



Az Európai Unió
Tanácsa

Brüsszel, 2023. november 20.
(OR. en)

15701/23

JAI 1530
MIGR 404
ASIM 109
SOC 806
EMPL 580

FEDŐLAP

Küldi:	az Európai Bizottság főtitkára részéről Martine DEPREZ igazgató
Az átvétel dátuma:	2023. november 16.
Címzett:	Thérèse BLANCHET, az Európai Unió Tanácsának főtitkára
Biz. dok. sz.:	COM(2023) 715 final
Tárgy:	A BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK, A TANÁCSNAK, AZ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁGNAK ÉS A RÉGIÓK BIZOTTSÁGÁNAK a képzett és tehetséges munkavállalók mobilitásáról

Mellékelten továbbítjuk a delegációknak a következő dokumentumot: COM(2023) 715 final.

Melléklet: COM(2023) 715 final



Brüsszel, 2023.11.15.
COM(2023) 715 final

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

a képzett és tehetséges munkavállalók mobilitásáról

1. BEVEZETÉS

A képzett munkaerő kulcsfontosságú az uniós gazdaság versenyképessége, valamint növekedésre és innovációra való képessége szempontjából. A munkáltatók nehezen találják meg a számukra megfelelő munkavállalókat. A Bizottság közelmúltban bevezetett demográfiai eszköztára megmutatta, hogy Európa idősödő népességének hatására hogyan súlyosbodik ez a kihívás¹. **Az Uniónak sürgősen lépéseket kell tennie munkaerő-állományának növelése érdekében.**

Az Unióban tapasztalható munkaerőhiány számos foglalkozást és ágazatot érint a készségek valamennyi szintjén, ideértve az egészségügyet, a tartós ápolás-gondozást és a szociális munkát, az építőipart, a gyártást, a szállítást és tárolást, a szálláshely-szolgáltatást és vendéglátást, a mérnöki, műszaki és tudományos tevékenységeket, valamint az információs és kommunikációs technológiát (IKT). Ahogy az Unió folyamatosan alkalmazkodik a változó világhoz, előreláthatók a készséghiányok az alapvető területeken. A megfelelő szakpolitikák bevezetésével a **zöld átállás** 2030-ig 1–2,5 millió új munkahelyet teremthet majd. A **digitális átállás** növelni fogja a magas szintű IKT-szakértelmet, továbbá az alapvető digitális készségek iránti keresletet, miközben az Unióban további 11 millió IKT-szakembert kellene foglalkoztatni ahhoz, hogy elérjük a 2030-ra kitűzött 20 milliós számot².

A készségek európai éve arra hívja fel a figyelmet, hogy a munkaerő- és szakemberhiány megoldásának stratégiai megközelítése elengedhetetlen, és ez a jövőben is így lesz. Ezt a munkát magunkon kell elkezdeni. Az uniós munkaerőpiaci politika középpontjában a belföldi munkaerő³ átképzésére és továbbképzésére, továbbá a munkaerőpiacon kisebb arányban jelen lévő csoportok⁴ aktiválására irányuló intézkedések állnak, célzott támogatást nyújtva az elnéptelenedéssel és szakemberhiánnyal küzdő régióknak, valamint az Unión belüli mobilitásnak. Számos intézkedés már jelenleg is folyamatban van (lásd az összefoglalót a mellékletben); ezek előmozdítják a képesítések elismerésére és a készségek érvényesítésére szolgáló rendszereket és gyakorlatokat, segítik azt, hogy a munkavállalói mobilitás csökkentse az egységes piacon fennálló akadályokat, és fokozza a tanulói mobilitást. Azonban pusztán ezekkel az intézkedésekkel nem elégíthető ki a kereslet. Miközben az egész világon hiány van a készségekből, az Unió jövőbeli versenyképességét az befolyásolja majd, hogy képes-e lesz globális szinten magához vonzani a tehetségeket és támogató környezetet biztosítani ahhoz, hogy **a bármely szintű készségekkel rendelkező emberek Európába jöjjenek.**

Az EU folytatni fogja **a partnerországokkal folytatott együttműködés elmélyítését,** kölcsönösen előnyös megközelítést biztosítva a jogszerű migráció új lehetőségeinek megnyitásához, támogatást nyújtva a készségfejlesztéshez és az agyelszívás megakadályozása érdekében előmozdítva a körkörös migrációt.

A jelen közlemény és az azt kísérő javaslatok több egymást kölcsönösen erősítő intézkedést tartalmaznak, amelyek azt célozzák, hogy az Unió vonzóbbá váljon a tehetségek számára minden olyan foglalkozás körében, ahol a munkáltatóknak készségekre lehet szükségük,

¹ COM(2023) 577 final.

² A COM(2021) 118 final dokumentumban meghatározott cél. Az alkalmazásban álló IKT-szakemberekre vonatkozó Eurostat-adatkészletből származó statisztikák, amelyek a következő internetcímen érhetők el: [Statisztika | Eurostat \(europa.eu\)](#).

³ Az Unió belföldi munkavállalói közé tartoznak a foglalkoztatott és munkanélküli uniós polgárok, valamint az Unióban jogszerűen tartózkodó foglalkoztatott és munkanélküli harmadik országbeli állampolgárok.

⁴ Például nők, fiatalok, idősebb munkavállalók, fogyatékossgal élő személyek, romák és migráns háttérrel rendelkezők.

továbbá hogy fellendüljön az Unión belüli mobilitás. Kezelik a nemzetközi munkaerő-felvétel előtt álló akadályokat, és hozzájárulnak annak biztosításához, hogy a harmadik országbeli állampolgárok teljes mértékben kiaknázhassák készségeiket és képesítéseiket Európában. A bemutatott kezdeményezések célja **az uniós támogatás felhasználása és az Unió együttes súlyának latba vetése annak érdekében, hogy segítsék a tagállamokat a tehetségért folytatott globális versenyben.** A javasolt új eszközök segítenék az uniós munkáltatók és az Unióban munkát kereső harmadik országbeli állampolgárok közötti **munkaközvetítést.** Az uniós szintű fellépés nagyobb hatást fejthet ki, mint az egyes tagállamok külön erőfeszítései, ami még sürgetőbbé teszi a munkáltatók számára szükséges munkaerő bevonását és a méretgazdaságosság nyújtotta lehetőségek kihasználását a munkaerő-felvétel akadályainak csökkentésében. Az Unión belüli mozgás megkönnyítése – például a tanulási célú mobilitást előmozdító intézkedések sorozata – szintén kedvező hatással van azokra az Unión kívülről érkező személyekre, akik az uniós munkaerőpiacra kívánnak belépni.

Az itt meghatározott intézkedések célja, hogy **horizontális és átfogó kormányzati megközelítést** biztosítsanak. **A már jelenleg is zajló munkára, többek között a képzett és tehetséges munkavállalókra vonatkozó csomagra, a migrációs és menekültügyi paktumra, valamint a harmadik országokkal folytatott folyamatos együttműködésre épülnek.** A végrehajtás a tagállamok migrációs és foglalkoztatási hatóságainak, a helyi és regionális szintű szereplőknek, a szociális partnereknek, a vállalkozásoknak és a partnerországokban működő megfelelő szereplőknek a hozzájárulásán alapul majd.

2. HOGYAN SEGÍTHETI A MEGOLDÁST A NEM UNIÓS ORSZÁGOKBÓL ÉRKEZŐ TEHETSÉGEK MOBILITÁSA?

Az Unió a készségek kapcsán olyan nagyságrendű kihívásokkal szembesül, hogy **minden rendelkezésre álló szakpolitikai intézkedéssel élnie kell.**

A harmadik országbeli állampolgárok már ma is jelentős mértékben hozzájárulnak az uniós munkaerőpiachoz és gazdasághoz. Az alapvető feladatokat ellátó kulcsfontosságú munkavállalók 13 %-a harmadik országbeli állampolgár⁵. A tagállamok egyre inkább megnyitják munkaerőpiacukat a hiányok kezeléséhez szükséges készségekkel rendelkező harmadik országbeli állampolgárok előtt. 2022-ben mintegy 1,6 millió első tartózkodási engedélyt adtak ki harmadik országbeli állampolgárok számára az Unióban történő munkavállalás céljából⁶. Ez a legmagasabb szám azóta, hogy az Eurostat 2009-ben megkezdte az adatgyűjtést. Azokban a szakmákban, ahol ez a hiány jelentkezik, jellemzően magasabb az Unión kívül született munkavállalók aránya⁷.

A közelmúltban több **tagállam hajtott végre reformokat munkaerő-migrációs rendszerében a külföldről való belépés megkönnyítése érdekében, illetve több tagállam mérlegeli e reformok lehetőségét**⁸. A tagállami megközelítések azonban eltérőek, és a

⁵ Immigrant Key Workers (Kulcsfontosságú bevándorló munkavállalók): Their Contribution to Europe's COVID-19 Response (Kulcsfontosságú bevándorló munkavállalók: Hozzájárulásuk a Covid19-járványnak adott európai válaszügyintézkedésekhez),: https://joint-research-centre.ec.europa.eu/jrc-news-and-updates/crucial-contribution-migrant-workers-europes-coronavirus-response-2020-05-13_en

⁶ [Közel 3,7 millió első tartózkodási engedélyt adtak ki 2022-ben \(europa.eu\).](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&code=sdg-8-8.2)

⁷ Az európai foglalkoztatási és szociális fejleményekről szóló 2023. évi jelentés.

⁸ Németország például 2023 júniusában fogadott el egy munkaerő-migrációs reformot; ebben a kormány arra hivatkozott, hogy évente 400 000 harmadik országbeli állampolgárt kell bevonniuk. Olaszország 2023 júliusában új rendeletet fogadott el a jogszerű migrációról, amelyben arra hivatkozott, hogy 2023 és 2025 között összesen 833 000 harmadik országbeli állampolgárra van szükség számos ágazatban, többek között a

migrációs rendszerekre vonatkozó információk nem mindig könnyen fellelhetők⁹, a partnerországokkal folytatott együttműködés pedig sok esetben széttagolt. Ezek a tényezők együttesen csökkentik az Unió vonzerejét a potenciális munkavállalók szemében.

Ha nem sikerül az Unión kívülről érkező munkavállalókat a hiányszakmákba vonzani és készségeiket jobban kihasználni, akkor a munkaerő-kereslet továbbra is kielégítetlen marad valamennyi készségszinten, lassul a gazdasági növekedés, és romlik a szolgáltatások minősége. Az Uniót nem csupán a hiányok kezelése céljából kell vonzóvá tenni globális szinten a tehetséges személyek számára, hanem **az innováció és a technológiai fejlődés előmozdítása érdekében** is. A kiemelkedően tehetséges személyek óriási hatást képesek gyakorolni az Unió innovációs képességére és új üzleti modellek fejlesztésére irányuló képességére. Például ha az Unió vezető szerepet szándékozik betölteni a forradalmi technológiák, valamint a web 4.0-ra és a virtuális világokra való átállás¹⁰ terén, alapvető fontosságú, hogy figyelmet fordítson a legmagasabb szintű készségek e szűk szegmensére, ahol a tehetségekért folytatott globális verseny a legintenzívebb. Az Egyesült Államok és Kanada célzott programokat működtet, amelyek a keresett készségekkel¹¹ rendelkező tehetséges egyéneket célozzák meg; egyes tagállamok is ezt a megközelítést alkalmazzák¹².

