



COMISIA
EUROPEANĂ

Bruxelles, 20.2.2026
COM(2026) 86 final

**RAPORT AL COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU,
COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN ȘI COMITETUL
REGIUNILOR**

**privind punerea în aplicare a Directivei 2005/36/CE a Parlamentului European și a
Consiliului din 7 septembrie 2005 privind recunoașterea calificărilor profesionale**

{SWD(2026) 64 final}

CUPRINS

1.	Contextul de politică: mobilitatea forței de muncă și a competențelor în contextul deficitelor	4
2.	Directiva privind calificările profesionale oferă un sprijin esențial pentru mobilitate în cadrul pieței unice.....	6
3.	Experiența generală a utilizatorilor	9
3.1.	Disponibilitatea informațiilor și schimbul de informații	9
3.2.	Sisteme de recunoaștere	11
3.2.1.	Sistemul general de recunoaștere	11
3.2.2.	Recunoașterea automată pe baza experienței profesionale	12
3.2.3.	Recunoașterea automată pe baza cerințelor minime de formare	13
4.	Încrederea reciprocă și cooperarea administrativă sunt esențiale pentru funcționarea cadrului de reglementare.....	16
4.1.	Notificări	16
4.2.	Mecanismul de alertă	17
4.3.	Actualizări ale sistemului de recunoaștere automată pe baza cerințelor minime de formare	18
5.	Digitalizarea.....	20
6.	Concluzii	21

Funcționarea eficientă a pieței unice depinde de libertatea profesioniștilor calificați din toate sectoarele și de la toate nivelurile de competență de a circula și de a lucra oriunde sunt necesare competențele lor. Competitivitatea europeană se bazează pe soliditatea și exhaustivitatea pieței unice, care rămâne principalul motor economic al UE. Cu toate acestea, o piață cu adevărat integrată nu poate funcționa în mod eficient fără a permite mobilitatea persoanelor și libera circulație a competențelor. Acesta este motivul pentru care, în contextul orientărilor sale politice, președinta von der Leyen a anunțat că Comisia va prezenta o inițiativă privind portabilitatea competențelor pentru a se asigura că o competență dobândită într-o țară este recunoscută în alta. Strategia privind piața unică din 2025 subliniază, de asemenea, importanța mobilității profesionale și identifică recunoașterea calificărilor profesionale ca fiind unul dintre cele mai importante obstacole în calea liberei circulații a serviciilor și a lucrătorilor în întreaga UE. Capacitatea profesioniștilor de a circula și de a beneficia de recunoașterea calificărilor lor la nivel transfrontalier este esențială pentru prosperitatea acestora, pentru accesul întreprinderilor la talentele de care au nevoie, pentru răspândirea inovării și pentru creșterea productivității.

Recunoașterea oficială a calificărilor de către autoritățile competente ale unui stat membru este necesară numai în cazul în care accesul la profesie este reglementat¹ în țara respectivă.

Reglementarea profesiilor rămâne de competența statelor membre, în limitele dreptului UE, inclusiv cu principiile nediscriminării și proporționalității. În prezent, peste 5 700 de profesii sunt reglementate în statele membre ale UE², existând variații considerabile de la un stat membru la altul. Conform celor mai recente estimări disponibile, aproximativ 22 % dintre persoanele încadrate în muncă din UE își desfășoară activitatea în contextul unei profesii reglementate³. Reglementarea justificată și proporțională poate juca un rol important în protejarea obiectivelor de politică publică, în protejarea consumatorilor și în asigurarea siguranței publicului, precum și în protejarea protecției consumatorilor, a siguranței publice și a sănătății și a mediului. Cu toate acestea, cerințele divergente privind accesul la profesiile reglementate în întreaga UE pot limita mobilitatea profesională la nivel transfrontalier.

Directiva privind calificările profesionale⁴ continuă să joace un rol decisiv în realizarea acestei mobilități, atât pentru lucrători, cât și pentru persoanele care desfășoară activități independente, protejând în același timp obiectivele de interes general, cum ar fi calitatea serviciilor și siguranța publică. Aceasta stabilește norme procedurale privind recunoașterea calificărilor profesionale în toate statele membre⁵, permițându-le profesioniștilor să aibă acces la profesiile

¹ În sensul articolului 3 punctul 1 litera (a) din Directiva 2005/36/CE, astfel cum a fost modificată.

² [Baza de date a profesiilor reglementate](#).

³ A se vedea [Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor privind recomandările de reformă în domeniul reglementării serviciilor profesionale](#) [COM(2016) 820 final].

⁴ Directiva 2005/36/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 septembrie 2005 privind recunoașterea calificărilor profesionale (denumită în continuare „directiva”) a fost adoptată pentru a consolida mai multe instrumente anterioare privind recunoașterea calificărilor profesionale în întreaga UE. În urma transpunerii sale în legislația națională până în octombrie 2007, directiva a suferit mai multe modificări importante care au urmărit modernizarea și adaptarea sa la evoluția contextelor profesionale și de reglementare. Cea mai importantă reformă a fost adoptată în 2013 și a fost pusă în aplicare până în 2016, introducând cardul profesional european, un mecanism de alertă și o procedură de recunoaștere optimizată, care oferă posibilitatea accesului parțial pentru profesioniștii transfrontalieri. Prin această revizuire, Comisia a fost, de asemenea, împuternicită să adopte acte delegate și acte de punere în aplicare care sporesc flexibilitatea sistemului. Actele delegate și de punere în aplicare ulterioare au asigurat actualizări periodice ale directivei, contribuind la menținerea încrederii în sistem și la libera circulație în cadrul pieței unice a UE, protejând în același timp calitatea serviciilor și siguranța publică.

⁵ Normele prevăzute în Directiva 2005/36/CE, astfel cum a fost modificată, cu adaptări foarte limitate, se aplică, de asemenea, Islandei, Liechtensteinului și Norvegiei prin Acordul privind Spațiul Economic European. Anumite norme în temeiul Directivei 2005/36/CE se aplică, de asemenea, Elveției prin intermediul Acordului dintre UE și Elveția privind libera circulație a persoanelor. Prezentul raport se referă în mod specific la punerea în aplicare a directivei în statele membre ale UE.

reglementate și să le exercite într-un alt stat membru, fie permanent, fie temporar ori ocazional. Fluxul constant al deciziilor de recunoaștere în conformitate cu normele stabilite în directivă confirmă sprijinul său pentru mobilitatea profesională. Multe dintre deciziile de recunoaștere se referă la ocupații cu deficit de forță de muncă în sectoare esențiale, cum ar fi asistența medicală și educația, marcate de o cerere ridicată de forță calificată de muncă. În absența directivei, asistenții medicali generaliști, medicii, profesorii, arhitecții, electricienii, instalatorii și mulți alți profesioniști care doresc să obțină recunoașterea calificărilor lor într-un alt stat membru s-ar confrunta cu o complexitate sporită și ar trebui să parcurgă norme și proceduri naționale diferite de recunoaștere. Oferind un cadru armonizat și obligatoriu din punct de vedere juridic, care reglementează procesele de recunoaștere în întreaga UE, directiva oferă un acces mai ușor la beneficiile pieței unice pentru profesiile reglementate și meseriile esențiale pentru competitivitatea UE.

Cu toate acestea, experiența profesioniștilor în contextul interacțiunii cu cadrul de reglementare existent arată că recunoașterea poate rămâne adesea un proces complex și îndelungat. Deși fundamentele cadrului sunt în esență solide, procedurile îndelungate, digitalizarea inegală a proceselor și procedurilor naționale și cerințele împovărătoare în materie de documentație riscă să îi submineze potențialul. Părțile interesate salută realizările directivei, dar solicită să se pună din nou accentul pe simplificare, transparență și transformarea digitală pentru a răspunde nevoilor forței de muncă mobile actuale. În raportul său special din 2024 privind recunoașterea calificărilor profesionale în UE, Curtea de Conturi Europeană a remarcat, de asemenea, că aplicarea directivei de către statele membre prezintă deficiențe, printre care se numără lipsa procedurilor electronice, lacunele și inconsecvențele în ceea ce privește informațiile furnizate publicului, procesele costisitoare și greoaie și deficiențele în utilizarea mecanismului de alertă menit să contribuie la garantarea siguranței pacienților și a consumatorilor.

Prezentul raport evaluează punerea în aplicare a directivei. Acesta îndeplinește o obligație prevăzută la articolul 60 alineatul (2) din directivă, care îi impune Comisiei să publice un raport privind punerea în aplicare a directivei din cinci în cinci ani⁶. Prezentul raport privind punerea în aplicare, care se axează pe perioada 2020-2024⁷, urmărește să identifice lacunele, problemele și provocările legate de punerea în aplicare a directivei în contextul de politică actual. Mai precis, raportul analizează modul în care directiva facilitează mobilitatea profesioniștilor pe piața unică (secțiunea 2) și posibilele îmbunătățiri ale experienței generale a utilizatorilor în cadrul diferitelor regimuri de recunoaștere (secțiunea 3). Acesta analizează, de asemenea, modul în care cadrul juridic promovează încrederea și cooperarea administrativă dintre autoritățile relevante din statele membre (secțiunea 4) și măsura în care sunt utilizate instrumentele digitale în sprijinul aspectelor procedurale ale cadrului (secțiunea 5). Raportul se bazează pe cercetări

⁶ Unele date acoperă perioada 2018-2023 din motivele redate mai jos, și anume în primul rând, pentru a oferi o comparație mai bună cu anii precedenți, deoarece a existat o scădere a numărului de decizii de recunoaștere în perioada pandemiei de COVID-19. În al doilea rând, datele privind deciziile de recunoaștere pentru anul 2024 nu sunt încă pe deplin disponibile, deoarece statele membre sunt obligate să notifice anual astfel de statistici Comisiei și, adesea, fac acest lucru în a doua jumătate a anului următor, deoarece trebuie să le colecteze mai întâi de la autoritățile competente.

⁷ Cel mai recent raport privind punerea în aplicare a fost publicat de Comisie la 11 mai 2020, împreună cu un document de lucru însoțitor al serviciilor Comisiei. Raportul respectiv de punere în aplicare a acoperit o perioadă de cinci ani (2014-2019) și a vizat elementele noi în temeiul Directivei 2013/55/UE, inclusiv cardul profesional european, modernizarea cunoștințelor, abilităților și competențelor pentru profesiile sectoriale, principiile comune de formare și programul special de revalorizare pentru asistenții medicali din România. Raportul de punere în aplicare din 2020 a concluzionat că, în temeiul Directivei privind calificările profesionale, cadrul juridic a facilitat în mod eficace mobilitatea profesioniștilor în toate statele membre și că punerea în aplicare s-a îmbunătățit datorită măsurilor de asigurare a respectării legislației luate de Comisie. Cu toate acestea, raportul a evidențiat, de asemenea, mai multe motive de preocupare, care au inclus cerințele procedurale care creează o sarcină administrativă și financiară semnificativă pentru solicitanți, precum și deficiențe în funcționarea ghișeele unice naționale și a mecanismului de alertă.

documentare și pe consultări ample cu părțile interesate, implicând membri ai grupului de coordonatori pentru recunoașterea calificărilor profesionale⁸, precum și autorități competente, autorități de reglementare, asociații profesionale, societatea civilă, parteneri sociali și cetățeni⁹.

