C/2024/4067

2024.7.12.

Vélemény Európai Gazdasági és Szociális Bizottság

A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának a készségek és tehetségek mobilitásáról

(COM(2023) 715 final)

Javaslat – az Európai Parlament és a Tanács rendelete az uniós tehetségbázis létrehozásáról

(COM(2023) 716 final – 2023/0404 (COD))

Javaslat tanácsi ajánlásra: „Európa mozgásban" – tanulási mobilitási lehetőségek mindenki számára

(COM(2023) 719 final)

Az Európai Bizottság ajánlása a harmadik országbeli állampolgárok képesítéseinek elismeréséről

(C(2023) 7700 final)

(C/2024/4067)

Előadó: **Tatjana BABRAUSKIENĖ**

Társelőadó: **Mariya MINCHEVA**

Felkérés:	az Európai Unió Tanácsa: 2024.1.24. Európai Bizottság: 2023.12.21.
Jogalap:	az Európai Unió működéséről szóló szerződés 165., 166. és 304. cikke
Illetékes szekció:	Foglalkoztatás- és szociálpolitika, uniós polgárság szekció
Elfogadás a szekcióülésen:	2024.4.12.
Elfogadás a plenáris ülésen:	2024.4.25.
Plenáris ülésszak száma:	587.
A szavazás eredménye: (mellette/ellene/tartózkodott)	187/1/3

1. Következtetések és ajánlások

1.1. Az EGSZB hangsúlyozza, hogy a különböző tényezők – többek között a demográfiai kihívások és a kettős átállás – által előidézett munkaerő- és szakemberhiány komoly kihívást jelent a vállalatok működése és növekedése szempontjából. Ez különösen érvényes a hátrányos helyzetű régiókban ([1]). Rendkívül fontos, hogy az uniós tehetségbázis **praktikus, megbízható, könnyen használható eszköz** legyen, amely **vonzó a munkavállalók és a munkáltatók számára**, és támogatja az EU-ba irányuló méltányos és etikus **jogszerű munkaerő-migrációt**.

([1]) Az európai régiók tehetségpotenciáljának kiaknázása | EGSZB (europa.eu): https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/harnessing-talents-eu-regions

1.2. Az EGSZB arra kéri az Európai Bizottságot és a tagállamokat, hogy a szociális partnerekkel együttműködve tegyenek hatékony lépéseket az EU-n belüli munkaerőhiány csökkentésére, és biztosítsák, hogy aktív munkaerőpiaci intézkedések támogassák a minőségi munkahelyeket és a munkahelyteremtést az EU-ban, és tegyék vonzóvá ezeket a munkahelyeket minden munkavállaló számára, figyelembe véve a munkaerő- és szakemberhiányra vonatkozó uniós cselekvési tervet. Bizonyos szakmákban meg kell vitatni a munkaerőhiányt és a hiányszakmák azonosítását az ágazati és nemzeti szociális partnerekkel, figyelembe véve az adott szakma vonzóbbá tétele szempontjából kulcsfontosságú tényezőket, úgy mint a készségeket és a munkaközvetítést, a tisztességes béreket, a munkakörülményeket és a munkavállalók jóllétét, valamint a szakmai fejlődéshez való egyenlő hozzáférést.

1.3. Az EGSZB rámutat arra, hogy az EU területén már jelen lévő és az Unióban dolgozni kívánó harmadik országbeli állampolgárok (menedékkérők, munkavállalási engedéllyel nem rendelkező személyek, családegyesítési okokból az EU-ba belépő személyek) a potenciális munkavállalók eddig nem kellően kihasznált csoportját alkotják, amely segíthet a munkaerőpiaci igények kielégítésében. Ezeket az embereket támogatni kell munkaerőpiaci integrációjuk elősegítése érdekében.

1.4. Az EGSZB kéri a tagállamokat, hogy **biztosítsák, hogy a migráns és menekült munkavállalók valamennyi tagállamban befogadó környezetet találjanak**, és a szociális partnerekkel és a civil társadalmi szervezetekkel együttműködve törekedjenek a jogszerű migrációt övező, leginkább a szélsőjobboldali mozgalmak által generált diskurzus és narratíva megváltoztatására, a migrációval szemben tapasztalható ellenséges hozzáállás megszüntetésére, továbbá annak a szerepnek az elismerésére, amelyet a jogszerű migráció játszhat a munkaerőhiány, valamint a regionális egyenlőtlenségek kezelésében.

