



Brüsszel, 2026. szeptember 16.
(OR. en)

13241/26

EMPL 344
SOC 599
EDUC 372
MI 889
COMPET 1070
INST 330
JAI 1157
SAN 658
FREMP 285
DIGIT 228
FIN 1284

FEDŐLAP

Küldi:	az Európai Bizottság főtitkára részéről Martine DEPREZ igazgató
Címzett:	Thérèse BLANCHET, az Európai Unió Tanácsának főtitkára
Biz. dok. sz.:	COM(2026) 970 final
Tárgy:	A BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK, A TANÁCSNAK, AZ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁGNAK ÉS A RÉGIÓK BIZOTTSÁGÁNAK A méltányos munkaerő-mobilitásról szóló csomag

Mellékelten továbbítjuk a delegációknak a következő dokumentumot: COM(2026) 970 final.

Melléklet: COM(2026) 970 final



EURÓPAI
BIZOTTSÁG

Strasbourg, 2026.9.15.
COM(2026) 970 final

**A BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK, A
TANÁCSNAK, AZ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁGNAK ÉS A
RÉGIÓK BIZOTTSÁGÁNAK**

A méltányos munkaerő-mobilitásról szóló csomag

1. Egy integráltabb egységes piac, amely méltányos, egyszerű és korszerű szabályokkal mozdítja elő a méltányos munkaerő-mobilitást

A négy szabadságra épülő egységes piac az Európai Unió egyik sarokköve. Sokkal több egy puszta szabályrendszerénél, mivel a közös jólét ígérését jelenti: lehetővé teszi az egyes egyénekben, munkavállalókban és vállalkozásokban rejlő lehetőségek maximális kiaknázását és értékelését, miközben gondoskodik a tisztességes verseny és a jogok határokon átnyúló biztosításához szükséges legmagasabb szintű védelemről.

Az EU-n belüli, határokon átnyúló munkaerő-mobilitás és szolgáltatásnyújtás az egyének, a gazdaságok és a társadalmak egészének javát szolgálja. Az európaiak közel 90 %-a támogatja az uniós polgárok szabad mozgáshoz való jogát, amelynek segítségével az emberek az Unión belül bárhol élhetnek, dolgozhatnak és tanulhatnak¹. Jelenleg mintegy 14 millió uniós polgár él vagy dolgozik tartós jelleggel egy másik tagállamban, és emellett 1,9 millió fő határ menti ingázó, 3,64 millió fő pedig kiküldött külföldi munkavállaló². E számok mögött valódi emberek rejlenek. Kórházakban és gondozóközpontokban dolgozó ápolók, tiszta technológiával kapcsolatos projekteket támogató mérnökök, a lakásépítésben és az infrastruktúra fejlesztésében részt vevő építőipari dolgozók, az ellátási láncok működését biztosító járművezetők és tengerészek, a betakarításban segítséget nyújtó vagy az idegenforgalmi ágazatban dolgozó idénymunkások, pilóták, légiutas-kísérők és légiforgalmi irányítók, akik biztosítják a légi forgalom folytonosságát, az EU digitális gazdaságához elengedhetetlen szakértelmet biztosító IKT-szakemberek, valamint az európai kulturális élet sokszínűségéhez hozzájáruló művészek és kulturális szakemberek.

Egy nemrégiben elvégzett Eurobarométer felmérés szerint azonban bár a válaszadók 18 %-a szeretne külföldön dolgozni, jelenleg az uniós polgároknak csupán a 3,9 %-a mobilis munkavállaló³. Ez az eltérés azt mutatja, hogy az érdeklődés jelentős, de továbbra is komoly akadályok állnak fenn.

A külföldi munkavállalás előtt álló akadályok sokak esetében gyakorlati jellegűek. Ha egy személy valamelyik tagállamban építész, villanyszerelő vagy tanári képesítést szerzett, továbbra is késedelmes ügyintézással, költséges és körülményes eljárásokkal, információhiánnyal vagy jogbizonytalansággal szembesülhet, amikor a szabályozott szakma gyakorlásának megkezdése érdekében egy másik tagállamban megpróbálja elismertetni a képesítését. Más esetekben, amikor a munkavállaláshoz hivatalosan nincs szükség a képesítés elismerésére, az érintettek attól tarthatnak, hogy a képességeiket és a tapasztalataikat nem ismerik el, és nem értékelik megfelelően, ha egy másik tagállamba költöznek. Ezenkívül a külföldi munkavállalás iránt érdeklődő személyek számára nehézséget okozhat annak megértése is, hogy milyen szabályozás és védelem vonatkozik a társadalombiztosítási jogaikra, a nyugdíjjáradékaikra vagy a szociális ellátásokhoz való hozzáférésre, ideértve a

¹ Polgárság és demokrácia – 2023. december – Eurobarométer felmérés.

² Éves jelentés az EU-n belüli munkavállalói mobilitásról, 2025. évi kiadás.

³ Ebben az esetben a „mobilis munkavállalók” kifejezés a származási országuktól eltérő tagállamban dolgozó személyekre utal, függetlenül a munkavégzés időtartamától és a lakóhely szerinti országtól. Idetartoznak a kiküldött külföldi munkavállalók, az idénymunkások és a határ menti ingázók.

fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatásban való részvételét támogató szolgáltatásokat is. Ezek a nehézségek könnyedén eltántoríthatják az érintetteket a mobilitástól⁴.

Ugyanakkor továbbra is jellemző a túlképzettség és a strukturális munkaerőhiány, különösen az uniós mobilis munkavállalók és a harmadik országbeli állampolgárok körében⁵. A határokon átnyúló helyzetekben gyakran előfordul, hogy magasan képzett szakemberek a képzettségüknél alacsonyabb szintű munkakörben helyezkednek el pusztán azért, mert diplomájukat, szakmai tapasztalatukat vagy készségeiket nem értik, nem ismerik el, vagy nem tartják megbízhatónak a másik tagállamban. Egy tapasztalt mérnök hónapokat tölthet el egy alacsonyabb képzettséget igénylő munkakörben, amíg a papírmunka elintézésére vár; előfordulhat, hogy egy megfelelő képesítéssel rendelkező egészségügyi dolgozó – függetlenül attól, hogy egy másik tagállamból vagy harmadik országból érkezik-e – nem gyakorolhatja a hivatását azért, mert az elismerési eljárások túl lassúak, költségesek vagy nehézkesek; ahogy az is megtörténhet, hogy egy grafikus szakértelmét más tagállamokban nem értékeli; mindez a mobilis munkavállalók esetében alacsonyabb bérszintet eredményez a fogadó tagállam állampolgáraihoz képest. Ez nemcsak az egyének, hanem a munkáltatók és az európai gazdaság számára is veszteséget jelent.

A tartós munkaerőhiány közepette a vállalkozások ugyanazokkal az akadályokkal szembesülnek, és csak részben használják ki az egységes piacon rejlő lehetőségeket. A munkáltatók, különösen a kis- és középvállalkozások (kkv-k) számára a külföldről történő munkaerő-toborzás még mindig túlságosan bonyolult, lassú és költséges folyamat. Azok a technológiai területen működő, induló vagy növekvő innovatív vállalkozások, amelyek egy másik tagállamból próbálnak szakembert felvenni, valamint azok a kórházak, amelyek harmadik országból származó szakképzett dolgozók felvétele révén igyekeznek kezelni az ápolószemélyzet kritikus hiányát, késedelmes ügyintézésrel szembesülhetnek a képesítések elismerésére irányuló szükségtelen eljárások vagy a bonyolult papírmunka miatt. Ezek az akadályok gátolják az egységes piac működését, és gyengítik az EU globális versenyképességét.

