



Brüsszel, 2025. november 6.
(OR. en)

14896/25

SOC 725
EMPL 483
EDUC 414
JEUN 220
ECOFIN 1456
COMPET 1110
MI 867
MIGR 405
DIGIT 218
ENV 1151
FISC 299
SAN 699
GENDER 193

FELJEGYZÉS

Küldi:	a Tanács Főtitkársága
Címzett:	az Állandó Képviselők Bizottsága/a Tanács
Tárgy:	Az EMCO legfontosabb üzenetei az EU-n belüli munkaerő- és szakemberhiány kezelését célzó cselekvési terv végrehajtásáról – Jóváhagyás

Mellékelten továbbítjuk a delegációk részére a Foglalkoztatási Bizottságnak az EU-n belüli munkaerő- és szakemberhiány kezelését célzó cselekvési terv végrehajtásáról szóló legfontosabb üzeneteit, amelyeket a Tanácsnak (EPSCO) a 2025. december 1-jei ülésén kell jóváhagynia.

Az EU-n belüli munkaerő- és szakemberhiány kezelését célzó cselekvési terv végrehajtásáról szóló legfontosabb üzenetek

1. BEVEZETÉS

A Foglalkoztatási Bizottság szakpolitikai elemző csoportja (EMCO PAG) 2025. március 11-re háromoldalú ülést hívott össze, amelyre valamennyi tagállamból meghívták az uniós szintű és nemzeti szociális partnerek képviselőit, hogy megvitassák *a munkaerő- és szakemberhiány kezelését célzó bizottsági cselekvési terv*¹ végrehajtását. A szociális partnerek 2024. január 31-én tartott *Val Duchesse-i csúcstalálkozóját*² követő intézkedésként 2024. március 20-án cselekvési tervet tettek közzé, amelynek kidolgozására a szociális partnerekkel együttműködésben került sor, hogy az közös keretet biztosítson a munkaerő- és szakemberhiány kiváltó okainak kezeléséhez. A cselekvési terv magában foglal mindenekelőtt a Bizottság és a szociális partnerek által tett kötelezettségvállalásokat, valamint a tagállamoknak címzett cselekvési felhívásokat. „*Munkaerő- és készséghiány az EU-ban: a kiaknázatlan munkaerő-potenciál mozgósítása az Európai Unióban*” című, 2024. december 2-i következtetéseiben a Tanács felkérte az EMCO-t, hogy „*az európai szemeszter keretében folytass(a) a munkaerő- és készséghiány, valamint a kapcsolódó kihívások nyomon követését az EU-ban, többek között a szociális partnerek bevonásával zajló tematikus megbeszélések lefolytatásával annak érdekében, hogy előmozdíts(a) a munkaerő- és készséghiány kezelésével kapcsolatos ismeretek és bevált gyakorlatok tagállamok közötti megosztását*”.³

¹ „*Munkaerő- és szakemberhiány az EU-ban: cselekvési terv*”, közzétéve 2024. március 20-án.
² A *Val Duchesse-i csúcstalálkozón* a résztvevők megvitatták, miként lehet kezelni a legfontosabb gazdasági és munkaügyi kihívásokat a szociális párbeszéd megerősítése révén.
³ Lásd az EPSCO Tanács 2024. december 2-i ülésén elfogadott [tanácsi következtetéseket](#). Magában a [cselekvési tervben](#) a Bizottság arra is felkérte az EMCO-t, hogy „*az európai és nemzeti szociális partnerek részvételével rendszeresen háromoldalú eszmecserét folytass(on) erről a témáról*”.

Az EMCO PAG egy évvel a cselekvési terv közzététele után tartotta ülését, abból a célból, hogy áttekintse az addig végrehajtott intézkedéseket, mégpedig egy olyan időszakban, amikor a munkaerőpiac szükségessége továbbra is súlyos nyomást gyakorol az EU gazdasági kilátásaira. Az ülés során a résztvevők hangsúlyozták, hogy kellő időben került sor a háromoldalú eszmecsere megtartására, ami lehetővé tette a tagállamok és a szociális partnerek számára, hogy valódi szociális párbeszédet folytassanak uniós szinten erről a témáról. A munkaerő- és szakemberhiányt általánosan kritikus szűk keresztmetszetként ismerték el az EU fenntartható és inkluzív növekedése, nemzetközi versenyképessége, valamint gazdasági és társadalmi modelljének hosszú távú rezilienciája szempontjából, különösen a gyorsuló demográfiai hanyatlásra, valamint a zöld és digitális átállás sürgető igényeire figyelemmel. Ezen eszmecsere alapjául a Bizottság által 2024. december 20-án a tagállamok és a szociális partnerek részére eljuttatott kérdőívre adott válaszok, valamint a Bizottság által készített vitaindító feljegyzés szolgált, amely a háromoldalú ülést megelőzően áttekintést nyújtott a jelenlegi helyzetről. Az ülés során tematikus eszmecserekre került sor a cselekvési tervben kiemelt konkrét szakpolitikai területekről, és a megbeszélések strukturálása céljából a tagállamok a releváns szakpolitikai intézkedésekre és a legjobb gyakorlatokra vonatkozó esettanulmányokat mutattak be.⁴

