



Az Európai Unió
Tanácsa

Brüsszel, 2022. április 29.
(OR. en)

8556/22

JAI 548
MIGR 127
ASIM 31
SOC 234
EMPL 142
EDUC 136

FEDŐLAP

Küldi:	az Európai Bizottság főtitkára részéről Martine DEPREZ igazgató
Az átvétel dátuma:	2022. április 28.
Címzett:	Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, az Európai Unió Tanácsának főtitkára
Biz. dok. sz.:	COM(2022) 657 final
Tárgy:	A BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK, A TANÁCSNAK, AZ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁGNAK ÉS A RÉGIÓK BIZOTTSÁGÁNAK A képzett és tehetséges munkavállalók EU-ba vonzása

Mellékelten továbbítjuk a delegációknak a COM(2022) 657 final számú dokumentumot.

Melléklet: COM(2022) 657 final



Brüsszel, 2022.4.27.
COM(2022) 657 final

**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

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

1. BEVEZETÉS

A jogszerű migráció egyaránt előnyös a migránsok és a származási és célországok számára is. Lehetővé teszi a bevándorolni szándékozók számára körülményeik javítását és elősegíti a befogadó országok munkaerőpiaci igényeinek kezelését. A jogszerű migráció önmagában a gazdaságba és a társadalom egészébe történő befektetésként is értelmezhető, amely támogatja az EU zöld és digitális átállását, egyúttal hozzájárul az európai társadalmak összetartóbbá és ellenállóbbá tételéhez. Az EU közös migrációs politikájának tükröznie kell az uniós gazdaság integrációját és a tagállamok munkaerőpiacainak kölcsönös függőségét. Segítenie kell a tagállamokat abban, hogy **uniós tagságukat eszközként használják fel a tehetséges és a különböző típusú készséggel rendelkező munkavállalók vonzására**, ami hozzájárulhat az uniós gazdaságok dinamizmusához.

A migráció és a mobilitás világszerte és az EU-ban egyaránt az emberiség jellemző vonása, és ez a jövőben is így marad. 2021. január 1-jén 23,7 millió nem uniós országbeli állampolgár tartózkodott az EU-ban, ami a teljes népesség 5,3 %-át teszi ki¹. Széles körű médiavisszhangja ellenére az EU-ba irányuló irreguláris migráció továbbra is korlátozott. Évente megközelítőleg 2,25–3 millió nem uniós országból származó állampolgár érkezik jogszerűen az EU-ba, szemben a 125 000–200 000 irregulárisan érkezővel².

A jogszerű migráció alapvető része az új migrációs és menekültügyi paktumban³ meghatározott átfogó migrációs megközelítésnek, amely a migrációs politikák belső és külső dimenziói közötti nagyobb koherenciát is biztosít. Az EU-ba irányuló legális beutazási lehetőségek hatékonyabb keretének előmozdítása érdekében **ez a közlemény meghatározza az ambiciózus és fenntartható uniós jogszerű migrációs politika három pillérét**. Ezek a pillérek 1. jogalkotási, 2. operatív és 3. jövőorientált szakpolitikai intézkedéseket tartalmaznak, amelyek rövid és hosszú távon segítenek kezelni az EU előtt álló legfontosabb kihívásokat a képzett és tehetséges munkavállalók vonzása terén. Ez a közlemény foglalkozni fog azzal is, hogy az Ukrajnával szembeni orosz agresszió miatt az EU-ba érkező munkaképes

¹ Eurostat: [A migrációra és a migráns népességre vonatkozó statisztika](#).

² Eurostat statisztikák az első tartózkodási engedélyekről ([migr_resfirst](#)) és a Frontextről.

³ COM(2020) 609 final.

korú személyeket – 2022 áprilisáig több mint 2,5 millió nagykorú személyt⁴ – haladéktalanul integrálni kell az uniós munkaerőpiacra.

A munkaerő-migráció melletti politikai és gazdasági érvek

A migránsok már most is döntő szerepet játszanak Európa gazdaságában és társadalmában. Az elmúlt évtizedben a migráns munkavállalók⁵ az új munkahelyek jelentős részét betöltötték az EU-ban, hozzájárulva ezzel a **munkaerőpiaci igények kielégítéséhez**. A migránsok befogadása egy szélesebb gazdaságpolitikai kombináció részét képezi, amelynek célja a munkaerő- és szakemberhiány létezésének és kiváltó okainak kezelése⁶. A Covid19-világjárvány megmutatta, hogy az alapvető feladatokat ellátó munkavállalók – orvosok, ápolók és sofőrök – 13 %-a migráns⁷.

Ezzel párhuzamosan **az Ukrajna elleni orosz agresszív háború a második világháború óta a legnagyobb mértékű lakóhelyelhagyást idézte elő Európában**, ahol az érkezők túlnyomó többsége nő és gyermek. Az átmeneti védelemről szóló irányelv⁸ aktiválását követően az EU továbbra is fogadja az ukrajnai háború elől menekülőket, és prioritásként támogatja munkaerőpiaci integrációjukat. Az EU-ba való megérkezésük nem teszi okafogyottá annak szükségességét, hogy az EU készségigényeinek hosszú távú kezelése érdekében lefektessük a munkaerő-migráció fenntartható és közös megközelítésének alapjait.

A Covid19 okozta visszaesést követően az európai munkaerőpiac összességében visszatér a világjárvány előtti szintre⁹: folytatódik az uniós munkaerőpiacnak a válságból való kilábalása, és új munkavállalókra van szükség, különösen a strukturális hiánnyal küzdő ágazatokban, például az idegenforgalom, a vendéglátás, az informatika, az egészségügy és a logisztika terén. Egyes ágazatokban azonban nagyobb a munkaerőhiány, mint a Covid19

⁴ UNHCR, lásd: <https://data2.unhcr.org/en/situations/ukraine>.

⁵ 2021. január 1-jén az EU-27 tagállamaiban tartózkodó harmadik országbeli állampolgárok a teljes népesség 5,3 %-át tették ki. Az Eurostat adatai szerint ugyanakkor 2020-ban (a munkaerő-felmérés adatai és az ISCO-08 osztályozás alapján) a takarítók és a kisegítő személyzet 8,7 %-át, a képzést nem igénylő vendéglátóipari foglalkozások 7,2 %-át, a mezőgazdasági, erdészeti és halászati dolgozók 6,9 %-át, az építőipari dolgozók 6,1 %-át és a bányászatban, építőiparban, feldolgozóiparban és közlekedésben dolgozók 6,0 %-át tették ki.

⁶ A munkaadók és/vagy a politikai döntéshozók által meghozható egyéb intézkedések közé tartozik a bérek növelése, a munkakörülmények javítása, a jelenlegi belföldi születésű és külföldi háttérű lakosok, különösen a nők munkaerő-piaci aktiválása, az oktatási és képzési létesítményekbe való beruházás vagy azok megreformálása, a termelési folyamatok megváltoztatása vagy az import növelése. Lásd például: *Labour shortages and migration policy (Munkaerőhiány és migrációs politika)*, IOM 2012.

⁷ <https://ec.europa.eu/jrc/en/news/crucial-contribution-migrant-workers-europes-coronavirus-response>.

⁸ A Tanács (EU) 2022/382 végrehajtási határozata a lakóhelyüket elhagyni kényszerült személyek Ukrajnából való tömeges beáramlása tényének megállapításáról.

⁹ <https://www.pesnetwork.eu/2022/04/04/european-labour-market-barometer-17/>

előtt¹⁰, és jelentősen nőtt a betöltetlen álláshelyek száma, annak ellenére, hogy a foglalkoztatás még nem állt helyre teljes mértékben.

A jövőbeli szükségletek tudatában jogszerű migrációnak kell kísérnie **az EU zöld és digitális gazdaságra való átállását** is, amelyhez speciális készségekre, valamint gazdaságaink és munkaerőpiacaink szerkezetátalakítására van szükség. A kettős átállás támogatása érdekében az EU munkaerő-migrációjának előtekintőnek kell lennie. A klímasemleges gazdaságra való átállás valószínűleg hatással lesz az olyan ágazatokra, mint az építőipar, az energiaipar, a feldolgozóipar és a közlekedés, ami további munkaerőt és új készségeket igényel¹¹.

A munkaerő-migráció nemcsak gazdasági előnyökkel jár, hanem **javítja a migráció általános kezelését is, mivel hozzájárul a származási és tranzitországokkal folytatott együttműködésünk megerősítéséhez**, többek között az irreguláris migráció csökkentése céljából. Az új migrációs és menekültügyi paktumban meghatározott uniós eszköztár egyik kulcsfontosságú eszköze, hogy a fenntartható fejlődési menetrenddel összhangban kiegyensúlyozott és kölcsönösen előnyös partnerségeket építsen ki a nem uniós országokkal a migráció területén.

Ezért szilárd politikai és gazdasági érvek szólnak amellet, hogy a migránsok számára hatékonyabb legális útvonalakat hozzanak létre az Európába való belépéshez. Ezt azonban árnyalja az uniós tagállamok eltérő helyzetének és politikáinak elismerése. A jogszerű migráció **az Európai Unió és a tagállamai közötti megosztott hatáskörök egyike**. Csak a tagállamok rendelkeznek hatáskörrel annak eldöntésére, hogy nem uniós országok hány állampolgára érkezhets munkakeresés céljából a területükre.

Ebben a helyzetben **realisztikus, pragmatikus és fokozatos előrelépésre** van szükség. A jogszabályok lehetővé teszik közös szabályok megállapítását. A tagállamokkal, az Európai Parlamenttel és a nem uniós országokkal összehangolt operatív kezdeményezések lehetővé teszik, hogy konkrét és pragmatikus intézkedéseket hozzunk. Az új szakpolitikai kezdeményezések lehetőséget teremtenek a jövőbeli intézkedésekre. Együttesen ezek alkotják a jogszerű migráció közös európai megközelítésének gerincét, amely összhangban van az európai értékekkel, és képes megbirkózni a közös kihívásokkal.

Demográfiai háttér és a legfontosabb kihívások

¹⁰ Nemzetközi Valutaalap, *Labor market tightness in advanced economies (A munkaerőpiac szükségése a fejlett gazdaságokban)*, 2022. március.

¹¹ Eurofound, *Tackling labour shortages in EU Member States (A munkaerőhiány kezelése az uniós tagállamokban)*, 2021. július, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/tackling-labour-shortages-in-eu-member-states>.

Ugyanakkor az EU-ban egyre idősebb lesz és csökken az aktív népesség. 2070-re a munkaképes korú népesség létszáma a 2019. évi mintegy 65 %-ról az EU-27 teljes népességének 56–54 %-ára csökken¹².

Ezek a tendenciák növelik a munkaerőpiacokra nehezedő nyomást, valamint aláássák a versenyképességet és a gazdasági növekedést. A munkaképes korú népesség aránya csökken, míg az idősebbek aránya növekszik. Ez néhány tagállamban különösen szembetűnő¹³. Az EU egyes régióit nagyobb mértékben érinti a munkaképes korú népesség csökkenése, mint másokét, és leginkább a vidéki területeken fejt ki a hatását. A munkaképes korú népesség csökkenése nagyobb nyomást gyakorol nyugdíj- és szociális védelmi rendszereinkre, ami megkérdőjelezi azok hosszú távú fenntarthatóságát.

Emellett az EU-nak foglalkoznia kell az egyes ágazatokban¹⁴ és régiókban tapasztalható foglalkoztatási hiányokkal, és ennek ki kell terjednie az összes készségszintre: Az uniós munkáltatók 2020-ban az uniós munkaerő 14 %-át foglalkoztató 28 szakmában szembesültek munkaerőhiánnyal. E szakmák közé tartoznak a vízvezeték- és csőszerelők, a diplomás ápolók, a rendszerelemzők, a hegesztők és lángvágók, a nehézgép- és tehergépkocsi-vezetők, az építőmérnökök és a szoftverfejlesztők¹⁵. A munkaerőhiány regionális szinten is nyilvánvaló, például a régiók fejlettségi szintje közötti különbségek, a régiókon belüli városi területek jelenléte vagy a regionális munkaerőpiac és életkörülmények eltérései miatt¹⁶.

