

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye – Javaslat európai parlamenti és tanácsi irányelvre a harmadik országbeli állampolgárok magas szintű képzettséget igénylő munkavállalás céljából való belépésének és tartózkodásának feltételeiről

(COM(2016) 378 final – 2016/0176 (COD))

(2017/C 075/14)

Előadó: **Peter CLEVER**

Felkérés:	Európai Parlament, 2016.7.4.
Jogalap:	az Európai Unió működéséről szóló szerződés 304. cikke
Felkérés:	az Európai Unió Tanácsa, 2016.7.20.
Jogalap:	az Európai Unió működéséről szóló szerződés 304. cikke
Illetékes szekció:	„Foglalkoztatás, szociálpolitika, uniós polgárság” szekció
Elfogadás a szekcióülésen:	2016.11.22.
Elfogadás a plenáris ülésen:	2016.12.14.
Plenáris ülés száma:	521.
A szavazás eredménye:	195/0/7
(mellette/ellene/tartózkodott)	

1. Következtetések és ajánlások

1.1. Tekintettel a demográfiai változásra, az EU-nak a növekedés és a jólét biztosításához a magasan képzett munkaerő bevándorlására is támaszkodnia kell. A nemzeti munkaerőpiacban rejlő potenciál aktiválása, még ha kétségtelenül oly fontos is a nemzeti politikában, ehhez nem elegendő; inkább a szakképzett munkaerő idevonzására irányuló közös európai stratégiára van szükség, mivel egy egységesen fellépő Európa jobb helyet tud kivívni a szakemberekért folyó globális versenyben, mint a tagállamok külön-külön.

1.2. A harmadik országbeli szakemberek vonzására irányuló közös stratégiának minden nézőpontra kiterjedő megközelítést kell követnie, és a bevándorlás iránt érdeklődő szakemberekkel való első kapcsolatfelvételtől a nyugdíjjogosultságok kezeléséig minden érintett területet fel kell ölelnie. Ennek kapcsán figyelembe kell venni az olyan bevándorlókat is, akik az adott országban először még elvégzik felsőfokú tanulmányaik egy részét. Foglalkozni kell az elitbevándorlásnak a származási országban jelentkező következményeivel is, és támogatni kell ezeket az országokat oktatási rendszereik továbbfejlesztésében.

1.3. Fontos továbbá, hogy minél szélesebb körű konszenzust érjünk el, amely lehetővé teszi, hogy a tagállamok is elköteleződjenek a stratégia mellett, és következetesen végrehajtsák az uniós szinten hozott intézkedéseket. Ennek során ügyelni kell a nemzeti és európai szociális partnerek szoros bevonására. A harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatásakor biztosítani kell az egyenlő bánásmódot és a megkülönböztetésmentességet.

1.4. A munkavállalási célú bevándorlásra vonatkozó koherens politika egyik központi cselekvési területe a befogadási politika. Itt a közös szabályok megkönnyíthetik a harmadik országbeli állampolgárok számára az európai munkaerőpiacokra való belépést, egyúttal azonban mindig beavatkozást jelentenek a nemzeti szuverenitásba. Ezért alapvetően mérlegelni kell a további harmonizálás előnyeit és hátrányait. A befogadási politika teljes körű harmonizálása a jelenlegi állás szerint nem tűnik célszerűnek és szükségesnek.

1.5. A kékkártya új szabályozásáról szóló, az Európai Bizottság által előterjesztett tervezet a jelenlegi állás szerint túl messzire megy ebben a tekintetben, mivel megfosztja a tagállamokat attól a lehetőségtől, hogy a konkrét szükségleteikhez igazodó, saját belépési lehetőségeket tartsanak fenn a magasan képzett munkavállalók számára. Helyes ugyanakkor azon munkálkodni, hogy a kékkártyát a jövőben fokozottan alkalmazzák a harmadik országokból érkező, magasan képzett szakemberek uniós országokba való belépésének engedélyezéséhez. A kékkártya az amerikai zöldkártyához hasonlóan márkává válhatna, amely vonzóvá teszi az EU-t mint elitbevándorlási célrégiót.

