C/2025/770

2025.2.11.

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye

Munkaerő- és szakemberhiány a közlekedési, az energetikai, az infrastrukturális és a digitális ágazatban

(saját kezdeményezésű vélemény)

(C/2025/770)

Előadó: **Thomas KATTNIG**

Tanácsadó:	Simon THEURL
Közgyűlési határozat:	2024.2.15.
Jogalap:	az eljárási szabályzat 52. cikkének (2) bekezdése
Illetékes szekció:	„Közlekedés, energia, infrastruktúra és információs társadalom” szekció
Elfogadás a szekcióülésen:	2024.9.26.
Elfogadás a plenáris ülésen:	2024.12.5.
Plenáris ülésszak száma:	592.
A szavazás eredménye: (mellette/ellene/tartózkodott)	166/1/4

1. Következtetések és ajánlások

1.1. Az EGSZB kiemeli, hogy a közlekedési, az energetikai, az infrastrukturális és a digitális technológiai ágazatokban egyre nagyobb kihívást jelent a munkaerő- és szakemberhiány. Ezek az ágazatok kulcsfontosságúak az EU jóléte és ökológiai fenntarthatósága szempontjából, és központi szerepet játszanak az európai zöld megállapodásban és az EU jövőbeli versenyképességében. Emellett az oktatási, az egészségügyi és a gondozási ágazatban mindenképpen szakképzett munkaerőre és reformokra van szükség a munkaerő-kínálat növeléséhez, illetve az oktatás esetében a szakképzett munkavállalók képzése alapjainak lefektetéséhez.

1.2. Az EGSZB úgy véli, hogy ambiciózusabb intézkedésekre van szükség az igazságos átmenet biztosításához, amely magában foglalja a minőségi munkahelyek előmozdítását, az érintett ágazatok vonzerejének növelését, a termelékenység előmozdítását, a munkaerőpiac kiegyensúlyozását és a munkafeltételek javítását ([1]). Ezen intézkedések közé tartozik többek között a társadalmi felzárkózás, a szakirányú képzés biztosítása, a közpénzek elosztására vonatkozó feltételek bevezetése, a kollektív tárgyalások, valamint a minőségi és szociális kritériumok megerősítése a CSRD normáinak szigorú betartásával, az „emberi ellenőrzés” elvének munkahelyi érvényesítése ([2]), valamint a bizonytalan foglalkoztatás és a fizetés nélküli szakmai gyakorlatok megszüntetésére való törekvés.

1.3. Az EGSZB azt ajánlja, hogy az Európai Bizottság egyértelműen határozza meg a munkaerő- és készségigényeket, a szakképzett munkaerőt a különleges szakképesítéssel rendelkező munkaerő részének tekintve. A munkaerő- és szakemberhiány meghatározásakor mindenképpen figyelembe kell venni a bérek pozitív alakulását és a jobb munkafeltételeket. Az EGSZB javasolja továbbá, hogy a munkaerő- és készségigények meghatározásakor vegyék figyelembe a vállalatok általi munkaerő-felvétel szokásos időtartamát, a gazdasági ingadozásokat, a rövid távú hiányokat, valamint a szociális partnerek értékelését.

([1]) Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye – Az igazságos átmenetről szóló jogalkotási javaslat és a szociálisabb európai zöld megállapodást lehetővé tevő uniós szakpolitikai eszközök igénye, (HL C, C/2025/772, 2025.2.11., ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2025/772/oj).

([2]) A témával részletesebben A munkavállalókat támogató mesterséges intelligencia, amely elősegíti az MI-ben rejlő lehetőségek kihasználását és a kockázatok csökkentését a foglalkoztatási és munkaerőpiaci politikák összefüggésében c. (előkészületben lévő) – az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye foglalkozik.

1.4. Az EGSZB támogatja az alulreprezentált személyek munkaerőpiaci aktivizálását, a készségek elsajátítását, a képzést és az oktatást, a munkafeltételek javítását, valamint a munkavállalók és a tanulók méltányos Unión belüli mobilitását.