Az EU arra törekszik, hogy növelje a nők, az idősek, a fogyatékossgal élők, a migrációs háttérrel rendelkezők és más alulreprezentált csoportok munkaerőpiaci részvételét. Célja továbbá, hogy az európai készségfejlesztési programban¹⁷ foglaltaknak megfelelően javítsa az emberek készségeit a munkával töltött életük során. **E demográfiai tendenciákhoz és hiányokhoz kapcsolódó növekvő munkaerőpiaci igények kezeléséhez azonban nem elegendő egyedül a hazai munkaerő mozgósítása vagy az EU-n belüli mobilitás**

¹² „Population on 1st January by age, sex and type of projection (A népesség január 1-jén kor, nem és a vetülettípus szerint) (proj_19np)” [Statistics: Eurostat \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&plugin=1).

¹³ Eurostat, [Népességszerkezet és idősödés](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&plugin=1); Európai Bizottság, *Atlas of Demography, Impact of migration on working-age population (Demográfiai Atlasz, A migráció hatása a munkaképes korú népességre,* <https://migration-demography-tools.jrc.ec.europa.eu/atlas-demography/stories/AoD/2/migration/S4>.

¹⁴ Az EURO-27 negyedéves betöltendő álláshelyek aránya 2021 harmadik negyedévében elérte a 2,4 %-ot, ami 2019 második negyedéve óta (a Covid előtt) a legmagasabb érték. Ez az érték 2021 negyedik negyedévében 2,6 %-ot tett ki. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/14358242/3-17032022-BP-EN.pdf/3e6f6746-aa8d-b25c-7696-3912bf7ebd2c?t=1647445976514>.

¹⁵ 2021-ben ezek voltak a leggyakrabban bejelentett hiányszakmák az EU-ban. Lásd: Európai Munkaügyi Hatóság, *Analysis of shortage and surplus occupations (Elemzés a hiány- és többletszakmákról)*; 2021 <https://www.ela.europa.eu/en/news/analysis-shortage-and-surplus-occupations-2021>.

¹⁶ Az idősödés és az elnéptelenedés az EU területén jellemző mintáit részletesen kifejtik: Aurambout, J.P., Batista E Silva, F., Bosco, C., Conte, A., Ghio, D., Kalantaryan, S., Kompil, M., Perpiña Castillo, C., Proietti, P., Scipioni, M., Sulis, P. és Tintori, G., *Az EU területének demográfiai tájegységei*, Goujon, A., Jacobs, C., Natale, F. és Lavalle, C. szerkesztő(k), EUR 30498 EN, az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxemburg, 2021, ISBN 978-92-76-27239-7 (online), 978-92-76-27238-0 (nyomtatott változat), doi:10.2760/658945 (online), 10.2760/49621 (nyomtatott változat), JRC123046.

¹⁷ COM(2020) 274 final.

elősegítése. Az EU-n belüli mobilitásban rejlő, a munkaerőhiány enyhítésére irányuló lehetőségek egyre korlátozottabbak, többek között azért, mert feltételezhető, hogy az egyik országban megnyert képzett és tehetséges munkavállalók egy másik országban hiányoznak¹⁸, és ezt figyelembe kell venni annak fényében, hogy szinte minden tagállamban munkaerőhiányról számoltak be. A Covid19-világjárvány tovább erősíti a több konkrét hiányszakma iránti keresletet, és a járvány a legnagyobb hatást az egészségügyi készségek iránti keresletre gyakorol. 2020-ban például Belgium, Németország, Dánia, Észtország, Finnország, Franciaország, Magyarország, Írország, Hollandia, Románia és Svédország egyaránt hiányról számolt be az egészségügyben és a kapcsolódó területen dolgozó szakemberek számát illetően¹⁹. Az uniós mobilis munkavállalók a külföldi születésű személygondozást végző munkavállalók kevesebb mint egyharmadát teszik ki az EU-ban, kétharmaduk pedig az EU-n kívülről érkezik.

Ezért mind az **európai készségfejlesztési program**, mind az **új migrációs és menekültügyi paktum** elismeri, hogy a jogszerű migrációval kapcsolatban stratégiaibb megközelítésre van szükség, amely a növekedési és innovációs potenciál előmozdítása érdekében a tehetséges munkavállalók eredményesebb odavonására és megtartására irányul, valamint a jogszerű migrációt a szakemberhiánnyal küzdő régiók és foglalkozások felé irányítja.

A globális versenyképesség megőrzése érdekében **az EU-nak vonzóbbá kell válnia a világ minden tájáról érkező tehetséges munkavállalók számára.** Jelenleg a nem uniós országok magasan képzett állampolgárai nagyobb valószínűséggel választják Észak-Amerikát vagy Óceániát, mint az EU-t²⁰. Az EU vonzerejének növelése felé tett első fontos lépés az **uniós kékkártya-irányelv**²¹ közelmúltbeli felülvizsgálata volt, amely lehetővé fogja tenni a magasan képzett migránsok számára, hogy éljenek a megerősített jogokkal, különösen a más uniós országokba való költözéshez és az ottani munkavállaláshoz való joggal, valamint a gyorsabb és egyszerűbb eljárásokkal. A vonzerő mindezen szempontjait a migránsok más kategóriái esetében is meg kell erősíteni, valamint a munkaerő-kizsákmányolás²² és a megkülönböztetés²³ elleni

¹⁸ A Bizottság jelenleg egy olyan kezdeményezésen dolgozik, amely enyhíti az Unión belüli képzett munkaerő elvándorlásával és a népesség csökkenésével kapcsolatos kihívásokat, valamint lehetséges megoldásokat keres az érintett régiók gazdasági és társadalmi hanyatlásának visszafordítására. A nyilvános konzultációk 2022 márciusában kezdődtek meg.

¹⁹ Eurofound (2021), *Tackling labour deficit in EU Member States (A munkaerőhiány kezelése az uniós tagállamokban)*.

²⁰ A Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (OECD) országainak bevándorló adatbázisa szerint 2015–2016-ban az OECD-ben tartózkodó, magasan képzett migránsok közül csak minden negyedik választott uniós úti célt, míg háromból csaknem kettő úgy döntött, hogy Észak-Amerikában vagy Óceániában telepedik le.

²¹ 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.

²² Az irreguláris migránsok munkaerő-kizsákmányolása elleni küzdelem tekintetében a Bizottság 2021 szeptemberében elfogadta a munkáltatókkal szembeni szankciókról szóló 2009/52/EK irányelvről szóló közleményt (COM(2021) 592 final), amelyben az irányelv végrehajtásának és hatékonyságának megerősítéséhez szükséges intézkedéseket határozott meg.

küzdelemre irányuló intézkedéseket is meg kell szilárdítani. **A munkaerő-kereslet és - kínálat összehangolása** olyan nemzetközi környezetben is kihívást jelent, amelyet a megfelelően a képzett és tehetséges munkavállalókért folytatott fokozódó verseny jellemez. Jelenleg két körülmény képez akadályt: a hosszú és bonyolult bevándorlási eljárások és a tagállamok eltérő követelményei, valamint a nem uniós országokból származó tehetséges munkavállalók és a tagállamok potenciális munkáltatói közötti kapcsolat megteremtésének nehézsége.

„Az ukrajnai háború elől menekülők fogadása: Európa felkészül a szükségletek kielégítésére” című közleményben²⁴ foglaltaknak megfelelően a tagállamoknak intézkedéseket kell hozniuk **az átmeneti védelemben részesülők munkaerőpiaci integrációja érdekében**. A Bizottság az uniós munkáltatókkal való kapcsolatfelvétel megkönnyítése érdekében támogatni fogja készségeik és képesítéseik feltérképezését²⁵.

A jogszerű migrációra vonatkozó, három pillérre épülő fenntartható uniós szakpolitika kialakítása felé

Az elmúlt két évtizedben **az EU olyan jogi keretet dolgozott ki**, amely nagymértékben harmonizálja a harmadik országbeli állampolgárok belépésére és tartózkodására vonatkozó tagállami feltételeket. Ez magában foglalja a munkavállalás céljából történő belépést és tartózkodást, például a magasan képzett munkavállalókat (azaz a „kék kártyával” rendelkezőket)²⁶, az idénymunkásokat²⁷ és a vállalaton belül áthelyezett személyeket²⁸. Az uniós jogi keret a következőket is szabályozza: i. a nem uniós országok hallgatóinak és kutatóinak befogadási feltételei és jogai²⁹, ii. családegyesítési jog³⁰, valamint iii. a nem uniós országok állampolgárai számára a huzamos tartózkodási jog megszerzésére vonatkozó

²³ A 2021–27-es programozási időszakban kidolgozásra került a migráns háttérű személyek integrációját célzó uniós források felhasználásáról szóló eszköztár. Szintén fontos az EU rasszizmus elleni cselekvési terve (2020–2025): https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/racism-and-xenophobia/eu-anti-racism-action-plan-2020-2025_hu

²⁴ COM(2022) 131 final.

²⁵ Lásd a 3.2. szakaszt. Uniós tehetségbázis kialakítása az uniós munkáltatók és a számukra szükséges tehetséges munkavállalók közötti eredményesebb kapcsolatfelvétel érdekében.

²⁶ A Tanács 2009/50/EK irányelve (2009. május 25.) a harmadik országbeli állampolgárok magas szintű képzettséget igénylő munkavállalás céljából való belépésének és tartózkodásának feltételeiről (HL L 155., 2009.6.18., 17. o.).

²⁷ Az Európai Parlament és a Tanács 2014/36/EU irányelve (2014. február 26.) a harmadik országbeli állampolgárok idénymunkásként való munkavállalás céljából való belépésének és tartózkodásának feltételeiről (HL L 94., 2014.3.28., 375. o.).

²⁸ Az Európai Parlament és a Tanács 2014/66/EU irányelve (2014. május 15.) a harmadik országbeli állampolgárok vállalaton belüli áthelyezés keretében történő belépésének és tartózkodásának feltételeiről (HL L 157., 2014.5.27., 1. o.).

²⁹ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/801 irányelve (2016. május 11.) a harmadik országbeli állampolgárok kutatás, tanulmányok folytatása, gyakorlat, önkéntes szolgálat, diákcseraprogramok vagy oktatási projektek, és au pair tevékenység céljából történő beutazásának és tartózkodásának feltételeiről (HL L 132., 2016.5.21., 21. o.).

³⁰ A Tanács 2003/86/EK irányelve (2003. szeptember 22.) a családegyesítési jogról (HL L 251., 2003.10.3., 12. o.).

feltételek és eljárások (azaz „huzamos tartózkodás”)³¹. Az uniós jogszabályok egységes eljárást – valamint a munkavállalási és tartózkodási engedélyt kombináló összevont engedélyt – írnak elő a nem uniós országokból származó, a tagállamok nemzeti programjai alapján befogadott munkavállalók számára³².

Az uniós jog jelenleg nem terjed ki a migráns munkavállalók más kategóriáira, sem az önálló vállalkozókra. Ezek közül néhány a nemzeti szabályok hatálya alá tartozik. 2019 márciusában az Európai Bizottság elvégezte e jogi keret átfogó értékelését (azaz a jogszerű migráció célravezetőségi vizsgálatát³³). Ezen értékelés vegyes következtetésekhez vezetett, és kiemelte, hogy többet lehetne tenni annak érdekében, hogy a jogszerű migrációra vonatkozó uniós keret nagyobb hatást gyakoroljon az EU demográfiai, gazdasági és migrációs kihívásaira. A célravezetőségi vizsgálat arra a következtetésre jutott, hogy az EU jogszerű migrációs rendszerének számos eredendő hiányossága van, mint például a széttagoltság, az uniós szabályok korlátozott alkalmazási köre, a különböző irányelvek közötti következetlenségek, az eljárások bonyolultsága és a helytelen végrehajtás.

Az EU **munkaerő-mobilitási programokat is kidolgozott nem uniós országokkal**. A jogszerű migrációval kapcsolatos kísérleti projektek³⁴ megmutatták, hogy az EU célzott támogatással segítheti a tagállamokat a munkáltatók igényeinek megfelelő programok végrehajtásában, miközben megerősíti a humántőke-fejlesztést a partnerországokban. Az EU emellett nem uniós országok számára is megnyitotta az Erasmus+ programban részt vevő tanulók és munkatársak/szakemberek/oktatók szakképzési mobilitását. A jelenlegi programok hatókörének és ambícióinak növelésére azonban továbbra is van lehetőség.

