



Europeiska
unionens råd

Bryssel den 5 juli 2024
(OR. en)

11630/24

SOC 507
EMPL 312
EDUC 246
JEUN 206
ECOFIN 766
COMPET 770
MI 679
MIGR 307
DIGIT 174
ENV 769
FISC 157
SAN 446
GENDER 185

NOT

från:	Ordförandeskapet
till:	Ständiga representanternas kommitté (Coreper)/rådet
Ärende:	Den europeiska planeringsterminen 2024: arbetskrafts- och kompetensbrist i EU
	– Riktlinjedebatt

För delegationerna bifogas ordförandeskapets vägledande not om ovannämnda ärende inför riktlinjedebatten i rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) den 16 juli 2024.

Den europeiska planeringsterminen 2024: arbetskrafts- och kompetensbrist i EU*Riktlinjedebatt***Arbetskrafts- och kompetensbrist i EU**

Uppgifter visar att omkring 80 % av arbetsgivarna i EU uppger att de har svårt att rekrytera arbetstagare med rätt kompetens. Dessutom upplever en av tre arbetstagare i EU en missmatchning i fråga om sitt arbete – 17 % är överkvalificerade och 13 % underkvalificerade¹. Bristen är särskilt stor i sektorer med bristfällig arbetskvalitet² och förekommer ofta inom yrken som normalt inte kräver högre utbildning³.

Den ihållande arbetskraftsbristen leder till en hög vakansgrad i EU, vilken nådde en rekordnivå på 3 % andra kvartalet 2022 för att sedan sjunka till 2,6 % första kvartalet 2024⁴. Vakansgraden är fortfarande särskilt hög i vissa medlemsstater trots den senaste tidens nedgång i den ekonomiska aktiviteten på grund av problem i leveranskedjan och inflationstryck. Detta tyder på att arbetskraftsbristen alltjämt är ett strukturellt problem för EU:s arbetsmarknader efter covid-19-pandemin.

Den ökade arbetskraftsbristen har inte lett till att personer som står utanför eller har lös anknytning till arbetsmarknaden har kommit tillbaka in på arbetsmarknaden. Därför behövs riktade insatser för att ta tillvara outnyttjad arbetskraftspotential hos unionens arbetskraft, med särskilt fokus på de grupper som är underrepresenterade på arbetsmarknaden, och komplettera insatserna för att få arbetslösa personer att återgå till arbetslivet och stödja övergångar mellan arbeten från sektorer på tillbakagång till expanderande sektorer. Dessa åtgärder måste gå längre än aktiva arbetsmarknadsåtgärder och ta itu med hinder för deltagande och utbildning på arbetsmarknaden, inbegripet sådana som rör vårdinfrastruktur, vårdtjänster, rehabilitering och anpassning på arbetsplatsen.

¹ Uppgifter baserade på Europeiska företagsundersökningen 2019, Eurofound 2019.

² Measures to tackle labour shortages: lessons for future policy (inte översatt till svenska) – Eurofound's rapport, 2023

³ EURES report on shortages and surpluses 2023 (inte översatt till svenska), Europeiska arbetsmyndigheten, 2 maj 2024

⁴ Eurostat Job Vacancy Statistics (inte översatt till svenska):
https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Job_vacancy_statistics

Insatser som syftar till att integrera arbetslösa på arbetsmarknaden tenderar att inriktas på att bättre matcha arbetssökande med jobberbjudanden, främja rörlighet och erbjuda utbildning, arbetslivserfarenhet och andra aktiva arbetsmarknadsåtgärder. Stöd för att integrera undersysselsatta arbetstagare och personer som är tillgängliga men inte söker arbete kräver dock en bredare och mer holistisk strategi som tar itu med orsakerna till inaktivitet.

Europeiska kommissionens handlingsplan om arbetskrafts- och kompetensbrist i EU⁵ syftar till att styra relevanta åtgärder på kort till medellång sikt som kommissionen, medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter kommer eller bör vidta för att ta itu med de utmaningar som arbetskrafts- och kompetensbristen medför. I handlingsplanen betonas bland annat att för att förbättra verksamhetsgraden krävs ett brett spektrum av specialanpassade riktlinjer för varje underrepresenterad grupp, med inriktning på de särskilda grundorsakerna till inaktivitet på arbetsmarknaden.