1.5. Számos vállalkozás szembesül azzal a problémával, hogy az általuk kiképzett munkavállalók gyakran rivális vállalatoknál vállalnak munkát. Annak érdekében, hogy csökkentsék a visszatartó tényezőket és támogassák a vállalkozásokat a munkahelyi képzések, például tanulószerződéses gyakorlati képzések nyújtásában, a tagállamok háromoldalúan kezelt képzési alapokat hozhatnának létre, tiszteletben tartva a különböző nemzeti rendszerek sajátosságait. Ezt az alapot elsősorban a vállalatok tölthetik fel, a gyakorlati rendelkezéseket pedig lehetőleg kollektív tárgyalások útján kell meghatározni. A képzést nyújtó vállalkozások ezután támogatásban részesülhetnek.

1.6. Az uniós tagállamok fontos szerepet játszanak a szakképzett munkaerő iránti kereslet kielégítésében. Az oktatási rendszerek reformjára kell törekedniük. Emellett a közfinanszírozású oktatási és képesítési intézkedéseknek a szociális partnerekkel együttműködésben azonosított és a zöld megállapodásban megfogalmazott uniós célokkal összhangban meghatározott, gazdasági és társadalmi szempontból stratégiai jelentőségű ágazatokra kell összpontosítaniuk.

1.7. Az EGSZB hangsúlyozza, hogy előnyösebb a harmadik országbeli állampolgárokat az Unióban képezni és felgyorsítani munkaerőpiaci beilleszkedésüket, mint harmadik országokból érkező tehetségeket toborozni.

1.8. Az EGSZB célzott programok, tanulóközpontú orientációs rendszerek és összehangolt tanulói támogatási intézkedések kidolgozását és finanszírozását javasolja az alulreprezentált és hátrányos helyzetű csoportok munkaerőpiacra való belépésének megkönnyítése érdekében ([3]). Ide tartoznak a STEM (természettudományok, technológia, műszaki tudományok és matematika) területén dolgozó nők, a migráns háttérrel rendelkezők, a fogyatékossággal élők és az idősebb munkavállalók.

1.9. Az alapkészségek javítására helyezett hangsúly és a STEM oktatási stratégiai tervre irányuló javaslat kezelhetné a képzett tanárok hiányát a természettudományokhoz, a technológiához, a műszaki tudományokhoz és a matematikához kapcsolódó területeken, és több lányt és nőt vonhatna be a STEM-oktatásba és -szakmákba. Fontos továbbá, hogy – többek között a javasolt európai szakképzési stratégia révén – a szakképzés megkapja az őt megillető figyelmet, hiszen felkészíti az embereket a munkára, és megtanítja nekik azokat a készségeket, amelyeket a vállalatok keresnek.

1.10. Az EGSZB üdvözli az Európai Bizottság arra irányuló erőfeszítéseit, hogy cselekvési tervvel reagáljon a munkaerő és a szakképzett munkavállalók iránti igényre, és arra kéri az uniós intézményeket és a tagállamokat, hogy a szociális partnerekkel szoros együttműködésben, a részletes megjegyzéseket és ajánlásokat figyelembe véve dolgozzák ki a következő szempontokat, és a cselekvési terv kialakítása és végrehajtása során legyenek tekintettel a regionális kohézióra, valamint a gazdasági, ökológiai és társadalmi perspektívákra.

2. **Háttér**

2.1. Európa demográfiai változásokkal néz szembe, amelyeket a népesség elöregedése és csökkenő születési ráták jellemeznek, ami a munkaerő-kínálat jelentős csökkenéséhez vezet ([4]). 2009 és 2023 között az EU munkaképes korú népessége 272 millióról 263 millióra csökkent, és várhatóan tovább fog csökkenni. A technológiai fejlődéshez új és speciális készségekre van szükség, különösen a zöld technológiák és a digitalizáció területén. Mindazonáltal sok vállalkozás nehézségekkel küzd a belső képzés és a szakmai fejlődés terén ([5]). A képzést nyújtó vállalkozások százalékos aránya ([6]) tagállamonként igen eltérő; az EU-27 egészében a 2015. évi 60,2 %-ról 2020-ra 54,9 %-ra csökkent. Hasonlóképpen, a bérek és a munkafeltételek ([7]) miatt egyes esetekben mind az alacsony, mind a magasan képzett munkavállalók elmennek más ágazatokba, jövedelmezőbb munkahelyekre. Ezek a fejlemények az elmúlt években egyes területeken már most is egyre fokozódó munkaerő- és készségigényekhez vezettek, a kereslet pedig várhatóan továbbra is kihívást jelent majd mind szakpolitikai szempontból, mind a vállalkozások számára.

