



Az Európai Unió
Tanácsa

Brüsszel, 2024. március 22.
(OR. en)

8153/24

SOC 233
EMPL 135
EDUC 101
JEUN 66
ECOFIN 357
COMPET 372
MI 363
MIGR 140
DIGIT 92
ENV 365
FISC 61
SAN 198
GENDER 51

FEDŐLAP

Küldi: az Európai Bizottság főtitkára részéről Martine DEPREZ igazgató

Az átvétel dátuma: 2024. március 21.

Címzett: Thérèse BLANCHET, az Európai Unió Tanácsának főtitkára

Biz. dok. sz.: COM(2024) 131 final

Tárgy: A BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK, A
TANÁCSNAK, AZ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS
BIZOTTSÁGNAK ÉS A RÉGIÓK BIZOTTSÁGÁNAK
Munkaerő- és szakemberhiány az EU-ban: cselekvési terv

Mellékelten továbbítjuk a delegációknak a következő dokumentumot: COM(2024) 131 final.

Melléklet: COM(2024) 131 final



Brüsszel, 2024.3.20.
COM(2024) 131 final

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

Munkaerő- és szakemberhiány az EU-ban: cselekvési terv

1. BEVEZETÉS

Közel egy évtizede minden tagállamban nő a munkaerő- és szakemberhiány. Bár a Covid19-világjárvány hatására ideiglenesen megszakadt ez a tendencia, a tagállamok gazdasági fellendülése, a készségek iránti kereslet és a demográfiai környezet változásai, valamint a folyamatban lévő geopolitikai változások következményei és az EU nyitott stratégiai autonómiára irányuló törekvése következtében a hiány ismét meredeken növekedni kezdett. A közelmúltbeli gazdasági lassulás ellenére továbbra is nagy a munkaerő- és szakemberhiány. A Bizottság a közelmúltban 42 olyan szakmát azonosított, amelyeket uniós szinten hiányszakmának tekint ⁽¹⁾. Emellett a cégek egyre gyakrabban számolnak be arról, hogy nem találnak az üres álláshelyeik betöltéséhez szükséges készségekkel rendelkező munkavállalókat ⁽²⁾.

A munkaerő- és szakemberhiány gazdasági és társadalmi következményekkel is jár, és olyan kihívást jelent, amelyet sürgősen kezelni kell. Ha nem mérséklük, a hiány azzal a veszéllyel jár, hogy csökken az EU innovációs kapacitása és beruházási vonzereje, gyengül a versenyképessége, valamint akadályokba ütközik a növekedési potenciálja és a szociális jóléti modelljének finanszírozása. Fennáll a növekvő egyenlőtlenségeknek és annak a kockázata is, hogy az emberek lemaradnak a gyors ütemű változások mögött, ami negatív következményekkel jár társadalmaink kohéziójára és demokráciáink egészségére nézve. A szükséges készségekkel rendelkező munkavállalók hiánya emellett akadályozhatja a zöld és digitális átállást, valamint a versenyképességet, illetve az EU biztonságát és nyitott stratégiai autonómiáját egy olyan időszakban, amikor mindezeket meg kell erősítenünk az EU rezilienciájának biztosítása érdekében. Bár a hiány egyes esetekben a munkafeltételek javulásához és az alulrepräsentált csoportokhoz tartozó személyek jobb befogadásához vezethet, a munkáltatók közötti, a munkavállalók vonzása érdekében folytatott fokozott versenynek köszönhetően nőhet a munkaintenzitás és a munkahelyi megterhelés az érintett ágazatokban és foglalkozásokban dolgozó munkavállalók számára.

A szociális partnerek, akik a legközelebb állnak a munkaerőpiachoz, többek között ágazati szinten, jól ismerik a munkáltatók és munkavállalók szükségleteit. Ursula von der Leyen elnök az EU Tanácsának belga elnökségével együtt ezért 2024. január 31-én Val Duchesse-ben összehívta a szociális partnerek csúcstalálkozóját. A Val Duchesse-i nyilatkozat ⁽³⁾ egyértelmű kötelezettségvállalást tartalmaz arra vonatkozóan, hogy a szociális párbeszéd és a kollektív tárgyalások révén több embert vonjanak be a munkaerőpiacra, javítsák a munkafeltételeket, megkönnyítsék a képesítések elismerését és integrálják a külföldről érkező munkavállalókat.

Az EU azonban nem a nulláról indul: ez a cselekvési terv az EU, a tagállamok és a szociális partnerek által már elindított számos kezdeményezésre épül, ideértve a készségek európai évét is. Célja, hogy rövid és középtávon szabályozza a releváns intézkedéseket olyan további konkrét lépésekkel – különösen ágazati szinten –, amelyeket az EU, a tagállamok és a szociális partnerek fognak megtenni vagy az EU-nak, a tagállamoknak és a szociális partnereknek kell megtenniük a munkaerő- és

⁽¹⁾ Az uniós tehetségbázis létrehozásáról szóló európai parlamenti és tanácsi rendeletre irányuló javaslat (COM(2023) 716), amely a társjogalkotók általi elfogadása esetén megnyitja az utat a hiányszakmák üres álláshelyeinek betöltésére vonatkozó stratégiai megközelítés előtt.

⁽²⁾ Az Eurobarométer FL529. gyorsfelmérése (2023): A készségek európai éve – A szakemberhiánnyal, valamint a munkaerő-felvétellel és -megtartással kapcsolatos stratégiák a kis- és középvállalkozásoknál. A további részletekért lásd a 2.2. szakaszt.

⁽³⁾ [A virágzó európai szociális párbeszédéről szóló háromoldalú nyilatkozat, amelyet 2024. január 31-én Val Duchesse-ben írtak alá.](#)

szakemberhiány által okozott kihívások kezelése érdekében. Előkészíti továbbá a terepet a jövőbeli lehetséges fellépésekhez vagy kezdeményezésekhez.

2. A HIÁNY FŐ MOZGATÓRUGÓI, A SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD SZEREPE ÉS A KULCSFONTOSÁGÚ CSELEKVÉSI TERÜLETEK

Az Employment and Social Developments in Europe (ESDE, Foglalkoztatási és szociális fejlemények Európában) 2023. évi, „*A munkaerő- és szakemberhiány kezelése az EU-ban*” című éves felülvizsgálata ⁽⁴⁾ érdemi bizonyítékokkal és elemzésekkel szolgált a tartós munkaerőhiányról és a változó készségigényekről az EU-ban. A munkaerő- és szakemberhiány alábbi három fő mozgatórugóját azonosította EU-szerte:

- **A demográfiai változás, amely csökkenti a munkaerő-kínálatot és növeli az egyes szolgáltatások iránti keresletet.** 2009–2023 között az EU munkaképes korú népessége 272 millióról 263 millióra csökkent ⁽⁵⁾, és 2050-re várhatóan tovább csökken 236 millióra. Ezzel párhuzamosan nőnek az idősebb népesség gondozási szükségletei. A munkaképes korú népesség csökkenésének és az egyes szolgáltatások – például az egészségügyi ellátás és a tartós ápolás-gondozás – iránti kereslet növekedésének együttes hatása közép- és hosszú távon várhatóan jelentősen hozzájárul a munkaerőhiányhoz ⁽⁶⁾.
- **A zöld és digitális átállástól várt jelentős munkahelyteremtés, a biztonság iránti megnövekedett igény, valamint a nyitott stratégiai autonómiára és a fokozott rezilienciára való törekvés, ami következményekkel jár a munkaerőpiacon szükséges készségek tekintetében.** A szakemberhiány jelenleg valamennyi képesítési szintet, illetve tudományos és műszaki profilt érinti, és különösen releváns olyan területeken, mint a természettudományok, a technológia, a műszaki tudományok és a matematika.
- **Rossz munkafeltételek bizonyos foglalkozásokban és ágazatokban, ami megnehezíti az üres álláshelyek betöltését és/vagy a munkavállalók megtartását.** A nem megfelelő és megterhelő munkafeltételek – például az átlagon felüli munkahelyi megterhelés és az alacsony bérek – kulcsfontosságú szerepet játszanak az egyes foglalkozásokban és ágazatokban tapasztalható tartós munkaerőhiányban.

A Val Duchesse-i nyilatkozatot követő intézkedésként a Bizottság kikérte az európai szociális partnerek ⁽⁷⁾ véleményét erről a cselekvési tervről. 2024. február 21-én meghallgatást szervezett a részvételükkel. Ezt követően a szociális partnerek arról tájékoztatták a Bizottságot, hogy intézkedéseket kívánnak hozni a munkaerő- és szakemberhiány kezelésére. Többségük egyoldalú munkáltatói szervezet vagy szakszervezet. Ágazati szinten egyes szociális partnerek az érintett munkáltatói

⁽⁴⁾ Európai Bizottság (2023), Employment and Social Developments in Europe (Foglalkoztatási és szociális fejlemények Európában), 2023. évi éves jelentés.

⁽⁵⁾ A népesség január 1-jén korcsoport és nem szerint, forrás: Eurostat, demo_pjangroup.

⁽⁶⁾ A Bizottság közleménye – Demográfiai változások Európában: a cselekvés eszköztára, COM(2023) 577 final, Európai gondozási stratégia, COM(2022) 440, Jelentés a demográfiai változások hatásáról, SWD(2023) 21 és COM(2020) 109.

⁽⁷⁾ Az európai szociális partnerek azok az uniós szintű munkáltatói és szakszervezeti szervezetek, amelyek az Európai Unió működéséről szóló szerződés 154. és 155. cikke értelmében részt vesznek az európai szociális párbeszédben. Egy 1993. évi bizottsági közlemény meghatározta azokat a kritériumokat, amelyeknek az európai szociális partnerek szervezeteinek meg kell felelniük (COM(93) 600 végleges). A Bizottság rendszeresen közzéteszi az európai szociális partnerek elismert szervezeteinek jegyzékét. 2023 szeptemberében a jegyzék 88 szervezetet tartalmazott.

szervezettel és az érintett szakszervezettel közösen együttműködve kétoldalúak is. A Bizottság üdvözli ezeket az intézkedéseket, amelyek a fő szakpolitikai cselekvési területek azon szakaszai alatt kerülnek bemutatásra, amelyekre vonatkoznak.

Mivel a szociális párbeszéd kulcsszerepet játszik a munkaerő- és szakemberhiány kezelésében, a Val Duchesse-i csúcstalálkozó csak a kezdete a kihívások kezelésére irányuló tartós és eredményorientált folyamatnak.

A Bizottság ebből a célból:

- Finanszírozást fog biztosítani a szociális partnerek által a munkaerő- és szakemberhiány kezelése érdekében végzett munka fokozásához ⁽⁸⁾.
- Felkéri a szociális partnereket, hogy nyújtsanak be olyan operatív projekteket, amelyek képesek kezelni a meglévő és a várható hiányt.
- Felkéri a szociális partnereket, hogy a szociális párbeszédre irányuló erőfeszítéseiket a leginkább rászoruló ágazatokra összpontosítsák.

Az ESDE fent említett elemzésére és a szociális partnerektől kapott visszajelzésekre építve ez a cselekvési terv a **következő kulcsfontosságú szakpolitikai cselekvési területekre** vonatkozik uniós, nemzeti, regionális és szociális partneri szinten:

1. az alulreprezentált személyek munkaerőpiaci **aktivizálásának** támogatása;
 2. a **készségek, képzés és oktatás** támogatása;
 3. a **munkafeltételek** javítása;
 4. a **munkavállalók és tanulók EU-n belüli méltányos mobilitásának** javítása;
 5. **tehetségek vonzása** az EU-n kívülről.
- 3. FŐ SZAKPOLITIKAI CSELEKVÉSI TERÜLETEK A MUNKAERŐ- ÉS SZAKEMBERHIÁNY KEZELÉSE TEKINTETÉBEN**

3.1. Az alulreprezentált személyek munkaerőpiaci aktivizálásának támogatása

A munkaerőpiaci részvétel növelése elengedhetetlen a munkaerőhiány kezeléséhez. Az uniós foglalkoztatási ráta folyamatos javulása ellenére továbbra is jelentős kiaknázatlan lehetőségek vannak a munkaerőpiacon kívül. Összességében a 20–64 éves népesség 21 %-a továbbra is inaktív ⁽⁹⁾. A munkaerőpiaci részvétel terén további javulás érhető el, ha azokra a népességcsoportokra összpontosítunk, amelyek jelenleg alulreprezentáltak a munkaerőpiacon, különösen a vidéki és part menti területeken, valamint a távoli és legkülső régiókban ⁽¹⁰⁾. Idetartoznak a nők, az alacsony iskolai végzettségű munkavállalók (azaz a középfokú vagy annál alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezők), az idősebb

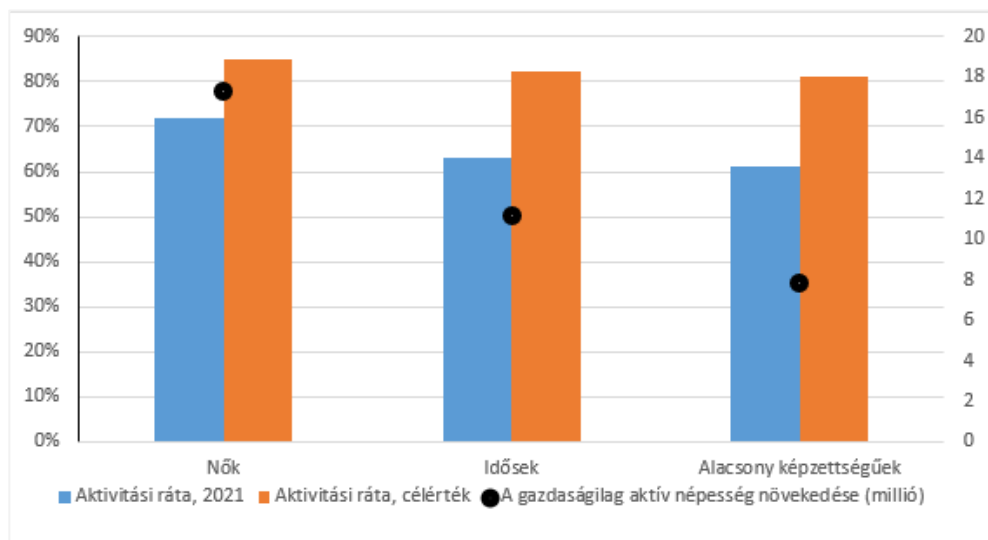
⁽⁸⁾ A Bizottság a szociális párbeszéd jogköralapú költségvetési tételein keresztül támogatja az európai és nemzeti szociális partnerek projektjeit azáltal, hogy minden évben két nyílt pályázati felhívást tesz közzé a szociális párbeszéd, valamint a munkavállalók tájékoztatására és képzésére vonatkozó intézkedésekkel kapcsolatban. A projektek lehetővé teszik a szociális partnerek számára a kapacitásépítést és a tudás megosztását a munkaerő- és szakemberhiánnyal kapcsolatos területeken.

⁽⁹⁾ Az inaktív fiatalok közé tartoznak az oktatásban részt vevők is.

⁽¹⁰⁾ Az EU legkülső régióiban a legmagasabb az ifjúsági munkanélküliség aránya az EU-ban, és különösen magas a NEET-fiatalok aránya.

munkavállalók, a fiatalok, a migráns ⁽¹¹⁾ vagy kisebbségi faji vagy etnikai háttérrel rendelkezők, valamint a fogyatékossgal élő személyek. E csoportok közül az első három esetében a legnagyobb a kiaknázatlan potenciál. Ha az uniós szintű aktivitási rátájuk az e csoportokra vonatkozó legmagasabb aktivitási rátával rendelkező három tagállam aktivitási rátájára nőne (1. ábra), 2030-ig az egyes csoportokból további 17, 13, illetve 11 millió ember lépne be a munkaerőpiacra ⁽¹²⁾.

1. ábra: A nők, az idősek és az alacsony iskolai végzettségű munkavállalók jelentik a legnagyobb kiaknázatlan potenciális munkaerőt az EU-ban



Forrás: ESDE 2023.

Megjegyzés: A célként kitűzött aktivitási ráta (bal tengely) az egyes ilyen csoportok esetében a legmagasabb aktivitási aránnyal rendelkező három tagállam átlagos aktivitási rátája. Az uniós aktív népesség növekedése (jobb tengely) azt mutatja, hogy a célként kitűzött aktivitási ráta elérése esetén mekkora lehet a további aktív személyek száma.

Az egyes alulrepräsentált csoportok esetében a foglalkoztatás fő akadályai eltérőek.

A nők foglalkoztatási rátája alacsonyabb, és jelentősen nagyobb a részmunkaidős foglalkoztatás aránya, mint a férfiak esetében, főként a nem fizetett háztartási munka és a gondozási feladatok egyenlőtlen megosztása miatt. Vannak más fennálló strukturális akadályok is, például elégtelen a megfizethető és minőségi kisgyermekkorai nevelés és gondozás ⁽¹³⁾, valamint a tartós ápolás-gondozás, amely lehetővé tenné a szülők és a gondozási feladatokat ellátó személyek számára, hogy teljes munkaidőben dolgozzanak, valamint az adó- és szociális ellátórendszerek fokozott munkavállalás ellen ható tényezői. A középfokú vagy alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezők esetében a foglalkoztatási akadályok közé tartozik az esélyegyenlőség hiánya a minőségi, befogadó oktatáshoz való hozzáférés terén, valamint a növekvő készségigények hatása. Az idősebb munkavállalók foglalkoztatását gyakran befolyásolják a merev nyugdíjazási szabályok, a

⁽¹¹⁾ Ez kiterjed mind a harmadik országok állampolgáraira, mind az uniós tagállamok olyan állampolgáraira, akik valamely harmadik ország állampolgárságával rendelkeztek, mielőtt uniós polgárrá váltak, valamint a külföldön született szülőkkel rendelkező uniós polgárookra.

⁽¹²⁾ Európai Bizottság (2023), Employment and Social Developments in Europe (Foglalkoztatási és szociális fejlemények Európában), 2023. évi éves jelentés. Ezek a számok nem kumulatívak, mivel e három csoport tekintetében átfedések figyelhetők meg. A nők és az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők esetében ezt a potenciált a népességhez viszonyított viszonylag nagy arányuk adja, míg az idősebb munkavállalók esetében annak tudható be, hogy a legjobban teljesítő országokhoz képest viszonylag nagy a különbség az aktivitási rátájukban.

⁽¹³⁾ [Európai Bizottság \(2023\), Staff shortages in early childhood education and care \(ECEC\), Szakpolitikai tájékoztató](#)

gyorsan változó készségigények a képzésben való részvétel alacsonyabb arányával együtt, valamint az olyan munkafeltételek, amelyek nem igazodnak e csoport sajátos igényeihez, többek között a munkahelyi gyakorlatok és a munkahelyek tekintetében. A fiatalok munkaerőpiaci szegmentációval szembesülnek, és a szabálytalan vagy ideiglenes foglalkoztatásra vonatkozó munkaszerződések átlagosnál nagyobb aránya jellemző rájuk. A fogyatékkal élő személyek esetében hiányoznak az akadálymentesített munkahelyek, valamint a befogadó munkaerő-felvételi eljárások és oktatás. A migráns, illetve a faji vagy etnikai kisebbséghez tartozó személyek esetében a készségkereslet és - kínálat közötti eltérések, a nem megfelelő készségek, a nyelvi nehézségek, a hátrányos megkülönböztetés, valamint a támogatási szolgáltatásokhoz való korlátozott hozzáférés vagy az ilyen hozzáférés hiánya kihívásokat jelentenek a munkaerőpiaci integrációjuk tekintetében.

