C/2024/6867

2024.11.28.

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye

A demográfia hatása a szociális Európára

(saját kezdeményezésű vélemény)

(C/2024/6867)

Előadó: **Christa SCHWENG**

Közgyűlési határozat:	2024.1.18.
Jogalap:	az eljárási szabályzat 52. cikkének (2) bekezdése
Illetékes szekció:	„Foglalkoztatás- és szociálpolitika, uniós polgárság” szekció
Elfogadás a szekcióülésen:	2024.9.4.
Elfogadás a plenáris ülésen:	2024.9.18.
Plenáris ülésszak száma:	590.
A szavazás eredménye: (mellette/ ellene/tartózkodott)	154/2/8

1. Következtetések és ajánlások

1.1. Az EGSZB úgy véli, hogy a digitális és a zöld átállás mellett a demográfiai tendenciák is változásokat hozó kihívást jelentenek az európai társadalom számára.

1.2. Az Európai Unióban – bár nem az összes, de a legtöbb régióban – az elmúlt évtizedek során sikerült hosszú élettartamot, magas szintű oktatást és jólétet, valamint jó egészségi állapotot elérni. Mindeközben minden tagállamnak számos demográfiai kihívással kell szembenéznie, ilyen például a népesség csökkenése, az alacsony születési ráták, valamint a korcsoportok és a régiók közötti növekvő egyensúlyhiány, és ezeket mind kezelniük kell.

1.3. A demográfiai fejlemények hatással vannak a munkaerőpiacokra, a szociális védelmi és nyugdíjrendszerekre, valamint világszinten Európa geopolitikai pozíciójára.

1.4. Egy idősödő társadalom másfajta kihívásokkal néz szembe, mint egy kiegyensúlyozottabb koreloszlású társadalom. Ezeknek a kihívásoknak a kezeléséhez garantálni kell a méltósággal való megöregedéshez fűződő jogot, illetve életciklus szemléletet kell alkalmazni.

1.5. Az EGSZB a fenntarthatóbb társadalmi fejlődés elérésére többek között a születési ráták növelésére való törekvést, a munkaerőpiacban rejlő lehetőségek teljes körű kiaknázását, magas színvonalú, jól fizetett és produktív munkahelyekkel a munka kifizetődővé tételét, a munkafeltételek javítását, a hozzáférés általános biztosításával a gondozási és nyugdíjrendszerek reformját, a külföldi tehetségek bevonzására – hatékony integrációs intézkedésekkel – a legális migrációs lehetőségek kibővítését, a regionális és társadalmi felzárkózás előmozdítását, valamint az EU-ból való kivándorlás okainak elemzését javasolja.

1.6. Az EGSZB azt ajánlja, hogy az Európai Bizottságban a demográfiáért felelős európai biztos számára biztosítsanak megfelelő támogató struktúrát, és hogy az e területre vonatkozó kutatás és statisztikák biztosítása érdekében hozzanak létre egy európai demográfiai ügynökséget. Emellett az EGSZB azt kéri, hogy biztosítsanak elegendő finanszírozást az olyan meglévő ügynökségek számára, mint amilyen a Cedefop és az Eurofound, és legyen velük megfelelő együttműködés. Ez megkönnyítené a demográfiai szempontok figyelembevételét valamennyi releváns szakpolitikai területen és hatásvizsgálatban.

2. **Általános megjegyzések**

2.1. Az elmúlt évtizedekben az EU-ban sikerült hosszú élettartamot, magas szintű oktatást és jólétet, valamint jó egészségi állapotot elérni, a tagállamok mégis számos demográfiai kihívással néznek szembe – ideértve a stagnáló vagy akár csökkenő népességet, az alacsony születési rátákat, valamint a korcsoportok, illetve például a várható élettartam és a jó egészségben eltöltött időskor szempontjából a régiók közötti növekvő egyenlőtlenségeket –, amelyeket kezelniük kell.