⁴ E hozzájárulások közé tartoztak a következők: Olaszország fenntartható migrációs lehetőségek kialakítására vonatkozó megközelítése; Portugália képzési és integrációs programja a migránsok és a nemzetközi védelemben részesülő személyek számára a turisztikai ágazatban; az állami foglalkoztatási szolgálat franciaországi reformja, amely a munkaerőpiacról leginkább kiszorult személyek aktivizálására és támogatására irányult; Ciprus foglalkoztatási rendszere, amely az alulreprézantált csoportokat, különösen a fogyatékossgal élő személyeket célozza meg; Málta átfogó szakpolitikai megközelítése a munkaerő- és szakemberhiány kezelésére; Lettország stratégiái az IKT-ágazatban tapasztalható hiányok kezelésére; Hollandia „CompetentNL” elnevezésű új készségtaxonómiai eszköze; és a szakképesítést igénylő munkakörökre vonatkozó barométer felhasználása Ausztriában a munkaerőpiaci igények nyomon követésére és az azokra való reagálásra.

2. A MUNKAERŐ- ÉS SZAKEMBERHIÁNY ÁTTEKINTÉSE

A munkaerőhiány ágazatokon és foglalkozásokon átívelően széles körben elterjedt probléma.

Azon munkáltatók aránya, amelyek a termelést korlátozó tényezőként jeleztek munkaerőhiányt, a szolgáltatások (26,8%), az építőipar (26%) és az ipar (18%) területén 2024 végén jóval magasabb maradt, mint a vilájárvány előtti átlag, annak ellenére, hogy 2022-höz képest csökkenés következett be. A legégetőbb hiányokról az építőipari és mérnöki foglalkozások, az IKT (pl. rendszerelemzők és szoftverfejlesztők), az egészségügy (pl. háziorvosok, ápolók és egyes szakorvosok), a közlekedés (pl. nehéztehergépjármű-vezetők), a szálláshely-szolgáltatás és az élelmiszerrel kapcsolatos szolgáltatások (pl. szakácsok és pincérek), valamint más olyan foglalkozások terén számoltak be, mint például a fém- és gépipari foglalkozások.⁵

A munkaerőhiány fő okai ágazatonként eltérőek. Azokban az ágazatokban, ahol a munkaerő átlagéletkora magas (pl. a közlekedésben), a népesség elöregedése a munkaerőhiány egyik fő oka.⁶ A kettős átállás szempontjából kulcsfontosságú ágazatokban (pl. a TTMM-ágazatokban) elsősorban az új készségek iránti növekvő kereslet és a változó készségigények okoznak munkaerőhiányt.⁷ Végezetül más ágazatokban, így a kapcsolatintenzív ágazatokban (pl. az egészségügyben és a turisztikai ágazatban) többek között a nem megfelelő munkakörülmények a munkaerőhiány fő mozgatórugói.⁶

Ugyanakkor a munkaerőhiány tagállamonként is eltérő. 2025 első negyedévében a betöltetlen álláshelyek aránya Hollandiában (4,2%), Belgiumban (4,1%), Ausztriában (3,6%) és Máltán (3,0%) elérte, illetve meghaladta a 3%-ot, míg Spanyolországban (0,9%), Bulgáriában (0,9%), Lengyelországban (0,8%) és Romániában (0,6%) nem érte el az 1%-ot. A munkaerőhiány különösen súlyos volt a szolgáltatási ágazatban Belgiumban (5%), Hollandiában (4,4%) és Ausztriában (4,4%). A legmagasabb az építőiparban volt Hollandiában (7,5%) és Belgiumban (6,1%). Emellett az iparban a munkaerőhiány Hollandiában (4,1%), Belgiumban (3,3%) és Ausztriában (3,2%) maradt a legmagasabb.⁸

⁵ Lásd a Bizottság [vállalati és fogyasztói felméréseit](#).

⁶ Lásd: Európai Bizottság (2023), [Employment and Social Developments in Europe](#) (Foglalkoztatási és szociális fejlemények Európában), 2023. évi éves áttekintés.

⁷ Lásd: Cedefop, [European skills and jobs survey](#) (készségekről és munkahelyekről végzett európai felmérés).