Az aktivitási ráták javításához ezért az egyes alulreprezentált csoportokra vonatkozó, testre szabott szakpolitikák széles körére van szükség, amelyek a konkrét kiváltó okok kezelésére irányulnak. Ezek közé tartoznak a munkavállalás támogatásának

Lengyelország több mint 100 000 új gyermekgondozási férőhely létrehozását tervezi a 3 éven aluli gyermekek számára, ötvözve a Helyreállítási és Rezilienciaépítési Eszközből és az ESZA+-ból származó támogatást.

Az alulreprezentált csoportok Helyreállítási és Rezilienciaépítési Eszközből finanszírozott munkaerőpiaci aktivizálásának egyik példája a *munkavállalók garantált foglalkoztathatóságát célzó olasz program (GOL)*. Ez a program várhatóan 3 000 000 kedvezményezettet támogat, különös tekintettel a nőkre, a tartósan munkanélküliekre, a fogyatékkal élő személyekre, valamint a 30 éven aluliakra vagy 55 éven felüliekre, akiknek a támogatott személyek legalább 75 %-át kell adniuk.

és ösztönzésének javítására irányuló intézkedések, például az aktív munkaerőpiaci szakpolitikák reformja, a második keresőket és az alacsony jövedelmű munkavállalókat érintő adókat⁽¹⁴⁾ csökkentő adóreformok⁽¹⁵⁾, a munkaerőpiaci integráció ösztönzőit fokozó reformok és a nyugdíjrendszerek reformja⁽¹⁶⁾. Az aktivizálási politikákat olyan támogató intézkedésekkel kell kiegészíteni, amelyek hatékony hozzáférést biztosítanak a minőségi és megfizethető kisgyermekkorai neveléshez és gondozáshoz, valamint a tartós ápolási-gondozási szolgáltatásokhoz.

Számos uniós kezdeményezést már elfogadtak, és folyamatban van a végrehajtásuk. A nemi esélyegyenlőségi stratégia⁽¹⁷⁾ olyan intézkedéseket tartalmaz, amelyek támogatják a nők munkaerőpiaci részvételének növelését olyan területekre összpontosítva, mint a nemek közötti bérszakadék csökkentése, a családi szabadság egyenlő igénybevételének és a rugalmas munkafeltételeknek az előmozdítása, továbbá a minőségi kisgyermekkorai nevelés és gondozás, a tartós ápolási-gondozási szolgáltatások,

⁽¹⁴⁾ Az adók a munkáltatók és a munkavállalók által viselt adó- és járulékkerheket jelöli.

⁽¹⁵⁾ Európai Bizottság (2023), Éves jelentés az adózásról (2023).

⁽¹⁶⁾ 2023. évi európai szemeszter: Országspecifikus ajánlások / bizottsági ajánlások, Gazdasági és Pénzügyi Főigazgatóság, 2023. május 24.

⁽¹⁷⁾ A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának – Az egyenlőségközpontú Unió: A 2020–2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégia, COM/2020/152 final, amely az [egyenlőségközpontú Unió stratégiáinak](#) részét képezi.

valamint a nemi sztereotípiák elleni küzdelem; az ifjúsági garancia⁽¹⁸⁾ és az ALMA kezdeményezés⁽¹⁹⁾ az ifjúsági munkanélküliségre irányul; a fogyatékos személyek jobb munkaeiroiaci eredményeinek támogatására⁽²⁰⁾ összpontosít; a 2021–2027-es időszakra az integrációról és a befogadásról szóló cselekvési terv⁽²¹⁾ célja pedig a migráns háttérrel rendelkezők foglalkoztatási kilátásainak javítása. A folyamatban lévő kezdeményezések átfogó áttekintése a mellékletben található.

A foglalkoztatási és aktív munkaerőiaci szakpolitikák a tagállamok helyreállítási és rezilienciaépítési terveiben, illetve az Európai Szociális Alap Plusz (ESZA+) programjaiban is kulcsfontosságú szerepet játszanak. A tagállamok túlnyomó többsége a megerősített ifjúsági garancia végrehajtására vonatkozó kötelezettségvállalásának részeként előmozdítja a fiatalok gyorsabb belépését a munkaerőiacra. Emellett a nők nagyobb mértékű aktivizálásának lehetővé tétele érdekében számos tagállam jelentős beruházásokat tervez a kisgyermekkori nevelésbe és gondozásba, és több tagállam támogatja a migráns háttérrel rendelkező személyek munkaerőiaci aktivizálását is. Emellett több tagállam a Technikai Támogatási Eszközön⁽²²⁾ keresztül megerősíti az állami foglalkoztatási szolgálatok kapacitását, és megreformálja az aktív munkaerőiaci szakpolitikák végrehajtását.

Elérhető közelségbe került az a 2030-ra kitűzött kiemelt uniós cél, hogy a munkaképes korú népesség legalább 78 %-a foglalkoztatott legyen, de minden szinten további lépésekre van szükség az alulreprezentált csoportok aktiválásához, és lehetőség szerint a cél meghaladásához.

Ennek érdekében a Bizottság a következőket fogja tenni:

- Finanszírozza az ESZA+ szociális innovációs ága keretében a **tartós munkanélküliség megszüntetését** célzó projekteket⁽²³⁾ és értékeli e projektek erősségeit és gyengeségeit a bevált gyakorlatok Unió-szerte történő terjesztése céljából.
- Az ESZA+ szociális innovációs munkaterülete keretében a nem foglalkoztatott, oktatásban és képzésben nem részesülő fiatalok (NEET-fiatalok) **aktivizálására és továbbképzésére** irányuló projekteket finanszíroz.

⁽¹⁸⁾ A Tanács ajánlása (2020. október 30.) az „Út a munka világába – Az ifjúsági garancia megerősítése” témájában és az ifjúsági garancia létrehozásáról szóló, 2013. április 22-i tanácsi ajánlás felváltásáról (2020/C 372/01) (HL C 372., 2020.11.4., 1. o.).

⁽¹⁹⁾ Lásd: ALMA – a fiatalok aktív befogadására irányuló kezdeményezés – Foglalkoztatás, szociális ügyek és társadalmi befogadás – Európai Bizottság (europa.eu).

⁽²⁰⁾ A Bizottság közleménye – Egyenlőségközpontú Unió: stratégia a fogyatékos személyek jogainak érvényre juttatásáért (2021–2030), COM(2021) 101.

⁽²¹⁾ A Bizottság közleménye – Cselekvési terv az integrációról és a befogadásról a 2021–2027-es időszakra, COM(2020) 758.

⁽²²⁾ A Technikai Támogatási Eszköz a tagállamok kérésére továbbra is rendelkezésre áll. Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2021/240 rendelete (2021. február 10.) a Technikai Támogatási Eszköz létrehozásáról (HL L 57., 2021.2.18., 1. o.).

⁽²³⁾ A tartós munkanélküliség felszámolására irányuló projektek célzott stratégiák – többek között munkahelyteremtés, munkahelygarancia és közösségi támogatási hálózatok – végrehajtásával küzdenek a tartós munkanélküliség ellen, hogy a megcélzott közösségen vagy régióon belül minden egyén, különösen az idősök számára fenntartható foglalkoztatási lehetőségeket biztosítsanak.

- A Menekültügyi, Migrációs és Integrációs Alap tematikus eszközének keretében projekteket finanszíroz **a külföldiek munkaerőpiaci integrációjára irányuló, több érdekelt felet tömörítő kezdeményezések** előmozdítása érdekében.
- Tanulmányozza **a nem önként vállalt részmunkaidős foglalkoztatás okait**, hogy jobban megértse azokat a tényezőket, amelyek megakadályozzák, hogy a nem önként részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók – különösen a nők – teljes munkaidőben dolgozzanak, és megvizsgálja az uniós fellépés lehetőségét.
- **Elemzi a betegszabadságra vonatkozó nemzeti szakpolitikákat**, és tanulmányozza azok hatását a munkavállalók egészségére és termelékenységére, hogy azonosítsa a munkavállalók és vállalkozások számára a bevált gyakorlatokat, többek között a hosszabb betegszabadságot követően a tevékenységhez való fokozatos visszatérés előmozdítása érdekében.
- Értékeli **a rugalmas nyugdíjba vonulással** és a nyugdíjjövedelmek fizetéssel való kombinálásával kapcsolatban több **lehetőséget** kínáló **nyugdíjreformok hatását**, hogy ösztönözze az idősebb munkavállalók fokozott munkaerőpiaci részvételét, elősegítve az aktívabb és egészségesebb időskort.

A Bizottság felszólítja a tagállamokat, hogy:

- **Maradéktalanul hajtsák végre** az alulreprezentált csoportok aktiválását célzó **uniós kezdeményezéseket**, különösen a megerősített ifjúsági garanciát, a kisgyermekkorai nevelésről és gondozásról szóló tanácsi ajánlást ⁽²⁴⁾, a tartósan munkanélküli személyek munkaerőpiaci integrációjáról szóló tanácsi ajánlást, a fogyatékkal élő személyek jogainak érvényre juttatásáról szóló stratégiát (2021–2030) ⁽²⁵⁾, az aktív befogadást biztosító megfelelő minimumjövedelemről szóló tanácsi ajánlást ⁽²⁶⁾, az integrációról és befogadásról szóló uniós cselekvési tervet, valamint a romák egyenlőségéről, társadalmi befogadásáról és részvételéről szóló tanácsi ajánlást ⁽²⁷⁾.
- Biztosítsák **a jobb koordinációt a minisztériumok és az állami foglalkoztatási szolgálatok között**, beleértve a jobb adatgyűjtést, a hatékonyabb célzást, valamint az aktivizálási politikák hatékonyságának javító megelőző intézkedéseket.
- **Hajtsanak végre olyan adóreformokat**, amelyek csökkentik a második keresőket és az alacsony jövedelmű munkavállalókat érintő adóterhet, illetve tágabb értelemben az adókat a munkáról más bevételi forrásokra helyezik át.
- **Hajtsanak végre olyan járulékreformokat**, amelyek kezelik az inaktivitási csapdákat, és elegendő támogatást nyújtanak azoknak, akik dolgozni tudnak a munkaerőpiacra való fokozatos visszatérés érdekében.

A Bizottság üdvözli a szociális partnerek azon szándékát, hogy:

⁽²⁴⁾ A Tanács ajánlása (2022. december 8.) a kisgyermekkorai nevelésről és gondozásról: a 2030-ra kitűzött barcelonai célok (2022/C 484/01). Lásd még az alábbi dokumentumot: A Tanács ajánlása (2019. május 22.) a magas színvonalú kisgyermekkorai nevelési és gondozási rendszerekről (2019/C 189/02).

⁽²⁵⁾ Közlemény – Az egyenlőségközpontú Unió: stratégia a fogyatékkal élő személyek jogainak érvényre juttatásáért (2021–2030), COM(2021) 101.

⁽²⁶⁾ A Tanács ajánlása (2023. január 30.) az aktív befogadást biztosító megfelelő minimumjövedelemről (2023/C 41/01).

⁽²⁷⁾ A Tanács ajánlása (2021. március 12.) a romák egyenlőségéről, társadalmi befogadásáról és részvételéről (2021/C 93/01).

- Biztosítsák, hogy **a munkahelyek toleránsak, befogadóak és mindenki számára hozzáférhetőek legyenek**, nemtől, életkortól, állampolgárságtól és egyéb személyes körülményektől függetlenül ⁽²⁸⁾.
- **Mozdítsák elő a kollektív tárgyalásokat az idősebb munkavállalók foglalkoztatásának** segítésére alkalmas megoldások megtalálása érdekében ⁽²⁹⁾.
- Erősítsék meg a **magán foglalkoztatási szolgálatok és az állami foglalkoztatási szolgálatok közötti együttműködést** annak érdekében, hogy Unió-szerte javuljon a³⁰munkaközvetítés.
- Mozdítsák elő a **vállalkozói készségeket** ³¹ a készségek fejlesztésével ⁽³²⁾ és a jövőbeli vállalkozóknak a vállalkozásalapításban való támogatásával, különösen a nők és a migráns háttérű személyek vállalkozóvá válásának ösztönzésével ⁽³³⁾.
- **Aktiválják az alulreprezentált csoportokat** a sokféleség, a társadalmi igazságosság, a befogadás és a hátrányos megkülönböztetés tilalmának támogatása ⁽³⁴⁾ révén.
- Ágazati szinten hajtsák végre és még inkább mozdítsák elő a **„Nők a vasútban”** autonóm megállapodást a vasúti munkaerő vonatkozásában a nemek közötti egyenlőtlenségének kezelése érdekében ⁽³⁵⁾.

3.2. A készségek, képzés és oktatás támogatása

Szakemberhiányról számolnak be a különböző méretű, illetve az uniós gazdaság különböző ágazataiban működő vállalatok, ami különösen nagy kihívást jelent a kkv-k számára. Az Eurofound egyik felmérésére ⁽³⁶⁾ reagálva számos uniós vállalat jelezte, hogy új alkalmazottaik legalább 60 %-a nem rendelkezik a szükséges készségekkel. Ezenkívül egy közelmúltbeli Eurobarométer felmérés ⁽³⁷⁾ szerint a kkv-k közel négyötöde nyilatkozott úgy, hogy nehezen talál megfelelő készségekkel rendelkező munkavállalókat, és több mint a fele nehezen tartja meg a szakképzett munkaerőt.

A szakemberhiány várhatóan növekedni fog a zöld és digitális átállás által kiváltott munkahelyteremtésnek és az új feladatokkal kapcsolatos követelményeknek köszönhetően, valamint azokon a területeken, amelyeken az EU-nak ki kell építenie rezilienciáját és biztosítania kell nyitott stratégiai autonómiáját. 2030-ra várhatóan 3,5

⁽²⁸⁾ Fafeldolgozó Iparágak Európai Szövetsége (CEI-Bois), a Szállodák, Éttermek és Kávézók Európai Szövetsége (HOTREC), Európai Oktatási Szakszervezeti Bizottság (ETUCE), Európai Oktatási Munkáltatók Szövetsége (EFEE).

⁽²⁹⁾ SMEunited.

⁽³⁰⁾ Az Európai Foglalkoztatási Világszövetség (WEC).

⁽³¹⁾ Az Európai Vegyipari Munkaadók Csoportja (ECEG).

⁽³²⁾ HOTREC.

⁽³³⁾ SMEunited.

⁽³⁴⁾ Az Európai Biztonsági Szolgálatok Szövetsége (CoESS) és az Union Network International (UNI) Europa „Sokféleség, egyenlőség, befogadás és megkülönböztetésmentesség” című együttes nyilatkozatában foglaltaknak megfelelően.

⁽³⁵⁾ Az Európai Vasutak Közössége (CER) és az Európai Közlekedési és Szállítási Dolgozók Szövetsége (ETF).

⁽³⁶⁾ Eurofound: 2019. évi európai vállalati felmérés.

⁽³⁷⁾ Az Eurobarométer FL529. gyorsfelmérése (2023): A készségek európai éve – A szakemberhiánnyal, valamint a munkaerő-felvétellel és -megtartással kapcsolatos stratégiák a kis- és középvállalkozásoknál.

millió ⁽³⁸⁾ új munkahely jön létre a megújulóenergia-ágazatokban ⁽³⁹⁾. A körforgásos gazdaságra való áttérés az ágazatokon átívelő munkaerőpiacokat is érinteni fogja ⁽⁴⁰⁾ és a készségfejlesztés kulcsfontosságú a kék gazdaság valamennyi ágazatának támogatásához. Az ezen a területen megfigyelhető szakemberhiány visszafoghatja a tisztaenergia-technológiai ágazat növekedését ⁽⁴¹⁾. A digitális területen a fejlett technológiák, például a mesterséges intelligencia (MI) és a nagy adathalmazok fokozott használata – a növekvő kiberbiztonsági kockázatok mellett – növelni fogja a továbbképzési igényeket ⁽⁴²⁾. Az információs és kommunikációs technológiai (IKT) szakembereket felvenni kívánó uniós vállalatok mintegy 63 %-a már most is nehézségekkel szembesül az ilyen üres álláshelyek betöltése során ⁽⁴³⁾, és 2030-ra várhatóan több mint kétszeresére nő a kereslet ⁽⁴⁴⁾. Az EU biztonsága és hosszú távú jóléte szempontjából kulcsfontosságú védelmi iparra is – a jövőben várhatóan egyre nagyobb – hatással van a munkaerő- és szakemberhiány, ami az új védelmi programokba való beruházások elégtelenségéből és a fiatal tehetségek esetében az ágazat viszonylag alacsony vonzerejéből ered ⁽⁴⁵⁾.

A nagyon alacsony szintű alapkészségekkel rendelkező fiatalok növekvő aránya növeli a jövőbeli szakemberhiány kockázatát. A nagyszabású nemzetközi felmérések – többek között a nemzetközi tanulói teljesítménymérési program (PISA) – egyértelműen jelzik, hogy a fiatalok egyre inkább nem rendelkeznek alapvető készségekkel az írás-olvasás, a matematika és a természettudományok terén. A legjobban teljesítő fiatalok aránya ugyanakkor csökken ⁽⁴⁶⁾. A nagyon alacsony szintű alapkészségekkel rendelkezők – korlátozott foglalkoztathatóságuk miatt – jelentős kihívásokkal fognak szembesülni, amikor belépnek a munkaerőpiacra. Az oktatási rendszerek teljesítményének javítása segítene megelőzni a jövőbeli szakemberhiány kialakulását. A képzett tanárok növekvő

⁽³⁸⁾ A Bizottság jelentése az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak – Előrelépés a tisztaenergia-technológiák versenyképessége terén, COM(2023) 652 final.

⁽³⁹⁾ A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, az Európai Tanácsnak, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának – REPowerEU terv, COM(2022) 230 final.

⁽⁴⁰⁾ A körforgásos gazdaságra vonatkozó szakpolitikák hatásai a munkaerőpiacra, az Európai Unió Kiadóhivatala.

⁽⁴¹⁾ A Bizottság jelentése az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak – Előrelépés a tisztaenergia-technológiák versenyképessége terén, COM(2023) 652 final.

⁽⁴²⁾ Az e készségekbe történő beruházásokat a mesterséges intelligenciáról szóló jogszabályra irányuló bizottsági javaslat, a Digitális évtized 2030 szakpolitikai program, „A kiberbiztonsági szakemberhiány megszüntetése az EU versenyképességének, növekedésének és rezilienciájának növelése érdekében” című bizottsági közlemény, a digitális készségek és kompetenciák oktatás és képzés keretében történő biztosításának javításáról szóló tanácsi ajánlás, a Digitális Európa program, a mesterséges intelligenciával kapcsolatos innovációs csomag, valamint a szakképzési kiválósági központok egyes projektjei támogatják.

⁽⁴³⁾ Uniós felmérés az IKT használatáról és az e-kereskedelemről a vállalkozások körében.

⁽⁴⁴⁾ Európai Bizottság (2023), Employment and Social Developments in Europe (Foglalkoztatási és szociális fejlemények Európában), 2023. évi éves jelentés.

⁽⁴⁵⁾ Joint Communication from the Commission to the European Parliament, the European Council, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on a new European Defence Industrial Strategy (A Bizottság közös közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának: Új európai védelmi ipari stratégia), JOIN(2024) 10 final.