([3]) Monitoring and evaluating lifelong guidance systems across Europe, https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9196.
([4]) Decline in labour supply: Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/DEMO_PJANGROUP/default/table.
([5]) Enterprises providing training: Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng_cvt_01s/default/table?category=educ.educ_part.trng_cvt.trng_cvt_00.
([6]) CPD courses, Enterprises providing training as a % of all enterprises. Forrás: Eurostat.
([7]) Zwysen, Wouter (2023): Labour shortages – turning away from bad jobs. ETUI szakpolitikai összefoglaló. Online: Labour shortages – turning away from bad jobs | etui.

2.2. Mindezek alapján az Európai Bizottság cselekvési tervet terjesztett elő ([8]) a 2019–2024-es uniós jogalkotási időszakban a munkaerő- és készségigények kezelése érdekében bevezetett intézkedéscsomag részeként. A cselekvési terv öt stratégiai területre összpontosít: 1. a munkaerőpiacon alulreprezentált csoportok „aktivizálásának” előmozdítása; 2. a készségek fejlesztésének támogatása oktatás és képzés révén a jelenlegi és jövőbeli munkaerőpiaci igények kielégítése érdekében; 3. a munkafeltételek javítása és a munkahelyek vonzóbbá tétele; 4. a munkavállalók és tanulók Unión belüli mobilitásának előmozdítása; valamint 5. a tehetségek vonzása harmadik országokból. Ezzel összefüggésben a cselekvési terv hangsúlyozza a szociális partnerekkel való együttműködés fontosságát. Az EGSZB üdvözli a cselekvési terv irányát, de szükségesnek tartja az abban foglalt kifejezések és fogalmak pontosabb meghatározását, valamint annak biztosítását, hogy elegendő pénzügyi forrás álljon rendelkezésre.

2.3. Számos ágazat szembesül a készségkereslet és -kínálat közötti eltérésekkel, valamint munkaerőhiánnyal, és ezek fokozódni fognak. E tekintetben a tagállamoknak fontos szerepük van abban, hogy megfelelő alapfokú oktatási és munkaerőpiaci politikákat biztosítsanak, és hogy előmozdítsák a már az országban tartózkodó harmadik országbeli állampolgárok oktatását és integrációját. A munkáltatóknak ugyanilyen fontos szerep jut a munkahelyi képzés kiterjesztésében, mivel versenyeznek a munkavállalókért oly módon, hogy a legvonzóbb munkahelyeket kínálják. Az EGSZB úgy véli, hogy a vállalkozások is felelősek azért, hogy kielégítsék a munkaerő, többek között a szakképzett munkavállalók iránti igényeiket: ehhez megfelelő, vonzó munkahelyeket és munkakör-specifikus képzést és képesítést kell kínálniuk. Az EGSZB ugyanakkor úgy véli, hogy a tagállamoknak és a szociális partnereknek elkötelezetten törekedniük kell arra, hogy a képesítéseket – beleértve a szakképzést is – összhangba hozzák a szakképzett munkaerő iránti igénnyel ([9]). Ennek kapcsán a tagállamoknak és a munkáltatóknak fontos szerepet kell játszaniuk a képzésben való részvétel finanszírozásában és ösztönzésében. A szociális partnerség megerősítése javítja a munkahelyek minőségét, és ezáltal hozzájárul a munkaerő-kereslet kielégítéséhez.