Az Unió által a tehetséggel rendelkező külföldről érkező személyekre gyakorolt vonzerő fokozása

A tehetséggel rendelkező személyek számára jelentett vonzerőt mérő OECD-mutató¹³ tanúsága szerint az Unió jelenleg nem képes sikeresen versenyezni a világ legjobb tehetségeiért. A külföldről érkező képzett munkaerő vonzása terén **az Unió egésze jelenleg nem használja ki teljes mértékben a lehetőségeit**¹⁴. Az Unióban elérhető magas életminőség és lehetőségek ellenére a harmadik országbeli állampolgárok a számukra legvonzóbb célpontok között nem említik az uniós tagállamokat, ehelyett más OECD-tagokat részesítenek előnyben, például Új-Zélandot, Ausztráliát, az Egyesült Államokat vagy Kanadát. E jelenség kapcsán egyik tényező lehet a célország nyelvének elsajátítása is. A magas szintű képzettséggel rendelkező munkavállalók számára jelentett vonzerőt mérő OECD-mutató tanúsága szerint a világ öt legvonzóbb országa között mindössze egy uniós tagállam, Svédország található.

A jogszerű migráció megosztott hatáskörbe tartozik, ami azt jelenti, hogy a tagállamok továbbra is teljes mértékben jogosultak arra, hogy meghatározzák, hány személyt kívánnak beengedni. **A kihívások és az igények** ugyanakkor **közösek**. Az Uniónak mint a külföldi tehetségek számára vonzó célpontnak a népszerűsítése valamennyi tagállam számára előnyös lehet, hiszen lehetővé teszi az alacsonyabb nemzetközi profillal vagy a tehetségek vonzására kevesebb erőforrással rendelkező tagállamok számára, hogy kihasználhassák az erőfeszítések összességéből és az uniós gazdaság integrációjának tükrözéséből származó előnyöket. Ezen túlmenően az uniós együttműködés a tagállamokat és a munkáltatókat a közös gyakorlati

szociális ellátásban, a közlekedésben, az idegenforgalomban és a mezőgazdaságban. A tagállami munkaerő-migrációs szakpolitikákkal kapcsolatos további információkért lásd az uniós tehetségbázisról szóló hatásvizsgálati jelentés (SWD(2023) 717 final) 8. mellékletét.

⁹ Jóllehet létezik egy uniós bevándorlási portál, a harmadik országbeli állampolgárok és munkáltatók nem feltétlenül tudnak róla, illetve az ott elérhető információk nem igazodnak az egyedi helyzetekhez.

¹⁰ Lásd: COM(2023) 442 final.

¹¹ Lásd például az USA O-1A vízumát.

¹² Európai Migrációs Hálózat, [Összefoglaló jelentés az induló és innovatív vállalkozók migrációs lehetőségeiről az Európai Unióban](#), 2019. december.

¹³ [A tehetséges személyekre gyakorolt vonzerő, 2023 – OECD](#).

¹⁴ További elemzésért lásd az uniós tehetségbázisról szóló hatásvizsgálati jelentést (SWD(2023) 717 final).

kihívások kezelésében is segíti, ideértve a harmadik országbeli állampolgárok készségeinek felmérését, a munkáltatókhoz való kiközvetítésüket és a harmadik országokkal való együttműködés megszervezését.

A jogszabályi keret hiányosságainak kezelését célzó munka folyamatban van. A jogszerű migráció 2019. évi célravezetőségi vizsgálata¹⁵ azt mutatta, hogy az e területet érintő uniós vívmányok széttagoltak, és nem értek el megfelelő eredményt az Unió általában vett vonzerejének növelése kapcsán. Azóta elfogadták a felülvizsgált kékkártya-irányelvet¹⁶, amely hatékonyabb szabályokat vezetett be a magasan képzett munkavállalók vonzása érdekében (a végrehajtás határideje 2023 novembere). A képzett és tehetséges munkavállalókra vonatkozó csomagban¹⁷ foglaltaknak megfelelően tárgyalások folynak az összevont engedélyről szóló irányelv¹⁸ és a huzamos tartózkodási engedéllyel rendelkezőkről szóló irányelv¹⁹ felülvizsgálatára irányuló bizottsági javaslatokról, melyek célja a jogszerű migrációhoz kapcsolódó eljárások egyszerűsítése. Ennek nyomon követése céljából a Bizottság vállalta, hogy három fontos területen elvégzi az Unióba irányuló jogszerű migráció további lehetőségeit. E területek a következők: tartós ápolás-gondozás, ifjúsági mobilitás és innovatív vállalkozók.

A képzett és tehetséges munkavállalókra vonatkozó csomag egyértelművé tette, hogy – tekintettel a harmadik országbeli állampolgárok toborzása előtt álló gyakorlati akadályok mértékére – **a meglévő jogalkotási intézkedések nem elégségesek.** A nemzetközi munkaközvetítés továbbra is túlságosan bonyolult és költséges, a nem uniós állampolgárok és a munkáltatók (és különösen a korlátozott erőforrásokkal rendelkező kkv-k) számára egyaránt²⁰. A harmadik országbeli állampolgároknál sok esetben jelentős költségek, például adminisztratív vagy fordítási költségek merülnek fel. A pénzügyi terheken túl **a nemzetközi munkaerő-felvételi eljárások összetettsége és hossza is visszatartó erejű** mind a harmadik országbeli állampolgárok, mind pedig a munkáltatók számára²¹: az Unión kívül toborzó vállalatok több mint fele (52 %) véli úgy, hogy a folyamat nagyon vagy mérsékelten nehéz²². Régóta fennálló akadály az is, hogy problémák jelentkeznek a jogszerű migrációra vonatkozó szabályokkal és eljárásokkal kapcsolatos egyértelmű információkhoz való hozzáférés kapcsán²³.

Amint azt Ursula von der Leyen elnök az Unió helyzetét értékelő 2022. évi beszédében kiemelte: **a harmadik országbeli állampolgárok képesítéseinek elismerésével** kapcsolatos kihívások sok esetben újabb gyakorlati akadályt jelentenek, amely visszatartja a munkavállalókat attól, hogy az Unióba jöjjenek. A tagállamok különös kötelezettségeket

¹⁵ SWD(2019) 1056 final.

¹⁶ (EU) 2021/1883 irányelv (2021. október 20.) a harmadik országbeli állampolgárok magas szintű képzettséget igénylő munkavállalás céljából való beutazásának és tartózkodásának feltételeiről és a 2009/50/EK tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről.

¹⁷ COM(2022) 657 final.

¹⁸ COM(2022) 655 final.

¹⁹ COM(2022) 650 final.

²⁰ További részletekért lásd az uniós tehetségbázisról szóló hatásvizsgálati jelentést (SWD(2023) 717 final). Az itt található becslések szerint a harmadik országbeli állampolgárok esetében a munkaerő-felvétel átlagos költsége az 1 500 és 2 500 EUR közötti tartományban eshet (ebben még nem szerepelnek áthelyezési költségek). Ez az összeg akár 8 500–10 000 EUR-ra is emelkedhet abban az esetben, ha munkaközvetítő ügynökségek szolgáltatásaira is szükség van.

²¹ A folyamat átlagos időtartama 4–6 hónap.

²² Az Eurobarométer 529. sz. gyorsfelmérése: A készségek európai éve: Szakemberhiány, munkaerő-felvételi és -megtartási stratégiák a kis- és középvállalkozásoknál.

²³ A jogszerű migrációra vonatkozó 2019. évi célravezetőségi vizsgálat (SWD(2019) 1056 final).

határoznak meg azokra a szakmákra vonatkozóan, amelyeket valamennyi tagállamban szabályoznak. A szakmai képesítések elismeréséről szóló uniós jogszabályok (2005/36/EK irányelv) értelmében sor került uniós szintű képzési minimumkövetelmények meghatározására hét szakma (például ápolók és orvosok) esetében. Az egyéb szakmák szabályozása nemzeti hatáskörbe tartozik²⁴. Csupán néhány olyan tagállam van, ahol több száz szakmára nézve létezik szabályozás (például az építőmérnökökre vagy a fűtésteknikusokra vonatkozóan). Adott esetben hivatalos elismerési határozatokra szükség lehet egy szakma gyakorlásának megkezdéséhez, a jogszerű migrációhoz vagy a további tanulmányok folytatásának lehetőségéhez.

A képesítések elismerése elengedhetetlen annak biztosításához, hogy az adott szakmákba érkező munkavállalók megfelelő szintű végzettséggel, képzettséggel vagy tapasztalattal rendelkeznek. A harmadik országokban szerzett képesítések elismerésére irányuló eljárások azonban sok esetben túlságosan **költségesek, összetettek és időigényesek**. A tagállamok számára emellett komoly adminisztratív terhet jelent a harmadik országok képesítési rendszereivel kapcsolatos információk hiánya, a szakértelem és az erőforrások uniós szintű összevonásának korlátozott szintje, valamint a dokumentumok hitelességének ellenőrzése terén jelentkező nehézségek sora.

Számos nem szabályozott foglalkozás terén tapasztalható hiány. Ezekben az esetekben a munkáltatók mérlegelési jogkörrel rendelkeznek: eldönthetik, hogy a harmadik országbeli állampolgárok képesítésük, tapasztalatuk és készségeik alapján megfelelő profillal rendelkeznek-e, és ebben az esetben nincs szükség hivatalos elismerési eljárásra. A tehetségek és a készségek mobilitásának azonban további jelentős akadálya, hogy a munkáltatók nem ismerik a nem szabályozott szakmákba való felvételhez szükséges, **harmadik országokban szerzett készségeket és képesítéseket, továbbá nem bíznak azokban**²⁵.

Mindezek nem csupán az Unió vonzerejét befolyásolják, hanem képzett munkaerő szakértelmének elpazarlásához, úgynevezett „**agypazarláshoz**” is vezet, ami azt jelenti, hogy a harmadik országbeli állampolgárok képzettségi szintjük alatt vállalnak munkát. Az Eurostat adatai szerint 2022-ben a harmadik országbeli állampolgárok több mint negyede magasan képzett, 39,4 %-uk túlképzett²⁶ az általa végzett munkához; a nők esetében ez utóbbinak nagyobb a valószínűsége, mint a férfiak esetében. Ez az arány a valamely másik tagállamban munkát vállaló uniós polgárok esetében 31,8 %, a saját országukban lakóhellyel rendelkezők esetében pedig csupán 21,1 %²⁷. A képesítések elismerésének és a készségek érvényesítésének megkönnyítésével tehát kihasználhatók azok a kiaknázatlan lehetőségek, amelyeket a már jelenleg is az Unióban tartózkodó harmadik országbeli állampolgárok jelentek.

Az Unió vonzereje és a jogszerű migrációt érintő szakpolitikák általános sikere szempontjából is központi jelentőségű, hogy a jogszerűen tartózkodó harmadik országbeli állampolgárok számára **kedvező környezet** jöjjön létre és elérhető legyen a hatékony integrációs támogatás, melynek a munkavállalók családjára is ki kell terjednie. Ezen a

²⁴ A tagállamoknak azonban biztosítaniuk kell, hogy a szakmákhoz való hozzáférés szabályozása arányos, és nem alkalmaz az állampolgárságon vagy egyéb okokon alapuló megkülönböztetést. Az (EU) 2018/958 irányelvvel összhangban a szakmai szabályozásra vonatkozó új intézkedések elfogadása vagy a meglévő intézkedések módosítása előtt az arányosság értékelését is el kell végezni.

²⁵ Az uniós tehetségbázisra vonatkozó javaslatot kísérő hatásvizsgálati jelentés (SWD(2023) 717 final).

