

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye – A munkaerő mobilitásának fokozása a gazdasági fellendülés támogatása érdekében

(saját kezdeményezésű vélemény)

(2023/C 75/08)

Előadó: **Philip VON BROCKDORFF**

Közgyűlési határozat:	2022.1.20.
Jogalap:	az eljárási szabályzat 52. cikkének (2) bekezdése saját kezdeményezésű vélemény
Illetékes szekció:	Foglalkoztatás- és szociálpolitika, uniós polgárság
Elfogadás a szekcióülésen:	2022.9.29.
Elfogadás a plenáris ülésen:	2022.10.26.
Plenáris ülészak száma:	573.
A szavazás eredménye: (mellette/ellene/tartózkodott)	101/0/0

1. Következtetések és ajánlások

1.1. Az EGSZB számos véleményében utalt a munkavállalói mobilitás fontosságára, és megjegyezte, hogy az évek során nőtt az EU-n belüli munkavállalói mobilitás, de csak mérsékelt ütemben.

1.2. Az EGSZB úgy véli, alaposabban meg kell vizsgálni, hogy – a világválság okozta korlátozásokon kívül – mi az oka annak, hogy a korábbi évekhez képest kisebb százalékos növekedést mutat a munkaképes korú uniós lakhelyváltoztatók száma. Az EGSZB kéri továbbá, hogy készítsenek tanulmányt arról, hogy milyen gazdasági költséggel jár a munkaerőpiac jelenlegi állapota.

1.3. Az EGSZB hatékonyabb nemzeti intézkedéseket javasol, különös tekintettel az olyan aktív munkaerőpiaci szakpolitikákra, mint például az uniós és harmadik országbeli munkavállalók munkaviszonyhoz kötött ellátása.

1.4. Az EGSZB arra kéri az Európai Bizottságot, hogy az európai szemeszterbe az országspecifikus ajánlások részeként építsen be olyan mutatókat, amelyekkel nyomon követhetők azok a nemzeti politikák, amelyek így vagy úgy korlátozzák a munkavállalók EU-n belüli mobilitását.

1.5. Az EGSZB azt is kéri, hogy az Európai Bizottság elemezze a munkaerő mobilitásával kapcsolatos negatív fejleményeket, különösen a bizonyos ágazatokban és régiókban jellemző agyelszívást. Az agyelszívás elleni intézkedéseknek ugyanakkor együtt kell járniuk a felfelé irányuló társadalmi és gazdasági konvergenciát elősegítő intézkedésekkel.

1.6. Az EGSZB azt is ajánlja a tagállamoknak, hogy a visszaélések elkerülése érdekében a nemzeti jogszabályokban előírt minimális munkafeltételek beépítésével fejlesszék tovább a vonatkozó portáljaikat. Az EGSZB további erőfeszítéseket szorgalmaz a nyelvtudás javítása érdekében is.

1.7. Az EGSZB arra kéri a tagállamokat, hogy könnyítsék meg a fogyatékkal élők mobilitását.

1.8. Az EGSZB úgy véli továbbá, hogy a nemek közötti egyenlőség fontos tényező az Unió-beli munkaerő-mobilitás fokozásában, amint azt a SOC/731. sz. vélemény⁽¹⁾ is megállapítja.

1.9. Az EGSZB arra kéri az Európai Bizottságot, hogy folyamatosan kísérje figyelemmel a szociális biztonsági rendszerek koordinálását, és biztosítson közös megoldásokat az olyan újonnan felmerülő helyzetekre, mint a külföldről végzett távmunka. Az EGSZB kéri továbbá, hogy fokozzák az európai társadalombiztosítási azonosító jel létrehozására irányuló erőfeszítéseket, amely lehetőséget teremtene a határokon átnyúló helyzetekben a szociális biztonsághoz való hozzáférés akadályainak leküzdésére.

⁽¹⁾ HL C 443., 2022.11.22., 63. o.

1.10. Az EGSZB megjegyzi, hogy jó munka- és foglalkoztatási feltételek és megfelelő életminőségi tényezők – például jó iskolák és szabadidős létesítmények – szükségesek ahhoz, hogy a vállalkozások megőrizzék versenyelőnyüket és vonzóak legyenek a szakképzett munkavállalók számára.