A Bizottság széles körű konzultációt folytatott annak érdekében, hogy olyan válaszokat találjon, amelyek igazodnak a sokféle igényhez, valamint kezelik a jogi és működési hiányosságokat. Nyilvános konzultációk³⁵ keretében konzultált a nyilvánossággal, a

³¹ A Tanács 2003/109/EK irányelve (2003. november 25.) a harmadik országok huzamos tartózkodási engedéllyel rendelkező állampolgárainak jogállásáról (HL L 16., 2004.1.23., 44. o.).

³² Az Európai Parlament és a Tanács 2011/98/EU irányelve (2011. december 13.) 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 (HL L 343., 2011.12.23., 1. o.).

³³ https://ec.europa.eu/home-affairs/policies/migration-and-asylum/legal-migration-and-integration/legal-migration-fitness-check_en

³⁴ Nyolc tagállam vett vagy vesz részt jelenleg is hat ilyen projektben Egyiptommal, Moldovával, Marokkóval, Nigériával, Szenegállal és Tunéziával. A legfontosabb témák közé tartozik az IKT-szakértők körforgásos mobilitása, a vállalkozók, hallgatók és szakmai gyakorlatok lehetőségei.

³⁵ Európai Bizottság, Migrációügyi és Uniós Belügyi Főigazgatóság, *A jogszerű migráció jövőjéről szóló nyilvános konzultációra adott válaszok elemzése – Összefoglaló jelentés*, Kiadóhivatal, 2021., <https://data.europa.eu/doi/10.2837/92995>

tagállamokkal, az Európai Parlamenttel, az európai szociális partnerekkel³⁶ és a civil társadalommal³⁷. Az Európai Parlament 2021-ben két állásfoglalást fogadott el a jogszerű migrációról³⁸, amelyben felszólította a Bizottságot, hogy javítsa és fejlessze az uniós jogi és szakpolitikai keretet. Az Európai Unió működéséről szóló szerződés 225. cikke alapján az Európai Parlament felkérte a Bizottságot, hogy nyújtson be javaslatcsomagot a jogszerűen bevándorló harmadik országbeli állampolgárok Unióba való beutazásának és Unión belüli mobilitásának megkönnyítésére és előmozdítására a bürokrácia csökkentése, a harmonizáció erősítése, az alapvető jogok és az egyenlő bánásmód fokozása, valamint a munkaerő-kizsákmányolás megakadályozása céljából.

Az eljárások egyszerűsítésének és észszerűsítésének előnyben részesítése mellett a tagállamok általában az operatív szempontokra összpontosítanak, és nem kívánnak új, uniós szintű jogalkotási munkát végezni a jogszerű migrációval kapcsolatban.

A jogszerű migráció uniós kezelésének javítása, valamint az Európai Parlament és a tagállamok felkéréseinek kiegyensúlyozott és pragmatikus módon történő kezelése érdekében ez a közlemény **a jogszerű migrációra vonatkozó fenntartható uniós politika következő három fő pillérét** határozza meg:

- **jogalkotási pillér**, amely átdolgozza a **huzamos tartózkodási engedéllyel rendelkező személyekről szóló irányelvet**³⁹ és az **összevont engedélyről szóló irányelvet**⁴⁰ annak érdekében, hogy egyszerűsítse a különböző képzettségi szintű munkavállalók EU-ba történő befogadására vonatkozó eljárásokat és a már az EU-ban tartózkodó nem uniós országokból származó munkavállalók EU-n belüli mobilitását, valamint megerősítse jogaikat és védelmüket a munkaerő-kizsákmányolással szemben;
- **operatív pillér**, amely a kulcsfontosságú partnerországokkal való **tehetségzondozási partnerségek**, valamint az **uniós tehetségbázis**⁴¹ fő jellemzőinek kialakítására

³⁶ A két irányelv hatásvizsgálatának elkészítése során szervezett ülések és a 2022. március 17-i ülés, lásd a huzamos tartózkodásról szóló irányelv és az összevont engedélyről szóló irányelv hatásvizsgálatait, SWD(2022)651 és SWD(2022)656.

³⁷ Ugyanott.

³⁸ Az Európai Parlament 2021. május 20-i állásfoglalása a jogszerű munkaerő-migráció új módjairól ([2020/2010\(INI\)](#)); Az Európai Parlament 2021. november 25-i állásfoglalása a Bizottságnak szóló ajánlásokkal a jogszerű migrációs politikáról és jogról ([2020/2255\(INL\)](#)).

³⁹ A Tanács 2003/109/EK irányelve (2003. november 25.) a harmadik országok huzamos tartózkodási engedéllyel rendelkező állampolgárainak jogállásáról; HL L 16., 2004.1.23., 44. o.

⁴⁰ Az Európai Parlament és a Tanács 2011/98/EU irányelve (2011. december 13.) 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 (HL L 343., 2011.12.23., 1. o.).

⁴¹ Az OECD 2019. évi, „*Building an EU Talent Pool, A new approach for migration management for Europe (Az uniós tehetségbázis kiépítése: Az európai migrációkezelés új megközelítése)*” című tanulmánya (<https://www.oecd.org/publications/building-an-eu-talent-pool-6ea982a0-en.htm>) és az OECD 2022. évi *megvalósíthatósági tanulmánya az uniós tehetségbázis fejlesztéséről*.

irányuló konkrét lépések meghatározásával kezeli a nemzetközi összehangolás jelentette kihívást, valamint

- egy **előrettekintő pillér**, amely az alábbi **három konkrét cselekvési prioritáson** alapul, amelyek további iránymutatást nyújtanak a jogszerű migrációval kapcsolatos uniós politika számára: **gondozás, ifjúság és innováció**.

2. JOGALKOTÁSI PILLÉR: A MIGRÁCIÓS ELJÁRÁSOK EGYSZERŰSÍTÉSE ÉS A MIGRÁNS MUNKAVÁLLALÓK JOGAINAK MEGERŐSÍTÉSE

A **huzamos tartózkodási engedéllyel rendelkezőkről szóló irányelv és az összevont engedélyről szóló irányelv** meghatározza az eljárások és a jogok keretrendszerét a harmadik országokból származó, az EU-ban jogszerűen tartózkodó munkavállalók nagy része számára. Azonban egyik jogszabály sem érte el teljes mértékben azokat a célokat, amelyek miatt 2003-ban, illetve 2011-ben eredetileg elfogadták azokat. A tagállamok a huzamos tartózkodási engedéllyel rendelkezőkről szóló irányelvből fakadó jogokat nem használják ki teljes mértékben, és az nem biztosít tényleges jogot az EU-n belüli mobilitáshoz. Az összevont engedélyről szóló irányelv nem érte el teljes mértékben arra irányuló célját, hogy egyszerűsítse a befogadási eljárásokat a nem uniós országokból származó valamennyi munkavállaló számára.

A Bizottság ezért **a két irányelv átfogó átdolgozását**⁴² javasolja. A fő célkitűzések a munkaadók költségeinek és adminisztratív terheinek csökkentése, a munkaerő-kizsákmányolás megelőzése, valamint a már az EU-ban tartózkodó és munkát vállaló harmadik országbeli állampolgárok Unión belüli mélyebb integrációjának és mobilitásának támogatása.

A Bizottság továbbra is figyelemmel kíséri a legújabb ágazati irányelvek végrehajtását. 2023-ban jelentést tesz majd az **idénymunkásokról szóló irányelv és a vállalaton belül áthelyezett személyekről szóló irányelv** végrehajtásáról. Az idénymunkásokról szóló irányelv tekintetében a Bizottság a fent említett európai parlamenti állásfoglalások nyomán értékelni fogja, hogy a jelenlegi szabályok megfelelő védelmet nyújtanak-e az idénymunkások számára a munkaerő-kizsákmányolással szemben. Mérlegelni fogja továbbá, hogy szükség van-e jövőbeli jogszabály-módosításokra.

2.1. Az összevont engedélyezési eljárás egyszerűsítése

Az **összevont engedélyről szóló irányelv** egyszerűsíti az eljárást a nem uniós országok azon állampolgárai számára, akik munkavállalás céljából jogszerűen kívánnak bevándorolni az EU-ba. Összevont kérelmezési eljárást vezet be a munkavállalási és tartózkodási engedély

⁴² COM(2022) 650 és COM(2022) 655.

(összevont engedély) tekintetében. Biztosítja továbbá a nem uniós országokból származó munkavállalók és a lakóhely szerinti tagállam állampolgárai közötti **egyenlő bánásmódot** azáltal, hogy közös jogokat biztosít a nem uniós országokból származó munkavállalók számára⁴³

Az irányelv javasolt átdolgozása **egyszerűsíti és hatékonyabbá teszi a kérelmezési eljárást**. Lehetővé teszi a kérelmezők számára, hogy engedélyért folyamodjanak nem uniós országokból és uniós tagállamokból egyaránt. Jelenleg a kérelmezési eljárások teljes időtartama⁴⁴ visszatartja a munkáltatókat a nemzetközi munkaerő-felvételtől. Ennek az időtartamnak a lerövidítése várhatóan hozzájárul majd az EU vonzerejének növeléséhez és az uniós munkaerőhiány kezeléséhez. A javaslat új követelményeket is tartalmaz, amelyek megerősítik a harmadik országok állampolgárainak nyújtott **biztosítékokat és az uniós polgárokkal egyenlő bánásmódot**, valamint javítják a munkaerő-kizsákmányolással szembeni védelmüket. A javasolt új szabályok értelmében az összevont engedély nem egyetlen munkáltatóhoz kapcsolódik majd. Ez azt jelenti, hogy az engedély érvényességi ideje alatt a munkavállalók jogosultak lesznek munkáltatót váltani, miközben továbbra is jogszerűen tartózkodnak a tagállamban. Ez megkönnyíti a munkaerőpiaci kereslet és kínálat összehangolását, és csökkenti a munkaerő-kizsákmányolással szembeni kiszolgáltatottságot. A javaslat továbbá új kötelezettségeket ró a tagállamokra, hogy vezessenek be ellenőrzéseket, nyomkövetési mechanizmusokat és szankciókat az irányelv alapján elfogadott nemzeti rendelkezéseket megsértő munkáltatókkal szemben.

2.2. A huzamos uniós tartózkodási engedéllyel rendelkező személyek jogállásának javítása

A huzamos tartózkodási engedéllyel rendelkezőkről szóló irányelv átdolgozásának célja, hogy hatékonyabb, koherensebb és méltányosabb rendszert hozzon létre a „huzamos uniós tartózkodási engedéllyel rendelkező” jogállás megszerzésére. E rendszernek kulcsfontosságú eszközként kell működnie a nem uniós országok azon állampolgárai integrációjának előmozdítása terén, akik jogszerűen és hosszú távon telepedtek le az EU-ban.

A javaslat célja, hogy **megkönnyítse a „huzamos uniós tartózkodási engedéllyel rendelkező” jogállás megszerzését** azáltal, hogy lehetővé teszi a harmadik országbeli állampolgárok számára, hogy a tartózkodás időtartamára vonatkozó követelmény teljesítése érdekében összeszámítsák a különböző tagállamokban töltött tartózkodási időszakokat; valamint annak egyértelművé tételével, hogy valamennyi jogszerű tartózkodási időt teljes

⁴³ Olyan területeken, mint a munkakörülmények, az oktatás és képzés, az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, valamint a szociális biztonság.

⁴⁴ A célravezetőségi vizsgálat keretében készült, a gyakorlati alkalmazásra vonatkozó tanulmány azt mutatja, hogy a vízumkérelem benyújtásához szükséges idő jelentősen, egyes esetekben akár 3 hónappal is meghosszabbítja az eljárás egészét.

mértékben figyelembe kell venni, beleértve a hallgatóként, átmeneti védelemben részesülőként vagy kezdetben ideiglenes alapon eltöltött tartózkodási időtartamot is.

A javaslat célja továbbá a **huzamos tartózkodási engedéllyel rendelkező személyek és családtagjaik jogainak** megerősítése. Ez magában foglalja a **más tagállamokban való szabad mozgáshoz és munkavállaláshoz való jogot**, amelyre az Európai Parlament⁴⁵ és néhány érdekelt fél⁴⁶ felszólított, és amelynek a lehető legközelebb kell állnia az uniós polgárokat (az alkalmazandó uniós jogi kereten belül) megillető joghoz. Annak lehetővé tétele, hogy az egyik tagállamban huzamos tartózkodási engedéllyel rendelkező harmadik országbeli állampolgárok munkahelyet váltsanak és munkavállalás céljából egy másik tagállamba költözzenek, Uniószerter hozzájárulhat a munkaerőpiac hatékonyságának javításához, a szakemberhiány kezeléséhez és a regionális egyenlőtlenségek ellensúlyozásához. Emellett növelheti az EU általános vonzerejét a tehetséges külföldi munkavállalók számára.