2.4. A tagállamokban tapasztalható munkaerőhiányról szóló viták gyakran nem valós adatokon alapulnak és nem egységes fogalommeghatározásokat alkalmaznak. Ahhoz, hogy hitelesek és reprezentatívak legyenek, a munkaerőre és a készségekre vonatkozó felméréseknek és előrejelzéseknek megbízható módszertanokon kell alapulniuk, hogy feltárják a valódi tendenciákat és kihívásokat, és ne csak egy szempontot mutassanak be, mint például azok az elemzések, amelyek kizárólag a betöltetlen álláshelyeken vagy üzleti felméréseken alapulnak ([10]). A munkaerőpiaci politikára vagy más állami intézkedésekre fordított közkiadások igazolása és ösztönzése érdekében a „munkaerőigény” és a „készségek iránti kereslet” kifejezéseket egyértelműen meg kell határozni. E fogalmaknak – melyeket a szociális partnerekkel együttműködve kell azonosítani – tükrözniük kell a köz számára nyújtott hozzáadott értéket, és a strukturális egyensúlyhiányra kell összpontosítaniuk ([11]). Ebben az összefüggésben a politikai és stratégiai célkitűzések – például az európai zöld megállapodás ([12]) célkitűzéseinek elérése – alapul szolgálhatnak az állami intézkedésekhez. Emellett az egyértelműen meghatározott politikai célkitűzések tervezési és jogbiztonságot nyújtanak a szakképzett munkaerő iránti jövőbeli igény pontos felméréséhez.

2.5. A munkaerő- és készségigényekre, valamint az ebből eredő eltérésekre vonatkozó felmérések összetettek, és az eltérő fogalommeghatározások, módszerek és adatok miatt eltérő eredményekhez vezetnek. Számos tanulmány kiemeli, hogy jelentős kereslet mutatkozik munkaerő és szakképzett munkavállalók iránt a közlekedési, az energia-, az infrastruktúra- és a digitális technológiai ágazatokban ([13]). A Cedefop 2035-re vonatkozó készségigény-előrejelzése arra utal, hogy a magasan képzett tudományos és mérnöki szakmák, valamint az építőipari dolgozók hiánya a következő évtizedben is jelentős lesz ([14]). Hasonlóképpen ezeken a területeken már a jogszabályban előírt projektekből is levezethető nemzeti szinten a munkaerő iránti kereslet. Az EGSZB hangsúlyozza, hogy ezek a területek különös stratégiai és társadalmi jelentőséggel bírnak az európai zöld megállapodásban meghatározott uniós célkitűzések megvalósítása szempontjából.

2.6. A tevékenységek között eltérés állapítható meg a képesítés típusa és szintje tekintetében ([15]). A nemek közötti különbségek kulcsszerepet játszanak ebben az összefüggésben, és regionális különbségek is vannak. A magasabban képzett munkaerő körében középfokon (ISCED 3–4. szint) mutatkozik eltérés, a felsőfokú végzettséget igazoló oklevéllel (pl. alapdiploma) rendelkezők többletével és a kézművesek (tanulószerződéses gyakorlati képzés) hiányával, azaz azon a területen, ahol a vállalkozások képzést nyújtanak.

([8]) Európai Bizottság, Action plan on labour and skills shortages.

([9]) Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye – Szakmai szolgáltatások a zöld átállás terén, (HL C, C/2025/765, 2025.2.11., ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2025/765/oj).

([10]) Untangling labour shortages in Europe: unmet skill demand or bad jobs? https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/6220.

([11]) Ez azt jelenti, hogy bizonyos területeken tartós többletkínálat, míg ezzel egy időben más területeken tartós kereslet alakul ki.

([12]) Európai zöld megállapodás, Európai Bizottság: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_hu.

([13]) Measures to tackle labour shortages: Lessons for future policy, Eurofound (2023): Online: https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2023/measures-tackle-labour-shortages-lessons-future-policy.

([14]) https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-forecast.

([15]) EURES (2022): Report on labour shortages and surpluses. Online: https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2023-09/ELA-eures-shortages-surpluses-report-2022.pdf.