Ahogy azt a Draghi- és a Letta-jelentés is kiemeli, a munkavállalói mobilitás nemcsak alapvető szabadság, hanem stratégiai eszköz is az EU versenyképessége, rezilienciája és konvergenciája szempontjából. A munkavállalói mobilitás egyértelmű gazdasági előnyökkel jár, és segíthet csökkenteni az EU demográfiai kihívásait⁶, mivel nemcsak a külföldre költözők számára teremt lehetőségeket, hanem azok számára is, akik úgy döntenek, hogy a saját régiójukban maradnak, vagy oda visszatérnek, ezáltal elősegítve, hogy a mobilitás az egész Unióban hozzájáruljon a

⁴ A következő továbbra is fennálló gyakorlati kihívásokat kell kezelni: nyelvi korlátok, a közlekedéshez és a közlekedési lehetőségekhez való elégtelen hozzáférés, a megfizethető lakhatás biztosításával kapcsolatos nehézségek és a polgári közigazgatási eljárásokhoz való hozzáférés. A mobilis munkavállalóknak emellett a pénzügyi szolgáltatásokhoz való méltányos hozzáférésre is szükségük van, azonban az adórendszerek nem elég átláthatók, és a határokon átnyúló helyzetekben nehézkes azok használata.

⁵ A saját országukban foglalkoztatott uniós munkavállalók körében a túlképzettség aránya 2023-ban 20,8 % volt. A mobilis uniós polgárok és harmadik országbeli állampolgárok esetében ugyanez az arány 31,4 %, illetve 39,8 % volt. Forrás: Eurostat (online [adat kód: lfsa_eoqgan](#)).

⁶ Európai Bizottság: Közös Kutatóközpont, Biagi, F., Deuster, C. és Natale, F.: [A Demographic Perspective on the Future of European Labour Force Participation \(Az európai munkaerőpiaci részvétel jövőjének demográfiai szempontjai\)](#), az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxembourg, 2025, JRC141153.

kiegyensúlyozott fejlődéshez és a konvergenciához. Segít a munkáltatóknak a szükséges szakképzett munkavállalók megtalálásában, támogatja a termelékenység növekedését, és a munkaerő szélesebb köreiben növelheti a jövedelmet. Ez még fontosabb annak fényében, hogy az EU egyre növekvő munkaerő- és szakemberhiánnyal⁷ küzd a versenyképesség és a biztonság szempontjából kulcsfontosságú ágazatokban, azaz a mezőgazdaság és a halászat, az építőipar, az egészségügy és a gondozás, a közlekedés, a digitális iparágak, a tiszta technológiák, valamint a védelmi és az úripari ellátási láncok terén.

Kiemelten fontos azonban, hogy a munkavállalói mobilitásnak méltányosnak kell lennie. A mobilitásnak a szociális biztonságon és a munkavállalói jogok védelmén, valamint az egyenlőség, a megkülönböztetésmentesség és a tisztességes munkaerő-toborzás iránti határozott elkötelezettségen kell alapulnia, ezáltal biztosítva a ténylegesen egyenlő versenyfeltételeket a mobilis munkavállalók, a helyi munkaerő és az őket foglalkoztató vállalkozások számára.

A mobilis munkavállalók – köztük a harmadik országbeli állampolgárok – azonban visszaéléseknek és a jogaik megsértésének vannak kitéve, továbbá a tisztességesen működő vállalkozások versenyhátrányba kerülhetnek azon vállalkozásokkal szemben, amelyek nem tartják be a szabályokat. A munkavállalók kiküldetésére és a szociális biztonsági rendszerek koordinálására vonatkozó meglévő jogszabályok ellenére a határokon átnyúló végrehajtás továbbra is kihívást jelent, és a közigazgatási szervek nem működnek együtt teljes mértékben.

Az alacsonyabb szintű átláthatóság és a hosszú alvállalkozói láncok növelhetik a munkavállalók védelmével kapcsolatos hiányosságok kockázatát, és torzíthatják a vállalatok közötti versenyt. Példaként említhető a be nem jelentett munkavégzés – ideértve a jogellenesen tartózkodó harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatását is –, az alulfizetés, a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági szabályok nem megfelelő alkalmazása, a munkaerő-kizsákmányolás, az emberkereskedelem kockázata, valamint a megkülönböztetés. A jogérvényesítést hátráltatják a munkavállalói jogokkal kapcsolatos korlátozott ismeretek, valamint a visszaélések bejelentése és a hatékony jogorvoslathoz való hozzáférés előtt álló akadályok, a hatóságok részéről pedig a széttagolt eljárások, a naprakész és megbízható információkhoz való korlátozott hozzáférés és az ellenőrzésekhez szükséges interoperabilitás elégtelensége. Ezek a hiányosságok megnehezítik a gyors információcserét, valamint a visszaélésszerű gyakorlatok – többek között a csalások – felderítését és kezelését, miközben a szabályokat betartó munkáltatók ismétlődő, párhuzamos ellenőrzésekkel szembesülnek.

Az uniós polgárok számára lehetővé kell tenni, hogy bárhol az EU-ban ugyanolyan könnyedén élhessenek, tanulhassanak, dolgozhassanak, képezhessék magukat és vonulhassanak nyugdíjba, mint a saját országukban, abban a tudatban, hogy a készségeiket teljes mértékben ki tudják aknázni, és hogy a szociális jogaik védelmet élveznek, akkor is, ha visszatérnek a származási országukba⁸. A méltányos munkaerő-mobilitásnak minden irányban meg kell könnyítenie a mobilitást – ideértve a visszafelé irányuló mobilitást is –, ezáltal lehetővé téve

⁷ [Munkaerőhiány és -túlkínálat Európában – EURES \(Európai Foglalkoztatási Szolgálat\)](#).

⁸ 2023-ban a visszatérők száma 7 %-kal, a 2022. évi 713 000 főről 759 000 főre nőtt – [Éves jelentés az EU-n belüli munkavállalói mobilitásról \(2025. évi kiadás\)](#).

az emberek számára, hogy a máshol megszerzett tapasztalataikat és lehetőségeiket hazavigyék a saját régiójukba.

Az EU versenyképességének megőrzéséhez az is elengedhetetlen, hogy az EU vonzóbb célponttá váljon a harmadik országokból érkező szakemberek számára azokban az ágazatokban, ahol munkaerőhiány tapasztalható. A szabályokat betartó vállalkozások számára arányos közigazgatási eljárásokat, egyértelműbb tájékoztatást és egyszerűbb ellenőrzéseket kell biztosítani. A közigazgatási szervek számára pedig lehetővé kell tenni, hogy az információcsere javításának és a digitális eszközöknek köszönhetően hatékonyabban alkalmazzák és érvényesítsék a szabályokat és az eljárásokat.

Az „Egy Európa, egy piac” ütemtervvel⁹ az EU kötelezettséget vállalt arra, hogy 2027 végéig jelentős előrelépést tesz az egységes piac megvalósítása terén. A méltányos munkaerő-mobilitásról szóló csomag a fent ismertetett kihívásokra ad választ. 2026. márciusi ülésén az Európai Tanács olyan intézkedéseket szorgalmazott, amelyek „a szakmai képesítések kölcsönös elismerésének javítása, valamint a képesítések és készségek nemzeti határokon átnyúló hordozhatóságának a megerősítése révén javítják a munkavállalók szabad mozgását, többek között a digitalizáció és az interoperabilitás révén”. A csomag válaszul szolgál a tagállamok¹⁰, az Európai Parlament¹¹ és az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság¹² ismételt felhívásaira, és az érdekelt felekkel folytatott széles körű konzultációra épül¹³.

Az Európai Munkaügyi Hatóság megbízatásának felülvizsgálatára irányuló javaslat meg fogja erősíteni a végrehajtást és az információkhoz való hozzáférést, valamint javítani fogja a közigazgatási szervek közötti együttműködést és a határokon átnyúló ellenőrzéseket. Az európai társadalombiztosítási kártyára irányuló javaslat a digitalizációnak köszönhetően javítani fogja a szociális biztonsági rendszerek koordinálására vonatkozó szabályok alkalmazását. A készségek hordozhatóságára vonatkozó kezdeményezés megkönnyíti majd a képesítések és a készségek határokon átnyúló hasznosítását, és egyszerűbbé teszi az elismerési eljárásokat. Hozzájárul a tehetségek valódi egységes piacának a kialakulásához, amelyen a munkavállalók és a szakemberek az egész Unióban kamatoztathatják a készségeiket, a vállalkozások számára pedig egyszerűbbé válik a versenyképességük megőrzéséhez szükséges szakképzett munkaerő felvétele.

