

Bruxelles, den 6. november 2025  
(OR. en)

14896/25

SOC 725  
EMPL 483  
EDUC 414  
JEUN 220  
ECOFIN 1456  
COMPET 1110  
MI 867  
MIGR 405  
DIGIT 218  
ENV 1151  
FISC 299  
SAN 699  
GENDER 193

**NOTE**

---

fra: Generalsekretariatet for Rådet  
til: De Faste Repræsentanters Komité/Rådet

---

Vedr.: Nøglebudskaber fra EMCO om gennemførelsen af handlingsplanen om  
mangel på arbejdskraft og færdigheder i EU  
– Godkendelse

---

Vedlagt følger til delegationerne nøglebudskaberne fra Beskæftigelsesudvalget om gennemførelsen af handlingsplanen om mangel på arbejdskraft og færdigheder i EU, som skal godkendes af EPSCO-Rådet på samlingen den 1. december 2025.

## Nøglebudskaber om gennemførelsen af handlingsplanen om mangel på arbejdskraft og færdigheder i EU

### 1. INDLEDNING

Den 11. marts 2025 indkaldte Beskæftigelsesudvalgets (EMCO's) Gruppe for Politikanalyse til et trepartsmøde med deltagelse af repræsentanter for arbejdsmarkedets parter på EU-plan og på nationalt plan fra alle medlemsstater for at drøfte gennemførelsen af Kommissionens *handlingsplan om mangel på arbejdskraft og færdigheder*<sup>1</sup>. Handlingsplanen, der blev offentliggjort den 20. marts 2024 som opfølgning på *topmødet mellem arbejdsmarkedets parter i Val Duchesse* den 31. januar 2024<sup>2</sup>, blev udarbejdet i samarbejde med arbejdsmarkedets parter for at skabe en fælles ramme for at tackle de grundlæggende årsager til manglen på arbejdskraft og færdigheder. Den omfatter navnlig de tilsagn, som Kommissionen og arbejdsmarkedets parter har givet, sammen med en række opfordringer til handling rettet til medlemsstaterne. I sine konklusioner af 2. december 2024 om *mangel på arbejdskraft og færdigheder i EU: mobilisering af uudnyttet arbejdskraftpotentiale i Den Europæiske Union* opfordrede Rådet EMCO til "at fortsætte med at overvåge mangel på arbejdskraft og færdigheder og dermed forbundne udfordringer i EU inden for rammerne af det europæiske semester, herunder ved at gennemføre tematiske drøftelser med inddragelse af arbejdsmarkedets parter, med henblik på at fremme udveksling af viden og god praksis mellem medlemsstaterne om spørgsmålet om afhjælpning af mangel på arbejdskraft og færdigheder"<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> "[Mangel på arbejdskraft og færdigheder i EU: en handlingsplan](#)", offentliggjort den 20. marts 2024.

<sup>2</sup> På [topmødet i Val Duchesse](#) blev det drøftet, hvordan de vigtigste økonomiske og arbejdsmarkedsmæssige udfordringer kan tackles ved at styrke den sociale dialog.

<sup>3</sup> Jf. [Rådets konklusioner](#) vedtaget på samlingen i EPSCO-Rådet den 2. december 2024. I selve [handlingsplanen](#) havde Kommissionen også opfordret EMCO til at "*afholde regelmæssige trepartsdrøftelser om dette spørgsmål med deltagelse af europæiske og nationale arbejdsmarkedsparter*".