A javaslat emellett olyan mechanizmust vezet be, amely **egyenlő feltételeket** biztosít az uniós huzamos tartózkodási engedély és a nemzeti állandó tartózkodási engedélyek között az eljárások, az egyenlő bánásmóddhoz való jog és az információhoz való hozzáférés tekintetében, hogy a nem uniós országok állampolgárainak valódi választási lehetőségük legyen a két engedély között. Elősegíti továbbá a **körkörös migrációt** azáltal, hogy megkönnyíti a huzamos tartózkodási engedéllyel rendelkező személyek számára, hogy jogaik elvesztése nélkül visszatérjenek származási országukba, ami mind a származási, mind a lakóhely szerinti országok javát szolgálja.

3. OPERATÍV PILLÉR: A KÉSZSÉGEK ÉS SZÜKSÉGLETEK EREDMÉNYESEBB ÖSSZEHANGOLÁSÁNAK TÁMOGATÁSA AZ EU ÉS A PARTNERORSZÁGOK SZÁMÁRA

A jogalkotási pillérrel együtt a Bizottság javasolja a tagállamok közötti és a partnerországokkal folytatott uniós szintű operatív együttműködés fokozását. A tehetséggondozási partnerségek és az uniós tehetségbázis létrehozása terén már folyamatban van a munka, amely az új migrációs és menekültügyi paktum keretében bejelentett mindkét kulcsfontosságú kezdeményezés.

⁴⁵ Európai Parlament, Állampolgári Jogi, Bel- és Igazságügyi Bizottság, *New avenues for legal labour migration (A legális munkaerő-migráció új lehetőségei)* (2020/2010(INI)) (előadó: Sylvie Guillaume).

⁴⁶ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12594-Public-consultation-on-legal-migration/public-consultation_hu

A tagállamok megerősített politikai elkötelezettségével együtt a Bizottság most egyértelmű ütemtervet javasol e két fontos kezdeményezés legkésőbb 2022 végéig történő megvalósítására.

3.1. A partnerországokkal folytatott együttműködésünk javítása tehetséggondozási partnerségek révén

A tehetséggondozási partnerségek **az új migrációs és menekültügyi paktum külső dimenziójának egyik kulcsfontosságú aspektusát jelentik.** Céljuk az EU, a tagállamok és a partnerországok közötti együttműködés megerősítése, valamint a nemzetközi munkaerő-mobilitás és a tehetségfejlesztés kölcsönösen előnyös és körforgásos módon történő fellendítése. Támogatni fogják az átfogó szakpolitikai keretet és a pénzügyi támogatást annak érdekében, hogy a kulcsfontosságú partnerországokat stratégiaileg bevonják a migrációkezelés valamennyi területébe, beleértve a hatékony visszatérést és visszafogadást, valamint az irreguláris távozások megelőzését is. Az új paktumban foglaltaknak megfelelően a legális beutazási lehetőségek kialakításának hozzá kell járulnia az irreguláris migráció csökkentéséhez is.

A Bizottság irányítja a tehetséggondozási partnerségek kialakítását annak biztosítása érdekében, hogy azokat **testreszabott és rugalmas módon** készítsék el, és kielégítsék a tagállamok és a partnerországok munkaerőpiaci és készségigényeit.

A tehetséggondozási partnerségeknek ötvözniük kell **a munkához vagy képzéshez kapcsolódó mobilitási programok⁴⁷ közvetlen támogatását a kapacitásépítéssel és a humántőkébe való befektetéssel,** beleértve a készségfejlesztést, a szakképzést és a munkaalapú csereprogramok működőképessé tételét⁴⁸. Ennek során arra törekednek, hogy egyenlő feltételeket biztosítsanak a partnerországok, a tagállamok, a két fél üzleti közösségei és a partnerségek előnyeit élvező egyének számára. Az EU és a partnerországok közötti kétoldalú együttműködéssel összhangban ezeknek az intézkedéseknek a származási közösségek gazdasági fejlődését kell szolgálniuk, elő kell mozdítaniuk a legfontosabb partnerországok szélesebb körű fejlesztési céljait, és meg kell erősíteniük polgáraik lehetőségeit. Ugyanakkor segíteniük kell a tagállami munkaerőpiacok bizonyos ágazataiban jelentkező hiányok kezelését, és mindkét oldalon segíteniük kell az üzleti közösséget a keresletnek megfelelő készségek fejlesztésében. A képzett munkaerőnek a partnerországokból való elvándorlásának kockázatát valamennyi partner számára **agynyeréssé** kell alakítani, ami az érintettek számára előnyös is lesz, mivel új képzési lehetőségekhez, szakmai

⁴⁷ Ezeknek a programoknak szem előtt kell tartaniuk az uniós kereskedelmi megállapodásokból eredő nemzetközi kötelezettségeket.

⁴⁸ Létrejöhhetnek olyan tehetséggondozási partnerségek, amelyek nem tartalmazzak mobilitási elemet, vagy fordítva, csak mobilitási összetevővel rendelkeznek, amennyiben erről az EU és a partnerország egyaránt megállapodik.

tapasztalathoz, valamint az EU-ban vagy a származási országukban kifejlesztett további tanulmányi lehetőségekhez vagy szakképzéshez férnek hozzá.

A tehetséggondozási partnerségek nyitva állnak **minden készségszint** előtt, és **különböző gazdasági ágazatokat** érinthetnek, például az IKT-t, a természettudományokat, a mérnöki tudományokat, az egészségügyet⁴⁹ és a tartós ápolás-gondozást, a mezőgazdaságot, a közlekedést, a kertészetet, az élelmiszer-feldolgozást, a turizmust, az építőipart és a kikötői munkát, a szállítmányozást és a logisztikát, a tehetséggondozási partnerségeket formáló **mindkét fél érdekeitől függően**, ugyanakkor **szem előtt tartva a képzett munkaerő elvándorlásának kockázatait**. A partnerségek **különböző típusú mobilitást** biztosítanak: a két fél által elfogadott ideiglenes, hosszú távú vagy körkörös jellegű mobilitást. Kiemelt figyelmet kell fordítaniuk a zöld és digitális átállásra, és támogatniuk kell a munkaerőpiacokat azzal a céllal, hogy fellendítsék az EU növekedési potenciálját, előmozdítva a jövőbe tekintő technológiákat és megoldásokat.

A Bizottság támogatni fogja, hogy partnerországként **több tagállam is részt vehessen** egyetlen tehetséggondozási partnerségben. Ez megnyitja az utat a tevékenységek szélesebb köre, a különböző készségek és gazdasági ágazatok mobilitásának különböző típusai, a tagállamokra és a partnerországokra gyakorolt hatás fokozása, valamint az egyének karrierje szempontjából hozzáadott érték megteremtése előtt.

A **tagállamok és a partnerországok közös szerepvállalása** a tehetséggondozási partnerségben elengedhetetlen a **méretezhetőség** biztosításához, valamint a kölcsönösen előnyös és fenntartható együttműködés kialakításához. A tehetséggondozási partnerségeknek mindkét oldalon igazodniuk kell a **valós munkaerőpiaci igényekhez és készségekhez**. A partnerségeknek a köz- és magánszféra érdekelt felei, például a munkáltatók, a képzési intézmények és a diaszpóraszervezetek javát kell szolgálniuk. Az „**Európa együtt**” **kezdemenyezések megközelítésének**⁵⁰ szellemében a tehetséggondozási partnerségeknek mozgósítaniuk kell mind az EU, mind a tagállamok finanszírozási eszközeit, a magánszektor⁵¹ és adott esetben a partnerországok forrásait. Együttal többféle érdekelt felet szorosan be kell vonni a tehetséggondozási partnerségek kialakításába és végrehajtásába.

A tehetséggondozási partnerségek működőképessé tétele

⁴⁹ Teljes mértékben összhangban az egészségügyi személyzet nemzetközi toborzásáról szóló WHO magatartási kódex 5. cikkének (1) bekezdésével, https://cdn.who.int/media/docs/default-source/health-workforce/migration-code/code_en.pdf?sfvrsn=367f7d35_5&download=true

⁵⁰ A jogszerű migráció a Földközi-tenger középső térségére és a nyugat-mediterrán/atlanti útvonalakra vonatkozó „Európa együtt” kezdeményezések egyik eleme.

⁵¹ Az egyes tehetséggondozási partnerségek tevékenységeitől függően a közszféra beruházásait ki lehetne egészíteni magánszektorbeli forrásokkal, különösen olyan vállalatoktól származóktól, amelyek hasznot húznak majd a képzett munkaerőből. Ez biztosítani fogja az ilyen tevékenységek hosszabb távú fenntarthatóságát.

A tehetséggondozási partnerségre irányuló kezdeményezést egy magas szintű rendezvényen indították el 2021 júniusában⁵². Azóta a Bizottság véleménycserét folytatott a tagállamokkal a partnerségek koncepciójának kialakításáról és működőképessé tételéről, magas szintű párbeszédet folytatott a partnerországokkal és integrált tehetséggondozási partnerségeket alakított ki a 2021–2027-es többéves pénzügyi keret tervezése során.

A tehetséggondozási partnerségek a meglévő kísérleti projektek tapasztalataira építenek. Ugyanakkor új, stratégiaibb jellegű és nagyobb szabású együttműködést fognak biztosítani a partnerországokkal a jogszerű migráció terén. A tehetséggondozási partnerségek strukturált kerete szilárd koordinációs mechanizmusokkal együtt biztosítani fogja, hogy figyelembe vegyék az EU, a tagállamok és a partnerországok politikai célkitűzéseit, és konkrét programok formájában kézzelfogható intézkedéseket hozzanak.

A tehetséggondozási partnerség érintett partnereivel együtt a Bizottság biztosítani fogja, hogy szakértői szinten megfelelő koordinációs mechanizmus jöjjön létre mind a tagállamok és az uniós érdekelt felek, mind pedig a partnerországok tevékenységeinek összehangolása érdekében. Ez a mechanizmus nyomon követi a partnerség végrehajtását és tevékenységeit, és biztosítja a kiegészítő jelleget a migráció és a munkaerőpiaci fejlemények területére vonatkozó minden egyéb releváns kezdeményezéssel.

⁵² [Tehetséggondozási partnerségek \(europa.eu\)](https://europa.eu)

Négy lépés a személyre szabott tehetséggondozási partnerség működőképessé tételéhez

A Bizottság az érintett uniós küldöttségekkel együttműködve **konzultál a tagállamokkal és a partnerországokkal** egy olyan konkrét tehetséggondozási partnerség elindításáról, amely figyelembe veszi a kapcsolatok általános állapotát és a migrációkezelési igényeket, valamint a tagállamok és a partnerországok munkaerőpiaci igényeit és a munkaerő-mobilitással és a tehetségfejlesztéssel kapcsolatos általános együttműködéssel kapcsolatos érdekeit.

A Bizottság ezt követően találkozókat szervez az érdekelt tagállamokkal, hogy megosszák egymással **a munkaerőpiaci igényeikkel**, valamint az adott partnerországgal folyamatban lévő és tervezett kezdeményezésekkel kapcsolatos ismereteiket. Ezzel párhuzamosan a Bizottság elemzi a partnerországok munkaerőpiacairól, érdekeiről és lehetőségeiről rendelkezésre álló adatokat, és adott esetben megbeszéléseket folytat a magánszektor képviselőivel.

A Bizottság szolgálatai, az Európai Külügyi Szolgálat és az uniós küldöttségek együttműködnek az érintett partnerországokkal és irányítják a megbeszéléseket azzal a céllal, hogy közösen alakítsanak ki konkrét tehetséggondozási partnerséget. A Bizottság ezt követően a tagállamokkal és az érintett partnerországgal együttműködve **szakmai kerekasztal-megbeszélést** szervez az EU és a partnerország valamennyi érdekelt fele részvételével. Ezen a kerekasztal-megbeszéléseken megvitatják a konkrét partnerség kialakítását és megállapodnak arról.