⁹ „Egy Európa, egy piac” ütemterv – Európai Bizottság.

¹⁰ 2026. márciusi ülésén például az Európai Tanács olyan intézkedéseket szorgalmazott, amelyek „a szakmai képesítések kölcsönös elismerésének javítása, valamint a képesítések és készségek nemzeti határokon átnyúló hordozhatóságának a megerősítése révén javítják a munkavállalók szabad mozgását, többek között a digitalizáció és az interoperabilitás révén”. A méltányos munkaerő-mobilitást a Tanács legutóbbi elnökségei mind fő prioritásként jelölték meg.

¹¹ [Az Európai Parlament 2021. május 20-i állásfoglalása](#) a munkavállalók és a szolgáltatások szabad mozgására vonatkozó uniós szabályok hatásairól: az EU-n belüli munkavállalói mobilitás mint a munkaerőpiaci igények és készségek összehangolásának eszköze, [az Európai Parlament 2024. január 18-i állásfoglalása](#) az Európai Munkaügyi Hatóság megbízatásának felülvizsgálatáról (2023/2866(RSP)).

¹² [A harmadik országbeli állampolgárok kiküldetéséről szóló egyértelmű uniós keretre vonatkozó vélemény.](#)

¹³ 2025. szeptember 16-án végrehajtási párbeszédre került sor MíNZATU ügyvezető alelnökkel. A további konzultációs tevékenységeket a csomag kezdeményezéseit előkészítő hatásvizsgálatok ismertetik.

A méltányos munkaerő-mobilitásról szóló csomag kiegészíti a kulcsfontosságú stratégiai ágazati kezdeményezéseket, például a légi közlekedés, a tengeri szállítás¹⁴, a kikötők¹⁵, a mezőgazdaság¹⁶ és a kutatás¹⁷ területén. Az induló és növekvő innovatív vállalkozásokra vonatkozó uniós stratégiával¹⁸ összhangban támogatni fogja a tehetségek vonzását és megtartását, ami különösen fontos a mélytechnológia területén. A csomag a „Válaszd Európát a tudományok terén!” kezdeményezést is támogatja azáltal, hogy elősegíti a globális kutatási és innovációs tehetségek Európába vonzását és megtartását. Emellett hozzájárul az EU Inc. javaslat tágabb keretéhez, amely lehetővé teszi az innovatív vállalkozások számára, hogy egységes és harmonizált uniós szintű szabályrendszer alapján működjenek. Ezenkívül – ahogy arra az „Úton az uniós vállalkozások által választható 28. társasági jogi rendszer megteremtése felé” című közlemény is utal – a Bizottság 2027-ben jogalkotási javaslatot fog készíteni annak érdekében, hogy az induló és a növekvő innovatív vállalkozások számára Uniós-szerte lehetővé tegye a 100 %-ban végezhető, határokon átnyúló távmunkát¹⁹. Végezetül a csomag a maradás jogának stratégiájához is szorosan kapcsolódik: a munkavállalói mobilitás egyszerre jelent jogot és lehetőséget, azonban azt is biztosítani kell az emberek számára, hogy ha úgy kívánják, a saját régiójukban maradjanak, és ott alakítsanak ki jó életet és karriert. Ennek megfelelően azoknak, akik elköltöznek, valódi lehetőségeket kell biztosítani a visszatérésre, és arra, hogy tapasztalataikat a saját régiójukban hasznosítsák. A méltányos mobilitás – többek között a visszafelé irányuló mobilitás – megkönnyítése ezért hozzájárulhat a területi kohézióhoz is, és segíthet biztosítani, hogy valamennyi régió kihasználhassa az egységes piac által kínált lehetőségeket.

Ezek az intézkedések együttesen megkönnyítik az uniós szabályoknak a szociális jogok európai pillérével²⁰ összhangban történő végrehajtását és érvényesítését, és egyúttal jelentős új lendületet adnak az Unióban a méltányos munkaerő-mobilitásnak. Több lehetőséget teremtenek az egyének számára, és gondoskodnak a munkavállalók fokozottabb védelméről, a vállalkozások számára pedig könnyebb hozzáférést biztosítanak a tehetségekhez, egyszerűbb eljárásokat biztosítanak, és csökkentik az adminisztratív terheket. A csomag üzenete egyértelmű: ha az EU erősebb és versenyképesebb gazdaságot szeretne, akkor a mozgás, a munkavállalás és a szolgáltatásnyújtás szabadságát nemcsak elméletben, hanem a gyakorlatban is méltányossá és egyszerűbbé kell tennie.

2. A szociális biztonsági rendszerek koordinálásának korszerűsítése és egyszerűsítése

A szociális biztonsági rendszerek koordinálására vonatkozó, régóta fennálló uniós szabályok biztosítják, hogy az egyének szociális biztonsági jogaik fenntartása mellett Európa-szerte szabadon élhessenek, dolgozhassanak, nyugdíjba vonulhassanak és mozoghassanak. Ez lényegében az uniós integráció központi elemét jelenti. A szociális biztonsági rendszerek

¹⁴ Az uniós tengeripari stratégia, COM(2026) 111 final.

¹⁵ Az európai kikötőstratégia, COM(2026) 112 final.

¹⁶ A közös agrárpolitika körébe tartozó jogszabályokban szereplő szociális feltételeesség terén.

¹⁷ Az Európai Kutatási Térségről (EKT) szóló, küszöbön álló jogszabály révén.

¹⁸ COM(2025) 270, 2025.5.28.

¹⁹ COM(2026) 320, 2026.3.18.

²⁰ [A szociális jogok európai pillérééről szóló közlemény, COM\(2026\) 650 final.](#)

koordinálására vonatkozó uniós szabályok legújabb, régóta esedékes, 2026 áprilisában ideiglenesen elfogadott felülvizsgálata olyan korszerűbb, méltányosabb és hatékonyabb keretet biztosít, amely megerősíti a munkavállalók védelmét, miközben csökkenti a határokon átnyúló tevékenységet folytató vállalkozások felesleges adminisztratív terheit és a jogbizonytalanságot.

Ezzel párhuzamosan az elmúlt évtizedben az uniós munkaerőpiacok további strukturális átalakuláson mentek keresztül, ami szükségessé tette a szabályok további korszerűsítését, egyszerűsítését és pontosítását. Az új kezdeményezésnek a legutóbbi felülvizsgálat eredményeire építve reagálnia kell az újonnan felmerülő helyzetekre, például az egyes munkavállalói csoportok körében tapasztalható nagy fokú mobilitásra, ideértve többek között a rövid távú megbízások alapján dolgozó, gyakran munkát váltó személyeket, azokat a rendkívül mobilis személyeket, akik egyik tagállamban sem rendelkeznek stabil munkahellyel (pl. digitális nomádok) és azokat, akik gyakran változtatják a foglalkozási viszonyukat. Ezzel kapcsolatban felmerül az a kérdés, hogy hol kell befizetni és beszedni a társadalombiztosítási járulékokat. A kockázatok tekintetében a következők tartoznak a legfontosabb aggályok közé: a munkavállalók esetében a kettős járulékfizetés veszélye és a felhalmozott jogok elvesztése; a munkáltatók esetében az alkalmazandó jogszabályokkal kapcsolatos jogbizonytalanság; a közigazgatási szervek esetében pedig a szabályok megkerülése és a csalások.

Egyre több önálló vállalkozó végez határokon átnyúló tevékenységet, néha több tagállamban is. A legtöbb esetben ezek olyan jogszerű tevékenységek, amelyekre vonatkozóan mielőbb meg kell állapítani az alkalmazandó jogszabályokat. Ez azonban kockázatokkal is jár az önálló vállalkozói jogállás téves megállapítása, a be nem jelentett vagy nem teljes mértékben bejelentett tevékenységek és a csalás egyéb formái tekintetében.