1. Contextul de politică: mobilitatea forței de muncă și a competențelor în contextul deficitelor

În urma pandemiei de COVID-19, piața forței de muncă din UE s-a redresat rapid și a depășit performanțele înregistrate înainte de pandemie, ceea ce a dus la rate minime record ale șomajului. Încetinirea treptată a creșterii gradului de ocupare a forței de muncă, care a început în 2022, a continuat în prima jumătate a anului 2025, însă UE rămâne în prezent pe drumul cel bun în ceea ce privește îndeplinirea obiectivului său principal de ocupare a forței de muncă de 78 % până în 2030¹⁰. Având în vedere fluctuațiile minore, deficitul de forță de muncă extinsă de pe piața forței de muncă din UE a scăzut constant de la 18,6 % în 2015 la nivelul minim record de 10,9 % în T2 2025¹¹.

Între timp, deficitul de forță de muncă și deficitul de competențe rămân o provocare semnificativă și persistentă în întreaga UE. În pofida unei scăderi față de nivelul maxim înregistrat în 2022, aceste deficite sunt în continuare ridicate în raport cu standardele istorice și continuă să submineze competitivitatea UE în economia mondială¹². Deficitele afectează în special întreprinderile mici și mijlocii (IMM-urile). Ele sunt deosebit de acute în domeniul serviciilor administrative și de sprijin, al activităților profesionale, științifice și tehnice, al transporturilor, al serviciilor de cazare și de alimentație publică, al construcțiilor și al informării și comunicării. În ceea ce privește ocupațiile, majoritatea țărilor încadrează următoarele domenii în categoria ocupațiilor afectate de deficite critice: tehnologia informației și comunicațiilor (TIC), asistența medicală și transporturile (de exemplu, în cazul șoferilor profesioniști). Este probabil ca factorii structurali, cum ar fi schimbările demografice și cerințele privind competențele generate de tranziția verde și digitală, precum și condițiile de muncă precare din unele sectoare să susțină deficitele în viitorul apropiat. Pe măsură ce digitalizarea și adoptarea inteligenței artificiale (IA) se accelerează, multe locuri de muncă vor necesita seturi de competențe noi, adaptate sau îmbunătățite, ceea ce poate exacerba deficitele existente în cazul în care oferta de profesioniști formați în mod corespunzător rămâne în urmă.

În același timp, supracalificarea rămâne o caracteristică structurală persistentă a pieței forței de muncă din UE. Deși nivelurile de învățământ terțiar au crescut constant în întreaga UE, mulți profesioniști nu își valorifică la maximum competențele de care dispun, în special atunci când se deplasează peste frontiere¹³. Acest lucru indică o utilizare insuficientă a competențelor și ineficiențe în alocarea forței de muncă.

⁸ Grupul de coordonatori pentru recunoașterea calificărilor profesionale a fost creat prin Decizia Comisiei din 19 martie 2007 (2007/172/CE) pentru a promova aplicarea uniformă a directivei și pentru a colecta toate informațiile relevante pentru aplicarea acesteia. Grupul este format din coordonatori naționali desemnați de statele membre.

⁹ A se vedea documentul de lucru al serviciilor Comisiei care însoțește prezentul raport pentru mai multe detalii cu privire la strategia de consultare și la diferitele seturi de întrebări adresate diferitelor grupuri de părți interesate.

¹⁰ [Propunerea de raport comun privind ocuparea forței de muncă 2026](#).

¹¹ [Previziunile economice europene din toamna anului 2025](#).

¹² [Propunerea de raport comun privind ocuparea forței de muncă 2026](#).

¹³ În 2024, rata supracalificării persoanelor născute într-un alt stat membru a fost de 30,3 %, comparativ cu 20,2 % dintre persoanele născute în țara în care lucrează. Sursa: [Eurostat, Statistici privind integrarea migrantilor](#).

În acest context, uniunea competențelor¹⁴, adoptată de Comisie în martie 2025, reprezintă o strategie cuprinzătoare și coordonată de consolidare a competitivității UE prin dezvoltarea și valorificarea la maximum a capitalului uman al UE și prin atragerea și păstrarea talentelor, inclusiv din țări din afara UE. Strategia urmărește consolidarea competențelor pentru locuri de muncă și vieți de calitate, inclusiv prin intermediul unei baze educaționale solide, care să răspundă nevoilor pieței forței de muncă. Aceasta reunește politicile privind educația, formarea, ocuparea forței de muncă, migrația și industria pentru a stimula perfecționarea și recalificarea la toate nivelurile și în toate sectoarele, pentru a promova învățarea pe tot parcursul vieții și pentru a aborda deficitele de forță de muncă și de competențe în toate statele membre. În același context, prima propunere a Comisiei de recomandare a Consiliului privind capitalul uman, ca parte a semestrului european, solicită acțiuni urgente pentru a aborda provocările structurale legate de capitalul uman care pot afecta competitivitatea UE. Pentru a aborda astfel de deficite de forță de muncă și de competențe, Comisia lucrează, de asemenea, la inițiative specifice pentru atragerea de talente din străinătate, inclusiv la rezerva de talente la nivelul UE, prima platformă la nivelul UE menită să faciliteze recrutarea internațională și să ofere oportunități persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe care sunt interesate și dispun de competențele necesare pentru a exercita ocupații cu deficit de forță de muncă la nivelul UE. În contextul strategiei UE privind politica în domeniul vizelor, Comisia a prezentat, de asemenea, o recomandare a Comisiei privind atragerea de talente din străinătate, axată pe studenți, cercetători, lucrători cu înaltă calificare, antreprenori inovatori și fondatori de start-upuri.

Portabilitatea competențelor joacă, de asemenea, un rol central în uniunea competențelor.

Permițând ca aptitudinile și calificările lucrătorilor să fie recunoscute și valorificate la nivel transfrontalier, transsectorial și în cadrul sistemelor de învățare, se asigură faptul că persoanele pot circula liber în cadrul pieței unice fără ca respectivele competențe ale acestora să își piardă din valoare. Acest lucru sprijină mobilitatea forței de muncă, îmbunătățește alocarea competențelor și contribuie la atenuarea neconcordanței de competențe la nivel regional și sectorial.

Directiva este un instrument esențial în setul de instrumente de politică al UE pentru a facilita mobilitatea în vederea accesului la profesiile reglementate în cadrul pieței unice.

Directiva (UE) 2018/958 privind efectuarea unui test de proporționalitate acționează ca un controlor de acces preventiv, impunând statelor membre să efectueze un test de proporționalitate înainte de adoptarea oricărei reglementări profesionale noi și înainte de modificarea reglementărilor profesionale existente, pentru a se asigura că acestea sunt nediscriminatorii, necesare și proporționale cu obiectivele urmărite. La rândul său, Directiva privind calificările profesionale oferă un cadru de reglementare cuprinzător, care guvernează recunoașterea reciprocă a calificărilor profesionale în toate statele membre ori de câte ori legea impune calificări specifice pentru exercitarea activităților profesionale. Mai precis, directiva stabilește recunoașterea automată pentru anumite profesii sectoriale cu cerințe minime armonizate de formare și, pentru anumite tipuri de activități economice comerciale, pe baza experienței profesionale, precum și norme clare privind evaluarea și recunoașterea calificărilor profesionale obținute în alte țări ale UE pentru accesul la orice profesie reglementată. Directiva prevede, de asemenea, termene procedurale și promovează cooperarea dintre punctele de contact naționale și autoritățile competente din statele membre. Împreună, aceste mecanisme urmăresc să asigure recunoașterea echitabilă, consecventă și în timp util a calificărilor profesionale în întreaga UE.

¹⁴ [Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor – Uniunea competențelor \[COM\(2025\) 90 final\]](#).

Pentru a le permite lucrătorilor și întreprinderilor să valorifice pe deplin potențialul mobilității profesionale pe piața unică, Comunicarea Comisiei privind uniunea competențelor a anunțat o inițiativă privind portabilitatea competențelor. Aceasta va face parte dintr-un pachet mai amplu privind mobilitatea echitabilă a forței de muncă, care urmează să fie adoptat în 2026 și care urmărește facilitarea exercitării dreptului la libera circulație a lucrătorilor și a serviciilor. Acest pachet va include, de asemenea, propuneri privind un pașaport european de securitate socială, un mandat mai puternic pentru Autoritatea Europeană a Muncii și măsuri de abordare a modernizării și simplificării în continuare, precum și a unei mai bune puneri în aplicare a normelor și practicilor privind mobilitatea forței de muncă, astfel cum au recomandat, de asemenea, părțile interesate care au participat la recentul dialog de punere în aplicare cu vicepreședinta executivă Mînzatu privind mobilitatea echitabilă a forței de muncă. Prezentul raport privind punerea în aplicare a directivei contribuie la fundamentarea inițiativei privind portabilitatea competențelor prin evaluarea funcționării generale a cadrului de reglementare aplicabil recunoașterii calificărilor profesionale în contextul profesiilor reglementate și prin identificarea principalelor lacune în materie de punere în aplicare și a eventualelor domenii care ar putea fi îmbunătățite în continuare.

2. Directiva privind calificările profesionale oferă un sprijin esențial pentru mobilitate în cadrul pieței unice

Directiva constituie un pilon esențial al funcționării pieței unice. Aceasta le oferă profesioniștilor care și-au dobândit calificările profesionale într-un stat membru proceduri care garantează că aceștia pot obține recunoașterea calificărilor lor și, prin urmare, că pot avea acces la aceeași profesie reglementată și pot exercita aceeași profesie reglementată într-un alt stat membru în aceleași condiții precum resortisanții statului membru respectiv.

