



Rådet for
Den Europæiske Union

Bruxelles, den 22. marts 2024
(OR. en)

8153/24

SOC 233
EMPL 135
EDUC 101
JEUN 66
ECOFIN 357
COMPET 372
MI 363
MIGR 140
DIGIT 92
ENV 365
FISC 61
SAN 198
GENDER 51

FØLGESKRIVELSE

fra:	Martine DEPREZ, direktør, på vegne af generalsekretæren for Europa-Kommissionen
modtaget:	21. marts 2024
til:	Thérèse BLANCHET, generalsekretær for Rådet for Den Europæiske Union
Komm. dok. nr.:	COM(2024) 131 final
Vedr.:	MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL EUROPA-PARLAMENTET, RÅDET, DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG REGIONSUDVALGET Mangel på arbejdskraft og færdigheder i EU: en handlingsplan

Hermed følger til delegationerne dokument COM(2024) 131 final.

Bilag: COM(2024) 131 final



EUROPA-
KOMMISSIONEN

Bruxelles, den 20.3.2024
COM(2024) 131 final

**MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL EUROPA-PARLAMENTET, RÅDET,
DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG
REGIONSUDVALGET**

Mangel på arbejdskraft og færdigheder i EU: en handlingsplan

1. INDLEDNING

I næsten et årti har manglen på arbejdskraft og færdigheder været stigende i alle medlemsstater. Selv om denne tendens midlertidigt blev afbrudt af covid-19-pandemien, steg manglen igen kraftigt i dens kølvand som følge af den økonomiske genopretning i medlemsstaterne, ændringer i efterspørgslen efter færdigheder og det demografiske landskab samt konsekvenserne af igangværende geopolitiske forandringer og EU's ambition om åben strategisk autonomi. Manglen på arbejdskraft og færdigheder er fortsat stor på trods af den seneste økonomiske afmatning. Kommissionen har for nylig udpeget 42 erhverv, som efter dens opfattelse er erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft i hele EU ⁽¹⁾. Virksomheder rapporterer desuden i stigende grad, at de ikke kan finde de specifikke færdigheder, der er nødvendige for at besætte deres ledige stillinger ⁽²⁾.

Manglen på arbejdskraft og færdigheder har både økonomiske og sociale konsekvenser og udgør en udfordring, der skal tackles hurtigst muligt. Hvis disse mangler ikke afhjælpes, er der risiko for, at de mindsker EU's innovationskapacitet og tiltrækningskraft på investeringer, svækker EU's konkurrenceevne og hæmmer EU's vækstopotiale og finansieringen af den sociale velfærdsmodel. Der er også risiko for voksende uligheder og for, at folk sakker bagud i forhold til det hurtige forandringstempo, og det vil have negative konsekvenser for samhørigheden i vores samfund og vores demokratiers sundhed. Manglen på arbejdstagere med de nødvendige færdigheder kan desuden hindre den grønne og den digitale omstilling samt konkurrenceevnen, og det kan skade EU's sikkerhed og åbne strategiske autonomi på et tidspunkt, hvor vi er nødt til at styrke hver af dem for at sikre EU's modstandsdygtighed. Selv om mangler i nogle tilfælde kan føre til en forbedring af arbejdsvilkårene og en bedre inklusion af personer fra underrepræsenterede grupper som følge af øget konkurrence mellem arbejdsgivere om at tiltrække arbejdstagere, kan de give anledning til øget arbejdsintensitet og arbejdspress for arbejdstagere i de sektorer og erhverv, de berører.

Arbejdsmarkedets parter er tættest på arbejdsmarkedet, herunder på sektorniveau, og de har derfor en god forståelse af arbejdsgivernes og arbejdstagernes behov. Derfor indkaldte kommissionsformand Ursula von der Leyen sammen med det belgiske formandskab for Rådet for Den Europæiske Union til et topmøde mellem arbejdsmarkedets parter i Val Duchesse den 31. januar 2024. Val Duchesse-erklæringen ⁽³⁾ indeholdt et klart tilsagn om at bringe flere mennesker ind på arbejdsmarkedet, forbedre arbejdsvilkårene, lette anerkendelsen af kvalifikationer og integrere arbejdstagere, der kommer fra udlandet, gennem social dialog og kollektive overenskomstforhandlinger.

EU starter ikke på bar bund. Denne handlingsplan bygger på de mange initiativer, herunder det igangværende europæiske år for færdigheder, som EU, medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter allerede har iværksat. Den har til formål at styre relevante foranstaltninger på kort til mellemlang sigt ved at operationalisere konkrete yderligere skridt, navnlig på sektorniveau, som EU, medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter vil eller bør tage for at tackle de udfordringer, som manglen på

⁽¹⁾ Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets forordning om oprettelse af en EU-talentpulje (COM/2023/716), som, hvis medlovgiverne bliver enige herom, baner vejen for en strategisk tilgang til besættelse af ledige stillinger i erhverv med mangel på arbejdskraft.

⁽²⁾ Flash Eurobarometer-undersøgelse FL529 (2023): European Year of Skills — Skills shortages, recruitment and retention strategies in small and medium-sized enterprises. Se afsnit 2.2 for nærmere oplysninger.

⁽³⁾ [Treparterklæring om en europæisk social dialog undertegnet 31.1.2024 i Val Duchesse.](#)

arbejdskraft og færdigheder medfører. Den baner desuden vejen for potentielle tiltag eller initiativer i fremtiden.

2. DE VIGTIGSTE DRIVKRÆFTER BAG MANGLERNE — DEN SOCIALE DIALOGS ROLLE OG CENTRALE INDSATSOMRÅDER

Den årlige rapport om revision af beskæftigelsen og den sociale udvikling i Europa 2023 (ESDE) ⁽⁴⁾ med titlen "*Addressing labour shortages and skills gaps in the EU*" indeholdt betydelig dokumentation for og analyse af de vedvarende mangler på arbejdskraft og de skiftende behov for færdigheder i EU. I rapporten udpeges følgende tre centrale drivkræfter for mangel på arbejdskraft og færdigheder i EU:

- **Demografiske ændringer, som mindsker udbuddet af arbejdskraft og øger efterspørgslen efter visse tjenesteydelser.** Mellem 2009 og 2023 faldt befolkningen i den erhvervsaktive alder i EU fra 272 millioner til 263 millioner ⁽⁵⁾, og den forventes at falde yderligere til 236 millioner i 2050. Sideløbende hermed stiger plejeb behovet hos den ældre befolkning. Den kombinerede virkning af en faldende befolkning i den erhvervsaktive alder og en stigning i efterspørgslen efter specifikke tjenester som f.eks. sundhedspleje og langtidspleje vil utvivlsomt bidrage væsentligt til manglen på arbejdskraft på mellemlang til lang sigt ⁽⁶⁾.
- **Den betydelige jobvækst, der forventes i forbindelse med den grønne og den digitale omstilling, det øgede behov for sikkerhed og bestræbelserne på at opnå åben strategisk autonomi og øget modstandsdygtighed med deraf følgende konsekvenser for de færdigheder, der er nødvendige på arbejdsmarkedet.** I øjeblikket vedrører manglen på kvalificeret arbejdskraft alle kvalifikationsniveauer samt akademiske og tekniske profiler og berører navnlig områder som naturvidenskab, teknologi, ingeniørvirksomhed og matematik.
- **Dårlige arbejdsvilkår i visse erhverv og sektorer, som gør det vanskeligt at besætte ledige stillinger og/eller fastholde arbejdstagere.** Utilstrækkelige og hårde arbejdsvilkår, f.eks. arbejdspress over gennemsnittet og lave lønninger, er en nøglefaktor for vedvarende mangel på arbejdskraft i visse erhverv og sektorer.

Som opfølgning på Val Duchesse-erklæringen indhentede Kommissionen de europæiske arbejdsmarkedsparters holdninger ⁽⁷⁾ til denne handlingsplan. Den afholdt en høring med dem den 21. februar 2024. Arbejdsmarkedets parter meddelte efterfølgende Kommissionen, at de havde til hensigt at træffe foranstaltninger til at afhjælpe manglen på arbejdskraft og færdigheder. De fleste træffes ensidigt af enten en arbejdsgiverorganisation eller en fagforening. På sektorplan er der eksempler på bilaterale tiltag, der gennemføres i samarbejde mellem den relevante arbejdsgiverorganisation og den relevante fagforening.

⁽⁴⁾ Europa-Kommissionen (2023), *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023*.

⁽⁵⁾ Befolkning pr. 1. januar opdelt efter aldersgruppe og køn, kilde: Eurostat, demo_pjangroup.

⁽⁶⁾ Meddelelse fra Kommissionen: De demografiske ændringer i Europa: værktøjer til videre handling (COM(2023) 577 final), meddelelse fra Kommissionen om den europæiske plejestrategi (COM(2022) 440) samt rapporter om konsekvenserne af de demografiske ændringer (SWD(2023)21 og COM(2020) 109).

⁽⁷⁾ De europæiske arbejdsmarkedsparter er arbejdsgiver- og fagforeningsorganisationer på EU-plan, der deltager i den europæiske sociale dialog i overensstemmelse med artikel 154 og 155 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde. I en meddelelse fra Kommissionen fra 1993 fastsættes de kriterier, som de europæiske arbejdsmarkedsgiverorganisationer skal opfylde (COM(93) 600 final). Kommissionen offentliggør regelmæssigt en liste over anerkendte europæiske arbejdsmarkedsgiverorganisationer. Pr. september 2023 omfatter listen 88 organisationer.

Kommissionen glæder sig over disse tiltag, som præsenteres i afsnittene om de centrale indsatsområder, som de vedrører.

Da den sociale dialog spiller en central rolle i håndteringen af manglen på arbejdskraft og færdigheder, er topmødet i Val Duchesse kun starten på en vedvarende og resultatorienteret proces for at tackle disse udfordringer.

Derfor vil Kommissionen:

- yde finansiering til at styrke arbejdsmarkedsparternes arbejde for at afhjælpe manglen på arbejdskraft og færdigheder ⁽⁸⁾
- opfordre arbejdsmarkedets parter til at forelægge operationelle projekter, der kan afhjælpe eksisterende og forventede mangler
- opfordre arbejdsmarkedets parter til at målrette deres indsats i forbindelse med den sociale dialog mod de specifikke sektorer, der har størst behov.

Denne handlingsplan, der bygger på ovennævnte ESDE-analyse og den feedback, som arbejdsmarkedets parter har modtaget, omhandler **følgende centrale indsatsområder** på EU-niveau, på nationalt og regionalt niveau samt på niveauet for arbejdsmarkedets parter:

1. støtte til **aktivering** af underrepræsenterede personer på arbejdsmarkedet
 2. støtte til **færdigheder, erhvervsuddannelse og uddannelse**
 3. forbedring af **arbejdsvilkår**
 4. forbedring af **fair mobilitet inden for EU for arbejdstagere og lærende**
 5. **tiltrækning af talenter fra tredjelande.**
- 3. CENTRALE INDSATSOMRÅDER, HVOR DER SKAL GØRES EN INDSATS FOR AT AFHJÆLPE MANGLEN PÅ ARBEJDSKRAFT OG FÆRDIGHEDER**

3.1. Støtte til aktivering af underrepræsenterede personer på arbejdsmarkedet

Arbejdsmarkedsdeltagelsen skal øges for at afhjælpe manglen på arbejdskraft. På trods af fortsatte forbedringer i beskæftigelsesfrekvensen i EU er der fortsat et betydeligt uudnyttet potentiale uden for arbejdsmarkedet. Samlet set er 21 % af den nuværende befolkning i alderen 20-64 år stadig inaktiv ⁽⁹⁾. Der kan opnås yderligere gevinster i arbejdsmarkedsdeltagelsen ved at fokusere på de befolkningsgrupper, der i øjeblikket er underrepræsenteret på arbejdsmarkedet, navnlig i landdistrikter, kystområder og fjerntliggende regioner samt regioner i den yderste periferi ⁽¹⁰⁾. Disse omfatter kvinder, lavtuddannede arbejdstagere (dvs. personer med uddannelse på folkeskoleniveau eller lavere), ældre arbejdstagere, unge, personer med migrantbaggrund ⁽¹¹⁾ eller racemæssig

⁽⁸⁾ Gennem budgetposterne for den sociale dialog støtter Kommissionen de europæiske og nationale arbejdsmarkedsparters projekter ved hvert år at iværksætte to åbne indkaldelser af forslag om social dialog og informations- og uddannelsesforanstaltninger for arbejdstagere. Projekterne gør det muligt for arbejdsmarkedets parter at opbygge kapacitet og dele viden på områder, der vedrører mangel på arbejdskraft og færdigheder.

