

**Bryssel den 15 november 2024
(OR. en)**

15463/24

**SOC 822
EMPL 561
EDUC 413
JEUN 274
ECOFIN 1277
COMPET 1092
MI 916
MIGR 404
DIGIT 224
ENV 1097
FISC 219
SAN 643
GENDER 246**

NOT

från:	Rådets generalsekretariat
till:	Ständiga representanternas kommitté (Coreper)/rådet
Ärende:	Utkast till rådets slutsatser om arbetskrafts- och kompetensbrist i EU: mobilisering av outnyttjad arbetskraftspotential i Europeiska unionen – Godkännande

1. Ordförandeskapet har utarbetat ett utkast till rådets slutsatser om arbetskrafts- och kompetensbrist i EU: mobilisering av outnyttjad arbetskraftspotential i Europeiska unionen.
2. Slutsatserna behandlades av arbetsgruppen för sociala frågor den 8 juli, den 17 september och den 21 oktober 2024. Efter ett informellt skriftligt samråd nåddes en principöverenskommelse om texten enligt bilagan till denna not.
3. Coreper uppmanas att översända utkastet till slutsatser i bilagan till denna not till rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) för godkännande vid mötet den 2 december 2024.

**Arbetskrafts- och kompetensbrist i EU:
mobilisering av outnyttjad arbetskraftspotential i Europeiska unionen
Utkast till rådets slutsatser**

Europeiska unionens råd

SOM KONSTATERAR FÖLJANDE:

1. Arbetskrafts- och kompetensbristen är ett stort hinder som ligger i vägen för EU:s hållbara tillväxt för alla, och för konkurrenskraften och den gröna och den digitala omställningen. Även om den påverkar de olika sektorerna och medlemsstaterna i varierande grad kan den även hämma EU:s övergripande motståndskraft och dess uppdrag att förbättra sin strategiska autonomi och säkerhet¹. Det är viktigt att grundligt analysera orsakerna till de ihållande bristerna för att hitta de bästa sätten att hantera dessa.
2. Hantering av utmaningarna avseende arbetskrafts- och kompetensbristen kommer att öka EU:s kapacitet för innovation och dess attraktionskraft för investeringar, främja dess industriella bas och stärka dess konkurrenskraft. Genom detta bevaras också EU:s sociala trygghetssystem och övergripande sociala sammanhållning².

¹ Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén: *Arbetskrafts- och kompetensbrist i EU: en handlingsplan* (dok. 8153/24, s. 24).

² Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén: *Arbetskrafts- och kompetensbrist i EU: en handlingsplan* (dok. 8153/24, s. 23).

3. På grundval av de omfattande belägg och analyser som lämnades i 2023 års årliga översyn av sysselsättningen och den sociala utvecklingen i Europa (ESDE) om *Addressing labour shortages and skills gaps in the EU*³ (hantering av arbetskrafts- och kompetensbrist i EU) har Europeiska kommissionen i sin handlingsplan om arbetskrafts- och kompetensbrist i EU identifierat tre viktiga drivkrafter för brist på arbetskraft och kompetens i hela EU:
- 1) demografisk förändring, som minskar arbetskraftsutbudet och ökar efterfrågan på vissa tjänster, 2) den betydande sysselsättningstillväxt som förväntas genom den gröna och den digitala omställningen, det ökade behovet av säkerhet och jakten på öppet strategiskt oberoende och ökad resiliens/motståndskraft, som påverkar vilken kompetens som behövs på arbetsmarknaden, och 3) dåliga arbetsvillkor inom vissa yrken och sektorer, vilket gör det svårt att tillsätta lediga platser och/eller behålla arbetstagare⁴.
4. För att ta itu med en icke tillgodosedd efterfrågan på arbetskraft och kompetens bör relevanta åtgärder, utöver att inriktas på arbetslösa, också inriktas på och stödja undersysselsatta arbetstagare, inbegripet ofrivilligt deltidsarbetande, samt personer utanför arbetskraften i arbetsför ålder, särskilt grupper som är underrepresenterade på arbetsmarknaden, bland annat genom att möjligheter till kompetenshöjning och omskolning på områden med identifierade behov på arbetsmarknaden tillhandahålls.
5. De nuvarande och förväntade demografiska trenderna och strukturförändringarna på arbetsmarknaden belyser vikten av flexibla arbetsformer och inkluderande sysselsättningsmöjligheter, goda arbetsvillkor, utbildning och kompetensutveckling för att behålla arbetstagare och locka fler människor till arbetsmarknaden på ett hållbart sätt.

