

**Bryssel 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**

NOT

från:	Rådets generalsekretariat
till:	Ständiga representanternas kommitté (Coreper)/rådet
Ärende:	Huvudbudskap från sysselsättningskommittén om genomförandet av handlingsplanen om arbetskrafts- och kompetensbrist i EU – Godkännande

För delegationerna bifogas huvudbudskapen från sysselsättningskommittén om genomförandet av handlingsplanen om arbetskrafts- och kompetensbrist i EU, som ska godkännas av rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) vid mötet den 1 december 2025.

Huvudbudskap om genomförandet av handlingsplanen om arbetskrafts- och kompetensbrist i EU

1. INLEDNING

Den 11 mars 2025 sammankallade sysselsättningskommitténs grupp för politisk analys ett trepartsmöte där företrädare för arbetsmarknadens parter på EU-nivå och nationella arbetsmarknadsparter från alla medlemsstater bjöds in för att diskutera genomförandet av kommissionens *handlingsplan om arbetskrafts- och kompetensbrist*¹. Handlingsplanen, som offentliggjordes den 20 mars 2024 som en uppföljning av toppmötet mellan arbetsmarknadens parter i Val Duchesse den 31 januari 2024², utarbetades i samarbete med arbetsmarknadens parter i syfte att skapa en gemensam ram för att ta itu med de bakomliggande orsakerna till bristen på arbetskraft och kompetens. Den omfattar framför allt åtaganden som gjorts av kommissionen och arbetsmarknadens parter, tillsammans med en rad uppmaningar till åtgärder riktade till medlemsstaterna. I sina slutsatser av den 2 december 2024 om arbetskrafts- och kompetensbrist i EU: mobilisering av outnyttjad arbetskraftspotential i Europeiska unionen uppmanade rådet sysselsättningskommittén att ”fortsätta att övervaka bristen på arbetskraft och kompetens och relaterade utmaningar i EU inom ramen för den europeiska planeringsterminen, bland annat genom att genomföra tematiska diskussioner, med deltagande av arbetsmarknadens parter, i syfte att främja utbyte av kunskap och god praxis mellan medlemsstaterna när det gäller att ta itu med bristen på arbetskraft och kompetens”³.

¹ [Arbetskrafts- och kompetensbrist i EU: en handlingsplan](#), som offentliggjordes den 20 mars 2024.

² Vid [toppmötet i Val Duchesse](#) diskuterades hur man kan ta itu med viktiga utmaningar för ekonomin och arbetsmarknaden genom att stärka den sociala dialogen.

³ Se [rådets slutsatser](#) som antogs vid mötet i rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) den 2 december 2024. I själva [handlingsplanen](#) hade kommissionen också uppmanat sysselsättningskommittén att ”anordna regelbundna trepartsutbyten om relevanta frågor, där arbetsmarknadens parter på europeisk och nationell nivå deltar”.

Mötet i sysselsättningskommitténs grupp för politisk analys ägde rum ett år efter offentliggörandet av handlingsplanen för att utvärdera de åtgärder som dittills genomförts – vid en tidpunkt då stramheten på arbetsmarknaden fortsätter att påverka EU:s ekonomiska utsikter på ett mycket negativt sätt. Under mötet betonade deltagarna att trepartsdiskussionen anordnades vid en lämplig tidpunkt som gjorde det möjligt för medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter att föra en verklig social dialog på EU-nivå om denna fråga. Arbetskrafts- och kompetensbristen erkändes generellt som en avgörande flaskhals för EU:s hållbara tillväxt för alla, för unionens internationella konkurrenskraft och för den långsiktiga resiliensen hos EU:s ekonomiska och sociala modell, särskilt mot bakgrund av den allt snabbare demografiska nedgången och de brådskande åtgärder som den gröna och den digitala omställningen kräver. Utgångspunkten för dessa diskussioner var svaren på ett frågeformulär som kommissionen skickade ut till medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter den 20 december 2024 samt en vägledande not från kommissionen med en översikt över det aktuella läget inför trepartsmötet. Tematiska diskussioner om specifika politikområden som lyfts fram i handlingsplanen anordnades under mötet, där medlemsstaterna presenterade fallstudier avseende relevanta politiska åtgärder och bästa praxis i syfte att leda diskussionerna⁴.