1.5. Az EGSZB azt javasolja, hogy az uniós tehetségbázist a tehetségpotenciál kiaknázására irányuló uniós kezdeményezéssel ([2]) együtt hajtsák végre annak érdekében, hogy elkerülhető legyen az Unión belüli és az Unióból kifelé irányuló agyelszívás olyan szakmákban, ahol munkaerőhiány van. A körkörös migráció e tekintetben is hasznos eszköz lehet.

Az uniós tehetségbázis létrehozásáról szóló rendeletre irányuló javaslatról

1.6. Az EGSZB szeretné, ha az uniós tehetségbázis hatékonyan és eredményesen kiegészítené a meglévő uniós és nemzeti eszközöket és gyakorlatokat annak érdekében, hogy segítse a harmadik országbeli állampolgárokat abban, hogy színvonalas munkahelyeket találjanak az Unióban, és támogassa a munkáltatókat e munkavállalók felvételében. A tehetségbázisnak biztosítania kell, hogy a migráns munkavállalók és az uniós munkáltatók tájékoztatást kapjanak a betartandó jogszabályokról, valamint jogaikról és kötelezettségeikről, például a munkahely rövidebb idő elteltével bekövetkező elvesztésének hatásaira vonatkozó szabályokról. Az Európai Bizottságnak – az Európai Munkaügyi Hatósággal együttműködve – gondoskodnia kell arról, hogy megfelelő intézkedések álljanak rendelkezésre az e kérdésekkel kapcsolatos tájékoztatásra.

1.7. Az EGSZB hangsúlyozza, hogy az uniós tehetségbázisnak a jó minőségű, a migránsok készségeinek és kompetenciáinak megfelelő munkát kell elősegítenie. Az ilyen munkavállalókra nem szabad úgy tekinteni, mint az Unió gazdaságai számára nyújtott áthidaló megoldásra, hanem ugyanolyan bánásmódban kell részesülniük, mint az uniós állampolgároknak, és ugyanolyan lehetőségeket kell biztosítani számukra karrierjük fejlesztése, valamint tanulmányaik és képzésük előmozdítása tekintetében, ha ez a szándékuk, továbbá meg kell adni számukra annak lehetőségét, hogy továbbra is az EU-ban éljenek.

1.8. Az EGSZB kiemeli, hogy az uniós tagállamokban való munkavállalással és a követelményekkel – többek között a képesítések elismerésével – kapcsolatos átlátható és megbízható információkat a munkavállalók és a munkáltatók számára egyetlen uniós honlapon kell biztosítani. Az Európai Munkaügyi Hatóság által jelenleg fejlesztett új „webeszköz” a nemzeti és uniós szintű – többek között az Európai Bizottság, az uniós ügynökségek stb. által létrehozott – információforrások konszolidálását célzó digitális eszköz lesz. A párosító algoritmus nem veheti figyelembe a munka szempontjából irreleváns személyes adatokat, például a nevet, az életkort, a nemet, az állampolgárságot vagy az illetőség szerinti államot. A vállalatoknak harmadik országbeli állampolgárok felvételekor igénybe kell tudniuk venni az uniós tehetségbázis jelentette segítséget.

([2]) COM(2023) 32 final.

1.9. Az EGSZB hangsúlyozza, hogy az uniós tehetségbázis létrehozásának **az összevont engedélyről szóló irányelv** ([3]) **és a huzamos tartózkodási engedéllyel rendelkező személyekről szóló irányelv** ([4]) felülvizsgálatára kell épülnie annak érdekében, hogy a migráns munkavállalók számára biztosított legyen a munkavállalási és tartózkodási engedélyekhez való hatékony és időben történő hozzáférés, valamint érvényesüljenek az uniós munkaügyi normák. A tehetségbázisban részt vevő tagállamokat arra is ösztönzik, hogy kövessék a tagállamok és a szociális partnerek által a harmadik országbeli képesítések elismeréséről szóló európai bizottsági ajánlásban foglalt, nemzeti és ágazati szinten elfogadott javaslatokat.

1.10. Az EGSZB üdvözli a javasolt rendelet rendelkezéseit, ugyanakkor kiemeli, hogy különös figyelmet kell fordítani a csalásra érzékeny ágazatokra, ahol a migráns munkavállalók különösen kiszolgáltatottak, és magas a munkaerő kizsákmányolásának és a visszaélésnek a kockázata.

1.11. Az EGSZB úgy véli, hogy tisztázni kell a közvetítők és az ügynökségek szerepét, beleértve az alvállalkozói tevékenységet is, mivel jelenleg sok munkáltató nemzeti szinten igénybe veszi szolgáltatásaikat.