⁽⁴⁶⁾ A PISA-felmérésre vonatkozó legfrissebb adatok szerint a nagyon alacsony szintű alapkészségekkel rendelkező fiatalok (15 évesek) aránya a 2018. évi 22,9 %-ról 2022-ben 29,5 %-ra nőtt (<https://www.oecd.org/publication/pisa-2022-results/>).

hiányának kezelése kulcsfontosságú lesz még az alapkészségek és az oktatási eredmények megőrzése szempontjából is.

Az európai oktatási térségben ⁽⁴⁷⁾ az EU előmozdítja a minőségi és inkluzív oktatás fejlesztését, amely a szociális jogok európai pillérének első elvével összhangban már fiatal kortól egyenlő esélyeket kínál. Az oktatási kiadások magas megtérülési rátával társulnak, különösen akkor, ha olyan reformokkal járnak, amelyek az oktatási rendszereket nagyobb fokú agilitásra és a munkaerőpiaci igényekre való reagálásra ösztönzik ⁽⁴⁸⁾. Az alapfokú oktatásnak és képzésnek biztosítania kell a munka változó világához szükséges készségeket a technológiai változások és az automatizálás közepette, ideértve a digitális, vállalkozói, szociális, zöld és állampolgári kompetenciákat. Az egyrészt a felső középfokú és felsőfokú oktatás és képzés – többek között szakképzés –, másrészt a munkaerőpiaci szereplők közötti együttműködés fokozása növeli az oktatás munkaerőpiaci relevanciáját.

A szakmai pályafutás során a munkaerő továbbképzése kulcsfontosságú a változó készségigények kielégítése szempontjából. E célból a tagállamok kötelezettséget vállaltak arra, hogy intézkedéseket hoznak a szociális jogok európai pillérének megvalósítására vonatkozó cselekvési terv ⁽⁴⁹⁾ felnőttkori tanulásra vonatkozó kiemelt céljának elérése érdekében, amely cél szerint 2030-ra a felnőttek legalább 60 %-a vesz részt évente képzésben.

Számos uniós kezdeményezés már most hozzájárul a szakemberhiány kezeléséhez, de meg kell erősíteni a végrehajtásukat, többek között ágazati megközelítéssel. Az európai készségfejlesztési program ⁽⁵⁰⁾ a továbbképzés és átképzés iránti igény kielégítésére szolgáló stratégiai uniós keret. 12 intézkedést hozott a digitális és zöld átállás előmozdítása, a méltányos helyreállítás elősegítése, a versenyképesség biztosítása és a reziliencia megerősítése érdekében. Már mindnek folyamatban van a végrehajtása, beleértve az egyéni tanulási számlákra ⁽⁵¹⁾, a mikrotanúsítványokra ⁽⁵²⁾, az alacsony képzettségű felnőttek kompetenciafejlesztési pályáira ⁽⁵³⁾, valamint a szakképzésre vonatkozó kezdeményezéseket ⁽⁵⁴⁾. Az európai régiók tehetséspotenciáljának kiaknázásáról szóló közlemény ⁽⁵⁵⁾ olyan szakpolitikai keretet javasol, amelynek célja,

⁽⁴⁷⁾ A Bizottság közleménye az európai oktatási térség 2025-ig történő megvalósításáról, COM(2020) 625 final, és a Tanács 2021. február 26-i állásfoglalása az oktatás és képzés terén az európai oktatási térség létrehozása érdekében és azon túlmutatóan folytatott európai együttműködés stratégiai keretrendszeréről (2021–2030), (2021/C 66/01).

⁽⁴⁸⁾ Európai Bizottság, Oktatásügyi, Ifjúságpolitikai, Sportügyi és Kulturális Főigazgatóság, Az oktatás közgazdaságtanával foglalkozó európai szakértői hálózat, Algan, Y., Brunello, G., Goreichy, E., Hristova, A., (2021), Boosting social and economic resilience in Europe by invest in education (A társadalmi és gazdasági reziliencia növelése Európában az oktatásba való beruházással). EENEE, 42. sz. elemző jelentés, az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxembourg.

⁽⁴⁹⁾ A Bizottság közleménye – Cselekvési terv a szociális jogok európai pillérének megvalósítására, COM(2021) 102.

⁽⁵⁰⁾ A Bizottság közleménye – A fenntartható versenyképességre, a társadalmi méltányosságra és a rezilienciára vonatkozó európai készségfejlesztési program, 2020. július 1., COM(2020) 0274.

⁽⁵¹⁾ A Tanács ajánlása (2022. június 16.) az egyéni tanulási számlákról (2022/C 243/03).

⁽⁵²⁾ A Tanács ajánlása (2022. június 16.) az egész életen át tartó tanulást és a foglalkoztathatóságot célzó mikrotanúsítványokra vonatkozó európai megközelítésről (2022/C 243/02).

⁽⁵³⁾ A Tanács ajánlása (2016. december 19.) a kompetenciafejlesztési pályákról: Új lehetőségek felnőttek számára (2016/C 484/01).

⁽⁵⁴⁾ A Tanács ajánlása (2020. november 24.) a fenntartható versenyképességet, a társadalmi méltányosságot és a rezilienciát célzó szakképzésről (2020/C 417/01).

⁽⁵⁵⁾ A Bizottsági közleménye – Az európai régiók tehetséspotenciáljának kiaknázása, COM(2023) 32 final.

hogy valamennyi régiót vonzóvá tegye, többek között továbbképzés és átképzés révén. Így foglalkozik az Európa egyes régióit érintő, kihívást jelentő „agyelszívás” problémájával. Most ezek végrehajtására kell összpontosítani annak biztosítása érdekében, hogy kezelni lehessen a meglévő szakemberhiányt. A készségfejlesztési paktum 20 ágazati partnerséget hozott létre, és több mint 10 millió ember továbbképzésére vállalt kötelezettséget. Biztosítani kell a meglévő kötelezettségvállalások hatékony teljesítését, többek között azáltal, hogy elegendő pénzügyi forrást különítenek el e programok számára, ugyanakkor továbbra is elő kell segíteni a további szerepvállalást. Számos uniós készségakadémia jött létre a kulcsfontosságú ágazatokban jelentkező konkrét szakemberhiány kezelésére. Az ESZA+ általi magvető támogatásban részesülő Európai Akkumulátorszövetségi Akadémia ⁽⁵⁶⁾ közvetlenül már mintegy 50 000 munkavállalónak nyújtott képzést, és több mint 100 000 munkavállaló részesült közvetett támogatásban. További készségfejlesztő akadémiák – például a kiberkészségek akadémiája, az építőiparban az Új Európai Bauhaus Akadémia és a „nettó zero” iparról szóló jogszabály ⁽⁵⁷⁾ eredményeként létrehozott akadémiák – fogják támogatni a kettős átállás elősegítésére irányuló nagyszabású képzési erőfeszítéseket, különösen a hidrogénnel, napenergiával, nyersanyagokkal és szélenergiával kapcsolatos területeken. A készségek jelenlegi európai éve kiemeli, miként járulhatnak hozzá ezek az intézkedések a munkaerő- és szakemberhiány kezeléséhez.

⁽⁵⁶⁾ Az Európai Akkumulátorszövetséget 2017 októberében hozta létre az Európai Bizottság azzal a céllal, hogy az EU globális vezető szerepre tegyen szert a fenntartható akkumulátortechnológia terén. Az Európai Innovációs és Technológiai Intézet (EIT) által koordinált szövetség 700 ipari tagból áll. Az Európai Akkumulátorszövetségi Akadémia az Európai Akkumulátorszövetség keretében jött létre az európai akkumulátor-értéklánc szakemberhiányának kezelésére, és 2025-ig várhatóan 800 000 munkavállalónak biztosít képzést. Az EIT irányítja majd a 2024-ben elindítandó Európai Fotovoltaikus Napenergia Akadémiát is. Az EIT Campus egyablakos ügyintézési pontban egyesíti az oktatási és képzési kezdeményezések portfólióját, és rugalmas tanulási útvonalakat kínál a tanulók és vállalatok továbbképzéséhez.

⁽⁵⁷⁾ Javaslat – Az Európai Parlament és a Tanács rendelete a nettó zero technológiai termékek európai gyártási ökoszisztémájának megerősítését célzó intézkedési keret létrehozásáról (a nettó zero iparról szóló jogszabály), COM(2023) 161 final.

A Helyreállítási és Rezilienciaépítési Eszköz és az ESZA+ által finanszírozott **görögországi** továbbképzési intézkedések többek között több mint félmillió kedvezményezett számára fogják előmozdítani a digitális és zöld készségeket. A kínált képzés munkaerőpiaci relevanciájának biztosítása érdekében az egész életen át tartó tanulás rendszerének reformja előzte meg a beruházást.

Helyreállítási és rezilienciaépítési tervében **Lettország** egyéni tanulási számlákat hozott létre, amelyek már 3 500 felnőttet támogatnak.

Portugália legalább 100 000 felnőttet támogatott abban, hogy a Helyreállítási és Rezilienciaépítési Eszköz támogatásának segítségével magasabb fokú képzettségre tegyen szert.

A **hatékonyabb szakpolitikákhoz elengedhetetlen a munkaerő- és szakemberhiányra vonatkozó adatgyűjtés javítása.** A munkaerő- és szakemberhiányra vonatkozó uniós szintű adatok fő forrásai az Eurostat üres álláshelyekre vonatkozó statisztikái és a felmérésalapú források, például az uniós üzleti és fogyasztói felmérések, az európai foglalkoztatási szolgálatok (EURES) felmérései, a Cedefop szakemberhiányra vonatkozó felmérései és előrejelzései, valamint egyes új adatforrások, például az Eurostat internetes hírszerzési központja ⁽⁵⁸⁾. Az adatok – beleértve a demográfiai változással kapcsolatos adatokat is – rendelkezésre állásának és lefedettségének javítását célzó összehangolt fellépéshez ugyanakkor több erőfeszítésre van szükség.

A munkaerő- és szakemberhiány kezelésére irányuló tagállami szakpolitikák és beruházások jelentős támogatásban részesülnek az uniós költségvetésből (65 milliárd EUR). Az ESZA+ különösen a szakképzést, a tanulószerveződéses gyakorlati

képzést, az egész életen át tartó tanulást és a szakmai pályamódosítást támogatja. A Helyreállítási és Rezilienciaépítési Eszköz támogatja a tagállamok reformjait és beruházásait a tágabb értelemben vett oktatás és készségek területén, például a készségekkel kapcsolatos információgyűjtés, -fejlesztés és -irányítás javítására irányuló reformokkal, beleértve a képesítések elismerését. Emellett technikai támogatás áll rendelkezésre a felnőttoktatás és -képzés minőségének és finanszírozásának javítását célzó nemzeti reformok céljára.

Az EU, a tagállamok és a szociális partnerek számos kezdeményezése ellenére fokozni kell a végrehajtást, és jobban ki kell aknázni az uniós finanszírozásban rejlő lehetőségeket annak az uniós célnak a megvalósítása érdekében, hogy 2030-ra minden évben az összes felnőtt legalább 60 %-a vegyen részt képzésben, és hogy a szociális jogok pillérének oktatásra, képzésre és egész életen át tartó tanulásra vonatkozó 1. alapelve megvalósulhasson.

Ennek érdekében a Bizottság a következőket fogja tenni:

- **Előmozdítja az új ágazati és regionális készségfejlesztési partnerségek létrehozását és végrehajtását** a készségfejlesztési paktum keretében ⁽⁵⁹⁾ és elősegíti valamennyi **készségakadémia** elindítását és munkáját a „nettó zéró” technológiák és a kiberkészségek terén, többek között **a szakképzettség-fejlesztési szövetségeken**

⁽⁵⁸⁾ [Az Eurostat betöltetlen álláshelyekre vonatkozó statisztikái](#), a [webes információs platform és az Online álláshely-elemző eszköz Európa számára](#).

⁽⁵⁹⁾ Ezzel összefüggésben a Bizottság felkéri a tagállamokat, hogy hozzanak létre nemzeti vagy regionális agrár-élelmiszeripari készségfejlesztési paktumokat a nagyszabású partnerség által kidolgozott uniós szintű továbbképzési és átképzési stratégia végrehajtásának előmozdítása érdekében, hogy a lehető legjobban megcélazzák az eszközöket, és hozzáigazítsák őket a mezőgazdasági ágazat helyi sajátosságaihoz.

keresztül. A Bizottság támogatási szolgáltatásokat is fog nyújtani a paktum tagjainak, és tájékoztatja őket a továbbképzés és átképzés céljára rendelkezésre álló finanszírozásról.

- **Több szakképzési kiválósági központot** ⁽⁶⁰⁾ társfinanszíroz – 2027-ig legalább 100 projekttel – az európai és regionális fejlesztési, innovációs és intelligens szakosodási stratégiák támogatása érdekében.
- Együttműködik a tagállamokkal és a szociális partnerekkel annak érdekében, hogy 2025-ben a koppenhágai folyamat ⁽⁶¹⁾ keretében **új nyilatkozatot fogadjanak el a szakképzésről**, hogy a szakképzésre vonatkozó szakpolitikai intézkedéseket és reformokat még jobban összehangolják a munkaerőpiac új fejleményeivel és a technológiai fejlődés, például a mesterséges intelligencia hatásával.
- **Javítja a készségekkel kapcsolatos információgyűjtést és az adatgyűjtést** az uniós ügynökségekkel (Eurofound, Európai Munkaügyi Hatóság és Cedefop) szoros együttműködésben, az uniós szintű munkaerő- és szakemberhiánnyal kapcsolatban rendelkezésre álló harmonizált és összehasonlítható információk körének bővítése érdekében.

A Bizottság felszólítja a tagállamokat, hogy:

- A szociális partnerek és az érdekelt felek bevonásával maradéktalanul **hajtsák végre az európai készségfejlesztési program kezdeményezéseit**, és olyan ágazati megközelítést szorgalmazzanak, amely kezeli az EU-ban fennálló legsürgetőbb hiányokat. A tagállamoknak mindenekelőtt olyan rendszereket kell létrehozniuk, amelyek egyéni tanulási számlákat biztosítanak a felnőttek számára, támogatják a mikrotanúsítványok kidolgozását, alkalmazását és elismerését, megvalósítják a szakképzésről szóló 2020. évi tanácsi ajánlást követő nemzeti végrehajtási terveket, orvosolják a kompetenciafejlesztési pályákról szóló tanácsi ajánlásról szóló értékelő jelentésben ⁽⁶²⁾ kiemelt hiányosságokat, valamint végrehajtják a digitális oktatásról és képzésről szóló tanácsi ajánlásokat.
- Támogassák a készségfejlesztési paktum keretében a **készségfejlesztési partnerségek** végrehajtását és a nulla nettó kibocsátási célt szolgáló ipari készségképző **akadémiák** bevezetését, többek között elegendő finanszírozás rendelkezésre bocsátása révén.
- A nemzeti körülményekhez igazított, átfogó és testre szabott **nemzeti készségfejlesztési stratégiákat** dolgozzanak ki és hajtsanak végre az érintett érdekelt felek, köztük a szociális partnerek bevonásával.

⁽⁶⁰⁾ A szakképzési kiválósági központokat olyan partnerek hálózatai hozzák létre, amelyek helyi „készség-ökoszisztémákat” fejlesztenek ki annak érdekében, hogy magas színvonalú szakmai készségeket biztosítsanak a fiatalok és a felnőttek számára; e központok hozzájárulnak a regionális fejlődéshez, az innovációhoz, az ipari klaszterekhez, az intelligens szakosodási stratégiákhoz és a társadalmi befogadáshoz.

⁽⁶¹⁾ A 2002. évi Koppenhágai Nyilatkozat elindította a szakképzés terén folytatott megerősített együttműködés európai stratégiáját, közismert nevén a „koppenhágai folyamatot”. A koppenhágai folyamat számos nyilatkozat révén háromoldalú platformot biztosít az uniós szakképzési politika megerősítésére, kiegészítésére és működőképessé tételére. A jelenlegi nyilatkozat, az Osnabrücker Nyilatkozat 2025 végén lejár.

⁽⁶²⁾ A Bizottság jelentése a Tanácsnak – A kompetenciafejlesztési pályákról szóló, 2016. december 19-i tanácsi ajánlás értékelése: Új lehetőségek felnőttek számára, COM(2023) 439.

- Fejlesszék a **munkaerőpiaci elemzést**, a készségekkel kapcsolatos információgyűjtést és az előrejelzést, valamint használják fel az ezek által nyert ismereteket a képzési tantervek felülvizsgálatához, különös tekintettel a szakemberhiánnyal küzdő ágazatokra.
- **Igazítsák ki** az alapfokú oktatás és képzés **tanterveit** az olyan készségek és kompetenciák megerősítése érdekében, amelyek lehetővé teszik a diákok számára, hogy jobban **megfeleljenek a munkaerőpiaci igényeknek**, a Bizottság támogatásával a bevált gyakorlatok cseréjének és terjesztésének megkönnyítése, a pályakövetés és – a tagállamokkal egyetértésben – a nemzeti reformok nyomán követése terén ⁽⁶³⁾.

A Bizottság üdvözli a szociális partnerek azon szándékát, hogy:

- **Olyan intézkedéseket dolgozzanak ki és hajtsanak végre, amelyek előmozdítják a továbbképzést és átképzést a szociális párbeszéd keretében** ⁽⁶⁴⁾, támogassák a készségek elismerését, és segítsék a készségghiányok azonosítását ⁽⁶⁵⁾ az információikra és a készségekkel kapcsolatos információgyűjtésre támaszkodva.
- Hozzájáruljanak a **szakképzési tantervek és képesítések naprakésszé tételéhez**, valamint a képzési kínálatnak a munkaerőpiac készségigényeivel való összehangolásához a készségekkel kapcsolatos információgyűjtés és a rendelkezésükre álló információk segítségével ⁽⁶⁶⁾.
- Támogassák a **tanulószerződéses gyakorlati képzéseket** ⁽⁶⁷⁾, a szakképzési szolgáltatók és a munkáltatók közötti partnerségeket ⁽⁶⁸⁾, erősítsék meg a **szakképzési kereteket** ágazati képzési központok létrehozása révén ⁽⁶⁹⁾, mozdítsák elő a coaching, a mentorálás, a társaktól való tanulás és a vállalkozói készségek támogatását ⁽⁷⁰⁾, valamint az időtálló, zöld és digitális készségek fejlesztését ⁽⁷¹⁾.
- Ágazati szinten továbbra is együttműködjenek a mikrotanúsítványok terén, és **a tartós ápolással-gondozással foglalkozó munkavállalókat képezzenek** a személyközpontúbb ellátás biztosítása és a szolgáltatások digitalizálásához szükséges készségek érdekében a „Care4Skills” projektre ⁽⁷²⁾ támaszkodva.
- **Együttes nyilatkozatot** terjesszenek elő a **készség- és munkaerőhiány kezelésére**, valamint arra vonatkozóan, hogy 2024 első negyedévének végéig az állami foglalkoztatási szolgálatok európai hálózatát a párbeszéd, az egymástól való tanulás

⁽⁶³⁾ Például a tanulólaboratóriummal összefüggésben.

⁽⁶⁴⁾ Kiskereskedelmi, nagykereskedelmi és nemzetközi kereskedelmi képviselő az Európai Unió mellett (EuroCommerce), a fémiparban, építőiparban és technológia alapú iparágakban működő európai munkaadók tanácsa (CEEMET).