**Mødet i EMCO's Gruppe for Politikanalyse fandt sted et år efter offentliggørelsen af handlingsplanen med henblik på at gøre status over de foranstaltninger, der hidtil er gennemført – på et tidspunkt, hvor knapheden på arbejdsmarkedet fortsat vejer tungt på EU's økonomiske udsigter.** Under hele mødet understregede deltagerne betimeligheden af at afholde en trepartsdrøftelse, der ville gøre det muligt for medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter at indgå i en reel social dialog på EU-plan om dette emne. Manglen på arbejdskraft og færdigheder blev generelt anerkendt som en kritisk flaskehals for EU's bæredygtige og inklusive vækst, dets internationale konkurrenceevne og den langsigtede modstandsdygtighed af dets økonomiske og sociale model, navnlig i lyset af den stigende demografiske tilbagegang og de presserende krav i forbindelse med den grønne og den digitale omstilling. Denne udveksling var baseret på svarene på et spørgeskema, som Kommissionen rundsendte til medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter den 20. december 2024, samt på en styringsnote udarbejdet af Kommissionen, som indeholdt en oversigt over den aktuelle situation forud for trepartsmødet. På mødet blev der afholdt tematiske udvekslinger om specifikke politikområder, der var fremhævet i handlingsplanen, hvor medlemsstaterne som rettesnor for drøftelserne fremlagde casestudier af relevante politiske foranstaltninger og bedste praksis<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Disse bidrag omfattede: Italiens tilgang til at skabe bæredygtige migrationsveje, Portugals uddannelses- og integrationsprogram for migranter og personer, der nyder international beskyttelse, i turistsektoren, Frankrigs reform af de offentlige arbejdsformidlinger med henblik på at aktivere og støtte de personer, der befinder sig længst væk fra arbejdsmarkedet, Cyperns beskæftigelsesordning rettet mod underrepræsenterede grupper, navnlig personer med handicap, Maltas samlede politiske tilgang til afhjælpning af manglen på arbejdskraft og færdigheder, Letlands strategier til afhjælpning af mangler i IKT-sektoren, Nederlandenes nye værktøj til klassificering af færdigheder, "CompetentNL", og Østrigs brug af barometeret for kvalificerede job til at overvåge og imødekomme arbejdsmarkedets behov.

## 2. OVERSIGT OVER MANGLEN PÅ ARBEJDSKRAFT OG FÆRDIGHEDER

**Manglen på arbejdskraft er udbredt på tværs af sektorer og erhverv.** Ved udgangen af 2024 var andelen af arbejdsgivere, der angav mangel på arbejdskraft som en faktor, der begrænser produktionen, fortsat betydeligt højere end gennemsnittet før pandemien inden for tjenesteydelser (26,8 %), byggeri (26 %) og industri (18 %) til trods for et fald i forhold til 2022. De mest akutte mangler er rapporteret inden for byggeri og ingeniørvirksomhed, IKT (f.eks. systemanalytikere og softwareudviklere), sundhedspleje (f.eks. alment praktiserende læger, sygeplejersker og visse speciallæger), transport (f.eks. lastbilchauffører), indkvarterings- og restaurationstjenester (f.eks. kokke og tjenere) samt andre erhverv såsom metal- og maskinarbejdere<sup>5</sup>.

**De vigtigste årsager til manglen på arbejdskraft varierer fra sektor til sektor.** I sektorer, der er kendetegnet ved arbejdsstyrkens høje gennemsnitsalder (f.eks. transport), er den aldrende befolkning en af de vigtigste årsager til manglen på arbejdskraft.<sup>6</sup> I sektorer, der er afgørende for den dobbelte omstilling (f.eks. STEM-sektorerne), er det primært den stigende efterspørgsel efter nye færdigheder og ændrede færdighedsbehov, der skaber mangel på arbejdskraft<sup>7</sup>. Endelig er uhensigtsmæssige arbejdsvilkår i andre sektorer såsom de kontaktintensive sektorer (f.eks. sundhedspleje og turisme) en vigtig årsag til mangel på arbejdskraft<sup>6</sup>.

**Samtidig varierer manglen på arbejdskraft også fra medlemsstat til medlemsstat.** I første kvartal af 2025 var andelen af ledige stillinger på over 3 % i Nederlandene (4,2 %), Belgien (4,1 %), Østrig (3,6 %) og Malta (3,0 %), mens den var på under 1 % i Spanien (0,9 %), Bulgarien (0,9 %), Polen (0,8 %) og Rumænien (0,6 %). Disse mangler var særlig alvorlige i servicesektoren i Belgien (5 %), Nederlandene (4,4 %) og Østrig (4,4 %). De var de størst inden for byggeriet i Nederlandene (7,5 %) og Belgien (6,1 %). Desuden var manglen inden for industrien fortsat den største i Nederlandene (4,1 %), Belgien (3,3 %) og Østrig (3,2 %)<sup>8</sup>.