1.6. A kékkártya új szabályozására irányuló európai bizottsági javaslatot összességében pozitívan kell értékelni, mivel vonzóbbá teszi a kékkártyát az EU-ba való belépés lehetőségeként, és jelentősen megkönnyíti a kékkártyával rendelkezők számára az Unión belüli mobilitást. Ezzel összefüggésben határozottan üdvözlendő, hogy a javaslat jobb lehetőségeket teremt a más uniós tagállambeli üzleti célú tartózkodásokhoz.

1.7. Helyénvalóak a kártya kiadásával kapcsolatos könnyítések is. Kritikus szemmel kell azonban vizsgálni az alacsonyabb bérkülönbségeket. A magas szintű képzettséggel rendelkezők esetében elutasítjuk az átlagbér alatti értékeket.

1.8. Ugyanez vonatkozik arra az opcióra, hogy a felsőfokú végzettséget megfelelő szakmai tapasztalattal ki lehessen váltani. Ezzel kapcsolatban át kell gondolni az elvárt, összehasonlítható szakmai tapasztalat öt évről három évre való csökkentését, és célszerű lenne legalább útmutatásokat adni arra vonatkozóan, hogy az elbírálásnak milyen kritériumokon kell alapulnia.

2. Háttér: A magas képzettséggel rendelkezők munkavállalási célú migrációjának jelentősége az Európai Unió számára és a szakemberek vonzására irányuló európai stratégia szükségessége

2.1. A migrációs politikának különféle céljai vannak. Ezek egyike a munkaerőbázis stabilizálása a demográfiai változás által erőteljesen érintett országokban. További cél a társadalmi felelősség vállalása a világban, például a menekültek befogadásának formájában. **A téma sokrétűségének tudatában ez a vélemény a magas képzettséggel rendelkező harmadik országbeli szakemberek munkavállalási célú bevándorlására összpontosít.**

2.2. A harmadik országokból történő bevándorlás nélkül az Unióban a demográfiai változás a következő két évtizedben a keresőképes korú lakosság jelentős csökkenéséhez vezet. Ezzel egyidejűleg jelentősen nőni fog az idősek száma. **Ez a tendencia komoly kihívásokkal jár** az állami költségvetések kialakítása szempontjából, mivel kevesebb (nettó) járulékfizető áll szemben több – állami ellátásban részesülő – (nettó) kedvezményezettrel. Emellett fennáll a munkaerőhiány veszélye.

2.3. Ahhoz, hogy kézben tudjuk tartani a demográfiai változás e negatív következményeit, először is az uniós tagállamokban meglévő munkaerő-potenciált kell kihasználnunk. Különösen a hátrányos szociális helyzetű célcsoportok esetében komoly erőfeszítéseket kell tennünk annak érdekében, hogy ezt a munkaerőt felkészítsük a munkaerőpiaci részvételre. Középtávon az Európai Unión belüli mobilitás is hozzájárulhat a munkaerőbázis stabilizálásához a demográfiai változás által különösen érintett országokban. Ezt az Európán belüli mobilitást még nem használjuk ki olyan mértékben, ahogy az jogilag és ténylegesen is lehetséges lenne. A felsorolt két intézkedés együttese azonban még nem lesz elég. **Szükség van egy a szakemberek harmadik országokból való legális bevándorlását ösztönző, célzott hosszú távú stratégiára is.**

2.4. **Az uniós tagállamok között jelenleg nagy különbségek mutatkoznak munkaerőpiaci helyzetük tekintetében.** Miközben néhány országban szakemberhiány áll fenn, más országokat nagyarányú munkanélküliség jellemez. Ennek következtében a bevándorló munkaerő iránti kereslet és a harmadik országokból érkező bevándorlók beilleszkedési esélyei is alapvetően különböznek. **Ezért az egyes tagállamok bevándorlási stratégiáit is különbözőképpen kell kialakítani.**

2.5. Szorosabban együtt kell azonban működni akkor, amikor az európai munkaerőpiacokat vonzóbbá akarjuk tenni a magasan képzett szakemberek számára. Az alacsony képzettségűektől eltérően ugyanis ezeknek a munkavállalóknak arra is lehetőségük van, hogy más országokba, különösen az angolszász térségbe vándoroljanak, amelyek pályáznak is rájuk, és így Európa e téren versenyben áll. **Az OECD-országokban a nem uniós tagállamokból származó magasan képzett bevándorlóknak csak a 31 %-a dönt valamely uniós tagállam mellett.** A magasan képzett szakemberek EU-ba való bevándorlása előtt álló egyik központi akadály az adott ország nyelvének elégtelen ismerete. További akadály, hogy különösen a kisebb tagállamokat Európán kívül gyakran alig ismerik, és ezért – tévesen – nem tekintik annyira vonzóknak.