2.2. A demográfiai változások jelentős hatást gyakorolnak a munkaerőpiacra, a szociális védelmi és nyugdíjrendszerekre, a társadalomra, valamint Európa súlyára a világban. A jelenlegi tendencia komoly kihívások elé állítja a fenntartható fejlődést. A cél a lakosság és a munkaerő stabil – és ezáltal fenntartható – fejlődése kell, hogy legyen.

2.3. Az EU 27 országának népessége 1960 és 2022 között 355 millióról 447 millióra nőtt. 1960 óta a világ népessége csaknem megháromszorozódott; következésképpen az EU 27 országának a világ népességéből való részesedése 11,7 %-ról 5,6 %-ra csökkent, és ez tovább folytatódik – 2100-ban már csak 4 % lesz ([1]). Az EU népessége 2010 óta alig nőtt, 2050-ig stagnálni fog a jelenlegi szinten, majd 2100-ra 419,5 millióra csökken ([2]). A 27 ország közül kilencnek a népessége már 2030-ra is csökkenni fog ([3]). Ezzel szemben a szomszédos Afrika lakossága 2100-ra megháromszorozódik.

2.4. A legfontosabb demográfiai tényezők a születési és a halálozási arány, a bevándorlás és a kivándorlás. A várható élettartam növekedése stabil, növekedést ösztönző tényező. Európában a várható élettartam rövidebb megszakításokkal (például a világjárvány idején) folyamatosan, 1950 és 2023 között 65-ről 79 évre nőtt, és 2100-ra várhatóan 89 évre emelkedik.

2.5. Az alacsony és az elmúlt években még tovább csökkent általános termékenységi arányszám negatív hatással van a népességváltozásra. 1975 óta nem érte el a 2,1-es reprodukciós szintet, és a születési ráta – szemben a 2016. évi 1,57-tel – 2022-ben 1,46 volt. A legtöbb uniós tagállam – néhány kelet-ázsiai országgal együtt – a világ legalacsonyabb termékenységi rátájú országai közé tartozik.

2.6. A **migrációs** statisztikák pozitív hatást gyakorolnak a népességváltozásra. Az ENSZ szerint 2021-ben 2,3 millióan vándoroltak be az EU-ba, 1,1 millióan vándoroltak ki, az EU-n belül pedig 1,4 millióan váltottak lakhelyet ([4]).

2.7. **A korcsoportok változásai**: Az EU-27 népességének korszerkezete is változik. 2002 és 2022 között a 65 év felettiek aránya 16 %-ról 21 %-ra, Portugáliában és Olaszországban pedig 24 %-ra emelkedett ([5]). A 20 év alattiak aránya 23 %-ról 20 %-ra csökkent. A munkaképes korúak (20–64 évesek) aránya kismértékben, 61 %-ról 59 %-ra csökkent. Az időskori függőségi ráta (a száz 15–64 évesre jutó 65 év felettiek száma) gyorsan változik: ez az arány a 2023-as 33,3:100-ról 2040-ig várhatóan 45,5:100-ra, 2100-ig pedig 59,7:100-ra emelkedik ([6]). Ez azt jelenti, hogy 100 munkaképes korú személynek 59,7 nyugdíjast kell eltartania.

2.8. **Országos és regionális különbségek**: Mostanáig a 65 év felettiek számának növekedése főként a várható élettartam növekedésének volt köszönhető, de a baby boom generációhoz tartozó korcsoportok fokozatos nyugdíjba vonulása miatt a tendencia felgyorsul, miközben sokkal kisebb korcsoportok születnek, illetve lépnek be a munkaerőpiacra. A „baby boom” Nyugat-, Közép- és Észak-Európában az 1960-as évek végéig, Dél-Európában az 1970-es évekig, Közép-Kelet-Európában pedig az 1990-es évek elejéig tartott. Ennek eredményeként Nyugat-, Közép- és Észak-Európában a baby boom generáció tagjai már elkezdtek nyugdíjba vonulni, míg Dél- és Közép-Kelet-Európában ez még várat magára.