⁸ Lásd az Eurostat [jvs_q_nace2](#) sorozatát.

A szakemberhiány ugyanilyen sürgető, és azzal a kockázattal jár, hogy korlátozza az EU kapacitását az innovációra, gazdasága korszerűsítésére, valamint arra, hogy reagáljon a geopolitikai és technológiai változásokra. Az uniós vállalkozások több mint háromnegyede (77%) számolt be arról, hogy a szakképzett munkaerő hiánya akadályozza a hosszú távú beruházásokat, ami viszont akadályozhatja a növekedést és a versenyképességet. Ezenkívül a kkv-k közel kétharmada (63%) – különösen a középvállalkozások (68%) és a kisvállalkozások (65%) – nehezen találhatnak olyan munkavállalókat, akik a megfelelő készségekkel rendelkeznek.⁹ A kkv-k közel fele (45%) arról is beszámol, hogy a szakemberhiány akadályozza a digitális technológiák bevezetésére vagy használatára irányuló erőfeszítéseiket, és tízből négy (39%) nyilatkozott úgy, hogy a szakemberhiány nehézségeket okoz üzleti tevékenységeik környezetbarátabbá tételében.¹⁰

3. KÖZELMÚLTBELI SZAKPOLITIKAI INTÉZKEDÉSEK

3.1. A nagyobb mértékű munkaerőpiaci részvételt támogató intézkedések

A tagállamok Uniószerre erősítik a munkaerőpiaci részvétel fokozására irányuló erőfeszítéseiket, különösen az alulreprezentált csoportok körében. Sokan – a megerősített ifjúsági garanciával¹¹ összhangban és a vidéki, távoli vagy hátrányos helyzetű városi területeken élő fiatalok előtt álló akadályokat szem előtt tartva – fokozták a fiatalok támogatását, míg mások a kiszolgáltatott helyzetben lévő személyekre, például a fogyatékkal élő vagy a kisebbségi háttérű személyekre vonatkozó testreszabott intézkedéseket részesítették előnyben, összhangban a *fogyatékkal élő személyek foglalkoztatására vonatkozó csomaggal*¹² és a *romák egyenlőségéről, társadalmi befogadásáról és részvételéről szóló tanácsi ajánlással*.¹³ Többen arról is beszámoltak, hogy lépéseket tesznek a megfizethető és magas színvonalú gyermekgondozáshoz való hozzáférés javítása érdekében, ami döntő tényező a nők és a kisgyermekes szülők foglalkoztatásának előmozdítása szempontjából. Ezzel összefüggésben a résztvevők újlag megerősítették annak fontosságát, hogy a fiatalokat helyezték a munkaerőpiaci politikák középpontjába, és kiemelték, hogy a nemek közötti egyenlőség kulcsfontosságú tényező, amely szorosan kapcsolódik az ápolási-gondozási szolgáltatásokhoz való hozzáféréshez, valamint a munka és a magánélet közötti egyensúlyhoz.

⁹ Lásd az Európai Beruházási Bank (EBB) *2024. évi beruházási felmérését*, valamint az *537. sz. Eurobarométer gyorsfelmérést*.

¹⁰ Lásd az *529. sz. Eurobarométer gyorsfelmérést*.

¹¹ *A Tanács ajánlása (2020. október 30.) az „Út a munka világába – Az ifjúsági garancia megerősítése” témájában.*

¹² Lásd a Bizottságnak *a fogyatékkal élő személyek foglalkoztatására vonatkozó csomagját*.

¹³ *A Tanács ajánlása (2021. március 12.) a romák egyenlőségéről, társadalmi befogadásáról és részvételéről.*

Az aktív munkaerőpiaci politikák kialakításának és végrehajtásának javítására irányuló erőfeszítések is egyre nagyobb lendületet kapnak Európa-szerte, ami az integráltabb és személyközpontúbb támogatási rendszerek felé való elmozdulást jelzi. Egyre több tagállam fokozta az állami foglalkoztatási szolgálatok (áfsz-ek) és a nemzeti közigazgatás más részei közötti együttműködést, többek között jobb adatmegosztás és nagyobb adminisztratív kapacitás révén. Ezeket a reformokat digitális eszközökkel támogatták, bár egyes tagállamok arról is beszámoltak, hogy visszatértek a személyes tanácsadáshoz, ami hatékonyabbnak bizonyult a legveszélyeztetettebbek elérése terén. Néhány résztvevő elismerte az ilyen reformok értékét, és további előrelépésre szólított fel az átfogó, személyközpontú támogatási rendszerek irányába.