²⁶ Ez azt jelenti, hogy magas iskolai végzettségük ellenére alacsony vagy közepes képzettséget igénylő munkakörökben dolgoznak.

²⁷ 2023 júliusában lekért adatok (Eurostat).

területen továbbra is vannak kihívások. A harmadik országbeli állampolgárok több megkülönböztetést tapasztalnak a munkahelyen, és a bizonyítékok arra engednek következtetni, hogy ez a jelenség aránytalanul nagy mértékben érinti a magasan képzett személyeket²⁸. Ez az egyik oka annak, hogy a nem uniós polgárok foglalkoztatási rátája alacsonyabb, mint az uniós polgároké²⁹. Mind a rasszizmus elleni uniós cselekvési terv³⁰, mind pedig a 2021–2027-es időszakra vonatkozó integrációról és befogadásról szóló cselekvési terv³¹ e probléma kezelésére törekszik. A tisztességes és átlátható munkaerő-felvétel biztosítja, hogy minden jelölt egyenlő, elfogultságtól mentes lehetőséget kapjon arra, hogy nemétől, faji vagy etnikai származásától, életkorától, vallásától vagy meggyőződésétől függetlenül versenyezhesen a munkahelyekért³².

A **szociális partnerekkel** való együttműködés a jogszerű migráció megfelelő kezeléséhez is elengedhetetlen. A társadalmi párbeszéd segíthet abban, hogy közös elképzelés alakuljon ki arról, hogy a jogszerű migráció hogyan illeszkedjen a szélesebb körű munkaerőpiaci stratégiákba. A tagállamoknak figyelembe kell venniük a szociális partnerek véleményét annak biztosítása érdekében, hogy amennyiben úgy ítélik meg, hogy munkaerőpiaci vizsgálatokra van szükség, azokat gyorsan el lehessen végezni, mégpedig úgy, hogy csak korlátozott adminisztratív terhet rójanak a munkáltatókra (különösen a kkv-kra) és a harmadik országbeli állampolgárokra. Hozzáférhetővé kell tenni az ezek működésére vonatkozó egyértelmű és hozzáférhető információkat. Mind a munkáltatók, mind pedig a szakszervezetek szerepet játszanak a harmadik országbeli állampolgárok integrációjában; a területen zajló uniós szintű együttműködést az európai integrációs partnerség strukturálja³³.

A célzott megközelítés szükségessége; a készségekkel kapcsolatos információgyűjtés mint jó kiindulási pont

A tehetségek sikeres mobilitásához olyan intézkedésekre van szükség, amelyek nem uniós állampolgárokat toboroznak olyan ágazatokban, ahol a legnagyobb szükség van e személyek munkaerejére. Szükség van továbbá a jogszerű migráció terén az uniós és a tagállami szintek közötti jobb együttműködés révén megvalósuló a méretgazdaságosságra.

A Bizottság úgy véli, hogy a tehetségek mobilitásával kapcsolatos uniós szintű intézkedéseknek **stratégiai** jellegűeknek kell lenniük, továbbá **a zöld és a digitális átállás** által érintett foglalkozásokra, valamint **az egészségügyi ellátásra és a tartós ápolás-gondozásra** kell irányulniuk, tekintettel az e területeken jelentkező akut uniós szintű szükségletekre és valószínűsíthető munkaerőpiaci fejleményekre.

A munkaerőpiaci igények azonban adott esetben gyorsan változnak, és tagállamonként eltérőek is lehetnek. Az Uniónak képesnek kell lennie annak biztosítására, hogy munkaerő-migrációs kezdeményezései tükrözzék a gazdaság és a munkáltatók legújabb igényeit. A

²⁸ Az európai foglalkoztatási és szociális fejleményekről szóló 2023. évi jelentés.

²⁹ 2022-ben a nem uniós polgárok 61,9 %-a állt alkalmazásban. A foglalkoztatás helyszínétől eltérő uniós tagállamok állampolgárai esetében ez az arány 77,1 %, a foglalkoztatás helyszínével megegyező tagállam állampolgárai esetén pedig 75,4 % volt (Eurostat).

³⁰ COM(2020) 565 final.

³¹ COM(2020) 758 final.

³² 2006/54/EK irányelv a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról, 2000/43/EK tanácsi irányelv a személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról és 2000/78/EK tanácsi irányelv a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról.

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

készségekkel kapcsolatos hozzáférhető és naprakész **információk gyűjtése** elengedhetetlen ahhoz, hogy rugalmas stratégiákat lehessen kidolgozni a munkaerőhiány kezelésére, a munkaerőpiaci kereslet és kínálat összehangolásának elősegítésére, valamint a készségfejlesztés irányítására.

A készségekkel kapcsolatos információgyűjtés kifinomultabb megközelítéseinek kidolgozására irányuló, folyamatban lévő kezdeményezésekre³⁴ építve a Bizottság **a készségekkel kapcsolatos információgyűjtés szisztematikusabb megközelítésén** dolgozik. A 2023 januárjában elindított munkaerő-migrációs platform hasznos fórum, ahol az érintettek megvitathatják a készségekkel kapcsolatos információgyűjtés alapján feltárt stratégiai hiányokat tükröző célzott munkaerő-migrációs politika kidolgozásának módját. A platform összefogja a tagállamok foglalkoztatási és migrációs hatóságainak képviselőit, valamint a szociális partnereket, és lehetővé teszi, hogy a szereplő a készségek európai éve keretében információkat cseréljenek egymással e kérdésekkel kapcsolatban³⁵.

Intézkedés: A Bizottság a legfrissebb munkaerőpiaci adatok alapján, a tagállamokkal és az állami foglalkoztatási szolgálatokkal együttműködve **továbbra is előmozdítja majd a készségekkel kapcsolatos információgyűjtés stratégiai jellegűbb megközelítését.**

3. AZ UNIÓ KÍVÜLRŐL ÉRKEZŐ MUNKAERŐ FELVÉTELÉNEK MEGKÖNNYÍTÉSE – AZ UNIÓS TEHETSÉGBÁZIS

A jelen közlemény intézkedéseket határoz meg az előző szakaszban azonosított fő akadályok kezelésére a nemzetközi munkaerő-felvétel megkönnyítése, a képesítések elismerésének és a készségek érvényesítésének támogatása, valamint a harmadik országokkal az e területeken folytatott együttműködés megerősítése révén. E megközelítés sarokköve az **uniós tehetségbázis** létrehozására irányuló bizottsági javaslat, amely eleget tesz a Bizottság által a képzett és tehetséges munkavállalókra vonatkozó csomagban, valamint a migrációs és menekültügyi paktumban vállalt kötelezettségeknek.

Az uniós tehetségbázis célja, hogy növelje az Unió általános vonzerejét azáltal, hogy létrehozza **az első olyan uniós szintű platformot**, amely világszerte elérhető azon harmadik országbeli állampolgárok előtt, akik jogszerűen kívánnak munkát vállalni Európában, valamint azon munkáltatók előtt, akik az uniós munkaerőpiacon nem találják meg a számukra szükséges tehetségeket. A platform lehetővé teszi az uniós munkáltatók számára a tehetségek szélesebb köréhez való hozzáférést, valamint meggyorsítja és egyszerűsíti a munkaerő-felvételt. Tájékoztatást nyújt az álláskeresőknél és a munkáltatóknál a munkaerő-felvételi és bevándorlási eljárásokról, valamint a képesítéseknek a részt vevő uniós tagállamokban

³⁴ A 2020. évi európai készségfejlesztési program például magában foglal egy olyan fellépést is, amely a készségekkel kapcsolatos naprakészebb, részletesebb és pontosabb információk gyűjtéséhez kapcsolódik. Az Európai Szakképzésfejlesztési Központ, az Eurostat, az Európai Munkaügyi Hatóság és az EUROFOUND számos kezdeményezésben vesz részt a készségekkel kapcsolatos információgyűjtés tökéletesítése érdekében, többek között a nagy adathalmazokra épülő technológiára támaszkodva. A készségkereslet ágazati szintű előrejelzése a készségekkel kapcsolatos ágazati együttműködési terv keretében történik, a kiemelt ágazatokat megcélozva. 2023 júniusában az Europasson elérhetővé vált egy, a készségekkel kapcsolatos információgyűjtést szolgáló eszköz, amely információt ad arról, hogy mely országban mely szakmákban van hiány. Tagállami szinten az állami foglalkoztatási szolgálatok egyre aktívabbak a jövőbeli készségigények azonosításában, és sokan átfogó stratégiákat dolgoznak ki a jövőbeli készségigények kezelésére.

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

történő elismeréséről. Az integráció megkönnyítése érdekében tájékoztatást nyújt a részt vevő tagállamokban fennálló életkörülményekről és munkafeltételekről is, valamint a harmadik országbeli állampolgárok jogairól és kötelezettségeiről. Az uniós küldöttségek hálózata világszerte támogatni fogja az információnyújtást, és közvetítőként szolgál majd a jogszerű migrációs lehetőségekről információt kereső harmadik országbeli álláskereső és az uniós tehetségbázis platformja számára.

Az uniós tehetségbázis **minden készségi szinten konkrét foglalkozásokat érint majd, annak alapján, hogy az Unióban mely szakmákban a leggyakoribb a munkaerőhiány**, illetve hogy a zöld és a digitális átálláshoz mely foglalkozások járulnak közvetlenül hozzá. A tehetségbázist szükség szerint frissítik, hogy a változó munkaerőpiaci körülményekre reagálni tudjon. A Bizottság 42 olyan szakmát azonosított, mely esetében uniós szintű hiány áll fenn³⁶. Ezek a tehetségbázisról szóló rendeletjavaslat mellékletében szerepelnek. A változó munkaerőpiaci igényekre való gyors reagálás érdekében a Bizottság felhatalmazáson alapuló jogi aktussal módosíthatja a jegyzéket. Emellett a tagállamok bejelentés útján konkrét hiányszakmákat adhatnak hozzá vagy törölhetnek azon szakmák jegyzékéről, amelyekhez kapcsolódóan állásajánlatokat kívánnak megjelentetni.

Az uniós tehetségbázisban való részvétel **önkéntes** lesz a tagállamok számára, amelyek illetékes hatóságai keresztül támogatják a tehetségbázis kezelését. Az elképzelés szerint a részt vevő tagállamok nemzeti hatóságait szorosan bevonják az eszköz alkalmazásába, és csak az ezekben a tagállamokban letelepedett munkáltatók regisztrálhatnak állásajánlataikat a portálon, és kereshetnének jelölteket. A javaslat teljes mértékben tükrözi azt, hogy kizárólag az adott tagállam felelőssége annak meghatározása, hogy hány nem uniós állampolgárt fogad be. A javaslat emellett kiegészíti a tehetségek vonzására szolgáló meglévő nemzeti szintű eszközöket, nem pedig felváltja azokat.

Az uniós tehetségbázis új informatikai platform lesz, amely azokat a harmadik országbeli állampolgárokat célozza meg, akik jelenleg még nem tartózkodnak az Unióban. Kialakítására a Bizottságnak az **EURES**-platformmal kapcsolatos, régóta fennálló sikeres tapasztalatai alapján kerül sor³⁷. Az uniós tehetségbázis beépített biztosítékokat foglal majd magában a kizsákmányoló munkáltatói gyakorlatok elkerülése érdekében, emlékeztetve arra, hogy az uniós tehetségbázison keresztül toborzott harmadik országbeli állampolgárokat foglalkoztatás esetén ugyanolyan jogok és kötelezettségek illetik meg, mint a belföldi alkalmazottakat. Az uniós tehetségbázis emellett a nemzeti munkaerő-felvételi platformokkal való interoperabilitást is támogatni fogja.