Amint átfogó megállapodás születik egy adott partnerországgal létrehozott konkrét tehetséggondozási partnerség tartalmáról, kialakításáról és végrehajtásáról, a Bizottság forrásokat mozgósít majd különböző pénzügyi eszközök kombinációja révén. Ezek az eszközök elsősorban a **Szomszédági, Fejlesztési és Nemzetközi Együttműködési Eszköz – Globális Európa (NDICI – Globális Európa)** és a **Menekültügyi, Migrációs és Integrációs Alap (AMIF)**, a **tagállamok saját forrásai és magánszektorbeli források**, sőt a partnerországok forrásai is, a lehetőségektől és prioritásoktól függően. Az NDICI–Globális Európa keretében megvalósuló kézzelfogható intézkedések kidolgozása folyamatban van, a 2021–2027-es időszakra vonatkozó elfogadott programozási dokumentumok alapján. Alapvető fontosságú lesz, hogy a tehetséggondozási partnerség tevékenységeinek keretében mozgósítsák a magánszektor forrásait, különösen azon vállalatok bevonásával, amelyek hasznot húznak a munkavállalókból, és ezáltal biztosítsák az ilyen programok hosszú távú hatását és fenntarthatóságát.

SZEMÉLYRE SZABOTT
TEHETSÉGGONDOZÁSI PARTNERSÉG



A Bizottság első lépésben arra készül, hogy az új migrációs és menekültügyi paktum átfogó megközelítése keretében a migrációkezelés valamennyi eleme – így az irreguláris migráció – tekintetében kialakított szoros és folyamatos együttműködés alapján – magas szintű megbeszélések követően – elindítsa az első tehetséggondozási partnerségeket az **észak-afrikai partnerekkel, különösen Egyiptommal, Marokkóval és Tunéziával annak érdekében, hogy azok végrehajtása 2022 végéig megkezdődhessen.** A tehetséggondozási partnerségekkel kapcsolatos munka az említett partnerekkel kidolgozott sikeres kísérleti projektekre fog épülni, kiterjesztve azok hatókörét és ambíciószintjét⁵³. Mindezt a tagállamokkal és az érintett partnerországokkal kialakítandó tágabb együttműködési keret, valamint az összes érdekelt fél mozgósítása fogja kiegészíteni a folyamat során.

A fokozatos megközelítés jegyében a **más afrikai és ázsiai partnerországokkal** kialakítandó tehetséggondozási partnerségek elindítása természetes következő lépés lesz a migrációkezelés terén folytatott megerősített együttműködés folyamatában. 2022 őszétől kezdődően az Egyiptommal, Marokkóval és Tunéziával indítandó tehetséggondozási partnerségek végrehajtásával párhuzamosan a tervek szerint meg kell kezdeni annak értékelését, hogy megvalósítható-e a tehetséggondozási partnerségek elindítása Pakisztánnal, Bangladesssel, Szenegállal és Nigériával, ami az ezen országokkal folytatott megerősített migrációkezelési együttműködés egyik legfontosabb alkotóeleme lenne.

3.2. Uniós tehetségbázis kialakítása az uniós munkáltatók és a számukra szükséges tehetségek eredményesebb összehangolása érdekében

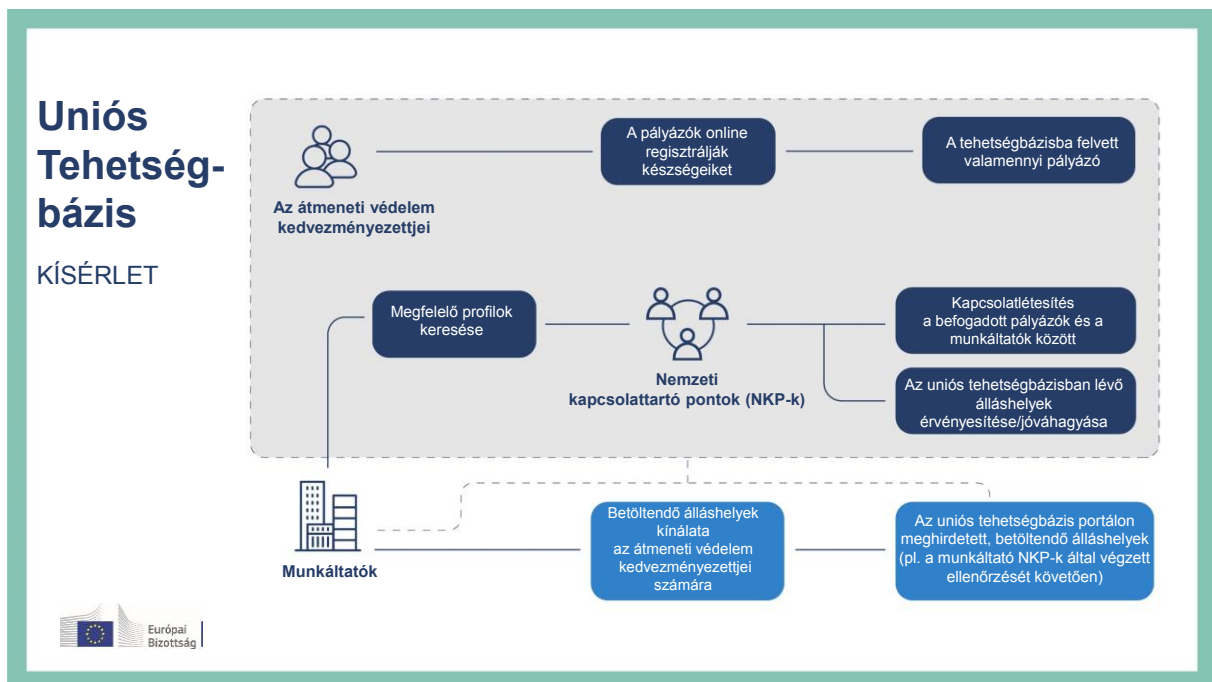
A Bizottság az **első uniós szintű platform és a készségkereslet és a készségkínálat összehangolására szolgáló eszköz, az uniós tehetségbázis**⁵⁴ létrehozását javasolja annak érdekében, hogy vonzóbbá tegye az EU-t a harmadik országbeli állampolgárok számára, és segítse az uniós munkáltatókat, hogy megtalálják azon tehetséges munkavállalókat, akik nem lelhetőek fel az uniós munkaerőpiacon. Az uniós tehetségbázis a nem uniós országokból származó pályázók uniós szintű állománya lesz, amelyet a speciális készségszintek, kritériumok és migrációs követelmények alapján, a pályázók képesítéseinek átvilágítását követően választanak ki⁵⁵.

⁵³ Például a Németország, Belgium és Franciaország, valamint Marokkó, Tunézia és Egyiptom közötti THAMM kísérleti projekt); PALIM Belgium és Marokkó között; HOMERe Franciaország, Marokkó, Egyiptom és Tunézia között; YGCA Spanyolország és Marokkó között; MENTOR 2 Olaszország, Marokkó és Tunézia között; MOVE_GREEN Spanyolország és Marokkó között, valamint WAFIRA Spanyolország és Marokkó között.

⁵⁴ 2022. évi OECD megvalósíthatósági tanulmány az uniós tehetségbázis kialakításáról.

⁵⁵ az uniós tehetségbázis és annak kísérleti kezdeményezése a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet) szövegéről, 2016. április 27-i (EU) 2016/679 európai parlamenti és tanácsi rendelettel (HL L 119., 2016.5.4., 1. o.), valamint a természetes személyeknek a személyes adatok uniós intézmények, szervek, hivatalok és ügynökségek általi kezelése tekintetében való védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a

E munka előkészítése során az Ukrajna elleni orosz agresszív háború következtében új és sürgős igény merült fel, nevezetesen az, hogy meg kell könnyíteni az átmeneti védelemben részesülő személyek uniós munkaerőpiachoz való hozzáférését. E kihívás kezelése és a lakóhelyüket elhagyni kényszerült személyek készségeinek legjobb kihasználása érdekében a Bizottság bejelentette, hogy 2022 nyaráig **kísérleti uniós tehetségbázist indít az Ukrajna elleni orosz agresszív háború elől menekülő emberek számára**. Ez a webalapú kísérleti kezdeményezés lehetővé teszi az Ukrajnából elmenekült és a tagállamokban tartózkodó személyek készségeinek azonosítását és feltérképezését, hogy megkönnyítse az uniós munkáltatókkal való kapcsolatfelvételüket. A kísérleti projekt figyelembe veszi a tagállamokban, például Portugáliában és Romániában folyamatban lévő sikeres kezdeményezéseket. Kidolgozására a tagállamokkal együttműködésben, valamint a munkáltatókkal, a szociális partnerekkel és minden más érdekelt féllel folytatott konzultációt követően kerül majd sor. **A kísérleti projekt megkönnyítheti az EU-n belüli összehangolást, és áttekintést adhat a hatóságoknak az országukban mozgósítható készségek széles köréről.** Megkönnyíthetné a készségkereslet és -kínálat összehangolását az Ukrajnából érkező nagyszámú menekült tekintetében a prioritást élvező ágazatokban, mint például az érkező gyermekek oktatása (közösségi szolgáltatások szervezése révén) vagy az (egészségügyi szakemberek vagy tolmácsok által biztosított) alapvető szolgáltatásokhoz és egészségügyi ellátáshoz való hozzáférés terén.



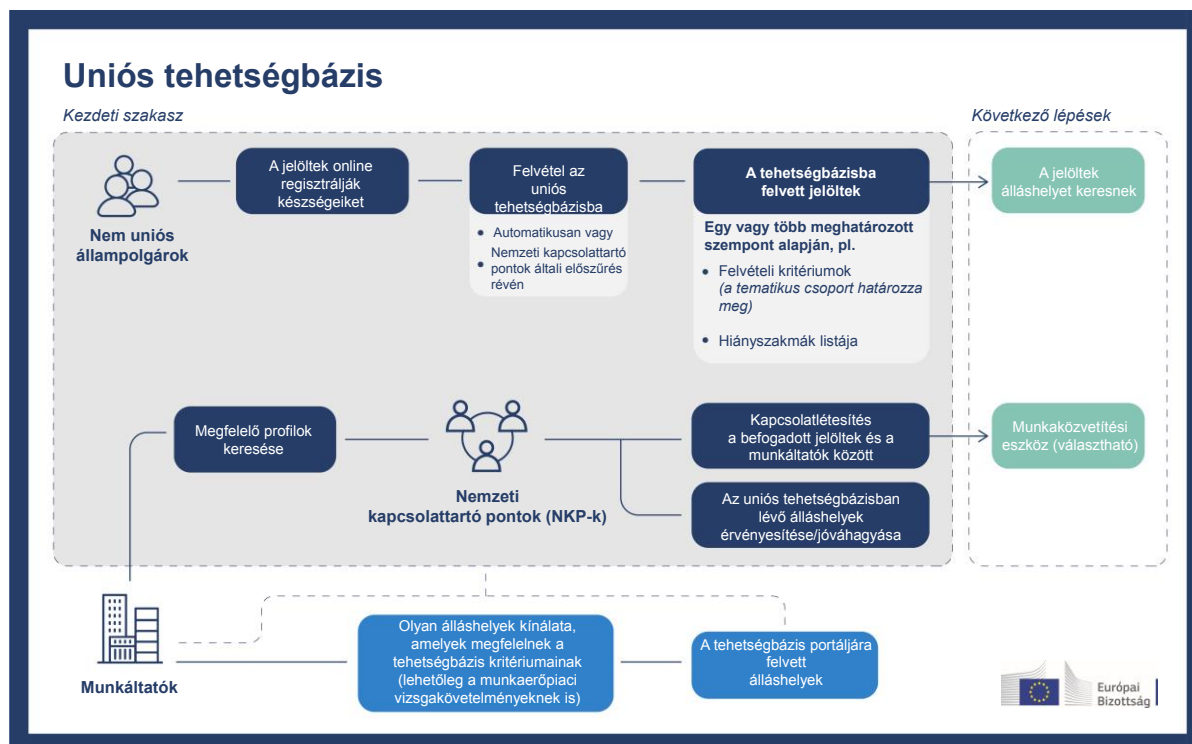
45/2001/EK rendelet és az 1247/2002/EK határozat hatályon kívül helyezéséről szóló, 2018. október 23-i (EU) 2018/1725 európai parlamenti és tanácsi rendelettel (HL L 295., 2018.11.21., 39. o.) teljes összhangban kerül végrehajtásra.