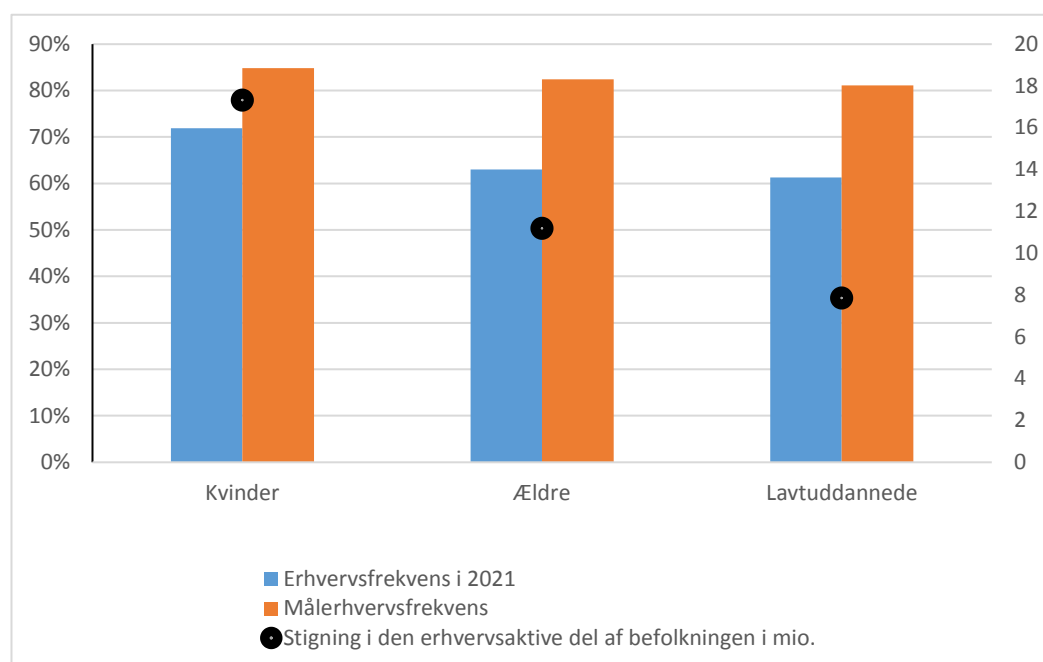
⁽⁹⁾ Inaktive unge omfatter også unge under uddannelse.

⁽¹⁰⁾ Regionerne i EU's yderste periferi lider under den højeste ungdomsarbejdsløshed i EU og har særligt høje niveauer af personer, der ikke er i beskæftigelse eller under uddannelse.

⁽¹¹⁾ Dette omfatter både tredjelandsstatsborgere og statsborgere fra EU-medlemsstater, der har været statsborgere i et tredjeland og er blevet EU-borgere, samt EU-borgere med forældre født i udlandet.

eller etnisk minoritetsbaggrund og personer med handicap. Det uudnyttede potentiale er det højeste for de første tre af disse grupper. Hvis deres erhvervsfrekvens i hele EU steg til niveauet for erhvervsfrekvensen i de tre medlemsstater, der har den højeste erhvervsfrekvens for disse grupper (figur 1), ville yderligere henholdsvis 17, 13 og 11 millioner personer fra hver gruppe komme ind på arbejdsmarkedet inden 2030 ⁽¹²⁾.

Figur 1: Kvinder, ældre og lavtuddannede arbejdstagere udgør den største uudnyttede potentielle arbejdsstyrke i EU



Kilde: ESDE 2023.

Bemærk: Målet for erhvervsfrekvensen (venstre akse) er den gennemsnitlige erhvervsfrekvens i de tre medlemsstater med de højeste erhvervsfrekvenser for hver af disse grupper. Stigningen i den erhvervsaktive befolkning i hele EU (højre akse) viser det potentielle yderligere antal aktive personer, hvis målet for erhvervsfrekvensen nås.

De største hindringer for beskæftigelsen varierer for hver underrepræsenteret gruppe. Kvinder har en lavere beskæftigelsesfrekvens og en betydeligt højere andel af deltidsbeskæftigede end mænd, hovedsagelig på grund af den ulige fordeling af ulønnet arbejde i hjemmet og omsorgsforpligtelser. Der er også andre strukturelle hindringer, f.eks. manglen på økonomisk overkommelig førskoleundervisning og børnepasning af høj kvalitet ⁽¹³⁾ og langtidspleje, der vil gøre det muligt for forældre og personer med omsorgsforpligtelser at arbejde på fuld tid, samt skattemæssige hindringer for at arbejde flere timer. For personer med uddannelse på folkeskoleniveau eller lavere omfatter beskæftigelseshindringer manglen på lige muligheder for at få adgang til inkluderende uddannelse af høj kvalitet og virkningen af stigende krav til færdigheder. Beskæftigelse af ældre arbejdstagere påvirkes ofte af stive pensionsregler, af hurtigt skiftende behov for færdigheder kombineret med en lavere deltagelse i uddannelse og af arbejdsvilkår, der ikke er tilpasset denne gruppes specifikke behov, herunder med hensyn til arbejdsmetoder og

⁽¹²⁾ Europa-Kommissionen (2023), Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023. Disse tal er ikke kumulative, da de tre grupper overlapper hinanden. For kvinder og lavtuddannede skyldes dette potentiale deres relativt store andel af befolkningen, mens det for ældre arbejdstagere skyldes den relativt store forskel i deres erhvervsfrekvens i forhold til de lande, der klarer sig bedst.

⁽¹³⁾ [Europa-Kommissionen \(2023\), Personalemangel i sektoren for førskoleundervisning og børnepasning \(ECEC\) — Policy brief.](#)

arbejdspladser. Unge står over for arbejdsmarkedssegmentering og tegner sig for en andel af irregulære eller midlertidige arbejdskontrakter, der ligger over gennemsnittet. Personer med handicap oplever mangel på tilpassede arbejdspladser og inkluderende rekrutteringsprocesser og uddannelse. For personer med en migrant eller med racemæssig eller etnisk minoritetsbaggrund fører misforhold mellem udbudte og efterspurgte færdigheder, utilstrækkelige færdigheder, sprogvanskeligheder, forskelsbehandling og svag eller ingen adgang til støttetjenester til udfordringer for deres integration på arbejdsmarkedet.

En forbedring af erhvervsfrekvensen kræver derfor en bred vifte af skræddersyede politikker for hver underrepræsenteret gruppe, der tager fat på de specifikke grundlæggende årsager. Disse omfatter foranstaltninger til forbedring af støtten og

Polen har planlagt at oprette mere end 100 000 nye børnepasningspladser for børn under tre år, hvilket kombinerer støtte fra genopretnings- og resiliensfaciliteten og ESF+.

Et eksempel på arbejdsmarkedsaktivering af underrepræsenterede grupper finansieret af genopretnings- og resiliensfaciliteten er det **italienske program for garanteret beskæftigelse til arbejdstagere (GOL)**. Det forventes, at dette program vil støtte 3 000 000 støttemodtagere, herunder navnlig kvinder, langtidsledige, personer med handicap og personer

incitamenterne til at arbejde, f.eks. reformer af aktive arbejdsmarkeds politikker, skattereformer, der mindsker skattekilen⁽¹⁴⁾ for sekundære forsørgere og lavtlønnede⁽¹⁵⁾, understøttelsesreformer, der øger incitamenterne til integration på arbejdsmarkedet, eller reformer af pensionssystemerne⁽¹⁶⁾. Aktiveringspolitikker bør suppleres med foranstaltninger, der giver effektiv adgang til økonomisk overkommelig førskoleundervisning og børnepasning og langtidspleje af høj kvalitet.

Flere EU-initiativer er allerede blevet vedtaget og er ved at blive gennemført. Strategien for ligestilling mellem mænd og kvinder⁽¹⁷⁾ omfatter foranstaltninger til støtte for at øge kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet med fokusområder som f.eks. reduktion af den kønsbestemte lønforskel,

fremme af lige udnyttelse af familieorlov og fleksible arbejdsordninger samt førskoleundervisning, børnepasning og langtidspleje af høj kvalitet og bekæmpelse af kønsstereotyper. Ungdomsgarantien⁽¹⁸⁾ og ALMA-initiativet⁽¹⁹⁾ er rettet mod ungdomsarbejdsløshed. Beskæftigelsespakken for personer med handicap⁽²⁰⁾ fokuserer på at sikre bedre adgang til arbejdsmarkedet for personer med handicap, og og

⁽¹⁴⁾ Skattekiln angiver den skatte- og bidragsbyrde, der påhviler arbejdsgivere og arbejdstagere.

⁽¹⁵⁾ Europa-Kommissionen (2023), Annual Report on Taxation 2023.

⁽¹⁶⁾ Det europæiske semester 2023: Landespecifikke henstillinger/Kommissionens henstillinger, Generaldirektoratet for Økonomiske og Finansielle Anliggender, 24.5.2023.

⁽¹⁷⁾ Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget: Et EU med ligestilling: strategi for ligestilling mellem mænd og kvinder 2020-2025 (COM(2020) 152 final), som er en del af [EU's ligestillingsstrategier](#).

⁽¹⁸⁾ Rådets henstilling af 30. oktober 2020 om en bro til job — styrkelse af ungdomsgarantien og erstatning af Rådets henstilling af 22. april 2013 om oprettelsen af en ungdomsgaranti (2020/C 372/01) (EUT C 372 af 4.11.2020, s. 1).

⁽¹⁹⁾ Se: ALMA: et initiativ til aktiv inklusion af unge — Beskæftigelse, Sociale Anliggender, Arbejdsmarkedsforhold og Inklusion — Europa-Kommissionen (europa.eu).

⁽²⁰⁾ Meddelelse fra Kommissionen: En Union med lige muligheder: Strategi for rettigheder for personer med handicap 2021-2030 (COM(2021) 101 final).

handlingsplanen om integration og inklusion 2021-2027 ⁽²¹⁾ sigter mod at forbedre beskæftigelsesudsigterne for personer med migrantbaggrund. En samlet oversigt over igangværende initiativer findes i bilaget.

Beskæftigelse og aktive arbejdsmarkedspolitikker er også et centralt aspekt af medlemsstaternes genopretnings- og resiliensplaner og programmer under Den Europæiske Socialfond Plus (ESF+). Langt de fleste medlemsstater yder en indsats for at give unge hurtigere adgang til arbejdsmarkedet som led i deres tilsagn om at gennemføre den styrkede ungdomsgaranti. For at muliggøre øget aktivering af kvinder planlægger mange medlemsstater desuden betydelige investeringer i førskoleundervisning og børnepasning, og flere medlemsstater støtter også aktiveringen på arbejdsmarkedet af personer med migrantbaggrund. Flere medlemsstater arbejder på at styrke de offentlige arbejdsformidlingers kapacitet og reformere gennemførelsen af aktive arbejdsmarkedspolitikker gennem instrumentet for teknisk støtte ⁽²²⁾.

EU's overordnede mål om, at mindst 78 % af befolkningen i den erhvervsaktive alder skal være i beskæftigelse, er inden for rækkevidde, men der er behov for yderligere skridt på alle niveauer for at aktivere underrepræsenterede grupper og om muligt endda overstige målet.