⁴ Dessa bidrag omfattade Italiens strategi för att skapa hållbara migrationsvägar, Portugals utbildnings- och integrationsprogram inom turismsektorn för migranter och personer som beviljats internationellt skydd, Frankrikes reform av den offentliga arbetsförmedlingen som syftar till att aktivera och stödja dem som befinner sig längst bort från arbetsmarknaden, Cyperns sysselsättningsprogram med fokus på underrepresenterade grupper, särskilt personer med funktionsnedsättning, Maltas övergripande politiska strategi för att ta itu med arbetskrafts- och kompetensbristen, Lettlands strategier för att ta itu med arbetskraftsbrister inom IKT-sektorn, Nederländernas nya verktyg CompetentNL för klassificering av kompetens samt Österrikes användning av Skilled Jobs Barometer för att övervaka och tillgodose arbetsmarknadens behov.

2. ÖVERSIKT ÖVER ARBETSKRAFTS- OCH KOMPETENSBRISTEN

Bristen på arbetskraft är utbredd inom olika sektorer och yrken. I slutet av 2024 var andelen arbetsgivare som uppgav att arbetskraftsbrist var en faktor som begränsade produktionen fortfarande betydligt högre än genomsnittet före pandemin inom tjänstesektorn (26,8 %), byggsektorn (26 %) och industrin (18 %), trots en minskning jämfört med 2022. De mest akuta bristerna har rapporterats inom bygg- och ingenjörssyrken, IKT (t.ex. systemanalytiker och programvaruutvecklare), hälso- och sjukvård (t.ex. allmänläkare, sjuksköterskor och vissa specialistläkare), transport (t.ex. förare av tunga lastbilar), hotell- och restaurangtjänster (t.ex. kockar och servitörer) samt andra yrken som metall- och maskinarbetare⁵.

De främsta orsakerna till arbetskraftsbristen varierar mellan olika sektorer. I sektorer som kännetecknas av en hög medelålder inom arbetskraften (t.ex. transportsektorn) är den åldrande befolkningen en av de främsta orsakerna till bristen på arbetskraft.⁶ I sektorer som är avgörande för den dubbla omställningen (t.ex. sektorerna för naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik) är det främst en ökad efterfrågan på ny kompetens och förändrade kompetenskrav som orsakar arbetskraftsbristen⁷. Inom andra sektorer, såsom kontaktintensiva sektorer (t.ex. hälso- och sjukvård och turism), är slutligen bristfälliga arbetsförhållanden en viktig orsak till arbetskraftbristen⁶.

Samtidigt varierar arbetskraftsbristen också mellan medlemsstaterna. Under första kvartalet 2025 uppgick andelen lediga platser till över 3 % i Nederländerna (4,2 %), Belgien (4,1 %), Österrike (3,6 %) och Malta (3,0 %) medan den låg på under 1 % i Spanien (0,9 %), Bulgarien (0,9 %), Polen (0,8 %) och Rumänien (0,6 %). Bristen var särskilt allvarlig inom tjänstesektorn i Belgien (5 %), Nederländerna (4,4 %) och Österrike (4,4 %). Den var störst inom byggsektorn i Nederländerna (7,5 %) och Belgien (6,1 %). Inom industrin var bristen dessutom fortfarande störst i Nederländerna (4,1 %), Belgien (3,3 %) och Österrike (3,2 %)⁸.

⁵ Se kommissionens [konjunkturundersökningar](#).

⁶ Se Europeiska kommissionen (2023), [Employment and Social Developments in Europe](#) (inte översatt till svenska), årlig översikt 2023.

⁷ Se Cedefops [europeiska kompetens- och jobböversikt](#).

⁸ Se Eurostats serie [jvs_q_nace2](#).

Kompetensbristen är lika akut och riskerar att begränsa EU:s innovationsförmåga och förmåga att modernisera sin ekonomi och reagera på geopolitiska och tekniska förändringar.

Mer än tre fjärdedelar av företagen i EU (77 %) rapporterar att brist på kvalificerad personal utgör ett hinder för långsiktiga investeringar, vilket i sin tur skulle kunna hämma tillväxten och konkurrenskraften. Dessutom har nästan två tredjedelar av de små och medelstora företagen (63 %) svårt att hitta arbetstagare med rätt kompetens, särskilt medelstora företag (68 %) och små företag (65 %)⁹. Nästan hälften av de små och medelstora företagen (45 %) uppger också att kompetensbristen hindrar dem från att införa eller använda digital teknik, och fyra av tio (39 %) uppger att denna brist innebär svårigheter när det gäller att miljöanpassa affärsverksamheten¹⁰.