([1]) Afrika részesedése a világ népességéből 1960 óta 9-ről 17 %-ra nőtt, 2100-ig pedig 38 %-ra fog emelkedni. Az ENSZ világnépességi kilátásai.
([2]) Eurostat.
([3]) Európai Bizottság, „The Impact of demographic change – in a changing environment”, 2023.
([4]) Migráció és menekültügy Európában – 2023. évi kiadás.
([5]) Európa demográfiája, 2023. évi kiadás.
([6]) Az időskorú eltartottak arányának előrejelzése.

2.9. Az egész EU-ra vonatkozó népességi adatok változása jelentős nemzeti különbségeket rejt: a termékenységi arány igencsak eltérő (a legmagasabb 1,84 Franciaországban, a legalacsonyabb 1,22 Máltán). Emellett különösen a közép-kelet-európai országokban tömeges nettó kivándorlás tapasztalható, míg a nyugat-, közép- és észak-európai országokba tömeges nettó bevándorlás tapasztalható mind uniós, mind Unión kívüli országokból. A tagállamokon belül is jelentős a migráció, az emberek különösen a peremterületekről a központi területekre vándorolnak.

3. **A népesség elöregedésének hatásai**

3.1. A demográfiai tendencia jelentős kihívások és feladatok elé állít bennünket. Ez komoly következményekkel jár a politikára, a gazdaságra, a társadalomra és az egyénekre nézve is.

3.2. **Világpolitikai** szempontból: az EU a világ népességének 5,6 %-át adja, és ez egyre csökken, akárcsak az EU mint világpolitikai és gazdasági szereplő „súlya” ([7]).

3.3. A **belpolitikára** hatással van a népesség és a választópolgárok idősödése. A pártprogramok és a jelenlegi politikák többsége azonban valamennyi korcsoportra összpontosít. Egyelőre homály fedi azt, hogy folytatódik-e ez a tendencia, vagy a jövőben áttérnek-e az időseket jobban célzó politikákra. Az EGSZB-nek meggyőződése, hogy hosszú távon csak azok a pártprogramok lesznek sikeresek, amelyek figyelembe veszik a nemzedékek közötti szolidaritást ([8]) és ezáltal a népesség fenntarthatóságát.

3.4. **Gazdaság és munkaerőpiac**: Egy gazdaság potenciálja és növekedése több kulcsfontosságú tényezőtől függ, például a beruházásoktól, az innovációtól, a technológiai fejlődéstől, a képzett, gazdaságilag aktív és termelékeny munkaerőtől, valamint a ledolgozott órák számától. A potenciális munkaerő létszáma az EU-ban már most is csökken. A vállalkozások szerint már most is a munkaerőhiány a növekedés egyik legerősebb kerékkötője ([9]). A digitalizáció és a mesterséges intelligencia használata növelheti ugyan a termelékenységet, de az OECD szerint a termelékenység növekedési üteme az elmúlt két évtizedben csökkent ([10]). Ezért a munkaidő az egyik szempont, amelyet figyelembe kell venni. Ez hatással van a GDP-re, amely a korábbiakhoz képest esetleg lassabban fog növekedni. A demográfiai változás a nemzeti költségvetésekre is kihat, mivel az államadósság terhe (és visszafizetésének feladata) kevesebb ember között oszlik meg; egyéb intézkedések mellett egyensúlyt kell teremteni a költségvetési stabilitás és aközött, hogy kellő teret hagyjanak a fenntartható növekedést támogató beruházások számára.

3.5. **Társadalom és kultúra**: A munkaerőhiány enyhítése érdekében minden szinten intézkedésekre van szükség, köztük arra, hogy munkavállalókat vonzzunk az Unión kívülről. A társadalmi kohézió elősegítése érdekében jó szolgáltatásokat, például megfelelő nyelvi, kulturális és közösségi támogatást nyújtó szolgáltatásokat kell létrehozni, valamint az egyenlő versenyfeltételek biztosítása érdekében lépéseket kell tenni a béreket és a munkafeltételeket illető egyenlő bánásmód garantálására. Az integráció kétirányú út, azaz mind a befogadó társadalom, mind maguk a migránsok részéről erőfeszítéseket követel. A sokszínűség lehetőség a társadalom számára, bár a heterogenitás jelenleg kihívást is jelent a társadalmi kohézió szempontjából. Az EU „egység a sokféleségben” elve megkérdőjeleződik.