---

<sup>5</sup> Jf. Kommissionens *erhvervs- og forbrugerundersøgelser*.

<sup>6</sup> Jf. Europa-Kommissionen (2023), *Employment and Social Developments in Europe*, Annual Review 2023.

<sup>7</sup> Jf. Cedefops *European skills and jobs survey (ESJS)*.

<sup>8</sup> Jf. Eurostats serie [jvs\\_q\\_nace2](#).

**Manglen på kvalificeret arbejdskraft er ligeledes presserende og risikerer at begrænse EU's evne til at innovere, modernisere sin økonomi og reagere på geopolitiske og teknologiske forandringer.** Mere end tre fjerdedele af EU's virksomheder (77 %) rapporterer, at mangel på kvalificeret personale er en hindring for langsigtede investeringer, hvilket igen kan hæmme væksten og konkurrenceevnen. Desuden har næsten to tredjedele af SMV'erne (63 %) vanskeligt ved at finde arbejdstagere med de rette færdigheder, navnlig mellemstore (68 %) og små virksomheder (65 %)<sup>9</sup>. Næsten halvdelen af SMV'erne (45 %) erklærer også, at manglen på færdigheder hæmmer deres bestræbelser på at indføre eller anvende digitale teknologier, og fire ud af ti (39 %) siger, at disse mangler skaber vanskeligheder med hensyn til at gøre deres forretningsaktiviteter grønnere<sup>10</sup>.

### **3. SENESTE POLITISKE FORANSTALTNINGER**

#### *3.1. Foranstaltninger til støtte for en højere arbejdsmarkedsdeltagelse*

**I hele EU intensiverer medlemsstaterne deres indsats for at øge arbejdsmarkedsdeltagelsen, navnlig blandt underrepræsenterede grupper.** Mange har øget støtten til unge i overensstemmelse med den *styrkede ungdomsgaranti*<sup>11</sup> og under hensyntagen til de hindringer, som unge, der bor i landdistrikter, fjerntliggende områder eller dårligt stillede byområder, står over for, mens andre har prioriteret skræddersyede foranstaltninger for personer i sårbare situationer såsom personer med handicap eller minoritetsbaggrund i overensstemmelse med *beskæftigelsespakken for personer med handicap*<sup>12</sup> og *Rådets henstilling om romaernes ligestilling, inklusion og deltagelse*<sup>13</sup>. Flere rapporterede også om skridt til at forbedre adgangen til økonomisk overkommelig børnepasning af høj kvalitet – en altafgørende faktor for at støtte kvinders og småbørnsforældres beskæftigelse. I den forbindelse bekræftede deltagerne på ny betydningen af at sætte unge i centrum for arbejdsmarkedspolitikker og fremhævede ligestilling mellem kønnene som en vigtig katalysator, der er tæt forbundet med adgang til plejetjenester og balance mellem arbejdsliv og privatliv.

---

<sup>9</sup> Jf. Den Europæiske Investeringsbanks [2024 EIB investment survey](#) samt [Flash Eurobarometer 537](#).

<sup>10</sup> Jf. [Flash Eurobarometer 529](#).

<sup>11</sup> [Rådets henstilling af 30. oktober 2020](#) om en bro til job – styrkelse af ungdomsgarantien.

<sup>12</sup> Jf. Kommissionens [beskæftigelsespakke for personer med handicap](#).

<sup>13</sup> [Rådets henstilling af 12. marts 2021](#) om romaernes ligestilling, integration og deltagelse.

**Bestræbelserne på at forbedre udformningen og gennemførelsen af aktive arbejdsmarkedspolitikker er også ved at tage fart i hele Europa, hvilket signalerer et skift i retning af mere integrerede og personcentrerede støttesystemer.** Stadig flere medlemsstater har styrket samarbejdet mellem de offentlige arbejdsformidlinger og andre dele af den nationale forvaltning, herunder gennem bedre datadeling og større administrativ kapacitet. Digitale værktøjer har støttet disse reformer, selv om nogle medlemsstater også rapporterede om en tilbagevenden til personlig rådgivning, som anses for mere effektiv med hensyn til at nå ud til de mest sårbare. Nogle deltagere anerkendte værdien af sådanne reformer og opfordrede til, at der fortsat gøres fremskridt hen imod omfattende, personcentrerede støttesystemer.