A Bizottság már létrehozta az Európai Migrációs Hálózat keretében a kísérleti kezdeményezésben való részvétel iránt érdeklődő tagállamok kapcsolattartóinak **tematikus csoportját** az Európai Migrációs Hálózat keretében. A tematikus csoport a nyárig kidolgozza és végrehajtja majd a kísérleti kezdeményezést. **Internetes portál** fog rendelkezésre állni, amely lehetővé teszi az átmeneti védelemben részesülők számára, hogy regisztrálják a tagállamokban való munkavállalás iránti érdeklődésüket, és bemutassák készségeiket és szakmai tapasztalataikat. A portál kialakítása magában foglalja majd a **harmadik országbeli állampolgárok készségprofil-készítő uniós eszközének** elemeit, amely a nem uniós országok állampolgárai készségeinek feltérképezésére és dokumentálására szolgáló uniós eszköz. A kezdeményezés végrehajtása során, többek között az Ukrajna elleni orosz agresszív háború elől menekülők képzéseinek elismeréséről szóló bizottsági ajánlással⁵⁶ összhangban együttműködésre kell törekedni az ukrán hatóságokkal a képzések elismerésének megkönnyítése terén.

E **kísérleti kezdeményezéssel párhuzamosan**, a részt vevő tagállamokkal és más érdekelt felekkel, például a munkáltatói szervezetekkel, a szociális partnerekkel, valamint a szakképzési központokkal szoros együttműködésben létrejön egy állandó és általános **uniós tehetségbázis** a nem uniós országok minden olyan állampolgára számára, aki érdeklődik az EU-ban való letelepedés és munkavállalás iránt. **A Bizottság célja, hogy 2023 közepére hivatalosan elindítsa az uniós tehetségbázist és annak internetes portálját**, és javaslatot fog tenni az uniós tehetségbázis létrehozásáról szóló ajánlásra, amely magában foglalja a chartát fokozatos fejlesztési szakaszokra vonatkozó részletes ütemtervet⁵⁷. A kísérleti projekttel foglalkozó tematikus csoport irányítja majd az uniós tehetségbázis szervezeti felépítésének, irányítási struktúrájának és működésének kialakítását is, a kísérleti kezdeményezés működéséből levont tanulságok alapján. Ez magában foglalja többek között annak meghatározását, hogy milyen készségekre van szükség az EU munkaerőpiacán, a vonatkozó befogadási kritériumokról való megállapodást, a befogadási eljárás megszervezését és a potenciális munkáltatók uniós tehetségbázishoz való hozzáféréseinek koordinálását. Ezért a részt vevő tagállamok teljes körű elkötelezettsége és aktív részvétele kulcsfontosságú lesz az EU tehetségbázisának fejlesztéséhez és működéséhez.

⁵⁶ A Bizottság (EU) 2022/554 ajánlása (2022. április 5.) az ukrajnai orosz invázió elől menekülők képzéseinek elismeréséről (C/2022/2319).

⁵⁷ Az uniós tehetségbázis lehetséges létrehozásával kapcsolatos további információk a mellékletben találhatóak.



3.3. A munkaerő-migráció irányításának uniós szintű javítása

A munkaerő-migráció terén elért haladás és a fent említett új kezdeményezések sikere a **migrációs és a foglalkoztatási ágazat** közötti szorosabb együttműködéstől és jobb megértéstől függ. Ezzel a csomaggal a **Bizottság új platformot indít**, amely lehetővé fogja tenni a **munkaerő-migráció gyakorlati kérdéseinek operatív megvitatását**, különös tekintettel a migrációs politika külső dimenziójára, a munkaerőhiányra és a munkaerőpiaci folyamatokhoz kapcsolódó kérdésekre. A platform munkája támogatná a tehetséggondozási partnerségek és az uniós tehetségbázis működőképessé tételét. A megbeszélések hasznos adalékul szolgálhatnak a megfelelő fórumokon – például a Tanács és az Európai Parlament szintjén – folytatott **politikai eszmecserékhez**. A szociális partnerek, az uniós ügynökségek, az állami foglalkoztatási szolgálatok, a szakértők, a nemzetközi szervezetek, a migránsok által vezetett szervezetek és más kulcsfontosságú szereplők képviselőit adott esetben bevonják a megbeszélésekbe.

4. ELŐRETEKINTŐ PILLÉR: A LEGFONTOSABB KIEMELT CSELEKVÉSI TERÜLETEK

A fent vázolt azonnali jogalkotási és operatív intézkedéseken túl folytatni kell a munkát az EU-ba irányuló jogszerű migráció további lehetséges **közép- és hosszú távú** lehetőségeinek feltárására. A Bizottság szerint az alábbi három cselekvési terület köré csoportosulhatnak a jövőbe mutató szakpolitikák: **gondozás, ifjúság és innováció**.

Ez a három terület **három fontos politikai prioritásnak** felel meg, amelyeket az Európai Parlament közelmúltbeli saját kezdeményezésű jogalkotási jelentésében is hangsúlyozott⁵⁸: alacsony és közepes képzettségű munkavállalók vonzása a nem uniós országokból olyan ágazatokban, ahol jelentős munkaerőhiány és munkaerő-szükséglet tapasztalható, például a tartós ápolás-gondozás terén; több lehetőség teremtése az EU-n belülről és kívülről érkező fiatalok számára; valamint az innováció és a vállalkozói szellem előmozdítása az EU-ban, továbbá beruházás Európa technológiai szuverenitásába.

4.1. A tartós ápolást-gondozást végző munkavállalók nem uniós országokból való vonzása

Az uniós kékkártyáról szóló felülvizsgált irányelv korszerűsítette a szabályokat annak érdekében, hogy vonzza a nem uniós országokból származó magasan képzett munkavállalókat. Ezt követően a Bizottság meg fogja vizsgálni, hogy miként válhatna az uniós munkaerőpiac vonzóbbá az alacsony és közepesen képzett munkavállalók körében, akikre szükség van. A tehetséggondozási partnerségek valamennyi képzettségi szintű munkavállalót megcélozzák, beleértve az alacsony és közepes szintet is. A javasolt uniós tehetségbázis lehetővé teszi azt is, hogy – legalábbis hosszabb távon – készségek széles skáláján vonzzák a munkavállalókat. A célravezetőségi vizsgálat kimutatta, hogy az EU-ban szükség van közepes és alacsony képzettségű munkavállalókra⁵⁹, de a foglalkozások és a szükségletek tagállamonként jelentősen eltérnek. Ez a képzettségi szint a munkavállalók széles körű és igen változatos kategóriáját öleli fel, vannak közöttük mezőgazdasági munkások, tehergépkocsi-vezetők, kamionsofőrök és IT-technikusok is. Ez a kategória különböző szintű készségekre, ágazatokra, valamint politikai és jogi keretekre terjed ki a tagállamokban.

A Bizottság ezért a fokozatos megközelítést részesíti előnyben. Azt javasolja, hogy elsősorban egy olyan ágazatra összpontosítsanak, ahol egyértelműen előnyös az uniós szintű fellépés: ez az ágazat a tartós ápolás-gondozás.

A tartós ápolási-gondozási rendszerek kialakítása és érettsége igen eltérő az EU-ban, de minden ország az alábbi **közös kihívásokkal** néz szembe: a hozzáférhető, megfizethető és magas színvonalú ellátás biztosításának szükségessége, tekintettel az egészségügyi és szociális ellátás iránti növekvő keresletre, valamint az idősödő népességben tapasztalható munkaerőhiányra. A tartós ápolást-gondozást végző munkaerő jelentős részét a migráns

⁵⁸ 2020/2255(INL).

⁵⁹ E készségszintek esetében általános munkaerőpiaci szűkösség tapasztalható, lásd még: Nemzetközi Valutaalap, *Labor Market Tightness in Advanced Economies (A munkaerőpiac beszűkülése a fejlett gazdaságokban)*, 2022. március. Lásd még az EU-ban 2021-ben leggyakrabban bejelentett hiányszakmákat: Európai Munkaügyi Hatóság, *Analysis of shortage and surplus occupations (Elemzés a hiány- és többletszakmákról)*; 2021., <https://www.ela.europa.eu/en/news/analysis-shortage-and-surplus-occupations-2021>.

munkavállalók, különösen a nők képezik⁶⁰. A Covid19-válság során a tartós ápolás-gondozás a kulcsfontosságú munkavállalók által nyújtott alapvető szolgáltatássá vált. Az ágazatban megvalósult csekély mértékű beruházások, a nehéz munkakörülmények és az ebből eredő munkaerőhiány azonban még tovább súlyosbította az ápolási-gondozási szolgáltatások folyamatosságának biztosítása és a világjárványra való megfelelő reagálás terén jelentkező komoly kihívást⁶¹.

A tagállamoknak nehézséget okoz a gondozók odavonzása és megtartása. A tartós ápolási-gondozási ágazatban **2030-ra várhatóan akár 7 millió állás nyílik majd meg az egészségügyi szakemberek⁶² és a személygondozást végzők számára⁶³**, és az uniós munkaerőpiac csak részben fedi majd le őket.

A tartós ápolást-gondozást végző munkavállalók legális lehetőségeit nemzeti szinten szabályozzák sokféle eltérő szabály és feltétel révén⁶⁴. Meg kell vizsgálni, hogy az uniós szint segíthetné-e, és ha igen, milyen mértékben, az alapvető fontosságú munkavállalók e kategóriájának az EU-ba való befogadását. Ez a javulás mind a tagállamok, mind a származási

⁶⁰ A munkavállalók 4,5 %-a az EU-n kívülről származik: Eurofound 2020, *Long-term care workforce: employment and working conditions (Tartós ápolást-gondozást végző munkaerő: foglalkoztatási és munkakörülmények)*, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2020/long-term-care-workforce-employment-and-working-conditions>; *Immigrant Key Workers (Kulcsfontosságú bevándorló munkavállalók): Their Contribution to Europe's COVID-19 Response (Hozzájárulásuk a Covid19-járványra adott európai válaszcselekedésekhez)*, JRC, 2020.: <https://ec.europa.eu/jrc/en/news/crucial-contribution-migrant-workers-europes-coronavirus-response>: a migránsok a személygondozást végzők 10,3 %-át tették ki. Az egészségügyi ágazatban dolgozó bevándorló munkavállalókról szóló részletes tanulmányt lásd: Grubanov-Boskovic, S., Ghio, D., Goujon, A., Kalantaryan, S., Belmonte, M., Scipioni, M., Conte, A., Gómez-González, E., Gomez Gutierrez, E., Tolan, S., Martinez Plumed, F., Pesole, A., Fernandez Macias, E. és Hernandez-Orallo, J., *Egészségügyi és tartós ápolási-gondozási munkaerő: demográfiai kihívások, valamint a migráció és a digitális technológia lehetséges hozzájárulása*, EUR 30593 EN, az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxembourg, 2021., ISBN 978-92-76-30233-9 (online), 978-92-76-30232-2 (nyomtatott változat), doi:10.2760/33427 (online),10.2760/234530 (nyomtatott változat), JRC121698.

⁶¹ Eurofound 2020., *Long-term care workforce (Tartós ápolást-gondozást végző munkaerő): employment and working conditions (foglalkoztatás és munkakörülmények)*.

⁶² Az informális gondozás igénybevétele tagállamonként 30 % és mintegy 85 % között váltakozik. A formális tartós ápolás-gondozást jellemzően képzett munkaerő biztosítja, és azt különböző keretek között (bentlakásos gondozás, hivatalos otthoni gondozás vagy félig bentlakásos ápolás) lehet nyújtani. A formális tartós ápolást-gondozást végző munkavállalók közé tartoznak a szociális gondozók (például a személygondozást végzők vagy tanácsadók) és az egészségügyi dolgozók (például a geriatriai szakápolók vagy más ápolók), valamint az olyan konkrét csoportok, mint a házi gondozók (az ellátásban részesülő háztartásában élő és gondozási támogatást nyújtó munkavállalók). A formális tartós ápolást-gondozást végző munkavállalók nagy többsége személyes gondozó, és a munkaerő nagy része bentlakásos ápolásban dolgozik. A legtöbb tartós ápolást-gondozást végző munkavállaló középfokú iskolai végzettséggel rendelkezik. Lásd az *Európai Bizottság 2021. évi jelentését a tartós ápolás-gondozásról: Tendenciák, kihívások és lehetőségek az idősödő társadalomban*.