Ezzel párhuzamosan az adó- és juttatási reformok a munkaerőpiaci részvétel előmozdításának kulcsfontosságú eszközeivé váltak. Számos tagállam változtatásokat vezetett be a munkavállalást hátráltató tényezők csökkentése érdekében, különösen az alacsony keresetűek, a második keresők és más alulreprezentált csoportok esetében. Ezek közé tartoznak az adósávok, a mentességek és a juttatási struktúrák kiigazításai. Néhány résztvevő azonban hangsúlyozta, hogy ezek a reformok csak akkor lehetnek teljes mértékben hatékonyak, ha a munkahelyek minőségének javulásával párosulnak. E tekintetben a munkavállalói szervezetek hangsúlyozták a tisztességes bérek, a tisztességes munkafeltételek és a stabil foglalkoztatás fontosságát a folyamatban lévő munkaerő- és szakemberhiány kezelésében.

A Bizottság továbbra is támogatja a tagállamok erőfeszítéseit, és halad a cselekvési terv szerinti kötelezettségvállalásai teljesítése terén. Az Európai Szociális Alap Plusz (a továbbiakban: ESZA+) társadalmi innovációs ágán keresztül olyan projektekbe ruházott be, amelyek célja a NEET-fiatalok aktivizálása és továbbképzése, a migránsok munkaerőpiaci integrációjának előmozdítása, valamint a tartós munkanélküliség elleni küzdelem.¹⁴ A Bizottság szolgálatai által nemrégiben indított uniós szintű elemzés keretében a munka és a nyugdíj ötvözését ösztönző intézkedéseket is megvizsgáltak az idősebb felnőttek munkaerőpiaci részvételének bővítése céljából.¹⁵

¹⁴ Lásd az [ESZA+ honlapját](#).

¹⁵ Lásd: [ESPAN report on Flexible retirement pathways - An analysis of policies in 28 European countries](#) (ESPAN-jelentés a rugalmas nyugdíjba vonulási pályákról – 28 európai ország szakpolitikáinak elemzése).

A szociális partnerek szintén előrelépést tettek kötelezettségvállalásaik teljesítésében. Számos nemzeti szociális partner számolt be arról, hogy részt vesz az idősebb munkavállalók foglalkoztatásának – többek között pénzügyi ösztönzők, rugalmas nyugdíjba vonulási lehetőségek és a képzéshez való hozzáférés révén történő – előmozdítását célzó intézkedésekben. Mások támogatták a vállalkozói készséget, különös hangsúlyt helyezve a fiatalokra, a nőkre és a veszélyeztetett csoportokra. Néhány esetben a szociális partnerek beszámoltak arról a szerepről, amelyet az állami és a magán foglalkoztatási szolgálatok közötti megerősített együttműködés elősegítésében betöltöttek, ideértve többek között a munkaközvetítéssel, a képzéssel és a pályaorientációval kapcsolatos közös kezdeményezéseket. Ezek a hozzájárulások megerősítik a szociális partnerek fontos szerepét az inkluzív és reziliens munkaerőpiacok előmozdításában, valamint a nemzeti erőfeszítéseknek az uniós prioritásokkal való összehangolásában.

3.2.A továbbképzést és az átképzést előmozdító intézkedések

Unió-szerte jelentős szakpolitikai erőfeszítések zajlanak a készségek, a képzés és az oktatás területén a strukturális munkaerőhiány kezelése érdekében. A legtöbb tagállam felülvizsgálta vagy elfogadta nemzeti készségfejlesztési stratégiáját a jövő kihívásaira felkészült munkaerő kiépítése érdekében, egyre nagyobb figyelmet fordítva a zöld, a digitális és az alapkészségekre. Egyre gyakrabban kerül sor a szakképzési rendszerek reformjára, valamint az oktatási és képzési tantervek felülvizsgálatára, amelyeket gyakran az ESZA+, az RRF és a Technikai Támogatási Eszköz (TSI) támogat. Annak érdekében, hogy a képzési kínálat jobban igazodjon a folyamatosan változó munkaerőpiaci igényekhez, számos ország megerősíti a készségekkel kapcsolatos információgyűjtési rendszereit, beruház olyan eszközökbe, mint az előrejelzést szolgáló nagy adathalmazok és a mesterséges intelligencia, valamint bővíti a kettős átállással összhangban álló képzési kínálatot. Több tagállamban halad a *készségfejlesztési paktum*¹⁶ szerinti készségfejlesztési partnerségek végrehajtása és a „nettó zero” ipart szolgáló *készségakadémiák*¹⁷ elindítása is, és sok tagállam folytatja a mikrotanúsítványok és az egyéni tanulási számlák kidolgozásának támogatására irányuló erőfeszítéseit is.

¹⁶ A [készségfejlesztési paktum](#) az európai készségfejlesztési program egyik kiemelt intézkedése.