A tehetségbázis segíti majd a migrációs és menekültügyi paktum külső dimenziójának végrehajtását azáltal, hogy hozzájárul a tehetséggondozási partnerségekhez, és hatékony kiegészítő lehetőségeket nyit meg az Unió felé. Az uniós tehetségbázisban való regisztrációra a nemzetközi védelemre szoruló, lakóhelyüket elhagyni kényszerült harmadik országbeli

³⁶ A jegyzék három fő forráson alapul: i. az Európai Munkaügyi Hatóság (ELA), az állami foglalkoztatási szolgálatoknak a foglalkozásokban jelentkező munkaerőhiányra vonatkozó adatainak felhasználásával; ii. a nettó zéró kibocsátás és a digitalizáció szempontjából releváns munkaerőhiány, amelyet az adott ágazatnak az uniós éghajlat-politikai és digitalizációs célok megvalósításához való közvetlen hozzájárulása alapján azonosítottak; iii. azok a foglalkozások, amelyekben az elmúlt években nem volt tapasztalható jelentős hiány, de a jövőben – tekintettel az átállásra – nőni fog a jelentőségük.

³⁷ Az **EURES** célja, hogy megkönnyítse a munkavállalók szabad mozgását az Unión belül. Az állami foglalkoztatási szolgálatok európai együttműködési hálózataként működik, és egy kereshető portált üzemeltet, amely segít az álláskeresőknél és a munkáltatóknál megtalálni egymást.

személyeknek is lehetőségük lesz, ami támogatja a jogosultak számára kiegészítő lehetőségek kialakítását célzó erőfeszítéseket.

Az uniós tehetségbázisnak – a meglévő jogszerű migrációs lehetőségekhez való hozzáférés megkönnyítésével – egyúttal olyan hatása is lesz, hogy visszatartja az érintetteket az irreguláris migrációtól. Ezt megerősíti majd az, hogy az uniós tehetségbázisba való bejelentkezésre nem lesznek jogosultak azok a személyek, akikkel szemben kiutasítási határozat van érvényben, különös tekintettel a visszatérési irányelv³⁸ szerinti kiutasítási határozatra.

Intézkedés: Az uniós tehetségbázis létrehozásáról szóló rendelet:

- a Bizottság javaslatot terjeszt elő **az uniós tehetségbázis létrehozásáról szóló rendeletről**³⁹, annak érdekében, hogy megkönnyítse a nem uniós álláskeresőknél stratégiai nemzetközi toborzását az uniós jelentőségű hiányszakmákban,
- a Bizottság együtt fog működni a tagállamokkal annak biztosítása érdekében, hogy az uniós tehetségbázist kezdettől fogva úgy alakítsák ki, hogy megfelelően kezelje a nemzeti munkaerőpiaci igényeket, és kiegészítse a meglévő nemzeti kezdeményezéseket, többek között a már meglévő nemzeti toborzó platformokkal való interoperabilitás révén.

4. A SZAKMAI KÉPESÍTÉSEK KÖNNYEBB ÉS GYORSABB KÖLCSÖNÖS ELISMERÉSE ÉS A HARMADIK ORSZÁGOKBAN SZERZETT KÉSZSÉGEK KÖNNYEBB ÉS GYORSABB ÉRVÉNYESÍTÉSE

A Bizottság olyan intézkedéseket javasol, amelyek előmozdítják **a közös megközelítéseket és a tagállamok közötti együttműködést a képesítések elismerése és a készségek érvényesítése terén**, megkönnyítve a vonatkozó szabályokkal és eljárásokkal kapcsolatos információk fellelését, és segítve a tagállamokat és a munkáltatókat abban, hogy megbízható információkhoz jussanak a nem uniós képesítési és készségkeretrendszerekről. Ha ezen a területen egyszerűbb és jobb eljárásokat alakítanak ki, az segíteni fogja a munkáltatókat abban, hogy tisztában legyenek azzal, mit jelent egy adott, az Unió kívül szerzett képesítés a gyakorlatban, biztosítva, hogy a harmadik országbeli állampolgárok képesek legyenek betölteni az állásokat, amelyekre felvették őket, és hogy az uniós kollégáikéival összehasonlítható képesítésekkel rendelkezzenek.

A munkaerőpiaci valóság ezenkívül szükségessé teszi a készségeket előtérbe helyező megközelítés szélesebb körű alkalmazását. Ezt a megközelítést már számos vállalkozás alkalmazza a munkaerő-felvétel során: nem csupán a formális képesítések értékét ismerik el, hanem az egyéb olyan bizonyítható készségek és tapasztalatok értékét is, amelyek ahhoz szükségesek, hogy a megüresedett álláshelyekre a megfelelő jelölteket válasszák ki. A megközelítés eddig sikeresnek bizonyult.

A harmadik országbeli állampolgárok képesítéseinek elismerésére vonatkozó közös uniós megközelítés kidolgozása

A Bizottság a mai napon ajánlást⁴⁰ fogad el az EU-ban jogszerűen tartózkodó harmadik országbeli állampolgárok képesítéseinek elismeréséről, amely iránymutatást nyújt az

³⁸ 2008/115/EK irányelv a harmadik országok illegálisan tartózkodó állampolgárainak visszatérésével kapcsolatban a tagállamokban használt közös normákról és eljárásokról.

³⁹ COM(2023) 716 final.

eljárások javításához, továbbá segíti a tagállamokat az Unión kívül szerzett képesítések és készségek gyorsabb és hatékonyabb elismerésében. Az ajánlás a nagyobb rugalmasságot és a harmadik országbeli állampolgárokra nehezedő adminisztratív terhek csökkentését szorgalmazza annak érdekében, hogy gyorsabban és hatékonyabban hozzáférhessenek az Unióban elérhető munkavállalási vagy felsőoktatási lehetőségekhez. Ez a szabályozott szakmákhoz való hozzáférést célzó elismerésre vonatkozik (a jogszerű migrációt érintő eljárások részeként), valamint a további tanulást célzó elismerésre is. Az ajánlás kiemeli, hogy hivatalos elismerési eljárásokat csak abban az esetben kell előírni, ha a képesítés birtokosa e három összefüggésben jogosultságokat kapna. A képesítések elismerését nem szükséges megkövetelni a nem szabályozott szakmákba történő felvétel során. Ezekben az esetekben az átláthatósági eszközök és az információk segíthetik a képesítések és készségek megismerését és összehasonlítását.

A szabályozott szakmákhoz való hozzáférést illetően az ajánlás a 2005/36/EK irányelvből merít, amely a szakmai képesítések elismerésének uniós rendszerét írja elő⁴¹. Az ajánlás támaszkodik továbbá az Ukrajna elleni orosz agressziós háború képesítései elismerésének támogatásáról szóló 2022. áprilisi bizottsági ajánlás⁴² végrehajtása során szerzett tapasztalatokra. A szóban forgó ajánlás nyomán követésének értékelése⁴³ számos ígéretes gyakorlatot mutatott be, amelyek az új ajánlás alapjául szolgáltak, többek között rámutattak arra, hogy a tagállami hatóságok és a partnerországok közötti információcsere milyen előnyökkel jár a képesítések elismerésének megkönnyítése szempontjából.

Az ajánlás hasznos kiegészítője lesz az uniós tehetségbázisnak, és segíteni fogja a tagállamokat **az elismerési eljárások javításában a külföldi szakképzett munkaerőt bevonását célzó erőfeszítéseik részeként.** Arra ösztönzi a tagállamokat, hogy a készségekkel kapcsolatos információgyűjtés során szerzett adatokat használják fel azoknak a kiemelt szabályozott szakmáknak az azonosítására, amelyek esetében a harmadik országbeli állampolgárokat, valamint a mobilis uniós polgárokat érintő elismerési eljárásokat még inkább fel kell gyorsítani. Amint az uniós tehetségbázis megkezdte működését, a tagállamok a kiemelt szabályozott szakmák azonosításakor figyelembe vehetik a hiányszakmáknak a tehetségbázis számára összeállított, az egész Unióra kiterjedő jegyzékét.

Az ajánlás iránymutatásai alapján számos ágazatban javíthatók a munkaerő-felvételi eljárások, de az ajánlás alkalmazása attól függően változik majd, hogy az egyes szakmákban hogyan szabályozzák a foglalkoztatást. Mivel például a digitális szakmák jellemzően nem szabályozottak, az ajánlás az ilyen álláshelyekre való felvétel során a készségeket elsődlegesnek tekintő megközelítést szorgalmazza. E szakmák esetében támaszkodni lehet a kékkártya-irányelvre is, amely egyes digitális munkahelyek esetében bevezette a szakmai tapasztalattal igazolt készségek és az azokkal összehasonlítható felsőfokú képesítések

⁴⁰ Az ajánlás azokra a harmadik országbeli állampolgárokra vonatkozik, akiknek az esetében valamely tagállamban már folyamatban van a vízum, illetve a munkavállalási és tartózkodási engedély megszerzése, vagy akik már jogszerűen tartózkodnak az Unióban.

⁴¹ A 2005/36/EK irányelv által kínált keret közös elveket, eljárásokat és kritériumokat állapít meg az elismerésre vonatkozóan, előmozdítva az átláthatóságot, a méltányosságot és a következetességet az elismerési folyamat során. Amint azt fentebb megjegyeztük, a rendelet bizonyos szakmákra vonatkozóan képzési minimumkövetelményeket is meghatároz.

⁴² A Bizottság (EU) 2022/554 ajánlása az ukrajnai orosz invázió elől menekülők képesítéseinek elismeréséről.

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

egyenértékűségét⁴⁴. E foglalkozások esetében a tagállamok nem írhatnak elő hivatalos elismerési eljárást a befogadás előfeltételeként.

Intézkedés: A Bizottság ajánlása a harmadik országbeli állampolgárok képesítéseinek elismeréséről⁴⁵.

Ez az ajánlás egyszerűbb és gyorsabb eljárásokat eredményez majd, ugyanakkor pedig biztosítja a benyújtott információk ellenőrizhetőségét és a folyamatok megbízhatóságát. A szakmai normák betartása nem vezethet olyan követelményekhez, amelyek elriasztják a pályázókat vagy lassítják a munkaerő-felvételi eljárásokat.

A Bizottság az alábbiakkal támogatja majd az ajánlás végrehajtását:

- célzott találkozók szervezése a tagállamokkal, különösen a szakmai képesítések elismerésével foglalkozó koordinátorcsoportokkal, valamint más érdekelt felekkel,
- a tagállamok felkérése arra, hogy tegyenek jelentést a harmadik országokban szerzett képesítésekhez kapcsolódó elismerési határozatokat érintő nemzeti kezdeményezésekről, reformokról és statisztikákról,
- online információkhoz való hozzáférés biztosítása, segítséget nyújtva a harmadik országbeli állampolgároknak a készségek és képesítések Unión belüli elismerésére vonatkozó követelmények megértésében,
- az ajánlás és a közleményben meghatározott egyéb intézkedések közötti szinergiák maximalizálása.