Ezenkívül a tagállamok olyan mechanizmusokat is szorgalmaznak, amelyek a visszaélések elleni küzdelem érdekében tovább erősítik az ellenőrzéseket és a nyomon követést, többek között a fokozott közigazgatási együttműködés és az automatikus adatcsere révén. Ez különösen azokra az aktiválási vagy munkaközvetítési intézkedésekre vonatkozik, amelyek a szociális ellátásaikat – különösen a munkanélküli ellátásokat – egy másik országba átvivő személyekre alkalmazandók. Az érintett személyek foglalkozási viszonyában bekövetkezett változások közlése érdekében már a szociális biztonsági rendszerek koordinálására vonatkozó szabályok legutóbbi, 2026 áprilisában ideiglenesen elfogadott felülvizsgálata is megerősített szabályokat vezet be az országok közötti jelentéstételre és kölcsönös együttműködésre vonatkozóan. Az Európai Bizottság ezzel kapcsolatban javaslatot fog tenni a szociális biztonságra vonatkozó információk elektronikus adatcseréjére szolgáló rendszer (EESSI) keretében történő intézményközi adatcsere javítására. Következő lépésként meg kell vizsgálni az együttműködés és az adatcsere további megerősítésének lehetőségét, különösen az ismételt munkába állásra és az aktiválásra vonatkozó strukturált, automatikus adatcsere révén.

A Bizottság ezért 2027-ben javaslatot fog előterjeszteni a szociális biztonsági rendszerek koordinálására vonatkozó uniós szabályok további egyszerűsítésére és korszerűsítésére.

3. A szabályok végrehajtásának javítása és a mindenki számára elérhető tájékoztatás biztosítása

3.1. Az Európai Munkaügyi Hatóság megerősítése

2019-es létrehozása óta az Európai Munkaügyi Hatóság az EU-n belüli méltányos munkaerő-mobilitás biztosításának sarokköve. Ezt a Hatóság 2025. évi bizottsági értékelése is megerősítette. Az értékelés azonban azt is megállapította, hogy tovább kell erősíteni az Európai Munkaügyi Hatóság stratégiai és operatív kapacitását.

E csomag részeként a Bizottság ezért javaslatot fogadott el az Európai Munkaügyi Hatóságról szóló rendelet célzott felülvizsgálatára.

Az Európai Munkaügyi Hatóság szerepének megerősítése segíteni fogja a Bizottságot és a tagállamokat abban, hogy megvalósítsák a bizalmon és az egyenlő versenyfeltételeken alapuló, valódi uniós munkaerőpiacot, amely a vállalatoknak és a mobilis munkavállalóknak egyaránt lehetőségeket kínál, és megvédi őket a csalásokkal, a visszaélésekkel és a be nem jelentett munkavégzéssel szemben. Az Európai Munkaügyi Hatóság megbízatásának felülvizsgálata javítani fog a határokon átnyúló ellenőrzések hatékonyságán azáltal, hogy eszközöket biztosít a Hatóság számára ahhoz, hogy hatékonyabb kockázatértékeléseket végezzen az összehangolt és közös ellenőrzések támogatása érdekében, amelyek továbbra is önkéntes alapon, az érintett tagállamok kezdeményezésére zajlanak. A felülvizsgálat kifejezetten meg fogja határozni, hogy milyen szerepet tölt be az Európai Munkaügyi Hatóság az uniós munkaerőpiacon dolgozó harmadik országbeli állampolgárokat érintő ellenőrzésekkel kapcsolatos tájékoztatás és támogatás terén, mivel az uniós és a harmadik országbeli mobilis munkavállalók gyakran ugyanazokkal a kihívásokkal szembesülnek²¹. Ez megerősíti az érintett munkavállalók foglalkoztatási és szociális jogainak érvényesítését, és a szabályokat betartó munkáltatókat megvédi a tisztességtelen versenytől. A kezdeményezés a tájékoztatást, az iránymutatásokat és a támogatást is javítani fogja azáltal, hogy lehetővé teszi a munkavállalók és a munkáltatók igényein alapuló közvetlen és személyre szabott tájékoztatást. Ezenkívül megerősíti és egyszerűbbé teszi a Hatóság közvetítői funkcióját, növelve annak hatékonyságát, valamint csökkentve a határokon átnyúló jogvitákkal kapcsolatos peres eljárások kockázatát és költségeit. Végezetül az Európai Foglalkoztatási Szolgálat (EURES) hálózatán keresztül meg fogja erősíteni a határokon átnyúló munkaerő-mobilitás támogatását, miközben egyszerűsíti a keretrendszert, és csökkenti a nemzeti közigazgatási szervek adminisztratív terheit.

3.2. A szolgáltatások szabad mozgásának és a végrehajtásnak a javítása a kiküldött harmadik országbeli állampolgárok esetében

2023-ban minden ötödik kiküldött külföldi munkavállaló harmadik országbeli állampolgár volt²². Bár a harmadik országbeli állampolgárok az uniós vállalkozások valódi munkaerőigényét elégítik ki, a kiküldetésükhöz kapcsolódó adminisztratív követelmények között nem mindig könnyű eligazodni. Ráadásul – többek között a jogaikra vonatkozó hiányos információk és a jogérvényesítéssel kapcsolatos hiányosságok miatt – a harmadik országbeli

²¹ Az Európai Munkaügyi Hatóság támogatni fogja a nemzeti munkaügyi felügyelőségeket a vonatkozó uniós irányelvek foglalkoztatási és szociális biztonsági vonatkozásai tekintetében, a migrációs politika és annak végrehajtása pedig továbbra is az illetékes nemzeti és uniós hatóságok hatáskörében marad.

²² [A munkavállalók kiküldetése – Az előzetes nyilatkozattételi eszközök segítségével összegyűjtött adatok – referenciaév: 2023.](#)

állampolgárok kiszolgáltatottabbak lehetnek, mint a kiküldött uniós munkavállalók, ezért esetükben nagyobb lehet a kizsákmányolás veszélye. Ennek következtében a jogaik gyakorlása és érvényesítése nem garantált, és a fogadó tagállamban való tartózkodásuk akár jogellenes is lehet, ha nem valódi kiküldetésről van szó.

A kiküldetésre vonatkozó uniós jogi keret az uniós és a harmadik országbeli kiküldött munkavállalókra egyaránt vonatkozik, a meglévő jogi keret értelmezésével kapcsolatban azonban továbbra is vannak nyitott kérdések, annak ellenére, hogy az Európai Unió Bírósága már több ítéletet is hozott a kiküldött harmadik országbeli állampolgárokra vonatkozóan²³. A Bizottság és az Európai Munkaügyi Hatóság közötti együttműködés eredményeként elkészült egy kézikönyv a harmadik országbeli állampolgárok kiküldetésére vonatkozó nemzeti jogszabályokról és gyakorlatokról²⁴, és a szociális biztonságra vonatkozó szabályok közelmúltbeli felülvizsgálata, valamint a munkavállalók kiküldetéséről szóló, küszöbön álló e-nyilatkozat is hozzájárul bizonyos végrehajtási kérdések kezeléséhez. Ezt megerősített szerepe révén az Európai Munkaügyi Hatóság is elő fogja segíteni azáltal, hogy operatív támogatást nyújt a tagállamoknak a szóban forgó szabályok alkalmazása és érvényesítése terén. Emellett további pontosításra lehet szükség a harmadik országbeli állampolgárok valódi kiküldetéseinek a feltételeire vonatkozóan. További intézkedésekre lehet szükség nemcsak a kiküldött harmadik országbeli állampolgárok jogainak védelme céljából, hanem annak érdekében is, hogy támogassuk a tagállamokat a szabályok hatékony alkalmazásában és érvényesítésében, valamint hogy lehetővé tegyük az uniós vállalkozások számára, hogy harmadik országbeli munkavállalókat küldjenek ki. Ez elő fogja mozdítani a szolgáltatók közötti tisztességes versenyt, és várhatóan csökkenti majd az adminisztratív terheket.

Az Európai Munkaügyi Hatósággal közösen elvégzett munkára építve a Bizottság törekedni fog arra, hogy egyértelműbbé tegye a harmadik országbeli állampolgárok kiküldetésére vonatkozó jogi keretet.