1.11. Az EGSZB megjegyzi továbbá, hogy a Covid19-világjárvány következtében egyértelműen több lehetőség nyílt a távmunkára. Egyre több munkavállaló érdeklődik az iránt, hogy rövid időre vagy átmenetileg távolról, külföldről dolgozzon. Az EGSZB várakozással tekint a szociális partnerekkel az e kérdéstről szóló irányelvről folytatandó közelgő tárgyalások elé.

1.12. Az EGSZB kéri egy uniós szintű információs pont-hálózat létrehozását, amely magában foglalja az online, de a fizikai és telefonos szolgáltatásokat is, hogy segítse a munkavállalókat és a munkáltatókat az olyan területeken felmerülő kérdések kezelésében, mint a banki és biztosítási szolgáltatások.

1.13. Végül pedig az EGSZB kiemeli a munkaerő-mobilitási áramlatok folyamatos statisztikai elemzésének fontosságát, amely segít kezelni a készségek és képességek közötti, uniós munkaerőpiacokon tapasztalt eltéréseket, és amellyel értékelhetők az ukrajnai háborúhoz hasonló fejlemények hatásai, továbbá a munkaképes korúak uniós tagállamokon belüli és azok közötti mobilitása.

2. Általános megjegyzések

2.1. Nagy gazdasági bizonytalanság idején, amikor a gazdasági előrejelzéseket lefelé módosítják, és amikor a magas inflációs ráták elleni küzdelem jegyében valószínűleg a közeljövőben emelni kell az euróövezeti kamatlábat, az európai uniós gazdasági fellendülésben és a növekedési kilátások javításában döntő szerepet játszhat az EU-beli munkaerő-mobilitás. Általánosan elismert tény, hogy a munkavállalók és a szolgáltatások szabad mozgása hozzájárul az uniós gazdasági növekedéshez és kohézióhoz, és munkalehetőségeket teremt az egységes piacon. A hatás egyértelmű: a mobilitásnak a betöltetlen álláshelyek feltöltése érdekében való fokozása javítja a munkaerőforrások elosztását, növeli a gazdasági teljesítményt és a jólétet, különösen, ha a felkínált munkakörülmények méltányosak. Az EU munkaerőpiaca továbbá – az EUMSZ 45. cikkében foglaltak és számos másodlagos jogszabályban meghatározottak szerint – az egyenlő bánásmód elvén alapul. Az EU gazdasága tehát összességében véve nyer a munkaerő-mobilitás fokozásával. Az egyes tagállamok azonban a mobilitási áramlatok irányának hosszú távú hatásaitól függően nyerhetnek és veszíthetnek is a folyamaton. A munkaerő mobilitása rövid távon előnyös lenne a strukturális munkanélküliséggel küzdő küldő országok számára. A fogadó országokat ért nettó hatások azonban nagymértékben függenének többek között a munkavállalók számára biztosított munkakörülményektől.

2.2. Az EGSZB számos véleményében utalt a munkaerő mobilitásának fontosságára, és megállapította, hogy az EU-n belüli munkaerő-mobilitás az évek során nőtt, de mérsékelt ütemben, és százalékosan még mindig elmarad az USA-n belüli munkaerő-mobilitástól. Az Európai Bizottság Regionális Politikai Főigazgatóságának tanulmánya szerint az Egyesült Államokban a teljes munkaképes lakosság mintegy 2,8 %-át teszik ki azok, akik más államba költöztek, míg az EU-ban ez az arány 1,2 % körül van ⁽²⁾

2.3. Az Eurostat 2019. évi népességstatisztikája szerint 13 millió aktív korú (20–64 éves) uniós polgár költözött el egyik tagállamból a másikba. A munkaképes korú, EU-n belül lakhelyet változtató személyek száma azonban kisebb százalékos növekedést mutatott, mint a korábbi években, és a világjárvány nem segítette elő e számok növekedését.