³ *Employment and Social Developments in Europe 2023: Addressing labour shortages and skills gaps*.

⁴ Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén: *Arbetskrafts- och kompetensbrist i EU: en handlingsplan* (dok. 8153/24, s. 2).

SOM NOTERAR FÖLJANDE:

6. Att uppnå en sysselsättningsgrad på 78 % i EU senast 2030 är ett av de överordnade målen⁵ i handlingsplanen för den europeiska pelaren för sociala rättigheter⁶. Även om detta mål är inom räckhåll krävs ytterligare åtgärder på alla nivåer för att aktivera underrepresenterade grupper och locka fler människor till arbetsmarknaden.
7. De politiska verktyg som ingår i den demografiska verktygslåda som kommissionen antog i oktober 2023 är tillgängliga för medlemsstaterna för hantering av de demografiska förändringarna och deras effekter. Den demografiska verktygslådan innehåller en övergripande strategi för hantering av demografiska förändringar som är strukturerad kring fyra pelare: 1) göra det lättare att förena familjelivet och lönearbete, särskilt genom att säkerställa tillgång till barnomsorg av hög kvalitet och god balans mellan arbete och privatliv, i syfte att främja jämställdhet, 2) stärka och hjälpa yngre generationer att blomstra, utveckla sina färdigheter och underlätta deras tillträde till arbetsmarknaden samt tillgång till ekonomiskt överkomliga bostäder, 3) stärka äldre generationer och upprätthålla deras välfärd genom reformer i kombination med lämpliga arbetsmarknads- och arbetsplatsåtgärder, 4) vid behov bidra till att avhjälpa bristen på arbetskraft genom reglerad laglig migration som till fullo kompletterar utnyttjandet av talanger inom unionen⁷. I rådets slutsatser av den 12 december 2023 välkomnade medlemsstaterna denna strategi för att hantera befolkningsutvecklingen och underströk behovet av ytterligare åtgärder genom att kontinuerligt arbeta för att spegla befolkningsutvecklingen och dess konsekvenser för konkurrenskraften, humankapitalet och jämlikheten⁸.

⁵ De två andra överordnade målen är följande: i) minst 60 % av alla vuxna ska delta i utbildning varje år och ii) antalet personer som riskerar fattigdom och social utestängning ska minskas med 15 miljoner senast 2030.

⁶ Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén: *Handlingsplan för den europeiska pelaren för sociala rättigheter* (dok. 6649/21, s. 6).

⁷ Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén: *Befolkningsutvecklingen i Europa: en verktygslåda med åtgärder* (dok. 14191/23, s. 1).

⁸ Rådets slutsatser om hanteringen av befolkningsutvecklingen i Europa (dok. 16754/23, s. 2).

8. Europeiska unionens råd, Europeiska kommissionen och de europeiska arbetsmarknadsparterna är fast beslutna att vidta åtgärder för att ta itu med de bakomliggande orsakerna till bristen på arbetskraft och kompetens, var och en inom ramen för sina befogenheter men i nära samarbete, i enlighet med trepartsförklaringen från Val Duchesse om en dynamisk europeisk social dialog av den 31 januari 2024⁹.
9. Europeiska kommissionens handlingsplan om arbetskrafts- och kompetensbrist i EU av den 20 mars 2024 är avsedd att styra upp relevanta åtgärder på kort till medellång sikt genom att sätta i gång konkreta ytterligare steg som EU, medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter kan ta för att ta itu med de utmaningar som arbetskrafts- och kompetensbristen medför¹⁰.