Derfor vil Kommissionen:

- finansiere projekter under indsatsområdet social innovation under ESF+ med fokus på **nul langtidsledighed** ⁽²³⁾ og vurdere disse projekters styrker og svagheder med henblik på at udbrede bedste praksis i EU
- finansiere projekter under indsatsområdet social innovation under ESF+ med fokus på **aktivering og opkvalificering** af unge, der ikke er i beskæftigelse eller under uddannelse (NEET'er)
- finansiere projekter under AMIF's tematiske facilitet for at fremme **initiativer med flere interessenter, der har til formål at integrere migranter på arbejdsmarkedet**
- undersøge årsagerne til **ufrivillig deltidsbeskæftigelse** for bedre at forstå de forhold, der forhindrer ufrivillige deltidsansatte, navnlig kvinder, i at arbejde på fuld tid, og undersøge muligheden for en EU-indsats
- **analysere nationale sygeorlovspolitikker** og undersøge deres indvirkning på arbejdstagernes sundhed og produktivitet for at identificere bedste praksis for arbejdstagere og virksomheder, herunder for at fremme en gradvis tilbagevenden til aktivitet efter langvarig sygeorlov
- evaluere **virningen af pensionsreformer**, der skaber flere **muligheder for fleksibel pensionering** og for at kombinere pensionsindkomst med løn, med henblik

⁽²¹⁾ Meddelelse fra Kommissionen: Handlingsplan om integration og inklusion 2021-2027 (COM(2020) 758 final).

⁽²²⁾ Instrumentet for teknisk støtte er et instrument, der fortsat er tilgængeligt efter anmodning fra medlemsstaterne. Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2021/240 af 10. februar 2021 om oprettelse af et instrument for teknisk støtte (EUT L 57 af 18.2.2021, s. 1).

⁽²³⁾ Projekter med fokus på nul langtidsledighed bekæmper langtidsledighed ved at gennemføre målrettede strategier, herunder jobskabelse, jobgaranti og lokale støttenetværk, for at sikre bæredygtige beskæftigelsesmuligheder for alle, navnlig ældre, i målgruppen eller -regionen.

på at tilskynde ældre arbejdstagere til at deltage mere på arbejdsmarkedet og dermed fremme en mere aktiv og sund aldring.

Kommissionen opfordrer medlemsstaterne til:

- **fuldt ud at gennemføre de EU-initiativer**, der har til formål at aktivere underrepræsenterede grupper, navnlig den styrkede ungdomsgaranti, Rådets henstilling om førskoleundervisning og børnepasning ⁽²⁴⁾, Rådets henstilling om integration af langtidsledige på arbejdsmarkedet, strategien for rettigheder for personer med handicap (2021-2030) ⁽²⁵⁾, Rådets henstilling om en tilstrækkelig mindsteindkomst, som sikrer aktiv inklusion ⁽²⁶⁾, EU's handlingsplan om integration og inklusion og Rådets henstilling om romaernes ligestilling, inklusion og deltagelse ⁽²⁷⁾
- at sikre **bedre koordinering mellem ministerier og offentlige arbejdsformidlinger**, herunder bedre dataindsamling, bedre målretning og forebyggende foranstaltninger for at forbedre aktiveringspolitikernes effektivitet
- at **gennemføre skattereformer**, der mindsker skattebelæningen for sekundære forsørgere og lavtlønnede, og mere generelt flytte beskatten væk fra arbejde og til andre indtægtskilder
- at **gennemføre reformer af de sociale ydelser**, som imødegår inaktivitetsfælder og yder tilstrækkelig støtte til dem, der kan arbejde, så de gradvis kan vende tilbage til arbejdsmarkedet.

Kommissionen glæder sig over, at arbejdsmarkedets parter har til hensigt at:

- sikre, at **arbejdspladser er tolerante, imødekommende og tilgængelige for alle** uanset køn, alder, nationalitet og andre personlige forhold ⁽²⁸⁾
- **fremme kollektive overenskomstforhandlinger** for at finde tilpassede løsninger til fremme af **ældre arbejdstageres beskæftigelse** ⁽²⁹⁾
- styrke **samarbejdet mellem private arbejdsformidlinger og offentlige arbejdsformidlinger** for at forbedre jobmatchningen i hele EU ⁽³⁰⁾

⁽²⁴⁾ Rådets henstilling af 8. december 2022 om førskoleundervisning og børnepasning: Barcelonamålene for 2030 (2022/C 484/01). Se også Rådets henstilling af 22. maj 2019 om førskoleundervisning og børnepasningsordninger af høj kvalitet (2019/C 189/02).

⁽²⁵⁾ Meddelelsen fra Kommissionen: "En Union med ligestilling: Strategi for rettigheder for personer med handicap 2021-2030" (COM(2021) 101 final).

⁽²⁶⁾ Rådets henstilling af 30. januar 2023 om en tilstrækkelig mindsteindkomst, som sikrer aktiv inklusion (2023/C 41/01).

⁽²⁷⁾ Rådets henstilling af 12. marts 2021 om romaernes ligestilling, integration og deltagelse (2021/C 93/01).

⁽²⁸⁾ European Confederation of Woodworking Industries (CEI-Bois), Hotels, Restaurants and Cafés in Europe (HOTREC), European Trade Union Committee for Education (ETUCE) og European Federation of Education Employers (EFEE).

⁽²⁹⁾ SMEunited.

⁽³⁰⁾ World Employment Confederation-Europe (WEC).

- fremme **iværksætteri** ⁽³¹⁾ ved at fremme færdigheder ⁽³²⁾ og støtte fremtidige iværksættere i forbindelse med virksomhedsetablering, navnlig ved at tilskynde kvinder og personer med migrantbaggrund til at blive iværksættere ⁽³³⁾
- **aktivere underrepræsenterede grupper** ved at støtte mangfoldighed, lighed, inklusion og ikkeforskelsbehandling ⁽³⁴⁾
- gennemføre og fremme den autonome aftale om **kvinder i jernbanesektoren** på sektorniveau for at afhjælpe kønsskævheder blandt arbejdstagerne i jernbanesektoren ⁽³⁵⁾.

3.2. Støtte til færdigheder, erhvervsuddannelse og uddannelse

Virksomheder i alle størrelser, men navnlig SMV'er, og sektorer i EU's økonomi rapporterer om mangel på kvalificeret arbejdskraft. Som svar på en Eurofound-undersøgelse ⁽³⁶⁾ anførte mange virksomheder i EU, at mindst 60 % af deres nye medarbejdere ikke havde de nødvendige færdigheder. I en nylig Eurobarometer-undersøgelse ⁽³⁷⁾ erklærede næsten fire ud af fem SMV'er desuden, at det er vanskeligt for dem at finde arbejdstagere med de rette færdigheder, og over halvdelen fandt det vanskeligt at fastholde kvalificerede arbejdstagere.

Manglen på kvalificeret arbejdskraft forventes at stige som følge af jobvækst og nye opgavekrav, der udløses af den grønne og den digitale omstilling, samt på områder, hvor EU er nødt til at opbygge modstandsdygtighed og sikre sin åbne strategiske autonomi. I 2030 forventes der at blive skabt 3,5 millioner nye arbejdspladser ⁽³⁸⁾ i sektorerne for vedvarende energi ⁽³⁹⁾. Omstillingen til den cirkulære økonomi vil også påvirke arbejdsmarkedet på tværs af sektorer ⁽⁴⁰⁾, og udvikling af færdigheder er afgørende for at støtte alle sektorer i den blå økonomi. Manglen på kvalificeret arbejdskraft på disse områder kan bremse væksten i sektoren for ren energiteknologi ⁽⁴¹⁾. På det digitale område vil den øgede anvendelse af avancerede teknologier, herunder kunstig intelligens (AI) og big data, øge behovet for opkvalificering ⁽⁴²⁾, samtidig med at de øger

⁽³¹⁾ European Chemical Employers Group (ECEG).

⁽³²⁾ HOTREC.

⁽³³⁾ SMEunited.

⁽³⁴⁾ Confederation of European Security Services (CoESS) og Union Network International (UNI) Europa i overensstemmelse med deres fælles erklæring "Diversity, Equality, Inclusion and Non-Discrimination".

⁽³⁵⁾ Den Europæiske Jernbanesammenslutning (CER) og Det Europæiske Transportarbejderforbund (ETF).

⁽³⁶⁾ Eurofound, European Company Survey 2019.

⁽³⁷⁾ Flash Eurobarometer-undersøgelse FL529 (2023): European Year of Skills — Skills shortages, recruitment and retention strategies in small and medium-sized enterprises.

⁽³⁸⁾ Rapport fra Kommissionen til Europa-Parlamentet og Rådet: Fremskridt med hensyn til konkurrenceevnen for rene energiteknologier (COM(2023) 652 final).

⁽³⁹⁾ Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Det Europæiske Råd, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget: REPowerEU-planen (COM(2022) 230 final).

⁽⁴⁰⁾ Impacts of circular economy policies on the labour market — Den Europæiske Unions Publikationskontor.

⁽⁴¹⁾ Rapport fra Kommissionen til Europa-Parlamentet og Rådet: Fremskridt med hensyn til konkurrenceevnen for rene energiteknologier (COM(2023) 652 final).

⁽⁴²⁾ Investeringer i disse færdigheder fremmes af Kommissionens forslag til en retsakt om kunstig intelligens, politikprogrammet for det digitale årti 2030, Kommissionens meddelelse "Opbygning af cybersikkerhedskompetencer skal styrke EU's konkurrenceevne, vækst og modstandsdygtighed", Rådets henstilling om forbedring af udbuddet af digitale færdigheder og kompetencer inden for uddannelse,

cybersikkerhedsrisiciene. Allerede nu oplever ca. 63 % af de virksomheder i EU, der forsøger at rekruttere specialister inden for informations- og kommunikationsteknologi (IKT), vanskeligheder med at besætte disse stillinger ⁽⁴³⁾, og efterspørgslen efter dem forventes at blive mere end fordoblet i 2030 ⁽⁴⁴⁾. Forsvarsindustrien, som er afgørende for EU's sikkerhed og velstand på lang sigt, påvirkes også af manglen på arbejdskraft og færdigheder, som muligvis vil stige i fremtiden på grund af underinvestering i nye forsvarsprogrammer og behovet for at tiltrække flere unge talenter ⁽⁴⁵⁾.

Den stigende andel af unge med et meget lavt niveau af grundlæggende færdigheder øger risikoen for mangel på kvalificeret arbejdskraft i fremtiden. Omfattende internationale undersøgelser, herunder programmet for international elevevaluering (PISA), viser tydeligt, at unge i stigende grad mangler grundlæggende færdigheder inden for læse- og skrivefærdigheder, matematik og naturvidenskab. Samtidig er andelen af unge med toppræstationer faldende ⁽⁴⁶⁾. Personer med et meget lavt niveau af grundlæggende færdigheder vil stå over for store udfordringer, når de kommer ind på arbejdsmarkedet, på grund af deres begrænsede beskæftigelsesegnethed. En forbedring af uddannelsessystemernes resultater vil bidrage til at forhindre, at der opstår mangel på kvalificeret arbejdskraft i fremtiden. Det er absolut nødvendigt at afhjælpe den stigende mangel på kvalificerede lærere, også for at bevare grundlæggende færdigheder og uddannelsesresultater.

Inden for rammerne af det europæiske uddannelsesområde ⁽⁴⁷⁾ fremmer EU udviklingen af inkluderende uddannelse af høj kvalitet og tilbyder lige muligheder fra en tidlig alder i overensstemmelse med det første princip i den europæiske søjle for sociale rettigheder. Uddannelsesudgifterne er forbundet med et højt afkast, navnlig når de kombineres med reformer, der gør uddannelsessystemerne mere fleksible og lydhøre over for arbejdsmarkedets behov ⁽⁴⁸⁾. Grunduddannelse bør give de færdigheder, der er nødvendige for et arbejdsmarked, som er i forandring som følge af teknologiske forandringer og automatisering — herunder digitale kompetencer, iværksætterkompetencer, sociale kompetencer, grønne kompetencer og medborgerkompetencer. Styrkelse af samarbejdet mellem ungdomsuddannelser og videregående uddannelser, herunder erhvervsuddannelse, og arbejdsmarkedsaktører øger uddannelsernes relevans for arbejdsmarkedet.

På alle trin i erhvervskarrierer er efter- og videreuddannelse af arbejdsstyrken afgørende for at imødekomme nye behov for færdigheder. Med henblik herpå har

programmet for et digitalt Europa og AI-innovationspakken samt nogle af projekterne vedrørende erhvervsekspertisecentre.

⁽⁴³⁾ EU-undersøgelse af IKT-anvendelse og e-handel i virksomheder.

⁽⁴⁴⁾ Europa-Kommissionen (2023), Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023.