Az elismerési eljárásokra és a képesítések összehasonlíthatóságára vonatkozó információk fellelésének megkönnyítése

A harmadik országokban szerzett képesítésekre és készségekre, valamint a tagállamokban alkalmazott elismerési és érvényesítési eljárásokra vonatkozó információk fellelése kulcsfontosságú mind a munkáltatók, mind a nem uniós jelöltek számára⁴⁶. Az elismerési és érvényesítési eljárásokért való felelősség gyakran megoszlik a tagállamok különböző közigazgatási szervei között, beleértve a központi és regionális szinteket is. Jelenleg a harmadik országbeli állampolgárok és a mobilis munkavállalók számára nehézséget okozhat annak megállapítása, hogy az adott tagállamban szabályozott-e a szakma, amelyben dolgozni kívánnak. Akadályt jelenthet továbbá az elismerésre vonatkozó többnyelvű információk hiánya is: az álláskeresők számára segítséget jelentettek azok az

⁴⁴ Lásd az (EU) 2021/1883 irányelv 2. cikke (9) bekezdésének a) pontját, valamint I. mellékletét.

⁴⁵ C(2023) 7700 final.

⁴⁶ Az OECD a „Making Integration Work: Assessment and Recognition of Foreign Qualifications” (Az integráció sikeres megvalósítása: A külföldi képesítések értékelése és elismerése) című 2017-es tanulmányában kiemelte, hogy az elismerési rendszerek javítása szempontjából kulcsfontosságú kérdés az elismerési eljárásokkal kapcsolatos információkhoz való hozzáférés megkönnyítése. A „Recognition of Qualifications and Competences of Migrants” (A migránsok képesítéseinek és kompetenciáinak elismerése Európában) című 2013. évi átfogó jelentésében a Nemzetközi Migrációs Szervezet rámutatott arra, hogy számos uniós tagállamban hiányosságok tapasztalhatók a migránsok információkhoz való hozzáférése terén. A Bizottságnak a jogszzerű migrációra vonatkozó 2019. évi célravezetőségi vizsgálata szintén ajánlást tett a harmadik országbeli állampolgároknak az elismerési eljárásokra és az azok eredményeire vonatkozó információkhoz való jobb hozzáférése kapcsán (SWD(2019) 1056 final).

erőfeszítések, amelyekre az Ukrajnából érkező, lakóhelyüket elhagyni kényszerült személyek esetében került sor⁴⁷.

Bár jelenleg nem létezik uniós szintű központi információs pont a harmadik országban szerzett képesítések elismerése vonatkozásában, az **ENIC-NARIC hálózatok**⁴⁸ több olyan eszközt fejlesztettek ki, amelyek megkönnyítik az elismerési eljárásokkal és a felsőoktatási rendszerekkel kapcsolatos információkhoz való hozzáférést. Ezek az eszközök továbbfejleszthetők. A NARIC-ok a tanulmányi célú elismerésre és az összehasonlíthatóságra vonatkozó határozatokat adhatnak ki, különös tekintettel a felsőfokú képesítésekre. Egyes NARIC-ok egyablakos ügyintézési pontként működnek a képesítések értékelése vagy elismerése kapcsán, ami megkönnyítheti a harmadik országbeli állampolgárok számára az eljárásokhoz való hozzáférést. Tíz tagállamban⁴⁹ a NARIC-ok segítettek olyan adatbázisok létrehozásában, amelyek nyilvános információkat szolgáltatnak a nemzeti elismerési határozatokkal, egyes esetekben uniós finanszírozással kapcsolatban.

A Bizottság ösztönözi és támogatni fogja a tagállamokat abban, hogy dolgozzanak ki adatbázisokat a harmadik országokban szerzett képesítések összehasonlíthatóságára vonatkozóan, és biztosítsák ezen adatbázisok interoperabilitását. Ehhez 2024-ben az Erasmus+ programból nyújt finanszírozást. A releváns – elsősorban oktatásban megszerzett – képesítések esetében az adatbázisoknak alkalmasnak kell lenniük arra, hogy képesnek kell lenniük arra, hogy díjmentesen állítsanak össze az összehasonlíthatóságra vonatkozó nyilatkozatot, és lehetőség szerint feltüntessék a képesítés elismerését célzó eljárásokat. A hasonló kifejezések és fogalommeghatározások használatán alapuló közvetlen összehasonlítások lehetővé tétele érdekében a Bizottság arra ösztönzi a tagállamokat, hogy biztosítsák azt, hogy ezek a szóban forgó adatbázisok az európai tanulási modell⁵⁰ normáin alapuljanak. A Bizottság együtt fog működni a NARIC-hálózattal annak érdekében, hogy összehangolt megközelítést biztosítson a lefedendő harmadik országok és képesítések tekintetében, elsőbbséget biztosítva a tehetséggondozási partnerségben részt vevő országoknak. Az adatbázisokban adott esetben az is feltüntethető, hogy milyen további képzésre (például mikrotanúsítványokra) lehet szükség a harmadik országokban megszerezhető képesítések és a tagállamokban megszerezhető hasonló képesítések közötti szakadék áthidalásához. A többnyelvű adatbázisok még inkább megkönnyítik az információkhoz való hozzáférést.

A második szakaszban a Bizottság meg fogja vizsgálni egy olyan **uniós szintű eszköz** kidolgozásának lehetőségét is, amely **összekapcsolná az elismerésre vonatkozó nemzeti adatbázisokat**, melyek alkalmasak az egyes harmadik országban szerzett képesítések összehasonlíthatóságára vonatkozó, valamennyi tagállamra kiterjedő, harmonizált sablonon

⁴⁷ A Bizottság április 5-i (EU) 2022/554 ajánlása.

⁴⁸ Az ENIC-hálózat (a Nemzeti Információs Központok Európai Hálózata) és a NARIC-hálózat (a Felsőfokú Tanulmányok és Oklevelek Elismerésével Foglalkozó Nemzeti Információs Központok hálózata) szoros együttműködésben dolgozik. Az ENIC-ek a lisszaboni elismerési egyezmény részes államainak elismerési hatóságai, ahol a titkárságot az Európa Tanács és az UNESCO biztosítja, a NARIC-ok pedig az Erasmus+ programban részt vevő országok elismerési hatóságaiként működnek. Valamennyi NARIC egyben ENIC is (a görög elismerési hatóság kivételével). A két hálózat közös munkaprogrammal, chartával és testülettel rendelkezik.

⁴⁹ Bulgária, Ciprus, Dánia, Hollandia, Írország, Lengyelország, Litvánia, Németország, Olaszország, Svédország.

⁵⁰ Az európai tanulási modell többnyelvű tanulási adatmodell, amely felhasználható a tanulással (beleértve a formális, a nem formális és az informális tanulást) kapcsolatos valamennyi adat leírására. A modell támogatja a készségekkel, képesítésekkel, akkreditációval és tanulási lehetőségekkel kapcsolatos adatcserét, valamint az interoperabilitást és a tanúsítványok cseréjét.

alapuló és digitális formátumban rendelkezésre álló nyilatkozatok összeállítására. Az Unión belüli mobilitás és a jogszerű migráció megkönnyítése érdekében ez az Unióban és a harmadik országokban megszerzett képesítésekre egyaránt kiterjedhetne. Az eszköz a meglévő nemzeti adatbázisokra épülne, és interoperábilis lenne azon partnerországok nemzeti képesítési adatbázisainak hálózatával⁵¹, amelyekkel az Európai Képzési Alapítvány (ETF) együttműködik. Ez az eszköz azt is lehetővé teheti a munkáltatók számára, hogy azonosítsák a valamely harmadik országban szerzett, az általuk keresett nemzeti képesítésekhez hasonló képesítéseket, ami segíthet a munkaerő-felvételi eljárások célirányosabbá tételében, továbbá tájékoztatást nyújt majd a pályázóknak arról, hogy képesítéseiket hogyan veszik figyelembe az elismerési eljárás során.

Az ENIC-NARIC hálózatok fókuszában jelenleg a felsőoktatás áll. Tekintettel arra, hogy az uniós munkaerőpiacon szakmai készségekre van szükség, és hogy jelenleg **a szakképzési képesítések elismerése** terén nincsenek uniós szintű együttműködési struktúrák, jelentős előnyökkel járhat a hálózatoknak a szakképzésre való kiterjesztése. A tagállamok mérlegelhetnék, hogy – a Bizottság támogatásával – a NARIC-központok szerepe kiterjeszthető-e a szakképzésre. Ezzel lehetővé válna az uniós és harmadik országbeli szakképzési képesítések, valamint az egyetemi képesítések összehasonlíthatóságára vonatkozó nyilatkozatok kiállítása.

További igénybe vehető fontos eszköz **a szabályozott szakmák bizottsági adatbázisa**⁵². Ez az adatbázis tagállamonkénti bontásban tartalmaz információkat az egyes szakmák szabályozott vagy nem szabályozott voltáról, valamint az elismerésért felelős hatóságról. Jóllehet az adatbázis jelenleg a mobilis uniós polgárokat célozza meg, a harmadik országbeli állampolgárok számára is relevánsak azok az információk, amelyek az egyes tagállamokban szabályozott szakmákra vonatkoznak. A Bizottság együtt fog működni a tagállamokkal annak biztosítása érdekében, hogy az adatbázis – az uniós polgárok birtokában képesítéseinek elismerésért felelős hatóságokkal kapcsolatos információk mellett – a harmadik országbeli állampolgárok képesítéseinek elismeréséért felelős hatóságokról is pontos információkat tartalmazzon.

Az uniós tehetségbázis platformja előmozdítja majd a részt vevő tagállamokban az elismerési és érvényesítési eljárásokkal kapcsolatos információs források láthatóságát, biztosítva, hogy a pályázók úgy nyújthassák be pályázataikat, hogy a képesítéseik elismerésével és készségeik érvényesítésével kapcsolatos kilátásokról a lehető legjobb előzetes ismeretek birtokában vannak.

Intézkedés: Az elismerési eljárások átláthatóságának és hozzáférhetőségének a javítása

A Bizottság:

- több tagállamot ösztönöz majd arra, illetve támogat abban, hogy az elismerési folyamatokra és határozatokra vonatkozó, szemantikailag interoperábilis adatbázisokat fejlesszenek ki, amelyek alkalmasak az összehasonlíthatóságra vonatkozó nyilatkozatok összeállítására,
- az Ukrajnára összpontosító forrásközpontból (lásd alább) kiindulva vizsgálja, hogy megvalósítható-e a készségekre és képesítésekre vonatkozó információk további online forrásközpontjainak létrehozása,

⁵¹ Jelenleg a koncepcióigazolási szakaszban van.

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

- felméri egy olyan uniós szintű eszköz kifejlesztésének megvalósíthatóságát, amely alkalmas az egyes harmadik országokban szerzett képesítések összehasonlíthatóságára vonatkozó, több tagállamra kiterjedő, harmonizált sablonon alapuló nyilatkozatok összeállítására,
- továbbra is támogatja az ENIC-NARIC hálózatokat, és ösztönzi a tagállamokat arra, hogy fontolják meg a NARIC hatásköreinek a szakképzési képesítésekre való kiterjesztését,
- a szabályozott szakmák adatbázisában feltünteti a szabályozott szakmákhoz való hozzáférést biztosító, a harmadik országbeli állampolgárok képesítéseinek elismeréséért felelős tagállami hatóságokra vonatkozó információkat.

A harmadik országokban szerzett képesítésekbe és készségekbe vetett bizalom kiépítése

A harmadik országokban szerzett készségek, munkatapasztalat és képesítések értékével, valamint a harmadik országok képzési és oktatási rendszereinek működésével kapcsolatos bizonytalanság az egyik legfőbb akadály, amellyel mind a tagállami elismerési szervek, mind pedig a harmadik országbeli állampolgárok képesítéseit és készségeit értékelő munkáltatók szembesülnek⁵³. Szükséges tehát, hogy a képesítések elismerésére és a készségek érvényesítésére irányuló bizottsági munka egyik fő célkitűzése ennek az ismerethiánynak a megszüntetése legyen.