SOM BETONAR FÖLJANDE:

10. En välfungerande arbetsmarknad och goda arbetsvillkor är viktiga delar av en hållbar tillväxt för alla. De säkerställer att företagens arbetskraftsefterfrågan och arbetstagarnas behov tillgodoses, uppmuntrar sysselsättning, ökar produktiviteten, erbjuder högkvalitativa arbetstillfällen och hjälper arbetstagare och arbetssökande att anpassa sig till förändringar genom en balans mellan trygghet och flexibilitet.
11. Investeringar i arbetstagarnas kompetens är avgörande under hela livscykeln för att uppnå bättre resultat på arbetsmarknaden när det gäller både arbetstillfällenas kvantitet och deras kvalitet. Detta erkänns i den nyligen offentliggjorda Draghi-rapporten, som också belyser kompetensens och utbildningens roll och betonar att EU måste ompröva sin kompetensstrategi för att öka konkurrenskraften och produktiviteten. Enligt rapporten behövs en framtidsinriktad strategi med fokus på framväxande kompetensbrister. Utbildningssystemen måste bättre svara mot förändrade kompetensbehov, och särskild uppmärksamhet bör ägnas åt vuxenutbildning, som är avgörande för en kontinuerlig förnyelse av arbetstagarnas kompetens.

⁹ Dok. 5687/24.

¹⁰ Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén: *Arbetskrafts- och kompetensbrist i EU: en handlingsplan* (dok. 8153/24, s. 1).

12. Tekniska förändringar, automatisering, digitalisering, artificiell intelligens och den gröna omställningen har redan haft och kommer att fortsätta att ha en betydande inverkan på arbetslivet under de kommande åren, inbegripet sysselsättningsmöjligheter och yrkenas struktur och innehåll, kompetenskrav, arbetskvalitet och produktivitet.
13. Bland de faktorer som ligger till grund för bristen på arbetskraft är individuella egenskaper, såsom ålder och den högsta uppnådda utbildningsnivån, betydande orsaksvariabler när det gäller sannolikheten för människors arbetsmarknadsdeltagande. Dessa egenskaper som bestämningsfaktorer för arbetsmarknadsdeltagande visar liknande mönster i olika länder¹¹.
14. Den fria rörligheten för arbetstagare är en grundläggande frihet för EU-medborgarna och innebär ett betydande mervärde för den inre marknaden. Arbetskraftens rörlighet inom EU spelar en viktig roll när det gäller att komma till rätta med bristen på arbetskraft och kompetens inom vissa sektorer och territorier i EU. I Letta-rapporten¹² anges dock även att ett betydande antal högkvalificerade arbetstagare eller ungdomar lämnar vissa regioner och länder för att söka jobb och utbildning någon annanstans, vilket kan leda till ett fenomen som ofta kallas kompetensflykt. I kombination med den demografiska utvecklingen kan detta leda till en kraftig minskning av befolkningen i arbetsför ålder i vissa regioner, vilket i slutändan hämmar deras ekonomiska kapacitet.

¹¹ *Employment and Social Developments in Europe 2023: Addressing labour shortages and skills gaps* (s. 67)

¹² Enrico Letta: *Much More Than A Market* (s. 93).