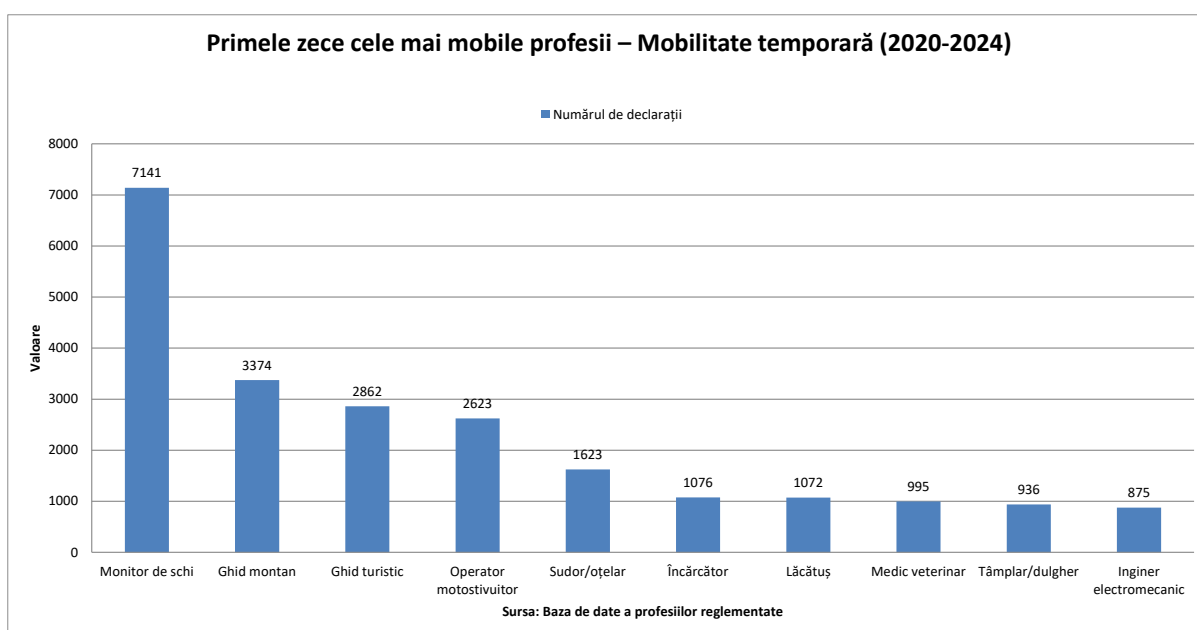
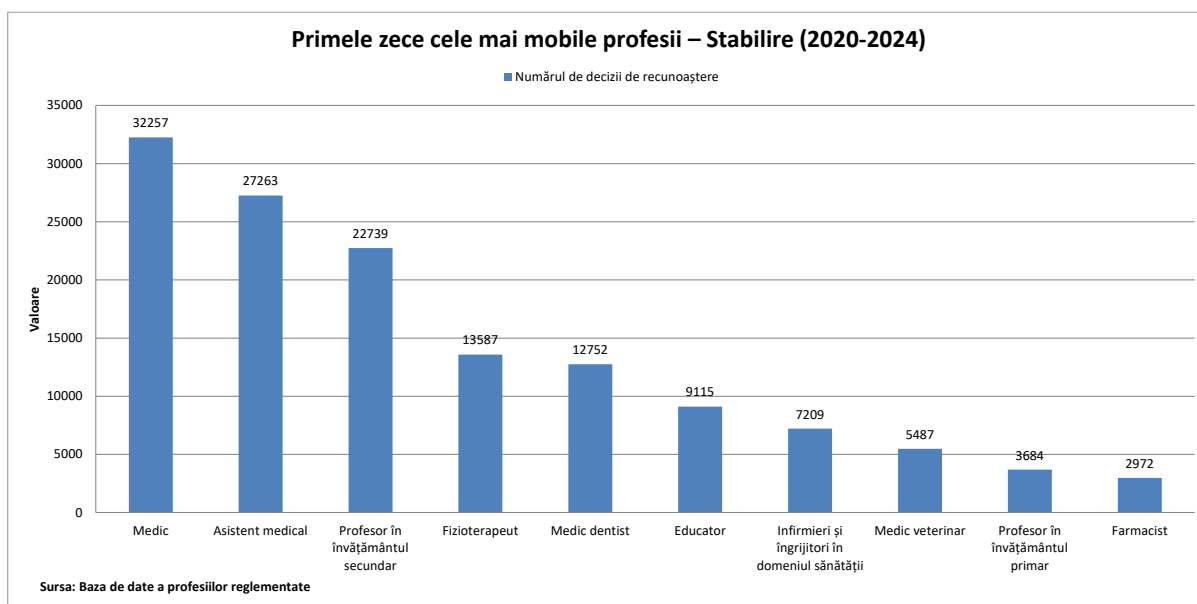
În linii mari, directiva prevede trei sisteme principale de recunoaștere. Pe lângă recunoașterea automată pentru profesiile sectoriale bazată pe cerințe minime de formare, există o recunoaștere automată bazată pe experiența profesională pentru anumite profesii din sectorul meșteșugurilor, al comerțului și al industriei și așa-numitul sistem general de recunoaștere pentru toate celelalte profesii reglementate, cu excepții limitate. Normele și procedurile aplicabile în fiecare dintre aceste trei sisteme diferă.

Dovezile arată că directiva facilitează mobilitatea profesioniștilor, atât pentru stabilire, cât și pentru prestarea temporară și ocazională de servicii¹⁵. Principalele sale elemente rămân relevante în mediul socioeconomic actual, astfel cum au confirmat părțile interesate. Între 2020 și 2024, în pofida restricțiilor de mobilitate impuse de pandemia de COVID-19, statele membre ale UE au luat aproximativ 185 000 de decizii privind recunoașterea calificărilor profesionale în scopul stabilirii¹⁶. Peste 83 % dintre

¹⁵ Libera circulație a serviciilor acoperă două libertăți fundamentale consacrate în dispozițiile TFUE (articolele 49 și 56). Stabilirea se referă la situația în care un profesionist se mută într-un alt stat membru pentru a profesa în mod permanent sau stabil, ceea ce necesită o recunoaștere oficială a calificărilor sale de către țara gazdă pentru a profesa sub titlul profesional din țara gazdă. În schimb, prestarea temporară de servicii se aplică atunci când un profesionist deja stabilit în țara sa de origine prestează servicii temporare într-un alt stat în mod ocazional sau pe o perioadă determinată sub titlul profesional din țara sa de origine. În cazul prestării temporare de servicii, profesionistul trebuie doar să depună o declarație prealabilă anuală și nu trebuie să solicite o recunoaștere prealabilă a calificării sale profesionale, cu excepția profesiilor care au implicații în materie de sănătate și siguranță publică.

¹⁶ Cifra a fost de 230 000 pentru perioada 2016-2019. Baza de date a profesiilor reglementate oferă defalcări statistice mai detaliate în funcție de țară, perioadă, sistem de recunoaștere și denumiri generice ale profesiilor. Aceasta poate fi accesată prin intermediul următorului link: [Baza de date a profesiilor reglementate](#).

aceste decizii au fost pozitive¹⁷ și peste 140 000 au vizat profesii din sectoare esențiale, cum ar fi educația și sănătatea. În aceeași perioadă, aproximativ 40 000 de profesioniști au depus declarații pentru a presta servicii temporare și ocazionale într-un alt stat membru al UE. Doar în aproximativ 5 % dintre aceste cazuri, din motive de sănătate și siguranță, prestatorilor nu li s-a permis să presteze servicii.



Profesiile care beneficiază de recunoaștere automată – fie pe baza cerințelor minime de formare, fie pe baza experienței profesionale – se numără printre cele în care sunt raportate deficite grave. Potrivit celui mai recent raport al serviciilor europene de ocupare a forței de muncă (EURES) privind deficitele și excedentele de forță de muncă¹⁸, asistenții medicali, medicii generaliști și specialiști, farmaciștii și stomatologii se numără printre cele mai răspândite ocupații cu deficit de forță de muncă în funcție de numărul de țări și de prevalența gravității ridicate. În contextul directivei, asistenții

¹⁷ Deciziile pozitive sunt calculate ca procent din suma deciziilor pozitive, a deciziilor negative, a deciziilor care impun un stagiul de adaptare și a deciziilor care fac obiectul unei căi de atac.

¹⁸ [Raportul EURES privind deficitele și surplusurile de forță de muncă din 2024.](#)

medicali generaliști, formarea de bază în medicină și formarea medicilor generaliști, precum și 56 de calificări de medic specialist fac obiectul regimului de recunoaștere automată bazat pe cerințe minime de formare. Același lucru este valabil și pentru calificările de bază și de specialitate ale medicilor stomatologi și ale farmaciștilor. Printre cele mai răspândite ocupații cu deficit de forță de muncă din UE se numără, de asemenea, multe dintre profesiile comerciale, meșteșugărești și industriale care fac obiectul recunoașterii automate pe baza experienței profesionale, cum ar fi lucrătorii din industria metalurgică, lucrătorii din construcții, inginerii și tehnicienii din domeniul ingineriei. Acest lucru ilustrează modul în care cadrul actual de norme utilizează deja posibilitatea recunoașterii automate pentru a promova mobilitatea tocmai acolo unde este cea mai mare nevoie de ea.

Părțile interesate și-au exprimat în ansamblu satisfacția în legătură cu principalele elemente ale directivei. În general, cetățenii și întreprinderile mobile apreciază faptul că stabilirea unor norme comune reduce incertitudinea pentru profesioniștii care doresc să lucreze într-un alt stat membru și oferă un proces structurat de recunoaștere. Deși părțile interesate ridică probleme care ar putea, în anumite cazuri, să împiedice valorificarea întregului potențial al directivei și subliniază necesitatea unor îmbunătățiri, acestea nu pun sub semnul întrebării necesitatea, relevanța sau beneficiile sale. Cu toate acestea, ele solicită mai puține obstacole în calea mobilității și proceduri de recunoaștere mai simple, inclusiv prin utilizarea instrumentelor digitale, ceea ce este în deplină conformitate cu obiectivele directivei și cu punerea sa în aplicare¹⁹.

Comisia a continuat să pună în aplicare și să asigure respectarea directivei în perioada 2020-2025. Având în vedere importanța aplicării uniforme, multe state membre²⁰ s-au confruntat în această perioadă cu noi proceduri de constatare a neîndeplinirii obligațiilor din cauza nerespectării diferitelor aspecte ale directivei. Aceasta a inclus un lot de 22 de cazuri legate de punerea în aplicare incorectă a articolului 7 alineatul (4) din Directiva 2005/36/CE, cu verificări prelabile ale calificărilor profesionale impuse pentru prestarea ocazională și temporară de servicii pentru profesii care nu intră în domeniul său de aplicare. Astfel cum s-a subliniat în raportul anual pe 2025 privind progresele înregistrate în ceea ce privește simplificarea, punerea în aplicare și asigurarea respectării legislației al vicepreședintei executive Mînzatu, aceste acțiuni de asigurare a respectării legislației sunt esențiale pentru eliminarea barierelor administrative disproporționate și sprijină în mod direct obiectivul mai larg al Comisiei de a spori mobilitatea profesională și de a asigura punerea în aplicare coerentă a legislației UE în toate statele membre²¹.

De asemenea, Comisia și-a continuat acțiunile în constatarea neîndeplinirii obligațiilor privind transpunerea incorectă a diferite aspecte prevăzute de directiva modificată, inițiate în două tranșe, în 2018 și, respectiv, în 2019. Primul set de proceduri de constatare a neîndeplinirii obligațiilor, lansat în 2018, a vizat transpunerea incorectă în legătură cu aspecte noi esențiale pentru funcționarea directivei revizuite, în special noul card profesional european, mecanismul de alertă, accesul parțial la o activitate profesională, proporționalitatea cerințelor lingvistice și înființarea de centre de asistență. În plus,

¹⁹ Capitolul 10 din documentul de lucru al serviciilor Comisiei oferă mai multe informații cu privire la punctele de vedere ale diferitelor părți interesate vizate de directivă, subliniind în special domeniile în care acestea consideră că sunt necesare îmbunătățiri suplimentare.