Az Oroszország által Ukrajna ellen indított agressziós háborút követően az Unió számos eszközt használt fel az Ukrajnából érkező, lakóhelyüket elhagyni kényszerült személyek készségeinek és képesítéseinek értékelésére. A Bizottság összehasonlította az európai képesítési keretrendszert az ukrán nemzeti keretrendszerrel⁵⁴, és iránymutatást nyújtott az ukrán tudományos képesítések gyorsított elismerésére vonatkozóan⁵⁵. Sor került továbbá számos kulcsfontosságú eszköz ukrán nyelvre történő lefordítására is. Emellett az Európai Képzési Alapítvány létrehozott egy forrásközpontot⁵⁶ az Ukrajnában szerzett képesítésekkel és készségekkel, illetve az ott végzett tanulmányokkal kapcsolatban. Ezt 2022 márciusa és 2023 januárja között mintegy 21 000 alkalommal tekintették meg. Ezek az eszközök segítették az elismerés terén dolgozó uniós szakembereket és az uniós munkáltatókat abban, hogy jobban megismerjék az Ukrajnából érkező, lakóhelyüket elhagyni kényszerült személyek készségprofilját és képesítéseit.

Erre az értékes tapasztalatra építve **stratégiai jellegűbb megközelítést lehet alkalmazni az Unión kívül szerzett tanúsítványok értékelését és képesítések elismerését támogató iránymutatások kidolgozásához**. Az Európai Képzési Alapítvány jelentős tapasztalattal rendelkezik a harmadik országoknak az európai képesítési keretrendszerekkel összehasonlítható nemzeti képesítési keretrendszerek kidolgozásában nyújtott támogatás terén, különös tekintettel az Unió szomszédságpolitikai és bővítési régiójára. Emellett az Afrikai Unióval közösen végrehajtott projekt részeként jelenleg 11 afrikai országnak nyújt rendszerszintű segítséget képesítési keretrendszereik kidolgozásához⁵⁷. Az ENIC-NARIC hálózatok ezen túlmenően értékes keretet biztosítanak a tagállamok elismerésért felelős szervei közötti együttműködéshez a gyakran előforduló harmadik országbeli képesítések elemzése terén.

⁵³ A jogszerű migrációra vonatkozó 2019. évi célravezetőségi vizsgálat (SWD(2019) 1056 final).

⁵⁴ Európai Bizottság, Összehasonlító jelentés az európai képesítési keretrendszerrel és az ukrán nemzeti képesítési keretrendszerrel, 2023. január.

⁵⁵ Európai Bizottság, Iránymutatás az ukrán tudományos képesítések gyorsított elismeréséről, 2022. május.

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

⁵⁷ <https://acqf.africa/>

Intézkedés: Uniós eszközök igénybevétele az uniós munkaerőpiaci hiányok kezelése szempontjából releváns, harmadik országokban szerzett **képesítések és készségek értékének megismeréséhez.**

Az azonosított igényektől függően a Bizottság:

- együttműködik majd az Európai Képzési Alapítvánnyal, az ENIC-NARIC hálózatokkal, az európai felsőoktatási minőségbiztosítási nyilvántartással, a tagállamokkal és a harmadik országokkal annak érdekében, hogy iránymutatást nyújtson a kiválasztott harmadik országokban működő képesítési keretrendszerekről és az egyes képesítések értékéről, hogy összehasonlítsa az európai képesítési keretrendszert a nemzeti (és regionális) képesítési keretrendszerekkel, valamint hogy célzottan értékelje a harmadik országok akkreditációs és minőségbiztosítási gyakorlatát,
- a harmadik országbeli állampolgárok készségfelmérését megkönnyítő eszközöket lefordítja a kiválasztott harmadik országok nyelveire.

Hosszú távú elképzelés a képesítések elismerésének és a készségek érvényesítésének javításáról

A tehetségek külföldről történő bevonására való uniós képesség lehető legjobb kihasználása nem választható el a **képesítések és készségek belső elismerésére** irányuló erőfeszítéseink fokozásától. A technikai és társadalmi változások jelenleg olyan ütemben zajlanak, hogy az Uniónak mérlegelnie kell, hogy a képesítések elismerésével és a készségek érvényesítésével kapcsolatos általános megközelítésének hogyan kell fejlődnie az egységes piacon rejlő lehetőségek legjobb kiaknázása érdekében. Az Uniónak a továbbiakban is elő kell mozdítania a munkavállalói mobilitás és csökkentenie kell az egységes piac előtt álló akadályokat, fokozva a tanulói mobilitást: a képesítések elismerésére és a készségek érvényesítésére szolgáló rendszereknek és gyakorlatoknak reagálniuk kell a készségek iránti kereslet változásaira.

Ez lehetőséget ad arra, hogy ugyanezt a megközelítést alkalmazzuk a harmadik országokkal folytatott együttműködés megerősítése és az Unió vonzerejének fokozása érdekében. Az Unión kívüli munkaerő felvétele elősegíthető a következő módokon: a készségekkel kapcsolatos információgyűjtés célzott felhasználása az elismerésért felelős szolgálatok kapacitásának tervezése és megerősítése érdekében; a képesítésekre és készségekre vonatkozó interoperábilis, megbízható információk cseréjének lehetővé tétele; annak biztosítása, hogy mind a munkáltatók, mind a munkavállalók rendelkezésére álló információk hozzáférhetők és a célnak megfelelőek legyenek.

A papíralapú oklevelek korszaka lassan véget ér. Az Unió megkezdte a **digitális képesítések és tanúsítványok rendszerszintű alkalmazását**⁵⁸. A jövőben minden tanulónak olyan biztonságos digitális formátumban kell kézhez kapnia képesítéseit, tanúsítványait és jogosítványait, amely többnyelvű információkat tartalmaz és azonnal ellenőrizhető. Ez megkönnyíti a szakképzett munkavállalók és a munkahelyek összekapcsolását, valamint a munkaerő-felvételi és elismerési folyamatokat.

Intézkedés: A Bizottság meg fogja vizsgálni a **képesítések elismerésére és a készségek érvényesítésére vonatkozó uniós rendszer szélesebb körű reformjának** lehetőségét annak

⁵⁸ A Bizottság 2021 októberében bevezette az európai digitális tanulási tanúsítványokat. Ez szabványok és szoftverek olyan összessége, amely a tanulással kapcsolatos adatgazdag tanúsítványok összeállítására, elektronikus aláírására, kiadására, tárolására, megosztására, megtekintésére és ellenőrzésére szolgál.

biztosítása érdekében, hogy a meglévő – például a 2005/36/EK irányelv hatálya alá tartozó – jogi keret, eszközök és rendszerek időtállóak és ambiciózusak legyenek, és hozzájáruljanak az egységes piac megfelelő működéséhez. Ennek keretében mérlegeli, hogy a jelenlegi bizottsági ajánlás végrehajtása során szerzett tapasztalatok alapján hogyan lehetne tovább javítani a harmadik országokban szerzett képesítések elismerését, és hogy milyen mértékben lehet szükség harmonizációra.

5. PARTNERSÉG A TEHETSÉGEK MOBILITÁSA ÉS A KÉSZSÉGEK ELSAJÁTÍTÁSA TERÉN

A munkaerő-migrációval kapcsolatos együttműködés jelentős előnyökkel járhat mind a származási országok, mind a fogadó országok számára. A tehetségek mobilitása elősegítheti a készségek áramlását és a tudástranszfert az Unió és a partnerországok között. Az Unióból az alacsony és közepes jövedelmű országokba irányuló átutalások a becslések szerint mintegy 65 milliárd EUR összeget tesznek ki, és ezek az alapok adott esetben létfontosságú támogatást jelentenek a fejlődő országokban élő legkiszolgáltatottabb emberek számára⁵⁹. A Bizottság elkötelezte magát az ügyleti költségek csökkentése és a kivándorlók általi hazautalás megkönnyítése mellett. Az ENSZ fenntartható fejlődési céljai elismerik, hogy a migráció hozzájárul az inkluzív növekedéshez és fejlődéshez, és olyan szakpolitikákat szorgalmaznak, amelyek elősegítik „az emberek biztonságos, szabályos és felelősségteljes migrációját és mobilitását”⁶⁰.

A migrációs és menekültügyi paktum egyik prioritása a jogszerű migrációs lehetőségek terén folytatott együttműködés. A paktum elfogadása óta a Bizottság e téren tett erőfeszítéseinek középpontjában a tehetséggondozási partnerségek elindítása állt. A tehetséggondozási partnerségek keretét biztosítanak az Unió és a kulcsfontosságú harmadik országok számára a kölcsönösen előnyös nemzetközi mobilitás fellendítésére irányuló együttműködéshez (lásd alább). A Bizottság azon is dolgozik, hogy az irreguláris migráció hiteles alternatívájaként előmozdítsa a nemzetközi védelemre szoruló személyek foglalkoztatásához kapcsolódó innovatív, kiegészítő migrációs lehetőségeket⁶¹. A jogszerű migrációs lehetőségek terén folytatott ilyen együttműködés a migráció valamennyi aspektusát érintő szélesebb partnerségekhez kapcsolódik.

A munkaerő-migrációval kapcsolatos hatékony nemzetközi együttműködés biztosításához összehangolt szerepvállalásra van szükség, amelynek célja a készségek fejlesztése, az agyelszívás elkerülése, valamint a számos érdekelt fél – többek között a fogadó ország és a származási országok illetékes hatóságai, a magánszektor és a képzési intézmények – közötti partnerségek előmozdítása. A párbeszéd elengedhetetlen a mindezek elérését célzó hosszú távú közös menetredek meghatározáshoz, míg a kapacitásépítési támogatás a közös prioritások gyakorlatba való átültetésében jelenthet nagy segítséget.

Az Unió eltökélt szándéka, hogy reagáljon a harmadik országoknak az agyelszívással kapcsolatos jogos aggályaira, melyek szerint a munkaerőpiacokról eltűnhet a képzett munkaerő és a fejlődés akadályozva lehet. A kékkártya-irányelv jelentéstételi kötelezettségeket ír elő az irányelv által az agyelszívásra gyakorolt hatások nyomon követése

⁵⁹ [A kivándorlók általi hazautalás nemzetközi napja: Az EU elkötelezte magát az ügyleti költségek csökkentése mellett, annak érdekében, hogy a migránsok és családjaik a lehető legjobban ki tudják használni ezt a legfontosabb jövedelemforrást \(europa.eu\). Javaslat – Rendelet a belső piaci pénzforgalmi szolgáltatásokról és az 1093/2010/EU rendelet módosításáról, COM/2023/367 final](#)

⁶⁰ A 10.7. cél a 10. célon (az egyenlőtlenségek csökkentése az országok között és azokon belül) belül.

⁶¹ A Bizottság (EU) 2020/1364 ajánlása az uniós védelemhez vezető legális beutazási lehetőségekről: az áttelepítés, a humanitárius befogadás és egyéb kiegészítő lehetőségek előmozdítása.

érdekében, és ösztönzi a harmadik országbeli magasan képzett állampolgárok körkörös migrációjának támogatását. A jelen közleményben meghatározott intézkedések támogatják ezt a megközelítést azáltal, hogy a munkavállalók származási országainak érdekeit is szem előtt tartva kezelik az agypazarlást. A készségeknek az Unió és a partnerországok között zajló átadásának, valamint a kivándorlók általi hazautalások lehetőségét támogatja annak biztosítása, hogy a harmadik országbeli állampolgárokat a készségeiknek és képesítéseiknek megfelelő állásokba vegyék fel a munkaerőpiacon.