15. Ökat deltagande på arbetsmarknaden är avgörande för att komma till rätta med bristen på arbetskraft och kompetens. Trots att sysselsättningsgraden har fortsatt att förbättras i EU finns det kvar en avsevärd potential som står outnyttjad utanför arbetsmarknaden¹³. Ytterligare framsteg i arbetsmarknadsdeltagandet skulle också kunna uppnås genom att den inaktiva befolkningen i arbetsför ålder aktiveras, särskilt grupper som är underrepresenterade på arbetsmarknaden (bland andra kvinnor, lågkvalificerad arbetskraft, äldre arbetstagare, ungdomar, personer med migrantbakgrund eller minoritetsbakgrund och personer med funktionsnedsättning¹⁴), vilket kräver åtgärder för att ta itu med individuella och strukturella hinder för deltagande på arbetsmarknaden.
16. För att ta itu med de utmaningar som bristen på arbetskraft innebär måste särskild uppmärksamhet ägnas åt att förbättra ungdomars integration på arbetsmarknaden, bland annat genom att erbjuda riktad rådgivning och stödtjänster och att stödja övergången från utbildning till sysselsättning samt möjligheter till lärlingsutbildningar av god kvalitet och arbetsplatsförlagt lärande, samtidigt som lämpliga arbetsvillkor säkerställs. Solidaritet mellan generationerna, till exempel att utnyttja möjligheterna, när sådana finns tillgängliga, att överföra färdigheter och kunskaper mellan äldre och yngre arbetstagare, är också särskilt viktigt för att underlätta arbetsmarknadsdeltagandet.
17. Kvinnor har lägre sysselsättningsgrad och en betydligt högre andel deltidsanställningar än män, främst på grund av den ojämlika fördelningen av obetalt omsorgsarbete och hushållsarbete mellan kvinnor och män. Att öka kvinnors deltagande på arbetsmarknaden och angripa könsstereotyper är avgörande för att ta itu med bristen på arbetskraft och bidrar till jämställdhet.
18. För personer med migrantbakgrund eller minoritetsbakgrund i fråga om ras eller etnicitet kan kompetensglapp, språksvårigheter, diskriminering och dålig eller ingen tillgång till stödtjänster göra det svårt för dem att integreras på arbetsmarknaden. Att ta itu med dessa utmaningar kan förbättra deras integration på arbetsmarknaden och bidra till att åtgärda bristen på arbetskraft inom olika sektorer.

¹³ Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén: *Arbetskrafts- och kompetensbrist i EU: en handlingsplan* (dok. 8153/24, s. 3).

¹⁴ Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén: *Arbetskrafts- och kompetensbrist i EU: en handlingsplan* (dok. 8153/24, s. 3).

19. Personer med funktionsnedsättning drabbas ofta av att det saknas skäligen anpassning på arbetsplatsen¹⁵, inkluderande rekryteringsprocesser och tillgänglig utbildning. Att ta itu med dessa utmaningar skulle kunna leda till ett bättre arbetsmarknadsdeltagande för denna grupp och därmed bidra till att mobilisera denna outnyttjade arbetskraftspotential i Europeiska unionen.
20. Med beaktande av äldre generationers behov bör riktade åtgärder också utformas för att hjälpa äldre arbetstagare att stanna kvar på arbetsmarknaden längre eller att återvända till arbetsmarknaden. Sådana riktade åtgärder skulle kunna omfatta hälsofrämjande åtgärder, investeringar i hälso- och sjukvård, möjligheter till kompetenshöjning och omskolning samt incitament i pensionssystemen för längre arbetsliv och mer flexibla arbetstidsarrangemang och arbetsvillkor av hög kvalitet. Vidare bör åldersdiskriminering också bekämpas.
21. För att öka sysselsättningsgraden och förhindra att bristen på arbetskraft blir permanent är det också viktigt att upprätthålla och stödja arbetstagarnas anställbarhet, anpassningsförmåga och aktivitet och att stödja företagens förmåga att lära sig och anpassa sig mot bakgrund av de tekniska förändringar som redan pågår och dem som ligger framför oss.
22. Vikten av att utveckla arbetstagarnas utbildning och kompetens måste betonas. Det är mycket viktigt att utbildning som återspeglar arbetsmarknadens behov finns tillgänglig för alla och att utbildningsstrukturer och utbildningsanordnare snabbt och på lämpligt sätt kan reagera på utvecklingen.
23. Företagen och arbetsmarknadens parter har en viktig roll att spela när det gäller att identifiera de kunskaper, färdigheter och kompetenser som behövs för sysselsättningen, särskilt i samband med den gröna och den digitala omställningen, vilket kräver att kommunikation och aktivt samarbete mellan utbildningsinstitutioner och arbetsgivare utvecklas och stöds, samt när det gäller att ta itu med dåliga arbetsvillkor inom vissa sektorer och yrken.