I handlingsplanen konstateras att kvinnor, lågutbildade arbetstagare, äldre arbetstagare, ungdomar, personer med migrantbakgrund eller minoritetsbakgrund i fråga om ras och etnicitet och personer med funktionsnedsättning är befolkningsgrupper som just nu är underrepresenterade på arbetsmarknaden.

Under denna riktlinjedebatt uppmanas ministrarna att ägna särskild uppmärksamhet åt de utmaningar som ungdomar och äldre arbetstagare står inför när det gäller deltagande på arbetsmarknaden.

Trots förbättringar krävs kontinuerliga insatser för att övervinna de strukturella utmaningar som håller ungdomar tillbaka på arbetsmarknaden, särskilt mot bakgrund av en utbredd arbetskrafts- och kompetensbrist.

⁵ Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén: *Arbetskrafts- och kompetensbrist i EU: en handlingsplan* (dok. 8153/24).

Unga som varken arbetar eller studerar utgör en outnyttjad källa till talang och innovation som, om den nyttiggörs, kan bidra till den gröna och digitala omvandlingen och stärka den ekonomiska och samhälleliga dynamiken. I EU låg andelen arbetslösa unga som varken arbetar eller studerar på 4,3 %, medan andelen inaktiva unga som varken arbetar eller studerar låg betydligt högre, på 7,4 % år 2022⁶. Att förstå orsakerna till den ekonomiska inaktiviteten hos unga som varken arbetar eller studerar är avgörande för att utforma riktade politiska insatser. Den förstärkta ungdomsgarantin innehåller åtgärder som kan stödja inriktningen på unga som varken arbetar eller studerar genom att erbjuda kvalitativ sysselsättning, vidareutbildning, lärlingsplatser eller praktikplatser efter det att ungdomarna blivit arbetslösa eller avslutat sin formella utbildning.

Den åldrande befolkningen förväntas påverka arbetskraftsutbudet och minska arbetsstyrkan, samtidigt som kompetens- och arbetskraftsbristen i unionen kan förvärras ytterligare. I detta sammanhang spelar längre och hälsosammare arbetsliv en viktig roll för att stödja arbetskraftsutbudet och säkerställa de sociala trygghetssystemens finanspolitiska hållbarhet, samtidigt som social sammanhållning, solidaritet och kunskapsöverföring mellan generationerna garanteras⁷.

Äldre arbetstagare är mer aktiva på arbetsmarknaden än någonsin tidigare, men det finns fortfarande utrymme för förbättringar, särskilt för kvinnor. Större tonvikt måste läggas på hållbart arbete, som definieras som samspelet mellan arbets- och levnadsvillkor som ger människor möjlighet att engagera sig och stanna kvar i sina yrken under ett långt arbetsliv⁸.

Medvetenheten om behovet av tidiga insatser har ökat under de senaste åren, och ett antal länder erbjuder riktade åtgärder för utbildningsstöd inte bara till arbetslösa äldre arbetstagare utan även till äldre arbetstagare som står inför förändringar och/eller uppsägningar för att möjliggöra en övergång till nya uppgifter hos samma arbetsgivare eller direkt övergång mellan arbeten. Incitament i pensionssystemet för längre arbetsliv och för en kombination av pension och arbetsinkomst samt flexibla arbetsformer kan också göra det lättare för äldre arbetstagare att stanna kvar på arbetsmarknaden.

⁶ Gemensam sysselsättningsrapport 2024 (ST 6073/24, s. 117).

⁷ Gemensam sysselsättningsrapport 2024 (ST 6073/24, s. 22).

⁸ Sustainable work over the life course: Concept paper – Eurofound (inte översatt till svenska), 2015 (s. 2)

Mot denna bakgrund uppmanas ministrarna att diskutera följande frågor:

- Vilka är de största utmaningarna i samband med arbetskrafts- och kompetensbrist på kort till medellång sikt i er medlemsstat? Vilka uppmaningar till åtgärder i Europeiska kommissionens handlingsplan för arbetskrafts- och kompetensbrist i EU är mest relevanta för er medlemsstat?*
 - Vilka sysselsättningspolitiska åtgärder kan bidra till att man kan ta tillvara outnyttjad arbetskraftspotential i Europeiska unionen? Hur kan den offentliga och den privata sektorns resurser samverka för att underlätta politiska åtgärder som syftar till aktivering?*
 - Har er medlemsstat några riktade åtgärder för att främja ett högre deltagande av ungdomar i början av deras karriär och för att uppmuntra äldre att stanna kvar på arbetsmarknaden?*
-