Az agyelszívással kapcsolatos aggályokat a továbbiakban is kezelni kell. A kockázat csökkentésének egyik módja **a harmadik országokkal folytatott együttműködés olyan ágazatokban való összpontosítása, ahol a munkaerőpiaci jellemzők a munkavállalók túl- és alulkínálata tekintetében kiegészítik egymást.** Az Unió és a tagállamok az együttműködést azokra az ágazatokra is összpontosíthatják, amelyekben egyszerre jelentkezik a munkavállalók iránti igény, és a migrációs együttműködést kiegészíthetik olyan **készségfejlesztési programokkal**, amelyek mindkét munkaerőpiac javát szolgálják, és ezáltal az agyelszívás kockázatát agynyeréssé alakíthatják.

A származási országok meglévő nemzeti rendszereire építve az Unió a szomszédságában a Global Gateway program keretében már jelenleg is részt vesz a kiválasztott partnerekkel folytatott és a készségekkel kapcsolatos együttműködésben, mely a partnerországok azon képességének megerősítését szolgálja, hogy együttműködjenek az Unióval többek között a zöld és a digitális átállás terén. Ezen túlmenően az Unió támogatja az oktatás terén a kiválóságot, többek között a Regionális Tanári Kezdeményezés Afrikáért (RTIA) elnevezésű kezdeményezés révén⁶².

Amennyiben lehetséges, **a mobilitási programokhoz kapcsolódó készségfejlesztési programoknak figyelembe kell venniük a tagállamok által a megcélzott ágazatokban alkalmazott képzési normákat is.** Szükség esetén az Unióba való megérkezést követően képzést lehetne nyújtani a még fennálló kisebb készséghiányok megszüntetése érdekében. Az együttműködésnek foglalkoznia kell a képesítési keretrendszerek összehasonlíthatóságával és a tanúsítványok értékelésével is.

Tehetséggondozási partnerségek

A **tehetséggondozási partnerségek** célja, hogy keretet biztosítsanak az Unió, a tagállamok és a kiválasztott partnerországok között a tehetségmobilitás és a készségfejlesztés terén zajló fokozott együttműködéshez. Az „Európa együtt” megközelítés keretében ezek a partnerségek mindkét fél számára előnyökkel járhatnak, **a kölcsönösen előnyös, testre szabott prioritásokkal** összhangban⁶³. Fontos, hogy jelentősen meg kell erősíteni a tehetséggondozási partnerségeket, amelyeknek párhuzamosan kell megvalósulniuk az átfogó migrációkezelési együttműködéssel, különösen a visszafogadással kapcsolatos hatékony együttműködéssel.

Az Unió a közelmúltban tehetséggondozási partnerségeket indított Marokkóval, Tunéziával, Egyiptommal, Pakisztánnal és Bangladesssel. A kerekasztal-megbeszéléseken, amelyeken ezen országok⁶⁴ és az érdekelt tagállamok vettek részt, alkalom nyílt a kölcsönös érdeklődésre számot tartó ágazatok és szakmák azonosítására. A partnerek **komoly érdeklődést** mutattak **a készségfejlesztés és a képesítések elismerése terén folytatott**

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

⁶³ COM(2022) 657 final.

⁶⁴ A kerekasztal-megbeszélésre 2023. március 1-jén került sor Bangladesssel, március 15-én Pakisztánnal, április 26-án Marokkóval, június 7-én Egyiptommal és június 22-én Tunéziával.

együttműködés iránt. Például a készségfejlesztés, a képesítések elismerése és a kiutazást megelőző képzés terén végrehajtandó intézkedések megtervezésének alapvető első lépéseként azonosították a kiemelt foglalkozásokra vonatkozó kompetenciaszabványok összehasonlítására szolgáló adatok szükségességét. A megbeszélések rávilágítottak arra is, hogy lehetőség van együttműködésre a munkaerő-felvétel, a mobilitás szempontjából releváns kérdésekről való tájékoztatás, valamint (a körkörös migráció részeként) a fenntartható visszailleszkedés terén. A tehetséggondozási partnerségek támogathatják a harmadik országbeli jelöltek előzetes szűrésével, továbbá a megcélzott foglalkozások kapcsán végzett teszteléssel és az indulás előtti képzésekkel (például nyelvtanfolyamokkal) kapcsolatban végzett munkát is.

A tehetséggondozási partnerségekhez kapcsolódó tevékenységekben részt vevő pályázók valószínűsíthetően különösen fontosak az uniós munkáltatók számára. Ezért e harmadik országbeli állampolgárok esetében az uniós tehetségbázisban a **„tehetséggondozási partnerségi igazolvány”** megjelölést fogják alkalmazni, amely látható lesz a leendő munkáltatók számára, és tájékoztatást nyújt a tehetséggondozási partnerség keretében megszerzett vagy érvényesített készségekről. Az igazolvány tartalmazza majd az álláskeresőre vonatkozó oktatási és képzési információkat, valamint a tehetséggondozási partnerség keretében érvényesített készségeket és képesítéseket.

2016 óta számos, a zöld és a digitális átállás szempontjából releváns területen indult meg a készségekkel kapcsolatos ágazati együttműködés **az Erasmus+ úgynevezett innovációs szövetségei** keretében⁶⁵. Ezek között voltak olyanok, amelyek a képzési programok ágazati irányítású fejlesztését támogatták. A tehetséggondozási partnerségek értékes keretet biztosíthatnak, melyekkel ezek a harmadik országok helyzetéhez igazíthatók.

Az **európai magánszektor** alapvető szerepet játszik a tehetséggondozási partnerségi tevékenységekben mind a képzés, mind pedig a munkaerő-felvétel terén. Az ilyen tevékenységek hosszú távú fenntarthatóságának biztosítása érdekében a közszektor beruházásai kiegészíthetik a szakképzett munkaerőből nyújtotta előnyökből részesülő magánszektor nélkülözhetetlen hozzájárulásait, de nem helyettesíthetik azokat. A magánszektor – beleértve a szakmai szövetségeket is – már jelenleg is részt vesz a tehetséggondozási partnerségek keretében finanszírozott tevékenységekben, különösen a harmadik országokban zajló képzések tantervek kidolgozásában.

A Bizottság gondoskodni fog arról, hogy a harmadik országbeli állampolgárok képesítéseinek elismerésére és készségeinek érvényesítésére vonatkozó csomagban meghatározott intézkedések kiegészítsék és támogassák a tehetséggondozási partnerségeket.

Intézkedés: Együttműködés harmadik országokkal a tehetséggondozási partnerségek keretében. A partnerországokkal és a részt vevő tagállamokkal közösen meghatározott szükségletektől függően a Bizottság:

- **megvizsgálja tehetséggondozási partnerségben részt vevő országokat képesítési keretrendszereik célzott elemzése céljából,**

⁶⁵ E szövetségek összefoglalják a különböző ipari ökoszisztémákban működő főbb érdekelt feleket, köztük a vállalkozásokat, a szakszervezeteket, az oktatási és képzési intézményeket, valamint a hatóságokat. A készségekkel kapcsolatos ágazati együttműködés tervét az európai készségfejlesztési program mint a készségfejlesztési megoldások biztosítását célzó kulcsfontosságú kezdeményezést ismeri el.

- ösztönzi az oktatási és képzési rendszerek kapacitásépítését a tehetséggondozási partnerségben részt vevő országokban az NDICI – Globális Európa keretében tervezett intézkedésekre, valamint az Erasmus+ nemzetközi dimenziójára építve,
- a tagállamokkal együtt bővíti a tehetséggondozási partnerségben részt vevő országokat célszágnak választó **harmadik országbeli állampolgárok számára elérhető, az elismerési eljárásokra vonatkozó információkat,**
- **együttműködést alakít ki a tagállamok és a tehetséggondozási partnerségekben részt vevő partnerországok között a képesítések elismerése terén.**

6. AZ OKTATÁSBAN ÉS KÉPZÉSBEN RÉSZT VEVŐ TANULÓK ÉS DOLGOZÓK MOBILITÁSÁNAK MEGKÖNNYÍTÉSE – „EURÓPA MOZGÁSBAN”

A tehetség mobilitásáról szóló csomag részeként a Bizottság javaslatot tesz a **tanulási célú mobilitás megújított keretéről szóló tanácsi ajánlásra**. E javaslat célja – az Unión belüli tanulási célú mobilitás megkönnyítése – mindenekelőtt az uniós polgárok javát szolgálja. Ugyanakkor arra is lehetőséget ad, hogy az **„Európa együtt” megközelítés** keretében ösztönözzék a harmadik országokkal a tanulási célú mobilitás terén folytatott szoros együttműködést, kihasználva az Uniónak – mint a készségfejlesztés célpontjának – általános vonzerejét. E folyamat építhet az Erasmus+ program intézkedéseire – nevezetesen a „Tanulás Európában” kezdeményezésre és az Erasmus Mundus fellépésekre –, amelyek kifejezetten arra irányulnak, hogy tehetséges harmadik országbeli hallgatókat vonzzanak az Unióba. A javaslat emellett cselekvésre szólít fel a harmadik országbeli állampolgárok előtt álló visszatérő kihívások kezelése érdekében, különös tekintettel a kihívásokra, amelyekkel a vízum vagy a tartózkodási engedély kiadására vonatkozó eljárások kapcsán azok a személyek szembesülnek, akik tanulmányokat kívánnak folytatni Európában.

Azok a felsőoktatási hallgatók, akik az Erasmus+ program keretében tanulási célú mobilitásban vettek részt, nagyobb valószínűséggel dolgoznak majd külföldön vagy nemzetközi vonatkozású munkakörben⁶⁶. Ha az emberek az Unión belüli ideiglenes tanulási célú mobilitás során pozitív tapasztalatokat gyűjtenek, akkor később nagyobb hajlandóságot mutatnak majd arra, hogy egy adott életszakaszban munkavállalási céllal visszatérjenek.

A javaslat arra ösztönzi a tagállamokat, hogy **számolják fel a külföldi tanulási mobilitás akadályait**, és valamennyi oktatási és képzési tantervbe építsék be a mobilitási időszak lehetőségét. A partnerországok intézményeivel folytatott tagállami együttműködés szintén kulcsfontosságú, és magában foglalja többek között az uniós vízumkódex⁶⁷, valamint a hallgatókról és kutatókról szóló irányelv⁶⁸ által nyújtott lehetőségek teljes körű kihasználását.

Intézkedés: A Bizottság javaslatot tesz a **tanulási célú mobilitás keretéről szóló tanácsi ajánlásra**⁶⁹.

E javaslat részeként felkéri a tagállamokat az „Európa együtt” megközelítés keretében folytatott a szoros együttműködésre, annak érdekében, hogy tovább népszerűsítsék Európát

⁶⁶ Tanulmány az Erasmus+ program felsőoktatásra gyakorolt hatásairól, 2019.

⁶⁷ A Közös Vízumkódex (vízumkódex) létrehozásáról szóló 810/2009 rendelet.

⁶⁸ 2016/801 irányelv a harmadik országbeli állampolgárok kutatás, tanulmányok folytatása, gyakorlat, önkéntes szolgálat, diákcseraprogramok vagy oktatási projektek, és a páros tevékenység céljából történő beutazásának és tartózkodásának feltételeiről.