¹⁵ FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, artikel 27.1 i.

24. Rättvisa och anständiga arbetsvillkor, inbegripet i synnerhet tillräckliga löner, lika lön för lika eller likvärdigt arbete, flexibla arbetsformer och främjande av balans mellan arbete och privatliv, god arbetsmiljö, bestämmelser om skälig anpassning på arbetsplatsen, hälsa och säkerhet på arbetsplatsen och sysselsättningsens kvalitet samt tillgång till adekvat socialt skydd, spelar en viktig roll för att bevara arbetstagarnas psykiska och fysiska välbefinnande och förlänga deras aktiva arbetsår, samtidigt som de är avgörande för att öka produktiviteten och konkurrenskraften.
25. För att säkerställa inkluderingen av missgynnade grupper på arbetsmarknaden på en stabil grund måste politiken för stöd till arbetssökande och omskolning förbättras, i förekommande fall med hjälp av digitala lösningar. Yrkesinspektioner, eventuellt med stöd av Europeiska arbetsmyndigheten vid gränsöverskridande situationer, spelar en viktig roll när det gäller att ta itu med alla former av olagligt arbete och ojämlik behandling, vilket skulle påverka missgynnade grupper, och för att främja anständiga arbetsvillkor.
26. För att uppnå alla dessa mål är det en viktig övergripande prioritering att stärka arbetsförmedlingarnas kapacitet när det gäller att tjäna ekonomin och i rätt tid tillhandahålla skräddarsytt sysselsättningsstöd och andra tjänster för att aktivera outnyttjad arbetskraftspotential i syfte att underlätta inträde och övergång på arbetsmarknaden och förbättra kompetensmatchningen på EU:s arbetsmarknad med fullt utnyttjande av de berörda EU-organens analytiska arbete och Euresnätverket. Detta innebär också att det finns behov av att stärka de aktiva arbetsmarknadspolitiska åtgärdernas räckvidd och ändamålsenlighet genom att förbättra deras målinriktning, öka deras spridning och täckning och genom att bättre koppla dem till sociala tjänster och ungdomstjänster, utbildning, utbildningsanordnare, arbetstagare och arbetsgivare. Att kombinera sysselsättningstjänster och sociala tjänster i en strategi för aktiv inkludering är avgörande för att stödja dem som är underrepresenterade på arbetsmarknaden.
27. Social dialog, inbegripet kollektivförhandlingar, på alla nivåer är ett viktigt instrument för att ta itu med de utmaningar som följer av bristen på arbetskraft och kompetens.

UPPMANAR MEDLEMSSTATERNA ATT, i enlighet med sina befogenheter och med beaktande av nationella särdrag samt med respekt för arbetsmarknadens parter roller och oberoende, göra följande:

28. Fortsätta att utveckla en inkluderande och heltäckande sysselsättnings-, kompetens- och socialpolitik som syftar till att underlätta inträde på och omställning inom arbetsmarknaden och att bibehålla sysselsättningen samt hjälpa arbetstagare, arbetssökande och arbetsgivare att anpassa sig – särskilt vad gäller ökade möjligheter till kompetenshöjning, omskolning och livslångt lärande – till arbetsmarknadens föränderliga behov, såsom brist på arbetskraft och kompetens, mot bakgrund av de demografiska förändringarna och den gröna och den digitala omställningen.
29. Genomföra åtgärder för att främja ungdomars tillträde till och integration på arbetsmarknaden, bland annat genom att ägna särskild uppmärksamhet åt aktivering, kompetenshöjning och omskolning av unga som varken arbetar eller studerar och ytterligare förbättra genomförandet av den förstärkta ungdomsgarantin i detta avseende.
30. Sträva efter att undersöka och ytterligare ta itu med äldre arbetstagares särskilda behov för att minska hindren för deras anställning och göra det möjligt för dem att stanna kvar på arbetsmarknaden längre och med god hälsa eller att återgå till arbete.
31. Sträva efter att utnyttja kvinnors potential på arbetsmarknaden genom att ta itu med skillnaderna i sysselsättningsgrad och löner mellan kvinnor och män, bekämpa könsstereotyper och verka för möjligheten att förena familjeambitioner och avlönat arbete samt en jämlik fördelning av obetalt omsorgsarbete och hushållsarbete mellan kvinnor och män, och stödja informella omsorgsgivare, särskilt genom att säkerställa tillgång till högkvalitativ och ekonomiskt överkomlig förskoleverksamhet och barnomsorg, öppenvård och långvarig vård och omsorg för äldre, i syfte att främja jämställdhet och balans mellan arbete och privatliv.
32. Fokusera på att hjälpa personer med funktionsnedsättning att klara sig bättre på arbetsmarknaden.
33. Fullt ut utnyttja relevanta EU-finansieringsinstrument, särskilt Europeiska socialfonden+ (ESF+), för att stödja och finansiera åtgärder som syftar till att öka deltagandet på arbetsmarknaden.