2.6. Ennek fényében az EU-ra fontos szerep hárul abban, hogy összefogja és ily módon eredményesebbé tegye a magasan képzett szakemberek vonzására irányuló tagállami tevékenységeket. Emellett a nemzetközileg mobilis szakemberekért folyó versenyben nagy előnyökkel jár, ha a tagállamok közösen mint Európa mutatkoznak be. **Ahhoz, hogy növeljük az EU mint a magas képzettséggel rendelkező harmadik országbeli migránsok által megcélzott régió vonzerejét, egy a szakemberek vonzására irányuló, célzott európai stratégiára van szükség,** mert az EU csak így tarthatja meg és javíthatja pozícióját a magasan képzett munkaerőért folyó globális versenyben.

2.7. A szakemberek vonzására irányuló európai stratégia sikere mindazonáltal jelentősen függ attól, hogy mennyiben veszi figyelembe a nemzeti adottságokat, és **hogy az uniós tagállamok mennyiben köteleződnek el mellette.** Ezért a megfelelő intézkedéseknél alapvetően a lehető legszélesebb körű konszenzusra kell törekedni, az ehhez szükséges – a szakemberek migrációjára vonatkozó – jogi keretet illetően is.

3. A szakemberek vonzására irányuló európai stratégia alkotórészei

3.1. A magasan képzett munkavállalók legális bevándorlását segítő közös stratégia keretében európai szinten intézkedéseket kell kialakítani a **harmadik országbeli képzett munkavállalókkal való kapcsolatfelvétel és közvetítés** céljából. Ezzel összefüggésben alighanem sokat nyerhetünk egy **európai tehetség-adatbázissal,** amelyben az EURES-hez hasonlóan regisztrálhatják magukat a bevándorlás iránt érdeklődő harmadik országbeli képzett munkavállalók, és amelyen keresztül a munkaadók közvetlenül kapcsolatba léphetnek velük. A képzett munkavállalók vonzására irányuló európai stratégia része kell, hogy legyen az is, hogy **rendelkezésre bocsátjuk** az Európai Unióra, a mindenkori bevándorlási szabályokra és a tagállami munkaerőpiaci helyzetre vonatkozó **információkínálatot.** Ezt ki kell egészíteni a harmadik országokból érkező szakemberek Unión belüli **mobilitására vonatkozó, megfelelő kerettel,** a harmadik országbeli **képesítések elismerése során követendő, egyeztetett eljárással** és egy **európai „Willkommenskultur”** meghonosításával, amely a helyi lakosság bevándorlókkal szembeni ellenérzéseinek leküzdésére törekszik. Ezt a keretet a nemzeti és európai szociális partnerek bevonásával kell kidolgozni.

3.2. A harmadik országokból származó magasan képzett munkavállalók legális bevándorlását segítő stratégiának nemcsak azokkal kell foglalkoznia, akik az uniós tagállamokba való megérkezésük után tanulmányaikat már teljesen befejezték, hanem azokkal is, akiknek az Unióban még be kell fejezniük tanulmányaikat vagy azok egy részét. Ezzel összefüggésben **nagyon örvendetese a tanulmányi és kutatási célú tartózkodásról szóló új uniós irányelvben (2016/801/EU)** a diákoknak a tanulás melletti munkavégzése tekintetében meghatározott könnyítések, valamint az a lehetőség, hogy a tanulmányok befejezése után álláskereső céljából legalább kilenc hónapon át az országban maradjanak. Ezt ki kell egészíteni az egyetemeken végzett célzott tájékoztatással és tanácsadással, amelynek keretében a harmadik országból érkezett diákokat tájékoztatják az uniós munkaerőpiaci kilátásaikról.

3.3. Az EU-ban jogszerűen tartózkodó harmadik országbeli állampolgárokat **nem szabad hátrányosan megkülönböztetni.** Mindenekelőtt fontos, hogy – mint a honos munkavállalókat – őket is a helyi szokásoknak megfelelően bérezzék, és a munkakörülmények tekintetében egyenlő bánásmódban részesüljenek.