3. AKTUELLA INITIATIV

3.1. Åtgärder till stöd för ökat deltagande på arbetsmarknaden

Runt om i EU intensifierar medlemsstaterna sina insatser för att öka deltagandet på arbetsmarknaden, särskilt bland underrepresenterade grupper. Många har ökat stödet till ungdomar, i linje med den förstärkta ungdomsgarantin¹¹ och med tanke på de hinder som ungdomar som bor på landsbygden, i avlägsna områden eller missgynnade stadsområden möter, medan andra har prioriterat skräddarsydda åtgärder för personer i utsatta situationer, såsom personer med funktionsnedsättning eller minoritetsbakgrund, i linje med sysselsättningspaketet för personer med funktionsnedsättning¹² och rådets rekommendation om romers jämlikhet, inkludering och delaktighet¹³. Flera rapporterade också om åtgärder för att förbättra tillgången till barnomsorg av hög kvalitet till överkomliga priser – en avgörande faktor för att stödja sysselsättning bland kvinnor och föräldrar med små barn. I detta sammanhang bekräftade deltagarna vikten av att ungdomar står i centrum för arbetsmarknadspolitiken och betonade att jämställdhet är en viktig möjliggörande faktor som är nära kopplad till tillgången till omsorgstjänster och balans mellan arbete och privatliv.

⁹ Se Europeiska investeringsbankens [2024 EIB investment survey](#) och [Flash Eurobarometer 537](#) (inte översatta till svenska).

¹⁰ Se [Flash Eurobarometer 529](#) (inte översatt till svenska).

¹¹ [Rådets rekommendation av den 30 oktober 2020](#) om en väg till jobb – en förstärkt ungdomsgaranti.

¹² Se kommissionens [sysselsättningspaket för personer med funktionsnedsättning](#).

¹³ [Rådets rekommendation av den 12 mars 2021](#) om romers jämlikhet, inkludering och delaktighet.

Runt om i Europa satsar man också allt mer på att förbättra utformningen och genomförandet av aktiv arbetsmarknadspolitik, vilket signalerar en övergång till mer integrerade och personcentrerade stödsystem. Allt fler medlemsstater har stärkt samarbetet mellan de offentliga arbetsförmedlingarna och andra delar av den nationella förvaltningen, bland annat genom bättre datadelning och ökad administrativ kapacitet. Digitala verktyg har varit ett stöd i dessa reformer, även om vissa medlemsstater också rapporterade om en återgång till personlig rådgivning, vilket ansågs vara mer effektivt när det gäller att nå de mest utsatta. Vissa deltagare framhöll värdet av sådana reformer och efterlyste fortsatta insatser för att inrätta omfattande, personcentrerade stödsystem.

Samtidigt har skatte- och förmånsreformer blivit viktiga instrument för att främja deltagande på arbetsmarknaden. Många medlemsstater har infört ändringar för att minska de negativa incitamenten att arbeta, särskilt för låginkomsttagare, den andra inkomsttagaren och andra underrepresenterade grupper. Dessa omfattar justeringar av skatteskick, undantag och förmånsstrukturer. Vissa deltagare underströk dock att sådana reformer endast kan få full verkan om de går hand i hand med förbättrad kvalitet i arbetet. I detta avseende betonade arbetstagarorganisationerna vikten av rättvisa löner, anständiga arbetsvillkor och stabil sysselsättning när det gäller att åtgärda den rådande arbetskrafts- och kompetensbristen.

Kommissionen har fortsatt att stödja medlemsstaternas ansträngningar och arbetar vidare med sina åtaganden enligt handlingsplanen. Genom delen för social innovation i Europeiska socialfonden+ (ESF+) har kommissionen investerat i projekt för att aktivera och höja kompetensen hos unga som varken arbetar eller studerar, främja migranternas integration på arbetsmarknaden och bekämpa långtidsarbetslöshet¹⁴. I den analys på EU-nivå som kommissionen nyligen inledde granskades även åtgärder som uppmuntrar till en kombination av arbete och pension, i syfte att öka äldre personers deltagande på arbetsmarknaden¹⁵.

¹⁴ Se även [webbplatsen för ESF+](#).

¹⁵ Se Espanys rapport [Flexible retirement pathways - An analysis of policies in 28 European countries](#) (inte översatt till svenska).