**Sideløbende hermed har reformer af skatteordninger og sociale ordninger vist sig at være vigtige instrumenter til fremme af arbejdsmarkedsdeltagelsen.** Mange medlemsstater har indført ændringer for at mindske de negative incitamenters til at arbejde, navnlig for lavtlønnede, sekundære forsørgere og andre underrepræsenterede grupper. Disse omfatter justeringer af skattetrin, fritagelser og socialsikringsstrukturer. Nogle deltagere understregede imidlertid, at sådanne reformer kun kan være fuldt ud effektive, hvis de kombineres med forbedret jobkvalitet. I den forbindelse understregede arbejdstagerorganisationerne betydningen af en rimelig løn, anstændige arbejdsvilkår og stabil beskæftigelse for at afhjælpe den aktuelle mangel på arbejdskraft og færdigheder.

**Kommissionen har fortsat med at støtte medlemsstaternes indsats og gør fremskridt med sine tilsagn i henhold til handlingsplanen.** Gennem indsatsområdet social innovation under Den Europæiske Socialfond Plus (ESF+) har den investeret i projekter til aktivering og opkvalificering af NEET'er, fremme af integration af migranter på arbejdsmarkedet og bekæmpelse af langtidsløshed<sup>14</sup>. Den seneste analyse på EU-plan, som Kommissionens tjenestegrene havde iværksat, så også på foranstaltninger, der tilskynder til en kombination af arbejde og pensionering med henblik på at forlænge ældre voksnes deltagelse på arbejdsmarkedet<sup>15</sup>.

---

<sup>14</sup> Jf. [webstedet for ESF+](#).

<sup>15</sup> Jf. [ESPAN's rapport "Flexible retirement pathways - An analysis of policies in 28 European countries"](#).

**Arbejdsmarkedets parter har ligeledes gjort fremskridt med deres tilsagn.** Flere nationale arbejdsmarkedsparter rapporterede om deres deltagelse i foranstaltninger til fremme af ældre arbejdstageres beskæftigelse – herunder gennem finansielle incitament, fleksible pensionsforløb og adgang til uddannelse. Andre har støttet iværksætteri med fokus på unge, kvinder og sårbare grupper. I nogle tilfælde rapporterede arbejdsmarkedets parter om deres rolle med hensyn til at fremme et styrket samarbejde mellem offentlige og private arbejdsformidlinger, herunder gennem fælles initiativer om jobformidling og uddannelses- og karrierevejledning. Disse bidrag bekræfter den vigtige rolle, som arbejdsmarkedets parter spiller med hensyn til at fremme inklusive og modstandsdygtige arbejdsmarkeder og tilpasse den nationale indsats til EU's prioriteter.

### *3.2. Foranstaltninger til fremme af opkvalificering og omskoling*

**Der pågår en betydelig politisk indsats i hele EU inden for færdigheder og uddannelse for at rette op på misforholdet mellem udbudte og efterspurgte færdigheder.** De fleste medlemsstater har revideret eller vedtaget nationale færdighedsstrategier for at opbygge en fremtidssikret arbejdsstyrke med stadig større fokus på grønne, digitale og grundlæggende færdigheder. Reformen af systemerne for erhvervsrettet uddannelse (VET) og revisioner af undervisningsplanerne på uddannelsesområdet bliver stadig mere almindelige og støttes ofte af ESF+, genopretnings- og resiliensfaciliteten og instrumentet for teknisk støtte. For bedre at matche uddannelsesstilbud med skiftende arbejdsmarkedsbehov styrker mange lande deres systemer for viden om færdigheder, investerer i værktøjer såsom big data og kunstig intelligens til prognostisering og udvider uddannelsesstilbud, der er tilpasset den dobbelte omstilling. Flere medlemsstater gør også fremskridt med hensyn til at gennemføre færdighedspartnerskaber inden for rammerne af *pagten for færdigheder*<sup>16</sup> og lancere *akademier for færdigheder inden for nettonulindustrien*<sup>17</sup>, og mange fortsætter også deres bestræbelser på at støtte udviklingen af mikroeksamensbeviser og individuelle læringskonti.