3.3. A munkaközvetítésre, valamint az álláskeresők és a munkáltatók összekapcsolására szolgáló hálózatok korszerűsítése

Az EU számos digitális eszközt vezetett be annak érdekében, hogy támogassa a mobilitást, a készségek átláthatóságát és a munkaerő-toborzást, amelyek együttesen egy koherens ökoszisztéma kialakítására irányulnak, ideértve az Europasst, a készségek, kompetenciák, képesítések és foglalkozások európai osztályozását (ESCO)²⁵ és az uniós tehetségbázist is. Ezen az ökoszisztémán belül az EURES²⁶ központi operatív pillérként működik: megbízható adatokat szolgáltat az állásajánlatokról, és segít összekapcsolni az álláskeresőket és a munkáltatókat. Az Európai Munkaügyi Hatóság nemrégiben elkészült értékelése²⁷ és az EURES tevékenységi jelentése (2022–2024) az EURES-en keresztül megvalósuló

²³ [A Bizottság jelentése a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv végrehajtásáról. Az Európai Munkaügyi Hatóság jelentése a tagállamok közötti együttműködési gyakorlatokról, lehetőségekről és kihívásokról, különösen a harmadik országbeli állampolgárok kiküldetésével kapcsolatban.](#)

²⁴ [Kézikönyv.](#)

²⁵ A készségek, kompetenciák, képesítések és foglalkozások európai osztályozása.

²⁶ Jelenleg a 2016. április 13-i (EU) 2016/589 európai parlamenti és tanácsi rendelet szabályozza.

²⁷ Az Európai Munkaügyi Hatóság értékelése, COM(2025) 256, 2025.5.26.

munkaközvetítés meredek visszaesését²⁸, a tagállamok elkötelezettségének csökkenését (kevesebb alkalmazott és kevesebb ráfordított idő) és az EURES alacsony szintű társadalmi ismertségét tárta fel (az álláskeresőnek csak az egyharmada ismeri az EURES-t), valamint megállapította, hogy lehetne javítani a portálon elérhető adatok pontosságán és a felhasználói élményen.

A 2030-ig tartó időszakra szóló EURES-stratégiára²⁹ építve **az Európai Munkaügyi Hatóság megbízatásának javasolt felülvizsgálata** – az EURES hatékonyabb működésének lehetővé tétele, a munkaközvetítésre, valamint az álláskereső és a munkáltatók összekapcsolására szolgáló egyéb hálózatokkal és informatikai eszközökkel való szinergiák maximalizálása, továbbá a (mesterséges intelligenciát használó) digitális szolgáltatások fokozottabb előtérbe helyezése révén – még inkább hozzá fog járulni az Unión belüli munkavállalói mobilitás támogatásához.

Emellett a Bizottság 2026 vége előtt javaslatot fog tenni egy felülvizsgált határozatra annak érdekében, hogy felkészítse az állami foglalkoztatási szolgálatok hálózatát a jelenlegi munkaerőpiaci kihívásokra, különösen a veszélyeztetett csoportok aktiválására és a munkaerő-migrációra.

4. Digitalizáció a szabad mozgás támogatása érdekében

A digitális eszközök központi szerepet játszanak az EU arra irányuló erőfeszítéseiben, hogy egyszerűsítse az eljárásokat, és csökkentse az egyénekre, a vállalkozásokra és a közigazgatási szervekre nehezedő adminisztratív terheket. A csomagban szereplő kezdeményezések célja, hogy kézzelfogható módon hozzájáruljanak azon célkitűzés eléréséhez, hogy a legfontosabb közszolgáltatások 2030-ra teljes mértékben online elérhetőek legyenek az egyének és a vállalkozások számára. A megbízható megoldásokra – például az európai digitális személyiadat-tárcákra (EUDI) és az egységes digitális kapuról szóló rendeletre – építve, az egyszeri adatszolgáltatás elvének az előmozdítása, valamint a méltányos munkaerő-mobilitásban részt vevő szereplők közötti zökkenőmentes interoperabilitás elősegítése révén ezek az intézkedések nem csupán egyszerűsíteni fogják az eljárásokat. Hozzá fognak járulni a bizalom és az átláthatóság megerősítéséhez is³⁰, valamint javítani fogják a hatékonyságot a határokon átnyúló helyzetekben és cserék során. Ezenkívül segítenek a csalások felderítésében és a visszaélések elleni küzdelemben is.

4.1. Európai társadalombiztosítási kártya (ESSPASS)

Annak ellenére, hogy jelentős előrelépés történt a 3 400 nemzeti társadalombiztosítási szerv közötti határokon átnyúló információcsere digitalizálása terén, és hogy a szociális biztonságra vonatkozó információk elektronikus adatcseréjére szolgáló rendszer (EESSI) bevezetésével

²⁸ Az esetek száma a 2018–2019-es közel 85 000-ről a 2021–2023-as időszakban 50 000 alá csökkent, és az EU-n belüli munkaközvetítések aránya 10 %-ról 5 % alá esett vissza.

²⁹ [Az európai munkaerőpiac átalakulóban van, az EURES készen áll arra, hogy utat mutasson 2030-ig – EURES \(Európai Foglalkoztatási Szolgálat\).](#)

³⁰ E körben támogatják a munkavállalók és az önálló vállalkozók szociális védelemhez való hozzáféréséről szóló 2019. évi tanácsi ajánlás átláthatóságra és egyszerűsítésre irányuló célkitűzéseit is, [EUR-Lex – 32019H1115\(01\) – HU – EUR-Lex.](#)

fokozatosan háttérbe szorulnak a papíralapú eljárások, a társadalombiztosítási jogok határokon átnyúló bizonyítása továbbra is nehézkes. A magánszemélyek, a vállalkozások, az egészségügyi szolgáltatók, valamint a nemzeti, a regionális és a helyi hatóságok továbbra is időigényes eljárásokkal szembesülnek, amelyekhez gyakran személyes megjelenésre, papíralapú dokumentumokra vagy biztonságos hitelestés nélküli elektronikus dokumentumokra van szükség. Ezek az akadályok akár el is tántoríthatják az egyéneket a szabad mozgáshoz való joguk gyakorlásától, és visszatárhathatják a vállalkozásokat attól, hogy munkavállalókat küldjenek külföldre.

A meglévő kezdeményezésekre, különösen az egységes digitális kapuról szóló rendeletre és az európai digitális személyiadat-tárcákra építve a Bizottság e csomag részeként elfogadta az európai társadalombiztosítási kártyára vonatkozó javaslatot.

Ez a kezdeményezés az egész Unióban megkönnyíti, felgyorsítja és biztonságosabbá teszi a társadalombiztosítási jogosultságok igazolását és ellenőrzését. A kezdeményezés a 883/2004/EK rendeletben a szociális biztonsági rendszerek koordinálására vonatkozóan meghatározott szabályok hatálya alá tartozó személyekre lesz alkalmazandó, és a Bizottság a tervek szerint annak hatályát ki fogja terjeszteni az EU-ban jogszerűen tartózkodó, határokon átnyúló helyzetben lévő harmadik országbeli állampolgárokra is. A kezdeményezés fokozatosan kiterjesztésre kerül minden olyan dokumentumra, amely az EU-n belüli mozgás során igazolja a társadalombiztosítási jogokat („hordozható dokumentumok”), miközben megmaradnak a papíralapú alternatívák is³¹. Az első ilyen dokumentum az A1-es formanyomtatvány lesz, amely feltünteti, hogy melyik országban fizetik a társadalombiztosítási járulékot, és magában foglalja az európai egészségbiztosítási kártyát is, amellyel több mint 253 millió fő rendelkezik, és amely ideiglenes külföldi tartózkodás esetén hozzáférést biztosít az orvosilag szükséges egészségügyi ellátáshoz. A javaslat növeli a kiszámíthatóságot az egyének és a vállalkozások számára azáltal, hogy kötelező határidőket állapít meg a dokumentumok kiállítására vonatkozóan. A vállalkozások számára egyszerűbb lesz a kiküldetés követelményeinek való megfelelés az A1 hordozható dokumentum iránti kérelmekre vonatkozó tájékoztatási követelmények közelítésének, valamint annak köszönhetően, hogy egyablakos ügyintézési pontot biztosítanak e követelmények és a kiküldetési e-nyilatkozatban elfogadott követelmények tekintetében³². A közigazgatási szervek számára előnyt jelent majd a dokumentumok azonnali ellenőrzésének lehetősége, valamint a csalások felderítésére és a szabályok érvényesítésére szolgáló hatékonyabb eszközök, továbbá az egyszerűsített eljárások révén javuló hatékonyság.