1.12. A kezdeményezés nem eredményezhet megnövekedett adminisztratív terheket azon munkáltatók számára, akik kérik a székhelyük szerinti tagállam uniós tehetségbázisának nemzeti kapcsolattartó pontját, hogy továbbítsa állásajánlataikat az uniós tehetségbázis informatikai platformjára. Az üres álláshelyeket egy egyszerű kiegészítő funkcióval kellene átvezetni a nemzeti állami foglalkoztatási szolgálatoktól az uniós tehetségbázisba. A magán munkaközvetítő ügynökségek lehetséges szerepét is mérlegelni kell.

1.13. Kötelezettségszegés esetén a munkáltatók hozzáférésének felfüggesztését az időtartam és arányosság tekintetében az érintett jogsértésnek megfelelően kell meghatározni. Hasonló korlátozásokat kell fontolóra venni azon harmadik országbeli állampolgárok esetében, akik visszaélnek az EU-ban való jogszerű tartózkodáshoz és munkavállaláshoz való jogukkal.

1.13.1. A demokratikus kormányzás kulcsfontosságú annak biztosításához, hogy a munkaerő-migrációs politikákat és eszközöket a munkavállalókra és a munkáltatókra szabják és azok e politikák alakításában részt vegyenek. Az EGSZB üdvözli, hogy a végrehajtással foglalkozó irányítócsoportba európai ágazatközi szociális partnereket is bevonnak majd. A kezdeményezésnek arra kell ösztönöznie a tagállamokat, hogy vonják be az ágazatközi és ágazati szintű szociális partnereket, valamint a migránsokkal foglalkozó, érintett civil társadalmi szervezeteket, csakúgy mint az oktatás és képzés érdekelt feleit a nemzeti szintű vitákba és döntésekbe, különösen a hiányszakmák azonosítása, valamint a tehetségbázis működésének értékeléséről szóló időszakos visszajelzések biztosítása tekintetében.

Az Európai Bizottság harmadik országbeli állampolgárok képesítéseinek elismerésére vonatkozó ajánlásáról

1.14. Az EGSZB hangsúlyozta, hogy a harmadik országokból származó munkavállalók készségeit és kompetenciáit fel kell mérni és gyorsan érvényesíteni kell annak érdekében, hogy készségeiket tanúsítsák, és szükség esetén megszerezhessék képesítésüket (pl. a szabályozott szakmák esetében). Az eljárásoknak a kérelmezőkre nehezedő adminisztratív bizonyítási teher csökkentésére kell irányulniuk, különösen abban az esetben, ha a dokumentumokat hátrahagyták, vagy azok elvesztek a migrációs út során.

1.14.1. Az EGSZB üdvözli, hogy a közlemény emlékezteti a tagállamokat arra, hogy a szakmai képesítések elismeréséről szóló irányelv alkalmazható a harmadik országbeli állampolgárok képesítéseinek és az EU-ban szerzett képesítéseknek az elismerésére is, ha a tagállamok által meghatározott egyes szakmákban („kiemelt szabályozott szakmák”) munkaerőhiány tapasztalható. Az EGSZB kéri, hogy szükség esetén gyors és átlátható értékelési és elismerési eljárások révén támogassák azoknak a belépését, akik **szabályozott** szakmákban szeretnének dolgozni az uniós tagállamokban. Ugyanakkor a munkahelyek és a szolgáltatások minőségének biztosításához szükséges feltételek a képesítéssel és készségekkel kapcsolatos követelmények teljesítésében rejlenek. Ezért fontos, hogy a potenciális munkavállalók tiszteletben tartsák a tagállamok képesítési minimumkövetelményeit annak érdekében, hogy bizonyos szabályozott hiányszakmákat betölthessenek.

1.14.2. Az EGSZB kiemeli annak lehetőségét, hogy legalább kilenc országban elfogadott közös képzési keretekkel egyszerűsítsék a szakmákhoz való hozzáférést, ami hozzájárulhat egyes szabályozott szakmákban a képesítések automatikus elismeréséhez uniós szinten. Ez segítheti a harmadik országbeli állampolgárokat abban, hogy koherensebb módon kapják meg az elismerést valamennyi uniós tagállamban.

([3]) COM(2022) 655 final.
([4]) COM(2022) 650 final.

1.15. Az EGSZB úgy véli, hogy fontos megbízható tájékoztatást nyújtani a harmadik országbeli állampolgárok számára arról, hogy milyen ügynökségek, szociális partnerek és érdekelt felek segíthetik őket a munkaerőpiacra való belépésben és a jó minőségű munkahelyek megszerzésében.