Arbetsmarknadens parter har också arbetat vidare med sina åtaganden. Flera nationella arbetsmarknadsparter rapporterade om sitt deltagande i åtgärder för att främja sysselsättning bland äldre arbetstagare – bland annat genom ekonomiska incitament, flexibla pensionsmöjligheter och tillgång till utbildning. Andra har stöttat entreprenörskap, med fokus på ungdomar, kvinnor och utsatta grupper. I vissa fall rapporterade arbetsmarknadens parter om sin roll när det gäller att främja ett stärkt samarbete mellan offentliga och privata arbetsförmedlingar, bland annat genom gemensamma initiativ för arbetsförmedling, utbildning och yrkesvägledning. Dessa bidrag bekräftar arbetsmarknadsparternas viktiga roll när det gäller att främja inkluderande och resilienta arbetsmarknader och anpassa de nationella insatserna till EU:s prioriteringar.

3.2.Åtgärder för att främja kompetensutveckling och omskolning

Det pågår betydande politiska insatser i hela EU när det gäller kompetens och utbildning för att ta itu med kompetensglappen. De flesta medlemsstater har sett över eller antagit nationella kompetensstrategier för att bygga upp en arbetskraft som är anpassad till framtiden, med större fokus på gröna, digitala och grundläggande färdigheter. Reformen av yrkesutbildningssystemen och översyner av läroplaner blir allt vanligare och får ofta stöd av ESF+, faciliteten för återhämtning och resiliens och instrumentet för tekniskt stöd. För att bättre matcha utbildningsutbudet med arbetsmarknadens föränderliga behov stärker många länder sina system för kompetensinventering, investerar i verktyg såsom stordata och AI för prognoser och breddar utbildningsutbudet i linje med den dubbla omställningen. Flera medlemsstater gör också framsteg när det gäller att genomföra kompetenspartnerskap inom ramen för kompetenspaktens¹⁶ och lansera kompetensakademier för nettonollindustrin¹⁷, och många fortsätter också sina insatser för att stödja utvecklingen av mikromeriter och individuella utbildningskonton.

¹⁶ [Kompetenspaktens](#) är ett av flaggskeppsåtgärderna i den europeiska kompetensagendan.

¹⁷ I linje med [förordningen om nettonollindustrin](#) tillhandahåller akademierna utbildning om nettonollteknik.

Kommissionen gör stadiga framsteg med sina åtaganden enligt handlingsplanen. Sedan starten har den inrättat nya regionala kompetenspartnerskap¹⁸ och håller på att förbereda en betydande investering i yrkeskunskapscentrum, vilket stärker EU:s ambition att finansiera 100 centrum senast 2027¹⁹. Den 5 mars 2025 lade kommissionen fram sitt initiativ för att bygga en kompetensunion som syftar till att skapa möjligheter till livslångt lärande för alla och effektivisera stödet på EU-nivå till de nationella systemen²⁰. Initiativet omfattar också åtgärder för att stärka EU-akademierna för kompetens och främja ett närmare samarbete med utbildningsanordnare, företag och arbetsmarknadens parter.

Arbetsmarknadens parter är fortfarande nyckelaktörer när det gäller att uppnå kompetensrelaterade mål. De arbetar tillsammans med yrkesutbildningsanordnare, utbildningsinstitutioner och arbetsgivare för att stödja kompetensutveckling och omskolning av arbetstagare – även för personer i utsatta situationer – och för att förbättra lärlingsutbildningarnas kvalitet och tillgänglighet. Flera organisationer har bidragit till att identifiera bristyrken och främja gemensamma strategier när det gäller kvalifikationer inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik. På nationell nivå deltar arbetsmarknadens parter också i moderniseringen av yrkesutbildningssystemen och anpassningen av utbildningsutbudet till sektorsspecifika kompetensbehov, samtidigt som de fortsätter att spela en roll i genomförandet av EU-program som främjar livslångt lärande.

Om man blickar framåt har både arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer efterlyst kraftfullare åtgärder på nationell nivå och EU-nivå när det gäller att förutse och prognostisera kompetensbehov. Arbetstagarrepresentanterna betonade också att utbildningsreformer inte enbart bör styras av efterfrågan på arbetsmarknaden och betonade vikten av rätten till utbildning och av att skapa incitament för arbetsgivare att investera i sin arbetskraft. Deltagarna välkomnade generellt lanseringen av kompetensunionen som ett strategiskt steg framåt vid rätt tidpunkt – ett steg som kan bidra till att omsätta gemensamma mål i konkreta resultat och säkerställa att Europas arbetskraft är rustad för framtiden.