---

<sup>16</sup> [Pagten for færdigheder](#) er et af flagskibsinitiativerne i den europæiske dagsorden for færdigheder.

<sup>17</sup> I overensstemmelse med [forordningen om nettonulindustri](#) tilbyder akademierne uddannelse i nettonul teknologier.

**Kommissionen gør løbende fremskridt med sine tilsagn i henhold til handlingsplanen.** Siden lanceringen har den etableret nye *regionale færdighedspartnerskaber*<sup>18</sup> og er i færd med at forberede en betydelig investering i *erhvervsekspertisecentre*, hvilket styrker EU's ambition om at finansiere 100 centre inden 2027<sup>19</sup>. Den 5. marts 2025 fremlagde Kommissionen sit initiativ til opbygning af en *færdighedsunion*, der har til formål at skabe muligheder for livslang læring for alle og strømline støtten på EU-plan til de nationale systemer<sup>20</sup>. Initiativet omfatter også tiltag til at styrke *EU-akademierne for færdigheder* og fremme et tættere samarbejde med uddannelsesudbydere, virksomheder og arbejdsmarkedets parter.

**Arbejdsmarkedets parter er fortsat centrale aktører i opfyldelsen af færdighedsrelaterede mål.** De arbejder sammen med udbydere af erhvervsrettet uddannelse, uddannelsesinstitutioner og arbejdsgivere om at støtte opkvalificering og omskoling af arbejdstagere – herunder arbejdstagere i sårbare situationer – og forbedre kvaliteten af og adgangen til lærlingeuddannelser. Flere organisationer har bidraget til at identificere erhverv med mangel på arbejdskraft og fremme fælles tilgange til STEM-kvalifikationer. På nationalt plan deltager arbejdsmarkedets parter også i moderniseringen af systemerne for erhvervsrettet uddannelse og tilpasningen af uddannelsesudbuddet til de sektorspecifikke færdighedsbehov, samtidig med at de fortsat spiller en rolle i gennemførelsen af EU-programmer, der fremmer livslang læring.

**Fremadrettet har både arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer opfordret til en stærkere indsats på nationalt plan og EU-plan med hensyn til foregribelse af færdighedsbehov og færdighedsprognostisering.** Arbejdstagerrepræsentanterne understregede også, at uddannelsesreformer ikke udelukkende bør være drevet af efterspørgslen på arbejdsmarkedet, og fremhævede betydningen af retten til uddannelse og af at skabe incitamenter for arbejdsgiverne til at investere i deres arbejdsstyrke. Deltagerne hilste generelt lanceringen af *færdighedsunionen* velkommen som et rettidigt og strategisk skridt fremad – et skridt, der kan bidrage til at omsætte fælles mål til konkrete resultater og sikre, at Europas arbejdsstyrke er rustet til fremtiden.

---

<sup>18</sup> En liste over regionale færdighedspartnerskaber er [tilgængelig online](#).

<sup>19</sup> Yderligere oplysninger om erhvervsekspertisecentre er [tilgængelige online](#).

<sup>20</sup> Jf. [meddelelse om færdighedsunionen](#).

### 3.3. Foranstaltninger til forbedring af arbejdsvilkårene

**Bestræbelserne på at forbedre arbejdsvilkårene har på ny taget fart i hele EU, og regeringer, institutioner og arbejdsmarkedets parter spiller en stadig mere proaktiv rolle.** Mange medlemsstater har gjort fremskridt med gennemførelsen af de seneste EU-direktiver om arbejdsvilkår, idet de fleste har gennemført *direktivet om passende mindstelønninger i EU*<sup>21</sup>, og flere har gjort fremskridt med andre direktiver, herunder direktivet om asbest, diisocyanater og bly<sup>22</sup>. Samtidig har nationale myndigheder taget skridt til at styrke håndhævelsen af arbejdsretten, f.eks. ved at forbedre arbejdstilsyn, øge sanktionerne for manglende overholdelse og investere i digitale værktøjer. Der blev også rapporteret om bestræbelser på at forbedre arbejdsvilkårene for job i tilknytning til den grønne omstilling, ofte som led i bredere strategier til gennemførelse af *Rådets henstilling om sikring af en retfærdig omstilling til klimaneutralitet*<sup>23</sup>. Overordnet set finder denne udvikling sted på et tidspunkt, hvor borgernes forventninger til anstændig og meningsfuld beskæftigelse vokser, og jobkvalitet er ved at blive en afgørende faktor i at gøre arbejde mere attraktivt, navnlig i sektorer, der er tilbøjelige til at mangle arbejdskraft.