3.6. **Polgárok**: Egy idősödő társadalomnak sajátos szükségletei vannak, mások, mint egy fiatal vagy középkorú társadalomnak. A hosszú távon alacsony születési ráta következtében sokan – különösen idős emberek – nem rendelkeznek családi hálózattal (legalábbis a lakóhelyükhöz közel), és új közösségépítési lehetőségeket keresnek, hogy úgy érezzék, szükség esetén van kihez fordulniuk, és hogy csökkentsék az elmagányosodás kockázatát. Ezeknek a kihívásoknak a kezeléséhez kulcsfontosságú egy olyan megközelítés, amely tiszteletben tartja és előmozdítja a méltósággal való megöregedéshez fűződő jogot, ötvözve azt az életciklus szemlélettel.

([7]) https://www.politico.eu/article/europe-on-the-wane-global-economics-demographics-gdp/ https://www.researchgate.net/figure/Share-of-European-Union-in-world-GDP-1980-2019-in_fig1_282001367.

([8]) Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye – A nemzedékek közötti szolidaritás előmozdítása Európában – egy átfogó uniós megközelítés felé (HL C, C/2024/6869, 2024.11.28., ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/6869/oj).

([9]) 2023. évi tanulmány az európai növekedésről; Skill gap key investment bottleneck.

([10]) OECD Compendium of Productivity Indicators 2019 & 2024.

3.7. A **szociális támogatási rendszereket** (köztük a nyugdíjakat, a gondozást és az egészségügyet) főként munkavégzésből (hozzájárulásokból) finanszírozzák, illetve – az adott nemzeti rendszer függvényében – (munkára és kisebb mértékben egyéb adóztatható elemre, például vagyonra) kivetett adókól társfinanszírozzák. Ezért ezek a magas és stabil foglalkoztatási szinttől (melynek alapját a megfelelően működő állami foglalkoztatási szolgálat képezi) és a magas termelékenységtől függenek. A szociális támogatási rendszerek kettős kihívással néznek szembe: egyrészt a demográfiai helyzet gyengíti a bázist, másrészt a bázisra nehezedő teher – a nyugdíjasok és a gondozásra szorulók száma – is növekszik. Ráadásul az egészségügyi és az ápolási-gondozási rendszerek kiváltképp munkaerőhiánytól szenvednek.

4. Javasolt intézkedések

4.1. Az Európai Bizottság „a cselekvés eszköztárában" már számos, a demográfiai változások kezelését célzó európai és nemzeti intézkedésre felhívta a figyelmet. Az EGSZB üdvözli az eszköztár tekintetében meghatározott célokat – ahogy azt a Régiók Bizottsága is teszi a „Demográfiai változások Európában: a cselekvés eszköztára" című véleményében ([11]).

4.2. **Nagyobb gyerekvállalás szülőtámogatással**: A demográfiai kihívás hátterében az alacsony és továbbra is csökkenő születési ráta áll. A családalapítással és a gyermekek számával kapcsolatos döntések egyéni, személyes döntések, de jelentős hatással vannak a munkaerőpiac, a gazdaság, a társadalom és a szociális rendszerek fejlődésére. A fenntarthatóság elérése érdekében a szakpolitikáknak és különösen a családpolitikának támogatnia kell az embereket abban, hogy megvalósítsák családdal kapcsolatos terveiket. Ez többek között megfelelően működő munkaerőpiacot jelent stabil foglalkoztatással és tisztességes jövedelemmel, továbbá pénzügyi támogatást, de mindenekelőtt megfizethető és hozzáférhető gyermekgondozási létesítményeket. Nem szabad, hogy a gyermekvállaláshoz és különösen az anyasághoz a munka világában jelentkező hátrányok társuljanak. Néhány jó példa e probléma kezelésére: Németországban minden gyermeknek az első születésnapja után joga van óvodai férőhelyhez, illetve a hatékony franciaországi családpolitika.