¹⁸ En förteckning över regionala kompetenspartnerskap är [tillgänglig online](#).

¹⁹ Mer information om yrkeskunskapscentrumen [finns online](#).

²⁰ Se [meddelandet om kompetensunionen](#).

3.3. Åtgärder för att förbättra arbetsvillkoren

Insatserna för att förbättra arbetsvillkoren står på nytt högt på dagordningen i hela EU, och regeringar, institutioner och arbetsmarknadens parter spelar en allt mer proaktiv roll. Många medlemsstater har gjort framsteg när det gäller att införliva de senaste EU-direktiven om arbetsvillkor. De flesta har genomfört direktivet om tillräckliga minimilöner i EU²¹, och flera har gjort framsteg med andra, bland annat avseende asbest, diisocyanater och bly²². Samtidigt har de nationella myndigheterna vidtagit åtgärder för att stärka efterlevnaden av arbetsrätten, till exempel genom att förbättra yrkesinspektionerna, skärpa påföljderna för bristande efterlevnad och investera i digitala verktyg. Insatser för att förbättra arbetsvillkoren för arbetstillfällen i samband med den gröna omställningen rapporterades också, ofta som en del av bredare strategier för att genomföra rådets rekommendation om säkerställande av en rättvis omställning till klimatneutralitet²³. Generellt sett sker denna utveckling vid en tidpunkt då medborgarnas förväntningar på anständiga och meningsfulla arbetstillfällen ökar, och arbetets kvalitet håller på att bli en avgörande faktor för att göra arbete mer attraktivt, särskilt inom sektorer där arbetskrafts- och kompetensbrister ofta uppstår.

²¹ [Direktiv \(EU\) 2022/2041 av den 19 oktober 2022](#) om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen.

²² [Direktiv \(EU\) 2024/869 av den 13 mars 2024](#) om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 2004/37/EG och rådets direktiv 98/24/EG vad gäller gränsvärdena för bly och dess oorganiska föreningar och för diisocyanater.

²³ [Rådets rekommendation av den 16 juni 2022](#) om säkerställande av en rättvis omställning till klimatneutralitet.

Kommissionen har uppfyllt mer än hälften av sina åtaganden i fråga om arbetsvillkor enligt handlingsplanen och fortsätter arbetet med de återstående åtagandena. Viktiga initiativ som presenterades vid trepartsmötet omfattade förslaget till rådets rekommendation om attraktiva och hållbara karriärer inom högre utbildning²⁴, ett förslag till förstärkta kvalitetskriterier för praktikprogram²⁵ och de pågående förberedelserna inför ett eventuellt lagstiftningsinitiativ om distansarbete och rätten att inte vara uppkopplad²⁶. Kommissionen har också främjat ömsesidigt lärande om medlemsstaternas strategier för att hantera psykosociala risker på arbetsplatsen²⁷ och förbereder ytterligare lagstiftningsåtgärder för att bättre skydda arbetstagare mot exponering för farliga ämnen²⁸. Dessutom stöder kommissionen insatser för att ta itu med psykisk ohälsa inom sektorer som hälso- och sjukvård, där arbetsvillkoren fortfarande är pressade.

Arbetsmarknadens parter har också bidragit avsevärt, i linje med sina åtaganden i handlingsplanen. Fackliga organisationer har rapporterat om åtgärder för att anpassa nationell praxis till EU:s lagstiftning om insyn i lönesättningen, tillräckliga minimilöner samt hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. Flera initiativ syftar också till att förebygga diskriminering på arbetsplatsen, främja likabehandling och skapa inkluderande arbetsmiljöer, särskilt för personer med funktionsnedsättning. På arbetsgivarsidan har arbetsmarknadsparternas organisationer inlett kampanjer för mångfald och inkludering, drivit på kollektivförhandlingar för att förbättra arbetsvillkoren och vidtagit åtgärder för att bekämpa odeklarerat arbete och trakasserier på arbetsplatsen. Sammantaget visar dessa åtgärder hur den sociala dialogen kan fungera som ett verktyg inte bara för att främja efterlevnad utan även för innovation när det gäller anställningspraxis.

²⁴ [Rådets rekommendation av den 25 november 2024](#) om attraktiva och hållbara karriärer inom högre utbildning.