¹⁷ A [„nettó zero” iparról szóló jogszabállyal](#) összhangban az akadémiák képzést és oktatást biztosítanak a nettó zero technológiákról.

A Bizottság folyamatos előrelépést tesz a cselekvési terv szerinti kötelezettségvállalásai terén.

A cselekvési terv elindítása óta új *regionális készségfejlesztési partnerségeket*¹⁸ hozott létre, és a *szakképzési kiválósági központokba* irányuló jelentős beruházásokat készít elő, megerősítve az EU azon törekvését, hogy 2027-re 100 központot finanszírozzon.¹⁹ A Bizottság 2025. március 5-én előterjesztette a *készségek uniójának* kiépítésére irányuló kezdeményezését, amelynek célja, hogy mindenki számára lehetőségeket biztosítson az egész életen át tartó tanulás terén, és egyszerűsítse a nemzeti rendszerek uniós szintű támogatását.²⁰ A kezdeményezés magában foglal olyan intézkedéseket is, amelyek az *uniós készségakadémiák* megerősítésére, valamint az oktatási szolgáltatókkal, a vállalatokkal és a szociális partnerekkel való szorosabb együttműködés előmozdítására irányulnak.

A szociális partnerek továbbra is kulcsfontosságú szereplői a készségekkel kapcsolatos célkitűzések megvalósításának.

Együttműködnek a szakképző intézményekkel, a képzési intézményekkel és a munkáltatókkal, hogy támogassák a munkavállalók – köztük a kiszolgáltatott helyzetben lévők – továbbképzését és átképzését, valamint hogy javítsák a tanulószerveződéses gyakorlati képzések minőségét és hozzáférhetőségét. Több szervezet is hozzájárult a hiányszakmák azonosításához és a TTMM-képesítésekkel kapcsolatos közös megközelítés előmozdításához. Nemzeti szinten a szociális partnerek szintén részt vesznek a szakképzési rendszerek korszerűsítésében és a képzési kínálatnak az ágazatspecifikus készségigényekkel való összehangolásában, miközben továbbra is szerepet játszanak az egész életen át tartó tanulást előmozdító uniós programok végrehajtásában.

Ami a jövőt illeti, mind a munkáltatói, mind a munkavállalói szervezetek határozottabb nemzeti és uniós szintű fellépésre szólítottak fel a készségigények előrejelzése terén.

A munkavállalók képviselői azt is hangsúlyozták, hogy az oktatási reformot nem kizárólag a munkaerőpiaci keresletnek kell vezérelnie, és kiemelték a képzéshez való jognak és annak a fontosságát, hogy a munkáltatók számára a munkavállalókba való beruházásra irányuló ösztönzőket hozzanak létre. A résztvevők széles körben, időszerű és stratégiai előrelépésként üdvözölték a *készségek uniójának* az elindítását, amely segíthet abban, hogy a közös célkitűzések konkrét eredményekben öltsenek formát, és biztosíthatja, hogy az európai munkaerő felkészült legyen a jövőre.

¹⁸ A regionális készségfejlesztési partnerségek listája [elérhető az interneten](#).

¹⁹ A szakképzési kiválósági központokról további információk [elérhetők az interneten](#).

²⁰ Lásd a [készségek uniójáról szóló közleményt](#).

3.3.A munkafeltételek javítására irányuló intézkedések

A munkafeltételek javítására irányuló erőfeszítéseket EU-szerte megújult lendület jellemzi, amelynek összefüggésében a kormányok, az intézmények és a szociális partnerek egyre proaktívabb szerepet játszanak. Számos tagállam előrelépést tett a munkafeltételekről szóló közelmúltbeli uniós irányelvek átültetése terén, és többségük végrehajtotta *az EU-ban biztosítandó megfelelő minimálbékekről szóló irányelvet*²¹, több tagállam pedig előrelépést tett más – többek között az asbeszttel, a diizocianátokkal és az ólommal kapcsolatos – jogszabályokat²² illetően. Ezzel párhuzamosan a nemzeti hatóságok lépéseket tettek a munkaügyi jogérvényesítés megerősítésére, többek között azzal, hogy fokozták a munkaügyi ellenőrzéseket, bővítették a szankciók körét meg nem felelés esetére, és digitális eszközökbe ruháztak be. Többen is beszámoltak arról, hogy – gyakran *a klímasemlegességre való méltányos átállás biztosításáról szóló tanácsi ajánlás*²³ végrehajtását célzó, szélesebb körű stratégiák részeként – erőfeszítéseket tettek a zöld átálláshoz kapcsolódó munkahelyek munkafeltételeinek javítására. Általánosságban ezek a fejlemények egy olyan időszakban következnek be, amikor a polgárok tisztességes és érdemi foglalkoztatás iránti elvárásai fokozódnak, és a munkahelyek minősége alapvető tényezővé válik a munka vonzóbbá tételében, különösen a munkaerőhiánnyal küzdő ágazatokban.