⁽⁴⁵⁾ Fælles meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Det Europæiske Råd, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget "A new European Defence Industrial Strategy" (JOIN(2024) 10 final).

⁽⁴⁶⁾ Ifølge de seneste PISA-data steg andelen af unge (15 år), der har et meget lavt niveau af disse grundlæggende færdigheder i matematik, fra 22,9 % i 2018 til 29,5 % i 2022 (<https://www.oecd.org/publication/pisa-2022-results/>).

⁽⁴⁷⁾ Kommissionens meddelelse om etablering af det europæiske uddannelsesområde inden 2025 (COM(2020) 625 final) og Rådets resolution af 18. februar 2021 om en strategiramme for det europæiske uddannelsessamarbejde på og uden for det europæiske uddannelsesområde (2021-2030) (2021/C 66/01).

⁽⁴⁸⁾ Europa-Kommissionen, Generaldirektoratet for Uddannelse, Unge, Idræt og Kultur, European Expert Network on Economics of Education, Algan, Y., Brunello, G., Goreichy, E., Hristova, A., (2021), Boosting social and economic resilience in Europe by investing in education. EENEE Analytical Report No. 42, Den Europæiske Unions Publikationskontor, Luxembourg.

medlemsstaterne forpligtet sig til at træffe foranstaltninger for at nå det overordnede mål for voksenuddannelse i handlingsplanen for den europæiske søjle for sociale rettigheder ⁽⁴⁹⁾ om, at mindst 60 % af alle voksne deltager i uddannelse hvert år senest i 2030.

Flere EU-initiativer bidrager allerede til at afhjælpe manglen på kvalificeret arbejdskraft, men gennemførelsen heraf, herunder med en sektorspecifik tilgang, skal styrkes. Den europæiske dagsorden for færdigheder ⁽⁵⁰⁾ er den strategiske EU-ramme for håndtering af behovet for opkvalificering og omskoling. Den iværksatte 12 tiltag for at fremme den digitale og den grønne omstilling, fremme en retfærdig genopretning, sikre konkurrenceevne og styrke modstandsdygtigheden. De er alle allerede på plads, herunder initiativerne om individuelle læringskonti ⁽⁵¹⁾, om mikroeksamensbeviser ⁽⁵²⁾, om opkvalificeringsforløb for lavtuddannede voksne ⁽⁵³⁾ og om erhvervsuddannelse ⁽⁵⁴⁾. I meddelelsen "Udnyttelse af talent i Europas regioner" ⁽⁵⁵⁾ foreslås der en politisk ramme, der sigter mod at gøre alle regioner attraktive, herunder gennem opkvalificering og omskoling. Den tager således fat på det udfordrende fænomen med "hjerneflugt", der berører nogle af Europas regioner. Der bør nu fokuseres på gennemførelsen af disse tiltag for at sikre, at de kan afhjælpe den eksisterende mangel på kvalificeret arbejdskraft. I pagten for færdigheder er der oprettet 20 sektorpartnerskaber, og der er givet tilsagn om at opkvalificere mere end 10 millioner mennesker. Det skal sikres, at de eksisterende forpligtelser opfyldes effektivt, herunder ved at afsætte tilstrækkelige finansielle ressourcer til disse programmer, samtidig med at yderligere engagement fortsat fremmes. Der er oprettet flere EU-akademier for færdigheder for at afhjælpe specifik mangel på kvalificeret arbejdskraft i nøglesektorer. Den europæiske batterialliances akademi ⁽⁵⁶⁾, der modtager vækstfinansiering fra ESF+, har allerede leveret uddannelse direkte til ca. 50 000 arbejdstagere, som indirekte gavner mere end 100 000. Yderligere færdighedsakademier, f.eks. akademiet for cyberfærdigheder, New European Bauhaus Academy for byggesektoren og de akademier, der er oprettet som resultat af forordningen om nettonulindustri ⁽⁵⁷⁾, vil støtte en omfattende indsats på uddannelsesområdet for at støtte

⁽⁴⁹⁾ Meddelelse fra Kommissionen "Handlingsplan for den europæiske søjle for sociale rettigheder" (COM(2021) 102).

⁽⁵⁰⁾ Kommissionens meddelelse af 1. juli 2020, Den europæiske dagsorden for færdigheder med henblik på bæredygtig konkurrenceevne, social retfærdighed og modstandsdygtighed (COM(2020) 274 final).

⁽⁵¹⁾ Rådets henstilling af 16. juni 2022 om individuelle læringskonti (2022/C 243/03).

⁽⁵²⁾ Rådets henstilling af 16. juni 2022 om en europæisk tilgang til mikroeksamensbeviser for livslang læring og beskæftigelsesegnethed (2022/C 243/02).

⁽⁵³⁾ Rådets henstilling af 19. december 2016 om opkvalificeringsforløb: Nye muligheder for voksne (2016/C 484/01).

⁽⁵⁴⁾ Rådets henstilling af 24. november 2020 om erhvervsrettet uddannelse med henblik på bæredygtig konkurrenceevne, social retfærdighed og modstandsdygtighed (2020/C 417/01).

⁽⁵⁵⁾ Kommissionens meddelelse, Udnyttelse af talent i Europas regioner (COM(2023) 32 final).

⁽⁵⁶⁾ Den europæiske batterialliance blev lanceret i oktober 2017 af Europa-Kommissionen med det formål at gøre EU førende på verdensplan inden for bæredygtig batteriteknologi. Alliancen, der koordineres af Det Europæiske Institut for Innovation og Teknologi (EIT), har 700 industrimedlemmer. Den europæiske batterialliances akademi blev oprettet inden for rammerne af batterialliancen for at afhjælpe manglen på kvalificeret arbejdskraft i den europæiske batteriværdikæde, og det forventes at uddanne 800 000 arbejdstagere inden 2025. EIT vil også forvalte European Solar PV Academy, der lanceres i 2024. EIT Campus konsoliderer porteføljen af uddannelsesinitiativer i en one-stop-shop, der tilbyder fleksible læringsforløb til opkvalificering til lærende og virksomheder.

⁽⁵⁷⁾ Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets forordning om fastlæggelse af en ramme for foranstaltninger til styrkelse af Europas økosystem for produktion af nettonulteknologier ("forordningen om nettonulindustri") (COM(2023) 161 final).

den dobbelte omstilling, navnlig på områder vedrørende bl.a. brint, solenergi, råmaterialer og vind. Det igangværende europæiske år for færdigheder fremhæver, hvordan alle disse foranstaltninger kan bidrage til at afhjælpe manglen på arbejdskraft og færdigheder.

Opkvalificeringsforanstaltninger, der finansieres af genopretnings- og resiliensfaciliteten og ESF+ i **Grækenland**, vil bl.a. fremme digitale og grønne færdigheder for mere end en halv million støttemodtagere. Forud for investeringen er der blevet gennemført en reform af systemet for livslang læring for at sikre arbejdsmarkedsrelevansen af den tilbudte uddannelse.

I sin genopretnings- og resiliensplan lancerede **Letland** individuelle læringskonti, som allerede støtter 3 500 voksne.

Portugal har hjulpet mindst 100 000

Bedre indsamling af data om mangel på arbejdskraft og færdigheder er afgørende for bedre politikker. De vigtigste datakilder om mangel på arbejdskraft og færdigheder på EU-plan er Eurostats statistikker over ledige stillinger og undersøgelsesbaserede kilder som f.eks. EU's erhvervs- og forbrugerundersøgelser, de europæiske arbejdsformidlingers (Eures) undersøgelser, undersøgelser om mangel på kvalificeret arbejdskraft og prognoser fra Cedefop og nye datakilder som f.eks. Eurostats Web Intelligence Hub ⁽⁵⁸⁾. Der er dog behov for en større indsats for at engagere sig i en samordnet indsats for at forbedre tilgængeligheden og dækningen af data, herunder om demografiske ændringer.

Medlemsstaternes politikker og investeringer til afhjælpning af manglen på

arbejdskraft og færdigheder nyder godt af betydelig støtte fra EU-budgettet (65 mia. EUR). ESF+ støtter navnlig erhvervsuddannelse, lærlingeuddannelser, livslang læring og karriereskift. Genopretnings- og resiliensfaciliteten støtter medlemsstaternes reformer og investeringer inden for uddannelse og færdigheder i bred forstand, f.eks. gennem reformer til forbedring af viden om færdigheder samt udvikling og forvaltning af færdigheder, herunder anerkendelse af kvalifikationer. Der tilbydes desuden teknisk støtte i forbindelse med nationale reformer for at forbedre kvaliteten og finansieringen af voksenuddannelse.

På trods af de mange initiativer fra EU, medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter er der behov for at intensivere gennemførelsen og udnytte EU-finansieringens potentiale bedre for at nå EU's mål om, at mindst 60 % af alle voksne skal deltage i uddannelse hvert år senest i 2030, og for at gøre princip 1 i søjlen for sociale rettigheder om uddannelse og livslang læring til en realitet.

Derfor vil Kommissionen:

- **fremme oprettelsen og gennemførelsen af nye sektorspecifikke og regionale færdighedspartnerskaber** under pagten for færdigheder ⁽⁵⁹⁾ og støtte lanceringen og styrkelsen af arbejdet i alle **færdighedsakademierne** inden for nettonulteknologier og cyberfærdigheder, herunder via **Blueprint-alliancerne**. Kommissionen vil også yde støttetjenester til pagtens medlemmer med oplysninger om tilgængelige midler til opkvalificering og omskoling.

⁽⁵⁸⁾ Eurostats [statistikker over ledige stillinger](#), [Web Intelligence Hub](#) og [Skills-OVATE](#).

⁽⁵⁹⁾ I den forbindelse opfordres medlemsstaterne til at iværksætte nationale eller regionale færdighedspagter vedrørende landbrugsfødevarer for at fremme gennemførelsen af den opkvalificerings- og omskolingsstrategi på EU-plan, der er udviklet af det omfattende partnerskab, for bedst muligt at målrette værktøjerne og tilpasse dem til de særlige lokale forhold i landbrugssektoren.

- medfinansiere **flere erhvervsekspertisecentre** ⁽⁶⁰⁾ med et mål på mindst 100 projekter inden 2027 for at støtte europæiske og regionale strategier for udvikling, innovation og intelligent specialisering.
- samarbejde med medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter om i 2025 at vedtage en **ny erklæring om erhvervsuddannelse** inden for rammerne af Københavnprocessen ⁽⁶¹⁾ for yderligere at tilpasse politiske tiltag og reformer inden for erhvervsuddannelse til den nye udvikling på arbejdsmarkedet og virkningen af teknologisk udvikling som f.eks. kunstig intelligens
- **forbedre viden om færdigheder og dataindsamling** i tæt samarbejde med EU-agenturer (Eurofound, Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed og Cedefop) for at udvide omfanget af harmoniserede og sammenlignelige oplysninger om mangel på arbejdskraft og færdigheder på EU-plan.

Kommissionen opfordrer medlemsstaterne til:

- fuldt ud at **gennemføre initiativerne i den europæiske dagsorden for færdigheder** med inddragelse af arbejdsmarkedets parter og relevante interessenter og presse på for en sektorspecifik tilgang, der imødegår EU's mest presserende mangler. Medlemsstaterne bør navnlig indføre ordninger, der har til formål at give voksne individuelle læringskonti, støtte udviklingen, gennemførelsen og anerkendelsen af mikroeksamensbeviser, iværksætte de nationale gennemførelsesplaner som opfølgning på Rådets henstilling fra 2020 om erhvervsuddannelse, afhjælpe de mangler, der fremhæves i evalueringsrapporten ⁽⁶²⁾ om Rådets henstilling om opkvalificeringsforløb, og gennemføre Rådets henstillinger om digital uddannelse
- at støtte gennemførelsen af **færdighedspartnerskaber** under pagten for færdigheder og udrulningen af **akademierne for færdigheder** inden for nettonulindustri, herunder ved at stille tilstrækkelig finansiering til rådighed
- at udvikle og gennemføre omfattende og skræddersyede **nationale færdighedsstrategier** med inddragelse af relevante interessenter, herunder arbejdsmarkedets parter, der er skræddersyet til de nationale forhold
- at **udvikle arbejdsmarkedsanalyser**, viden om færdigheder og prognoser og anvende den viden, de giver, til at revidere undervisningsplanerne med fokus på sektorer med mangel på kvalificeret arbejdskraft
- at **tilpasse undervisningsplanerne** på grunduddannelsesstrinnet for at styrke de færdigheder og kompetencer, der sætter de studerende i stand til bedre at **opfylde arbejdsmarkedets behov**, med støtte fra Kommissionen med henblik på at lette

⁽⁶⁰⁾ Erhvervsekspertisecentre oprettes af netværk af partnere, der udvikler lokale "færdighedsøkosystemer" for at give unge og voksne erhvervsfaglige færdigheder af høj kvalitet og bidrage til regional udvikling, innovation, industriklynger, strategier for intelligent specialisering og social inklusion.