1.16. Az EGSZB rámutat, hogy a **nem szabályozott** képesítésekkel rendelkező harmadik országokból érkező szakemberek felvételekor a munkáltatók és az állami foglalkoztatási szolgálatok alapvető szerepet játszanak az egyenlő bánásmód biztosításában annak elemzése során, hogy a harmadik országbeli állampolgár tanulási és munkatapasztalata releváns-e a munkakör szempontjából. Ilyen esetben fel kell mérni készségeiket és a „készségek elsődlegessége" megközelítést kell alkalmazni.

1.17. Az EGSZB kéri a tagállamokat, hogy az elismerés és a képzés ideje alatt nyújtott megfelelő támogatás révén biztosítsák a **szabályozott szakmákba** való tisztességes belépést a harmadik országbeli állampolgárok számára. A tagállamoknak a képzést minden harmadik országbeli állampolgár számára elérhetővé kell tenniük – nem csupán a kiemelt szabályozott szakmákat megcélzók számára –, mivel ez egy szociális jog és a jó minőségű foglalkoztatáshoz, a karrierfejlesztéshez és a társadalmi befogadáshoz vezető út.

Az „Európa mozgásban" – tanulási mobilitási lehetőségek mindenki számára című tanácsi ajánlásra vonatkozó javaslatról

1.18. Az EGSZB rámutat arra, hogy az Unión belüli tanulási célú mobilitásnak az Unióhoz való tartozás érzésének erősítésére kell irányulnia. Az EGSZB sajnálatát fejezi ki amiatt, hogy az uniós polgároknak csupán 15 %-a vett részt más uniós országban folytatott tanulmányokban, képzésben vagy tanulószerződéses gyakorlati képzésben, és hangsúlyozza, hogy minden diák és tanár számára egyenlő hozzáférést kell biztosítani a mobilitáshoz valamennyi oktatási ágazatban, különösen a szakképzésben.

1.19. Az EGSZB arra kéri a tagállamokat, hogy biztosítsák az iskolákba és oktatási intézményekbe történő állami beruházásokat, hogy azok képesek legyenek minőségi és megbízható iránymutatást és tanácsadást nyújtani a karrierfejlesztést és az egész életen át tartó tanulást támogató tanulási célú mobilitási lehetőségekkel kapcsolatban. Ezeknek szabadon hozzáférhetőnek kell lenniük annak érdekében, hogy a tanulókat arra ösztönözzék, hogy megpályázzanak tanulási célú mobilitási lehetőségeket egy másik uniós országban. Az EGSZB sürgeti a tagállamokat, hogy követeljék meg az oktatási és képzési intézmények tanulási célú mobilitási koordinátoraitól, hogy folyamatos párbeszédet folytassanak a szociális partnerekkel és más érdekelt felekkel.

1.19.1. Az EGSZB arra kéri a tagállamokat, hogy a helyettesítés és a tanárhiány problémájának leküzdése révén biztosítsák a tanárok tanulási célú mobilitását. A szakmát a minőségi oktatás érdekében jó munkakörülmények, méltányos fizetés, a minőségi alapképzéshez való hozzáférés, folyamatos szakmai fejlődés és karrierfejlesztés biztosításával vonzóvá kell tenni.

1.19.2. Az EGSZB arra kéri az Európai Bizottságot, hogy biztosítson megfelelő finanszírozást, amely tükrözi az Erasmus-mobilitásban való részvétel valós költségeit a tanulók, tanárok és oktatók vonatkozásában, garantálva a fizetések és egyéb juttatások – többek között nyugdíjak – hordozhatóságát a folyamatos szakmai fejlődésük során nemzetközi mobilitásban részt vevő felnőtt tanulók és tanárok számára. Kulcsfontosságú a szociális partnerek bevonása ennek nyomon követésébe és a problémák megoldására vonatkozó döntések meghozatalába.

1.20. Az EGSZB arra kéri az Európai Bizottságot, hogy állítsa vissza az európai szociális partnerek és az érdekelt felek szerepét az Erasmus+ program éves prioritásait meghatározó Erasmus+ bizottságban. Az EGSZB sürgeti a tagállamokat, hogy az érdekelt felekkel és a szociális partnerekkel együttműködve dolgozzák ki a kezdeményezésre vonatkozó nemzeti cselekvési terveiket.