²⁰ În această perioadă, Comisia Europeană a inițiat 30 de proceduri noi de constatare a neîndeplinirii obligațiilor: 22 de cazuri privind aspecte legate de aplicarea incorectă a articolului 7 alineatul (4) din Directiva 2005/36/CE împotriva AT, BE, BG, CY, CZ, DE, DK, EL, ES, FI, FR, HU, IE, IT, LU, LV, MT, NL, PL, RO, SE și SI și 8 cazuri care vizează diverse aspecte în temeiul Directivei 2005/36/CE: din care două cazuri au fost inițiate împotriva EL, iar celelalte 6, împotriva BE, CY, DE, ES, IE și MT.

²¹ [Raportul anual pe 2025 privind progresele înregistrate în ceea ce privește simplificarea, punerea în aplicare și asigurarea respectării legislației, elaborat de vicepreședinta executivă Mînzatu – septembrie 2025.](#)

Comisia a ridicat probleme legate de transparența și proporționalitatea obstacolelor de reglementare în domeniul serviciilor profesionale în urma recomandărilor de reformă în domeniul serviciilor profesionale²². Al doilea set de proceduri de constatare a neîndeplinirii obligațiilor, lansat în 2019, a vizat respectarea normelor privind libertatea de stabilire, libertatea de a presta servicii, profesiile care beneficiază de recunoaștere automată pe baza cerințelor minime armonizate de formare, documentația și formalitățile, recunoașterea stagiilor profesionale și cooperarea administrativă. Deși s-a axat pe principalele modificări introduse prin Directiva 2013/55/UE²³ de modificare, această activitate de asigurare a respectării legislației a abordat, de asemenea, punerea în aplicare în ansamblu a directivei revizuite în cadrele juridice naționale.

Majoritatea problemelor de neconformitate ridicate de Comisie cu privire la transpunerea directivei în cadrele juridice naționale ale statelor membre au fost deja abordate. În perioada 2020-2024, numărul procedurilor de constatare a neîndeplinirii obligațiilor nesoluționate deschise în perioada 2018-2019 a scăzut: trei proceduri au fost închise în 2020, patru, în 2021, nouă, în 2023 și alte două, în 2024. În 2025, existau în continuare proceduri active împotriva a opt state membre²⁴. Două dintre cazurile de constatare a neîndeplinirii obligațiilor au condus la hotărâri ale Curții de Justiție a Uniunii Europene²⁵.

3. Experiența generală a utilizatorilor

3.1. Disponibilitatea informațiilor și schimbul de informații

Funcționarea sistemului de recunoaștere a calificărilor profesionale în cadrul UE se bazează pe accesibilitatea informațiilor pertinente. Schimbul de informații dintre statele membre este esențial pentru sprijinirea cooperării administrative. Asigurarea faptului că informațiile privind reglementarea la nivel național a profesiilor, educația și formarea profesională, titlurile de calificare profesională necesare pentru accesul la profesia respectivă, datele de contact ale autorităților competente, conduita și experiența sunt înțelese în mod clar și diseminate în mod eficient este, de asemenea, esențială pentru a le permite cetățenilor să beneficieze de drepturile care le sunt conferite de directivă și de cadrele naționale de punere în aplicare.

Directiva stabilește mai multe măsuri pentru a se asigura că părțile interesate sunt bine informate și pot accesa cu ușurință informații pertinente privind recunoașterea calificărilor profesionale. Una dintre principalele măsuri este înființarea unor centre naționale de asistență²⁶, care să servească drept puncte de contact principale pentru profesioniștii și autoritățile competente care au nevoie de îndrumare și informații. Acestea sprijină solicitanții oferindu-le informații cu privire la procesul de

²² [Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor privind recomandările de reformă în domeniul reglementării serviciilor profesionale \[COM\(2016\) 820 final\]](#).

²³ Directiva 2013/55/UE de modificare a adus mai multe modificări majore ale directivei, printre care introducerea cardului profesional european, mecanismul de alertă, utilizarea Sistemului de informare al pieței interne (IMI) și conceptul de acces parțial.

²⁴ În prezent, din prima tranșă de cazuri, sunt încă deschise în mod oficial proceduri împotriva BE, DE, EL, HR și SK (două dintre acestea sunt în curs de închidere), iar, din a doua tranșă, împotriva BE, CZ (hotărâre judecătorească), DE, ES, SK (hotărâre judecătorească).

²⁵ Detalii privind asigurarea respectării directivei în perioada evaluată se regăsesc în capitolul 9 din documentul de lucru al serviciilor Comisiei.

²⁶ Articolul 57b alineatul (1) din Directiva 2005/36/CE prevede că fiecare stat membru trebuie să desemneze un centru de asistență care să le furnizeze informații și asistență cetățenilor și autorităților cu privire la recunoașterea calificărilor profesionale.

recunoaștere, ajutându-i să înțeleagă cerințele și oferindu-le consiliere cu privire la drepturile și obligațiile care le revin în temeiul legislației UE și al legislației naționale. De asemenea, ele încurajează cooperarea dintre autoritățile competente, asigurând optimizarea asistenței reciproce și a schimbului de informații.

Centrele de asistență s-au dovedit a fi o sursă valoroasă de informații pentru Comisie cu privire la problemele întâlnite frecvent de profesioniștii mobili. Una dintre problemele raportate care ilustrează importanța informării și a sensibilizării este înțelegerea limitată a disponibilității și a scopului cardului profesional european, care oferă o recunoaștere electronică simplificată și mai rapidă pentru anumite profesii reglementate²⁷. Respondenții din mai multe state membre au observat că, adesea, profesioniștii nu au cunoștință de existența cardului profesional european ca o opțiune pe care o au la dispoziție²⁸. Rezultatele consultării au arătat că părțile interesate se așteaptă la o comunicare și orientări mai ample cu privire la diferitele posibilități de recunoaștere profesională, precum și la sprijin în materie de capacități și resurse pentru centrele de asistență.

Pe lângă centrele de asistență, directiva subliniază importanța informațiilor online centralizate și accesibile. Ghișeele unice servesc drept portaluri digitale pentru obținerea de informații cu privire la procedurile administrative de recunoaștere a calificărilor profesionale și la activitățile profesionale conexe. Prin consolidarea diferitelor detalii procedurale într-un portal unic și ușor de utilizat, ghișeele unice facilitează interacțiuni mai ușoare și mai rapide atât pentru solicitanți, cât și pentru autoritățile competente. Acestea asigură faptul că autoritățile competente și cetățenii mobili pot avea acces la toate formularele, ghidurile și cerințele necesare fără a fi nevoiți să parcurgă surse de informații disparate, promovându-se astfel ușurința și eficiența.

În pofida acestor mecanisme diverse, informațiile furnizate publicului nu sunt întotdeauna la fel de fiabile și de coerente. În raportul său special din 2024 privind funcționarea directivei²⁹, Curtea de Conturi Europeană a observat, de exemplu, că listele profesiilor reglementate din bazele de date naționale diferă uneori de informațiile notificate de statele membre către baza de date a UE privind profesiile reglementate, care colectează informații cu privire la toate profesiile reglementate, împreună cu cerințele lor specifice și cu autoritățile competente, din țările UE și SEE și din Elveția. Anchetele efectuate în scopul elaborării prezentului raport au constatat, de asemenea, neconcordanțe între informațiile furnizate de țările de origine și cele furnizate de țările gazdă. În mai multe cazuri, respondenții care au solicitat informații de la ambele părți au primit îndrumări contradictorii sau incomplete³⁰. Pentru a soluționa această problemă, Curtea de Conturi Europeană i-a recomandat Comisiei să asigure informații fiabile și coerente pentru public, în mod ideal prin intermediul unei surse unice de informații la nivelul UE.

Pentru aspectele reglementate de legislația națională în conformitate cu legislația UE, autoritățile competente din țara gazdă rămân sursa oficială de informații. Pentru a facilita diseminarea către cetățeni, ar trebui furnizate la nivelul UE informații detaliate privind etapele practice ale procedurilor de recunoaștere, cerințele privind documentele, taxele și alegerea între un stagiu de adaptare și o probă de aptitudini ca posibile măsuri compensatorii. Privind în perspectivă, modelele lingvistice de mari dimensiuni bazate pe IA pot îmbunătăți considerabil modul în care cetățenii caută informații și ar

²⁷ Cardul profesional european se aplică în prezent profesiilor de asistent medical generalist, farmacist, fizioterapeut, ghid montan și agent imobiliar.

²⁸ De exemplu, statele membre raportează că nu informează întotdeauna solicitanții cu privire la posibilitatea oferită de cardul profesional european din diverse motive (a se vedea secțiunea 6.1 din documentul de lucru al serviciilor Comisiei).

²⁹ [Curtea de Conturi Europeană, Raport special – Recunoașterea calificărilor profesionale în UE, 2024.](#)

³⁰ În acest sens, a se vedea în special secțiunea 8.2 din documentul de lucru al serviciilor Comisiei.

putea înlocui treptat arhitectura informațională tradițională a site-urilor web cu o modalitate mai intuitivă și mai eficientă pentru cetățeni de a accesa informațiile de reglementare.

3.2. Sisteme de recunoaștere

Experiențele cetățenilor mobili ai UE care doresc recunoașterea calificărilor lor într-un alt stat membru pentru a avea acces la o profesie reglementată depind de sistemul de recunoaștere aplicabil.

3.2.1. Sistemul general de recunoaștere

În cadrul sistemului general de recunoaștere, un solicitant care dorește să se stabilească într-un alt stat membru trebuie să furnizeze o serie de documente, inclusiv dovada cetățeniei, a calificărilor profesionale și a experienței relevante, dacă este cazul. Autoritatea competentă din statul membru gazdă compară apoi calificările solicitantului care îi oferă acces la o anumită profesie în statul membru de origine cu cerințele naționale pentru accesul la aceeași profesie în statul gazdă, de la caz la caz. În cazul în care acestea sunt considerate echivalente, se acordă recunoașterea, permițându-i-se solicitantului să își exercite profesia. În cazul în care există diferențe substanțiale care nu pot fi compensate de experiența profesională și/sau de învățarea pe tot parcursul vieții, autoritatea poate solicita o probă de aptitudini sau un stagiu de adaptare pentru a elimina decalajul. Odată ce procesul este finalizat cu succes, solicitantul obține recunoașterea și își poate exercita profesia în mod legal în statul gazdă.

Deși termenele prevăzute de directivă sunt considerate realiste și, în general, respectate, mai mulți factori pot cauza întârzieri. În conformitate cu articolul 51 alineatul (2) din directivă, cererea de recunoaștere în temeiul sistemului general trebuie examinată cât mai repede posibil și în termen de cel mult patru luni de la data la care a fost depus dosarul complet al solicitantului. Pe baza unui eșantion de patru profesii foarte mobile³¹, acest termen este, în general, respectat în mod corespunzător. Cu toate acestea, cererile incomplete, precum și evaluările experților realizate cu întârziere sau verificările documentelor de către statul membru în care sunt obținute calificările prelungesc uneori procesul. Întârzierile sunt cauzate, de asemenea, de personalul insuficient de la nivel național pentru prelucrarea cererilor și de complexitatea anumitor cereri, în special în cazurile în care sunt avute în vedere măsuri compensatorii³².