3.4. A **végzett szakemberek megszólításakor nagyon körültekintően kell eljárni,** mivel sok lehetséges kiküldő országban magában is hiány lehet jól képzett szakemberekből. Ezekben a helyeken el kell kerülni az agyelszívást. A szakemberek átmeneti bevándorlása az „agyáramlás” (*brain circulation*) keretében mindazonáltal hozzájárulhat a gazdasági fejlődéshez ezekben az országokban. Ebben az esetben gondoskodni kell arról, hogy a származási országba való, határozott idejű visszatérés ne vezessen automatikusan az uniós tagállamban szerzett munkavállalási engedély érvényének megszűnéséhez. A kevésbé fejlett országokból származó szakemberek vonzására irányuló célzott stratégiát minden esetben fejlesztéspolitikai intézkedésekkel kell kiegészíteni, amelyek támogatják a származási országokat egyebek mellett oktatási rendszereik további fejlesztésében. A fejlesztéspolitikának a származási országok érdekeihez kell igazodnia, és nem szabad azt a célt szolgáltnia, hogy növeljük a képzett munkaerő toborzásának esélyeit.

3.5. Az EU azt tervezi, hogy az illegális bevándorlás megfékezése céljából további **célzott migrációs partnerségeket** köt **a fontos származási és tranzitországokkal.** Az ilyen partnerségeket a legális migráció ösztönzésére is fel kell használni. A migrációs partnerségeket egyelőre alig veszik igénybe erre a célra. Ennek kapcsán a partnerországokban történő szakemberképzésre és az Európába való (adott esetben kontingensen alapuló) könnyített bevándorlásra irányuló célzott intézkedésekben lehet megállapodni. Ezzel ellene lehet hatni az illegális bevándorlásnak is, mivel ilyen módon sok migráció iránt érdeklődő ember számára legális alternatívát hozunk létre, amely rendszerint előfeltételezi a képzésbe való további befektetést, ami pozitív hatással lehet a származási országok oktatási színvonalára is.

4. Az egységes befogadási politika szükségessége és határai

4.1. A befogadási politika a szakemberek vonzására irányuló stratégia fontos része, amely nemcsak a harmadik országbeli állampolgároknak valamely tagállam munkaerőpiacára való belépését szabályozza, hanem azt is, hogy ezek az emberek mennyire lehetnek mobilisak az EU-n belül, és hogy magukkal hozhatják-e, illetve a későbbiekben kiutaztathatják-e a családtagjaikat is. Ezek a témakörök is nagyon fontosak abból a szempontból, hogy mennyire vonzó az EU a harmadik országbeli szakemberek számára.

4.2. A **tartózkodási engedélyek kiadására vonatkozó, EU-szerte érvényes egységes szabályok megállapítása** mindig **erőteljes beavatkozást** jelent a **nemzeti szuverenitásba**. Annál súlyosabb a beavatkozás, minél erőteljesebben harmonizálják a nemzeti tartózkodási jogi keretet, és minél kevesebb szabályozási mozgástere marad ezáltal a tagállamoknak. Az egységes befogadási kritériumokra vonatkozó döntés előtt ezért alaposan mérlegelni kell az egész EU-ra vonatkozó szabályokkal járó előnyöket, illetve a nemzeti szükségletek és érdekek különbözőségét.

4.3. **A harmadik országból származó munkaerő iránti igény nagyon eltérő az egyes uniós tagállamokban.** Az EUMSZ 79. cikke ezért joggal teszi lehetővé az uniós szint számára, hogy közös bevándorlási politikát alakítson ki, ugyanakkor nem helyezi hatályon kívül a tagállamok nemzeti befogadási politika meghatározásához való jogát. A harmadik országokból érkező, munkavállalási célú migrációra vonatkozó nemzeti befogadási kritériumok ugyanis rendszerint jobban illeszkednek a nemzeti munkaerőpiacok sajátosságaihoz. A munkavállalási célú bevándorlás irányítása szempontjából a munkaerőpiaci vizsgálatoknak is nagy jelentőségük lehet, ezért továbbra is a tagállamok hatáskörébe kell tartozniuk.