---

<sup>21</sup> [Direktiv \(EU\) 2022/2041 af 19. oktober 2022](#) om passende mindstelønninger i Den Europæiske Union.

<sup>22</sup> [Direktiv \(EU\) 2024/869 af 13. marts 2024](#) om ændring af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2004/37/EF og Rådets direktiv 98/24/EF for så vidt angår grænseværdierne for bly og dets uorganiske forbindelser og for diisocyanater.

<sup>23</sup> [Rådets henstilling af 16. juni 2022](#) om sikring af en retfærdig omstilling til klimaneutralitet.

**Kommissionen har opfyldt over halvdelen af sine tilsagn vedrørende arbejdsvilkår i henhold til handlingsplanen og gør fremskridt med de resterende.** De vigtigste initiativer, der blev fremlagt på trepartsmødet, omfattede forslaget til *Rådets henstilling om attraktive og bæredygtige karrierer inden for videregående uddannelse*<sup>24</sup>, et forslag til en *styrket kvalitetsramme for praktikophold*<sup>25</sup> og den igangværende forberedelse af et eventuelt lovgivningsinitiativ om telearbejde og retten til at være offline<sup>26</sup>. Kommissionen har også fremmet peerlæring om medlemsstaternes tilgange til håndtering af psykosociale risici på arbejdspladsen<sup>27</sup> og er ved at udarbejde yderligere lovgivningsmæssige foranstaltninger for bedre at beskytte arbejdstagere mod eksponering for farlige stoffer<sup>28</sup>. Desuden støtter den indsatsen for at tackle udfordringer vedrørende mental sundhed i sektorer såsom sundhedspleje, hvor arbejdsvilkårene fortsat er under pres.

**Arbejdsmarkedets parter har også ydet vigtige bidrag i overensstemmelse med deres tilsagn i handlingsplanen.** Fagforeningerne har rapporteret om foranstaltninger til at tilpasse national praksis til EU-lovgivningen om løngennemsigtighed, passende mindstelønninger og sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen. Flere initiativer har også til formål at forebygge forskelsbehandling på arbejdspladsen, fremme ligebehandling og opbygge inklusive arbejdsmiljøer, navnlig for personer med handicap. På arbejdsgiversiden har arbejdsmarkedsorganisationer iværksat mangfoldigheds- og inklusionskampagner, fremmet kollektive overenskomstforhandlinger for at forbedre arbejdsvilkårene og truffet foranstaltninger til at bekæmpe sort arbejde og chikane på arbejdspladsen. Samlet set illustrerer disse foranstaltninger, hvordan den sociale dialog kan fungere som et middel ikke blot til overholdelse, men også til innovation inden for beskæftigelsespraksis.

---

<sup>24</sup> [Rådets henstilling af 25. november 2024](#) om attraktive og bæredygtige karrierer inden for videregående uddannelse.

<sup>25</sup> I øjeblikket [til forhandling](#) i Rådet og Europa-Parlamentet.

<sup>26</sup> Kommissionen er i færd med at [høre arbejdsmarkedets parter](#).

<sup>27</sup> Jf. [peerevaluering af lovgivnings- og håndhævelsestilgange til håndtering af psykosociale risici på arbejdspladsen i medlemsstaterne](#).

<sup>28</sup> Den 18. juli [foreslog](#) Kommissionen stærkere beskyttelsesforanstaltninger for arbejdstagere, der er udsat for farlige stoffer.

**På trods af disse fremskridt bemærkede nogle deltagere, at der stadig er udfordringer i forbindelse med den fulde gennemførelse af EU-direktiverne i alle medlemsstater.**

Arbejdstagerorganisationerne opfordrede til en vedvarende indsats for at sikre, at alle arbejdstagere kan nyde godt af stærk beskyttelse og anstændige arbejdsvilkår, og understregede, at fortsatte investeringer – herunder gennem EU-instrumenter såsom genopretnings- og resiliensfaciliteten – fortsat er afgørende for at støtte en effektiv håndhævelse og overholdelse af arbejdsretten.