²¹ [Az \(EU\) 2022/2041 irányelv \(2022. október 19.\)](#) az Európai Unióban biztosítandó megfelelő minimálbékekről.

²² [Az \(EU\) 2024/869 irányelv \(2024. március 13.\)](#) a 2004/37/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvnek és a 98/24/EK tanácsi irányelvnek az ólomra és annak szerves vegyületeire, valamint a diizocianátokra vonatkozó határértékek tekintetében történő módosításáról.

²³ [A Tanács ajánlása \(2022. június 16.\)](#) a klímasemlegességre való méltányos átállás biztosításáról.

A Bizottság a cselekvési terv keretében a munkakörülményekkel kapcsolatos kötelezettségvállalásainak több mint a felét teljesítette, a többi kötelezettségvállalás tekintetében pedig halad előre. A háromoldalú ülésen előterjesztett legfontosabb kezdeményezések közé tartozott *a vonzó és fenntartható felsőoktatási életpályákról szóló tanácsi ajánlásra* irányuló javaslat²⁴, *a szakmai gyakorlatok megerősített minőségi keretrendszerére* irányuló javaslat²⁵, valamint a távmunkára és a lecsatlakozáshoz való jogra vonatkozó esetleges jogalkotási kezdeményezésnek a folyamatban lévő előkészítése.²⁶ A Bizottság emellett elősegítette az egymástól való tanulást a munkahelyi pszichoszociális kockázatok kezelésére irányuló tagállami megközelítések kapcsán²⁷, és további jogalkotási intézkedéseket készít elő annak érdekében, hogy javuljon a munkavállalók védelme a veszélyes anyagoknak való kitettséggel szemben.²⁸ Emellett támogatja a mentális egészséggel kapcsolatos kihívások kezelésére irányuló erőfeszítéseket olyan ágazatokban, mint az egészségügy, ahol továbbra is nyomás nehezedik a munkafeltételekre.

A szociális partnerek is jelentős hozzájárulást nyújtottak, összhangban a cselekvési terv szerinti kötelezettségvállalásaikkal. A szakszervezetek olyan intézkedésekről számoltak be, amelyek célja, hogy a nemzeti gyakorlatokat összehangolják a bérek átláthatóságára, a megfelelő minimálbérekre, valamint a munkahelyi egészségvédelemre és biztonságra vonatkozó uniós jogszabályokkal. Számos kezdeményezés célja továbbá a munkahelyi megkülönböztetés megelőzése, az egyenlő bánásmód előmozdítása és inkluzív munkakörnyezet kialakítása, különösen a fogyatékkal élő személyeket illetően. Ami a munkáltatókat illeti, a szociális partnerek szervezetei a sokszínűséggel és a befogadással kapcsolatos kampányokat indítottak, előmozdították a munkafeltételek javítását célzó kollektív tárgyalásokat, és lépéseket tettek a be nem jelentett munkavégzéssel és a munkahelyi zaklatással szembeni küzdelem érdekében. Ezek az intézkedések együttesen szemléltetik, hogy a szociális párbeszéd nemcsak a megfelelés, hanem az innováció eszköze is lehet a foglalkoztatási gyakorlatok terén.

²⁴ [A Tanács ajánlása \(2024. november 25.\) a vonzó és fenntartható felsőoktatási életpályákról.](#)

²⁵ A Tanács és az Európai Parlament jelenleg [tárgyal róla](#).

²⁶ A Bizottság [konzultál a szociális partnerekkel](#).

²⁷ Lásd: [Peer Review on Legislative and enforcement approaches to address psychosocial risks at work in the Member States](#) (a tagállamokban a munkahelyi pszichoszociális kockázatok kezelésére irányuló jogalkotási és jogérvényesítési megközelítések szakértői értékelése).

²⁸ Július 18-án a Bizottság szigorúbb biztosítékokat [javasolt](#) a veszélyes anyagoknak kitett munkavállalók tekintetében.

A fenti előrelépés ellenére egyes résztvevők megjegyezték, hogy az uniós irányelvek valamennyi tagállamban történő teljes körű átültetését és végrehajtását tartósan fennálló kihívások övezik. A munkavállalói szervezetek folyamatos erőfeszítésekre szólítottak fel annak érdekében, hogy minden munkavállaló számára erős védelem és méltányos munkafeltételek legyenek biztosítottak, és hangsúlyozták, hogy a folytatódó – többek között olyan uniós eszközök, mint a Helyreállítási és Rezilienciaépítési Eszköz (RRF) révén megvalósuló – beruházások továbbra is elengedhetetlenek a hatékony munkaügyi jogérvényesítés és megfelelés támogatásához.