2.7. A nők munkaerőpiaci rendelkezésre állása összefügg a gyermekgondozást és az eltartott személyek gondozását biztosító szolgáltatások hiányával. Ez két olyan tényező, amelyek alapvetően fontosak a nők munkaerőpiaci részvétele szempontjából, de sok más tényezőt is említhetnénk, többek között a hagyományokat és a szokásokat, amelyek gyakran erőszakhoz és zaklatáshoz vezetnek, például a tömegközlekedésben, valamint a több családtámogatás iránti igényt stb ([16]).. Az EGSZB az egész EU-ra kiterjedő kampányokat javasol a munkához való egyenlő hozzáférés előmozdítására, a munkafeltételek javítására a főként nők által űzött szakmákban és a férfiak e szakmákban való részvételének növelésére, valamint olyan kampányokat, amelyek célja, hogy a nőket tanulásra, képzésben való részvételre és jelentkezésre ösztönözzék a magas képzettséget igénylő munkavégzés területén, az olyan ágazatokban, ahol a magasan képzett (STEM) munkaerő hiánya gondot jelent ([17]), különös tekintettel arra, hogy majdnem kétszer annyi férfi szerez STEM-diplomát, mint nő, ahogyan arra a Draghi-jelentés ([18]) is rámutat.

2.8. Az EGSZB arra kéri az Európai Bizottságot és a tagállamokat, hogy tartsák fenn az ifjúság európai évének (2022) és a készségek európai évének lendületét azáltal, hogy arra ösztönzik a fiatalokat, hogy a közlekedési, az energetikai, az infrastrukturális és a digitális ágazatban dolgozzanak. Emellett úgy véli, hogy az értéklánc egészében finomítani kell az ezen ágazatok kulcsfontosságú készségeivel kapcsolatos meglévő képzéseket, és azt az azonosított sajátos igényekhez kell igazítani.

3. **Általános megjegyzések**

A szociális partnerek részvételének erősítése

3.1. Az EGSZB hangsúlyozza, hogy mind uniós, mind tagállami szinten ambiciózusabb és átfogóbb fellépésre van szükség a munkaerő- és szakemberhiány hatékony kezelése érdekében. A készségpolitikával kapcsolatos szociális párbeszéd javítása – a háromoldalú Barcelonai Nyilatkozattal ([19]) és a Val Duchesse-i Nyilatkozattal ([20]) összhangban – támogatni fogja ezeket az intézkedéseket.

A munkafeltételek javítását célzó intézkedések

3.2. Az EGSZB úgy véli, hogy ambiciózusabb intézkedésekre van szükség az igazságos átmenet biztosításához, amely magában foglalja a minőségi munkahelyek előmozdítását, az érintett ágazatok vonzerejének növelését, a termelékenység előmozdítását, a munkaerőpiac kiegyensúlyozását és a munkafeltételek javítását. Ezen intézkedések közé tartozik többek között a társadalmi felzárkózás, a szakirányú képzés biztosítása, a közpénzek elosztására vonatkozó feltételek bevezetése, a kollektív tárgyalások, valamint a minőségi és szociális kritériumok megerősítése a CSRD normáinak szigorú betartásával, az „emberi ellenőrzés” elvének munkahelyi érvényesítése ([21]), valamint a bizonytalan foglalkoztatás és a fizetés nélküli szakmai gyakorlatok megszüntetésére való törekvés.

Az igények felmérése

3.3. Az EGSZB hangsúlyozza, hogy az Eurostatnak minél egységesebben kell meghatároznia a munkaerő- és készségigényeket, és a készségekről szóló információgyűjtés érdekében fontosnak tartja felmérések és más típusú adatok felhasználását ([22]). Az EGSZB azt javasolja, hogy ehhez minél jobban használják ki a fenntarthatósággal kapcsolatos vállalati beszámolásról szóló irányelv (CSRD) mutatóit, különösen azokat, amelyek a bérek alakulásához, a vállalkozásokon belül a férfiak és nők közötti béregyenlőséghez, valamint a nők helyzetének javítására vonatkozó tervekhez kapcsolódnak. A további figyelembe vehető mutatók közé tartozik az állami foglalkoztatási szolgálatok és kapcsolódó intézmények által képzett munkavállalók elhelyezkedési aránya, az átlagos munkakeresési idő és az álláshelyek betöltéséhez szükséges idő. Az online álláshirdetésekből származó nagy adathalmazok felhasználhatók a zöld átállást előmozdító – például a megújuló energiához kapcsolódó – foglalkozások és ágazatok valós idejű készségtrendjeinek megértéséhez ([23]).