⁶³ *Az Európai Bizottság 2021. évi jelentése a tartós ápolás-gondozásról: Tendenciák, kihívások és lehetőségek az idősödő társadalomban*.

⁶⁴ JRC, (*Healthcare and long-term care workforce: demographic challenges and potential contribution of migration and digital technology*) *Egészségügyi és tartós ápolási-gondozási munkaerő: demográfiai kihívások, valamint a migráció és a digitális technológia potenciális hozzájárulása*.

országok javát szolgálná, ugyanakkor biztosítaná az etikus munkaerő-toborzást és a magas szintű normákat.

A tehetséggondozási partnerségek támogathatják ezt a célkitűzést azáltal, hogy előmozdítják a tartós ápolást-gondozást végző munkavállalók képzését, valamint a partnerországokkal folytatott szélesebb körű együttműködést, többek között olyan módszerek kidolgozása terén, amelyek révén a külföldi szakemberek és a diaszpóra hozzájárulhatnak ahhoz, hogy a származási országban lehetőségeket teremtsenek⁶⁵. Ez segítene csökkenteni a képzett munkaerő elvándorlásának kockázatát a származási országok gondozási ágazataiban.

A koragyermekkori nevelés és gondozás kínálatának a barcelonai célkitűzések tervezett felülvizsgálata révén történő bővítése több tartós ápolás-gondozást végző munkavállalót tenne elérhetővé a munkaerőpiacon. Emellett a 2022-re tervezett európai gondozási stratégia részeként, valamint a szociális jogok európai pillérének megvalósításáról szóló cselekvési tervvel⁶⁶ és az idősödésről szóló zöld könyvvel⁶⁷ összhangban **a Bizottság elkezdte feltérképezni a nem uniós országokból érkező tartós ápolást-gondozást végző munkavállalók jogait és a tagállamokban való befogadásuk feltételeit, valamint az ezzel kapcsolatos igényeket, azzal a céllal, hogy fény derüljön egy uniós szintű legális befogadási rendszer kidolgozásának hozzáadott értékére és megvalósíthatóságára az ilyen munkavállalók vonzása érdekében**⁶⁸.

Ez az elemzés gondosan megvizsgálja majd az ilyen uniós szintű programok társadalmi és gazdasági hatásait, különösen az EU-ban tartós ápolást-gondozást végző munkavállalók munkakörülményeire, köztük fizetésére gyakorolt hatásokat. Figyelembe veszi továbbá a származási országokra gyakorolt hatást, és megvizsgálja a mindenki számára előnyös megállapodásokat lehetővé tevő lehetséges intézkedéseket. Ki lehetne dolgozni olyan képzési programokat is, amelyek célja az említett nem uniós országokban rendelkezésre álló személyzet létszámának növelése is. Az elemzés kiterjed majd **a munkaerő-felvételnek az Egészségügyi Világszervezet által szorgalmazott etikai normáira**⁶⁹ is.

4.2. A fiatalok mobilitásának előmozdítása

⁶⁵ Minden nyomonkövetési programnak figyelembe kell vennie az uniós kereskedelmi megállapodásokból eredő nemzetközi kötelezettségeket.

⁶⁶ <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/hu/>
<https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/hu/index.html>

⁶⁷ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12722-Demografiai-valtozasok-Europaban-zold-konyv-az-idosodesrol_hu https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12722-Demografiai-valtozasok-Europaban-zold-konyv-az-idosodesrol_hu

⁶⁸ Az uniós kékkártya által már lefedett, magas szintű képzettséggel rendelkező munkavállalók kivételével.

⁶⁹ *2010 WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel (A WHO 2010. évi globális magatartási kódexe az egészségügyi személyzet nemzetközi toborzásáról)*. [Microsoft Word - WHO global code of practice EN.doc](#)

Az **ifjúsági mobilitási programok** célja, hogy lehetőséget adjanak a fiataloknak arra, hogy egy másik országban éljenek, dolgozzanak és tapasztalatot szerezzenek, egyúttal előmozdítják a kulturális cseréket és erősítik az országok közötti kapcsolatokat. A világ különböző részein működő ifjúsági mobilitási programok általában bizonyos szintű végzettséggel rendelkező, harmadik országbeli (pl. 18 és 30 év közötti) fiatal állampolgárokat céloznak meg. Korlátozott és meg nem újítható ideig utazhatnak egy adott országba, és ott dolgozhatnak és tartózkodhatnak, ha elegendő pénzzel, egészség- vagy utasbiztosítással rendelkeznek, és nincsenek eltartottjaik. Az ilyen ifjúsági mobilitási programokra való jelentkezéshez nem szükséges az állásajánlat megléte.

Az **uniós ifjúsági mobilitási program** vonzóbbá teheti az EU egészét⁷⁰. Ennek érdekében lehetővé tenné a nem uniós országokból származó képzett fiatalok számára, hogy korlátozott (nem megújítható) ideig az Unióba költözzenek, hogy ott tartózkodjanak, utazzanak és munkát vállaljanak. A feltételek (életkor, képzettségi szint és elegendő forrás) hasonlóak lennének a nemzeti programok feltételeihez. Ezek a programok uniós szinten szabályozhatnák a befogadási feltételeket és eljárásokat, valamint a programban részt vevő nem uniós országok fiatal állampolgárainak jogait. A képzett fiatalok eredményesebb odavonzása és a méretgazdaságosság elérése érdekében a tagállamokkal közösen meg lehetne vizsgálni, hogy biztosítható-e az EU-n belüli mobilitáshoz való jog e fiatalok számára⁷¹.

Fontos, hogy megnyíljanak a lehetőségek az utazásra és a munkavállalásra, hogy új tapasztalatokat szerezzenek és fejlesszék készségeiket külföldön. Ez nemcsak a nem uniós országok fiatal állampolgáira vonatkozik, hanem a fiatal uniós polgárokra is. Ezért az európai ifjúsági mobilitási programot ki kell egészíteni **a nem uniós országokkal kötött, a befogadási feltételekre és jogokra vonatkozó kölcsönös megállapodásokkal vagy egyezségekkel**, ugyanakkor meg kell hagyni a lehetőséget a tagállamoknak arra, hogy az EU-ba érkező, befogadott fiatalokra vonatkozó kvótákat állapítsanak meg.

A Bizottság meg fogja vizsgálni egy európai ifjúsági mobilitási program kidolgozásának megvalósíthatóságát, áttekintve a különböző lehetőségeket, különösen a viszonyosságot lehetővé tevő, nem uniós országokkal kötött megállapodások esetében⁷². Ez a folyamat 2022 harmadik negyedében indul az Európai Migrációs Fórumon, amely összegyűjti a migrációval kapcsolatos kérdéseket és meghívja az ifjúsági érdekelt feleket; ily módon hozzájárul az ifjúság 2022-es európai évének átfogó célkitűzéseéhez.

4.3. Az induló innovatív vállalkozásokat alapító személyek uniós szintű befogadásának megkönnyítése

⁷⁰ OECD, *Recruiting Immigrant Workers – Europe 2016 (A bevándorló munkavállalók toborzása – Európa 2016)*.

⁷¹ Anélkül, hogy vízumot kellene igényelniük minden olyan ország esetében, ahol dolgozni kívánnak.

⁷² Minden nyomkövetési programnak figyelembe kell vennie az uniós kereskedelmi megállapodásokból eredő nemzetközi kötelezettségeket.

Az elmúlt években mind az EU-ban, mind világszerte nőtt az **„innovatív vállalkozók” és az induló innovatív vállalkozások alapítói számára létrehozott nemzeti befogadási rendszerek száma**⁷³.

Ezek a programok olyan ösztönzőkből állnak, mint a külföldi innovatív vállalkozóknak szóló különleges vízumok vagy tartózkodási engedélyek. Valamennyi program közös jellemzője, hogy egy bizonyos típusú vállalkozást céloznak meg, azaz innovatívak, méretezhetőek és/vagy hozzáadott értéket képviselnek a nemzetgazdaságban vagy az üzleti környezetben⁷⁴.

Az induló vállalkozások és a vállalkozói készségek általában elősegítik az EU gazdasági fejlődését és innovációját. Központi szerepet játszanak **az EU fenntartható és digitális gazdaságra való kettős átállásában** is. Ezzel összefüggésben az integrációról és a befogadásról szóló cselekvési terv kiemelte a migráns vállalkozók jelentős mértékű hozzájárulását a gazdasági növekedéshez és a munkahelyteremtéshez, valamint a Covid19 utáni helyreállítás támogatásában betöltött szerepüket.

Az uniós intézkedések tovább könnyíthetnék az innovatív vállalkozók és vállalkozásalapítók hozzáférését az egész uniós egységes piachoz azáltal, hogy támogatják befogadásukat és vállalkozásuk létrehozását. Ezek az intézkedések segítenének a legkiválóbb tehetségek vonzásában, és ezáltal előmozdítanák az innovációt és a vállalkozói szellemet az EU-ban. Ez összhangban lenne az **európai innovációs tervvel** és a vállalkozások létrehozásához nyújtott általános uniós támogatással. Ez az általános támogatás magában foglalja a vállalkozásbarát környezet kialakítását, a vállalkozói készség előmozdítását, az új piacokhoz való hozzáférés és a nemzetközivé válás javítását, a forráshoz jutás megkönnyítését, valamint a kis- és középvállalkozások versenyképességének és innovációjának támogatását⁷⁵. A Bizottság azon is dolgozik, hogy támogassa az Ukrajnából érkező, lakóhelyüket elhagyni kényszerült személyek között a vállalkozókat, különös tekintettel azokra az intézkedésekre, amelyek segítik őket abban, hogy saját vállalkozást indítsanak az EU-ban.

⁷³ A kékkártya-irányelv felülvizsgálatát alátámasztó hatásvizsgálat magában foglalta az induló vállalkozások alapítói és vállalkozói célzó programok feltérképezését (https://ec.europa.eu/home-affairs/what-is-new/work-in-progress/initiatives/avzbt_intro_en). Az EMH által készített tanulmány 2019 végén frissítette ezt a feltérképezést <https://emnbelgium.be/sites/default/files/publications/Migratory%20Pathways%20for%20Start-Ups%20and%20Innovative%20Entrepreneurs%20in%20the%20European%20Union.pdf>.

⁷⁴ 11 tagállam írja elő üzleti terv benyújtását. Az egyéb befogadási feltételek közé tartozik a minimális szintű tőke rendelkezésre állása, a szponzori vagy támogatási programban való részvétel, az elegendő forrás igazolása, a biztosítás, a képesítés bizonyos szintje és/vagy a nyelvtudás.

⁷⁵ Lásd például az [egységes piac programot](#), a [kkv-stratégiát](#) és a [Horizont Európa](#) keretében az innovációhoz nyújtott támogatást, az [Enterprise Europe Network](#) hálózatot, az [Erasmus fiatal vállalkozóknak szóló programot](#), az [uniós klaszterpolitikát](#), az [európai digitális innovációs központokat](#), a [Startup Europe kezdeményezést](#), az [Európai Startup Nemzetek Szövetségét](#) stb.

A közelmúltbeli kezdeményezésekre (az Európai Növekedési Kiáltvány a Tanács francia elnöksége alatt⁷⁶) építve lehetőség nyílik arra, hogy újraindítsuk a megbeszéléseket⁷⁷ valamennyi érintett intézménnyel és érdekelt féllel, hogy felmérjük a külföldi innovatív vállalkozók befogadásával kapcsolatos további konkrét uniós szintű fellépés lehetőségeit. Az uniós támogatás a nemzeti programok támogatásának formáját öltheti, többek között az információcsere megkönnyítése révén. Az innovatív vállalkozóknak szóló új uniós vízum jelentőségét is megvizsgálják, a nemzeti rendszerekből merítve, különös tekintettel a legígéretesebb és leginnovatívabb vállalkozók kiválasztására vonatkozó kritériumokra. Ezeket a lehetőségeket a tagállamokkal és az érdekelt felek kezdeményezéseivel szoros együttműködésben fogják megvitatni, többek között az Európai Innovációs Tanács fóruma és az **Európai Startup Nemzetek Szövetsége** keretében. Ez a szövetség a Bizottság 2020. évi kkv-stratégiájának⁷⁸ szakpolitikai kezdeményezése, az induló innovatív vállalkozásokra vonatkozó uniós szabvány „végrehajtási eszköze”, amelynek célja, hogy mozgósítsa a tagállamokat az olyan bevált gyakorlatok megosztására és elfogadására, amelyek növekedésbarát környezetet biztosítanak a csúcstechnológiát alkalmazó kkv-k számára, ideértve a tehetséges munkavállalók EU-ba vonzásával és megtartásával kapcsolatos bevált gyakorlatokat is.