⁽⁶⁵⁾ HOTREC.

⁽⁶⁶⁾ ECEG.

⁽⁶⁷⁾ HOTREC.

⁽⁶⁸⁾ SMEunited, CEI-Bois.

⁽⁶⁹⁾ CoESS.

⁽⁷⁰⁾ HOTREC, SMEunited.

⁽⁷¹⁾ SGI Europe, ECEG, az Európai Hajózási Szövetség, az Európai Hajósok Szervezete, az Európai Közlekedési és Szállítási Dolgozók Szövetsége a tengeri és belvízi szállítás terén.

⁽⁷²⁾ A készségfejlesztési paktumban szereplő projekt. Az Európai Szociális Munkaadói Szövetség (FESE) és a Közzolgálati Szakszervezetek Európai Szövetsége (EPSU) közös kötelezettségvállalása.

és a szakpolitikák összehasonlító teljesítményértékelésének fórumaként használják a készség- és munkaerőhiány kezelésére ⁽⁷³⁾.

- Felhasználják a szociális párbeszédet és a kollektív tárgyalásokat a szakember- és munkaerőhiány kezelésére a turizmus-vendéglátás ágazatban, a foglalkoztatási feltételekről folytatott tárgyalások, az oktatás és képzés előmozdítása, valamint a harmadik országbeli migráns munkavállalók mobilitását védő keret biztosítása révén ⁽⁷⁴⁾.
- **Folytassák az uniós finanszírozási lehetőségek kiaknázását** a továbbképzési és átképzési tevékenységek támogatása érdekében ⁽⁷⁵⁾.

3.3. A munkafeltételek javítása

A méltányos munkafeltételek előmozdítása bizonyos ágazatokban vagy szakmákban segíthet a munkaerőhiány kezelésében. Ez különösen igaz egyes olyan szakmákra, amelyek több manuális készséget és alacsonyabb iskolai végzettséget igényelnek, illetve a nagyobb egészségügyi és biztonsági veszélyekkel járó szakmákra, amelyekre nagy munkahelyi megterhelés ⁽⁷⁶⁾ és/vagy alacsony bérek ⁽⁷⁷⁾ jellemzőek.

A **megfelelő bérek**, beleértve a minimálbéreket, hozzájárulhatnak a munkaerőhiány csökkentéséhez bizonyos ágazatokban, figyelembe véve a megélhetési költségeket, illetve a munkaerő-kínálat és -kereslet közötti egyensúlyt is az egyes földrajzi helyszíneken. A munkahelyi **egészségvédelem és biztonság**, az akadálymentesített munkahelyek, a **képzési és karrierfejlesztési lehetőségek** biztosítása, a megfelelő szociális védelemhez való hozzáférés, a munka és a magánélet közötti megfelelő egyensúly – beleértve a **lecsatlakozáshoz való jogot** és a rugalmas munkafeltételek elfogadását – mind szerepet játszanak a munkahelyek minőségének javításában, és ezáltal hozzájárulhatnak a munkaerőhiány csökkentéséhez. A **munkahelyi megterhelés** csökkentése egyes ágazatokban a munkavállalók vonzásához és megtartásához is hozzájárulhat (2. ábra).

2. ábra. A munkahelyi megterhelés az egészségügyben, a bentlakásos gondozásban és a közlekedésben dolgozók körében volt a legmagasabb
Munkahely-minőségi mutató (%) alágazatonként, EU-27

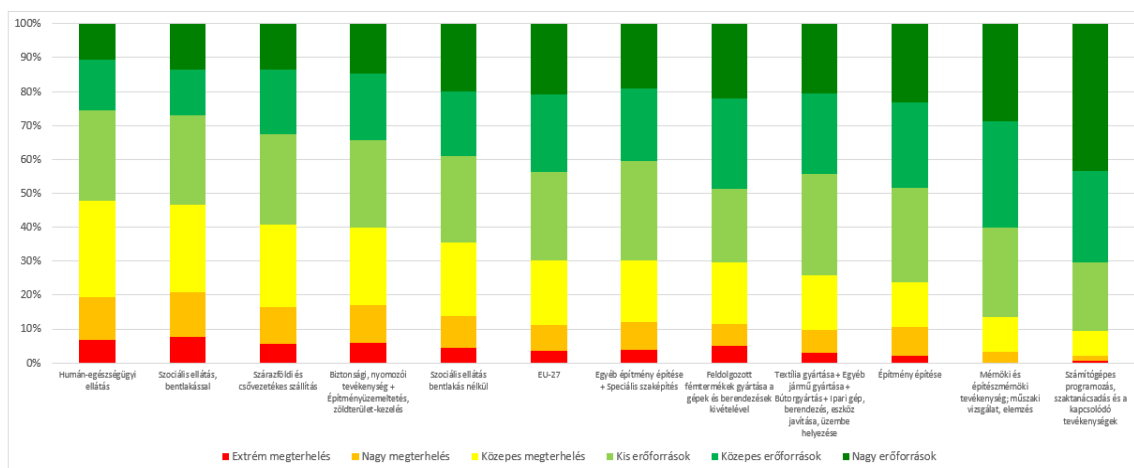
⁽⁷³⁾ UNI-Europa és WEC.

⁽⁷⁴⁾ HOTREC és az Élelmiszeripari, Mezőgazdasági és Turisztikai Szakszervezetek Európai Szövetsége (EFFAT)

⁽⁷⁵⁾ ECEG, a FESE és az EPSU közös kötelezettségvállalása.

⁽⁷⁶⁾ A munkahelyi megterhelés a pszichoszociális stressz egyik formája, amely akkor jelentkezik a munkahelyen, amikor a munkavállalókkal szemben több az elvárás, mint a rendelkezésre álló erőforrás (lásd az OECD munkahelyi megterhelési indexét).

⁽⁷⁷⁾ Európai Bizottság (2023), Employment and Social Developments in Europe (Foglalkoztatási és szociális fejlemények Európában), 2023. évi éves jelentés és Eurofound, Európai munkakörülmény-felmérés (2021). A takarítók, szakácsok és gondozók több mint 40 %-a, az építőipari munkások és a sofőrök pedig több mint 30 %-a arról számolt be, hogy nagyon nehéz számára a megélhetés. Az egészségügyben, a bentlakásos gondozásban és a közlekedésben dolgozó munkavállalók közel fele magas munkahelyi megterhelésről számolt be.



Forrás: Európai Bizottság (2023), Employment and Social Developments in Europe (Foglalkoztatási és szociális fejlemények Európában), 2023. évi éves jelentés az Eurofound telefonos európai munkakörülmény-felmérése (2021) alapján.

A munkafeltételek munkaerőhiányra gyakorolt hatása ágazatonként és helyenként eltérő, ezért a felmerülő kihívásoknak megfelelő megközelítésre van szükség. Az Eurofound szerint a takarítók, szakácsok és gondozók több mint 40 %-a, az építőipari munkások és a sofőrök pedig több mint 30 %-a arról számolt be, hogy nagyon nehéz számára a megélhetés⁽⁷⁸⁾. Az egészségügyben, a bentlakásos gondozásban és a közlekedésben dolgozó munkavállalók közel fele magas munkahelyi megterhelésről számolt be⁽⁷⁹⁾. Az egészségügyi és a bentlakásos gondozási ágazatban tapasztalható hiány – különösen az ápolók és az alapellátásban dolgozók körében – elsősorban a nagy munkahelyi megterhelésnek, valamint a nem megfelelő egészségügyi és biztonsági körülményeknek, többek között a munkahelyi erőszak kockázatának tudható be⁽⁸⁰⁾. A Covid19-válság tovább súlyosbította ezt⁽⁸¹⁾. A vidéki térségekben az életkörülmények alacsony vonzereje és a szolgáltatásokhoz való rossz hozzáférés súlyosbíthatja ezeket a hiányokat⁽⁸²⁾. A mezőgazdasági dolgozók is nagy munkahelyi megterhelésről, egészségügyi és biztonsági kockázatokról, valamint pénzügyi aggályokról számolnak be⁽⁸³⁾. Ebben az ágazatban a bizonytalan foglalkoztatás, valamint az alapvető munkahelyi, egészségvédelmi és biztonsági előírásoknak való alacsony szintű megfelelés is hozzájárul a munkaerőhiányhoz⁽⁸⁴⁾. A közlekedési ágazat a járművezetők hiányával néz szembe,

⁽⁷⁸⁾ Eurofound, Európai munkakörülmény-felmérés, 2021.

⁽⁷⁹⁾ Eurofound, Európai munkakörülmény-felmérés, 2021.

⁽⁸⁰⁾ Európai Bizottság (2023): Employment and Social Developments in Europe (Foglalkoztatási és szociális fejlemények Európában), 2023. évi éves jelentés.

⁽⁸¹⁾ Európai Bizottság (2023): Employment and Social Developments in Europe (Foglalkoztatási és szociális fejlemények Európában), 2023. évi éves jelentés.

⁽⁸²⁾ Európai gondozási stratégia, COM(2022) 440.

⁽⁸³⁾ „The future of agriculture in Europe and its impact on Occupational Safety and Health (OSH)” (Az európai mezőgazdaság jövője és hatása a munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre), az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség jelentése, 2021.

⁽⁸⁴⁾ „The future of agriculture in Europe and its impact on Occupational Safety and Health (OSH)” (Az európai mezőgazdaság jövője és hatása a munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre), az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség jelentése, 2021.

részben a hosszú munkaidő⁽⁸⁵⁾, valamint a munkahelyi és biztonsági előírások nem megfelelő érvényesítése miatt⁽⁸⁶⁾.

Spanyolország helyreállítási és rezilienciaépítési terve tartalmaz egy, az egészségügyi ágazat munkafeltételeinek javítását célzó reformot. Az ápolók és orvosok hiányának kezelése érdekében ez a reform csökkenteni fogja a határozott idejű szerződések alkalmazását, elő fogja mozdítani a szakemberek alkalmazását a távoli régiókban, valamint javítani fogja munkakörnyezetüket és munkafeltételeiket.

Szlovéniában a papíriparban újratárgyalt kollektív szerződés magasabb alaphétt állapított meg, ami vonzóbbá tette ezt az ágazatot a foglalkoztatás szempontjából.

A munkaerőhiány által érintett ágazatokban a képzés biztosításának fellendítése érdekében a **szlovák** helyreállítási és rezilienciaépítési terv tartalmaz egy olyan intézkedést, amelynek célja, hogy az alaphétt és alsó középfokú oktatásban részt vevő tanárok legalább 60 %-a számára biztosítson képzést, míg **Hollandiában** a gépjárműgyártó ágazatban a kollektív tárgyalások elősegítik a munkavállalók megtartását azáltal, hogy lehetőséget kínálnak új készségek elsajátítására.

A kollektív tárgyalások kulcsszerepet játszanak a méltányos munkafeltételek biztosításában. A jól működő szociális párbeszéd és a kollektív tárgyalások jelentik a leghatékonyabb eszközt a munkafeltételek javítására, hozzájárulva ezzel a munkaerőhiány enyhítéséhez. Hasonlóképpen, a lehető legnagyobb hatás elérése érdekében konzultálni kell a szociális partnerekkel a munkafeltételekre vonatkozó új vagy megerősített jogszabályokról.

Az elmúlt években az EU számos kezdeményezést indított a méltányos munkafeltételek és a megfelelő bérek előmozdítása érdekében. Ezek közé tartozik az EU-ban biztosítandó megfelelő minimálbérekről szóló irányelv⁽⁸⁷⁾, az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló irányelv⁽⁸⁸⁾, a 2021–2027-es munkahelyi biztonsági és

egészségvédelmi stratégiai keret⁽⁸⁹⁾, valamint a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javításáról szóló irányelvre irányuló javaslat (lásd a mellékletet).

A munkafeltételek további javításához további intézkedésekre van szükség az uniós munkajog megerősítése és teljes körű érvényesítése, valamint a kollektív tárgyalások fokozása érdekében.

Ennek érdekében a Bizottság a következőket fogja tenni:

⁽⁸⁵⁾ ILO, Foglalkoztatási és társadalmi kilátások a világban, 2023 – Az alapvető munka értéke.

⁽⁸⁶⁾ Európai Bizottság (2023): Employment and Social Developments in Europe (Foglalkoztatási és szociális fejlemények Európában), 2023. évi éves jelentés.

⁽⁸⁷⁾ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2022/2041 irányelve az Európai Unióban biztosítandó megfelelő minimálbérekről.

⁽⁸⁸⁾ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1152 irányelve (2019. június 20.) az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről.

⁽⁸⁹⁾ Az Európai Parlament 2022. március 10-i állásfoglalása az EU 2020 utáni időszakra vonatkozó, új munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi stratégiai keretről (többek között a munkavállalók hatékonyabb védelméről a káros anyagoknak való kitettséggel, a munkahelyi stresszel és az ismétlődő tevékenységekből eredő sérülésekkel szemben) (2021/2165(INI)).

- Elfogadja a **szakmai gyakorlatok megerősített minőségi keretrendszerére** irányuló javaslatot a fiatalok szakmai tapasztalatszerzési lehetőségeinek javítása, illetve készségeik és a munkaerőpiachoz való hozzáférésük javítása érdekében.
- Az Európai Parlament lecsatlakozáshoz és távmunkához való jogról szóló saját kezdeményezésű jogalkotási jelentésének nyomon követéseként⁹⁰ elindítja a szociális partnerekkel folytatott első szintű konzultációt azzal a céllal, hogy **a távmunkára és a lecsatlakozáshoz való jogra vonatkozó kezdeményezést javasoljanak** annak érdekében, hogy a munka világának fokozott digitalizációjával összefüggésben biztosítsák a munkavállalók számára a munka és a magánélet közötti egyensúlyt, a fizikai és mentális egészséget, és ezáltal a munkahelyek általános minőségét.
- 2024 harmadik negyedévében javaslatot fogad el **a rákkeltő anyagokról, mutagénekről és reprodukciót károsító anyagokról szóló irányelv** ⁽⁹¹⁾ **hatodik módosítására** vonatkozóan, amelynek célja a munkavállalók egészségének és biztonságának javítása öt releváns anyag vagy anyagcsoport kezelésével.
- **Elemzi a digitalizáció és az automatizálási technológiák, köztük a mesterséges intelligencia** által a munkaerőpiacra gyakorolt hatást, és felméri, hogy szükség lehet-e a jövőben az algoritmusok használatának szabályozására a munka világában ⁽⁹²⁾.
- „Az EU az egészségért” program keretében felmérést végez **az egészségügyi dolgozók mentális egészségéről**, és iránymutatásokat terjeszt elő mentális egészségük védelmére ⁽⁹³⁾.
- Szakértői értékelést végez a tagállamokkal a munkahelyi **pszichoszociális kockázatok** kezelésére irányuló tagállami jogalkotási és végrehajtási megközelítésekről annak érdekében, hogy középtávon fontolóra vegyenek egy esetleges uniós szintű kezdeményezést, tekintettel a megállapításaira és a szociális partnerek észrevételeire.
- Ágazati szinten nyomon követi **a kulturális és kreatív ágazatokban dolgozó művészek és munkavállalók társadalmi és szakmai helyzetéről** szóló európai parlamenti saját kezdeményezésű jogalkotási jelentést. Ezzel összefüggésben a Bizottság számos kezdeményezést kíván indítani, például a meglévő szabályok végrehajtásának és érvényesítésének megerősítése, valamint az olyan szabályozási hiányosságok azonosítása érdekében, amelyek további nyomon követést igényelnének más kezdeményezések és javaslatok révén.
- Javaslatot tesz **a vonzó és fenntartható felsőoktatási karrierrekről szóló tanácsi ajánlásra**, hogy előmozdítsa a vonzóbb felsőoktatási munkafeltételeket és a jobb irányítást.

⁽⁹⁰⁾ Az Európai Parlament 2021. január 21-i állásfoglalása a Bizottságnak szóló ajánlásokkal a kijelentkezéshez való jogról (2019/2181(INL)).

⁽⁹¹⁾ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2022/431 irányelve (2022. március 9.) a munkájuk során rákkeltő anyagokkal és mutagénnel kapcsolatos kockázatoknak kitett munkavállalók védelméről szóló 2004/37/EK irányelv módosításáról (HL L 88., 2022.3.16., 1. o.).

⁽⁹²⁾ A „Jobb munkafeltételek egy erősebb szociális Európáért: a digitalizáció előnyeinek teljes körű kiaknázása a munka jövője érdekében” című bizottsági közleményben vállalt kötelezettség utánpótlásaként, COM(2021) 761 final.

⁽⁹³⁾ 2023. évi közlemény a mentális egészség átfogó megközelítéséről.

- Részvételen alapuló **munkaerőpiaci konferenciát** szervez **2024. április 23-án** a – munkaerőhiány által különösen érintett – **közlekedési ágazat érdekelt feleivel**, valamint kicseréli a bevált gyakorlatokat és megoldásokat.

A Bizottság felszólítja a tagállamokat, hogy:

- **Teljes mértékben hajtsák végre** a munkafeltételek javítására irányuló **uniós kezdeményezéseket**, különös tekintettel a megfelelő minimálbékekről szóló irányelv, valamint a munkahelyi egészségvédelemről és biztonságról szóló – a munkahelyi azbesztről szóló irányelvet ⁽⁹⁴⁾, a rákkeltő anyagokról, a mutagénokról és a reprodukciót károsító anyagokról szóló irányelvet (5. módosítás) és a vegyi anyagokról szóló irányelvet ⁽⁹⁵⁾ aktualizáló – uniós irányelvek helyes és időben történő átültetése érdekében.
- Biztosítsák a **munkajog hatékony érvényesítését**, és így könnyítsék meg a munkaügyi ellenőrzések folyamatát azáltal, hogy lerövidítik a munkavállalók számára a visszaélések azonosítására és bejelentésére szolgáló eljárásokat, fokozzák a szankciókat és megakadályozzák a vállalatokat a szankciók kijátszásában, miközben törekednek a szükségtelen adminisztratív terhek minimalizálására, különösen a kkv-k esetében.
- Hajtsák végre a **klímasemlegességre való méltányos átállás biztosításáról** szóló tanácsi ajánlást, többek között az igazságos átmenet jövőbeli megfigyelőközpontjával összefüggésben, majd kövessék nyomon releváns intézkedésekkel, többek között azzal kapcsolatban, **miként lehet vonzó munkafeltételeket teremteni a zöld ágazatokban**.
- Dolgozzanak ki ágazati szintű szakpolitikákat az **ápolók vonzására és megtartására** a munkafeltételek javítása és a fiatal szakemberek mentorálása révén, „az EU az egészségért” program támogatásával.

A Bizottság üdvözli a szociális partnerek azon szándékát, hogy:

- **Kollektív tárgyalások révén orvosolják a rossz munkafeltételeket** a nem megfelelő munkafeltételekkel jellemzett ágazatokban, például az egészségügyben, a tartós ápolás-gondozásban, a közlekedésben, az építőiparban, a mezőgazdaságban (például idénymunkások) és az oktatásban ⁽⁹⁶⁾.
- Részt vegyenek az **egészségügyi ágazatban** végzett munkával kapcsolatos, a **harmadik felek által elkövetett erőszak és zaklatás kezelését** célzó, több ágazatra kiterjedő iránymutatások naprakésszé tételéről szóló tárgyalásokban ⁽⁹⁷⁾.
- Kollektív tárgyalásokkal minden szinten javítsák a **munkafeltételeket az oktatási ágazatban**, biztosítva a versenyképes béreket, előmozdítva a jóllétet, a

⁽⁹⁴⁾ Az Európai Parlament és a Tanács 2009/148/EK irányelve (2009. november 30.) a munkájuk során azbeszttel kapcsolatos kockázatoknak kitett munkavállalók védelméről (HL L 330., 2009.12.16., 28. o.).