⁽⁶¹⁾ Københavnerklæringen fra 2002 lancerede den europæiske strategi for styrket samarbejde på erhvervsuddannelsesområdet, der almindeligvis benævnes "Københavnprocessen". Københavnprocessen udgør en trepartsplatform til at intensivere, supplere og operationalisere EU's erhvervsuddannelsespolitik gennem en række erklæringer. Den nuværende, Osnabrückerklæringen, udløber ved udgangen af 2025.

⁽⁶²⁾ Rapport fra Kommissionen til Rådet: Evaluering af Rådets henstilling af 19. december 2016 om opkvalificeringsforløb: nye muligheder for voksne (COM(2023) 439 final).

udveksling og formidling af god praksis, sporing af færdiguddannede og, efter aftale med medlemsstaterne, overvågning af nationale reformer ⁽⁶³⁾.

Kommissionen glæder sig over, at arbejdsmarkedets parter har til hensigt at:

- **udvikle og gennemføre foranstaltninger til fremme af opkvalificering og omskoling inden for rammerne af den sociale dialog** ⁽⁶⁴⁾, støtte anerkendelse af færdigheder og hjælpe med at identificere færdigheder, der mangler ⁽⁶⁵⁾, med udgangspunkt i deres oplysninger og viden om færdigheder
- bidrage til at **ajourføre undervisningsplaner og kvalifikationer på erhvervsuddannelserne** og tilpasse uddannelsestilbuddene til arbejdsmarkedets behov for færdigheder på baggrund af den viden og de oplysninger om færdigheder, de har til rådighed ⁽⁶⁶⁾
- støtte **lærlingeuddannelser** ⁽⁶⁷⁾, partnerskaber mellem erhvervsuddannelsesudbydere og arbejdsgivere ⁽⁶⁸⁾, **styrke erhvervsuddannelsesrammer** gennem oprettelse af sektorspecifikke uddannelsescentre ⁽⁶⁹⁾, støtte coaching, mentorordninger, peerlæring og iværksætterfærdigheder ⁽⁷⁰⁾ og fremme udviklingen af fremtidssikrede, grønne og digitale færdigheder ⁽⁷¹⁾.
- indgå yderligere samarbejde på sektorplan om mikroeksamensbeviser og uddanne personale inden for langtidspleje i mere personcentreret pleje og i de færdigheder, der er nødvendige for at digitalisere tjenester, med udgangspunkt i projektet "Care4Skills" ⁽⁷²⁾
- fremlægge en **fælles erklæring** med henblik på at **afhjælpe manglen på færdigheder og arbejdskraft** og anvende det europæiske netværk af offentlige arbejdsformidlinger som et forum for dialog, gensidig læring og benchmarking af politikker til afhjælpning af misforhold mellem udbudte og efterspurgte færdigheder og mangel på arbejdskraft inden udgangen af første kvartal af 2024 ⁽⁷³⁾
- deltage i social dialog og kollektive overenskomstforhandlinger med henblik på at afhjælpe manglen på færdigheder og arbejdskraft i hotel- og restaurationsbranchen ved at forhandle ansættelsesvilkår, fremme uddannelse og skabe en beskyttende ramme for mobilitet for vandrende arbejdstagere fra tredjelande ⁽⁷⁴⁾

⁽⁶³⁾ F.eks. i forbindelse med Learning Lab.

⁽⁶⁴⁾ EuroCommerce (Retail, Wholesale and International Trade Representation to the EU) og CEEMET (Council of European Employers of the Metal, Engineering and Technology-Based Industries).

⁽⁶⁵⁾ HOTREC.

⁽⁶⁶⁾ ECEG.

⁽⁶⁷⁾ HOTREC.

⁽⁶⁸⁾ SMEunited og CEI-Bois.

⁽⁶⁹⁾ CoESS.

⁽⁷⁰⁾ HOTREC og SMEunited.

⁽⁷¹⁾ SGI Europe, ECEG, European Barge Union, European Skippers Organisation og ETF inden for maritime og indre vandveje.

⁽⁷²⁾ Projektet indgår i pagten for færdigheder. Fælles tilsagn fra Federation of European Social Employers (FESE) og European Public Service Union (EPSU).

⁽⁷³⁾ UNI-Europa og WEC.

⁽⁷⁴⁾ HOTREC og European Federation of Food, Agriculture, and Tourism Trade Unions (EFFAT).

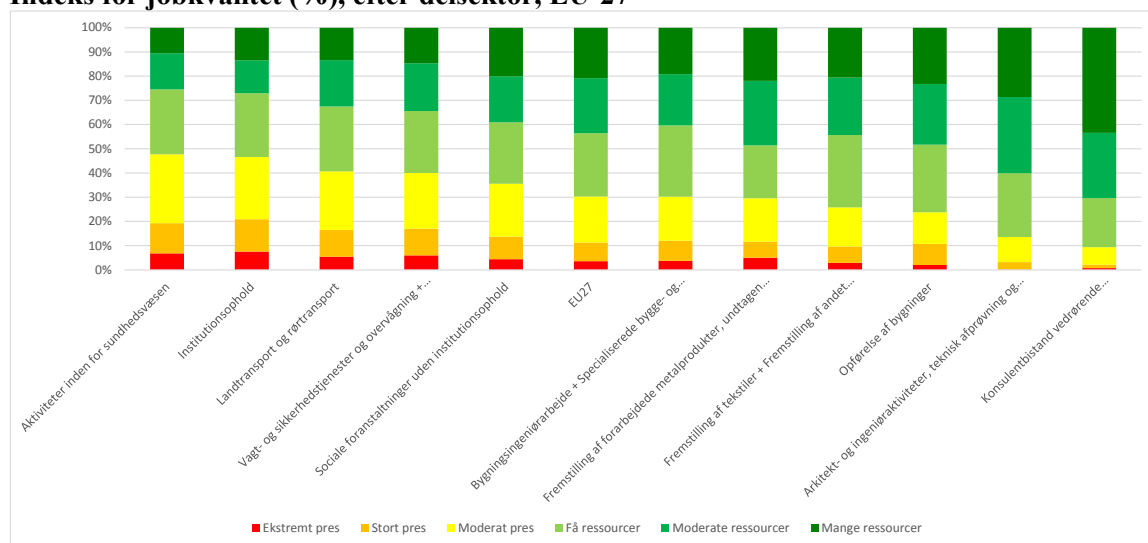
- **udnytte EU's finansieringsmuligheder** yderligere til støtte for opkvalificerings- og omskolingsaktiviteter ⁽⁷⁵⁾.

3.3. Forbedring af arbejdsvilkårene

Fremme af rimelige arbejdsvilkår kan bidrage til at afhjælpe manglen på arbejdskraft i visse sektorer eller erhverv. Dette gælder især i visse erhverv, der kræver flere manuelle færdigheder og lavere uddannelsesniveau, eller i erhverv med højere sundheds- og sikkerhedsrisici, som er kendetegnet ved et højt arbejdspress ⁽⁷⁶⁾ og/eller lave lønninger ⁽⁷⁷⁾.

Passende lønninger, herunder mindstelønninger, kan bidrage til at mindske manglen på arbejdskraft i visse sektorer, idet der også tages hensyn til leveomkostningerne og balancen mellem udbud af og efterspørgsel efter arbejdskraft på tværs af geografiske områder. **Sundhed og sikkerhed** på arbejdspladsen, tilpassede arbejdspladser, **uddannelses- og karriereudviklingsmuligheder**, adgang til passende social beskyttelse, en passende balance mellem arbejdsliv og privatliv, herunder **retten til at være offline** og indførelse af fleksible arbejdsordninger, spiller alle en rolle med hensyn til at forbedre jobkvaliteten og kan dermed bidrage til at mindske manglen på arbejdskraft. En reduktion af **arbejdspres**et også bidrage til at tiltrække og fastholde arbejdstagere i visse sektorer (figur 2).

Figur 2 — Arbejdspreset var størst for arbejdstagere inden for sundhedspleje, institutionspleje og transport
Indeks for jobkvalitet (%), efter delsektor, EU-27



Kilde: Employment and Social Developments in Europe 2023, Europa-Kommissionen (2023) på grundlag af Eurofound's European Working Conditions Telephone Survey 2021.

⁽⁷⁵⁾ ECEG, fælles tilsagn fra FESE og EPSU.

⁽⁷⁶⁾ Arbejdspres er en form for psykosocial stress, der opstår på arbejdspladsen, når kravene til arbejdstagerne overstiger ressourcerne (se OECD's Job Strain Index).

⁽⁷⁷⁾ Europa-Kommissionen (2023), Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023, og Eurofound's 2021 European Working Conditions Survey. Mere end 40 % af de adspurgte rengøringsassistenter, kokke og omsorgspersoner og over 30 % af de adspurgte byggearbejdere og chauffører melder om store vanskeligheder med at få pengene til at slå til. Næsten halvdelen af arbejdstagerne inden for sundhedspleje, institutionspleje og transport melder om et stort arbejdspress.

Arbejdsvilkårenes indvirkning på manglen på arbejdskraft varierer afhængigt af sektor og sted, og det kræver en tilgang, der svarer til konkrete udfordringer. Ifølge Eurofound melder mere end 40 % af de adspurgte rengøringsassistenter, kokke og omsorgspersoner og over 30 % de adspurgte byggearbejdere og chauffører om store vanskeligheder med at få pengene til at slå til ⁽⁷⁸⁾. Næsten halvdelen af arbejdstagerne inden for sundhedspleje, institutionspleje og transport melder om et stort arbejdspress ⁽⁷⁹⁾. Mangler i sundheds- og institutionsplejesektoren, navnlig på sygeplejersker og fagfolk inden for den primære sundhedspleje, skyldes primært et stort arbejdspress og utilstrækkelige sundheds- og sikkerhedsforhold, herunder risikoen for vold på arbejdspladsen ⁽⁸⁰⁾. Dette blev yderligere forstærket af covid-19-krisen ⁽⁸¹⁾. I landdistrikterne kan mindre attraktive levevilkår og ringe adgang til tjenesteydelser gøre disse mangler mere akutte ⁽⁸²⁾. Arbejdstagere i landbruget melder også om et stort arbejdspress samt om sundheds- og sikkerhedsrisici og økonomiske problemer ⁽⁸³⁾. I denne sektor kan manglerne også tilskrives usikre ansættelsesforhold og ringe overholdelse af grundlæggende arbejds-, sundheds- og sikkerhedsstandarder ⁽⁸⁴⁾. Transportsektoren står over for mangel på chauffører, til dels på grund af lange arbejdstider ⁽⁸⁵⁾ og dårlig håndhævelse af arbejds- og sikkerhedsstandarder ⁽⁸⁶⁾.

Kollektive overenskomstforhandlinger spiller en central rolle med hensyn til at sikre rimelige arbejdsvilkår. En velfungerende social dialog og velfungerende kollektive

⁽⁷⁸⁾ [Eurofound's 2021 European Working Conditions Survey](#).

⁽⁷⁹⁾ [Eurofound's 2021 European Working Conditions Survey](#).

⁽⁸⁰⁾ Europa-Kommissionen (2023): Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023.

⁽⁸¹⁾ Europa-Kommissionen (2023): Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023.

⁽⁸²⁾ Den europæiske plejestrategi (COM(2022) 440).

⁽⁸³⁾ "The future of agriculture in Europe and its Impact on Occupational Safety and Health (OSH)", rapport fra Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur, 2021.

⁽⁸⁴⁾ "The future of agriculture in Europe and its Impact on Occupational Safety and Health (OSH)", rapport fra Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur, 2021.