4.4. **Feltétlenül szükség van azonban egy közös keretre**, mivel az uniós tagállamok gazdaságai az európai belső piac révén nagyon szorosan összefonódtak egymással, számos vállalkozás több uniós tagállamban rendelkezik telephellyel, és EU-szerte forgalmazza áruit és szolgáltatásait. Ennek következtében gyakran előfordul, hogy a vállalatoknak rövid időre a különleges képzettséggel rendelkező harmadik országbeli munkatársakat is kell alkalmazniuk különböző uniós tagállamokban. Ha ezek nem tartoznak a vállalaton belüli áthelyezésről szóló irányelv hatálya alá, és a megfelelő tartózkodási engedély nem jogosít fel a valamely másik uniós tagállamban való foglalkoztatásra, akkor ez megnehezíti a harmadik országbeli állampolgárok igénybevételét. Hasonló problémák jelentkeznek azon bevándorlók esetében is, akik valamely uniós tagállamban önálló vállalkozást indítanak, és vállalkozásukkal több uniós tagállamban kívánnak vagy kénytelenek tevékenykedni. **A magasan képzett harmadik országbeli állampolgárok e mobilitási igényét feltétlenül figyelembe kell venni.**

5. Az uniós kékkártyával szerzett tapasztalatok és a reform szükségessége

5.1. Az uniós kékkártya más eszközökkel együtt a szakemberek vonzására irányuló közös stratégia fontos építőköve. **Nagyon nagy lehetőségek rejlenek benne a harmadik országbeli szakemberek vonzását illetően**, mivel az amerikai zöldkártyához hasonlóan marketingeszközt jelenthet az EU mint a bevándorlók által megcélozható régió reklámozásához. Emellett megkönnyíti a bevándorlás iránt érdeklődő magasan képzett munkavállalók számára, hogy felmérjék az európai munkaerőpiacra való belépéssel kapcsolatos esélyeiket, mivel legalább a struktúra szempontjából valamennyi uniós tagállamban azonos kritériumok érvényesek. Ezzel a kékkártya ösztönözheti az EU-ba való bevándorlást is.

5.2. **A kékkártya mindazonáltal nem egyformán sikeres az egyes uniós tagállamokban.** Miközben az egyik országban, például Németországban a szakemberek vonzására irányuló stratégia fontos építőkövét jelenti, a másikban egyáltalán nem vagy alig használják, és továbbra is lényegében a nemzeti tartózkodási engedélyekre támaszkodnak. 2015-ben a 16 800 először kiadott kékkártyából mintegy 14 600-at Németországban állítottak ki, ami közel 90 %-os részaránynak felel meg. A kiadott kékkártyák száma semelyik más uniós tagállamban sem haladta meg az ezret. Sőt, több uniós tagállamban húsztal kevesebb kékkártyát állítottak ki, és ide tartoznak olyan viszonylag jó munkaerőpiaci helyzettel rendelkező országok is, mint Hollandia és Svédország.

5.3. Sok uniós tagállam nem használja tehát az uniós kékkártyát a magas szintű képzettséggel rendelkező harmadik országbeli szakemberek vonzását segítő stratégiai eszközként. Ennek az a következménye, hogy az uniós kékkártyát a bevándorlás iránt érdeklődő harmadik országbeli szakemberek nem tekintik a közös uniós bevándorlási politika márkájának, és az így nem tudja kibontakoztatni a benne rejlő lehetőségeket. Az Európai Bizottság ennek fényében reformjavaslatot terjesztett elő az uniós kékkártyára vonatkozóan.

5.4. **Az Európai Bizottságnak a kékkártya új szabályozására vonatkozó javaslatát összességében pozitívan kell értékelni**, mivel azt a célt tűzte ki, hogy fontos témakörökkel – így a más nemzeti tartózkodási engedélyekkel való kölcsönhatással, a harmadik országbeli szakemberek EU-n belüli mobilitásával és a könnyített kiadási kritériumokkal – foglalkozzon, és megoldásokat kínáljon fel. **Fontos korrekciókra van azonban szükség.**