2.4. Az EU 2019. évi munkaerő-felmérése 11,9 millió aktív korú, az EU-n belül lakhelyet változtató személyt mutatott ki (ők a meghatározás szerint olyan uniós polgárok, akik az állampolgárságuk szerinti országtól eltérő tagállamban laknak), akik közül 9,9 millió aktív lakhely-változtató volt (a meghatározás szerint olyan uniós polgár, aki úgy vállal munkát egy másik tagállamban, hogy ehhez nincs szüksége munkavállalási engedélyre). Ez az akkori 28 tagállam teljes munkaerő-állományának 4,2 %-át jelentette. Az Egyesült Királyság EU-ból való kilépése nyilvánvalóan csökkentette az uniós polgárok munkalehetőségeinek számát. Jelenleg Németország, Franciaország, Olaszország és Spanyolország a fő célszágok.

2.5. Románia és Lengyelország számít az aktív lakhely-változtatók legfontosabb származási országának, és az uniós lakhely-változtatók főként a feldolgozóipar, valamint a nagy- és kiskereskedelem ágazataiban tevékenykednek. Szintén viszonylag sokan dolgoznak az építőipar és a közlekedés, a szociális ellátás és a háztartási szolgáltatások, valamint az idegenforgalom és a mezőgazdaság terén.

2.6. A határon át ingázó munkavállalók száma a 28 uniós tagállamban 1,5 millió volt, de az Egyesült Királyság kilépése e szám esetében is csökkenést idézett elő. A határon át ingázó munkavállalók többsége franciaországi, németországi és lengyelországi lakhellyel rendelkezett, de Szlovákia, Magyarország és Ausztria között is jelentős az ingázók áramlása. Az

⁽²⁾ <https://epc2010.princeton.edu/papers/100976>

EGSZB megjegyzi, hogy az EU-n belüli munkavállalói mobilitást az egyén személyes helyzetétől függően különböző okok motiválják, ideértve a fogadó ország és a határ menti ingázó lakóhelye szerinti ország közötti bérkülönbségeket is. Az a döntés, hogy valaki munkavállalás céljából külföldre költözik, több ok kombinációján is alapulhat. Ilyen ok például, ha valakinek szezonális munkát ajánlanak olyan ágazatokban, mint például a mezőgazdaság vagy az idegenforgalom. Az utóbbi időben a polgárokat EU-szerte érintő vásárlóerő-csökkenés akár vissza is foghatja a munkaerő-mobilitást, különösen, ha az emelkedő árak a bérelt szálláshelyek költségére is hatással vannak.

2.7. Az utóbbi években fokozódott a mobilitás a magasan képzettek körében, az EU-n belül lakhelyet változtatók több mint egyharmada ebbe a kategóriába tartozik. Ezzel szemben a lakhely-változtatók körében az alacsonyan képzettek aránya ugyanolyan mértékben csökkent, mint amennyivel a magasan képzetteké nőtt. Fontos megjegyezni, hogy a magasan képzettek mobilitása fontos hajtóerőt jelent a tudásalapú gazdasághoz. A magasan képzett lakhely-változtatók legfontosabb uniós célországai Németország, Spanyolország, Franciaország, Belgium és Ausztria. A magasan képzett lakhely-változtatók leggyakrabban az üzleti életben, valamint oktatási, tudományos és mérnöki pályán dolgoznak, de a tényleges munkakörükhöz viszonyított túlképzettség meglehetősen elterjedtnek tűnik a körükben. A becslések szerint a magasan képzett lakhelyváltatók 55 %-a nő.

2.8. Az Eurostat demográfiai előrejelzései szerint az uniós polgárok átlagéletkora várhatóan emelkedni fog. Jelentősen csökken továbbá a munkaképes korú népesség – különösen a 20 és 39 év közötti korúak – aránya a teljes népességen belül. Ezzel szemben az idősebb korcsoportok aránya várhatóan jelentősen növekedni fog. Ezeknek a demográfiai fejleményeknek az elkövetkező években jelentős hatásuk lesz az európai uniós lakhelyváltatók potenciális számára, mivel az emberek leginkább az aktív életkoruk elején mobilisek, és az idő előrehaladtával csökken a költözési hajlandóságuk. Ezt bizonyítékok is alátámasztják: a 20–29 és a 30–39 évesek körében éves szinten magasabb arányú az elvándorlás, mint a többi korcsoportban.