2. Általános megjegyzések

2.1. A tehetségek mobilitásával foglalkozó csomag számos szakpolitikai kezdeményezést tartalmaz az uniós és nem uniós állampolgárok oktatási és foglalkoztatási célú mobilitására és migrációjára vonatkozóan. A csomag hatással lesz a migrációval, a foglalkoztatással, a képesítésekkel és a nemzetközi oktatási mobilitással foglalkozó nemzeti szakpolitikákra, hogy lehetséges megoldásokat javasoljon a jelenlegi munkaerő- és szakemberhiánnyal kapcsolatos intézkedések kidolgozására.

2.2. E különböző – és különösen a harmadik országokból érkező migrációval kapcsolatos – kezdeményezéseken belül az emberi jogokat prioritásként kell kezelni, és azokat a munkavállalókkal szembeni egyenlő bánásmódnak és egyértelmű munkaerőpiaci célkitűzéseknek kell támogatniuk.

2.3. Sok szakma, köztük szabályozottak is, hiányszakmák az uniós országokban. A „tehetségek" mobilitásának a munkahelyi mobilitással való összekapcsolása aggályokat vet fel azzal kapcsolatban, hogy a kezdeményezés miként fogja elkerülni az – Unión belüli és a globális – agyelszívást azokban a szakmákban, ahol munkaerőhiány tapasztalható. E tekintetben a csomagnak a tehetségpotenciál kiaknázására irányuló uniós kezdeményezéssel összefüggésben kell működnie.

3. **Részletes megjegyzések**

3.1. *Az uniós tehetségbázis létrehozásáról szóló rendeletre irányuló javaslat*

3.1.1. Az uniós tehetségbázis lesz az első uniós szintű **önkéntes megfeleltetési eszköz** az érdeklődő tagállamok számára, amely nyitva áll az „alacsonyan, a közepesen és magasan képzett álláskeresők" előtt. Csak az ezekben a tagállamokban letelepedett munkáltatók tehetnek közzé állásajánlatokat. Az eszköz támogatni fogja továbbá a **Marokkóval, Tunéziával, Egyiptommal, Pakisztánnal és Bangladessel** indított **tehetséggondozási partnerségek** megvalósítását is. A megfeleltetési funkciót úgy kell felépíteni, hogy a munkavállalók és a munkáltatók között olyan összepárosításokat javasoljon, amelyek megfelelnek a munkavállaló készségeinek és képzettségének, valamint a munkáltató igényeinek.

3.1.2. Bár a tehetségbázis nem biztosít konkrét belépési útvonalat az EU-ba a munkavállalási és tartózkodási engedélyek megszerzése tekintetében, a tehetségbázis állományába belépő munkavállalók számára tanácsadást és támogatást kell biztosítani a fogadó tagállamban az egészségügyi ellátáshoz, a lakhatáshoz, valamint a továbbtanuláshoz és képzéshez való hozzáférés tekintetében. Fontos továbbá, hogy a tehetségbázis biztosítsa, hogy a migráns munkavállalók és a munkáltatók tájékoztatást kapjanak a követendő jogszabályokról, valamint jogaikról és kötelezettségeikről. Az Európai Bizottságnak ösztönöznie kell a közös szabványok elfogadását az információszolgáltatás terén.

3.1.3. Az uniós tehetségbázissal kapcsolatos előrelépésnek **az összevont engedélyről szóló irányelv és a huzamos tartózkodásról szóló irányelv** felülvizsgálatára kell épülnie annak érdekében, hogy javítsa a migráns munkavállalók munkavállalási és tartózkodási engedélyekhez való hozzáférését, valamint az uniós munkaügyi normák érvényesítését. Az EU területén már jelen lévő és az Unióban dolgozni kívánó harmadik országbeli állampolgárok (menedékkérők, munkavállalási engedéllyel nem rendelkező személyek, családegyesítési okokból az EU-ba belépő személyek) a potenciális munkavállalók eddig nem kellően kihasznált csoportját alkotják, amely segíthet a munkaerőpiaci igények kielégítésében.

3.1.4. A tehetségbázisnak olyan megbízható eszközzé kell válnia, amelynek naprakész profiljai legalább angol nyelven hozzáférhetők a munkáltatók és a munkavállalók számára, és amely elősegíti a migráns munkavállalók és az uniós munkalehetőségek találkozását. Ez magában foglalja, hogy az eszköz a meghirdetett állásra vonatkozóan az álláskereső készségeinek és képesítéseinek megfelelő összepárosításokat javasol. Ezért ennek során többet kell tenni a külföldön és/vagy a nem formális és informális tanulási környezetben szerzett képesítések és készségek elismerése terén is.