⁶⁹ COM(2023) 719 final.

mint célpontot, ahol harmadik országokból érkező tehetséges személyek tanulmányokat kívánnak folytatni. Értékes hozzájárulást jelentene az is, ha a tagállamok ratifikálnák a felsőoktatással kapcsolatos képesítések elismeréséről szóló globális szintű UNESCO-egyezményt.

A Bizottság az alábbiakkal támogatja majd az ajánlás végrehajtását:

- a releváns uniós finanszírozási források (pl. Erasmus+, Európai Szolidaritási Testület) és egyéb nemzeti vagy nemzetközi szintű finanszírozás felhasználásának feltérképezése a bevált gyakorlatok megismertetése, továbbá a tanulási célú mobilitási tevékenységek közötti szinergiák előmozdítása érdekében. Az európai egyetemeknek az európai oktatási térség keretében létrehozott szövetségei előmozdították a diákok kiegyensúlyozott mobilitását az Unión belül; e megközelítés az Unió határain túl is ösztönözheti a fokozott mobilitást,
- a tagállamok támogatása a nyelvoktatás és -tanulás átfogó megközelítésének kidolgozásában, amely a harmadik országbeli állampolgárokra is kedvező hatást gyakorolna.

7. KÖVETKEZTETÉS

A jelen közlemény több munkafolyamatot határoz meg annak érdekében, hogy az Uniót vonzóbbnak találják azok a képzett harmadik országbeli munkavállalók, akik kulcsszerepet játszanak majd az uniós munkaerőpiac jövőbeli működőképessége szempontjából. Ezek más kulcsfontosságú szakpolitikai célokkal párhuzamosan valósíthatók meg; ilyen egyéb cél például a belföldi munkaerő továbbképzése és átképzése, a tanulási célú mobilitás, a harmadik országbeli állampolgárok integrációja, a tisztességes munkafeltételek biztosításával az Unióban dolgozó összes személy számára, valamint az Unióba irányuló irreguláris migráció visszaszorítása.

A fokozott mobilitásnak a munkaerőpiaccal és a készségekkel kapcsolatos pontos információk gyűjtésén kell alapulnia, és egyértelműen azokra a foglalkozásokra kell összpontosítania, ahol tényleges munkaerőhiány tapasztalható. Alapvető fontosságú lesz a nemzetközi partnerekkel való szoros együttműködés az Unióba irányuló migráció legális lehetőségeinek tekintetében.

Ahhoz, hogy a tehetségek mobilitása sikeres legyen, a különböző területeken – ideértve a migrációt, a foglalkoztatást és a készségfejlesztést, valamint az oktatást – működő nemzeti hatóságoknak és érdekelt feleknek nyitottnak kell lenniük a közös célkitűzések elérése érdekében végzett munkára. A Bizottság elkötelezett ezen ágazatközi együttműködés támogatása mellett, és számít arra, hogy az Európai Parlament, a Tanács és a tagállamok, valamint a szociális partnerek határozott szerepet vállalnak abban, hogy az Uniót globális szinten vonzóbbá tegyék a tehetséges és képzett munkavállalók számára.

MELLÉKLET

Példák az uniós belföldi munkaerőben rejlő lehetőségek lehető legjobb kiaknázását célzó folyamatban lévő intézkedésekre

A munkaerő- és szakemberhiány kezelése során az Unió legfőbb prioritása, hogy a lehető legjobban kihasználja a belföldi munkaerőben rejlő lehetőségeket. Ehhez a folyamathoz elengedhetetlen a szociális partnerekkel folytatott párbeszéd, valamint a foglalkoztatás vonzerejének növelése, különösen a nem megfelelő munkakörülmények kezelése, az esélyegyenlőség előmozdítása és a megkülönböztetés elleni küzdelem révén. Számos intézkedés már jelenleg is folyamatban van:

- * A **készségfejlesztési paktum** keretében 18 nagyléptékű készségfejlesztési partnerség fogja össze a szociális partnereket és az érdekelt feleket több millió ember átképzése kapcsán. A jövőben további partnerségek várhatók.*
- * A digitális készségek **gyorsabb és könnyebb elismerése**⁷⁰ érdekében elindították a digitális készségek európai tanúsítványát (mint a digitális készségek tanúsításának minőségét garantáló védjegyet) érintő kísérleti projektet; ehhez kapcsolódik az aktualizált digitális kompetenciakeret mint a **digitális készségek** referenciakerete.*
- * A legtöbb tagállam jelentős reformokat hajt végre a tanulószerveződéses gyakorlati képzés terén, amelyeket a Bizottság **A Tanulószerveződéses Gyakorlati Képzés Európai Szövetségén** keresztül támogat.*
- * Az **uniós alapok** mintegy 65 milliárd EUR-t⁷¹ fektetnek be a képzésbe. Ez magában foglalja a **szakképzési kiválósági központokat** érintő **100 projekt** kidolgozását olyan területeken, mint például a korszerű gyártás vagy a mesterséges intelligencia.*
- * Az Unió több mint 1,1 milliárd EUR-t fektet be⁷² legalább 60 **európai egyetemi szövetségbe**, amelyek több mint 500 felsőoktatási intézményt tömörítenek és úttörő szerepet vállalnak a hallgatók és az egész életen át tanuló személyek időtálló készségeinek biztosításában.*
- * Az uniós szakpolitika és finanszírozás előmozdítja a hatékony továbbképzést és átképzést. A tagállamok mintegy fele azon dolgozik, hogy **egyéni tanulási számlákat**⁷³ hozzon létre, amelyek célja, hogy minden felnőtt számára esélyt biztosítson a munkaerőpiac szempontjából releváns képzésre. A mikrotanúsítványok – mint a továbbképzés és az átképzés hatékony eszközei – az újonnan felmerülő készséghiányok pótlására szolgálnak⁷⁴.*
- * A **tehetségpotenciál-növelési mechanizmus** az európai régiók tehetségpotenciáljának kiaknázása keretében a régióknak nyújt támogatást a tehetséges személyek képzése,*

⁷⁰ A digitális készségekre és oktatásra vonatkozó csomag részeként 2023. április 18-án kezdődött meg.

⁷¹ Ez magában foglalja az Európai Szociális Alap Pluszból, a nemzeti helyreállítási és rezilienciaépítési tervek keretében és az Európai Regionális Fejlesztési Alapból nyújtott támogatást, valamint az Erasmus+ programon keresztül nyújtott 400 millió EUR összeget.

⁷² Erasmus+ támogatás a 2021–2027-es időszakra.

⁷³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=celex%3A32022H0627%2803%29>

⁷⁴ A Tanács ajánlása (2022. június 16.) az egész életen át tartó tanulást és a foglalkoztathatóságot célzó mikrotanúsítványokra vonatkozó európai megközelítésről. Az uniós pénzügyi támogatás elsősorban a Helyreállítási és Rezilienciaépítési Eszközből, az Európai Szociális Alap Pluszból és az Erasmus+ programból származik.

megtartása és vonzása terén, különös tekintettel azokra a régiókra, amelyeket nagy számban hagynak el a dolgozók⁷⁵.

- * A minimumjövedelemről szóló tanácsi ajánlás⁷⁶ középpontjában a munkaerőpiacról leginkább kiszorult személyek **foglalkoztatási lehetőségeinek** biztosítása áll, beleértve a jövedelemtámogatást, az álláskereséshez nyújtott segítséget, valamint a személyre szabott szociális szolgáltatásokat.
- * Az ifjúsági garancia⁷⁷ és az ALMA kezdeményezés⁷⁸ középpontjában **a nem foglalkoztatott, oktatásban és képzésben nem részesülő fiataloknak a munkaerőpiacra történő bevezetése áll**; az elmúlt 10 évben több mint 43 millió személyt segítettek hozzá a foglalkoztatáshoz vagy továbbtanuláshoz, a tanulószerveződéses gyakorlati képzéshez vagy a gyakornoki képzéshez⁷⁹.
- * A 2021 és 2027 közötti időszakra vonatkozó, az integrációról és befogadásról szóló cselekvési terv⁸⁰, valamint az **Unió rasszizmus elleni cselekvési terve**⁸¹ támogatja a harmadik országbeli állampolgárok és a migráns háttérű, illetve a faji vagy etnikai kisebbségekhez tartozó uniós polgárok munkaerőpiaci integrációját az Unióban.
- * Az új Európai Munkaügyi Hatóság (ELA) megerősítette **a munkavállalók szabad mozgását megkönnyítő** szakpolitikák végrehajtását. A **szociális biztonsági rendszerek digitalizációja és koordinációja** még inkább megkönnyíti a szociális biztonsághoz kapcsolódó jogok határokon átnyúló gyakorlását⁸².
- * A minimálbérekről szóló új jogszabály kulcsfontosságú lesz **a munkavállalók jogainak javítása** szempontjából; a platformalapú munkavégzésről, a munkahelyi veszélyes anyagokkal szembeni védelemről és az egyenlőséggel foglalkozó szervek megerősítéséről szóló bizottsági javaslatok, valamint a szakmai gyakorlatok minőségi keretrendszerének megerősítéséről szóló, küszöbön álló javaslat mind jelentősen hozzájárulnak majd a munkafeltételek javításához.
- * Az **európai oktatási térségnek** – ahol a fiatalok és az egész életen át tanuló személyek a lehető legjobb oktatásban és képzésben részesülnek, és a kontinens egész területén tanulhatnak és vállalhatnak állást – kulcsfontosságú lesz a munkaerő- és szakemberhiány kezelésében; mindezt az uniós alapok támogatják⁸³.
- * A Bizottság a **Technikai Támogatási Eszközzel** támogatja a tagállamokat; ez magában foglalhatja a munkaerő-migrációval kapcsolatos reformok megtervezéséhez és végrehajtásához⁸⁴, a készségigény-előrejelzési mechanizmusok megtervezéséhez és

⁷⁵ COM(2023) 32 final.

⁷⁶ A Tanács ajánlása (2023. január 30.) az aktív befogadást biztosító megfelelő minimumjövedelemről.

⁷⁷ [Megerősített ifjúsági garancia – Foglalkoztatás, szociális ügyek és társadalmi befogadás – Európai Bizottság \(europa.eu\)](https://europa.eu).

⁷⁸ [ALMA \(Aim, Learn, Master, Achieve \(Célok meghatározása, tanulás, tökéletesítés, eredmény\)\)](https://europa.eu).

⁷⁹ COM(2023) 577 final.

⁸⁰ COM(2020) 758 final.

⁸¹ COM(2020) 565 final.

⁸² COM(2023) 501 final.

⁸³ Az Erasmus+ program megerősíti a hallgatók, a szakképzésben részt vevő tanulók, a tanulószerveződéses tanulók, a felnőtt tanulók és az iskolai tanulók tanulási célú mobilitási lehetőségeinek nyújtott támogatást, annak érdekében, hogy ösztönözze a befogadást és a kezelje a készségek iránti növekvő keresletet, amely az Unióban és az Unió kívül jelentkezik.

⁸⁴ 2023. évi kiemelt TSI-projekt – [A migránsok integrációja és a tehetségek vonzása \(europa.eu\)](https://europa.eu).

létrehozásához⁸⁵, valamint a képesítések elismerésére és a készségek érvényesítésére irányuló eljárások megkönnyítéséhez nyújtott támogatást.

⁸⁵ [2024. évi kiemelt TSI-projekt – A készségekhez kapcsolódó kiemelt projekt: A munkaerőpiachoz jobban igazodó készségfejlesztési rendszerek előmozdítása \(europa.eu\).](#)