⁽⁸⁵⁾ 2023 World Employment and Social Outlook by ILO on "the value of essential work".

⁽⁸⁶⁾ Europa-Kommissionen (2023): Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023.

Spaniens genopretnings- og resiliensplan indeholder en reform, der skal forbedre arbejdsvilkårene i sundhedssektoren. For at afhjælpe manglen på sygeplejersker og læger vil denne reform mindske anvendelsen af midlertidige kontrakter, fremme udstationeringen af fagfolk i fjerntliggende regioner og forbedre deres arbejdsmiljø og -vilkår.

I **Slovenien** har en genforhandlet kollektiv overenskomst i papirindustrien fastsat en højere grundløn, således at beskæftigelse i sektoren er blevet mere attraktiv.

For at øge udbuddet af uddannelse i sektorer, der er berørt af mangel på arbejdskraft, indeholder den **slovakiske** genopretnings- og resiliensplan en foranstaltning, der har til formål at tilbyde uddannelse til mindst 60 % af lærerne på primær- og sekundærtrinet, mens kollektive overenskomstforhandlinger i bilindustrien i

overenskomstforhandlinger er det mest effektive middel til at forbedre arbejdsvilkårene og dermed bidrage til at afhjælpe manglen på arbejdskraft. På samme måde bør arbejdsmarkedets parter høres om ny eller forbedret lovgivning om arbejdsvilkår for at maksimere dens virkning.

I de seneste år har EU iværksat mange initiativer for at fremme rimelige arbejdsvilkår og passende lønninger. De omfatter direktivet om passende mindstelønninger i EU ⁽⁸⁷⁾, direktivet om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår ⁽⁸⁸⁾, strategirammen for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen 2021-2027 ⁽⁸⁹⁾ samt forslaget til direktiv om forbedring af arbejdsvilkårene for platformsarbejde (se bilag).

For yderligere at forbedre arbejdsvilkårene er der behov for yderligere foranstaltninger for at styrke og fuldt ud håndhæve EU's arbejdsmarkedslvgivning og styrke de kollektive overenskomstforhandlinger.

Derfor vil Kommissionen:

- vedtage et forslag til en **styrket kvalitetsramme for praktikophold** for at forbedre unges muligheder for at få erhvervserfaring, forbedre deres færdigheder og give dem adgang til arbejdsmarkedet
- som opfølgning på Europa-Parlamentets lovgivningsmæssige initiativbetænkning om retten til at være offline og telearbejde ⁽⁹⁰⁾ lancere den første høring af arbejdsmarkedets parter med henblik på at foreslå et **initiativ om telearbejde og retten til at være offline** for at sikre balance mellem arbejdstagernes arbejdsliv og privatliv i forbindelse med den øgede digitalisering af arbejdslivet samt deres fysiske og mentale sundhed og dermed deres overordnede jobkvalitet

⁽⁸⁷⁾ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2022/2041 om passende mindstelønninger i Den Europæiske Union.

⁽⁸⁸⁾ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union.

⁽⁸⁹⁾ Europa-Parlamentets beslutning af 10. marts 2022 om en ny EU-strategiramme for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen efter 2020 (herunder en bedre beskyttelse af arbejdstagere mod eksponering for skadelige stoffer, stres på arbejdspladsen og skader som følge af gentagne bevægelser) (2021/2165 (INI)).

⁽⁹⁰⁾ Europa-Parlamentets beslutning af 21. januar 2021 med henstillinger til Kommissionen om retten til at være offline (2019/2181(INL)).

- i tredje kvartal 2024 vedtage et forslag til **sjette ændring af direktivet om kræftfremkaldende stoffer, mutagener og reproduktionstoksiske stoffer** ⁽⁹¹⁾ for at forbedre arbejdstagernes sundhed og sikkerhed ved at medtage fem relevante stoffer eller grupper af stoffer
- **analysere indvirkningen af digitaliserings- og automatiseringsteknologier, herunder kunstig intelligens**, på arbejdsmarkedene og vurdere det potentielle fremtidige behov for at regulere brugen af algoritmer i arbejdslivet ⁽⁹²⁾
- gennemføre en undersøgelse af **sundhedspersonalets mentale sundhed** og fremlægge retningslinjer for beskyttelse af deres mentale sundhed ⁽⁹³⁾ under EU4Health-programmet
- gennemføre en peerevaluering med medlemsstaterne af deres lovgivnings- og håndhævelsestilgange til håndtering af **psykosociale risici** på arbejdspladsen i medlemsstaterne med henblik på at overveje et muligt initiativ på EU-plan på mellemlang sigt med forbehold af resultaterne heraf og input fra arbejdsmarkedets parter
- på sektorplan følge op på Europa-Parlamentets lovgivningsmæssige initiativbetænkning om **den sociale og erhvervsmæssige situation for kunstnere og arbejdstagere i de kulturelle og kreative sektorer**. I den forbindelse har Kommissionen til hensigt at iværksætte flere initiativer, herunder styrket gennemførelse og håndhævelse af eksisterende regler og identifikation af eventuelle huller i lovgivningen, der kræver yderligere opfølgning gennem andre initiativer og forslag
- foreslå en **henstilling fra Rådet om attraktive og bæredygtige karrierer inden for videregående uddannelse** for at fremme mere attraktive arbejdsvilkår i sektoren for videregående uddannelse og bedre forvaltning
- afholde en **deltagerorienteret arbejdsmarkedskonference den 23. april 2024 med relevante interessenter fra transportsektoren** — som er særlig berørt af mangel på arbejdskraft — med udveksling af god praksis og løsninger.

Kommissionen opfordrer medlemsstaterne til:

- **fuldt ud at gennemføre de EU-initiativer**, der har til formål at forbedre arbejdsvilkårene, navnlig sikre en korrekt og rettidig gennemførelse af direktivet om passende mindstelønninger og af EU's direktiver om sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen vedrørende ajourføringer af direktivet om asbest på arbejdspladsen ⁽⁹⁴⁾, direktivet om kræftfremkaldende stoffer, mutagener og reproduktionstoksiske stoffer (femte ændring) og direktivet om kemiske agenser ⁽⁹⁵⁾.

⁽⁹¹⁾ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2022/431 af 9. marts 2022 om ændring af direktiv 2004/37/EF om beskyttelse af arbejdstagerne mod risici for under arbejdet at være udsat for kræftfremkaldende stoffer eller mutagener (EUT L 88 af 16.3.2022, s. 1).

⁽⁹²⁾ Som opfølgning på tilsagnet i Kommissionens meddelelse om bedre arbejdsvilkår med henblik på et stærkere socialt Europa — udnyttelse af alle digitaliseringens fordele for fremtidens arbejde (COM(2021) 761 final).

⁽⁹³⁾ Meddelelse om en samlet tilgang til mental sundhed fra 2023.

⁽⁹⁴⁾ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2009/148/EF af 30. november 2009 om beskyttelse af arbejdstagere mod farerne ved under arbejdet at være udsat for asbest (EUT L 330 af 16.12.2009, s. 28).

⁽⁹⁵⁾ Rådets direktiv 98/24/EF af 7. april 1998 om beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet mod risici i forbindelse med kemiske agenser (EFT L 131 af 5.5.1998, s. 11).

- at sikre en **effektiv håndhævelse af arbejdsretten** og dermed lette arbejdstilsynsprocessen ved at forkorte procedurerne for arbejdstagere til at identificere og indberette misbrug, optrappe sanktioner og forhindre virksomheder i at unddrage sig sanktioner, samtidig med at de søger at minimere unødvendige administrative byrder, navnlig for SMV'er
- at opfylde Rådets henstilling om **sikring af en retfærdig omstilling til klimaneutralitet**, også i forbindelse med det fremtidige observatorium for retfærdig omstilling, og at følge op med relevante foranstaltninger, herunder om, hvordan der kan **skabes attraktive arbejdsvilkår i grønne sektorer**
- på sektorplan at udvikle politikker for at **tiltrække og fastholde sygeplejersker** gennem forbedring af arbejdsvilkårene og mentorordninger for unge fagfolk med støtte fra EU4Health-programmet.

Kommissionen glæder sig over, at arbejdsmarkedets parter har til hensigt at:

- afhjælpe **dårlige arbejdsvilkår gennem kollektive overenskomstforhandlinger** i de sektorer, der er kendetegnet ved uhensigtsmæssige arbejdsvilkår, herunder sundhedspleje, langtidspleje, transport, byggeri, landbrug (f.eks. sæsonarbejdere) og undervisning ⁽⁹⁶⁾
- deltage i forhandlingerne om ajourføring af de tværsektorielle retningslinjer **for at bekæmpe vold og chikane** fra tredjeparter i forbindelse med arbejde i **sundhedssektoren** ⁽⁹⁷⁾
- forbedre **arbejdsvilkårene i uddannelsessektoren** gennem kollektive overenskomstforhandlinger på alle niveauer, sikre konkurrencedygtige lønninger, fremme trivsel, risikoreduktion og balance mellem arbejdsliv og privatliv samt investere i faglig udvikling ⁽⁹⁸⁾
- arbejde med anbefalingerne vedrørende **forbedring af arbejdsvilkårene inden for sociale tjenester**, herunder i **langtidsplejesektoren**, som led i IWorCon-projektet ^(99, 100)
- samarbejde om en **europæisk ramme for forbedrede arbejdsvilkår for chauffører fra tredjelande** ⁽¹⁰¹⁾
- fremme det **globale chaufførcharter** om forbedring af **behandlingen af førere på leveringssteder** og forbedring af **sundheds- og sikkerhedsstandards for lastbilchauffører**, herunder i forbindelse med pålæsning og aflæsning ⁽¹⁰²⁾.

⁽⁹⁶⁾ CoESS, EPSU, ETF, Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation (ETUC), ETUCE, EFEE, FESE og IndustriAll Europe.

⁽⁹⁷⁾ EPSU og European Hospital and Healthcare Employers' Association (HOSPEEM).

⁽⁹⁸⁾ ETUCE og EFEE.

⁽⁹⁹⁾ IWorCon har til formål at forbedre arbejdsvilkårene i sektoren for sociale tjenester for at gøre sektoren mere attraktiv.

⁽¹⁰⁰⁾ FESE og EPSU.

⁽¹⁰¹⁾ Den Internationale Vognmandsorganisation (IRU) og ETF.

⁽¹⁰²⁾ IRU.

3.4. Forbedring af fair mobilitet inden for EU for arbejdstagere og lærende

Fair arbejdskraftmobilitet kan bidrage til at afhjælpe mangler, der er særligt akutte i nogle lande eller regioner, men mindre udbredte i andre. I 2023 boede næsten 10,7 millioner EU-borgere i alderen 15-64 år i en anden EU-medlemsstat end deres oprindelsesmedlemsstat ⁽¹⁰³⁾. Mere end 7,5 millioner var aktive på arbejdsmarkedet. Det svarer til ca. 3,6 % af EU's samlede arbejdsstyrke ⁽¹⁰⁴⁾. Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed (ELA) er blevet oprettet for at sikre, at arbejdstagernes ret til fri bevægelighed håndhæves retfærdigt og effektivt, f.eks. gennem lettere adgang til oplysninger, kapacitetsopbygning og samarbejde mellem medlemsstaterne og en effektiv anvendelse og håndhævelse af EU-retten på området. Siden 2021 har Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed også forvaltet de europæiske arbejdsformidlingers net (Eures) for at lette jobmatchning på tværs af grænserne. Der opstod imidlertid en række udfordringer i forbindelse med denne overgang, og indtil videre er antallet af Euresbrugere lavere end i de foregående år.