5.5. Az Európai Bizottság javaslata előirányozza, hogy a munkavállalási céllal érkező, magasan képzett harmadik országbeli migránsoknak a továbbiakban ne lehessen az uniós kékkártyán kívül más tartózkodási engedélyt kiadni. Ez alól csak bizonyos szakmai csoportok, így az önálló vállalkozók és a tudósok képeznének kivételt. Ez a rugalmatlanság megnehezíti a tagállamok számára, hogy bevándorlási politikájukat a szakemberek iránti keresletüknek megfelelően alakítsák, és célzottan reagáljanak a konkrét hiányokra. **Ezért nem célravezető a magasan képzett, alkalmazottként foglalkoztatott személyek más belépési lehetőségeinek szigorú tilalma. Inkább az a fontos, hogy a tagállamok továbbra is működtethessék saját nemzeti rendszereiket.**

5.6. **Meg kell ugyanakkor erősíteni az uniós kékkártya helyét az uniós tagállamok befogadási politikáiban.** Ehhez az irányelv preambulumba be kellene építeni egy bekezdést, amely felszólítja a tagállamokat arra, hogy ha a kérelmező megfelel az uniós kékkártya kritériumainak, akkor ennek a kártyának a kiadását részesítsék előnyben a nemzeti tartózkodási engedéllyel szemben. Ez nem korlátozná olyan erőteljesen a nemzeti mozgásteret, mint az egyéb engedélyek tilalma. Emellett meg kell jegyezni, hogy az uniós kékkártya sikere nem érhető el egyedül az uniós irányelvben foglalt megfelelő szabályokkal, hanem ehhez szükség van az uniós tagállamok kékkártya melletti egyértelmű elköteleződésére is. A kékkártya csak akkor lehet sikeres, ha az uniós tagállamok felismerik az uniós kékkártya hozzáadott értékét.

5.7. Az alacsonyabb bérkülösök megállapítása indokolt, az Európai Bizottság javaslata azonban túl messzire megy.

5.7.1. Az érintett tagállamban a bruttó éves átlagbér legalább másfélszeresében, illetve a hiányszakmákban 1,2-szeresében meghatározott eddigi bérkülösök egyes tagállamokban akadályt jelenthetnek, különösen a pályakezdők számára. Ezért az alacsonyabb küszöbértékek meghatározása helyes lépés lehet, bár a szakszervezetek bírálják. Az EGSZB szerint mindenképpen garantálni kell, hogy a magasan képzett pályakezdők semmiképp ne kapjanak az átlagbérnél alacsonyabb fizetést. Az európai bizottsági javaslatban szereplő 0,8-as érték túl alacsony.

5.7.2. Ez a becslés azon alapul, hogy a bruttó átlagbér kiszámításakor az összes foglalkoztatottat figyelembe veszik, és a magasan képzett munkavállalóknak a képzettségnek megfelelő foglalkoztatás esetén már kezdő munkavállalóként is átlag feletti bért kellene tudniuk elérni. **Ha valamely tagállamban szakemberhiány áll fenn, indokolt viszonylag alacsony bérkülösök megállapítása az uniós kékkártya kiadása tekintetében, ha azonban még a képzett munkavállalók körében is magas a munkanélküliség, rendszerint magasabb határok a helyénvalók.** Emellett nem volna szabad azt a benyomást kelteni, hogy az uniós kékkártya arra szolgál, hogy „olcsó” munkaerőt hozunk az EU-ba. Ez árthat a szabályozás szükséges elfogadottságának is.

5.7.3. Emellett meg kell jegyezni, hogy az irányelv továbbra sem szabályozza világosan, hogy **hogyan kell megállapítani az alapul szolgáló átlagjövedelmet**, aminek nagy befolyása lehet a végül érvényes bérkülösökre.

5.8. Üdvözlendő az uniós kékkártya kiadásával kapcsolatban tervezett további könnyítések

5.8.1. Az uniós kékkártya kiadásához benyújtandó munkaszerződés **minimális időtartamának** az Európai Bizottság által javasolt, 12 hónapról 6 hónapra való **csökkentése** helyes lépés, mivel megkönnyíti a magasan képzett harmadik országbeli munkavállaló tényleges képességeit illetően bizonytalan munkaadók számára, hogy munkaszerződést kössenek, és így ösztönzi a bevándorlást.