4.2. A munkavállalók kiküldetéséről szóló e-nyilatkozat

A munkavállalók más tagállamba történő ideiglenes kiküldetésére vonatkozó eljárások összetettségét számos vállalat a határokon átnyúló szolgáltatásnyújtás akadályának tekinti³³. A kiküldetésre vonatkozó uniós szabályok szerinti adminisztratív követelmények célja annak biztosítása, hogy a határokon átnyúló szolgáltatásnyújtás tekintetében biztosítsák a kiküldött

³¹ [Egységes űrlapok a szociális biztonsággal kapcsolatos jogok gyakorlásához – Your Europe](#).

³² Lásd a következő szakaszt is.

³³ [Összegző jelentés az egységes piaci stratégiával kapcsolatos konzultációs tevékenységekről](#).

munkavállalók jogainak megfelelő szintű védelmét. Azonban a nyilatkozattétellel kapcsolatos nemzeti követelmények – mind jellegükben (a papíralapú vagy digitális forma tekintetében), mind tartalmilag – eltérőek, és ez a vállalkozások és a kiküldött munkavállalók számára egyaránt bonyolultabbá tette az egységes piacot, valamint hozzájárult annak széttagoltságához is. Az e-nyilatkozatra vonatkozó javaslattal³⁴ kapcsolatban az „Egy Európa, egy piac” ütemterv első eredményeként nemrégiben létrejött ideiglenes megállapodás jelentős előrelépést jelent. Lehetővé teszi a vállalkozások számára, hogy a rendszerhez csatlakozó tagállamok esetében egy központi, többnyelvű portálon keresztül digitális formában nyújtsák be a munkavállalók kiküldetéséről szóló nyilatkozatot.

A munka azonban itt nem ér véget. A munkáltatók és több tagállam már többször szorgalmazta az A1-es formanyomtatvány beszerzésére irányuló eljárások és az e-nyilatkozat benyújtására vonatkozó eljárások szorosabb összehangolását. E tekintetben az ESSPASS-javaslat máris jelentős lépéseket tett azáltal, hogy összehangolta az A1-es formanyomtatvány kérelmezéséhez szükséges adatokat.

A Bizottság lépéseket tesz annak érdekében, hogy az A1-es formanyomtatvánnyal és az e-nyilatkozat benyújtására vonatkozó eljárással kapcsolatban biztosítsa az egyszeri adatszolgáltatás elvének az alkalmazását. Ez a két eljárást technikai és felhasználóbarát szempontból közelebb hozható egymáshoz, miután a munkavállalók kiküldetésére vonatkozó e-nyilatkozattételi portál működésbe lépett.

A következő lépésben a Bizottság együtt fog működni a tagállamokkal annak érdekében, hogy az A1-es formanyomtatvány igénylésére szolgáló nemzeti portálok interoperábilissá váljanak a belső piaci információs rendszerhez (IMI) kapcsolódó nyilvános felületekkel. A konzultációk már 2026-ban megkezdődtek. Ez az egyszerűsítés azon múlik, hogy a tagállamok elkezdik-e széles körben alkalmazni a közös e-nyilatkozattételi portált, amit a Bizottság határozottan ösztönöz.

Ezzel párhuzamosan az Európai Munkaügyi Hatóság erőfeszítéseket tesz annak érdekében, hogy a digitalizáció révén megkönnyítse a vállalkozások számára a hatályos szabályoknak való megfelelést. Kísérleti jelleggel tesztel egy digitális eszközt – a **javadalmazási kalkulátort**³⁵ –, amely segít **kiszámítani a kiküldött munkavállalók javadalmazását, és növeli az átláthatóságot**. A kalkulátor várhatóan 2027-től lesz elérhető a kísérleti országok felhasználói számára. A cél a közúti fuvarozási ágazat valamennyi tagállamban történő lefedése, majd a rendszer fokozatos kiterjesztése más ágazatokra.

4.3. Európai nyugdíj-nyomonkövetési szolgáltatás

A különböző nyugdíjrendszerekkel rendelkező tagállamokban megszerzett nyugdíjjogosultságok átláthatósága a méltányos munkaerő-mobilitás kulcsfontosságú eleme. Ha nem látják át a különböző rendszerekben és országokban meglévő nyugdíjjogosultságaikat,

³⁴ COM(2024) 531, 2024.11.13.

³⁵ A kísérleti projekt az áru fuvarozási ágazatban dolgozó kiküldött járművezetőkre terjed ki a következő nyolc országban: Belgium, Csehország, Finnország, Hollandia, Lettország, Németország, Portugália és Szlovénia.

valamint a várható nyugellátásokat, a mobilis munkavállalók nehézségekbe ütközhetnek karrierjük, megtakarítási igényeik és nyugdíjuk tervezése során. A Bizottság ezért támogatja egy európai nyugdíjkövetési szolgáltatás³⁶ létrehozását, amelynek célja a tagállamok nemzeti nyugdíjkövetési rendszereiből származó információk összekapcsolása. A szolgáltatás valós idejű, egy helyen elérhető áttekintést biztosít a mobilis munkavállalók számára a nyugdíjjogosultságaikról, valamint a nyugdíjszolgáltatókról és -rendszerekről is tájékoztatást nyújt. A jelenleg bevezetési szakaszban lévő projekt célja, hogy 2029-ig összekapcsoljon öt–hét nemzeti nyugdíj-nyomonkövetési rendszert.

A Bizottság uniós kiegészítőnyugdíj-csomagja³⁷, amelyet a megtakarítási és beruházási unióra vonatkozó stratégia³⁸ keretében fogadtak el, szintén támogathatja az uniós munkavállalói mobilitást azáltal, hogy a nemzeti nyugdíjrendszerek tiszteletben tartása mellett javítja a kiegészítő nyugdíjjogosultságok határokon átnyúló hordozhatóságát. A nyugdíj-nyomonkövetési rendszerekről, a nyugdíj-eredménytáblákról és az automatikus beléptetésről szóló bizottsági ajánlás³⁹ továbbá felszólítja a tagállamokat, hogy dolgozzanak ki nemzeti nyomonkövetési rendszereket, és biztosítsák azok európai nyugdíjkövetési szolgáltatással való kompatibilitását, ezáltal támogatva a munkavállalói mobilitást.

A Bizottság továbbra is támogatni fogja az európai nyugdíjkövetési szolgáltatás fejlesztését, valamint elő fogja segíteni a tagállamok között az egymástól való tanulást és a nyugdíjak nyomon követésével kapcsolatos bevált gyakorlatok cseréjét.

5. A vállalkozások és a munkavállalók lehetőségeinek bővítése a készségek és a képesítések hordozhatóságának javítása révén

Ahhoz, hogy az egységes piacon teljes mértékben ki lehessen aknázni a mobilitás előnyeit, a munkavállalóknak és a szakembereknek biztosnak kell lenniük abban, hogy az egyik tagállamban megszerzett képesítéseiket és készségeiket egy másik tagállamban is megfelelően értelmezik és megbecsülik, a szabályozott szakmák esetében pedig elismerik. A más tagállamokból származó képesítések elfogadásával és értékelésével, valamint adott esetben az elismerési eljárás kimenetelével, költségével és időtartamával kapcsolatos bizonytalanság egyeseket teljes mértékben visszatart a költözéstől. Azok esetében, akik mégis elköltöznek, fennáll a veszélye annak, hogy a készségeiket nem használják ki kellőképpen, valamint jelentősen nagyobb a túlképzettség kockázata is. Ennek következtében az említett személyek kedvezőtlenebb munkafeltételekre számíthatnak, mint az adott ország hasonló képesítéssel rendelkező állampolgárai.

Ezek a kihívások az EU-n kívüli képesítéssel rendelkező harmadik országbeli állampolgárokat és uniós polgárokat is érintik, ha az uniós munkaerőpiacon szeretnének munkát vállalni és beilleszkedni. A szóban forgó képesítések és készségek értelmezésével, értékelésével és elismerésével kapcsolatos nehézségek megakadályozzák a nemzetközi szakembereket abban,

³⁶ www.findyourpension.eu.