I den forbindelse sikrer EU's koordinering af de sociale sikringsordninger, at personer fortsat er dækket af social sikring, når de flytter til en anden medlemsstat. Et skridt i retning af mere digitalt integrerede sociale sikringsordninger kan lette mobiliteten for arbejdstagere og lærende. Dette kan bidrage til at mindske hindringerne for arbejdskraft- og læringsmobilitet og gøre det lettere for arbejdstagere og lærende at udøve deres socialsikringsrettigheder i andre EU-lande. Det kan også give EU-borgerne lettere adgang til jobmuligheder i hele EU. De skridt, der hidtil er taget for at digitalisere koordineringen af de sociale sikringsordninger, omfatter oprettelsen af elektronisk udveksling af oplysninger vedrørende socialsikring (EESSI) og lanceringen af initiativet vedrørende det europæiske socialsikringspas (ESSPASS), som undersøger mulighederne for en digital løsning til kontrol af borgernes dokumenter om ret til social sikring i andre EU-lande ⁽¹⁰⁵⁾. Virksomhederne har anført, at den erklæring, der kræves i forbindelse med udstationering af arbejdstagere på tværs af grænserne, er en betydelig administrativ byrde. Kommissionen har reageret ved at fremme aftalen om en fælles formular til erklæringen om udstationering af arbejdstagere for interesserede medlemsstater og ved at undersøge mulighederne for at oprette en fælles elektronisk portal til sådanne erklæringer.

Grænseoverskridende adgang til lovregulerede erhverv er reguleret af et EU-direktiv, der støtter medlemsstaternes gensidige anerkendelse af erhvervsmæssige kvalifikationer ⁽¹⁰⁶⁾. Direktivet indeholder i øjeblikket en mekanisme, der gør det muligt for borgerne at udøve et lovreguleret erhverv i en anden medlemsstat, men erfaringen viser, at anerkendelsesprocedurerne kan forbedres for at gøre dem enklere og hurtigere til støtte for mobilitet i EU.

Større læringsmobilitet har potentiale til at mindske manglen på kvalificeret arbejdskraft ved at forbedre deltagernes beskæftigelsesegnethed, herunder ved at udvikle deres sproglige og tværfaglige færdigheder eller fungere som et springbræt i

⁽¹⁰³⁾ Befolkning pr. 1. januar 2022. Kilde: Eurostat, befolknings- og migrationsstatistikker.

⁽¹⁰⁴⁾ Kilde: Eurostats arbejdsstyrkeundersøgelse. Der var desuden 1,7 millioner grænsearbejdere og 3,6 millioner udstationerede arbejdstagere i EU i 2021 (Annual Report on Intra-EU Labour Mobility 2022).

⁽¹⁰⁵⁾ Kommissionens meddelelse af 6. september 2023 om digitalisering af koordinationen af de sociale sikringsordninger: fremme af den frie bevægelighed i det indre marked (COM(2023) 501 final).

⁽¹⁰⁶⁾ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2005/36/EF af 7. september 2005 om anerkendelse af erhvervsmæssige kvalifikationer (EUT L 255 af 30.9.2005, s. 22).

retning af erhvervserfaring i et andet land ⁽¹⁰⁷⁾. For at opnå større læringsmobilitet er det nødvendigt at fjerne hindringer som f.eks. administrative byrder, sprogbarrierer, undertiden utilstrækkelig finansiel støtte og manglende automatisk anerkendelse af kvalifikationer ⁽¹⁰⁸⁾. Disse hindringer kan være særligt vigtige for lærende med færre muligheder eller med dårligt stillede socioøkonomiske baggrunde.

Forslaget til Rådets henstilling "Et mobilt Europa" ⁽¹⁰⁹⁾ indeholder ambitiøse mål for læringsmobilitet, der skal nås inden 2030. Disse omfatter andelen af færdiguddannede, der deltager i læringsmobilitet inden for videregående uddannelse (25 %) og erhvervsuddannelse (15 %). Navnlig mobilitet for lærlinge og andre lærende på erhvervsuddannelser kræver en øget indsats. Yderligere integrering af læringsmobilitet i uddannelsesplanerne for uddannelse og erhvervsuddannelse, bevidstgørelse, forbedret sprogindlæring og automatisk anerkendelse af læringsresultater forventes at bane vejen for at nå disse mål. Forslaget indeholder også en kvote for underprivilegerede studerendes deltagelse (20 %) og særlige principper til støtte for mobiliteten for lærlinge, der står over for specifikke hindringer.

Alle disse skridt er også i overensstemmelse med Kommissionens indsats for at forenkle de eksisterende regler og mindske den administrative byrde for virksomhederne ⁽¹¹⁰⁾.

For yderligere at forbedre fair mobilitet inden for EU for arbejdstagere og lærende er der behov for yderligere tiltag.

Derfor vil Kommissionen:

- i samarbejde med Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed gennemføre yderligere synergier mellem Eures og EUROPASS med henblik på bedre tjenester til medlemsstaterne, jobsøgende og arbejdsgivere for at udnytte Eures' potentiale fuldt ud og øge antallet af grænseoverskridende udstationeringer
- fremme rettidig enighed og udbredt gennemførelse af et fælles **elektronisk format til erklæringen om udstationering af arbejdstagere** suppleret med udviklingen af en digital flersproget portal, hvor virksomheder kan indsende udstationeringserklæringer, for medlemsstater, der beslutter at gøre brug af dette værktøj, hvilket vil bidrage til at mindske den administrative byrde
- tilskynde Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed til at arbejde tæt sammen med medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter om et **redskab til at lette beregningen af aflønningen af udstationerede arbejdstagere**
- ajourføre henstillingerne til medlemsstaterne om, hvordan **adgangen til lovregulerede erhverv kan reformeres** ⁽¹¹¹⁾

⁽¹⁰⁷⁾ Arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene, der ledsager forslaget til Rådets henstilling "Et mobilt Europa" — muligheder for læringsmobilitet for alle (SWD(2023) 719).

⁽¹⁰⁸⁾ Som det påpeges i rapporten fra 2023 om gennemførelsen af Rådets henstilling fra 2018 om automatisk anerkendelse, er der behov for en yderligere indsats for at opnå automatisk anerkendelse af kvalifikationer og læringsophold i udlandet på niveauet for både videregående uddannelse og ungdomsuddannelse.

⁽¹⁰⁹⁾ Forslag til Rådets henstilling af 17. november 2023 "Et mobilt Europa" — muligheder for læringsmobilitet for alle (COM(2023) 719 final).

⁽¹¹⁰⁾ Som bebudet i Kommissionens arbejdsprogram for 2024, som er tilgængeligt [online](#).

⁽¹¹¹⁾ Dvs. ajourføring af den tidligere vejledning i arbejdsdokumentet fra Kommissionens tjenestegrene om "anbefalingerne til reformer af reguleringen af liberale erhverv" (COM(2021) 385 final).

- undersøge muligheden for en **bredere reform af EU-systemet for anerkendelse af kvalifikationer og validering af færdigheder** for at sikre, at de eksisterende retlige rammer, værktøjer og systemer er fremtidssikrede og ambitiøse og bidrager til et velfungerende indre marked
- yderligere **fremme lærlingemobilitet** gennem den europæiske alliance for lærlingeuddannelser, **værktøjskassen** for lærlingemobilitet⁽¹¹²⁾ og særlige tværnationale **forsøgsprojekter** under Erasmus+ om dette emne⁽¹¹³⁾
- foreslå en **pakke for videregående uddannelse**, der omfatter et initiativ om en plan for en europæisk grad og et forslag til Rådets henstilling om et europæisk kvalitetssikrings- og anerkendelsessystem inden for videregående uddannelse med henblik på yderligere at lette de studerendes mobilitet ved at fjerne de resterende hindringer for automatisk anerkendelse af kvalifikationer og læringsophold i udlandet.

Kommissionen opfordrer medlemsstaterne til:

- hurtigt at vedtage og efterfølgende gennemføre forslaget til **Rådets henstilling "Et mobilt Europa" — muligheder for læringsmobilitet for alle**
- at øge antallet af **samordnede og fælles inspektioner med Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed** og sikre den nødvendige opfølgning
- yderligere at **støtte digitaliseringen af koordineringen af de sociale sikringsordninger**, navnlig ved at afslutte gennemførelsen af EESSI senest i december 2024 og engagere sig fuldt ud i ESSPASS-pilotaktiviteterne
- at **anvende den fælles formular til elektroniske erklæringer** om udstationering af arbejdstagere i det indre marked
- at **gøre fremskridt med gennemførelsen af de rådshenstillinger, der er vedtaget inden for rammerne af det europæiske uddannelsesområde**, og at samarbejde med Europa-Kommissionen og interessenter om den fremtidige integration af den europæiske grad i de nationale kvalifikationsrammer
- at tage skridt til at fjerne de resterende hindringer for automatisk anerkendelse i overensstemmelse med Rådets konklusioner fra 2023 om yderligere skridt til at **gøre automatisk gensidig anerkendelse inden for akademisk uddannelse til en realitet**.

Kommissionen glæder sig over, at arbejdsmarkedets parter har til hensigt at:

- udpege en række **prioriterede lovregulerede erhverv, hvor manglen er størst**, sammen med Kommissionen og medlemsstaterne for at støtte mobiliteten for arbejdstagere inden for disse erhverv⁽¹¹⁴⁾
- fremme **tværnational mobilitet for lærlinge og unge fagfolk** ved at skabe partnerskaber mellem udbydere af erhvervsuddannelse og SMV'er baseret på virksomhedernes behov for færdigheder⁽¹¹⁵⁾

⁽¹¹²⁾ EafA Toolkit for Apprentice Mobility.

⁽¹¹³⁾ Erasmus+-politikeksperimenter opfordrer til støttestrukturer og netværk for lærlingemobilitet.

⁽¹¹⁴⁾ BusinessEurope.

⁽¹¹⁵⁾ SMEunited.

- støtte fjernelsen af hindringer for faglærte arbejdstageres mobilitet, f.eks. konkurrenceklausuler i arbejdskontrakter ⁽¹¹⁶⁾
- samarbejde med Kommissionen på sektorplan om en fremtidig henstilling fra EU-Rådet om grænseoverskridende baggrundskontrol af sikkerhedspersonale ⁽¹¹⁷⁾
- tilskynde til læringsmobilitet inden for rammerne af traditionelle skolemiljøer ⁽¹¹⁸⁾.

3.5. Tiltrækning af talenter fra tredjelande

Som supplement til indsatsen for at udnytte talenter, der findes i EU, spiller velordnet mobilitet fra tredjelande også en vigtig rolle med hensyn til at afhjælpe manglen på arbejdskraft og færdigheder. EU underpræsterer imidlertid i øjeblikket med hensyn til sin tiltrækningskraft som destination for globale talenter. Fremme af jobmatchning og sikring af lige og retfærdige arbejdsvilkår for tredjelandstatsborgere kan bidrage til at tiltrække talent fra tredjelande. Som led i pakken om mobilitet for færdigheder og talent ⁽¹¹⁹⁾ har den nyligt foreslåede EU-talentpulje ⁽¹²⁰⁾ til formål at lette rekrutteringen af jobsøgende fra lande uden for EU i erhverv med mangel på arbejdskraft på alle færdighedsniveauer i hele EU. Når den er oprettet, vil dette være den første EU-dækkende onlineplatform, der er åben for alle tredjelandstatsborgere, der ønsker at arbejde lovligt i Unionen, og hvor de deltagende medlemsstater vil registrere ledige stillinger hos arbejdsgivere, der er etableret på deres område. Den kan således supplere bestemmelserne om fysiske personers bevægelighed i EU's frihandelsaftaler, hvilket også gør det lettere for fagfolk fra tredjelande med et højt kvalifikationsniveau at levere tjenesteydelser. Ud over den beskyttelse af vandrende arbejdstagere, der er omfattet af det omarbejdede direktiv om en kombineret tilladelse ⁽¹²¹⁾, f.eks. proceduremæssige garantier eller specifikke rettigheder, der tildeles på grundlag af denne tilladelse, vil EU-talentpuljen desuden omfatte indbyggede sikkerhedsforanstaltninger for at undgå udnyttelse og urimelig praksis, idet der mindes om, at tredjelandstatsborgere, der rekrutteres gennem EU's talentpulje, vil have de samme rettigheder og forpligtelser som EU-arbejdstagere, når de er i beskæftigelse, herunder med hensyn til overholdelse af EU's love og principper for at sikre en gnidningsløs integration i lokalsamfundene.

⁽¹¹⁶⁾ Eurocadres.

⁽¹¹⁷⁾ Confederation of European Security Services.

⁽¹¹⁸⁾ HOTREC.

⁽¹¹⁹⁾ Kommissionens meddelelse af 15. november 2023 om mobilitet for færdigheder og talent (COM(2023) 715 final).