3.4.A munkaerő mobilitását és az EU-n kívüli tehetségek vonzását elősegítő intézkedések

A demográfiai nyomás fokozódásával és a világ minden táján fellelhető tehetségek iránti verseny erősödésével az EU-n belüli munkavállalói mobilitás és a nemzetközi tehetségek vonzása olyan kulcsfontosságú szakpolitikai területekként jelennek meg, amelyek intézkedései révén Uniószerre kezelhető a munkaerő- és szakemberhiány. A legtöbb tagállam folytatja az „Európa mozgásban” tárgyú tanácsi ajánlás²⁹ végrehajtására irányuló erőfeszítéseit, és egyre nagyobb mértékben támogatja a tanulási célú mobilitást valamennyi oktatási és képzési ágazatban. Sok tagállam lépéseket tett a szakmai képesítések kölcsönös elismerésének megkönnyítése érdekében, többek között jogalkotási reformok révén, bár a résztvevők megjegyezték, hogy az előrehaladás továbbra is egyenetlen, és gyorsabb végrehajtásra szólítottak fel annak érdekében, hogy kézzelfogható eredményeket lehessen elérni a gyakorlatban.

A szociális biztonsági rendszerek koordinációjának digitalizálása is halad: a tagállamok egy nagy csoportja teljes mértékben végrehajtotta a szociális biztonságra vonatkozó információk elektronikus adatcseréjét (EESSI)³⁰, míg mások az európai társadalombiztosítási kártya (ESSPASS)³¹ fejlesztését tesztelik vagy figyelik meg. Ezzel párhuzamosan egyre gyakoribbá válnak az Európai Munkaügyi Hatósággal folytatott közös ellenőrzések, ami a határokon átnyúló együttműködésbe való nagyobb befektetést tükrözi. Ezek az erőfeszítések hozzájárulnak a munkavállalók zökkenőmentesebb mobilitásához és a munkavállalói jogok jobb érvényesítéséhez.

²⁹ [A Tanács ajánlása \(2024. május 13.\)](#) – „Európa mozgásban” csomag – tanulási célú mobilitási lehetőségek mindenki számára.

³⁰ Az [EESSI](#) egy decentralizált informatikai rendszer, amely Uniószerre segíti a társadalombiztosítási szerveket a fent említett különböző ágakkal kapcsolatos információk gyorsabb és biztonságosabb cseréjében.

³¹ Az [ESSPASS](#) projekt célja, hogy megkönnyítse az egyének számára társadalombiztosítási jogaik gyakorlását akkor, amikor egy másik európai országban tartózkodnak.

A Bizottság a cselekvési terv szerinti, e területre vonatkozó kötelezettségvállalásainak a jelentős részét teljesítette, és a többiét illetően is halad. A közelmúltbeli kezdeményezések közé tartozik egy európai diplomára vonatkozó, a képesítések és a külföldi tanulmányi időszakok elismerése előtt álló akadályok felszámolására irányuló csomag³², valamint a kiküldetési eljárások közös digitális nyilatkozat révén történő egyszerűsítésére irányuló javaslat³³. Az Európai Munkaügyi Hatóság egy kísérleti projektet is indít, hogy megkönnyítse a kiküldött munkavállalók javadalmazásának kiszámítását. A jogszerű migráció területén a Bizottság megerősíti a kiválasztott partnerországokkal kialakított *tehetséggondozási partnerségeket*³⁴, és továbbfejleszti az *uniós munkaerő-migrációs platformot*, konkrét támogatást nyújtva a tagállamoknak munkaerőpiaci szükségleteik kielégítéséhez³⁵.

A szociális partnerek aktívan hozzájárulnak a munkavállalói mobilitáshoz és a méltányos migrációhoz. A munkáltatói és munkavállalói szervezetek nyomon követik a munkaerő- és szakemberhiányt a kulcsfontosságú ágazatokban, és támogatják a mobilitást azon foglalkozások felé, amelyek iránt nagy a kereslet. Az Erasmus+ és az EURES révén is előmozdítják a mobilitást, egyszerűsítik az adminisztratív eljárásokat, és azon dolgoznak, hogy felszámolják a szakképzett munkavállalók előtt álló jogi és gyakorlati akadályokat. A szociális partnerek több országban is részt vettek az EU-n kívülről történő munkaerő-felvételt megkönnyítő reformokban, és támogatták többek között a *tehetséggondozási partnerségeket*, az *uniós tehetségbázisra* irányuló kezdeményezést és a migrációs útvonalakhoz kapcsolódó képzési programokat.