⁽⁹⁵⁾ A Tanács 98/24/EK irányelve (1998. április 7.) a munkájuk során vegyi anyagokkal kapcsolatos kockázatoknak kitett munkavállalók egészségének és biztonságának védelméről (HL L 131., 1998.5.5., 11. o.).

⁽⁹⁶⁾ CoESS, EPSU, ETF, Európai Szakszervezetek Szövetsége (ESZSZ), ETUCE, EFEE, FESE és IndustriAll Europe.

⁽⁹⁷⁾ EPSU és az Európai Kórházi és Egészségügyi Munkáltatói Szövetség (HOSPEEM).

kockázatsökkentést, illetve a munka és a magánélet közötti egyensúlyt, és beruházva a szakmai fejlődésbe ⁽⁹⁸⁾.

- Az IWorCon ⁽⁹⁹⁾ projekt részeként ajánlásokat dolgozzanak ki **a munkafeltételek javítására a szociális szolgáltatások terén**, többek között a **tartós ápolási-gondozási ágazatban** ⁽¹⁰⁰⁾.
- Együttműködjenek **a harmadik országbeli járművezetők munkafeltételeinek javítását célzó európai keret** érdekében ⁽¹⁰¹⁾.
- Előmozdítsák **a járművezetőkkel szemben** – többek között a be- és kirakodás során – **tanúsított bánásmód** javításáról, valamint **a tehergépjármű-vezetőkre vonatkozó egészségügyi és biztonsági előírások** javításáról szóló **globális járművezetői chartát** ⁽¹⁰²⁾.

3.4. a munkavállalók és tanulók EU-n belüli méltányos mobilitásának javítása;

A méltányos munkaerő-mobilitás segíthet kezelni azokat a hiányokat, amelyek egyes országokban vagy régiókban különösen súlyosak, míg más országokban kevésbé elterjedtek. 2023-ban közel 10,7 millió 15 és 64 év közötti uniós polgár élt a származási országától eltérő uniós tagállamban ⁽¹⁰³⁾. Több mint 7,5 millióan voltak aktívak a munkaerőpiacon, ami a teljes uniós munkaerő 3,6 %-ának felel meg ⁽¹⁰⁴⁾. Az Európai Munkaügyi Hatóság azért jött létre, hogy biztosítsa a munkavállalók szabad mozgáshoz való jogának méltányos és hatékony érvényesítését azáltal, hogy megkönnyíti az információkhoz való hozzáférést, a kapacitásépítést és a tagállamok közötti együttműködést, valamint az e területre vonatkozó uniós jog hatékony alkalmazását és érvényesítését. 2021 óta az Európai Munkaügyi Hatóság irányítja az európai foglalkoztatási szolgálatok (EURES) hálózatát is, hogy megkönnyítse a határokon átnyúló munkaközvetítést. Ez az átállás azonban számos kihívással járt, és az EURES-felhasználók száma jelenleg alacsonyabb, mint az elmúlt években.

Ebben az összefüggésben az uniós szociális biztonsági rendszerek koordinálása biztosítja, hogy a más tagállamba költöző emberek továbbra is élvezhessék a szociális biztonságot. A digitálisan integráltabb szociális biztonsági rendszerek felé való elmozdulás megkönnyítheti a munkavállalók és tanulók mobilitását. Ez segíthet csökkenteni a munkavállalói és tanulási mobilitás akadályait, és megkönnyítheti a munkavállalók és tanulók számára, hogy más uniós országokban éljenek szociális biztonsági jogaikkal. Azt is lehetővé tenné, hogy az uniós polgárok Uniós-szerte könnyebben hozzáférjenek a munkalehetőségekhez. A szociális biztonsági rendszerek koordinációjának digitalizálása érdekében eddig tett lépések közé tartozik a szociális biztonságra vonatkozó információk elektronikus adatszeréje (EESSI) létrehozása és az európai társadalombiztosítási kártya (ESSPASS) kezdeményezés elindítása, amely

⁽⁹⁸⁾ ETUCE és EFEE.

⁽⁹⁹⁾ Az IWorCon célja, hogy javítsa munkafeltételeket a szociális szolgáltatási ágazatban annak vonzóbbá tétele érdekében.

⁽¹⁰⁰⁾ FESE és EPSU.

⁽¹⁰¹⁾ A Közúti Fuvarozók Nemzetközi Egyesülete (IRU) és az ETF.

⁽¹⁰²⁾ IRU.

⁽¹⁰³⁾ A lakosság 2022. január 1-jén. Forrás: az Eurostat népességre és migrációra vonatkozó statisztikái.

⁽¹⁰⁴⁾ Forrás: az Eurostat munkaerő-felmérése. Emellett 2021-ben 1,7 millió határ menti ingázó és 3,6 millió kiküldött külföldi munkavállaló volt az EU-ban (az EU-n belüli munkavállalói mobilitásról szóló, 2022. évi éves jelentés).

digitális megoldásokat tár fel a szociális biztonsági jogosultsági okmányok más uniós országokban történő ellenőrzésére ⁽¹⁰⁵⁾. A vállalatok jelentős adminisztratív tehernek tartják a munkavállalók határokon átnyúló kiküldetésével összefüggésben szükséges nyilatkozatot. A Bizottság erre válaszul megkönnyítette egy, a kiküldött munkavállalók bejelentésére szolgáló közös formanyomtatvány elfogadását, és feltérképezte az ilyen nyilatkozatok közös elektronikus portálja létrehozásának lehetőségeit az érdekelt tagállamok számára.

A szabályozott szakmákhoz való határokon átnyúló hozzáférést egy olyan uniós irányelv szabályozza, amely támogatja a szakmai képesítések tagállamok általi kölcsönös elismerését ⁽¹⁰⁶⁾. Az irányelv jelenleg egy olyan mechanizmusról rendelkezik, amely lehetővé teszi a polgárok számára, hogy egy másik tagállamban gyakorolják a szabályozott szakmát, de a tapasztalatok azt mutatják, hogy az elismerési eljárások javíthatók annak érdekében, hogy egyszerűbbé és gyorsabbá váljanak az Unión belüli mobilitás támogatása érdekében.

A fokozott, tanulási célú mobilitás csökkentheti a szakemberhiányt a résztvevők foglalkoztathatóságának javításával, többek között azáltal, hogy fejleszti nyelvi és transzverzális készségeiket, vagy ugródeszkaként szolgál egy másik országban megszerzendő munkatapasztalathoz ⁽¹⁰⁷⁾. A fokozott, tanulási célú mobilitás megvalósításához meg kell szüntetni az olyan akadályokat, mint az adminisztratív terhek, a nyelvi akadályok, az olykor elégtelen pénzügyi támogatás, valamint a képesítések automatikus elismerésének hiánya ⁽¹⁰⁸⁾. Ezek az akadályok különösen fontosak lehetnek a kevesebb lehetőséggel rendelkező vagy kevésbé előnyös társadalmi-gazdasági háttérrel rendelkező tanulók esetében.

Az „Európa mozgásban” című tanácsi ajánlásra irányuló javaslat ⁽¹⁰⁹⁾ **ambiciózus, 2030-ra megvalósítandó célokat határoz meg a tanulási célú mobilitás vonatkozásában.** Ezek közé tartozik a felsőoktatás és a szakképzés terén tanulási célú mobilitásban részt vevő diplomások aránya (25 %, illetve 15 %). Különösen a szakképzésben részt vevő tanulószereződéses tanulók és más tanulók mobilitása tekintetében van szükség fokozott erőfeszítésekre. A tanulási célú mobilitásnak az oktatási és képzési tantervekbe való további beépítése, a figyelemfelkeltés, a fokozott nyelvtanulás és a tanulási eredmények automatikus elismerése meg fogja nyitni az utat e célok elérése előtt. A javaslat a hátrányos helyzetű diákok részvételére vonatkozó kvótát (20 %), valamint a sajátos akadályokkal szembesülő tanulószereződéses tanulók mobilitásának támogatására vonatkozó külön elveket is tartalmaz.

⁽¹⁰⁵⁾ A Bizottság közleménye a szociális biztonsági rendszerek koordinálása terén megvalósítandó digitalizációról: a szabad mozgás előmozdítása az egységes piacon, 2023. szeptember 6., COM(2023) 501.

⁽¹⁰⁶⁾ Az Európai Parlament és a Tanács 2005/36/EK irányelve (2005. szeptember 7.) a szakmai képesítések elismeréséről (HL L 255., 2005.9.30., 22. o.).

⁽¹⁰⁷⁾ Bizottsági szolgálati munkadokumentum, amely a következő dokumentumot kíséri: Javaslat – A Tanács ajánlása: „Európa mozgásban” – tanulási célú mobilitási lehetőségek mindenki számára, SWD(2023) 719.

⁽¹⁰⁸⁾ Amint arra az automatikus elismerésről szóló, 2018. évi tanácsi ajánlás végrehajtásáról szóló 2023. évi jelentés rámutat, további erőfeszítésekre van szükség a külföldi képesítések és tanulmányi időszakok automatikus elismeréséhez mind felsőoktatási, mind középiskolai szinten.

⁽¹⁰⁹⁾ Javaslat – A Tanács ajánlása: „Európa mozgásban” – tanulási lehetőségek mindenki számára, 2023. november 17., COM(2023) 719 final.

Mindezek a lépések összhangban vannak a meglévő szabályok egyszerűsítésére és a vállalkozások adminisztratív terheinek csökkentésére irányuló bizottsági erőfeszítésekkel is ⁽¹¹⁰⁾.

A munkavállalók és tanulók Unión belüli méltányos mobilitásának további javítása érdekében további intézkedésekre van szükség.

Ennek érdekében a Bizottság a következőket fogja tenni:

- Az Európai Munkaügyi Hatósággal együttműködve további szinergiákat valósít meg az EURES és az EUROPASS között a tagállamoknak, az álláskeresőknél és a munkáltatóknak nyújtott szolgáltatások javítása, az EURES-ben rejlő lehetőségek teljes körű kiaknázása és a határokon átnyúló munkaközvetítések számának növelése érdekében.
- Előmozdítja a **kiküldött munkavállalók nyilatkozataira** vonatkozó egységes **elektronikus formátum** időben történő elfogadását és széles körű bevezetését, kiegészítve egy olyan többnyelvű digitális portál létrehozásával, amelyen keresztül a vállalatok az ezen eszköz használata mellett döntő tagállamok számára benyújthatják a kiküldetési nyilatkozatokat, ami hozzájárul az adminisztratív terhek csökkentéséhez.
- Arra ösztönzi az Európai Munkaügyi Hatóságot, hogy a tagállamokkal és a szociális partnerekkel szorosan együttműködve hozzon létre **egy olyan eszközt, amely megkönnyíti a kiküldött munkavállalók javadalmazásának kiszámítását**.
- Aktualizálja a **szabályozott szakmákhoz való hozzáférés** reformjának módjára vonatkozó, tagállamoknak szóló ajánlásokat ⁽¹¹¹⁾.
- Megvizsgálja a **képesítések elismerésére és a készségek érvényesítésére** vonatkozó uniós rendszer szélesebb körű reformjának lehetőségét annak biztosítása érdekében, hogy a meglévő jogi keret, eszközök és rendszerek időtállóak és ambiciózusak legyenek, és hozzájáruljanak az egységes piac megfelelő működéséhez.
- Még inkább **előmozdítja a tanulószereződéses tanulók mobilitását** A Tanulószereződéses Gyakorlati Képzés Európai Szövetsége és a tanulószereződéses tanulók mobilitásának **eszköztára** ⁽¹¹²⁾, valamint az Erasmus+ keretében az e témával kapcsolatos célzott transznacionális **kísérleti projektek** ⁽¹¹³⁾ révén.
- Javaslatot tesz egy olyan **felsőoktatási csomagra**, amely magában foglalja az európai diplomára irányuló tervre vonatkozó kezdeményezést, valamint a felsőoktatás európai minőségbiztosítási és elismerési rendszeréről szóló tanácsi ajánlásra irányuló javaslatot azzal a céllal, hogy a külföldi képesítések és tanulmányi időszakok automatikus elismerése előtt álló fennmaradó akadályok felszámolása révén még inkább megkönnyítse a hallgatói mobilitást.

A Bizottság felszólítja a tagállamokat, hogy:

⁽¹¹⁰⁾ A Bizottság 2024. évi, [online](#) elérhető munkaprogramjában bejelentetteknek megfelelően.

⁽¹¹¹⁾ A szakmai szolgáltatások szabályozására vonatkozó reformajánlásokról szóló bizottsági szolgálati munkadokumentumban (COM(2021) 385 final) szereplő korábbi iránymutatás aktualizálása.

⁽¹¹²⁾ EafA eszköztár a tanulószereződéses tanulók mobilitásához.

⁽¹¹³⁾ Az Erasmus+ szakpolitika kísérleti felhívása a tanulószereződéses tanulók mobilitását támogató struktúrák és hálózatok vonatkozásában.

- Mielőbb fogadják el, majd valósítsák meg az „**»Európa mozgásban«** – tanulási célú mobilitási lehetőségek mindenki számára” című **tanácsi ajánlásra** irányuló javaslatot.
- Növeljék az **Európai Munkaügyi Hatósággal folytatott összehangolt és közös ellenőrzések** számát, és biztosítsák a szükséges nyomon követést.
- Folytassák a **szociális biztonsági rendszerek koordinálását érintő digitalizálás támogatását**, különösen az EESSI végrehajtásának legkésőbb 2024 decemberéig történő véglegesítésével, valamint az ESSPASS kísérleti tevékenységeiben való teljes körű részvétellel.
- A munkavállalók egységes piacon történő kiküldetésére vonatkozó **elektronikus nyilatkozat közös formanyomtatványát** használják.
- **Érjenek el eredményeket az európai oktatási térség összefüggésében elfogadott tanácsi ajánlások végrehajtása terén**, és működjenek együtt az Európai Bizottsággal és az érdekelt felekkel annak érdekében, hogy az európai diplomát a jövőben integrálják a nemzeti képesítési keretrendszerekbe.
- **Az oktatás és képzés terén az automatikus kölcsönös elismerés megvalósítása érdekében** teendő további lépésekről szóló, 2023. évi tanácsi következtetésekkel összhangban tegyenek lépéseket az automatikus elismerés előtt álló, még meglévő akadályok felszámolására.

A Bizottság üdvözli a szociális partnerek azon szándékát, hogy:

- A Bizottsággal és a tagállamokkal együtt azonosítsanak **számos olyan kiemelt szabályozott szakmát, ahol a legnagyobb a hiány**, hogy támogassák az e szakmákban dolgozó munkavállalók mobilitását ⁽¹¹⁴⁾.
- Előmozdítsák a **tanulószerződéses tanulók és a fiatal szakemberek transznacionális mobilitását** a szakképzési szolgáltatók és a kkv-k közötti, a vállalatok készségigényein alapuló partnerségek létrehozásával ⁽¹¹⁵⁾.
- Támogassák a **szakképzett munkavállalók mobilitása előtt álló akadályok** – például a munkavállalói szerződések versenytilalmi kikötéseinek – **felszámolását.** ⁽¹¹⁶⁾
- Ágazati szinten együttműködjenek a Bizottsággal a **biztonsági személyzet határokon átnyúló biztonsági ellenőrzéséről szóló jövőbeli uniós tanácsi ajánlás kidolgozása érdekében** ⁽¹¹⁷⁾.
- Ösztönözzék a **tanulási célú mobilitást a hagyományos iskolai keretek között** ⁽¹¹⁸⁾.

3.5. Tehetségek vonzása az EU-n kívülről

Az Unión belüli tehetségek kiaknázására irányuló erőfeszítéseket kiegészítve, a harmadik országokból kiinduló rendezett mobilitás is fontos szerepet játszik a

⁽¹¹⁴⁾ BusinessEurope.

⁽¹¹⁵⁾ SMEunited.

⁽¹¹⁶⁾ Eurocadres.

⁽¹¹⁷⁾ Európai Biztonsági Szolgálatok Szövetsége.

⁽¹¹⁸⁾ HOTREC.

munkaerő- és szakemberhiány kezelésében. Az EU azonban nem elég vonzó, és alulteljesít a globális tehetségek vonzása tekintetében. A munkaközvetítés elősegítése, valamint a harmadik országbeli állampolgárok egyenlő és méltányos munkafeltételeinek biztosítása hozzájárulhat a nem uniós országokból érkező tehetségek vonzásához. A képzett és tehetséges munkavállalók mobilitásáról szóló csomag⁽¹¹⁹⁾ részeként a közelmúltban javasolt uniós tehetségbázis⁽¹²⁰⁾ minden készségi szinten meg kívánja könnyíteni a nem uniós országokból érkező álláskereső felvételét az egész EU-ra kiterjedő hiányszakmákban. Létrehozását követően ez lesz az első olyan uniós szintű online platform, amely nyitva áll a bármely harmadik országból származó, az Unióban jogszerűen munkát vállalni kívánó állampolgárok előtt, és ahol a részt vevő tagállamok regisztrálják a területükön letelepedett munkáltatók üres álláshelyeit. Ezáltal kiegészítheti az EU szabadkereskedelmi megállapodásainak a természetes személyek mozgására vonatkozó rendelkezéseit, amelyek a magasan képzett, harmadik országbeli szakemberek általi szolgáltatásnyújtást is megkönnyítik. Ezen túlmenően az összevont engedélyről szóló átdolgozott irányelvben⁽¹²¹⁾ a migráns munkavállalók számára biztosított védelem – például az eljárási garanciák vagy az ezen engedély alapján biztosított konkrét jogok – mellett az uniós tehetségbázis beépített biztosítékokat fog tartalmazni a kizsákmányoló és tisztességtelen gyakorlatok elkerülése érdekében, emlékeztetve arra, hogy az uniós tehetségbázison keresztül toborzott harmadik országbeli állampolgárokat a foglalkoztatásuk megkezdését követően ugyanazok a jogok és kötelezettségek illetik meg, mint az uniós munkavállalókat, beleértve az uniós jogszabályok és elvek tiszteletben tartását a helyi közösségekbe való zökkenőmentes integráció biztosítása érdekében.

2023 novemberében Észtország, Lettország és Litvánia elindította a „Digital Explorers 2” projektet, amelyet a Bizottság a migrációs partnerségi eszközön keresztül támogat. A projekt elősegíti az EU és a nem uniós országok közötti tehetség- és tudáscserét. A következő két és fél évben a Nigériából, Kenyából és Örményországból érkező IKT-szakemberek balti vállalatoknál és induló innovatív vállalkozásoknál fognak dolgozni.