3.1.5. Különös figyelmet kell fordítani a csalásra érzékeny ágazatokra, ahol a migráns munkavállalók különösen kiszolgáltatottak, és magas a munkaerő kizsákmányolásának és a visszaélésnek a kockázata. A tehetségbázist úgy kell kialakítani, hogy tisztességes és etikus munkaerő-felvételi normákat biztosítson, beleértve a visszaélésszerű magatartás, a munkaerő-felvételi díjak és a levonások tilalmát. Tisztázni kell a közvetítők és az ügynökségek szerepét, beleértve az alvállalkozói tevékenységet is, mivel jelenleg sok munkáltató nemzeti szinten igénybe veszi szolgáltatásaikat.

3.1.6. A demokratikus kormányzás kulcsfontosságú annak biztosításához, hogy a munkaerő-migrációs politikákat és eszközöket a munkavállalókra és a munkáltatókra szabják és azok e politikák alakításában részt vegyenek. A végrehajtással foglalkozó irányítócsoportban európai ágazatközi szociális partnerek is részt vesznek majd. A tagállamoknak be kell vonniuk a szociális partnereket és az érdekelt feleket a nemzeti szintű vitákba és döntésekbe, különösen a hiányszakmák azonosítása, valamint a tehetségbázis működésének értékeléséről szóló időszakos visszajelzések biztosítása tekintetében.

3.1.7. A tehetségbázis és a tehetséggondozási partnerségek végrehajtása a munkaerő-migráció irányításának eszközeként a harmadik országokkal kötött kétoldalú munkaerő-migrációs megállapodásoktól és partnerségektől is függ. Az EGSZB hangsúlyozza, hogy ezeknek a partnerségeknek biztosítaniuk kell az EU-ba érkező migráns munkavállalók védelmét és jogait, valamint meg kell határozniuk a munkáltatók szerepét a munkaerő-migrációról szóló uniós irányelveknek megfelelően.

3.1.8. A kezdeményezés nem eredményezhet megnövekedett adminisztratív terheket azon munkáltatók számára, akik kérik a székhelyük szerinti tagállam uniós tehetségbázisának nemzeti kapcsolattartó pontját, hogy továbbítsa állásajánlataikat az uniós tehetségbázis informatikai platformjára.

3.1.9. Mind a tehetségbázisnak, mind a tehetséggondozási partnerségeknek foglalkozniuk kell az átláthatóság szükségességével, tájékoztatást nyújtva a hatályos uniós jogszabályokról, amely lefedi a szociális jogok, az utazási költségek és a minőségi szállás biztosítására vonatkozó felelősségi köröket, a munkavállalói és szakszervezeti jogokat, a panasztételi és jogorvoslati mechanizmusokat is, lehetőség szerint olyan fordítástámogató eszközök beépítésével, amelyek saját nyelven nyújtanak tájékoztatást a munkavállalók számára az adott munkáról, valamint a szociális partnerek és a civil társadalmi szervezetek által nyújtott támogatásról.

3.1.10. Munkaügyi vagy szociális jog szerinti kötelezettségei megszegése esetén a munkáltató uniós tehetségbázishoz való hozzáférése felfüggesztésének arányosnak kell lennie a jogsértéssel, és annak időben korlátozottnak kell lennie. A jogellenes gyakorlatok elkerülése érdekében hasonló szankciókat kell előirányozni azon harmadik országbeli állampolgárok esetében is, akiknek az engedélyét a belépési követelmények megsértése miatt törölték.

3.1.11. Az Európai Bizottság javaslata szerint az 1. mellékletben szereplő hiányszakmák listája módosítható, ha azt jelentős számú tagállam kéri. A hiányszakmával kapcsolatos jogbizonytalanság elkerülése érdekében az Európai Bizottság két tagállam kérésére módosíthatja a listát.

3.2. *Az Európai Bizottság ajánlása a harmadik országbeli állampolgárok képesítéseinek elismeréséről*

3.2.1. Az EGSZB üdvözli, hogy az ajánlás olyan lehetséges megoldásokat javasol, amelyek a migráns munkavállalók előtt álló gyakorlati akadályok leküzdésével megkönnyítik a harmadik országbeli állampolgárok munkavállalását a készségek és kompetenciák érvényesítése, valamint a harmadik országbeli állampolgárok képesítéseinek elismerése révén. Az eljárásoknak a kérelmezőkre nehezedő adminisztratív bizonyítási teher csökkentésére kell irányulniuk, különösen abban az esetben, ha a dokumentumokat hátrahagyták, vagy azok elvesztek a migrációs út során.