34. Fortsätta utvecklingen av verktyg för kompetensövervakning och kompetensprognoser för att förutse framtida kompetensbehov på arbetsmarknaden.
35. Stärka den roll som strategier och tjänster för livslång yrkesvägledning spelar när det gäller att stödja enskilda och arbetsgivare att fatta karriärbeslut som bygger på högkvalitativ information om karriärmöjligheter och kompetensprognoser.
36. Ytterligare stärka arbetsförmedlingarna för att göra det möjligt för dem att kartlägga, nå ut till och aktivera arbetskraftsreserven i alla åldrar i EU, inbegripet genom att stödja utbildning på arbetsplatsen.
37. Vidta åtgärder för att förbättra hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, särskilt genom att ta itu med psykisk ohälsa, arbetsrelaterade psykosociala risker och välbefinnande i arbetet.
38. Främja rättvisa och anständiga arbetsvillkor samt sysselsättning på en stabil grund.
39. Fortsätta att stärka den sociala dialogen och möjliggöra effektiva kollektivförhandlingar, samtidigt som arbetsmarknadsparternas roll och oberoende respekteras, i syfte att förbättra arbetsvillkoren och ta itu med de utmaningar som bristen på arbetskraft och kompetens medför.

UPPMANAR MEDLEMSSTATERNA OCH EUROPEISKA KOMMISSIONEN ATT, i enlighet med sina respektive befogenheter och med beaktande av nationella särdrag samt med respekt för arbetsmarknadens parter roller och oberoende, göra följande:

40. Främja politisk samstämmighet på EU-nivå och nationell nivå för att på ett enhetligt och hållbart sätt ta itu med de utmaningar som bristen på arbetskraft och kompetens medför.
41. Förbättra prognoserna för arbetskraft och kompetens samt insamlingen och analysen av data i nära samarbete med relevanta EU-byråer i syfte att bredda omfattningen av jämförbar information om brist på arbetskraft och kompetens på EU-nivå och nationell och regional nivå. Där så är lämpligt bör dessa data vara offentliga.
42. Ytterligare undersöka potentialen hos ny teknik och nya arbetsformer när det gäller att skapa möjligheter till deltagande och inkludering på arbetsmarknaden, samtidigt som man minskar riskerna och tillhandahåller rättvisa och högkvalitativa arbetsvillkor och ett fullgott socialt skydd.

UPPMANAR SYSSELSÄTTNINGSKOMMITTÉN OCH KOMMITTÉN FÖR SOCIALT SKYDD ATT GÖRA FÖLJANDE:

43. 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.
 44. Vid utförandet av sina övervakningsuppgifter lägga särskild vikt vid de potentiella effekterna av arbetsmarknadspolitiska och andra åtgärder på aktiveringen av arbetsmarknadsreserven.
 45. Analysera och arbeta vidare med effekterna av digitaliserings- och automatiseringsteknik, inbegripet artificiell intelligens och den gröna omställningen, på arbetsmarknaden, särskilt på anställnings- och arbetsvillkor.
-