4.3. A legtöbb tagállamban az **átlagos tényleges munkaidő** fokozatosan csökken, bár az egyes országok között jelentős különbségek vannak ([12]). Az önkéntes részmunkaidős foglalkoztatás növekszik, miközben a nem önkéntes részmunkaidős foglalkoztatás csökkenő tendenciát mutat, bár egyes tagállamokban továbbra is magas szinten van ([13]). A szakpolitikáknak és a vállalkozásoknak ösztönözniük és támogatniuk kell különösen a nőket arra, hogy növeljék munkaidejüket. A részmunkaidőben dolgozók azonban az ellátások elvesztése és a magasabb adók miatt gyakran nem kapnak ösztönzést arra, hogy többet dolgozzanak. Bár a munkaidő növelése előnyös lehet, annak önkéntesnek kell lennie.

4.4. **A munkaerőpiacban rejlő lehetőségek kiaknázása**: Az európai bizottsági cselekvési terv kiemeli, hogy milyen intézkedéseket kell végrehajtani uniós és tagállami szinten a szociális partnerek közreműködésével. Egy befogadó munkaerőpiac maximálisan kiaknázza a társadalom potenciálját azzal, hogy aktívan bevonja a civil társadalmi szervezeteket és célzottan támogatja a kiszolgáltatott helyzetben lévő csoportokat, például a gondozókat, a fogyatékossággal élőket, a tartós munkanélkülieket, az idősebb munkanélkülieket, a munkába visszatérő nőket, a NEET-fiatalokat stb. Ausztria például sikeresen integrálja a tartós és idősebb munkanélkülieket a munkaerőpiacra azáltal, hogy ideiglenes támogatást fizet a vállalkozásoknak. Más országokban azonban a vállalkozásoknak nyújtott támogatások stabil munkahelyek helyett csak ideiglenes munkahelyeket eredményeztek a tartósan munkanélküli személyek számára, méghozzá pusztán a támogatások időtartamához kötve. Ezért egyedi feltételekhez kell kötni a támogatásokat.

4.5. **A munka kifizetődővé tétele magas színvonalú, jól fizetett és produktív munkahelyekkel**: A munkavállalásnak anyagilag vonzóbbnak kell lennie, mint a munkaerőpiacról való távolmaradásnak. Ez azt jelenti, hogy minőségi munkahelyeken tisztességes béreket kell biztosítani, rendszeres társadalombiztosítási járulékokkal, és jelentős különbségnek kell lennie a nettó bér ([14]) és a munkanélküli ellátás és a minimáljövedelem között. A munkából származó jövedelemhez kapcsolódó adóéket a nemzeti körülmények figyelembevételével kell elemezni, miközben minden dolgozó ember számára tisztességes életszínvonalat kell biztosítani. A szegénységi csapdák elkerülése érdekében a minimálbéreknek létminimumnak kell lenniük, a munkabérrel kapcsolatos adóéknek pedig méltányosnak és progresszívnek kell lennie, és kiemelt figyelmet kell fordítani az alacsonyabb jövedelmű munkavállalók helyzetére, mivel bérük gyakran a szociális

([11]) https://cor.europa.eu/hu/our-work/opinions/cdr-1173-2024.

([12]) Az Eurostat szerint ez 2011-ben heti 36,2 óra, 2023-ban pedig 35,1 óra volt (https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ewhan2/default/table?lang=en).

([13]) Eurostat, Munkaerő-felmérés + a Cedefop készségekkel kapcsolatos információgyűjtése („nem önkéntes részmunkaidős foglalkoztatás") az Eurostat munkaerő-felmérése alapján.