2.9. Mivel a fiatalabb korosztályúak száma a származási országokban is csökken, ez várhatóan az egész EU-ban a mobilis munkavállalók számának csökkenését fogja eredményezni. A mobilitás várható csökkenését azonban ellensúlyozhatja az EU népességének elöregedése által előidézett, megnövekedett kereslet a speciális egészségügyi és szociális ellátás iránt, ami egyre több mobilis munkavállaló felvételét teszi szükségessé.

2.10. A fentiekből nyilvánvaló, hogy az EU-n belüli mobilitási áramlások továbbra is kihívást jelentenek, korlátozva a kínálatot és a legtöbb ágazatban – beleértve az IT- és csúcstechnológiai ipart is – aszimmetriához vezetve. Ezen a helyzeten a világvárvány sem segített, hiszen az EU-n belüli mobilitást lezárások és egyéb korlátozó intézkedések, például határárak és utazási tilalmak korlátozták. A világvárványt megelőzően a keletről nyugatra történő munkaerő-mobilitás volt túlsúlyban a délről északra történő áramláshoz viszonyítva, és ez a tendencia a háború sújtotta Ukrajnából érkező menekültek beáramlásával várhatóan folytatódik. Mindenesetre minél hamarabb tér vissza az uniós polgárok mobilitása a világvárvány előtti szintre, annál jobb. Az aktív munkaerő-piaci mozgásban lévők száma 2019 és 2020 között 4 %-kal csökkent⁽³⁾.

2.11. Az oklevelek és képesítések kölcsönös elismerése elengedhetetlen a mobilitás megkönnyítéséhez és a megüresedett állások betöltéséhez ott, ahol továbbra is munkaerőhiány áll fenn. Az elismerési rendszert azonban meg kell erősíteni ahhoz, hogy hatékonyan működjön és támogassa a munkaerő mobilitását. A probléma nem annyira a felsőfokú vagy professzionális szintű, hanem elsősorban a szakmai képesítések kölcsönös elismerése kapcsán áll fenn. Ettől függetlenül fontos látni, hogy az egyetemi és a szakmai képesítések kölcsönös elismerése eltérő megközelítéssel történik. Azt is szem előtt kell tartani, hogy az EMUSZ 166. cikke értelmében az EU teljes mértékben tiszteletben tartja a tagállamoknak a szakképzések tartalmára és szervezeti felépítésére vonatkozó hatáskörét, miközben támogatja és kiegészíti a tagállamok fellépéseit.

3. Részletes megjegyzések

3.1. Az EGSZB úgy véli, alaposabban meg kell vizsgálni, hogy – a világvárvány okozta korlátozásokon kívül – mi az oka annak, hogy a korábbi évekhez képest kisebb százalékos növekedést mutat a munkaképes korú uniós lakhelyváltatók száma. Az EGSZB kéri továbbá egy olyan tanulmány elkészítését, amely meghatározza munkaerőpiac jelenlegi, tagállamonkénti széttagoltság jellemezte állapotának gazdasági költségeit, vagyis annak költségét, hogy az EU-ban nem egységes a munkaerőpiac.

3.2. Az EGSZB hatékonyabb nemzeti szakpolitikai intézkedéseket, például a mobilitáshoz és ezen belül a körkörös mobilitáshoz nyújtott ösztönzőket javasol (cserekapcsolatok és kölcsönös tanulási programok révén a származási országokban történő beruházások formájában), különös tekintettel az olyan aktív munkaerőpiaci nemzeti szakpolitikákra, mint például az uniós és harmadik országbeli munkavállalók munkaviszonyhoz kötött ellátása. Ebben az összefüggésben az EGSZB úgy véli, hogy az álláskereső számára egy másik tagállamban vagy más régióban való álláskereső felajánlott

⁽³⁾ 2021. évi éves jelentés az EU-n belüli munkavállalói mobilitásról.