³⁷ COM(2025) 840, 2025.11.20. és COM(2025) 842, 2025.11.20.

³⁸ COM(2025) 124, 2025.3.19.

³⁹ A Bizottság (EU) 2025/2384 ajánlása (2025. november 20.) a nyugdíj-nyomonkövetési rendszerekről, a nyugdíj-eredménytáblákról és az automatikus beléptetésről (C(2025) 9300).

hogyan az EU-ban munkát találjanak, valamint hozzájárulnak a készségek kihasználatlanságához és a túlképzettséghez.

A készségek hordozhatósága előtt álló akadályok a munkáltatókat – különösen a kkv-kat – is hátráltatják abban, hogy hatékonyan keressenek megfelelő szakembereket az EU határain belül és azokon túl, mivel a külföldi képesítések bonyolultabb ellenőrzése gyakran túl költségesnek vagy kockázatosnak bizonyul a kisebb munkaerő-közvetítők számára. Ez különösen fontos azokban az esetekben, amikor a képesítéseket és a készségeket az EU-n kívül szerezték meg, és felhívja a figyelmet az ilyen képesítések és készségek értékelését támogató átlátható és megbízható mechanizmusok jelentőségére. Ezért számos vállalkozás továbbra is csak a helyi munkaerő-kínálatból meríthet, akkor is, ha a szükséges speciális szakértelem máshol rendelkezésre áll.

E csomag részeként **a Bizottság elfogadta a készségek hordozhatóságára vonatkozó kezdeményezést.** Ez a kezdeményezés **három különálló jogi aktusból** áll, amelyek célja a képesítésekre és a készségekre vonatkozó információk digitalizálása és rendelkezésre állásának javítása, a szabályozott szakmákkal kapcsolatos elismerési eljárások korszerűsítése, valamint a harmadik országbeli állampolgárok képesítéseinek és készségeinek az elismerésére vonatkozó eljárások egyszerűsítése.

5.1. A képesítések hordozhatósága a digitalizáció és a hatékonyabb tájékoztatás révén

A más tagállamokban megszerzett képesítések és készségek elégtelen ismerete és az azokról rendelkezésre álló kevés információ a munkavállalók, a szakemberek és a munkáltatók számára is csökkenti azok munkaerőpiaci értékét. A képesítések továbbra is alkalmazott papíralapú – csalásra lehetőséget adó – igazolása megnehezíti azok ellenőrzését. Bár már számos tagállam beruházott a képesítések digitalizálásába, a 2025. évi egységes piaci stratégia felhívta a figyelmet arra, hogy a digitális tanúsítványok kiállításának jelenlegi megközelítései továbbra is rendkívül széttagoltak. Ez akadályozza az uniós szintű interoperabilitást, ezért a mobilis munkavállalók és a munkáltatók számára nem áll rendelkezésre a képesítések Uniós-szerte történő bemutatására és ellenőrzésére szolgáló egyszerű és megbízható módszer. Indokolatlan adminisztratív terheket és költségeket ró a polgárookra és a vállalkozásokra, valamint növeli a csalás és a hamisítás kockázatát. E problémák kezelése érdekében a Bizottság a csomag részeként elfogadta a készségek hordozhatóságáról szóló jogszabályra irányuló javaslatot, amely előírja a tagállamok számára, hogy állítsanak ki interoperábilis és biztonságos digitális tanúsítványokat a képesítésekről (a szabályozott és a nem szabályozott szakmák esetében is), valamint hogy biztosítsanak összehasonlítható információkat a képesítésekről, többek között az új Europass összehasonlító eszköz révén. A digitális tanúsítványokat ingyenesen fogják kiállítani a polgárok számára, és azok az Unió egész területén jogilag érvényesek és ellenőrizhetők lesznek. Szerepelni fognak bennük az EKKR-szintek, ami lehetővé teszi a tagállamok közötti összehasonlítást, és szükség esetén elősegíti a képesítések értelmezését és elismerését, az elismerési határozatok meghozatala pedig továbbra is az illetékes nemzeti hatóságok hatáskörébe fog tartozni. A javaslat célja annak biztosítása, hogy a munkavállalók, a munkáltatók és a nemzeti hatóságok egyszerű, hatékony és költséghatékony módon férjenek

hozzá az Unión belüli képesítésekre és készségekre vonatkozó, megbízható és összehasonlítható információkhoz.

5.2. A képesítések elismerésének megkönnyítése és az automatikus elismerés további szabályozott szakmákra történő kiterjesztése

Az új digitális eszközök azt is megkönnyítik majd a mobilis szakemberek számára, hogy szakmai képesítésüket jogilag elismertessék egy másik tagállamban, ha ez egy szabályozott szakma gyakorlásához szükséges.

E csomag részeként a Bizottság a szakmai képesítések elismeréséről szóló 2005/36/EK irányelv módosítására irányuló javaslatot fogadott el, többek között a határokon átnyúló elismerési eljárások megkönnyítése és felgyorsítása érdekében.

A javaslat bevezet egy egységes digitális munkafolyamatot, amely a meglévő eszközökre épül, és a mesterséges intelligenciát is integrálja. Támogatni fogja mind a mobilis szakembereket, mind a határokon átnyúló elismerés iránti kérelmeket elbíráló tagállami illetékes hatóságokat. Lerövidíti a feldolgozási időt, csökkenti a dokumentációs követelményeket és a hiteles fordítások szükségességét, segíti a hatóságokat a dokumentumok hitelességének ellenőrzésében, és javítja a tagállamok és a Bizottság közötti együttműködést az egységes piacon belüli foglalkoztatási mobilitás javítása érdekében. A fejlesztések a készségek hordozhatóságáról szóló jogszabály alapján létrehozott digitális tanúsítványokra épülnek.

Ezenkívül az is növelni fogja a foglalkoztatási mobilitást, hogy az összes tagállamra jellemző közös ismérvek alapján egyes szakmákra vonatkozóan közös képzési keretek meghatározására kerül sor. Amellett, hogy lehetővé teszik, hogy továbbra is a tagállamok határozzák meg az egyes szakmákhoz elvégzendő saját képzéseiket, a közös képzési keretek meghatározzák az adott szakma gyakorlásához jogilag előírt minimális ismereteket, készségeket és kompetenciákat, ezáltal lehetővé téve a határokon átnyúló automatikus elismerést. Első lépésként **a Bizottság közös képzési keretet fogadott el a gyógytornászokra vonatkozóan**, amely szakma esetében számos tagállam kritikus hiányról számol be. Ez a közös képzési keret lehetővé teszi, hogy a meghatározott követelményeknek megfelelő gyógytornászok képesítését automatikusan, további érdemi értékelés nélkül elismerjék.

A gyógytornászokra vonatkozó közös képzési keret mellett a Bizottság meghatározta azon **kiemelt szakmák indikatív listáját, amelyekre vonatkozóan közös képzési kereteket lehetne létrehozni**. Ez a rangsorolás azt az igényt tükrözi, hogy túl kell lépni a pusztán eseti megközelítésen, és a képesítések elismerését fel kell gyorsítani azokban a szakmákban, amelyek kiemelt jelentőségűek Európa gazdasági rezilienciája, versenyképessége, valamint a zöld és digitális átállás megvalósítására való képessége szempontjából.

A lista olyan szakmákat céloz meg, amelyek esetében a nemzeti képesítési előírások már most is közel állnak egymáshoz, ezért ezek a szakmák a legalkalmasabbak egy uniós szinten meghatározott közös képzési keret kialakítására. Olyan foglalkozások szerepelnek rajta, amelyek kulcsfontosságúak az EU általános versenyképessége és innovációs potenciálja szempontjából (pl. *építőmérnökök és orvosbiológiai laboratóriumi technikusok*), valamint a zöld átállás és a független energiaunió tekintetében (pl. *villanyszerelők és tájépítészek*).

Tartalmaz továbbá számos olyan gondozási szakmát, amely kritikus fontosságú a demográfiai átmenet szempontjából (pl. *ápolók és egészségügyi asszisztensek, foglalkozásterapeuták és radiológiai szakasszisztensek*), valamint az oktatáshoz kapcsolódó szakmák is szerepelnek benne (pl. *óvodapedagógusok és gyermekgondozók*).