3.2.2. A felvételi eljárás során kulcsfontosságú a méltányos bánásmód. A **nem szabályozott** képesítésekkel rendelkező harmadik országokból érkező szakemberek felvételekor a munkáltatók és az állami foglalkoztatási szolgálatok alapvető szerepet játszanak az egyenlő bánásmód biztosításában annak elemzése során, hogy a harmadik országbeli állampolgár tanulási és munkatapasztalata releváns-e a munkakör szempontjából. Ilyen esetben fel kell mérni készségeiket és a „készségek elsődlegessége” megközelítést kell alkalmazni. Az EGSZB ugyanakkor üdvözli, hogy az ajánlás arra ösztönzi a tagállamokat, hogy mérlegeljék, elvégzik-e a munkaerőpiaci teszteket, és ha igen, hogyan, annak érdekében, hogy azok a lehető leghatékonyabbak legyenek többek között a szociális párbeszéd mechanizmusain keresztül.

3.2.3. A **kiemelt szabályozott szakmák** esetében képesítések tisztességes és gyors értékelése és elismerése kulcsfontosságú a munkaerőpiaci igények szempontjából. A tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy azok a harmadik országbeli állampolgárok, akik kiemelt szabályozott szakmát kívánnak folytatni, megfelelő támogatásban részesüljenek az elismerés és a képzés időtartama alatt, és elejét kell venniük esetükben a határozott idejű munkaszerződéseknek, az alacsonyabb státusznak és alacsonyabb fizetésnek. A képzést valamennyi harmadik országbeli állampolgár számára elérhetővé kell tenni, nem csupán a kiemelt szabályozott szakmákra törekvők számára.

3.2.4. Elengedhetetlen a szabályozott szakmákban szerzett képesítésekkel kapcsolatos jobb információcsere az uniós és nem uniós országok között, például a minisztériumok és a szociális partnerek közötti kommunikáció révén. Az EGSZB üdvözli a tagállamok EU-n kívüli országokkal való együttműködés kialakítására való ösztönzését a harmadik országok képesítéseinek és követelményeinek megértése, valamint az összehasonlíthatósági adatbázisok kidolgozása érdekében. Az EGSZB rámutat, hogy ez alapvető fontosságú, különösen a szabályozott szakmák tekintetében, és az adatbázissal kapcsolatos munkát az európai képesítési keretrendszer tanácsadó csoportjában részt vevő minisztériumi csoportok, szociális partnerek és érdekelt felek közötti együttműködésnek kell irányítania, a szakmai képesítések elismerésével foglalkozó bizottsággal konzultálva.

3.2.5. A képesítések elismerése egyszerűsítést és átláthatóságot igényel, és döntő szerepet játszik az uniós munkaerőpiacon tapasztalható súrlódások csökkentésében. Az Európai Parlament és a Tanács 2005/36/EK ([5]) irányelve szerinti kérelmezési eljárás nemcsak időigényes és megterhelő lehet a kérelmezők számára, hanem költségekkel is jár a kérelmek benyújtása és a készségigények képzés révén történő teljesítése, miközben sem bérkompenzáció, sem munkanélküli ellátás nem garantált ebben az időszakban. Az EGSZB üdvözli a munkavállalókkal szembeni egyenlő bánásmód biztosítására irányuló lépéseket, arra kérvén a tagállamokat, hogy biztosítsák, hogy a nem uniós állampolgárok számára ([6]) a képesítések elismerésére irányuló kérelem költsége megegyezzen az uniós állampolgárokéval. Ugyanakkor a kérelmező harmadik országbeli állampolgárokat tájékoztatni kell arról, hogy hogyan igényelhetnek pénzügyi és adminisztratív támogatást a fogadó országban. Ha a kérelmező a saját országában a szabályozott szakma végzéséhez szükségesnél magasabb szintű képesítéssel és készségekkel rendelkezik, támogatást kell nyújtani a munkavállalónak a készségeinek és képzettségi szintjének megfelelő méltányos foglalkoztatáshoz.