pénzügyi támogatások, például a költözéssel járó költségek fedezése, tovább segítenék a mobilitást. Emellett további erőfeszítéseket kell tenni a más EU-országokban lévő állásokra vonatkozó tájékoztatás javítására, valamint áthelyezési támogatás szükséges a más országba való költözéssel kapcsolatos logisztika támogatása érdekében (például szálláskeresés, adózási célú nyilvántartásba vétel, iskolakeresés a gyerekek számára, esetlegesen a partnerek álláskeresése terén nyújtott segítség stb.). Az EGSZB javasolja, hogy az álláskereső profiljai és a munkaköri követelmények jobb összepárosítása érdekében hozzanak létre egy közös, uniós szintű portált, ahol az uniós tagállamokban kínált valamennyi állás megjelenik, és vegyék igénybe a mesterséges intelligencia eszközeit. Ugyane cél érdekében célzottabb ösztönzőkkel kellene ösztönözni a munkanélküli munkavállalókat arra, hogy olyan tagállamokba költözzenek, ahol alacsony a munkanélküliség. A szakképzett munkaerő hiánya – amint azt az EKB által 2022. június 1-jén kiadott SAFE-jelentés is megállapítja – a legégetőbb problémát jelenti az európai cégek számára.

3.3. Az EGSZB sajnálja, hogy az EU munkaerőpiaca továbbra is széttagolt. A munkaerő-mobilitás az eddig alkalmazott elaprózott megközelítések áldozatául esett. El kell kerülni, hogy újabb olyan politikákat vezessenek be – különösen nemzeti szinten – amelyek nem kapcsolódnak egymáshoz. Mivel egyenlő bánásmódot kell biztosítani kell a helyi és a mobilis munkavállalók között, az EGSZB arra kéri az Európai Bizottságot, hogy az európai szemeszterbe az országspecifikus ajánlások részeként építsen be olyan mutatókat, amelyekkel nyomon követhetők azok a nemzeti politikák, amelyek így vagy úgy korlátozzák a munkavállalók EU-n belüli mobilitását.

3.4. Az uniós munkavállalók és szakemberek mobilitásának fokozása csak akkor valósulhat meg, ha jobban érvényesülnek a meglévő rendelkezések, az információhoz való hozzáférés és a tagállamok közötti együttműködés. Az EGSZB úgy véli, hogy az Európai Bizottság szerepe kulcsfontosságú mindebben. Az EGSZB megjegyzi, hogy előfordulhat, hogy az egyes tagállamok vonakodnak az egységes piacot érintő további reformoktól, mert attól tartanak, hogy ez rövid távon munkahelyek elvesztéséhez vezethet, különösen a már most is lemaradó országokban, valamint az alacsony termelékenységű országokban/ágazatokban. Elméletileg a munkaerő szabad mozgása segítene megoldani ezt a kérdést, de nemzeti szempontból ez ideiglenesen erőforrás-vesztésekhez és potenciális agyelszíváshoz/a képzett munkaerő elvándorlásához vezethet. Ezért szükséges lehet, hogy az Európai Bizottság elemezze a munkaerő mobilitásával kapcsolatos negatív fejleményeket, különösen a bizonyos ágazatokban és régiókban jellemző agyelszívást. Az agyelszívás elleni intézkedéseknek ugyanakkor együtt kell járniuk a felfelé irányuló társadalmi és gazdasági konvergenciát elősegítő intézkedésekkel. Az EGSZB elismeri, hogy ezen a téren számos változó játszhat szerepet, ideértve többek között a demográfiai kilátásokat és azoknak a munkaképes korú népesség létszámára és összetételére gyakorolt hatását mind a küldő, mind a fogadó országokban.

3.5. Miközben az oktatási és validációs normákat mindenkor fenn kell tartani, az EGSZB arra kéri a tagállamokat, hogy csökkentsék a bürokráciát, és tartsák be az egyenlő bánásmód alapelvét. Ezzel összefüggésben szükségesnek tartjuk a kölcsönös elismerési mechanizmusok és a munkahelyi mobilitási portálok további fejlesztését. Az EGSZB megjegyzi, hogy jelentős fejlesztések történtek az EURES foglalkoztatási mobilitási portált, az Europass online platformot és a készségek/kompetenciák, képesítések és foglalkozások európai osztályozását (ESCO) illetően, és arra kéri a tagállamokat, hogy a nemzeti jogszabályokban előírt minimális munkafeltételek beépítésével fejlesszék tovább a vonatkozó portáljaikat. Ez utóbbi különösen fontosnak tekinthető a határokon átnyúló régiókban dolgozó mobil munkavállalók és a harmadik országbeli munkavállalók munkakörülményeivel kapcsolatos visszaélések elkerülése érdekében. Az EGSZB emellett további erőfeszítéseket sürget a nyelvtudás javítása érdekében, mivel a nyelvtudás hiánya az EU-n belüli szabad mozgás egyik fő akadálya.