([16]) HL C 443., 2022.11.22., 63. o.
([17]) Lásd: HL C 429., 2020.12.11., 77. o., HL C 100., 2023.3.16., 16. o., HL C 75., 2023.2.28., 56. o. és HL C 443., 2022.11.22., 63. o.
([18]) Mario Draghi jelentése: Az európai versenyképesség jövője – A. rész, | 2. fejezet, 35. oldal, 2024. szeptember.
([19]) Háromoldalú Barcelonai Nyilatkozat a készségek európai évéről.
([20]) A szociális partnerek Val Duchesse-i csúcstalálkozója (europa.eu).
([21]) A témával részletesebben A munkavállalókat támogató mesterséges intelligencia, amely elősegíti az MI-ben rejlő lehetőségek kihasználását és a kockázatok csökkentését a foglalkoztatási és munkaerőpiaci politikák összefüggésében c. (előkészületben lévő) EGSZB-vélemény foglalkozik.
([22]) https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9190.
([23]) https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9197.

Annak lehetővé tétele, hogy a vállalkozások felelősséget vállaljanak saját igényeikért

3.4. Számos vállalkozás szembesül azzal a problémával, hogy az általuk kiképzett munkavállalók gyakran riválisvállalatoknál vállalnak munkát. Annak érdekében, hogy csökkentsék a visszatartó tényezőket és támogassák a vállalkozásokat a munkahelyi képzések, például tanulószerződéses gyakorlati képzések nyújtásában, a tagállamok háromoldalúan kezelt képzési alapokat hozhatnának létre, tiszteletben tartva a különböző nemzeti rendszerek sajátosságait. Ezt az alapot elsősorban a vállalatok tölthetik fel, a gyakorlati rendelkezéseket pedig lehetőleg kollektív tárgyalások útján kell meghatározni. A képzést nyújtó vállalkozások ezután támogatásban részesülhetnek.

A képzési politika mint a képesítés alapja

3.5. Az EGSZB üdvözli az Európai Bizottságnak a cselekvési tervben megfogalmazott azon célkitűzését, hogy az oktatás és képzés révén támogassa a készségfejlesztést. A szakirányú képzés elvégzéséhez szükséges alapvető képességet az oktatási rendszer határozza meg. Az EGSZB azt ajánlja, hogy az EU támogassa azokat az oktatási politikákat, amelyek kiindulópontként az alapfokú oktatást veszik alapul a lemorzsolódás elkerülése és az esélyegyenlőség megteremtése érdekében.

3.6. Az EGSZB hangsúlyozza, hogy az oktatási mobilitás növelését célzó intézkedések jelentősen hozzájárulhatnak az oktatási színvonal emeléséhez. Bár az uniós tehetségbázis segít tájékoztatást nyújtani a képzési lehetőségekről, továbbra is nagyon korlátozott a migráns munkavállalók számára a képzettségi szintek és ágazatok közötti tényleges munkaerő-migrációs lehetőségek biztosítása tekintetében. Az EGSZB azt ajánlja, hogy a szolgáltatást terjesszék ki az ösztöndíjpályázatokkal kapcsolatos tájékoztatásra és segítségnyújtásra, valamint hogy hozzanak intézkedéseket a „színlelt kiküldetés" visszaszorítása érdekében, a munkavállalók határokon átnyúló kiküldetésére vonatkozó jogi követelmények megkerülésének megakadályozására. Az EGSZB javasolja továbbá, hogy az Európai Bizottság biztosítson több olyan európai képzési támogatást a munkavállalók és az álláskeresők számára, amelyek a továbbképzésre és átképzésre irányulnak annak érdekében, hogy javítsák a felfelé ívelő karrierlehetőségeket. Emellett a nemzeti vízumkövetelményekből adódó jelenlegi hozzáférési akadályokat az összevont belépési engedély bevezetésére irányuló erőfeszítések révén kell felszámolni. Többet kell tenni a külföldön és/vagy a nem formális és informális tanulási környezetben szerzett képesítések és készségek elismerése terén is ([24]).