3.3. *Javaslat tanácsi ajánlásra: „Európa mozgásban" – tanulási mobilitási lehetőségek mindenki számára*

3.3.1. Az EGSZB üdvözli az Erasmus program által támogatott tanulási célú mobilitási tapasztalatokban való részvétel szélesebb körű lehetőségét. Az EGSZB utal az „Uniós ismeretek oktatása" című véleményében ([7]) szereplő pontra, amely szerint az EU életképessége nagymértékben függ az erős európai identitástól és a polgárok Unióval való azonosulásától; a vélemény az Erasmus+ költségvetésének növelését javasolta az EU-hoz tartozás érzésének erősítése érdekében oly módon, hogy mindenki számára biztosítja a tanulási célú mobilitást, különösen a különböző társadalmi-gazdasági háttérrel rendelkezők körében. Felszólított arra, hogy minden jövőbeli Erasmus-projekt hangsúlyozza az EU megismerését, az uniós identitás kiépítését és az EU-val kapcsolatos generációk közötti tanulást, valamint a nyelvtanulást és a civil párbeszéd támogatását minden korosztály számára, beleértve a felnőtteket is.

3.3.2. Az EGSZB üdvözli a tanulási célú mobilitásban való részvételre vonatkozó új ágazati referenciaértékeket. Az új célok eléréséhez azonban hiányzik a kapcsolódó finanszírozás. Az ambiciózusabb célok közül néhányat a meghatározásuk módja tekintetében is felhígítottak (például: a felsőoktatásra vonatkozó célkitűzést növelték, de a mobilitás akkor is elismerhető, ha a korábbi 15 helyett csak három ECTS-t [európai kreditátviteli rendszer] foglal magában). Ugyanakkor a felnőtt tanulók tanulási célú mobilitására vonatkozó referenciaértékeket is meg lehetne határozni annak érdekében, hogy részt vehessenek egy másik uniós országban elismert folyamatos szakmai továbbképzésben. Az EGSZB üdvözli a tanulási célú mobilitást támogató szervezetek – például koordinátorok, kapcsolattartó pontok, nagykövetek és a tanulási célú mobilitással kapcsolatos célzott információs központok – létrehozására irányuló lépéseket.

3.3.3. Az EGSZB megjegyzi, hogy az Unión belüli tanulási célú mobilitás demokratikus irányítása kulcsfontosságú a kezdeményezés célkitűzéseinek eléréséhez. Az EGSZB üdvözli a javasolt „strukturális együttműködést az érdekelt felekkel a tanulási célú mobilitás területén ezen ajánlás végrehajtása érdekében", és rámutat arra, hogy az ilyen mobilitás megvalósítása érdekében az oktatási intézményeknek együtt kell működniük a tanulási célú mobilitás terén szakértelemmel és tapasztalattal rendelkező hálózatokkal.

3.3.4. Az EGSZB üdvözli, hogy a kezdeményezés igyekszik szélesíteni a tanárok és az oktatók tanulási célú mobilitását. A tanárok tanulási célú mobilitásának támogatása számos akadályba ütközik. Ilyen többek között az integrált mobilitási időszakok hiánya a tantervekben, a tanév eltérő struktúrája a tagállamokban, a nyelvtudás hiánya, a tanárok családi kötelezettségei, valamint a megfelelő helyettesítő tanárok és oktatók megszervezésének nehézségei. Emellett a korábbi Erasmus csereprogramokban való részvétel fő akadályait a nem megfelelő pénzügyi eszközök és az Erasmus-támogatások elégtelensége jelentette. Még ennél is fontosabb, hogy számos uniós országban tapasztalható tanárhiány; a tanulási célú mobilitáshoz való egyenlő hozzáférés úgy érhető el, ha elegendő tanár áll rendelkezésre a mobilitási programokban részt vevők helyettesítésére, ami kulcsfontosságú a minőségi oktatás biztosításához.

([5]) 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.).

([6]) Az Ukrajnából menekülők képesítéseinek elismeréséről szóló 2022. áprilisi ajánlást követően a tagállamok számos innovatív gyakorlatot vezettek be annak érdekében, hogy megkönnyítsék az ideiglenes védelemben részesülő személyek számára a készségek elismerését. E gyakorlatok közül néhány szerepel az ajánlás végrehajtásáról szóló európai bizottsági értékelésben. Belgium, Portugália és Románia például mentesítette az ideiglenes védelemben részesülőket az elismerési eljárás díjának megfizetése alól. A legtöbb tagállami hatóság alternatív bizonyítási eszközöket is elfogadott. Ezek a gyakorlatok megismételhetők és bővíthetők.

([7]) Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye – Uniós ismeretek oktatása (feltáró vélemény a román elnökség felkérésére) (HL C 228., 2019.7.5., 68. o.).

Kelt Brüsszelben, 2024. április 25-én

az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság
elnöke
Oliver RÖPKE