²⁵ [Förhandlingar pågår](#) mellan rådet och Europaparlamentet.

²⁶ Kommissionen [samråder med arbetsmarknadens parter](#).

²⁷ Se [Peer Review on Legislative and enforcement approaches to address psychosocial risks at work in the Member States](#) (inte översatt till svenska).

²⁸ Den 18 juli [föreslog](#) kommissionen starkare skyddsåtgärder för arbetstagare som exponeras för farliga ämnen.

Trots dessa framsteg noterade vissa deltagare att utmaningar kvarstår när det gäller att fullt ut införliva och genomföra EU-direktiv i alla medlemsstater. Arbetstagarorganisationer efterlyste fortsatta insatser för att säkerställa att alla arbetstagare kan dra nytta av ett starkt skydd och anständiga arbetsvillkor, och betonade att fortsatta investeringar – bland annat genom EU-instrument som faciliteten för återhämtning och resiliens – fortfarande är avgörande för att stödja en effektiv verkställighet och efterlevnad av arbetsrätten.

3.4. Åtgärder som främjar arbetskraftens rörlighet och lockar talanger från länder utanför EU

I takt med att det demografiska trycket ökar och konkurrensen om talanger på ett globalt plan intensifieras blir arbetskraftens rörlighet inom EU och förmågan att locka till sig internationella talanger viktiga politikområden för att ta itu med arbetskrafts- och kompetensbristen i hela unionen. De flesta medlemsstater gör framsteg med att genomföra rådets rekommendation ”Europa på väg”, med ökat stöd för mobilitet i utbildningssyfte inom alla utbildningssektorer²⁹. Många har vidtagit åtgärder för att underlätta ömsesidigt erkännande av yrkeskvalifikationer, bland annat genom lagstiftningsreformer. Deltagarna noterade dock att framstegen fortfarande varierar och efterlyste ett snabbare genomförande för att göra konkreta framsteg på fältet.

Digitaliseringen av samordningen av de sociala trygghetssystemen går också framåt, och en stor grupp medlemsstater har fullt ut infört det elektroniska utbytet av socialförsäkringsuppgifter (EESSI)³⁰, medan andra håller på att testa eller övervaka utvecklingen av Europeiska socialförsäkringskortet³¹. Samtidigt blir gemensamma inspektioner tillsammans med Europeiska arbetsmyndigheten allt vanligare, vilket återspeglar ett större engagemang i gränsöverskridande samarbete. Dessa insatser bidrar till smidigare rörlighet för arbetstagare och bättre efterlevnad av arbetstagarnas rättigheter.

²⁹ [Rådets rekommendation av den 13 maj 2024](#), ”Europa på väg” – möjligheter till mobilitet i utbildningssyfte för alla.

³⁰ [EESSI](#) är ett decentraliserat it-system som gör det lättare för socialförsäkringsinstitutioner i hela EU att utbyta information om de olika områden som nämns ovan snabbare och på ett säkrare sätt.

³¹ [Europeiska socialförsäkringskortet](#) är ett projekt som syftar till att göra det lättare för enskilda att utöva rätten till sociala förmåner när de befinner sig i ett annat europeiskt land.

Kommissionen har uppfyllt en betydande del av sina åtaganden i handlingsplanen på detta område och arbetar vidare med resten. De senaste initiativen omfattar ett paket om en europeisk examen för att undanröja hinder för erkännande av kvalifikationer och studieperioder utomlands³² och ett förslag om att effektivisera utstationeringsförfarandena med hjälp av ett gemensamt digitalt anmälningsskema³³. Europeiska arbetsmyndigheten lanserar också ett pilotprojekt för att underlätta beräkningen av utstationerade arbetstagares löner. På området laglig migration stärker kommissionen talangpartnerskapen med utvalda partnerländer³⁴ och förbättrar EU:s plattform för arbetskraftsmigration, som ger konkret stöd till medlemsstaterna för att tillgodose deras behov på arbetsmarknaden³⁵.

Arbetsmarknadens parter bidrar aktivt till arbetskraftens rörlighet och rättvis migration. Arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer övervakar arbetskrafts- och kompetensbristen inom viktiga sektorer och stöder rörlighet mot yrken med hög efterfrågan. De främjar också rörlighet genom Erasmus+ och Eures, förenklar de administrativa förfarandena och arbetar för att undanröja rättsliga och praktiska hinder för kvalificerade arbetstagare. I flera länder har arbetsmarknadens parter bidragit till reformer som underlättar rekrytering från länder utanför EU – bland annat stöd till talangpartnerskap, EU-talangreservinitiativet och utbildningsprogram med koppling till migrationsvägar.