3.6. Az EGSZB arra kéri a tagállamokat, hogy könnyítsék meg a fogyatékkal élők mobilitását. Ehhez kapcsolódik a fogyatékosági státusz közös európai meghatározásának a fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezménnyel összhangban történő elfogadása, valamint a fogyatékosági státusz kölcsönös elismerése a tagállamok között.

3.7. Az EGSZB úgy véli, hogy a nemek közötti egyenlőség fontos tényező a munkaerő EU-beli mobilitásának fokozásában, amint azt a SOC/731. sz. vélemény is megállapítja. Ennek egy, a demokrácia és a mindenkit megillető egyenlőség normáinak betartására irányuló szélesebb körű kötelezettségvállalás részét kell képeznie, a munkavállalói mobilitás növelésének egyik eszközeként.

3.8. Az EGSZB azt ajánlja, hogy a szakmai tapasztalatszerzés kezdetén a fogadó tagállamok biztosítsák a fogadó országban dolgozó személyek számára a képzéshez, például nyelvi programokhoz, valamint – ha később szükséges – az átképzéshez való hozzáférést annak érdekében hogy kezeljék a bizonyos ágazatokban jellemző munkaerőhiányt, továbbá támogassák a digitális átállást és az éghajlat-semleges gazdaság irányába mutató intézkedéseket.

3.9. Az EGSZB megjegyzi továbbá, hogy az Erasmus+ fokozhatja a munkaerő mobilitását az EU-ban, és utal egy 2011-ben készült tanulmányra ⁽⁴⁾, amely azt elemzi – az Erasmus programban szerzett tapasztalatot véve alapul a külföldi tanulmányok független változó forrásaként –, hogy a külföldi tanulmányok hogyan befolyásolják a későbbi munkaerő-piaci mobilitást. A tanulmány megállapította, hogy a külföldi tanulmányok jelentősen növelik a külföldi munkavállalás valószínűségét a felsőfokú végzettség megszerzése után. A külföldön tanult diplomások körülbelül 15 százalékponttal nagyobb valószínűséggel vállalnak munkát külföldön a diploma megszerzését követően.

3.10. Az EGSZB üdvözli az európai uniós szociális biztonsági rendszerek koordinálásának javulását, de némi aggodalommal állapítja meg, hogy a mobilis munkavállalók, különösen a határt átlépő munkavállalók és a határ menti ingázók számára még mindig nehézséget jelent a szociális védelmi rendszerekhez való hozzáférés. Az EGSZB ezért arra kéri az Európai Bizottságot, hogy folyamatosan kísérje figyelemmel a szociális biztonsági rendszerek koordinálását, és biztosítson közös megoldásokat az olyan újonnan felmerülő helyzetekre, mint a külföldről végzett távmunka. Nem lehet eléggé hangsúlyozni az uniós szintű összehangolt fellépés fontosságát. A tagállamoknak mindenkor – válsághelyzetek alatt is – garantálniuk kell a mobilis munkavállalók szociális jogait. Az EGSZB – miközben elismeri az EU-n belüli nyugdíjrendszerek között fennálló különbségeket, fokozott erőfeszítéseket sürget az EU-ban a mobilis munkavállalók nyugdíj jogosultságainak jobb koordinálása és érvényesítése érdekében, esetleg az európai szemeszteren belüli célzott országspecifikus ajánlások révén. Az EGSZB kéri továbbá, hogy fokozzák az európai társadalombiztosítási azonosító jel létrehozására irányuló erőfeszítéseket, amely lehetőséget teremtene a határokon átnyúló helyzetekben a szociális biztonsághoz való hozzáférés akadályainak leküzdésére.