Procedura implică o serie de cerințe considerabile în materie de documente și nu este întotdeauna facilitată prin mijloace electronice și/sau digitale.³³ Anexa VII la directivă prevede o listă exhaustivă a documentelor care pot fi solicitate de autoritățile naționale competente în scopul stabilirii. În general, statele membre solicită un set de documente de bază pentru cererile de recunoaștere profesională: de regulă, dovada cetățeniei, a calificărilor și a experienței profesionale. Cerințele de documente suplimentare, cum ar fi atestate ale caracterului onorabil, certificate medicale sau asigurări,

³¹ Pentru a obține informații precise și comparabile din partea autorităților statelor membre, analiza s-a axat pe radiologi, profesorii din învățământul secundar, îngrijitorii din domeniul sănătății și asistenții sociali. Aceste patru profesii au fost alese, deoarece aparțin celor mai mobile profesii care intră sub incidența sistemului general, pe baza datelor din baza de date a profesiilor reglementate și pe baza modelelor lor de mobilitate (care acoperă un număr mare de state membre și nu doar câteva dintre acestea).

³² A se vedea secțiunea 2 din documentul de lucru al serviciilor Comisiei pentru mai multe informații cu privire la durata procedurii și la cauzele posibilelor întârzieri.

³³ A se vedea secțiunea 2. din documentul de lucru al serviciilor Comisiei pentru mai multe informații cu privire la tipurile de documente solicitate în cadrul sistemului general de recunoaștere, pe lângă dovada cetățeniei, dovada calificării și atestatele de experiență profesională, precum și gradul variat în care se poate finaliza procedura de recunoaștere prin mijloace electronice în statele membre.

variază foarte mult de la o profesie la alta și de la o țară la alta. În medie, solicitanții trebuie să furnizeze între 5 și 10 documente, totalizând aproximativ 10-20 de pagini, deși acest număr poate fi mai mare în unele state membre. Statele membre adoptă din ce în ce mai mult proceduri digitale pentru transmiterea documentelor, dar amploarea prelucrării electronice diferă în continuare, unele țări menținând sisteme parțial digitale sau pe suport de hârtie³⁴. Acestea fiind spuse, pentru profesiile cărora le este aplicabil cardul profesional european, procedura digitalizată este disponibilă în toate statele membre.

Complexitatea procedurilor de recunoaștere în cadrul sistemului general depinde de gradul de similitudine dintre statele membre în ceea ce privește reglementarea profesiilor. Este mai ușor atunci când statul membru de origine și statul membru gazdă reglementează cerințele de acces la o profesie în mod similar. În cazul în care reglementările diferă în mod semnificativ sau în cazul în care un stat membru de origine nu reglementează profesia, iar statul membru gazdă face acest lucru, recunoașterea este încă posibilă, dar solicitanții se confruntă cu mai multe dificultăți în colectarea dovezilor pentru a-și demonstra calificările profesionale.

Un număr mic de proceduri de recunoaștere din cadrul sistemului general se încheie cu o decizie negativă privind recunoașterea³⁵. În baza acestor decizii, solicitanților nu le este permis să își exercite profesia aleasă. Este necesară o analiză suplimentară pentru a stabili cauzele care stau la baza acestor decizii, în special în situațiile în care solicitanții nu prezintă dovezile solicitate de o autoritate de recunoaștere. Unele decizii negative ar putea rezulta, de asemenea, din cerințe rigide care limitează flexibilitatea în ceea ce privește acceptarea documentației. În unele cazuri, solicitanții pot decide, de asemenea, să nu își continue cererea atunci când se confruntă cu proceduri îndelungate sau greoaie. În altele, decizia de a nu furniza documentele ar putea fi legată de lipsa calificărilor formale necesare, a experienței și/sau a unui cazier judiciar curat din partea solicitantului.

3.2.2. Recunoașterea automată pe baza experienței profesionale

Recunoașterea bazată pe experiența profesională se referă în principal la profesiile meșteșugărești, comerciale și industriale, în cazul cărora nu există cerințe minime armonizate de formare la nivelul UE. Mai precis, acest sistem de recunoaștere se aplică activităților profesionale enumerate în anexa IV la directivă (de exemplu, zugravi, zidari, tâmplari, directori de catering etc.). În cadrul acestui sistem, unui profesionist care a dobândit o experiență suficientă și verificată într-o profesie reglementată într-un stat membru i se pot recunoaște automat calificările într-un alt stat membru, fără a fi supus unei evaluări suplimentare. Solicitantul trebuie să prezinte dovezi – cum ar fi certificate sau atestate din partea autorităților competente – care să arate că acesta a exercitat profesia în mod legal și efectiv pentru o anumită perioadă (de obicei, între doi și șase ani, în funcție de profesie, de statutul profesional și de nivelul de formare). În acest caz, statul membru gazdă trebuie să recunoască dreptul solicitantului de a exercita aceeași activitate sau o activitate comparabilă. Această procedură simplifică

³⁴ Cu excepția profesiilor cărora li se aplică procedura privind cardul profesional european, disponibilitatea procedurilor integral electronice (în afara celor cărora li se aplică procedura privind cardul european) variază de la un stat membru la altul și de la o profesie la alta. De exemplu, pentru profesia de îngrijitor în domeniul sănătății, numai patru state membre (DK, FI, PT și RO) oferă o procedură de recunoaștere complet electronică, în timp ce, pentru asistenții sociali, procedura de recunoaștere deplină prin mijloace electronice este disponibilă în toate statele membre, cu excepția a trei dintre acestea. Utilizarea procedurilor electronice disponibile variază, de asemenea, în mod considerabil. De exemplu, în timp ce, pentru profesia de radiolog, cetățenii mobili pot finaliza procedura de recunoaștere deplină prin mijloace electronice în aproape toate statele membre, solicitanții din diferite state membre optează pentru procedura electronică în grade foarte diferite, variind de la 10 % în HR la peste 95 % în IE, FI, PT, FI și DK. Documentul de lucru al serviciilor Comisiei care însoțește prezentul raport oferă date ilustrative suplimentare în acest sens.

³⁵ Pentru perioada 2020-2024, această pondere a fost de 7,4 %.

mobilitatea profesioniștilor cu experiență, menținând în același timp garanții pentru calitatea serviciilor și protecția publică.

În pofida avantajelor pe care le oferă, acest al doilea sistem de recunoaștere este utilizat rar.

În comparație cu sistemul general, acest al doilea sistem de recunoaștere este, de obicei, mai rapid, procedurile de recunoaștere durând între mai puțin de o lună și până la trei luni de la finalizarea cererii. În plus, acest sistem oferă avantajul de a face referire mai degrabă la o experiență profesională verificabilă decât la o formare oficială și implică relativ puține documente. Cu toate acestea, utilizarea sistemului rămâne inegală, doar o mică parte dintre statele membre utilizându-l în mod regulat, un grup mare de state membre neraportând utilizarea sa sau raportând o utilizare foarte limitată³⁶. Motivul nu este clar și necesită o analiză suplimentară, inclusiv din cauza numărului limitat de răspunsuri la ancheta pe această temă. De exemplu, ușurința de utilizare și actualitatea sistemului sunt percepute în mod diferit de diferitele părți interesate din același stat membru. În timp ce multe autorități competente și experți naționali consideră că sistemul actual este practic și că evaluarea experienței profesionale este relativ ușoară, în special atunci când este susținută de certificate din statul membru de origine, multe alte autorități consideră că procedura și listele de activități care stau la baza acestora sunt depășite³⁷. Acești experți naționali consideră că listele de profesii din anexa IV și nomenclatura subiacentă sunt neclare, cu definiții care se suprapun sau sunt imprecise și care complică stabilirea profesiilor care se califică. În plus, obstacolele birocratice, lipsa proceselor digitale și practicile de documentare inconsecvente din statele membre îngreunează uneori depunerea cererilor.

3.2.3. Recunoașterea automată pe baza cerințelor minime de formare

Recunoașterea calificărilor profesionale pe baza cerințelor minime de formare este cel mai optimizat sistem de recunoaștere, deoarece autoritatea competentă trebuie doar să verifice autenticitatea documentului. Acest sistem este reglementat în titlul III capitolul III din directivă și este denumit, de obicei, sistemul de recunoaștere „automată”. Acesta se aplică în cazul profesiilor precum cea de medic, asistent medical generalist, medic dentist, medic veterinar, moașă, farmacist și arhitect (denumite profesii „sectoriale”).

Cerințele minime armonizate de formare pentru profesiile sectoriale asigură o bază de referință coerentă pentru educație și formare în întreaga UE. Aceste cerințe mențin încrederea între statele membre și limitează discrepanțele dintre standardele educaționale, garantând un anumit nivel verificabil de competență și contribuind la siguranța pacienților și a beneficiarilor serviciilor. Directiva prevede cerințe minime specifice de formare pentru fiecare profesie, anumite cerințe putând fi adaptate prin intermediul actelor delegate pentru a rămâne aliniate la progresele științifice și tehnice. Aceasta respectă autonomia sistemelor naționale de educație și formare, permițându-le statelor membre să depășească aceste cerințe minime în funcție de nevoile lor.

În general, părțile interesate evaluează funcționarea sistemului de recunoaștere pe baza cerințelor minime de formare într-un mod mai favorabil decât în cazul celorlalte sisteme de recunoaștere. Având în vedere taxele în general scăzute de depunere a cererilor, respectarea termenelor

³⁶ Între 2020 și 2024, cele cinci state membre ale UE care au luat cele mai multe decizii de recunoaștere pe baza experienței profesionale (FR, RO, PL, PT și DE) au reprezentat peste 72 % din totalul deciziilor în contextul acestui sistem. Zece state membre au raportat că au luat 20 sau mai puține decizii de recunoaștere pe baza experienței profesionale.

³⁷ De exemplu, 55 % dintre autoritățile competente și 50 % dintre experții naționali consideră că anexa IV este adaptată la nevoile actuale ale profesioniștilor. Mai multe date privind modul în care părțile interesate evaluează funcționarea anexei IV sunt disponibile în secțiunea 3.1 din documentul de lucru al serviciilor Comisiei.

procedurale și cerințele privind documentația ușor de gestionat, acest sistem de recunoaștere facilitează mobilitatea profesională într-un mod eficient și rentabil. Din aceste motive, părțile interesate sunt, în general, de acord că sistemul „automat” de recunoaștere bazat pe cerințe minime de formare este o soluție mai bună decât sistemul general de recunoaștere, a cărui eficacitate și eficiență depind de nivelul de armonizare a reglementărilor din statele membre. De asemenea, acesta este apreciat într-o mai mare măsură decât recunoașterea bazată pe experiența profesională, a cărei aplicare este considerată mai puțin simplă de către unele autorități din motivele prezentate mai sus³⁸.

Având în vedere avantajele sale, există un interes clar pentru extinderea recunoașterii „automate” la alte profesii. Extinderea recunoașterii automate la profesiile care nu sunt acoperite în prezent ar simplifica și ar accelera procesul de recunoaștere, facilitând astfel recunoașterea calificărilor profesionale și stimulând mobilitatea profesională în cadrul UE. Aceasta se poate face în mai multe moduri. Pe lângă extinderea listei profesiilor pentru care cerințele minime de formare au fost armonizate prin modificări legislative, există, de asemenea, posibilitatea de utilizare a unor cadre comune de formare (CCF) sau a unor teste comune de formare (TCF), ambele putând fi adoptate prin acte delegate.