5. KÖVETKEZTETÉS

Ez a közlemény pragmatikus és fokozatos megközelítést vázol fel a jogszerű migrációra vonatkozó ambiciózus és fenntartható uniós politika felé, amely vonzza a munkaerőhiány kezeléséhez szükséges képzett és tehetséges munkavállalókat, és reagál az európai demográfiai változásokra. Az intézkedések támogatni fogják az EU Covid19 utáni gazdasági helyreállítását, valamint a digitális és zöld átállást, és biztonságos, Európába irányuló eljutási lehetőségeket hoznak létre, miközben csökkentik az irreguláris migrációt.

A képzett és tehetséges munkavállalók vonzása érdekében az EU-nak vonzóbb és hatékonyabb rendszert kell kiépítenie. Ehhez felül kell vizsgálni a jogszabályi keretet, meg kell erősíteni a partnerországokkal folytatott együttműködést, javítani kell a munkaerő-migráció irányítását valamennyi kulcsfontosságú érdekelt fél bevonásával, valamint – előretekinthető – új cselekvési területeket kell kidolgozni.

⁷⁶ Szándéknyilatkozat – Making Europe the Land of Tech Talent (Legyen Európa a technológiai tehetség gondozás központja) (22/02/08) (<https://presidence-francaise.consilium.europa.eu/en/news/press-release-scale-up-europe-spurs-collective-action-to-accelerate-european-tech/>).

⁷⁷ Lásd a 9510/16 tanácsi következtetéseket.

⁷⁸ <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/news/sme-strategy-launched-european-commission>.

A Bizottság teljes mértékben eleget fog tenni szerepének ezen új megközelítés kialakításában és végrehajtásában, és határozott szerepvállalásra és elkötelezettségre szólít fel minden érintettet: az Európai Parlamentet, a Tanácsot és a tagállamokat, a gazdasági és társadalmi szereplőket, az egyéb érintett érdekelt feleket és az érintett partnerországokat.

E célból a Bizottság 2022 harmadik negyedében magas szintű konferenciát szervez. A konferencia elindítja a munkaerő-migrációval foglalkozó új uniós platformot, és még inkább előkészíti egy fenntartható uniós jogszerű migrációs politika létrehozását.

MELLÉKLET

Az uniós tehetségbázisra vonatkozó gyakorlati intézkedések

Az alábbi melléklet felvázolja az uniós tehetségbázis lehetséges módozatait. A jelentés az OECD megvalósíthatósági tanulmányának elemzésére és ajánlásaira, valamint az érintett bizottsági szolgálatokkal folytatott feltáró megbeszélésekre épül.

Az uniós tehetségbázis egy olyan **internetes portálra** épülhetne, amely lehetővé tenné a nem uniós országokból származó pályázók számára, hogy kifejezzék érdeklődésüket az EU-ban való munkavállalás iránt. A pályázóknak online profilt kell létrehozniuk, és be kell mutatniuk a szükséges dokumentumokat, amelyek igazolják készségeik, képzettségük és szakmai tapasztalatuk szintjét⁷⁹. Még el kell dönteni, hogy a pályázóknak a profiljuk létrehozásakor fel kell-e tölteniük a képesítésüket igazoló dokumentumokat. Alternatív megoldásként – legalább az első szakaszokban – létre lehet hozni egy olyan profilt, amelyhez még nem csatoltak dokumentumokat. Ezen alternatív megoldás esetében a felhasználók továbbra is elhelyezhetnek olyan hivatkozást, amely a harmadik felek adatbázisaiban található, részletesebb információkat tartalmazó profilokra mutat, vagy dönthetnek úgy, hogy az összehangolási és kiválasztási folyamathoz igazoló dokumentumokat töltenek fel. Az Europass-platformmal való kapcsolatok kialakításának lehetőségét is meg kell vizsgálni.

A pályázók profilját az uniós tehetségbázisban részt vevő **nemzeti hatóságok által elfogadott egyértelmű felvételi kritériumok alapján előzetes szűrésnek** lehetne alávetni. Ezek a részt vevő tagállamokkal együtt meghatározandó kritériumok az oktatás, a nyelvismeret, a szakmai készségek vagy tapasztalat meghatározott szintjein alapulhatnak. Az uniós munkaerőpiac sajátos igényeinek kielégítése érdekében ezeket össze lehetne kapcsolni a nemzeti vagy regionális munkaerőpiacok, illetve különösen a munkaerőhiány által érintett ágazatok azonosított igényeivel és hiányával is. Az előszűréshez szoros koordinációra van szükség a részt vevő nemzeti hatóságok között, amelyet az Európai Bizottság is elősegít. Arról még döntést kell hozni, hogy az előszűrés automatizált lesz-e, és a profiljukon alapuló kiválasztási kritériumoknak megfelelő személyek további értékelés nélkül bekerülnének-e az uniós tehetségbázisba, vagy az alapul szolgáló dokumentumoknak a nemzeti kapcsolattartó pontok által végzett egyedi szűrésén kell-e alapulnia. Az első lehetőség azzal a kockázattal jár, hogy a tehetségbázist üres, hamis profilokkal töltik fel. Ezzel szemben az alternatív lehetőségnek az a veszélye, hogy visszatartja a potenciális pályázókat attól, hogy eredmények garantálása nélkül regisztráljanak és bőséges személyes adatokat szolgáltatassanak, különösen az első fejlesztési szakaszban.

⁷⁹ Az informatikai fejlesztést és beszerzési stratégiai döntéseket az Európai Bizottság Informatikai és Kiberbiztonsági Tanácsának előzetesen jóvá kell majd hagynia.

Az uniós tehetségbázisba be lehetne építeni a készségek és ismeretek (nyelv, számítógépes jártasság, egyéb humán készségek stb.) tanúsítására szolgáló jelenlegi és tervezett uniós szintű öntesztelő platformokat is.

Azok a pályázók, akik megfelelnek bizonyos pályázati feltételeknek, felvételre kerülnek az uniós tehetségbázisba. Ettől az időponttól kezdve **profiljuk az illetékes hatóságok és a potenciális munkáltatók számára betekintésre rendelkezésre áll majd**. A felvételi eljárásra az uniós tehetségbázison kívül kerül sor. Miután valamelyik tagállamban állásajánlatot kapnak, a pályázók a vonatkozó uniós vagy nemzeti migrációs rendszerek alapján tartózkodási engedélyt igényelhetnek. Az uniós tehetségbázisba való belépés nem jelentene új jogszerű migrációs utat, és nem biztosítana jogot az EU-ba való belépésre. Az állományba felvett pályázóknak továbbra is tartózkodási engedélyt kell szerezniük ahhoz, hogy állásajánlat alapján munkát vállalhassanak valamely tagállamban. Az uniós tehetségbázis azonban olyan eszközként kerül kialakításra, amely segíti a tagállamokat és a munkáltatókat a tagállami munkaerőpiacok azon igényeinek kielégítésében, amelyeket a hazai munkaerő nem tud kielégíteni. A tagállamok igényeiknek megfelelően vehetnek részt ebben az eszközben.

Az uniós tehetségbázis az egyes részt vevő tagállamok **nemzeti kapcsolattartó pontjaira** fog támaszkodni. Ezek lehetnek bevándorlási hatóságok képviselői, a részt vevő tagállamok által kijelölt közjogi szervek, ideális esetben például állami foglalkoztatási szolgálatok, befektetési ügynökségek, a tehetséges munkavállalók közvetítői szervezetei (beleértve adott esetben a tagállamokban és a partnerországokban működő szakképzési központokat is), munkaügyi hivatalok stb. Ez lehetővé teszi szinergiák kialakítását és a munkaközvetítési és bevándorlási eljárások közötti koordináció előmozdítását. A nemzeti kapcsolattartó pontok áttekinthetnék a regisztrált készségeket, és kapcsolatba hozhatnák a felvett személyeket az érintett tagállambeli érdekelt munkáltatókkal vagy megismertethetnék velük a megfelelő állásajánlatokat. Ugyanakkor anonimizált formában áttekintés céljából nyilvánosan hozzáférhetővé lehet tenni egy adott készségnek megfelelő profilok számát, hogy a potenciális munkáltatók keresést végezhesenek. Ezek a munkáltatók így a megfelelő nemzeti kapcsolattartó ponton keresztül kapcsolatba léphetnének a megfelelő személyekkel.

Az uniós tehetségbázis fejlődésével párhuzamosan számos **további összetevő vagy funkció** fokozatosan bekerülhet a rendszerbe. Ezek magukban foglalhatják a tehetséges munkavállalók közvetítői portálját, amely célzott információkat és útmutatást nyújt a pályázóknak, a releváns betölthető álláshelyeket tartalmazó adatbázist, vagy egy álláskeresési vagy munkaközvetítési elemet. A munkaközvetítési rendszer összekapcsolná a pályázók profilját a legmegfelelőbb állásajánlatokkal, a két fél által szolgáltatott információk alapján. A potenciális migránsok és a munkáltatók közötti kapcsolatfelvétel az uniós tehetségbázison keresztül valósulna meg, míg a munkaerőfelvételre az uniós tehetségbázison kívül kerülne sor.

A Bizottság azt is vizsgálja, hogy miként lehetne **szinergiákat** kialakítani a jelenleg rendelkezésre álló egyéb eszközökkel, például az új Europass-platformmal, amely a gyorsan változó munkaerőpiacon támogatja az embereket karrierépítésben, a harmadik országbeli állampolgárok készségprofil-készítő uniós eszközével vagy a 43 országban létrehozott EURAXESS hálózatra épülő EKT-tehetségplatformmal, valamint a világszerte kutatóknak szolgáltatásokat nyújtó 8 nemzetközi központtal. Szinergiák alakíthatók ki a készségekkel kapcsolatos információgyűjtést biztosító eszközökkel, például az Európai Szakképzésfejlesztési Központ készségprofil-OVATE eszközével is.

Ez az eszköz naprakész információkkal szolgál a munkáltatók által leginkább igényelt készségekről és a készségkereslet tendenciáiról.

Az Ukrajna elleni orosz agresszív háború elől menekülőkre irányuló uniós tehetségbázis kísérleti kezdeményezés tapasztalataira építve az uniós tehetségbázis továbbra is nyitva állhat a **védelemre szoruló**k előtt is, akik rendelkeznek a regisztrációhoz szükséges képességekkel vagy készségekkel. Az eszköz célja elsősorban a nem uniós országokból származó tehetségek vonzása, de kiterjeszhető annak érdekében, hogy segítse a már az EU-ban tartózkodó menekülteket az uniós munkaerőpiacra való beilleszkedésben. Opcionálisan tovább lehetne bővíteni a már az EU-ban lévő személyek uniós tehetségbázisba való felvételének kritériumait is, hogy lehetővé váljon az EU-ban már rendelkezésre álló különböző szintű készségek azonosítása. Tekintettel az eszköz rugalmas jellegére és szervezeti felépítésére, ezeket a kiigazításokat a szükséges mértékben rugalmasan, akár ideiglenes jelleggel is végre lehet hajtani. Tervbe lehetne venni továbbá az uniós tehetségbázis aktív népszerűsítését a menekültközösségek körében, a nem uniós országokban is. Ez hasznos eszközzé tenné az uniós tehetségbázist, amely támogatást nyújtana munkához kapcsolódó kiegészítő tagállami lehetőségek igénybevételéhez⁸⁰.

⁸⁰ Az EU-n belüli védelem legális lehetőségeiről szóló, 2020. szeptember 23-i (EU) 2020/1364 bizottsági ajánlás felszólítja a tagállamokat, hogy mozdítsák elő ezeket a lehetőségeket annak érdekében, hogy több helyet biztosítsanak a jogszerű befogadáshoz, valamint hogy kiaknázzák a világ hatalmas menekültnépességének készségeit és képesítéseit.