Az e területen végzett munka további előmozdítása érdekében a Bizottság **éves munkatervet fogad el a tagállamokkal együtt** az erőfeszítések közös tervezése és annak eseti alapon történő értékelése céljából, hogy az alkalmazandó jogi követelményekkel összhangban megfelelő mértékű-e a szabályozási konvergencia a közös képzési keretek tekintetében. Ez strukturáltabb és előremutatóbb alapot biztosít az együttműködéshez, miközben lehetővé teszi a Bizottság és a tagállamok számára, hogy erőfeszítéseiket azokra a szakmákra összpontosítsák, amelyek esetében a közös uniós fellépés a legnagyobb gazdasági és társadalmi értéket eredményezheti.

5.3. A szakemberek Unión kívülről történő bevonása és megtartása

Ahogy azt az európai menekültügyi és migrációs stratégia⁴⁰ kifejti, a következő öt évben az EU-nak arra kell törekednie, hogy a legvonzóbb helyé váljon a szakemberekért folytatott globális versenyben. A csökkenő népesség, valamint a kritikus ágazatokban tapasztalható súlyos munkaerő- és szakemberhiány miatt még a belföldi munkaerő teljes körű mozgósítása mellett is sürgető igény mutatkozik a harmadik országbeli szakemberek Unióba vonzására. A küszöbönálló uniós tehetségbázis⁴¹ és más kezdeményezések – mint például a felülvizsgált uniós kékkártya, a tehetséggondozási partnerségek⁴² és az európai jogi kapcsolattartó iroda Indiában elindított kísérleti projektje – szintén ezt a stratégiai megközelítést tükrözik, amelynek célja, hogy az EU versenyképes célponttá váljon a szakképzett munkavállalók számára. Azonban a harmadik országbeli állampolgárok és az őket alkalmazni kívánó uniós vállalkozások számára lehetővé kell tenni, hogy egyértelmű, egyszerű és kiszámítható eljárásokra támaszkodhassanak az EU-n kívül megszerzett képesítések elismerése során. Az ilyen szabályok létrehozása lehetővé tenné az EU számára, hogy egységes tömbként hatékonyabban pozicionálja magát a nemzetközi partnerekkel folytatott stratégiai együttműködés során, különösen a tehetséggondozási partnerségek keretében.

Ezért e csomag részeként a Bizottság elfogadott egy irányelvjavaslatot, amelynek célja a harmadik országbeli állampolgárok képesítéseinek elismerésére vonatkozó közös jogi keret létrehozása annak érdekében, hogy megerősítsük az EU pozícióját a szakemberekért folyó globális versenyben.

A javaslat – amellet, hogy teljes mértékben tiszteletben tartja a tagállamok migrációs jogszabályait és azon hatáskörét, hogy saját területükön szabályozzák a különböző szakmákat – egyszerűbbé fogja tenni a harmadik országbeli állampolgárokra vonatkozó elismerési eljárásokat. Ez előnyös lesz azoknak a nem uniós polgároknak, akik már valamelyik tagállamban élnek, és szabályozott szakmát szeretnének gyakorolni, valamint azok számára is,

⁴⁰ A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak – Az európai menekültügyi és migrációkezelési stratégia – COM(2026) 45 final.

⁴¹ [Az Európai Parlament és a Tanács \(EU\) 2026/1047 rendelete \(2026. április 29.\) az uniós tehetségbázis létrehozásáról.](#)

⁴² [Tehetséggondozási partnerségek – Migráció és uniós belügyek – Európai Bizottság.](#)

akik jogszerű migrációs eljárás keretében szeretnék elismertetni a képesítéseiket. A 2005/36/EK irányelv ezzel párhuzamos módosításának köszönhetően a harmadik országban szerzett egyenértékű képesítéssel rendelkező uniós polgárok legalább ugyanolyan kedvező elbánásban részesülnek majd.

A közös eljárási minimumszabályok megállapítása mellett (amelyek a határidőkre, a dokumentumokkal kapcsolatos követelményekre és a kérelmezők jogaira vonatkoznak) a javaslat célja a párhuzamos eljárási lépések és díjak kiküszöbölése, azáltal, hogy előírja a tagállamok számára, hogy lehetőség szerint integrált eljárásokat biztosítsanak. Emellett olyan szolgáltatások nyújtását is előíranyozza, amelyek segítik az illetékes hatóságokat a harmadik országbeli képesítések hitelességének ellenőrzésében, miközben a döntések meghozatalát továbbra is rájuk hagyja. Végezetül a javaslat lehetőséget teremt arra, hogy egyes előzetesen jóváhagyott képesítéseket automatikusan elismerjenek, feltéve, hogy azok megfelelnek az egységes piacon alkalmazandó képzési minimumkövetelményeknek, és azokat európai minőségbiztosítási szervezetek által felülvizsgált, harmadik országokban akkreditált képzési intézmények adták ki. Ez a lehetőség azokra a gazdasági szempontból kiemelten fontos szakmákra vonatkozna, amelyek esetében az EU már meghatározta a harmonizált képzési minimumkövetelményeket, és amelyekben jelentős munkaerőhiány tapasztalható. Az előzetes jóváhagyási folyamat felgyorsítása és a nemzetközi együttműködés elmélyítése érdekében a keret egyszerűsített szabályokat vezet be a megbízható oktatási és képzési rendszerekkel rendelkező partnerországokra vonatkozóan.

A csomag részeként a harmadik országbeli állampolgárok képesítéseinek elismeréséről szóló irányelvet több nem kötelező jellegű intézkedés fogja kiegészíteni, amelyek célja a harmadik országbeli állampolgárok által külföldön megszerzett készségek és képesítések iránti bizalom növelése, valamint azok átláthatóságának és értelmezésének a javítása lesz, ideértve a tehetséggondozási partnerségek keretében nyújtott, kivándorlást előkészítő támogatást is, például a készségek előzetes felmérését és a dokumentumok előkészítését, az egyének és a munkáltatók uniós szintű tájékoztatásának a javítását, valamint az európai képesítési keretrendszernek (EKKR) a harmadik országokkal ápoltt kapcsolatok keretében történő népszerűsítését és hatékonyabb alkalmazását.

Következtetés

Az „*Egy Európa, egy piac*” felé vezető intézményközi ütemtervben foglaltaknak megfelelően egy erősebb, méltányosabb és integráltabb egységes piac létrehozása nemcsak gazdasági, hanem politikai szempontból is elengedhetetlen, ha Európa a geopolitikai feszültségek, a technológiai átalakulás és a gazdasági bizonytalanság korában is reziliens, versenyképes és egységes kíván maradni. A globális versenyképességhez elengedhetetlen a belső szolidaritás. E cél eléréséhez hatékony végrehajtásra és jogérvényesítésre van szükség annak érdekében, hogy az EU kötelezettségvállalásai kézzelfogható gyakorlati eredményekké váljanak. E tekintetben a méltányos munkaerő-mobilitásról szóló csomag fontos lépést jelent egy erősebb szociális Európa megteremtése felé. A visszaélések és a kizsákmányolás megelőzése érdekében megerősíti a jogérvényesítést, és hozzájárul annak biztosításához, hogy az egyének társadalombiztosítási adatai, készségei és képesítései határokon átnyúlóan is megfelelően

érvényesüljenek. A digitalizáció révén csökkenti a felesleges adminisztratív terheket, és támogatja a csalás elleni küzdelmet. A tagállamok közötti bizalom erősítésével, valamint a munkavállalói mobilitás méltányosabbá, egyszerűbbé és átláthatóbbá tételével a csomag azon túl, hogy továbbfejleszti az eljárásokat, és új digitális eszközöket javasol, megerősíti az egységes piacot mint a szolidaritás, a lehetőségek, a közös jólét és a generációk közötti méltányosság hajtóerejét, valamint mint Európa azon ígéretének megtestesülését, hogy védelmet, felhatalmazást és kézzelfogható eredményeket biztosít a polgárai, a munkavállalói és a vállalkozásai számára.