5.8.2. Ugyancsak pozitívan kell értékelni annak a **lehetőségnek** a fenntartását, hogy **a felsőfokú végzettség megfelelő szakmai tapasztalattal kiváltható**, ennek azonban opcionálisnak kell maradnia. Szintén **át kellene gondolni az elvárt, összehasonlítható szakmai tapasztalat öt évről három évre való csökkentését.** **Ezzel összefüggésben célszerű lenne legalábbis útmutatást adni arra nézve**, hogy az elbírálásnak milyen kritériumokon kell alapulnia, hogy a tagállami értelmezések ne térjenek el egymástól túlságosan.

5.8.3. **Ésszerű lépés, hogy az uniós kékkártyát a nemzetközi védelemben részesülő harmadik országbeli állampolgárok számára is hozzáférhetővé teszük** abban az esetben, ha ezek a személyek megfelelnek az elitbevándorlásra vonatkozó követelményeknek, mivel a jól képzett menekültek számára meg kell könnyíteni a munkaerőpiacra való belépést.

5.9. **A kékkártyával rendelkezők EU-n belüli mobilitására vonatkozó új szabályok** fontos lépést jelentenek.

5.9.1. Fontos, hogy a magasan képzett munkavállalókat igény esetén rövid időre más uniós tagállamokban is lehessen alkalmazni. Ezért **a más uniós tagállambeli üzleti célú tartózkodások** Európai Bizottság által javasolt világos **szabályozása** a helyes irányba tett fontos lépés. A 180 napos időszakon belüli legfeljebb 90 napos maximális időtartamot még egyszer meg kellene vitatni gyakorlati szakemberekkel.

5.9.2. Az a lehetőség, hogy **egy év elteltével a képzések újabb részletes felülvizsgálata nélkül kékkártyát lehet igényelni egy másik uniós tagállamban**, az EU-n belüli mobilitás ösztönzését szolgáló, helyes lépés.

6. Az integrációs politika mint a szakemberek vonzására irányuló európai stratégia fontos része

6.1. Ahhoz, hogy Európában a demográfiai változás mellett is biztosítani tudjuk a szakemberbázist, nem elegendő, ha elég harmadik országbeli szakembert megnyerünk a bevándorlás számára. Sokkal fontosabb, hogy **jó beilleszkedési perspektívákat** kínáljunk számukra, hogy teljes mértékben ki tudják bontakoztatni a bennük rejlő potenciált az európai munkaerőpiacokon, és a hosszú távú európai tartózkodás mellett döntsenek. Ezért az Európai Bizottság által előterjesztett, az integrációra vonatkozó cselekvési tervet a munkavállalási célú migrációra való tekintettel is üdvözölni kell.

6.2. A kívánt bevándorlás minden formájában kifejezésre jut az is, hogy elutasítjuk a rasszizmust és az idegengyűlöletet. Ez megfelel az EU értékrendjének, és irányt mutat a politikai és társadalmi fellépésnek.

6.3. Nagyon pozitívan kell értékelni, hogy az integrációra vonatkozó terv már **az Európába való megérkezés előtti időszakot** is figyelembe veszi, mivel a sikeres beilleszkedés fontos alapjait már a célországba való megérkezés előtt le kell fektetni. Ez különösen érvényes a nyelvtanulásra. Ha az uniós karrierkilátásokat nyelvtanfolyamok és további, az EU-ba való lehetséges bevándorlásra irányuló képzési kínálatok javítják, ezek célrégióként vonzóbbá teszik az EU-t a részt vevő harmadik országbeli állampolgárok számára. Ezáltal közvetlenül elősegítik a harmadik országbeli szakemberek vonzását.

6.4. Még ha az integrációra vonatkozó terv tartalmaz is a magasan képzett munkavállalókra vonatkozó egyedi intézkedéseket – ilyen például a szorosabb együttműködés a külföldi iskolai végzettségek elismerése során –, alapjában véve mégis más, nagyobb támogatást igénylő bevándorló csoportokhoz igazodik, és ez így helyénvaló. A harmadik országbeli szakemberek vonzását célzó közös stratégiának azonban az integrációra vonatkozó, már meglévő terven túlmenően **célzott integrációs ajánlatokat** is egybe kell gyűjtenie a **magas szintű képzettséggel rendelkezők számára**. Ebben az összefüggésben utalunk az európai migrációs fórum 2016. áprilisi ülésén megfogalmazott ajánlásokra.

Kelt Brüsszelben, 2016. december 14-én.

az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság
elnöke
Georges DASSIS