#### *3.4. Foranstaltninger, der letter arbejdskraftens mobilitet og tiltrækker talenter fra tredjelande*

**Efterhånden som det demografiske pres øges, og konkurrencen om globalt talent intensiveres, fremstår arbejdskraftmobilitet inden for EU og tiltrækning af internationalt talent som centrale politikindsatsområder med henblik på at afhjælpe manglen på arbejdskraft og færdigheder i hele Unionen.** De fleste medlemsstater gør fremskridt med indsatsen for at gennemføre Rådets henstilling "Et mobilt Europa" med stadig mere støtte til læringsmobilitet på tværs af alle uddannelsessektorer<sup>29</sup>. Mange har taget skridt til at lette den gensidige anerkendelse af erhvervsmæssige kvalifikationer, herunder gennem lovgivningsmæssige reformer, selv om deltagerne bemærkede, at fremskridtene fortsat er ujævne, og opfordrede til hurtigere gennemførelse for at gøre en mærkbar forskel i praksis.

**Der sker også fremskridt med digitaliseringen af koordineringen af de sociale sikringsordninger**, idet en stor gruppe medlemsstater har gennemført den *elektroniske udveksling af oplysninger vedrørende socialsikring* (EESSI)<sup>30</sup> fuldt ud, mens andre er i færd med at afprøve eller observere udviklingen af det *europæiske socialsikringspas* (ESSPASS)<sup>31</sup>. Sideløbende hermed bliver fælles inspektioner med Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed mere almindelige, hvilket afspejler større investeringer i grænseoverskridende samarbejde. Disse bestræbelser bidrager til mere gnidningsløs mobilitet for arbejdstagere og bedre håndhævelse af arbejdstagerrettigheder.

---

<sup>29</sup> [Rådets henstilling af 13. maj 2024 "Et mobilt Europa"](#) – muligheder for læringsmobilitet for alle.

<sup>30</sup> [EESSI](#) er et decentraliseret IT-system, der hjælper socialsikringsinstitutioner i hele EU med hurtigere og mere sikkert at udveksle oplysninger vedrørende de forskellige grene, der er nævnt ovenfor.

<sup>31</sup> [ESSPASS](#) er et projekt, der skal gøre det lettere for enkeltpersoner at udøve deres ret til social sikring, når de befinder sig i et andet europæisk land.

**Kommissionen har opfyldt en betydelig del af sine tilsagn i handlingsplanen på dette område og gør fremskridt med resten.** De seneste initiativer omfatter en pakke vedrørende en europæisk grad, der skal fjerne hindringer for anerkendelse af kvalifikationer og læringsophold i udlandet<sup>32</sup>, og et forslag om at strømline udstationeringsprocedurer ved hjælp af en fælles digital erklæringsformular<sup>33</sup>. Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed er også ved at lancere et pilotprojekt, der skal lette beregningen af udstationerede arbejdstageres løn. På området lovlig migration styrker Kommissionen *talentpartnerskaber* med udvalgte partnerlande<sup>34</sup> og styrker *EU's platform for arbejdskraftmigration* og yder konkret støtte til medlemsstaterne med henblik på at imødekomme deres arbejdsmarkedsbehov<sup>35</sup>.

**Arbejdsmarkedets parter bidrager aktivt til arbejdskraftmobilitet og retfærdig migration.** Arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer overvåger manglen på arbejdskraft og færdigheder i nøglesektorer og støtter mobilitet i retning af erhverv med høj efterspørgsel. De fremmer også mobilitet gennem Erasmus+ og Eures, forenkler administrative procedurer og arbejder på at fjerne juridiske og praktiske hindringer for kvalificerede arbejdstagere. I flere lande har arbejdsmarkedets parter været involveret i reformer, der letter rekrutteringen fra tredjelande – herunder støtte til *talentpartnerskaber*, initiativet *EU-talentpuljen* og uddannelsesprogrammer i tilknytning til migrationsveje.