Att säkerställa rättvisa och anständiga villkor för migrerande arbetstagare är fortfarande en gemensam prioritering. Flera medlemsstater förbättrar sin yrkesvägledning som en del av bredare integrationsprogram, där även språkutbildning och förstärkta yrkesinspektioner för att förhindra arbetskraftsexploatering ingår. Samtidigt har arbetsmarknadens parter också intensifierat sina insatser för att bevara rättvisa arbetsvillkor och stödja integrationen av migrerande arbetstagare på arbetsmarknaden. Deltagarna underströk att en rättvis laglig migration som hanteras på rätt sätt inte bara är en nödvändighet för arbetsmarknaden, utan också en strategisk investering i social sammanhållning, globala partnerskap och långsiktigt välbefinnande.

³² [Meddelande om en plan för en europeisk examen.](#)

³³ Texten är för närvarande [föremål för förhandlingar](#) mellan rådet och Europaparlamentet.

³⁴ [Talangpartnerskapen](#) tillkännagavs i den nya [migrations- och asylopakten](#).

³⁵ [Plattformen för arbetskraftsmigration](#), som är ett resultat av [paketet om kompetenser och talanger](#), lanserades i januari 2023.

4. SLUTSATSER

Även om bristen på arbetskraft och kompetens har minskat något sedan de högsta siffrorna 2022 ligger den kvar på historiskt höga nivåer i de flesta medlemsstater och fortsätter att påverka företag av alla storlekar och inom alla sektorer. Om dessa brister inte åtgärdas riskerar de att undergräva EU:s innovationskapacitet, avskräcka från investeringar och försvaga både unionens konkurrenskraft och grunden för EU:s sociala modell. Arbetskrafts- och konkurrensbristen utgör också ett direkt hot mot ett framgångsrikt genomförande av den gröna och den digitala omställningen, som är beroende av en arbetskraft med rätt kompetens. Såsom betonas i Mario Draghis rapport om EU:s framtida konkurrenskraft är det viktigt att öka utbudet av relevant kompetens för att stärka EU:s konkurrenskraft på lång sikt³⁶.

Ett år efter antagandet kan genomförandet av handlingsplanen anses fortskrida väl, även om ytterligare insatser krävs på flera viktiga områden, medan kommissionen – i juli – hade uppfyllt mer än hälften av de åtaganden som gjorts. De flesta medlemsstater har rapporterat om initiativ som ligger i linje med uppmaningarna till åtgärder i handlingsplanen. Kommissionen arbetar också vidare med sina återstående åtaganden. Arbetsmarknadens parter, inklusive deras nationella organisationer, har också gjort betydande framsteg när det gäller att fullgöra alla åtaganden inom ramen för sitt ansvarsområde. Samtidigt betonade många av deltagarna generellt behovet av att intensifiera åtgärderna för att förbättra arbetsvillkoren, underlätta rättvis rörlighet inom EU och locka talanger från länder utanför EU. Mot bakgrund av de ihållande obalanserna mellan utbud och efterfrågan på arbetsmarknaden och behoven av arbetskraft uttryckte deltagarna ett starkt intresse för att fortsätta trepartsdiskussionerna om genomförandet av handlingsplanen. De underströk också vikten av att upprätthålla och påskynda reformtakten för att få till stånd effektiva och hållbara politiska insatser.

³⁶ [The future of European competitiveness: Report by Mario Draghi.](#)

Genom att mötet i sysselsättningskommitténs grupp för politisk analys sammanförde medlemsstaterna, kommissionen och arbetsmarknadens parter på EU-nivå och nationell nivå bekräftades det strategiska värdet av trepartsdialog som en hörnsten i EU:s sociala modell.

Mötet erbjöd ett strukturerat forum där företrädare för arbetsgivare och arbetstagare kunde föra en direkt dialog med beslutsfattare på nationell nivå och EU-nivå, vilket möjliggjorde konstruktiva diskussioner om gemensamma prioriteringar. Kommittén kommer att fortsätta att främja möjligheter att stärka det delade ansvaret för gemensamma mål och lyfta fram konkreta exempel på framsteg, samtidigt som man identifierar områden som kräver ytterligare gemensamma insatser.