3.10.1. Meg kell jegyezni, hogy a páneurópai egyéni nyugdíjtermékek (PEPP) ⁽⁵⁾ különösen vonzóknak kell lennie az egyéni vállalkozók és az utazó munkavállalók számára, akik munkával töltött életük során különböző országokban dolgoznak. Az a lehetőség, hogy határokon átnyúlóan váltani lehet a PEPP-szolgáltatók között, kétségtelenül hozzájárul majd a munkavállalói mobilitáshoz, bár nem egyértelmű, hogy milyen mértékben, mivel még nincsenek ilyen nyugdíjtermékek.

3.10.2. Bevezetésekor az EGSZB üdvözölte a PEPP koncepcióját, amely a tőkepiaci unió egyik alapvető építőköve, valamint kulcsfontosságú lépést jelent abból a szempontból, hogy arra ösztönözzük az uniós polgárokat, hogy megfelelően gondoskodjanak magukról nyugdíjas éveikre. Mivel azonban még nincs valós kínálat páneurópai egyéni nyugdíjtermékekből, az EGSZB szerint további erőfeszítésekre van szükség a tőkepiaci unió cselekvési tervének ⁽⁶⁾ keretében, a 9. intézkedésen belül, hogy ösztönözzük a foglalkoztatói nyugdíjrendszerekben való részvételt.

3.11. Az EGSZB megjegyzi, hogy a Covid19-világjárvány következtében egyértelműen több lehetőség nyílt a távmunkára ⁽⁷⁾. Egyre több munkavállaló érdeklődik az iránt, hogy rövid időre vagy átmenetileg távolról, külföldről dolgozzon. Az EGSZB várakozással tekint a szociális partnerek közötti, a távmunkáról szóló 2002. évi autonóm megállapodás felülvizsgálatáról és aktualizálásáról szóló közelgő tárgyalások elé. Ezt egy irányelv révén végrehajtott, jogilag kötelező erejű megállapodás formájában terjesztik majd elő elfogadásra.

3.12. Az EGSZB megjegyzi, hogy a vállalkozásoknak versenyelőnyük megőrzéséhez és a szakképzett munkavállalók odavonzásához jó munka- és foglalkoztatási feltételeket, valamint olyan életminőségi szempontokat is biztosítaniuk kell, mint például a jó iskolák elérhetősége vagy a különféle magas színvonalú és fenntartható létesítmények. Az EGSZB azt is kiemeli, hogy a formális és informális képzésbe és az egész életen át tartó tanulásba történő folyamatos beruházások a digitális és szén-dioxid-semleges gazdaságra való átállás támogatásának fontos elemei. Egy dinamikus és gyorsan változó környezetben kulcsfontosságú, hogy gyorsan és hatékonyan alkalmazkodjunk a munkaerőpiaci változó igényeihez, miközben számolunk a munkaerőhiánynak a meglévő munkaerőre gyakorolt hatásával. Ebből a szempontból fontos az európai szociális partnerek digitalizációról szóló keretmegállapodása, amely kimondja, hogy mindkét fél vállalja, hogy a vállalkozások digitális kihívásainak való megfelelés érdekében továbbképzzi vagy átképzzi magát.

3.13. Az EGSZB hangsúlyozza, hogy a nemzeti hatóságok közötti információcsere javítása és az aránytalan akadályok megszüntetése érdekében digitalizálni kell a munkaerő mobilitására és a munkavállalók kiküldetésére vonatkozó eljárásokat. Ez a szabályok megfelelő nyomon követésében és betartatásában is segíteni fog. Az EGSZB egyetért az Európai Parlament 2021. május 20-i állásfoglalásában (*A munkavállalók és a szolgáltatások szabad mozgására vonatkozó uniós szabályok hatásairól: az EU-n belüli munkavállalói mobilitás mint a munkaerőpiaci igények és készségek összehangolásának eszköze (2020/2007(INI)*) ⁽⁸⁾) szereplő javaslattal, mely ajánlja, hogy a munkavállalók és a jövőbeli munkaadók számára hozzanak létre egy olyan, az alkalmazandó uniós szabályokkal foglalkozó egyablakos ügyfélszolgálatot, amely digitálisan és fizikailag is az Európai

⁽⁴⁾ Parey és Waldinger (2011): Studying abroad and the effect on international labour market mobility; evidence from the introduction of Erasmus.