Továbbra is közös prioritás méltányos és tisztességes feltételeket biztosítani a migráns munkavállalók számára. Több tagállam a szélesebb körű integrációs programok részeként fejleszti a foglalkoztatási tanácsadó szolgáltatásokat, amelyek a munkaerő-kizsákmányolás megelőzése érdekében nyelvi képzést és megerősített munkaügyi felügyelőségeket is magukban foglalnak. Ezzel párhuzamosan a szociális partnerek fokozták a migráns munkavállalók méltányos munkafeltételeinek fenntartására és munkaerőpiaci integrációjának támogatására irányuló erőfeszítéseiket is. A résztvevők hangsúlyozták, hogy a jól kezelt és méltányos jogszerű migráció nemcsak munkaerőpiaci szükségszerűség, hanem stratégiai beruházás is a társadalmi kohézióba, a globális partnerségekbe és a hosszú távú jólétbe.

³² [Közlemény a közös európai diploma tervezetéről.](#)

³³ A Tanács és az Európai Parlament jelenleg [tárgyal](#) a javaslatról.

³⁴ A [tehetséggondozási partnerségeket](#) az új [migrációs és menekültügyi paktumban](#) jelentették be.

³⁵ 2023 januárjában elindult a [munkaerő-migrációs platform](#), amely a [képzett és tehetséges munkavállalókra vonatkozó csomag](#) egyik konkrét eredménye.

4. KONKLÚZIÓK

Bár a munkaerő- és szakemberhiány annak 2022-es csúcsértéke óta kissé enyhült, a legtöbb tagállamban még mindig történelmileg magas szinten áll, és mérettől és ágazattól függetlenül továbbra is érinti a vállalkozásokat. Fennáll annak a kockázata, hogy ha nem kezelik, a munkaerő- és szakemberhiány aláássa az EU innovációs kapacitását, elriasztja a beruházásokat, és gyengíti mind az EU versenyképességét, mind szociális modelljének alapjait. Emellett közvetlen fenyegetést jelent a zöld és digitális átállás sikeres megvalósítására nézve, amely a megfelelő készségekkel rendelkező munkaerő meglététől függ. Amint azt Mario Draghi *az európai versenyképesség jövőjéről szóló jelentésében* hangsúlyozta, a megfelelő készségek kínálatának növelése elengedhetetlen az EU hosszú távú versenyképességének megerősítéséhez.³⁶

Egy évvel a cselekvési terv elfogadása után, bár több kulcsfontosságú területen további erőfeszítésekre van szükség, úgy tekinthető, hogy a cselekvési terv végrehajtása jól halad, hiszen a Bizottság – júliusig – a vállalt kötelezettségek több mint felét teljesítette. A legtöbb tagállam a cselekvési tervben szereplő cselekvési felhívásokkal összhangban tett kezdeményezésekről számolt be. A Bizottság halad a fennmaradó kötelezettségvállalásai teljesítése terén is. A szociális partnerek, köztük nemzeti tagszervezeteik is jelentős előrelépést tettek a hatáskörükbe tartozó valamennyi kötelezettségvállalás teljesítése terén. A résztvevők ugyanakkor széles körben hangsúlyozták, hogy fokozni kell a munkafeltételek javítására, az EU-n belüli méltányos mobilitás megkönnyítésére és az EU-n kívüli tehetségek vonzására irányuló intézkedéseket. Tekintettel a tartósan fennálló strukturális munkaerőhiányra és munkaerőigényekre, a résztvevők határozott érdeklődésüket fejezték ki a cselekvési terv végrehajtásával kapcsolatos háromoldalú eszmecserék folytatása iránt. Hangsúlyozták továbbá, hogy a hatékony és fenntartható szakpolitikai válaszok biztosítása érdekében fenn kell tartani és fel kell gyorsítani a reformok ütemét.

³⁶ [Az európai versenyképesség jövője: Mario Draghi jelentése.](#)

Azzal, hogy egy asztalhoz ültette a tagállamokat, a Bizottságot, valamint az uniós és a nemzeti szociális partnereket, az EMCO PAG ülése újólag megerősítette a háromoldalú párbeszéd – mint az EU szociális modelljének sarokköve – stratégiai értékét. Strukturált platformot biztosított a munkáltatók és a munkavállalók képviselői számára a nemzeti és uniós politikai döntéshozókkal való közvetlen együttműködéshez, lehetővé téve a közös prioritásokkal kapcsolatos konstruktív eszmecserét. A bizottság továbbra is elő fogja mozdítani a közös célkitűzések iránti együttes felelősségvállalás megerősítésének lehetőségeit, és konkrét példákkal illusztrálja majd az előrehaladást, miközben azonosít olyan területeket, amelyek további közös erőfeszítéseket igényelnek.