CCF-urile oferă opțiunea cea mai flexibilă. Scopul lor este de a le permite unui număr mai mare de profesioniști să se deplaseze în întreaga UE prin extinderea recunoașterii automate bazate pe un set comun de cunoștințe, abilități și competențe pentru exercitarea unei anumite profesii reglementate. CCF-urile nu armonizează pe deplin cerințele de formare și le permit statelor membre să mențină atât formarea conformă cu CCF-urile, cât și alte cursuri de formare care conduc la profesiile reglementate. În conformitate cu directiva, un CCF poate fi instituit pentru profesiile care au un nivel semnificativ de mobilitate sau care au potențialul de a spori circulația transfrontalieră și pentru care există o aliniere suficientă în ceea ce privește reglementarea profesională și educația și formarea într-un număr minim de state membre. Mai precis, cel puțin o treime din statele membre ale UE trebuie să reglementeze profesia și cel puțin o treime trebuie să dispună în prezent de setul comun de cunoștințe, abilități și competențe pe care s-ar baza potențialul CCF. Cadrul trebuie, de asemenea, să se alinieze la legislația UE și națională existentă și să demonstreze că servește interesului public în mod proporțional. Recunoașterea automată și setul comun de cerințe de formare în temeiul unui anumit CCF s-ar aplica numai calificărilor naționale conforme cu cerințele sale și între statele membre care participă la un astfel de CCF. Deși CCF-urile facilitează procedurile de recunoaștere și au generat interes din partea organizațiilor profesionale care caută vizibilitate la nivelul UE, până în prezent, nu s-a instituit niciun CCF, deoarece profesiile avute în vedere nu îndeplineau pe deplin cerințele prevăzute în directivă, astfel cum s-a explicat mai sus. Acest lucru s-a datorat adesea cerințelor naționale diferite în materie de educație și formare pentru accesul la activitățile profesionale în cauză. În 2019, s-a instituit un test comun de formare pentru profesia de monitor de schi.

Se depun eforturi pentru instituirea unui CCF pentru fizioterapeuți. În 2022 și 2023, Comisia a discutat despre CCF-uri cu grupul de coordonatori pentru recunoașterea calificărilor profesionale, care a identificat profesiile de fizioterapeut și inginer constructor ca profesii potențial candidate pentru instituirea unui CCF. În martie 2024, a fost creat subgrupul privind cadrele comune de formare sub egida grupului de experți al Comisiei format din coordonatori pentru recunoașterea calificărilor profesionale. Subgrupul este format în prezent din reprezentanți ai statelor membre și din experți în fizioterapie desemnați de statele membre, iar activitatea sa s-a axat exclusiv pe fezabilitatea creării unui CCF pentru profesia de fizioterapeut. În special, subgrupul de experți a asistat Comisia la cartografierea educației, a formării și a reglementării profesiei în toate statele membre. Pe baza rezultatelor preliminare ale activității subgrupului,

³⁸ A se vedea capitolul 4 din documentul de lucru al serviciilor Comisiei pentru mai multe detalii privind experiența autorităților competente în ceea ce privește sistemul de recunoaștere automată și evaluarea acestuia.

Comisia finalizează cartografierea pe care intenționează să își bazeze un act delegat pentru instituirea unui CCF pentru fizioterapeuți, ca parte a inițiativei privind portabilitatea competențelor.

În plus, în cooperare cu statele membre, Comisia depune eforturi pentru a identifica profesii suplimentare pentru care ar putea fi dezvoltate în viitor CCF-uri. În același timp, sunt în desfășurare activități de reflecție cu privire la modalitățile de optimizare și structurare în continuare a procesului de selecție, de stabilire a priorităților și de evaluare a profesiilor adecvate pentru un CCF pe termen mediu. Aceste eforturi necesită o cooperare strânsă cu statele membre, precum și cu organizațiile profesionale în cauză și cu alte părți interesate.

Pe lângă extinderea recunoașterii automate la mai multe profesii, există posibilitatea de optimizare a procedurii de recunoaștere automată pe baza cerințelor minime de formare în sine. În principiu, procesul de verificare a corespondenței dintre titlurile de calificare profesională prezentate de un solicitant și dovezile admisibile enumerate în anexa V la directivă ar trebui să fie simplu și rapid. Cu toate acestea, în practică, autoritățile competente alocă uneori timp și eforturi semnificative pentru a analiza documentele prezentate de solicitanți. Dovezile arată că timpul necesar pentru luarea unei decizii variază în diferite state membre sau chiar de la o instituție la alta în cadrul unui singur stat membru.

Principala problemă pare să fie verificarea autenticității documentelor. Acest lucru implică adesea contacte între autoritățile respective. Deși acest proces este sprijinit de Sistemul de informare al pieței interne (IMI)³⁹, disponibilitatea resurselor, a structurilor și a procedurilor administrative, precum și timpul de răspuns al autorităților competente influențează ușurința și rapiditatea cu care este finalizată această verificare. În mod paradoxal, autoritățile competente consideră uneori că progresele tehnologice reprezintă mai degrabă un risc suplimentar decât o oportunitate de a simplifica și de a îmbunătăți procesele (de exemplu, ar putea fi mai ușor să se falsifice documente prin utilizarea celor mai recente tehnologii).

Pentru ca sistemul de recunoaștere bazat pe cerințe minime de formare să devină cu adevărat automat, ar fi necesar să se utilizeze tehnologii noi și emergente, cum ar fi modelele lingvistice de mari dimensiuni, pentru a reduce la minimum sarcinile administrative. După caz, acest lucru ar putea elibera resurse pentru sarcini de fond legate de procesul de recunoaștere. Astfel de soluții ar putea include acreditări digitale și proceduri digitale în conformitate cu inițiativele mai ample de politică digitală ale Comisiei (a se vedea secțiunea 5 de mai jos). Totuși, acest lucru ar necesita eliberarea de certificate digitale pentru care datele subiacente pot fi verificate cu ușurință și/sau etape procedurale alternative în care statele membre de origine să verifice și să confirme documentele și datele ca o etapă inițială pentru recunoaștere (la fel ca în procedura aferentă cardului profesional european).

Deși directiva integrează deja posibila utilizare a instrumentelor digitale, dispozițiile actuale ar putea fi adaptate în continuare pentru a valorifica pe deplin potențialul digitalizării. În urma modificării din 2013, cadrul juridic a introdus un anumit grad de flexibilitate, permițând utilizarea unor instrumente precum cardul profesional european și utilizarea pe scară mai largă a sistemului IMI. Aceste dispoziții au demonstrat că directiva poate integra cu succes instrumentele digitale în procesele de recunoaștere. Procedurile electronice și platformele de cooperare au redus complexitatea administrativă și ilustrează valoarea adăugată a integrării evoluțiilor tehnologice în mecanismele operaționale ale

³⁹ Sistemul de informare al pieței interne este o bază de date online securizată multilingvă, care facilitează schimbul de informații dintre autoritățile publice implicate în punerea în aplicare practică a legislației UE.

directivei⁴⁰. Cu toate acestea, tranziția către procedurile digitale este inegală de la un stat membru la altul. În multe cazuri, autoritățile competente solicită în continuare lucrătorilor și profesioniștilor mobili să prezinte copii pe suport de hârtie ale documentelor, în pofida opțiunilor existente de transmitere electronică, din cauza verificării semnăturii sau a altor preocupări legate de securitate. Întrucât tehnologiile digitale au evoluat considerabil, există o oportunitate clară de a utiliza mai bine procedurile de recunoaștere complet electronice și interoperabile, care sunt mai rapide, mai coerente, mai sigure și mai accesibile atât pentru cetățeni, cât și pentru autoritățile competente.

4. Încrederea reciprocă și cooperarea administrativă sunt esențiale pentru funcționarea cadrului de reglementare

Încrederea reciprocă dintre autoritățile administrative ale statelor membre este esențială pentru a asigura buna funcționare a cadrului de reglementare instituit prin directivă. Menținerea unui nivel ridicat de încredere necesită norme transparente, coerente și proporționale pentru reglementarea și recunoașterea calificărilor profesionale în statele membre. De asemenea, aceasta depinde în mod esențial de notificările în timp util din partea statelor membre pentru a asigura transparența și a facilita supravegherea și asigurarea respectării normelor (4.1), precum și de utilizarea eficace a mecanismului de alertă instituit pentru schimbul de informații critice cu privire la profesioniștii care pot prezenta un risc (4.2). În sfârșit, menținerea încrederii în cadrul de reglementare necesită actualizări periodice ale cadrului pentru a se asigura că acesta reflectă cele mai recente evoluții științifice și tehnice (4.3).

4.1. Notificări

Directiva privind calificările profesionale prevede o serie de cerințe de notificare pentru asigurarea de către statele membre a transparenței și a coordonării eficace a procesului de recunoaștere. De exemplu, statele membre trebuie să informeze Comisia cu privire la toate profesiile la care reglementează accesul, împreună cu cerințele de calificare și autoritățile competente responsabile cu recunoașterea în baza de date a profesiilor reglementate. În temeiul directivei, statele membre trebuie, de asemenea, să îi notifice Comisiei actele cu putere de lege și actele administrative pe care le adoptă și care au un impact asupra titlurilor de calificare naționale care fac obiectul recunoașterii automate în temeiul directivei, pe baza cerințelor minime armonizate de formare la nivelul UE. Prin urmare, ar trebui notificată, de asemenea, introducerea oricărei noi formări care conduce la eliberarea de titluri naționale de calificare care intră sub incidența anexei V la directivă, precum și orice modificare a titlurilor de calificare/a formării subiacente/a organismelor de atribuire care sunt deja incluse în anexa V la directivă. Aceste notificări trebuie transmise prin intermediul IMI. Ulterior, Comisia actualizează anexa V prin intermediul actelor delegate. Statele membre trebuie, de asemenea, să îi raporteze Comisiei numărul de decizii individuale de recunoaștere luate la nivel național, asigurându-se astfel transparența în ceea ce privește mobilitatea profesională între statele membre și ratele de recunoaștere pe profesie și pe țară. Datorită acestor obligații de notificare, directiva asigură transparența, supravegherea și cooperarea, ceea ce permite ca informațiile privind calificările și reglementările profesionale să rămână coerente, actualizate și fiabile în întreaga UE.