A tehetséggondozási partnerségek bővítik az EU-ba irányuló legális beutazási lehetőségeket is, és stratégiaileg előmozdítják a partnerországok szerepvállalását a migrációkezelésben: csökkentik különösen az irreguláris migrációt, és serkentik a partnerek visszaküldési és visszafogadási együttműködését. Eddig Marokkóval, Tunéziával, Egyiptommal, Pakisztánnal és Bangladessele jöttek létre tehetséggondozási partnerségek⁽¹²²⁾. Ezek a partnerségek olyan szakpolitikai és finanszírozási keretet biztosítanak, amely kölcsönösen előnyös módon erősíti az Európai Unió, a tagállamok és a legfontosabb partnerországok közötti együttműködést a mobilitás és készségfejlesztés terén. A partnerországokból érkező migránsok EU-n belüli tanulás, munkavállalás vagy képzés céljából

⁽¹¹⁹⁾ A Bizottság közleménye a képzett és tehetséges munkavállalók mobilitásáról, 2023. november 15., COM(2023) 715 final.

⁽¹²⁰⁾ Javaslat – Az Európai Parlament és a Tanács rendelete az uniós tehetségbázis létrehozásáról, COM(2023) 716.

⁽¹²¹⁾ Javaslat – Az Európai Parlament és a Tanács irányelve a harmadik országbeli állampolgárok valamely tagállam területén való tartózkodására és munkavállalására vonatkozó összevont engedélyre irányuló összevont kérelmezési eljárásról, valamint a harmadik országból származó, valamely tagállam területén jogszerűen tartózkodó munkavállalók közös jogairól (átdolgozás), COM(2022) 655 final.

⁽¹²²⁾ A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának – A képzett és tehetséges munkavállalók EU-ba vonzása, COM(2022) 657.

történő mobilitására összpontosító bizottsági programok és kezdeményezések⁽¹²³⁾ hozzájárulnak a tehetséggondozási partnerségekhez a származási és a célországok kölcsönös előnyeinek elve alapján. Emellett az átfogó Global Gateway részeként az EU támogatja a technikai képzést és szakképzést, valamint a készségfejlesztést a partnerországokban. ⁽¹²⁴⁾

A készségek érvényesítése és a képesítések elismerése szintén kulcsszerepet játszik a nem uniós országokból érkező tehetségek toborzásában. A készségek és képesítések elismerésének lassú vagy összetett folyamata korlátozhatja a harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatási lehetőségeit, és elriaszthatja a munkáltatókat. Amint az a képzett és tehetséges munkavállalók mobilitásáról szóló csomagban⁽¹²⁵⁾ is szerepel, a munkaerőpiacok valósága szükségessé teszi a készségek előtérbe helyezését. A harmadik országbeli állampolgárok képesítéseinek elismeréséről szóló bizottsági ajánlás⁽¹²⁶⁾, amely szintén a képzett és tehetséges munkavállalók mobilitásáról szóló csomag részeként került elfogadásra, iránymutatást nyújt a tagállamoknak arra vonatkozóan, miként egyszerűsíthető és gyorsítható fel a készségek érvényesítése és az EU-n kívül szerzett képesítések elismerése a szabályozott szakmákhoz és a tanulási programokhoz, valamint a vízumhoz, illetve a munkavállalási és tartózkodási engedélyekhez való hozzáférés megkönnyítése érdekében.

Annak érdekében, hogy még több, az EU-n kívülről származó tehetséget vonzanak az uniós hiányok kezelésére, további intézkedésekre van szükség a hatékony munkaközvetítési és integrációs politikák, valamint az egyenlő és méltányos munkafeltételek biztosítása érdekében.

Ennek érdekében a Bizottság a következőket fogja tenni:

- Megvizsgálja, hogyan lehetne **még jobban támogatni a nem uniós országokat a tantervek és képzési modulok kidolgozásában**, többek között a tehetséggondozási partnerségek keretében és az uniós finanszírozási programok támogatásával.
- A társjogalkotók általi elfogadását követően **létrehozza az uniós tehetségbázist**, hogy megkönnyítse az EU-n kívüli, harmadik országbeli állampolgárok nemzetközi toborzását.
- **Fokozza a készségekkel és a legális beutazási lehetőségekkel kapcsolatos együttműködést** a nem uniós partnerországokkal, többek között a stratégiai és átfogó migrációkezelési együttműködés és más releváns együttműködési kezdeményezések részeként új tehetséggondozási partnerségek megerősítése és feltárása révén, egyúttal a képzett munkaerő elvándorlását bevándorlássá alakítva a partnerországokban.

⁽¹²³⁾ „A munkaerő-migráció irányítására és a munkavállalói mobilitásra irányuló, Észak-Afrikára vonatkozó holisztikus megközelítés kialakítása (THAMM)” című bizottsági kezdeményezés például olyan program, amely támogatja a tehetséggondozási partnerségek létrehozását azáltal, hogy megerősíti a munkaerő-migráció irányítását a régióban, illetve mobilitási programokat hoz létre a Marokkóból, Tunéziából és Egyiptomból Európába irányuló munkaerő-migráció tekintetében.

⁽¹²⁴⁾ Közös közlemény az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak, a Régiók Bizottságának és az Európai Beruházási Banknak – A „Global Gateway”, JOIN(2021) 30 final.

⁽¹²⁵⁾ A Bizottság közleménye a képzett és tehetséges munkavállalók mobilitásáról, 2023. november 15., COM(2023) 715.

⁽¹²⁶⁾ A Bizottság ajánlása (2023. november 15.) a harmadik országbeli állampolgárok képesítéseinek elismeréséről, COM(2023) 7700.

- A **munkaerő-migrációs platformon** keresztül fokozza a **tagállamokkal és a szociális partnerekkel folytatott együttműködését** a jogszerű migrációt és a foglalkoztatást egyesítő kérdésekben.

A Bizottság felszólítja a tagállamokat, hogy:

- **Vegyenek még aktívabban részt a tehetséggondozási partnerségekben** a jogszerű migrációs lehetőségek javítása érdekében az adott esetben uniós finanszírozással támogatott új mobilitási programok indításával, valamint a tehetséggondozási partnerségekre vonatkozó, közösen elfogadott ütemtervek révén.
- **Alakítsanak ki befogadó kultúrát** és hatékony integrációs szakpolitikát a munkavállalók és azok családjai számára, amely kiterjed az oktatásra és képzésre, a foglalkoztatásra, az egészségügyre és a lakhatásra, összhangban az integrációra és befogadásra vonatkozó uniós cselekvési tervvel ⁽¹²⁷⁾; valamint tiszteletben tartja a közös európai értékeket.
- Mielőbb fejezzék be a felülvizsgált **uniós kékkártya-irányelv** ⁽¹²⁸⁾ teljes körű átültetését, és teljes mértékben használják ki **az összevont engedélyről szóló átdolgozott irányelv** által biztosított további rugalmasságot a tekintetben, hogy az irányelv hatálybalépését követően egyszerűsítsék a bevándorlási eljárásokat.
- Következtesen **érvényesítsék** a migráns munkavállalók munkaerő-kizsákmányolásának kezelésére irányuló **nemzeti és uniós jogszabályokat**, és garantálják számukra az egyenlő bánásmódot a munkáltatókkal szembeni szankciókról szóló irányelvvel ⁽¹²⁹⁾ és az összevont engedélyről szóló átdolgozott irányelvben foglalt megerősített védelemmel összhangban.

A Bizottság üdvözlí a szociális partnerek azon szándékát, hogy:

- Szakértelmükkel továbbra is hozzájáruljanak **az uniós tehetségbázis létrehozásához** ⁽¹³⁰⁾.
- Biztosítsák, hogy **a migráns munkavállalók számára méltányos és tisztességes feltételeket biztosítsanak** a foglalkoztatáshoz való hozzáférés tekintetében, elkerülve a hátrányos megkülönböztetést, valamint biztosítva az uniós állampolgárokéval egyenlő bánásmódot és a méltányos munkafeltételeket ⁽¹³¹⁾.
- Folytassák **a harmadik országbeli hivatásos gépjárművezetőkkel szembeni méltányos bánásmódra** irányuló közös munkát, amely hozzájárul a harmadik országbeli szakmai készségek és képesítések elismerését megkönnyítő, átlátható és harmonizált uniós keret létrehozásához ⁽¹³²⁾.

⁽¹²⁷⁾ A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának – Cselekvési terv az integrációról és a befogadásról a 2021–2027-es időszakra, COM(2020) 758 final.

⁽¹²⁸⁾ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2021/1883 irányelve (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 (HL L 382., 2021.10.28., 1. o.).

⁽¹²⁹⁾ Az Európai Parlament és a Tanács 2009/52/EK irányelve (2009. június 18.) az illegálisan tartózkodó harmadik országbeli állampolgárokat foglalkoztató munkáltatókkal szembeni szankciókra és intézkedésekre vonatkozó minimumszabályokról (HL L 168., 2009.6.30., 24. o.).

⁽¹³⁰⁾ BusinessEurope, ECEG, HOTREC és SMEunited.

⁽¹³¹⁾ Független Szakszervezetek Európai Szövetsége (CESI), ESZSZ és IndustriAll.

⁽¹³²⁾ IRU.

4. KÖVETKEZTETÉSEK

E cselekvési terv hatékony végrehajtásához a kormányzat egészére kiterjedő megközelítésre van szükség – uniós szinten és a tagállamok részéről, a szociális partnerekkel szoros együttműködésben. A munkaerő- és szakemberhiány komoly akadályt jelent az EU fenntartható és inkluzív növekedése, versenyképessége, valamint zöld és digitális átállása szempontjából. Emellett akadályozhatja az EU általános rezilienciáját, valamint a nyitott stratégiai autonómiájának és biztonságának javítására irányuló törekvését. Ezeket a demográfiai változások, a munkaerőpiaci készségigények változásai és néha a rossz munkakörülmények vezérlik. A hiány ágazatonként, foglalkozásonként és régióként eltérő, ezért eltérő szakpolitikai válaszokra van szükség. Számos tevékenység már folyamatban van, és több uniós kezdeményezés esetében azok hatékony helyi és ágazati szintű végrehajtása jelenti a kihívást. A Bizottság elkötelezett amellett, hogy támogassa a tagállamokat és a szociális partnereket a rendelkezésre álló források és eszközök e célból történő hatékony felhasználása terén.

A Bizottság, a tagállamok és a szociális partnerek további összehangolt fellépésére van szükség a munkaerő- és szakemberhiány kezeléséhez. Ez összhangban van a Val Duchesse-i nyilatkozattal, amelyben a Bizottság, az EU Tanácsának belga elnöksége és a szociális partnerek kötelezettséget vállaltak arra, hogy saját hatáskörükben, de egymással szorosan együttműködve fellépnek a munkaerő- és szakemberhiány kiváltó okainak kezelése érdekében. Ezért ez a cselekvési terv számos olyan intézkedést határoz meg, amelyeket a Bizottság meg fog hozni, és amelyeket a tagállamoknak végre kell hajtaniuk. Kiemeli továbbá azokat a kulcsfontosságú intézkedéseket, amelyeket a szociális partnerek meg kívánnak hozni a Val Duchesse-i csúcstalálkozó nyomán követéseként a munkaerő- és szakemberhiány kezelésére.

Az átfogó fellépés központi szerepet fog játszani az EU növekedési potenciáljának felszabadításában és szakpolitikai prioritásainak előmozdításában. A munkaerő- és szakemberhiány csökkentésével növelni fogja az EU vonzerejét az innováció és a beruházások számára, erősíteni fogja ipari bázisát, és biztosítani fogja versenyképességét. Ez az EU szociális védelmi rendszereinek és az általános társadalmi kohézióknak a megőrzéséhez is hozzá fog járulni. Az e cselekvési terv végrehajtása terén elért eredmények nyomán követésére az európai szemeszter keretében fog sor kerülni, különösen a foglalkoztatási iránymutatásokba és a vonatkozó országspecifikus ajánlásokba való beépítés révén. A Bizottság fel fogja kérni a Foglalkoztatási Bizottságot és a szociális védelemmel foglalkozó bizottságot, hogy az európai és nemzeti szociális partnerek részvételével rendszeresen háromoldalú eszmecseréket folytassanak erről a témáról. A Bizottság ezért továbbra is ösztönözni fogja az EU-n belüli munkaerő- és szakemberhiány kezelésére irányuló közös erőfeszítéseket.

A. melléklet A közelmúltbeli és jövőbeli kezdeményezések feltérképezése

Az elmúlt öt évben a Bizottság a szakpolitikák és eszközök széles körét vezette be a munkaerő- és szakemberhiány kezelésére, többségüket a szociális jogok európai pillérére vonatkozó cselekvési terv és az európai szemeszter keretében.

1. AKTIVÁLÁSI POLITIKÁK

- A **munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló irányelv** ⁽¹³³⁾ a meglévő uniós jogi és szakpolitikai kereteket korszerűsíti, hogy jobban támogassa a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyt, ösztönözze a szülői szabadság férfiak és nők közötti egyenlőbb megosztását, valamint kezelje a nők munkaerőpiaci alulreprerzentáltságát.
- A **megerősített ifjúsági garancia** ⁽¹³⁴⁾ valamennyi tagállam olyan kötelezettségvállalása, amely biztosítja, hogy valamennyi **30 éven aluli fiatal** a munkahelye elvesztését vagy a formális tanulás befejezését követő négy hónapos időszakon belül színvonalas állásajánlatot kapjon, illetve további oktatásban, tanulószerveződéses gyakorlati képzésben vagy szakmai gyakornoki képzésben részesüljön.
- A **tartósan munkanélküli személyek munkaerőpiaci integrációjáról szóló ajánlás** ⁽¹³⁵⁾ annak biztosítására ösztönzi a tagállamokat, hogy a tartósan munkanélkülieket nyilvántartásba vegyék valamely foglalkoztatási szolgálatnál, egyéni, mélyreható értékelés keretében meghatározzák szükségleteiket, és legkésőbb a munkanélkülivé válást követő 18 hónapon belül munkaerőpiaci integrációs megállapodást ajánljanak fel számukra.
- Az **aktív befogadást biztosító megfelelő minimumjövedelemről szóló tanácsi ajánlás** célja a foglalkoztatás magas szintjének elérése a megfelelő jövedelemtámogatás előmozdítása, a szolgáltatásokhoz való tényleges hozzáférés, valamint a munkaképes személyek munkaerőpiaci integrációjának előmozdítása révén, összhangban az aktív befogadásra vonatkozó megközelítéssel.
- Az **európai gondozási stratégia** ⁽¹³⁶⁾ arra törekszik, hogy Unió-szerte minőségi, megfizethető és hozzáférhető gondozási szolgáltatásokat biztosítson, és javítsa a (szakmai vagy informális) gondozók és a gondozásban részesülők helyzetét. A stratégiát a **megfizethető és magas színvonalú tartós ápolás-gondozáshoz való hozzáféréssel** **szóló tanácsi ajánlás** kíséri, amely meghatározza a tagállami szakpolitikai reformok és a beruházások keretét, a **kisgyermekkorai nevelésről és**

⁽¹³³⁾ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről.

⁽¹³⁴⁾ A Tanács ajánlása (2020. október 30.) az „Út a munka világába – Az ifjúsági garancia megerősítése” témájában és az ifjúsági garancia létrehozásáról szóló, 2013. április 22-i tanácsi ajánlás felváltásáról (2020/C 372/01).

⁽¹³⁵⁾ A Tanács ajánlása (2016. február 15.) a tartósan munkanélküli személyek munkaerőpiaci integrációjáról (HL C 67).

⁽¹³⁶⁾ A Bizottság közleménye az európai gondozási stratégiáról, COM(2022) 440 final.

gondozásról szóló tanácsi ajánlás ⁽¹³⁷⁾ pedig arra ösztönzi a tagállamokat, hogy növeljék az e szolgáltatásokban való részvételt. Ez az Európai Tanács által 2002-ben meghatározott eredeti „barcelonai célkitűzésekből” következik, és kiegészíti a **magas színvonalú kisgyermekkorai nevelési és gondozási rendszerekről szóló tanácsi ajánlást** ⁽¹³⁸⁾.

- **A fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatására vonatkozó csomag** a fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló stratégia (2021–2030) ⁽¹³⁹⁾ részét képezi, és célja, hogy előmozdítsa a fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatását a méltányos zöld és digitális átállás során.
- Az **ALMA** (Aim, Learn, Master, Achieve – „tűzz célt magad elé, tanulj, fejleszd készségeidet, érvényesülj!”) kezdeményezés a hátrányos helyzetű, 18–29 év közötti, nem foglalkoztatott, oktatásban és képzésben nem részesülő fiatalok (NEET-fiatalok) társadalmi szerepvállalását elősegítő kezdeményezés.
- A **demográfiai eszköztár** ⁽¹⁴⁰⁾ az alábbi négy pillér köré szerveződve meghatározza a demográfiai változások átfogó megközelítését: a munka és a magánélet összeegyeztetésének elősegítése a szülők számára, a fiatalok számára a bennük rejlő lehetőségek kibontakoztatásának lehetővé tétele, az egészséges és tevékeny időskor támogatása, valamint az EU-n kívüli tehetségek vonzása.
- A **szociális gazdaságra vonatkozó cselekvési terv** ⁽¹⁴¹⁾ olyan konkrét intézkedéseket vázol fel, amelyek célja a szociális gazdaság megerősítése, beleértve az olyan szervezeteket, mint a munkaerőpiaci integrációval foglalkozó szociális vállalkozások, amelyek szociális és szakmai integrációt biztosítanak a hátrányos helyzetű csoportok számára. Ezt a kötelezettségvállalást a **szociális gazdaság keretfeltételeinek fejlesztéséről szóló tanácsi ajánlás** ⁽¹⁴²⁾ is megerősíti.
- Az **egyenlőségközpontú Unióra vonatkozó**, a Bizottság által 2020-ban és 2021-ben elfogadott **stratégiák** ⁽¹⁴³⁾ célja, hogy megteremtsék a feltételeket ahhoz, hogy mindenki élhessen, boldogulhasson és vezető szerepet tölthessen be a társadalomban, nemre, faji vagy etnikai származásra, vallásra vagy meggyőződésre, fogyatékossga, életkorra vagy szexuális irányultságra való tekintet nélkül. Valamennyi stratégia tartalmaz a munkaerőpiaci aktivizálást támogató konkrét intézkedéseket.
- Az **európai polgári vitacsoportok** arra törekednek, hogy az Európa jövőjéről szóló konferenciára építve hangot adjanak a polgároknak.

⁽¹³⁷⁾ A Tanács ajánlása (2022. december 8.) a kisgyermekkorai nevelésről és gondozásról: a 2030-ra kitűzött barcelonai célok (2022/C 484/01).

⁽¹³⁸⁾ A Tanács ajánlása (2019. május 22.) a magas színvonalú kisgyermekkorai nevelési és gondozási rendszerekről (2019/C 189/02).

⁽¹³⁹⁾ A Bizottság közleménye – Egyenlőségközpontú Unió: stratégia a fogyatékossgal élő személyek jogainak érvényre juttatásáért (2021–2030), COM(2021) 101.

⁽¹⁴⁰⁾ A Bizottság közleménye – Demográfiai változások Európában: a cselekvés eszköztára, COM(2023) 577.

⁽¹⁴¹⁾ A Bizottság közleménye – Emberközpontú gazdaság kiépítése: a szociális gazdaságra vonatkozó cselekvési terv, COM(2021) 778.

⁽¹⁴²⁾ A Tanács ajánlása (2023. november 27.) a szociális gazdaság keretfeltételeinek fejlesztéséről (C/2023/1344).