**Sikring af retfærdige og anstændige vilkår for vandrende arbejdstagere er fortsat en fælles prioritet.** Flere medlemsstater styrker tjenester for beskæftigelsesvejledning som led i bredere integrationsprogrammer, som også omfatter sprogundervisning og styrkede arbejdstilsyn for at forhindre udnyttelse af arbejdskraften. Sideløbende hermed har arbejdsmarkedets parter også øget deres bestræbelser på at opretholde retfærdige arbejdsvilkår og støtte integrationen af vandrende arbejdstagere på arbejdsmarkedet. Deltagerne understregede, at velforvaltet og retfærdig lovlig migration ikke kun er en nødvendighed for arbejdsmarkedet, men også en strategisk investering i social samhørighed, globale partnerskaber og langsigtet velstand.

---

<sup>32</sup> [Meddelelse om en plan for en europæisk grad](#).

<sup>33</sup> Teksten er i øjeblikket [til forhandling](#) i Rådet og Europa-Parlamentet.

<sup>34</sup> [Talentpartnerskaberne](#) blev præsenteret i den nye [pagt om migration og asyl](#).

<sup>35</sup> [Platformen for arbejdskraftmigration](#), som er et resultat af [pakken vedrørende færdigheder og talent](#), blev lanceret i januar 2023.

#### 4. KONKLUSIONER

Selv om manglen på arbejdskraft og færdigheder er aftaget en smule, siden den toppede i 2022, er den stadig på et historisk højt niveau i de fleste medlemsstater og påvirker fortsat virksomheder af alle størrelser og i alle sektorer. Hvis der ikke gøres noget ved denne mangel, risikerer den at undergrave EU's innovationskapacitet, hæmme investeringer og svække både EU's konkurrenceevne og grundlaget for dets sociale model. De udgør også en direkte trussel mod en vellykket gennemførelse af den grønne og den digitale omstilling, som afhænger af en arbejdsstyrke, der er udstyret med de rette færdigheder. Som understreget i Mario Draghis *rapport om fremtiden for den europæiske konkurrenceevne* er det afgørende at øge udbuddet af relevante færdigheder for at styrke EU's langsigtede konkurrenceevne<sup>36</sup>.

Et år efter vedtagelsen af handlingsplanen kan gennemførelsen heraf anses for at skride godt frem, selv om der er behov for en yderligere indsats på flere centrale områder, mens Kommissionen – som det forholder sig i juli – har opfyldt mere end halvdelen af de tilsagn, som den har givet. De fleste medlemsstater har rapporteret om initiativer i overensstemmelse med opfordringerne til handling i handlingsplanen. Kommissionen gør ligeledes fremskridt med sine resterende tilsagn. Arbejdsmarkedets parter, herunder deres nationale organisationer, har også gjort betydelige fremskridt med at opfylde alle de tilsagn, der hører under deres ansvarsområde. Samtidig fremhævede deltagerne generelt behovet for at øge indsatsen for at forbedre arbejdsvilkårene, lette fair mobilitet inden for EU og tiltrække talenter fra tredjelande. I lyset af de vedvarende misforhold på arbejdsmarkedet og arbejdsmarkedets behov udtrykte deltagerne stor interesse i at fortsætte trepartsdrøftelserne om gennemførelsen af handlingsplanen. De understregede også betydningen af at opretholde og fremskynde reformtempoet med henblik på at levere effektive og bæredygtige politiske løsninger.

---

<sup>36</sup> [Fremtiden for den europæiske konkurrenceevne: rapport af Mario Draghi.](#)

**Med mødet i EMCO's Gruppe for Politikanalyse, der samlede medlemsstaterne, Kommissionen og EU's og nationale arbejdsmarkedsparter, blev den strategiske værdi af trepartsdialogen som en hjørnesteen i EU's sociale model bekræftet på ny.** Den udgjorde en struktureret platform, hvor arbejdsgiver- og arbejdstagerrepræsentanter kunne samarbejde direkte med de politiske beslutningstagere på nationalt plan og EU-plan, hvilket muliggjorde konstruktive udvekslinger om fælles prioriteter. Udvalget vil fortsat fremme muligheder for at styrke fælles ejerskab af fælles mål, fremvise konkrete eksempler på fremskridt og samtidig udpege områder, der kræver en yderligere fælles indsats.

---