În timp ce 90 % dintre autoritățile competente care au participat la anchetă au evaluat sistemul de notificare din cadrul IMI ca fiind eficient, unele dintre acestea descriu procesul ca

⁴⁰ Unul dintre cele mai clare beneficii ale procedurii aferente cardului profesional european este timpul scurt de prelucrare. Pe baza unei anchete realizate în rândul autorităților competente, peste 60 % dintre statele membre finalizează procedurile de recunoaștere în mai puțin de o lună, în timp ce restul raportează termene de una până la două luni. Niciun stat membru nu a raportat durate mai mari de două luni.

fiind împovăraător și îndelungat. Anchetele efectuate în scopul prezentului raport au arătat un nivel ridicat de competență în rândul autorităților competente în ceea ce privește procesul de notificare⁴¹. În general, autoritățile competente recunosc acest proces ca fiind un instrument important pentru transparență, cooperare și coerența în materie de reglementare în întreaga UE. Cu toate acestea, mai multe autorități descriu, de asemenea, procesul ca fiind împovăraător din punct de vedere administrativ și îndelungat, în special atunci când actualizările frecvente sau reformele naționale complexe necesită notificări multiple. Unele dintre autorități își exprimă îngrijorarea cu privire la orientările limitate și la interpretările diferite în legătură cu informațiile care trebuie notificate, ceea ce poate duce la consecvențe între țări. Altele subliniază dificultățile tehnice legate de procesul de depunere electronică și necesitatea unei mai bune coordonări între ministerele naționale și organismele profesionale din propriile state membre.

4.2. Mecanismul de alertă

Începând din 2016, directiva prevede un mecanism de alertă cu privire la profesioniștii a căror exercitare a activităților profesionale pe teritoriul unui stat membru a fost restricționată sau interzisă de autoritățile sau instanțele naționale. Scopul său principal este de a permite comunicarea rapidă între autoritățile competente atunci când dreptul unui profesionist de a-și exercita profesia a fost restricționat, suspendat sau retras permanent ca urmare a aplicării unor sancțiuni disciplinare sau penale – în special în sectoarele care afectează în mod direct siguranța publică, cum ar fi asistența medicală sau educația minorilor. Statele membre au, de asemenea, obligația de a transmite alerte în cazul în care profesioniștii au utilizat diplome falsificate în procesul de recunoaștere a calificărilor. **Având în vedere repartizarea competențelor între UE și statele membre, acestea din urmă joacă un rol esențial în punerea în aplicare și funcționarea sistemului mecanismului de alertă la nivel național.** Directiva prevede obligația statelor membre de a face schimb de informații cu privire la orice decizie luată pentru a restricționa sau a interzice, chiar și temporar, exercitarea activității profesionale de către o anumită persoană. Cu toate acestea, statele membre își păstrează competența în ceea ce privește motivele care stau la baza acestor decizii. Prin urmare, motivele pot varia substanțial de la un stat membru la altul în diferite domenii. Astfel, statele membre rămân responsabile pentru punerea în aplicare a mecanismului de alertă la nivel național și pentru monitorizarea alertelor primite. Autoritățile lor competente trebuie să identifice cazurile relevante și trebuie să emită alerte prin intermediul sistemului IMI în termenele specificate (de regulă, trei zile). Statele membre au, de asemenea, responsabilitatea de a se asigura că alertele sunt exacte, transmise în timp util și limitate la ceea ce este strict necesar în temeiul normelor privind protecția datelor. La primirea alertelor, autoritățile din statele membre destinate au obligația de a examina informațiile, de a evalua relevanța acestora pentru jurisdicția lor și de a lua măsurile corespunzătoare în temeiul propriilor legislații naționale. Deși Comisia gestionează instrumentul informatic (IMI), aceasta nu își asumă niciun rol în calitate de expeditor, destinatar sau operator în cadrul schimburilor de informații. Rolul său este de a monitoriza funcționarea generală a sistemului, de a asigura aplicarea consecventă în toate statele membre și de a oferi orientări tehnice și procedurale prin intermediul cadrului IMI.

Mecanismul de alertă nu ar trebui privit în mod izolat. Acesta nu înlocuiește eventualele registre naționale de care pot dispune statele membre pentru a ține evidența profesioniștilor cărora li se suspendă, li se interzice sau li se restricționează exercitarea activităților profesionale; mecanismul completează alte

⁴¹ Peste 90 % dintre respondenți confirmă că știu cum se efectuează notificările prin intermediul IMI și același procent consideră că sistemul de notificare este eficient. Mai multe informații cu privire la opiniile părților interesate în ceea ce privește transmiterea și verificarea notificărilor sunt furnizate în secțiunea 4.4 din documentul de lucru al serviciilor Comisiei.

dispoziții încorporate în directivă, care le permit autorităților naționale să garanteze interesele consumatorilor și ale pacienților prin verificarea absenței suspendărilor temporare sau definitive ale exercitării profesiei sau a absenței condamnărilor penale.

Cu toate acestea, variația semnificativă a numărului de alerte trimise între statele membre necesită o atenție sporită. Desigur, diferențele în ceea ce privește numărul de alerte sunt, într-o anumită măsură, corelate cu dimensiunea statului membru și cu numărul de profesioniști înregistrați. Cu toate acestea, alți factori par să conteze cel puțin la fel de mult, inclusiv variațiile la nivelul practicilor administrative și ale cadrelor juridice (de exemplu, existența și aplicarea măsurilor de suspendare și motivele care stau la baza acestora) și disponibilitatea resurselor pentru monitorizarea și aplicarea reglementărilor profesionale. Tendința de creștere a numărului de alerte din motive administrative⁴² evidențiază necesitatea unei armonizări suplimentare în întreaga UE și a unor îmbunătățiri suplimentare în ceea ce privește punerea în aplicare a mecanismului de alertă pentru a asigura coerența și eficacitatea în întreaga UE.

Comisia ia măsuri pentru a aborda problemele ridicate de statele membre în legătură cu punerea în aplicare a mecanismului de alertă. Mai multe proceduri de constatare a neîndeplinirii obligațiilor privind instituirea unor cadre juridice referitoare la mecanismul de alertă în statele membre au fost lansate înainte de 2020. Acestea au condus la introducerea de către statele membre a măsurilor necesare pentru a permite respectarea directivei. Comisia a introdus, de asemenea, posibilitatea ca autoritățile de trimitere să facă distincția între alertele declanșate de „motive întemeiate privind exercitarea profesiei” și „alte motive”. Alerta „din alte motive” include, de exemplu, cazurile în care dreptul de exercitare a profesiei al unui profesionist este suspendat ca urmare a nerespectării cerințelor administrative. Deși părțile interesate au apreciat această măsură, unele au solicitat clarificări suplimentare, amplificate de recomandarea pe această temă din raportul de audit pe 2024 al Curții de Conturi Europene. Ca răspuns, Comisia pregătește un document de orientare și cursuri de formare practice pentru autoritățile competente pentru a clarifica clasificarea alertelor și pentru a aborda alte chestiuni de ordin practic privind alertele, ridicate de statele membre.

4.3. Actualizări ale sistemului de recunoaștere automată pe baza cerințelor minime de formare

Actualizarea cerințelor minime de formare prevăzute de directivă pentru profesiile eligibile pentru recunoașterea automată este esențială pentru menținerea unui sistem dinamic și eficace de recunoaștere profesională în cadrul UE. Începând din 2013, Comisia are competența de a actualiza aceste cerințe prin acte delegate pentru a se asigura că respectivele calificări care beneficiază de recunoaștere automată rămân aliniate la evoluțiile științifice și tehnice general recunoscute din întreaga UE. Acest proces este esențial pentru menținerea încrederii reciproce între statele membre și pentru protejarea sănătății publice, a siguranței pacienților și a calității serviciilor, asigurând, în același timp, faptul că recunoașterea automată continuă să reflecte mai degrabă realități profesionale actuale decât standarde depășite.

Procesul de actualizare a cerințelor minime de formare este conceput pentru a lua în considerare modul în care cadrele juridice și programele de învățământ din întreaga UE integrează progresul științific și tehnic. Directiva respectă autonomia sistemelor naționale de educație și formare și diversitatea abordărilor în materie de formare din întreaga UE. Aceasta urmărește mai

⁴² A se vedea secțiunea 8.1. din documentul de lucru însoțitor al serviciilor Comisiei.

degrabă să reflecte și să adapteze modificările din legislația statelor membre decât să impună conformitatea. Acest lucru se realizează prin stabilirea cerințelor minime de formare necesare pentru recunoașterea automată transfrontalieră, permițându-le în același timp statelor membre să depășească sau să extindă aceste cerințe în scopul educației și al formării furnizate pe teritoriul lor în funcție de nevoile lor specifice și de contextele lor educaționale. Procesul de actualizare implică evaluări tehnice și științifice, adesea susținute de studii, consultări ale experților și contribuții din partea părților interesate, cum ar fi asociațiile profesionale, instituțiile de învățământ și experții din statele membre, prin intermediul grupului de coordonatori pentru recunoașterea calificărilor profesionale.

Discuțiile privind actualizările cerințelor minime de formare sunt adesea complexe și tehnice.

Este necesar să se găsească un echilibru continuu între facilitarea mobilității prin stabilirea unui standard comun la un nivel realizabil și asigurarea faptului că respectivele cerințe minime de formare din directivă reflectă practicile actuale general recunoscute și progresele tehnologice din statele membre. Progresul științific trebuie, de asemenea, să fie pus în echilibru cu stabilitatea juridică, evitându-se schimbările frecvente sau perturbatoare care complică punerea în aplicare.

Până în prezent, au fost adoptate acte delegate pentru a actualiza cerințele minime de formare pe baza progreselor științifice și tehnice pentru profesiile de asistent medical generalist, medic dentist, farmacist și medic veterinar. Comisia a contractat, de asemenea, un studiu privind profesia de moașă. Pe baza evaluării de către Comisie a concluziilor sale, cerințele minime de formare pentru moașe pot fi, de asemenea, actualizate.

În plus, actualizările periodice ale listei titlurilor de calificare profesională care beneficiază de recunoaștere automată pe baza cerințelor minime de formare sunt esențiale pentru menținerea încrederii reciproce în sistem. Astfel de actualizări sunt efectuate, de asemenea, prin intermediul unor acte delegate și fiecare modificare a listei este declanșată de o notificare prin intermediul IMI din partea unui stat membru. Într-adevăr, statele membre sunt obligate, în temeiul directivei, să îi notifice Comisiei orice modificare a dispozițiilor lor juridice, administrative și executive naționale care au un impact asupra titlurilor de calificare care beneficiază de recunoaștere automată, iar cooperarea lor în timp util este esențială pentru funcționarea eficientă a sistemului.

Opiniile diferă în ceea ce privește oportunitatea extinderii competențelor delegate ale Comisiei de a actualiza cerințele minime de formare în temeiul directivei. Potrivit unora dintre părțile interesate, posibilitatea existentă de a actualiza directiva prin intermediul actelor delegate ar trebui extinsă la mai multe elemente ale sistemului de recunoaștere automată, pentru a-l face și mai flexibil și mai receptiv la circumstanțele în schimbare. Documentul de lucru al serviciilor Comisiei care însoțește prezentul raport oferă mai multe informații în acest sens. Acesta oferă exemple de elemente majore (de exemplu, durata formării medicale de bază) și de elemente tehnice (de exemplu, denumirile generice ale specializărilor medicale) care nu sunt acoperite de competențele delegate ale Comisiei. Atunci când sunt întrebate cu privire la posibila extindere a competențelor delegate ale Comisiei, părțile interesate recomandă să se pună accentul pe actualizările tehnice numai prin acte delegate, menținându-se în același timp stabilitatea conținutului de bază. Majoritatea celor consultați s-au opus utilizării competențelor

delegate pentru a modifica elemente substanțiale (cum ar fi durata minimă a formării medicale de bază) prin acte delegate⁴³.