⁽¹⁴³⁾ Idetartozik a nemi esélyegyenlőségi stratégia (2020–2025); az LMBTIQ-személyek egyenlőségéről szóló stratégia (2020–2025); a 2020–2030-as időszakra szóló uniós romastratégiai keret (2020–2030); az EU rasszizmus elleni cselekvési terve a 2020–2025-ös időszakra; a stratégia a fogyatékossgal élő személyek jogainak érvényre juttatásáért (2021–2030).

- Az uniós **nemi esélyegyenlőségi stratégia (2020–2025)** ⁽¹⁴⁴⁾ szakpolitikai célkitűzéseket és intézkedéseket irányoz elő annak érdekében, hogy 2025-re jelentős előrelépést lehessen tenni a nemek közötti egyenlőséget biztosító Európa megvalósítása felé. A cél egy olyan Unió létrehozása, ahol nők és férfiak, lányok és fiúk – teljes sokféleségükben – szabadon követhetik választott életútjukat, egyenlő esélyt kapnak a boldogulásra, és európai társadalmunk résztvevői és vezetői lehetnek. A folyamatban lévő releváns kezdeményezések közé tartozik a bérek átláthatóságára vonatkozó szabályok ⁽¹⁴⁵⁾, a kisgyermekkorú nevelésre és gondozásra vonatkozó, 2030-ra kitérő barcelonai célok ⁽¹⁴⁶⁾, valamint a munka és a magánélet közötti egyensúlyra vonatkozó szabályok ⁽¹⁴⁷⁾ végrehajtása.
- A **sokszínűségi charták uniós platformja** előmozdítja a sokféleséget és a munkahelyi befogadást.
- A **romák egyenlőségéről, társadalmi befogadásáról és részvételéről szóló tanácsi ajánlásban** ⁽¹⁴⁸⁾ a tagállamok kötelezettséget vállalnak a cigányellenesség elleni küzdelemre és a romák helyzetének javítására, többek között a foglalkoztatás és az oktatás terén.
- A **Technikai Támogatási Eszköz** kérésre támogatja a tagállamokat a munkaerő-kínálat további növelésében azáltal, hogy megerősíti az állami foglalkoztatási szolgálatok kapacitását, és megreformálja az aktív munkaerőpiaci szakpolitikák végrehajtását, például a 2023. évi Youth FIRST kiemelt kezdeményezése keretében, vagy jobban koordinálja és integrálja a szociális ellátást és az egészségügyi ellátást az emberközpontú integrált ellátásra vonatkozó, 2023. évi kiemelt kezdeményezése keretében.
- „**Az emberek középpontba állítása, a fenntartható és inkluzív növekedés biztosítása és a lehetőségek kibontakoztatása az EU legkülső régióiban**” című **közlemény** ⁽¹⁴⁹⁾ felszólítja a tagállamokat és a legkülső régiókat, hogy azonosítsák a készségigényeket, képezzék át a turisztikai ágazatban dolgozókat, valamint mozdítsák elő a zöld és digitális készségeket.

⁽¹⁴⁴⁾ A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának – Az egyenlőségközpontú Unió: a 2020–2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégia, COM(2020) 152.

⁽¹⁴⁵⁾ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2023/970 irányelve (2023. május 10.) a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elve alkalmazásának a bérek átláthatósága és végrehajtási mechanizmusok révén történő megerősítéséről.

⁽¹⁴⁶⁾ A Tanács ajánlása (2019. május 22.) a magas színvonalú kisgyermekkorú nevelési és gondozási rendszerekről (ST/9014/2019/INIT).

⁽¹⁴⁷⁾ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről.

⁽¹⁴⁸⁾ A Tanács ajánlása (2021. március 12.) a romák egyenlőségéről, társadalmi befogadásáról és részvételéről (2021/C 93/01 ST/6070/2021/INIT).

⁽¹⁴⁹⁾ A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának – Az emberek középpontba állítása, a fenntartható és inkluzív növekedés biztosítása és a lehetőségek kibontakoztatása az EU legkülső régióiban, COM(2022) 198 final.

2. KÉSZSÉGFEJLESZTÉSI POLITIKÁK

- A 2020. évi **európai készségfejlesztési program** ⁽¹⁵⁰⁾ a Bizottság oktatási és képzési stratégiája, amely 12 intézkedést tartalmaz a digitális és zöld átállás elősegítésére, a méltányos helyreállítás előmozdítására, a versenyképesség biztosítására és a reziliencia megerősítésére. Az alábbiakat foglalja magában:
 - **A szakképzésről szóló tanácsi ajánlás**, amely meghatározza az annak biztosítására vonatkozó alapelveket, hogy a szakképzés gyorsan igazodjon a munkaerőpiaci igényekhez, és minőségi tanulási lehetőségeket biztosítson a fiatalok és felnőttek számára.
 - **A készségfejlesztési paktum**, amely összefogja az állami és magánszervezeteket, köztük a munkáltatókat és a szakszervezeteket, hogy konkrét intézkedéseket hozzanak az európaiak továbbképzése és átképzése érdekében.
 - **Az ágazati szakképzettség-fejlesztési szövetségek terve**, amely összefogja az ipari ökoszisztémák legfontosabb érdekelt feleit, hogy a készségekkel kapcsolatos információgyűjtés és az ágazati készségfejlesztési stratégia használatával kezeljék a szakemberhiányt.
 - **A felnőttkori tanulásra vonatkozó új európai cselekvési programról (2021–2030) szóló tanácsi állásfoglalás**, amely kiemeli, hogy jelentősen növelni kell a felnőttek formális, nem formális és informális tanulásban való részvételét.
 - **Az egyéni tanulási számlákról szóló tanácsi ajánlás**, amely azt ajánlja a tagállamoknak, hogy fontolják meg az egyéni tanulási számlák létrehozását olyan eszközként, amely lehetővé teszi az egyének számára, hogy munkaerőpiaci szempontból releváns képzéseken vegyenek részt, valamint könnyítsék meg a foglalkoztatáshoz való hozzáférésüket vagy a foglalkoztatás fenntartását, egy támogató keret létrehozása mellett.
 - **A mikrotanúsítványokról szóló tanácsi ajánlás**, amely azt ajánlja, hogy a tagállamok fogadjanak el mikrotanúsítványokra vonatkozó európai megközelítést, és mindenekelőtt alkalmazzák a mikrotanúsítványok kialakítására és kibocsátására vonatkozó közös uniós fogalommeghatározást, uniós szabványokat és alapelveket. A mikrotanúsítvány igazolja a kis tanulási egységek elvégzését követően a tanuló által megszerzett tanulási eredményeket.
- A **készségek európai évének** (2023. május – 2024. május) fő célja a tudatosság növelése és a szereplők széles körének mozgósítása annak érdekében, hogy új lendületet kapjon a továbbképzés és átképzés a következő négy fő célkitűzés mentén: beruházások; a készségek relevanciája; az emberek törekvéseinek és készségeinek a munkaerőpiaci lehetőségekkel való összehangolása, valamint tehetségek vonzása harmadik országokból. Az európai régiók tehetségpotenciáljának kiaknázásáról szóló közlemény ⁽¹⁵¹⁾ (amely magában foglalja a tehetségpotenciál-növelési mechanizmust) és a magas színvonalú, befogadó és hozzáférhető digitális oktatást és képzést biztosító tanácsi ajánlásokra irányuló bizottsági javaslatok előterjesztésére a készségek európai éve keretében került sor.

⁽¹⁵⁰⁾ A Bizottság közleménye – A fenntartható versenyképességre, a társadalmi méltányosságra és a rezilienciára vonatkozó európai készségfejlesztési program, 2020. július 1., COM(2020) 0274.

⁽¹⁵¹⁾ A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának – Az európai régiók tehetségpotenciáljának kiaknázása, COM(2023) 32 final.

- **A sikeres digitális oktatást és képzést lehetővé tevő fő tényezőkről szóló, 2023. évi tanácsi ajánlás** felszólítja az uniós országokat, hogy biztosítsák a befogadó és magas színvonalú digitális oktatáshoz és képzéshez való egyetemes hozzáférést. **A digitális készségek és kompetenciák oktatás és képzés keretében történő biztosításának javításáról szóló, 2023. évi tanácsi ajánlás** pedig felszólítja az uniós országokat, hogy az oktatás és képzés valamennyi ágazatában koherens módon biztosítsák a digitális készségeket.
 - **Az „Utak az iskolai sikerhez” kezdeményezéséről szóló, 2022. évi tanácsi ajánlás** célja, hogy társadalmi-gazdasági, kulturális vagy személyes háttérüktől függetlenül valamennyi tanuló számára lehetővé tegye a jobb oktatási eredményeket, ezáltal erősítve az oktatás befogadó jellegét.
 - A kulcskompetenciák fejlesztése **az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciákról szóló, 2018. évi tanácsi ajánlással** összhangban. Napjainkban megváltoztak a kompetenciákhoz kapcsolódó követelmények, mivel egyre több foglalkozást érint az automatizálás, a technológiák nagyobb szerepet töltenek be a munka és az élet valamennyi területén, és a vállalkozói, szociális és állampolgári kompetenciák egyre nagyobb jelentőségre tesznek szert a reziliencia és a változásokhoz való alkalmazkodás képességének biztosítása terén.
 - **A zöld átállást és a fenntartható fejlődést szolgáló tanulásról szóló, 2022. évi tanácsi ajánlás** támogatja az uniós tagállamokat abban, hogy felvértézzék a tanulókat és oktatókat a zöldebb és fenntarthatóbb gazdasághoz és társadalomhoz szükséges ismeretekkel, készségekkel és attitűdökkel.
- A zöld átállást és a fenntartható fejlődést szolgáló tanulásról szóló, 2022. évi tanácsi ajánlás támogatja az uniós tagállamokat abban, hogy felvértézzék a tanulókat és oktatókat a zöldebb és fenntarthatóbb gazdasághoz és társadalomhoz szükséges ismeretekkel, készségekkel és attitűdökkel. A „nettó zero” iparról szóló jogszabály ⁽¹⁵²⁾ szerinti, a **„nettó zero” ipart szolgáló európai akadémiák** célja, hogy továbbképzési és átképzési programokat indítsanak a tiszta energiára való átálláshoz kapcsolódó stratégiai iparágakban, például a nyersanyagok, valamint a hidrogén-, nap- és szélenergia-technológiák terén.
- A **Digitális Európa program** támogatja az élvonalbeli technológiákkal kapcsolatos oktatási és képzési programok (például alap- és mesterképzési programok) kidolgozását annak érdekében, hogy támogassa a kiválóságot a felsőoktatási intézményekben, vezető szerepet biztosítva számukra a digitális szakemberek képzésében, növelje a fejlett technológiákkal kapcsolatos képzési kínálat kapacitását, valamint támogassa és vonzza a digitális tehetségeket (hallgatókat és oktatókat egyaránt).
- A **2021–2027 közötti időszakra szóló digitális oktatási cselekvési terv**, amely a digitális készségek fejlesztésének támogatására irányuló intézkedéscsomagot tartalmaz.
- A Bizottság elfogadta az **új európai innovációs menetrendet**, amelynek célja, hogy Európát a kialakulóban lévő mélytechnológiai innováció és induló innovatív vállalkozások élvonalába helyezze. Segíteni kíván Európának a sürgős társadalmi problémák kezelését szolgáló új technológiák kidolgozásában és azok piaci hozzáférhetőségének biztosításában. Az öt kiemelt terület egyike a tehetségekre és készségekre összpontosít, előmozdítva, vonzva és megtartva a tehetségeket, ami számos

⁽¹⁵²⁾ Javaslat – Az Európai Parlament és a Tanács rendelete a nettó zero technológiai termékek európai gyártási ökoszisztémájának megerősítését célzó intézkedési keret létrehozásáról (a nettó zero iparról szóló jogszabály), COM(2023) 161.

kezdemenyezés révén garantálni fogja a kulcsfontosságú mélytechnológiai készségek EU-n belüli növekedését és az EU-ba irányuló mozgását.

- Az **európai egyetemi stratégia** hangsúlyozza az átképzés és továbbképzés fontosságát, többek között a kettős átállás szempontjából. Előmozdítja az egyetemek közötti és az ipari ökoszisztémákkal való együttműködést.
- Az **elbocsátott munkavállalók támogatását szolgáló Európai Globalizációs Alkalmazkodási Alap** (EGAA) (2021–2027) olyan speciális uniós eszköz, amely kifejezi az EU szolidaritását a szerkezetátalakítás miatt elbocsátott európai munkavállalókkal vagy önfoglalkoztatókkal, és segíti őket abban, hogy új munkahelyet találjanak, többek között továbbképzési és átképzési intézkedések révén.
- A **tehetségpotenciál-növelési mechanizmus** támogatást nyújt az uniós régióknak a tehetségek vonzásához, fejlesztéséhez és megtartásához, valamint az első demográfiai átmenet hatásainak kezeléséhez. Ebben az összefüggésben a tehetséggondozási platform az együttműködés katalizátora, amely lehetővé teszi az ötletek, ismeretek és erőforrások cseréjét.
- A Bizottság által 2023 áprilisában indított **Kiberkészségek Akadémiája** arra törekszik, hogy összefogja a kiberbiztonsági készségekkel kapcsolatos meglévő kezdeményezéseket, és javítsa azok koordinációját a kiberbiztonsági tehetséghiány felszámolása érdekében. Négy pillére a következő célokat tűzte ki: i. a kiberbiztonsági képzésre vonatkozó közös európai megközelítés kialakítása, ii. a készségekkel kapcsolatos tevékenységek finanszírozási lehetőségeinek jobb biztosítása, iii. az érdekelt felek bevonásának fokozása a kiberbiztonsági készségekkel kapcsolatos hiány kezelése érdekében, beleértve a nemek egyensúlyának javítását célzó intézkedéseket; és iv. módszertan kidolgozása az elért eredmények nyomán követésére.
- A **Technikai Támogatási Eszköz** kérésre támogatja a tagállamokat a lakosság továbbképzésének és átképzésének előmozdítását célzó strukturális reformok megtervezésében és végrehajtásában, például a készségekre vonatkozó 2024. évi kiemelt kezdeményezésén és az egészségügyi munkaerő digitális készségeire vonatkozó 2023. évi kiemelt kezdeményezésén keresztül. 2025-ben a Technikai Támogatási Eszköz továbbra is támogatni fogja az aktív munkaerőpiaci szakpolitikákat és a készségreformokat a demográfiai, társadalmi-gazdasági és technológiai kihívásokkal összefüggésben.
- A Bizottság az alábbi két új kísérleti kezdeményezést jelentette be, amelyek célja a tehetségek gondozása és az érdeklődés felkeltése az úragaztatban: az egyetemi hallgatóknak és diplomásoknak szóló **munkaközvetítési program**, valamint a 14–18 éves tanulókat megcélzó **CASSINI nyári úrtábor**. Ezek a kezdeményezések kiegészítik a **Space4GEO nagyszabású készségfejlesztési partnerség** által támogatott **SpaceSUITE projektet**, amelynek célja az uniós űripar versenyképességének a készségfejlesztés és az egész életen át tartó tanulás révén történő előmozdítása.
- A nemrégiben közzétett **európai védelmi ipari stratégiában** a Bizottság bejelentette, hogy meg fogja vizsgálni az olyan intézkedések lehetőségét, amelyek célja a munkaerő mobilitásának javítása és a védelemmel kapcsolatos oktatás támogatása, különösen az uniós védelmi ipari programok által kínált lehetőségek, valamint az oktatási szolgáltatók, többek között az **Európai Biztonsági és Védelmi Főiskola** közötti együttműködés révén. A tagállamok a fenntarthatósággal kapcsolatos európai kompetenciakeretre (GreenComp) is támaszkodhatnak, amely meghatározza azokat a kompetenciákat, amelyeket minden tanulónak fejlesztenie kell a környezettel és a

fenntarthatósággal kapcsolatban, valamint az EU és az OECD felnőttekre, valamint gyermekekre és fiatalokra vonatkozó közös pénzügyi kompetenciakeretére, amely meghatározza azokat a készségeket és attitűdöket, amelyek lehetővé teszik az emberek számára, hogy megalapozott döntéseket hozzanak a pénzügyeikről.

- Ezen túlmenően az Európai Innovációs és Technológiai Intézet (EIT) aktívan végrehajtja a **deep tech tehetségekre irányuló kezdeményezést** azzal a céllal, hogy 2025-ig egymillió ember számára biztosítson továbbképzését a mélytechnológia területén. Az élvonalbeli technológiák előmozdítására, valamint az oktatásban és képzésben a vállalkozói szellem és az innováció fenntartható kultúrájának előmozdítására összpontosít.
- Az **Új Európai Bauhaus Akadémia** fel fogja gyorsítani a továbbképzést és átképzést az építőipari ökoszisztémában annak érdekében, hogy támogassa a nyersanyag-kitermelő, ásványi és fosszilis szénhidrogén-üzemű építőipari gazdaságról a regeneratív biogazdaságra és az anyagok újrafelhasználásának körforgásos rendszerére való átállást.

3. A MUNKAFELTÉTELEK JAVÍTÁSÁRA IRÁNYULÓ SZAKPOLITIKÁK

- Az **Európai Unióban biztosítandó megfelelő minimálbékekről szóló irányelv** ⁽¹⁵³⁾ közös európai keretet hoz létre a minimálbérek által nyújtott megfelelő védelem biztosítása és a bérmegállapítással kapcsolatos kollektív tárgyalások előmozdítása érdekében.
- A **platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javításáról szóló irányelv**re irányuló bizottsági javaslat ⁽¹⁵⁴⁾ célja a platform-munkavállalók munkafeltételeinek javítása.
- Az **átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló irányelv** ⁽¹⁵⁵⁾ új anyagi jogokat biztosít valamennyi európai munkavállaló, különösen a bizonytalan foglalkoztatási formákban dolgozók számára, miközben megerősíti a munkaviszonyukra vonatkozó tájékoztatást, és jobb helyzetet biztosít számukra jogaik védelme érdekében.
- A **2021–2027 közötti időszakra vonatkozó munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi stratégiai keret** ⁽¹⁵⁶⁾ meghatározza a munkavállalók munkahelyi egészségének és biztonságának javítását célzó fő prioritásokat és intézkedéseket.
- Az **európai gondozási stratégia** ⁽¹⁵⁷⁾, a **magas színvonalú tartós ápolás-gondozáshoz való hozzáférésről szóló tanácsi ajánlás és a kisgyermekkori**

⁽¹⁵³⁾ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2022/2041 irányelve az Európai Unióban biztosítandó megfelelő minimálbékekről.

⁽¹⁵⁴⁾ Javaslat – Az Európai Parlament és a Tanács irányelve a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javításáról, COM(2021) 762.

⁽¹⁵⁵⁾ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1152 irányelve (2019. június 20.) az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről.

⁽¹⁵⁶⁾ Az Európai Parlament 2022. március 10-i állásfoglalása az EU 2020 utáni időszakra vonatkozó, új munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi stratégiai keretéről (többek között a munkavállalók hatékonyabb védelméről a káros anyagoknak való kitettséggel, a munkahelyi stresszel és az ismétlődő tevékenységekből eredő sérülésekkel szemben) (2021/2165(INI)).

⁽¹⁵⁷⁾ A Bizottság közleménye az európai gondozási stratégiáról, SWD(2022) 440.

nevelésről és gondozásról szóló tanácsi ajánlás kulcsfontosságú eleme a gondozók munkafeltételeinek javítása.