([14]) A megfelelő minimálbérekről szóló (EU) 2022/2041 irányelv végrehajtása.

ellátásokkal „versenyez”. Az adóügyi intézkedéseknek azt is biztosítaniuk kell, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás választási lehetőség legyen annak elkerülése érdekében, hogy az emberek, elsősorban a nők, a „részmunkaidő csapdájában” ragadjanak. A megfelelő szociális támogatási rendszerek biztosítása érdekében, amelyek lehetővé teszik az emberek számára a méltóságteljes életet, minden reformnak stabil finanszírozási alapot kell biztosítania a társadalombiztosítási rendszerek számára. A munkavállalókat anyagilag ösztönözni kell arra, hogy teljes vagy részleges nyugdíjba vonulásuk után is dolgozzanak, akár lehetővé téve a részleges nyugdíjkifizetések foglalkoztatással való kombinálását, akár azzal, hogy így újabb nyugdíjjogosultságokat szerezhetnek.

4.6. A **munkafeltételek** javítása segít megtartani a dolgozó embereket egy adott ágazatban, illetve munkavállalókat odavonzani. Ez azonban csak korlátozott hatással van a teljes munkaerő-kínálatra, mivel ez a javulás nem feltétlenül jelenti új munkavállalók vonzását, csak azt, hogy az emberek ágazatot vagy munkahelyet váltanak. Ugyanakkor a munkahelyi egészség és biztonság javítása és az, hogy a munkavállalók egészségének megőrzése érdekében ösztönzik a munkahelyváltást, biztonságosabbá és fenntarthatóbbá teheti a munkát a munkavállalók élete során, továbbá csökkentheti a munkaerőpiacot korán elhagyók arányát és hosszabb ideig aktívan tarthatja a munkavállalókat. Az EGSZB hangsúlyozza, hogy fontos az európai szociális vívmányok megfelelő végrehajtása és érvényesítése. Kulcsfontosságú szerepe hárul a szociális partnerekre, a szociális partnerek közötti, az aktív időskorról szóló európai keretmegállapodás, valamint a nemzedékek közötti megközelítés pedig jó keretet biztosít a munkahelyek átalakításához, hogy jelentősen javuljon a munkavállalóknak az a képessége, hogy életkortól függetlenül a munkaerőpiacon maradhassanak.

4.7. **Nyugdíjak**: Elöregedő és csökkenő népesség esetén több lehetőség is van az állami nyugdíjrendszerek finanszírozására: például a hozzájárulások növelése ([15]), az ellátások csökkentése és a munkával töltött életszakasz meghosszabbítása. Az első nem fenntartható, a második nem kívánatos. Kedvező, hogy a legtöbb, bár nem az összes régióban nemcsak a várható élettartam, hanem az egészséges várható élettartam is nő. Annak lehetővé tétele érdekében, hogy több egészséges évet lehessen eltölteni foglalkoztatásban, az idősebb munkavállalók igényeihez kell igazítani a munkakörnyezetet, és az egészség és biztonság tekintetében egész életen át tartó megközelítést kell alkalmazni. Mivel az uniós szerződések értelmében továbbra is a tagállamok hatáskörébe tartozik a nyugdíjrendszerek meghatározása és kialakítása, az EU-ban különböző utak léteznek. Számos tagállam a várható élettartam alakulásához köti a törvényes nyugdíjkorhatárt. Mások intézkedéseket hoznak annak érdekében, hogy a nyugdíjrendszerek fenntarthatóságának növelésére a tényleges átlagos nyugdíjkorhatárt közelebb hozzák a jogszabályban előírthoz, vagy maximalizálják a munkaerőpiac kihasználatlan potenciálját (például a nem foglalkoztatott, oktatásban és képzésben nem részesülő fiatalokat, a tartósan munkanélkülieket). Nyugdíjreformot azonban még csak kilenc tagállam vezetett be; 2050-ig ez még hat tagállamban várható.