Képesítések a munkaerőpiaci politikában

3.7. Az EGSZB úgy véli, hogy a Draghi-jelentésben ([25]) ismertetett „készségekkel kapcsolatos információgyűjtést", azaz az igényelt és a meglévő készségekre, valamint ezek tagállamokon belüli és azok közötti kívánt áramlására vonatkozó megbízható, részletes és összehasonlítható információkat javítani kell annak érdekében, hogy a beruházásokat keresletorientáltabb módon lehessen irányítani, valamint fel lehessen tárni és meg lehessen szüntetni a hiányosságokat.

3.8. Annak érdekében, hogy az EU ne maradjon le a mesterséges intelligencia fejlesztésében, határokon átnyúló együttműködésre van szükség az Unión belül, és lehetővé kell tennünk, hogy a kutatók, a vállalkozók és az intézmények hatékonyabban működjenek együtt. Ez képessé teszi majd az EU-t arra, hogy felszámolja a tudományágak és ágazatok között tapasztalható silómentalitást, ezáltal előmozdítva a mesterséges intelligencia jelentette fordulathoz szükséges új készségek fejlesztését. Ehhez létre kell hozni egy ötödik szabadságot, amit Enrico Letta is sürgetett a jelentésében ([26]).

3.9. Az EGSZB kiemeli a munkaerőpiaci politika szerepét ([27]), mivel ez felhasználható a fiatalok szakmai pályafutásuk előtti vagy annak korai szakaszában történő képzésére, ami jelentősen hozzájárul a szakképzett munkaerő iránti igény kielégítéséhez. Emellett az aktív munkaerőpiaci politikák révén konkrét intézkedéseket lehet hozni a képzés, az átképzés és a továbbképzés terén, valamint vonzó lehetőségeket biztosítani a pályamódosítást tervezők számára. A szociális partnerek, a szakképzési ágazat és – adott esetben – a regionális szereplők ([28]) aktív bevonása a siker szükséges feltétele.

([24]) Az EGSZB véleménye: A tehetségek mobilitásával foglalkozó csomag, HL C, C/2024/4067, 2024.7.12., ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj.
([25]) Mario Draghi jelentése: Az európai versenyképesség jövője – A. rész, | 2. fejezet, 35. oldal, 2024. szeptember.
([26]) Enrico Letta jelentése az egységes piac jövőjéről, 2024. április.
([27]) HL C, C/2023/870, 2023.12.8., ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2023/862/oj.
([28]) https://www.cedefop.europa.eu/en/landing-page/EYS2023/message2.html.

3.10. Az EGSZB rámutat arra, hogy a munkanélküliek gyors bevezetése a munkaerőpiacra ellentétes a magas színvonalú készségek biztosítását célzó munkaerőpiaci intézkedésekkel. Ahhoz, hogy a szakképzett munkaerő iránti igényt a jövőben ki lehessen elégíteni, egyensúlyt kell teremteni a munkaerőpiaci politika célkitűzései között azáltal, hogy a munkaerőpiacra való gyors bevezetéstől a hosszú távú készségek elsajátítása felé mozdulunk el. Az EGSZB arra kéri az Európai Bizottságot, a tagállamokat és A szociális partnereket, hogy erősítsék meg a felnőttoktatási szakpolitikákat annak érdekében, hogy az életviteli készségeket célzó, jó minőségű és inkluzív felnőttoktatás minden felnőtt számára joggá váljon, hogy elérjék és átlépjék a felnőttoktatásban való évi 60 %-os részvételre vonatkozó célt. [...] Fontos továbbá, hogy a készségfejlesztést elősegítő beruházások, az ahhoz szükséges reformok és a hatékony szociális párbeszéd – a szociális jogok európai pillérének a képzéshez és az egész életen át tartó tanuláshoz való jogról szóló első alapelvével összhangban – beépüljenek az európai szemeszter keretébe.

3.11. Az EGSZB elismeri az európai ifjúsági garanciában rejlő lehetőségeket, de rámutat arra, hogy lépéseket kell tenni e potenciál kiaknázása érdekében. Az Európai Bizottságnak nyomon kell követnie az ifjúsági garancia tagállamok általi végrehajtását, és értékelnie kell, hogy azok megfelelnek-e a szabványoknak, elegendő finanszírozást biztosítva, és hatékonyabban bevonva a tagállamok szociális partnereit és állami foglalkoztatási szolgálatait a végrehajtásba.