⁽⁵⁾ EGSZB-vélemény a páneurópai magánnyugdíjtermékekről (HL C 81., 2018.3.2., 139. o.).

⁽⁶⁾ Lásd az EGSZB véleményét a következő tárgyban: Tőkepiaci unió a polgárok és a vállalkozások számára (új cselekvési terv) HL C 155., 2021.4.30., 20. o.

⁽⁷⁾ HL C 220., 2021.6.9., 13. o., HL C 220., 2021.6.9., 106. o.

⁽⁸⁾ HL C 15., 2022.1.12., 137. o.

Munkaügyi Hatóságon belül működik. Az Európai Munkaügyi Hatóság – az Európai Munkaügyi Hatóságról szóló rendelet 5. cikkében meghatározottak szerint – javítja a munkaerő-mobilitással kapcsolatos információk elérhetőségét, minőségét és hozzáférhetőségét, többek között egy olyan, egységes uniós szintű weboldalon keresztül, amely az EU valamennyi nyelvén egységes portálként biztosít hozzáférést az uniós és nemzeti szintű információforrásokhoz és szolgáltatásokhoz. Az Európai Munkaügyi Hatóságnak a nemzeti weboldalaik frissítésében is támogatnia kell a tagállamokat.

3.14. Ezzel párhuzamosan az EGSZB arra kéri a tagállamokat, hogy digitalizálják a közszolgáltatásokat – különösen az érintett társadalombiztosítási szolgáltatásokat – az európai munkavállalók EU-n belüli mobilitásának megkönnyítése érdekében, ugyanakkor garantálják a jogok hordozhatóságát és a munkavállalók és szakemberek mobilitásával kapcsolatos kötelezettségek betartását.

3.15. Az EGSZB ugyanakkor kéri, hogy hozzák létre az információs pontok egész Unióra kiterjedő hálózatát, amely az online szolgáltatásnyújtás mellett fizikai és telefonos szolgáltatásokat is magában foglal, és amelynek célja, hogy segítse a munkavállalókat és a munkáltatókat az olyan területekkel kapcsolatos kérdések kezelésében, mint például a banki és biztosítási szolgáltatások.

3.16. Az EGSZB kiemeli a munkaerő-mobilitási áramlatok folyamatos statisztikai elemzésének fontosságát, amely segít kezelni a készségek és képességek közötti, uniós munkaerőpiacokon tapasztalt eltéréseket, és amellyel értékelhetők az ukrajnai háborúhoz hasonló fejlemények hatásai, továbbá a munkaképes korúak uniós tagállamokon belüli és azok közötti mobilitása. Az EGSZB elismeri, hogy a kínálat és kereslet egymásra találásának elősegítése európai szinten sokkal nehezebb, mint nemzeti vagy regionális szinten. Az EGSZB mindazonáltal úgy véli, hogy az EURES-tanácsadók kulcsfontosságú szerepet játszanak az utazó munkavállalók információkon alapuló támogatásában.

3.17. Ugyancsak fontos kutatást végezni a harmadik országbeli munkavállalók mobilitásával és munkakörülményeivel kapcsolatosan. Az EGSZB aggodalmát fejezi ki a harmadik országbeli munkavállalóknak a tagállamokban tapasztalt bizonytalan munkakörülményei miatt, és a szabályok szigorúbb érvényesítésére szólít fel. Az EGSZB megjegyzi továbbá, hogy az uniós tagállamokból érkező mobil munkaerő nem lesz elegendő a szakemberhiány kezeléséhez. A harmadik országokból felénk irányuló munkaerő-migrációt is elő kell segíteni és fokozni kell. E tekintetben az EGSZB üdvözli a migrációs politikára vonatkozó közelmúltbeli csomagot, de megismétli azt az álláspontját, hogy hatékony lépéseket kell tenni annak érdekében, hogy a munkanélküli uniós polgárok beléphessenek a munkaerőpiacra.

Kelt Brüsszelben, 2022. október 26-án.

az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság
elnöke
Christa SCHWENG