- **A munkavállalók és az önálló vállalkozók szociális védelemhez való hozzáféréséről szóló ajánlás** ⁽¹⁵⁸⁾ célja, hogy mindenki, különösen az atipikus formákban dolgozó munkavállalók és az önfoglalkoztatók számára biztosítsa a szociális védelemhez való hozzáférést.
- **A 2023–2027 közötti időszakra szóló közös agrárpolitika (KAP) olyan szociális feltételeességi mechanizmust vezetett be**, amelynek keretében a mezőgazdasági termelők kifizetései az átlátható és kiszámítható munkafeltételekre, valamint a munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre vonatkozó uniós munkajogi rendelkezéseknek való megfeleléshez, ahhoz a kötelezettséghez, hogy a tagállamoknak támogatniuk kell a mezőgazdasági tanácsadási szolgáltatások nyújtását a munkafeltételek terén, valamint a munkafeltételek javítását célzó ágazati beruházások támogatásának lehetőségéhez kapcsolódnak.
- A Bizottság ajánlása az automatizálás és a digitalizáció közlekedési ágazatban dolgozóakra gyakorolt hatásának kezelésére szolgáló eszközökről ⁽¹⁵⁹⁾.
- A mentális egészség átfogó megközelítéséről szóló bizottsági közlemény ⁽¹⁶⁰⁾ tartalmaz egy, az egészségügyi szakemberek készségeivel foglalkozó kiemelt kezdeményezést és egy, az egészségügyi dolgozók mentális egészségével foglalkozó kiemelt kezdeményezést.
- Az **I. mobilitási csomag** számos kezdeményezést tartalmaz az európai közlekedést és mobilitást érintő fő kihívások kezelésére. A csomag az egyéb előnyök mellett jelentősen javítja a munkafeltételeket a közúti fuvarozási ágazatban.
- A **kutatási, innovációs és vállalkozói tehetségek Európába vonzására és Európában tartására irányuló európai keretrendszeréről szóló tanácsi ajánlás** alátámasztja a kutatási, innovációs és vállalkozói tehetségek Európába vonzására és Európában tartására irányuló munkát, és támogatja az újonnan létrehozott európai kutatói kompetenciakeretet (ResearchComp).
- A „**nettó zero**” ipari platform – amely a „**nettó zero**” iparról szóló jogszabály egyik eszköze – elő kívánja mozdítani a karrierlehetőségeket és a minőségi munkafeltételeket a „**nettó zero**” technológiai iparágakban.

4. AZ EU-N BELÜLI MOBILITÁS JAVÍTÁSÁT CÉLZÓ SZAKPOLITIKÁK

- A 2019-ben létrehozott **Európai Munkaügyi Hatóság** célja, hogy biztosítsa a munkavállalói mobilitás tisztességes és hatékony érvényesítését azáltal, hogy elősegíti az információkhoz való hozzáférést, a kapacitásépítést, a tagállamok közötti együttműködést, valamint az e területre vonatkozó uniós jog hatékony alkalmazásának és érvényesítésének támogatását.
- A **munkavállalók kiküldetéséről szóló nyilatkozat közös formanyomtatványának** bevezetése és alkalmazása, valamint az ilyen nyilatkozatok közös elektronikus portáljának kiépítése.

⁽¹⁵⁸⁾ A Tanács ajánlása (2019. november 8.) a munkavállalók és az önálló vállalkozók szociális védelemhez való hozzáféréséről (2019/C 387/01).

⁽¹⁵⁹⁾ EUR-Lex – 32024H0236 – HU – EUR-Lex (europa.eu).

⁽¹⁶⁰⁾ A Bizottság közleménye a mentális egészség átfogó megközelítéséről, COM(2023) 298.

- Az **EURES** megkönnyíti a határokon átnyúló munkaközvetítést, és megvalósítja a különböző tagállamok foglalkoztatási szolgálatainak közötti együttműködést. Az **„EURES célzott mobilitási programjai”** keretében a Bizottság olyan partnerségeket támogat, amelyek segítik a munkavállalók célzott csoportjait a munkavállalói mobilitás melletti döntésben.
- Az **Europass** mint platform segíti a felhasználókat a karrierjük alakításában. Lehetővé teszi a készségek és a munkatapasztalatok dokumentálását, a személyes profil (többek között önéletrajzok és motivációs levelek) létrehozását, a készségek menedzselését és a digitális tanúsítványok tárolását annak érdekében, hogy EU-szerte képzésekre vagy állásokra pályázhassanak.
- A **készségek, kompetenciák és foglalkozások európai osztályozása (ESCO)** olyan többnyelvű osztályozás, amely 3 008 foglalkozás, valamint 13 890 készség- és tudáskonceptió szabványosított leírását tartalmazza. A köz- és magánszervezetek Unió-szerte használják a munkaközvetítéshez, a tantervek kidolgozásához, a pályaválasztási tanácsadáshoz, a készségekkel kapcsolatos információgyűjtéshez és a munkaerőpiaci elemzésekhez.
- Az **európai képesítési keretrendszer (EKKR)** a képesítések átláthatóságának és összehasonlíthatóságának eszköze.
- Európában egyre gyakoribb az **európai digitális tanúsítványok** használata. Ezek azonnal ellenőrizhetők, és megkönnyítik a szakképzett munkavállalók és a munkahelyek összekapcsolását, valamint a munkaerő-felvételi és elismerési folyamatokat.
- Az **„»Európa mozgásban« – tanulási célú mobilitási lehetőségek mindenki számára”** című tanácsai ajánlásra irányuló, 2023 novemberében elfogadott javaslat konkrét célokat határoz meg azon diplomások arányára vonatkozóan, akiknek meg kell tapasztalniuk a tanulási célú mobilitást.
- A **883/2004/EK rendelet és a szociális biztonsági rendszerek koordinálásának szabályairól szóló 987/2009/EK rendelet felülvizsgálata** (függőben).

5. A KÜLFÖLDI TEHETSÉGEK VONZÁSÁRA IRÁNYULÓ SZAKPOLITIKÁK

- A **tehetséggondozási partnerségek** olyan keretet biztosítanak, amely kölcsönösen előnyös módon erősíti az Európai Unió, a tagállamok és a kulcsfontosságú partnerországok közötti együttműködést a mobilitás és a készségfejlesztés terén, összhangban a migrációs és menekültügyi paktummal. Tehetséggondozási partnerségek jöttek létre Marokkóval, Tunéziával, Egyiptommal, Pakisztánnal és Bangladesssel. A Szomszédsági, Fejlesztési és Nemzetközi Együttműködési Eszközből (Globális Európa) és a Menekültügyi, Migrációs és Integrációs Alapból nyújtott uniós finanszírozás támogathatja azokat a kezdeményezéseket, amelyek a tehetséggondozási partnerségek részeként megkönnyítik a foglalkoztatást vagy a tanulási célú mobilitást az EU-ban, a körforgásos előnyök elve alapján. A partnerországok állampolgárainak az EU-ban való tanulás, munkavállalás vagy képzés céljából történő mobilitására összpontosító európai bizottsági programok és kezdeményezések hozzájárulnak a tehetséggondozási partnerségekhez, többek között azáltal, hogy kapacitásépítési támogatást nyújtanak a partnerországoknak olyan területeken, mint a munkaerőpiac és a készségekkel kapcsolatos információgyűjtés, a szakképzés, a visszatérő migránsok integrációja és a diaszpóra mozgósítása.

- A **munkaerő-migrációs platform** megkönnyíti a Bizottság, valamint a migráció és a foglalkoztatáspolitikai terén szakértelemmel rendelkező tagállami képviselők közötti együttműködést a közös kihívások – például a munkaerőhiány megvitatása – és az információcseré fokozása érdekében. Szükség lesz rá a jogszerű migrációval és a foglalkoztatással kapcsolatos uniós szintű kezdeményezések hatékony megvalósításának támogatásához. Biztosítani fogja továbbá a platformon képviselt szociális partnerekkel folytatott folyamatos és rendszeres információcserét.
- Az Ursula von der Leyen elnöknek az Unió helyzetéről szóló 2022. évi beszédét követően kidolgozott, a **képzett és tehetséges munkavállalók mobilitásáról szóló csomag** olyan kezdeményezéseket mutat be, amelyek vonzóbbá kívánják tenni az EU-t az EU-n kívülről érkező tehetségek számára. Az **uniós tehetségbázis** és az „**»Európa mozgásban«** – **tanulási célú mobilitási lehetőségek mindenki számára**” című ajánlás mellett magában foglalja a **harmadik országbeli állampolgárok képzéseinek elismeréséről szóló bizottsági ajánlást** is, amely arra ösztönzi a tagállamokat, hogy egyszerűsítsék és gyorsítsák fel a harmadik országbeli állampolgárok készségeinek és képzéseinek elismerését.
- Az **integrációról és befogadásról szóló cselekvési terv (2021–2027)** konkrét intézkedéseket javasol a tagállamok és más érdekelt felek támogatására a migránsok és a migráns háttérű uniós polgárok beilleszkedéssel kapcsolatos kihívásainak leküzdése terén.
- A **felülvizsgált kékkártya-irányelv** elő fogja segíteni a magasan képzett munkavállalók felvételét az EU-ban azáltal, hogy hatékonyabb szabályokat vezet be, ideértve a rugalmasabb befogadási feltételeket, a megerősített jogokat, valamint az uniós tagállamok közötti könnyebb mozgás és munkavállalás lehetőségét.
- A **huzamos tartózkodási engedéllyel rendelkező személyekről szóló irányelv átdolgozására irányuló javaslat** – az elfogadását követően – hozzá fog járulni egy hatékonyabb, koherensebb és méltányosabb rendszer létrehozásához a „huzamos uniós tartózkodási engedéllyel rendelkező” jogállás megszerzése érdekében.
- Az **összevont engedélyről szóló irányelv átdolgozása**, amelyről a társjogalkotók 2023 decemberében jutottak politikai megállapodásra, hozzá fog járulni a harmadik országbeli állampolgárok felvételének megkönnyítéséhez azáltal, hogy egyszerűsíti, illetve a nem uniós munkavállalók és munkáltatók számára hatékonyabbá teszi az összevont engedélyezési eljárást.
- A Technikai Támogatási Eszköznek a migránsok integrációjára és a tehetségek vonzására irányuló, 2023. évi kiemelt kezdeményezése szintén támogathatja a migránsok vonzására és integrálására irányuló tagállami reformokat a munkaerőpiaci hiány megszüntetése érdekében.
- Több harmadik országból származó **busz- és tehergépjármű-vezetők** képzéseinek és készségeinek értékelése és összehasonlítása a megfelelő uniós követelményekkel annak érdekében, hogy támogassák a tagállamokat a szükséges kiegészítő képzések Unión belüli egyszerűsítésében.

6. A MUNKAERŐ- ÉS SZAKEMBERHIÁNY KEZELÉSÉRE SZOLGÁLÓ ALAPOK

Az uniós költségvetés és a NextGenerationEU jelentős költségvetést biztosít a **készségfejlesztés, átképzés és továbbképzés** terén, beleértve a következőket:

- Az **Európai Szociális Alap Plusz (ESZA+)** az emberekbe való befektetés fő uniós eszköze, amely hozzájárul az EU foglalkoztatási, szociális, oktatási és készségfejlesztési politikáihoz, valamint az e területeken végrehajtandó strukturális reformokhoz. A 2021–2027 közötti időszakban a készségekre szánt 43,3 milliárd EUR költségvetéssel (az ESZA+ teljes összegének közel egyharmadával) jelentős támogatást nyújt a készségfejlesztéshez, átképzéshez és továbbképzéshez ⁽¹⁶¹⁾.
- A **Helyreállítási és Rezilienciaépítési Eszköz**, amely többek között nyolc kulcsfontosságú területhez járul hozzá: felnőttképzés; zöld készségek és munkahelyek humán tőke a digitalizáció, a nem ifjúsági foglalkoztatás és a munkahelyteremtés terén; a foglalkoztatás támogatása és munkahelyteremtés; a munkaerőpiaci intézmények korszerűsítése; a kisgyermekkorai nevelés és gondozás, valamint az általános oktatás, a szakképzés és a felsőoktatás (ennek a nyolc területnek a becsült költsége a reformok és beruházások tekintetében összesen 94,4 milliárd EUR, ami 2022-es árakon számítva a Helyreállítási és Rezilienciaépítési Eszköz teljes pénzügyi keretösszegének mintegy 15 %-a). Ezen intézkedések célja az oktatási és képzési rendszerek minőségével, méltányosságával és munkaerőpiaci relevanciájával kapcsolatos kihívások kezelése. Uniószerző, többek között a szakemberhiány megszüntetése céljából ⁽¹⁶²⁾.
- Az **Erasmus+** (26,2 milliárd EUR), amely a felnőttoktatásban, valamint a szakképzésben részt vevő tanulók, munkatársak és intézmények fejlesztését is támogatja.
- Az **InvestEU** (4,9 milliárd EUR), egy olyan pénzügyi eszköz, amelynek célja, hogy a 2021–2027 közötti időszakban garanciák, valamint a készségek keresleti és kínálati oldalát egyaránt lefedő, szociális beruházásra és készségfejlesztésre vonatkozó szakpolitikai keret révén köz- és magánberuházásokat mozgósítson.
- A **szociális párbeszéd jogköralapú költségvetési tételei** finanszírozást biztosítanak a szociális partnerek munkaerő- és szakemberhiánnyal kapcsolatos munkájának támogatására a szociális párbeszéd keretében kiírt két pályázati felhívás – A munkavállalói szervezetek képzési és tájékoztatási intézkedései, valamint A szociális párbeszédre vonatkozó pályázati felhívások – révén.

Az ESZA+ az egyik kulcsfontosságú finanszírozási eszköz az Unió politikai prioritásainak megvalósításához, beleértve a zöld és digitális átállást, a rezilienciát és a szociális jogok európai pillérének végrehajtását. A munkaerő- és szakemberhiánnyal összefüggésben fontos, hogy a már a munkaerőpiacon lévő munkavállalókba is beruházzunk, ugyanakkor bevonjuk a munkaerő körébe a munkaerőpiac peremére szorult embereket, akik kiaknázatlan potenciált jelentenek. Az ESZA+ által biztosított finanszírozás, a szociális jogok európai pillérének 20 alapelvét használva iránymutatásnak, ezért a következő célkitűzésekre összpontosít ⁽¹⁶³⁾:

- társadalmi befogadás: aktív befogadás, a minőségi szolgáltatásokhoz való egyenlő hozzáférés és a szociális védelmi rendszerek korszerűsítése, a harmadik országbeli állampolgárok társadalmi-gazdasági integrációja, a marginalizált közösségek, például a

⁽¹⁶¹⁾ További információk: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/eu-budget/performance-and-reporting/programme-performance-statements/european-social-fund-performance_en

⁽¹⁶²⁾ Az intézkedések közé tartoznak többek között a további tanulmányi helyek létrehozása a felsőoktatásban a nagy munkaerőpiaci kereslettel jellemzett tanulmányi területeken, az iskolai és felsőoktatási tantervek felülvizsgálata, a szakképzés támogatása, valamint a zöld és digitális átállást elősegítő felnőttoktatási intézkedések.

⁽¹⁶³⁾ További adatok a kohéziós alapokról: https://cohesiondata.ec.europa.eu/cohesion_overview/21-27

romák társadalmi-gazdasági integrációja, a szegénység és a társadalmi kirekesztés kockázatának kitett személyek társadalmi integrációja, az anyagi nélkülözés kezelése,

- oktatás és készségek: jobb oktatási és képzési rendszerek minden szinten, egyenlő hozzáférés a minőségi oktatáshoz és képzéshez, továbbképzéshez, átképzéshez és az egész életen át tartó tanuláshoz mindenki számára,
- foglalkoztatás: a minőségi foglalkoztatáshoz való hozzáférés biztosítása mindenki számára – beleértve a fiatalok foglalkoztatását –, a munkaerőpiaci intézmények és szolgáltatások korszerűsítése, a nemek szempontjából kiegyensúlyozott munkaerőpiaci részvétel, továbbá a munkavállalók, vállalkozások és vállalkozók alkalmazkodása a változásokhoz.

Az oktatás, képzés és készségfejlesztés támogatására alkalmas további programok közé tartozik az elbocsátott munkavállalók támogatását szolgáló Európai Globalizációs Alkalmazkodási Alap, az Európai Regionális Fejlesztési Alap (¹⁶⁴), az Igazságos Átmenet Alap, az Európai Szolidaritási Testület, a környezetvédelmi és éghajlat-politikai program (LIFE), az Európai Tengerügyi, Halászati és Akvakultúra-alap (ETHAA), a Modernizációs Alap, „az EU az egészségért” program, a Technikai Támogatási Eszköz, valamint a Szomszédsági, Fejlesztési és Nemzetközi Együttműködési Eszköz. Az ágazati szakpolitikák és programok is hozzájárulnak az EU továbbképzési és átképzési erőfeszítéseéhez (¹⁶⁵).

A fent említett programok **az aktivizálási és a munkafeltételek javításával kapcsolatos intézkedéseket** is támogatják. Az ESZA+ például kritikus támogatást nyújt a foglalkoztatás előtt álló akadályok felszámolásához, beleértve a hozzáférhető, megfizethető és magas színvonalú kisgyermekkorai nevelés és gondozás előmozdítását, amely az európai gondozási stratégiát, illetve a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló uniós irányelvet hajtja végre. A nemzeti ESZA+ programok kezelik a nemek közötti foglalkoztatási különbséget, és prioritásként kezelik a fiatalok foglalkoztatását. Azoknak a tagállamoknak, amelyekben a nem foglalkoztatott, oktatásban és képzésben nem részesülő fiatalok aránya meghaladja az átlagot, az ESZA+ forrásaik legalább 12,5 %-át a fiatalokat támogató célzott intézkedésekre kell fordítaniuk. Az ESZA+ beruházások a munkaerőhiány kezelése érdekében növelik a munkalehetőségeket a fiatalok, az idősek, a migráns háttérrel rendelkezők és az alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezők számára.

Az elmúlt években emellett jelentős pénzügyi támogatás állt rendelkezésre a **zöld átálláshoz** szükséges munkahelyek és készségek előmozdítására különböző uniós finanszírozási eszközök, például az Európai Szociális Alap+ (összesen 9,6 milliárd EUR, beleértve 5,8 milliárd EUR összegű uniós hozzájárulás programozását), a kohéziós politika, az igazságos átmenet mechanizmus, a Helyreállítási és Rezilienciaépítési Eszköz (1,5 milliárd EUR), valamint a REPowerEU program keretében.

(¹⁶⁴) A 2021–2027 közötti időszakban az Európai Regionális Fejlesztési Alap (ERFA) mintegy 8,4 milliárd EUR nagyságú összeget biztosít a készségfejlesztés, az oktatás és a képzés támogatására azzal a céllal, hogy javítsa a foglalkoztathatóságot és a kompetenciákat a munkaerőpiaci igények jobb kielégítése érdekében, különösen az intelligens szakosodási stratégiákhoz, az ipari átalakuláshoz és a vállalkozói készséghez kapcsolódóan.

(¹⁶⁵) A mezőgazdasági ágazatban például a 2023–2027 közötti időszakra vonatkozó KAP keretében mintegy 2 milliárd EUR-t fordítanak majd a mezőgazdasági termelők, az erdészeti szakszemélyzet és a mezőgazdasági tanácsadók továbbképzésére és átképzésére a tudáscsere, a tanácsadás és a képzés célzott támogatása révén.