4.8. Figyelembe véve a sajátos nemzeti hátteret, a nyugdíjkorhatárnak a várható élettartam változásával való összekapcsolása elősegítheti a hosszabb és termelékenyebb foglalkoztatást, ugyanakkor segíthet stabilizálni a nyugdíjrendszereket, és ezáltal hozzájárulhat a nemzedékek közötti igazságossághoz is. A nyugdíjkorhatár bármilyen emelését azonban hosszú távon, lépésről lépésre, a szociális védelmi rendszerekbe vetett bizalom aláásása nélkül kell bevezetni azzal, hogy az nem lenne megvalósítható a fizikailag és szellemileg megterhelő munkakörökben. Bármilyen, a munkával töltött, aktív életkor meghosszabbítását célzó stratégia előfeltétele az egészségben eltöltött életévek számának növekedése, ami megköveteli a megelőzést, ideértve az idősödő munkaerő igényeihez igazított munkaszervezést, a munkahelyi egészségfejlesztést, valamint a megfelelő életmódról való egyéni gondoskodást. Mindezt alá kell támasztani egy jól működő egészségügyi és szociális ellátó rendszerrel. Ezt olyan intézkedéseknek kell kísérniük, amelyek támogatják az időseket abban, hogy foglalkoztathatóak maradjanak: naprakészen kell tartani készségeiket, és a munkahelyekről száműzni kell az életkoron alapuló megkülönböztetést.

4.9. A munkával töltött életszakasz törvényes nyugdíjkorhatáron túli meghosszabbítása a következő előnyökkel járhat: az emberek fizetése és nyugdíja nő, a vállalkozások megtartják a tapasztalt munkavállalókat, és a nyugdíjrendszerekre nehezedő nyomás is megszűnik. A hosszabb ideig tartó munkavállalásra vonatkozó döntést ösztönző politikák, és ezekkel párhuzamosan a fiatalok foglalkoztatását ösztönző hatékony aktív munkaerőpiaci politika biztosítása hozzájárulhat a nemzedékek közötti szolidaritáshoz.

([15]) A magas szintű szociális biztonság és – különösen – nyugdíjak fenntartása érdekében az idősödésről szóló 2024. évi jelentés szerint jelentősen növelni kellene az egyéni hozzájárulásokat.

4.10. **Ápolás-gondozás** ([16]): A hosszabb várható élettartammal nő a gondozásra szorulók száma. A gondozást ezért olyan formális gondozási szolgáltatások kialakításával kell javítani, amelyek támogatják a gondozásra szorulók autonómiáját. Minden gondozásra szoruló embert támogatni kell abban, hogy független maradjon, és része legyen az általa választott közösségnek. Támogatni kell a gondozó családtagokat, különösen, ha még dolgoznak. Mivel a gondozási feladatok többsége továbbra is a nőkre hárul, támogatni kell e feladatok férfiak és nők közötti egyenlőbb elosztását, és elegendő gyermekgondozási létesítményt kell biztosítani. Az európai szemeszter keretében rendszeresen nyomon kell követni a felülvizsgált barcelonai célokat. Az eltartott személyek gondozását biztosító létesítmények kérdésével az európai gondozási stratégia és a magas színvonalú tartós ápolás-gondozáshoz való hozzáférésről szóló ajánlás foglalkozott. Az ezekben foglalt célok eléréséhez azonban elengedhetetlen a gondozásba (infrastruktúra, munkaerő stb.) történő megfelelő állami beruházás. Az EGSZB kérte egy európai gondozási garancia létrehozását, hogy az EU valamennyi lakosa egész életén át hozzáférhessen megfizethető, minőségi egészségügyi ellátáshoz és gondozási szolgáltatásokhoz. (SOC/741).

4.11. **Migráció és integráció**: A képzett harmadik országbeli állampolgárok bevándorlása az egyik módja a készséghiány enyhítésének, és – amennyiben biztosítottak a megfelelő feltételek – mind a küldő, mind a fogadó ország számára előnyös helyzetet teremthet. Az uniós kékkártya-irányelv fontos előrelépés a külföldi tehetségek vonzása felé. Európának azonban többet kell tennie a tehetségek megszerzéséért folytatott globális küzdelemben. Meg kell könnyíteni a képzett munkavállalók bevándorlását, valamint az állásajánlatok és a munkavállalók összepárosítását. Az uniós tehetségbázis ([17]) alapvető szerepet fog játszani ebben.