A munkaerő-kínálat növelése

3.12. Az EGSZB támogatja a munkaerőpiacról leginkább kiszorultak munkaerőpiaci integrációját. Úgy véli azonban, hogy az inaktivitás fogalmának olyan strukturális tényezőket is figyelembe kell vennie, mint a fogyatékossággal élő személyekkel, az idősekkel és a tartósan munkanélküli személyekkel szembeni megkülönböztetés. Emellett a részben keresőképes személyeket gyakran figyelmen kívül hagyják. Ezzel szemben a részvétel és az integráció fogalma a munkaerőpiacra való gyors belépés strukturális akadályaira helyezi a hangsúlyt. Ezek közé tartozik a keresett készségek hiánya, valamint például a foglalkozási és életkorral kapcsolatos egészségügyi korlátozások, a pénzügyi korlátok, a nem megfelelő karrier-tanácsadás, a saját készségekben rejlő lehetőségek fel nem ismerése, az intézményekkel szembeni bizalmatlanság és az információhoz való korlátozott hozzáférés. A részvétel-orientált munkaerőpiaci politikák foglalkoznak a munkaerő-felvételi megkülönböztetés, az életkornak megfelelő munka, a fogyatékossággal élők szükségleteihez alkalmazkodó munkahelyek, valamint a munkaerőpiaci integráció támogatásához szükséges infrastruktúra, például gyermekgondozási helyek stb. kérdéseivel.

3.13. Az EGSZB úgy véli, hogy az életkornak megfelelő munka, valamint a betegszabadság és a lemorzsolódás csökkentése olyan további alapvető intézkedések, amelyek a népesség elöregedésével összefüggésben növelhetik a munkaerő-kínálatot.

3.14. A munkavállalók képzettségének növelése mellett az Európai Bizottság cselekvési terve a munkaerő-kínálat növelését célzó intézkedéseket is tartalmaz. Az EGSZB üdvözli a fenntartható munkaerőpiaci részvétel biztosítására irányuló intézkedéseket. A tehetségbázis minél jobb kihasználása mellett az EGSZB azt ajánlja, hogy növeljék a már az EU-ban tartózkodó harmadik országbeli munkavállalókban és szakemberekben rejlő potenciált. E célból lehetőségeket kell teremteni arra, hogy a nemzetközi védelmi (pl. menekültügyi eljárás) kérelmek felől elmozdulhassunk egy, a szakemberek számára újonnan létrehozott európai tartózkodási engedély felé ([29]). Emellett be kell ruházni az oktatásba és a képesítésekbe, komolyan tisztázni kell a meglévő készségeket, és biztosítani kell a képesítések szabványosított elismerését. Végül, de nem utolsósorban a menekültügyi eljárásban részt vevő személyek számára – ahelyett hogy a túl hosszúra nyúló eljárás végét tétlenül várnák, ami jelenleg túl gyakran fordul elő – lehetőséget kell biztosítani arra, hogy részt vegyenek a munkaerőpiacon és a képzésben azokon a területeken, ahol az itt meghatározott kritériumok alapján megállapították a képzés szükségességét.

3.15. Népszerűsíteni kell a fiatal menedékkérők és a menedékjoggal rendelkezők körében azt a lehetőséget, hogy szakmai alapképzésben vegyenek részt annak érdekében, hogy képzésük befejezését követően huzamos tartózkodási engedéllyel itt maradhassanak.

([29]) Hinterberger (2023): *Regularisations of Irregularly Staying Migrants in the EU*: Regularisations of Irregularly Staying Migrants in the EU - 978-3-7489-1279-8 | Nomos Online-Shop (nomos-shop.de).

3.16. Európai finanszírozás révén kell biztosítani, hogy valamennyi tagállamban megfelelően és gyorsan elsajátítsák az ahhoz szükséges nyelvtudást, hogy elérjék a fogadó ország alapfokú oktatásának színvonalát, és hogy rendelkezésre álljon a további szakképzés lehetősége.

Brüsszel, 2024. december 5.

az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság
elnöke
Oliver RÖPKE