Se pune, de asemenea, problema dacă procesul actual bazat pe acte delegate ar putea fi automatizat. Automatizarea unei părți a procesului de actualizare a cerințelor minime de formare nu este lipsită de riscuri. În principiu, cadrul juridic ar putea fi modificat astfel încât noile titluri de calificare care fac obiectul recunoașterii automate, denumirile instituțiilor care eliberează astfel de titluri, datele de referință etc. să poată fi adăugate sau modificate automat de către autoritățile competente din statele membre, fără a fi necesară prelucrarea notificărilor prin intermediul IMI, consultarea cu alte state membre și elaborarea unor decizii delegate ale Comisiei. Deși un astfel de proces ipotetic ar fi mai rapid, sistemul actual elimină multe riscuri și erori. În timp ce modalitatea actuală de actualizare a cerințelor minime de formare implică resurse considerabile, verificările și controalele integrate și implicarea tuturor statelor membre au, în general, un efect pozitiv asupra încrederii reciproce și a încrederii în sistemul de recunoaștere automată. Prin urmare, eforturile s-ar putea concentra mai degrabă pe îmbunătățirea eficienței proceselor interne actuale decât pe înlocuirea lor integrală.

5. Digitalizarea

Constatările din prezentul raport evidențiază mai multe provocări procedurale care afectează eficiența și ușurința de utilizare a recunoașterii profesionale. Aceste constatări se reflectă în feedbackul părților interesate, în care persoanele fizice, profesioniștii, întreprinderile și centrele de asistență raportează în mod constant proceduri complexe și îndelungate, cerințe de prezentare de documente pe suport de hârtie în unele state membre și disparități mari în ceea ce privește procesele de depunere a cererilor online.

Introducerea cardului profesional european a reprezentat un pas către digitalizare prin crearea unei proceduri electronice la nivelul UE pentru depunerea cererilor⁴⁴. Pentru solicitanți, principalul avantaj este că se oferă o procedură electronică simplificată, mai rapidă⁴⁵ și mai transparentă pentru recunoașterea calificărilor lor profesionale în altă țară din UE. Potrivit consultărilor desfășurate în contextul prezentului raport, autoritățile competente apreciază că procedura reduce duplicarea administrativă, îmbunătățește transparența și face procesul general mai ușor de utilizat, în special pentru solicitanții care se deplasează în mod repetat la nivel transfrontalier. De asemenea, aceasta consolidează cooperarea administrativă prin intermediul IMI, promovând o comunicare mai eficientă între autorități în contextul verificării calificărilor sau a statutului profesional.

Cu toate acestea, există limitări ale cardului profesional european care ar putea fi depășite prin intermediul tehnologiilor digitale contemporane. Unele autorități competente raportează că utilizarea cardului profesional european poate fi complexă și împovărătoare, cu etape procedurale care nu economisesc întotdeauna timp în comparație cu sistemul standard de recunoaștere bazat pe cerințele

⁴³ Părțile interesate care sunt în favoarea actualizării cerințelor minime de formare prin intermediul actelor delegate au invocat flexibilitatea și promptitudinea ca argumente, în timp ce cele care sunt mai sceptice subliniază necesitatea stabilității standardelor și a controlului de către statele membre. Mai multe informații cu privire la opiniile părților interesate în legătură cu utilizarea actelor delegate pentru actualizarea cerințelor minime de formare sunt furnizate în secțiunea 4.3 din documentul de lucru al serviciilor Comisiei.

⁴⁴ Cardul profesional european a fost introdus inițial în 2016 pentru cinci profesii reglementate specifice, cu posibilitatea de extindere la mai multe profesii în viitor.

⁴⁵ Pentru ambele profesii care fac obiectul cardului profesional european examinate în documentul de lucru al serviciilor Comisiei, majoritatea statelor membre au raportat că procedura este finalizată în mai puțin de o lună (a se vedea secțiunea 6.1).

minime de formare sau cu sistemul general. Problemele tehnice și de interoperabilitate (legate de nivelurile inegale de digitalizare de la un stat membru la altul) împiedică, de asemenea, buna funcționare. Un alt dezavantaj este gradul scăzut de conștientizare atât în rândul profesioniștilor, cât și al autorităților, ceea ce duce la o utilizare limitată, în pofida beneficiilor sale potențiale. Întrucât procedura nu automatizează și nu simplifică procesele de confirmare a autenticității sau de clasificare a documentelor, aceasta rămâne una dintre sarcinile mai îndelungate care trebuie îndeplinite manual de multe autorități competente.

IMI, lansat în 2008, joacă un rol esențial în funcționarea directivei. Acesta facilitează schimbul online de informații și notificări între autoritățile competente și Comisie. Ca platformă de facilitare, aceasta nu garantează, în sine, răspunsuri în timp util, deoarece se bazează în continuare pe contribuții administrative din partea autorităților naționale competente. Procesele IMI sunt optimizate și armonizate în întreaga UE. Deși permit transmiterea de documente digitale, acestea nu includ încă procese de verificare automată, care ar putea fi deja disponibile în mai multe țări pe baza evoluțiilor tehnice recente. Cu toate că multe state membre au început să ofere în paralel canale alternative de transmitere digitală la nivel național, feedbackul arată că procesele rămân inegale, iar mai multe state membre continuă să se bazeze pe documente pe suport de hârtie și pe procese birocratice.

Pe baza experiențelor legate de cardul profesional european și IMI, o abordare digitală mai unificată ar putea contribui la consolidarea garanțiilor și a încrederii reciproce care stau la baza directivei, îmbunătățind în același timp eficiența, transparența și experiența utilizatorilor.

Părțile interesate au subliniat că actualul cadru juridic, deși suficient de flexibil pentru îmbunătățiri progresive, nu dispune de claritatea și ambiția necesare pentru a valorifica pe deplin potențialul digitalizării și al simplificării, în mai multe contribuții solicitându-se o mai bună recunoaștere a acreditărilor digitale, o mai bună interoperabilitate între sisteme, o platformă electronică centralizată și o prelucrare mai rapidă. Din perspectiva solicitantului, procedurile de recunoaștere digitală complet electronice și interoperabile ar putea face procesele de recunoaștere mai simple, mai rapide și mai previzibile. Pentru autoritățile competente, digitalizarea ar putea spori eficiența, coerența și fiabilitatea datelor. Astfel de instrumente ar menține responsabilitatea decizională finală a autorităților competente, sprijinind în același timp acuratețea și eficiența. Cu toate acestea, o digitalizare eficace ar depinde de disponibilitatea unor informații cuprinzătoare și actualizate privind profesiile reglementate și autoritățile competente, ceea ce înseamnă că trebuie abordate problemele legate de coerența informațiilor descrise mai sus la punctul 3.1.

6. Concluzii

Cadrul juridic care reglementează recunoașterea calificărilor profesionale în UE funcționează, în general, bine. Acesta oferă un temei juridic clar pentru mobilitate, în special în sectoarele foarte reglementate și mobile, cum ar fi asistența medicală, ingineria, arhitectura și educația. Prin stabilirea unor norme comune, directiva a redus incertitudinea pentru profesioniștii care doresc să lucreze într-un alt stat membru și le-a oferit autorităților gazdă un proces structurat de recunoaștere, după cum au afirmat la scară largă părțile interesate. Între 2020 și 2024, s-au luat aproximativ 185 000 de decizii în scopul stabilirii. Acest volum de decizii pozitive, cu peste 140 000 de decizii care vizează sectoare esențiale, cum ar fi asistența medicală și educația, demonstrează sprijinul crucial al directivei pentru mobilitatea profesională pe piața unică.

Menținerea încrederii în sistem este esențială. Asigurarea riguroasă a respectării legislației, actualizările continue pentru a reflecta cele mai recente evoluții științifice și în materie de formare, formarea periodică, orientările, schimbul de experiență și cooperarea administrativă strânsă sunt esențiale

pentru menținerea acestei încrederi. Aceasta este o responsabilitate comună a Comisiei și a autorităților competente din statele membre. Menținerea acestei încrederi depinde, de asemenea, în mod esențial de utilizarea eficace a mecanismului de alertă pentru a face schimb de informații critice cu privire la profesioniștii care pot prezenta un risc pentru siguranța pacienților și a minorilor.

Directiva s-a dovedit flexibilă și receptivă la noile evoluții științifice și în materie de formare din statele membre. Împuternicirile integrate în cadrul de reglementare au permis actualizarea cerințelor minime de formare și a listelor de titluri profesionale fără a fi necesare revizui legislative complete. Extinderea utilizării lor ar putea permite actualizări mai rapide. Totuși, acest lucru ar trebui să fie echilibrat cu eforturile de simplificare suplimentară, de supraveghere legislativă și de implicare a părților interesate pentru a menține legitimitatea și acceptarea.

Chiar și cu cadrul juridic în vigoare, mobilitatea profesională pe piața unică se confruntă în continuare cu obstacole. Unele dintre ele se datorează diferențelor dintre cadrele naționale de reglementare și nu pot fi soluționate doar prin acțiuni de reglementare la nivelul UE. Cu toate acestea, în anumite condiții, extinderea recunoașterii automate la alte profesii prin intermediul unor cadre comune de formare ar putea oferi o cale viabilă de urmat. Se desfășoară în prezent activități în acest domeniu. În plus, există încă posibilități de a îmbunătăți furnizarea de informații coerente și fiabile solicitanților și de a simplifica și optimiza procedurile de recunoaștere prin intervenții specifice. Experiența profesioniștilor arată că recunoașterea poate fi încă un proces complex și îndelungat, ca urmare a procedurilor îndelungate, a digitalizării inegale și a cerințelor împovărătoare în materie de documentație.

Valorificarea potențialului digitalizării ar putea face procesele de recunoaștere mai rapide și mai puțin greoaie. Prin mobilizarea instrumentelor digitale, procedurile pot fi optimizate, sarcina administrativă poate fi redusă și se poate asigura o experiență fără sincope atât pentru solicitanți, cât și pentru autoritățile competente. Procedurile complet electronice și interoperabile, inclusiv utilizarea acreditărilor digitale securizate și prelucrabile automat, ar putea permite verificarea instantanee a calificărilor și ar putea reduce în mod semnificativ timpul de prelucrare în cadrul diferitelor sisteme de recunoaștere, atât pentru solicitanți, cât și pentru autoritățile competente. O astfel de modernizare, simplificare și îmbunătățire a punerii în aplicare nu numai că ar aborda ineficiențele actuale, ci ar deschide, de asemenea, calea către un sistem de recunoaștere profesională mai integrat și mai reactiv în cadrul UE. Acest lucru este esențial pentru prosperitatea profesioniștilor mobili și valorificarea de către aceștia a avantajelor piețelor unice, pentru accesul întreprinderilor la talentele de care au nevoie, pentru răspândirea inovării și pentru creșterea productivității.