4.12. Integrációs intézkedésekkel vonzóvá kell tenni a külföldi tehetségek számára, hogy itt maradjanak. Emellett elemezni és kezelni kell az EU-**ból** – különösen az USA-ba – történő kivándorlás okait is.

4.13. A menekültek és a lakóhelyüket elhagyni kényszerült egyéb személyek számos akadállyal szembesülnek az integráció és a munkaerőpiachoz való hozzáférés terén. Ennek okai a következők lehetnek: alapképesítések és nyelvi készségek hiánya; a képesítések elismerésének nehézségei; bizonytalan jogállás, illetve ideiglenes bevándorlói státusz; hátrányos megkülönböztetés a munkaerőpiachoz és a szolgáltatásokhoz, például lakhatáshoz való hozzáférés terén, valamint egyes migránsok esetében az elégtelen integrációs törekvések. Mindezek a tényezők hozzájárulhatnak ahhoz, hogy a társadalmi integráció nem valósul meg.

4.14. **A munkavállalók szabad mozgása** uniós szinten javíthatja a munkaerő és az üres álláshelyek összepárosítását, és ezáltal segíthet a munkanélküliség csökkentésében. Nemzeti, regionális és helyi szinten azonban ennek káros hatása lehet, például a képzett munkaerő elvándorlását okozhatja különösen Közép-Kelet-Európából és a peremterületekről, köztük a szigetekről. Ezek a területek különös figyelmet és beruházásokat igényelnek **a strukturális és beruházási alapokból a meglévő vállalkozások támogatása – és újak létrehozásának elősegítése –, színvonalas munkahelyek teremtése és szolgáltatások nyújtása érdekében**, hogy a munkaerő a régióban maradhasson. Az otthoni munkavégzés lehetőségének köszönhetően a peremterületek és a strukturálisan gyenge régiók nagyobb eséllyel maradnak lakó- és munkahelyek. Az EU-n belüli agyelszívás elkerülése érdekében fontos lesz a felfelé irányuló gazdasági és társadalmi konvergencia biztosítása.

([16]) EGSZB-vélemények az ápolás-gondozás tárgyában:
Az EGSZB véleménye: A nemzedékek közötti szolidaritás előmozdítása Európában (a Hivatalos Lapban még nem tették közzé).
Európai gondozási stratégia (HL C 140., 2023.4.21., 39. o.).
A fogyatékossággal élő személyeket és időseket gondozó családtagok szerepe (HL C 75., 2023.2.28., 75. o.).
Az egészségügyi munkaerőre és a gondozásra irányuló stratégia Európa jövőjéért (HL C 486., 2022.12.21., 37. o.).

([17]) 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) (HL C, C/2024/4067, 2024.7.12., ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj).

4.15. Ennek fényében valamennyi vonatkozó szakpolitikai javaslatban és hatásvizsgálatban **általánosan figyelembe kell venni a demográfiát**. E célból több kutatásra és statisztikára van szükség, és terjeszteni kell a demográfiával kapcsolatos uniós szintű ismereteket. Az EGSZB azt javasolja, hogy ennek elérése érdekében hozzanak létre egy **európai demográfiai ügynökséget**, ezzel garantálva az e területre vonatkozó kutatást és statisztikákat. Emellett az EGSZB azt kéri, hogy biztosítsanak elegendő finanszírozást az olyan meglévő ügynökségek számára, mint amilyen a Cedefop és az Eurofound, és legyen velük megfelelő együttműködés. Az EGSZB azt is ajánlja, hogy az Európai Bizottságban a demográfiáért felelős biztos számára biztosítsanak megfelelő támogató struktúrát.

Kelt Brüsszelben, 2024. szeptember 18-án.

az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság
elnöke
Oliver RÖPKE