⁽¹²⁰⁾ Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets forordning om oprettelse af en EU-talentpulje (COM/2023/716).

⁽¹²¹⁾ Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om én enkelt ansøgningsprocedure for en kombineret tilladelse til tredjelandstatsborgere til at opholde sig og arbejde på en medlemsstats område og om et sæt fælles rettigheder for arbejdstagere fra tredjelande, der har lovligt ophold i en medlemsstat (omarbejdning) (COM(2022) 655 final).

I november 2023 lancerede **Estland, Letland og Litauen** projektet "Digital Explorers 2" med støtte fra Kommissionen via migrationspartnerskabsfaciliteten. Projektet fremmer udveksling af talent og viden mellem EU og tredjelande. I løbet af de næste to et halvt år vil IKT-fagfolk fra Nigeria, Kenya og Armenien arbejde i baltiske virksomheder, herunder nystartede virksomheder.

Talentpartnerskaber kan også forbedre de lovlige migrationsveje til EU og samtidig inddrage partnerlandene strategisk i migrationsstyring, navnlig ved at bidrage til at reducere irregulær migration og tilskynde partnerne til at samarbejde om tilbagesendelse og tilbagetagelse. Der er indtil videre blevet etableret talentpartnerskaber med Marokko, Tunesien, Egypten, Pakistan og Bangladesh ⁽¹²²⁾. Disse partnerskaber udgør en politisk og finansieringsmæssig ramme, der skal styrke samarbejdet mellem Den Europæiske Union, medlemsstaterne og de vigtigste partnerlande om mobilitet og udvikling af færdigheder på en gensidigt fordelagtig måde. Kommissionens

programmer og initiativer ⁽¹²³⁾ med fokus på mobilitet for migranter fra partnerlande, der ønsker at studere, arbejde eller uddanne sig i EU, bidrager til talentpartnerskaber baseret på princippet om gensidige fordele for både oprindelses- og bestemmelseslandene. Som led i den omfattende Global Gateway støtter EU desuden teknisk og erhvervsfaglig uddannelse og kompetenceopbygning i partnerlande. ⁽¹²⁴⁾

Validering af færdigheder og anerkendelse af kvalifikationer spiller en central rolle i forbindelse med rekruttering af talenter fra tredjelande. Langsomme eller komplekse procedurer for anerkendelse af færdigheder og kvalifikationer kan begrænse beskæftigelsesmulighederne for tredjelandssstatsborgere og udgøre en hæmsko for arbejdsgiverne. Som anført i pakken om mobilitet for færdigheder og talent ⁽¹²⁵⁾ kræver forholdene på arbejdsmarkedet tilgange, der tager udgangspunkt i færdigheder. Kommissionens henstilling om anerkendelse af tredjelandssstatsborgeres kvalifikationer ⁽¹²⁶⁾, der også blev vedtaget som led i pakken om mobilitet for færdigheder og talent, indeholder vejledning til medlemsstaterne om, hvordan de kan forenkle og fremskynde valideringen af færdigheder og anerkendelse af kvalifikationer, der er erhvervet uden for EU, lette adgangen til lovregulerede erhverv og til læringsprogrammer samt til visum eller arbejds- og opholdstilladelser.

For yderligere at tiltrække talent fra lande uden for EU for at afhjælpe manglen i EU er der behov for yderligere tiltag for at sikre effektive jobmatchnings- og integrationspolitikker samt lige og retfærdige arbejdsvilkår.

Derfor vil Kommissionen:

⁽¹²²⁾ Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget — Tiltrækning af færdigheder og talent til EU (COM(2022) 657 final).

⁽¹²³⁾ Kommissionens THAMM-initiativ, som omhandler en holistisk tilgang til arbejdskraftmigration og mobilitet i Nordafrika, er et eksempel på et program, der støtter oprettelsen af talentpartnerskaber ved at styrke forvaltningen af arbejdskraftmigration i regionen og etablere mobilitetsordninger fra Marokko, Tunesien og Egypten til Europa.

⁽¹²⁴⁾ Fælles meddelelse til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg, Regionsudvalget og Den Europæiske Investeringsbank, Global Gateway, JOIN(2021) 30 final).

⁽¹²⁵⁾ Kommissionens meddelelse af 15. november 2023 om mobilitet for færdigheder og talent (COM(2023) 715 final).

⁽¹²⁶⁾ Kommissionens henstilling af 15. november 2023 om anerkendelse af tredjelandssstatsborgeres kvalifikationer (COM(2023) 7700).

- undersøge, hvordan der kan **ydes yderligere støtte til udviklingen af uddannelsesplaner og uddannelsesmoduler i tredjelande**, herunder inden for rammerne af talentpartnerskaber og gennem støtte fra EU's finansieringsprogrammer
- **oprette EU-talentspuljen**, så den — når den er vedtaget af medlovgiverne — kan lette international rekruttering af tredjelandsstatsborgere med bopæl uden for EU
- **intensivere samarbejdet om færdigheder og lovlige migrationsveje** med partnerlande uden for EU, herunder ved at styrke og udforske nye talentpartnerskaber som led i strategisk og omfattende samarbejde om migrationsstyring og andre relevante samarbejdsinitiativer, samtidig med at "hjerneflugt" afværges og vendes til "hjerneindgang" i partnerlande
- intensivere sit **samarbejde med medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter** om spørgsmål, der dækker både lovlig migration og beskæftigelse gennem **platformen for arbejdskraftmigration**.

Kommissionen opfordrer medlemsstaterne til:

- at **engagere sig yderligere i talentpartnerskaber** for at forbedre lovlige migrationsveje ved at lancere nye mobilitetsordninger med støtte fra EU-midler, hvor det er relevant, og gennem køreplaner for talentpartnerskaber, der aftales i fællesskab
- at **opbygge en imødekommende kultur** og sikre en effektiv integrationspolitik for arbejdstagerne og deres familier, der omfatter uddannelse, beskæftigelse, sundhed og boliger i overensstemmelse med EU's handlingsplan om integration og inklusion ⁽¹²⁷⁾, og som respekterer de fælles europæiske værdier
- hurtigt at afslutte den fulde gennemførelse af det reviderede **direktiv om det blå EU-kort** ⁽¹²⁸⁾ og gøre fuld brug af den yderligere fleksibilitet, som **det omarbejdede direktiv om en kombineret tilladelse** giver, for at forenkle indvandringsprocedurerne, når det træder i kraft
- konsekvent at **håndhæve national lovgivning og EU-lovgivning** for at bekæmpe udnyttelse af vandrende arbejdstagere som arbejdskraft og sikre dem ligebehandling i overensstemmelse med direktivet om sanktioner over for arbejdsgivere ⁽¹²⁹⁾ og den styrkede beskyttelse, der indgår i det omarbejdede direktiv om en kombineret tilladelse.

Kommissionen glæder sig over, at arbejdsmarkedets parter har til hensigt at:

- bidrage yderligere med deres ekspertise til **oprettelsen af EU-talentspuljen** ⁽¹³⁰⁾

⁽¹²⁷⁾ Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget: "Handlingsplan om integration og inklusion 2021-2027" (COM(2020) 758 final).

⁽¹²⁸⁾ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2021/1883 af 20. oktober 2021 om indrejse- og opholdsbetingelser for tredjelandsstatsborgere med henblik på højt kvalificeret beskæftigelse og om ophævelse af Rådets direktiv 2009/50/EF (EUT L 382 af 28.10.2021, s. 1).

⁽¹²⁹⁾ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2009/52/EF af 18. juni 2009 om minimumsstandarder for sanktioner og foranstaltninger over for arbejdsgivere, der beskæftiger tredjelandsstatsborgere med ulovligt ophold (EUT L 168 af 30.6.2009, s. 24).

⁽¹³⁰⁾ BusinessEurope, ECEG, HOTREC og SMEunited.

- sikre, at **vandrende arbejdstagere garanteres rimelige og anstændige vilkår**, når de får adgang til beskæftigelse, så de ikke forskelsbehandles, og så de behandles på lige vilkår med EU-borgere og gives rimelige arbejdsvilkår på arbejdspladsen ⁽¹³¹⁾
- fortsætte det fælles arbejde med henblik på retfærdig **behandling af erhvervschauffører fra tredjelande** og bidrage til at skabe en gennemsigtig og harmoniseret EU-ramme for at lette anerkendelsen af erhvervsmæssige færdigheder og kvalifikationer fra tredjelande ⁽¹³²⁾.

4. KONKLUSIONER

En effektiv gennemførelse af denne handlingsplan kræver en tilgang, der omfatter hele forvaltningen — på EU-plan og af medlemsstaterne i tæt samarbejde med arbejdsmarkedets parter. Mangel på arbejdskraft og færdigheder er en alvorlig flaskehals for EU's bæredygtige og inklusive vækst, konkurrenceevne, grønne og digitale omstilling. Det kan også hæmme EU's overordnede modstandsdygtighed og dets bestræbelser på at forbedre dets åbne strategiske autonomi og dets sikkerhed. Mangel på arbejdskraft og færdigheder skyldes demografiske ændringer, ændringer i behovene for færdigheder på arbejdsmarkedet og undertiden dårlige arbejdsvilkår. Situationen varierer efter sektor, erhverv og region og kræver derfor forskellige politiske tiltag. Mange aktiviteter er allerede i gang, og for mange EU-initiativer ligger udfordringen i, at de gennemføres effektivt i praksis og på sektorniveau. Kommissionen er fast besluttet på at støtte medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter i effektivt at anvende de disponible midler og instrumenter til dette formål.

Der er behov for en yderligere samordnet indsats fra Kommissionens, medlemsstaternes og arbejdsmarkedets parters side for at afhjælpe manglen på arbejdskraft og færdigheder. Dette er i overensstemmelse med Val Duchesse-erklæringen, hvor Kommissionen, det belgiske formandskab for Rådet for Den Europæiske Union og arbejdsmarkedets parter forpligtede sig til at træffe foranstaltninger til at tackle de grundlæggende årsager til mangel på arbejdskraft og færdigheder, hver især inden for deres kompetenceområde, men i tæt samarbejde. Denne handlingsplan indeholder derfor en række foranstaltninger, som Kommissionen vil træffe, og som medlemsstaterne opfordres til at gennemføre. Den fremhæver også en række centrale foranstaltninger, som arbejdsmarkedets parter agter at træffe som opfølgning på topmødet i Val Duchesse for at afhjælpe manglen på arbejdskraft og færdigheder.

En omfattende indsats vil være afgørende for at frigøre EU's vækstpotentiale og fremme dets politiske prioriteter. Ved at mindske manglen på arbejdskraft og færdigheder vil denne indsats gøre EU mere attraktivt for innovation og investeringer, styrke EU's industrigrundlag og sikre dets konkurrenceevne. Dette vil også bidrage til at bevare EU's sociale beskyttelsessystemer og den overordnede sociale samhørighed. Fremskridtene med gennemførelsen af denne handlingsplan vil blive overvåget inden for rammerne af det europæiske semester, navnlig ved at bidrage til beskæftigelsesretningslinjerne og de relevante landespecifikke henstillinger. Kommissionen vil desuden opfordre Beskæftigelsesudvalget og Udvalget for Social Beskyttelse til at afholde regelmæssige trepartsdrøftelser om dette spørgsmål med deltagelse af europæiske og nationale arbejdsmarkedsparter. Kommissionen vil således fortsat fremme en kollektiv indsats for at afhjælpe manglen på arbejdskraft og færdigheder i EU.

⁽¹³¹⁾ European Confederation of Independent Trade Unions (CESI), ETUC og IndustriAll.

⁽¹³²⁾ IRU.

I løbet af de seneste fem år har Kommissionen indført en bred vifte af politikker og instrumenter for at afhjælpe manglen på arbejdskraft og færdigheder, hvoraf de fleste er omfattet af handlingsplanen for den europæiske søjle for sociale rettigheder og det europæiske semester.

1. AKTIVERINGSPOLITIKKER

- **Direktivet om balance mellem arbejdsliv og privatliv** ⁽¹³³⁾ moderniserer EU's eksisterende retlige og politiske rammer for bedre at støtte balancen mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner, tilskynder til en mere ligelig fordeling af forældreorlov mellem mænd og kvinder og imødegår kvinders underrepræsentation på arbejdsmarkedet.
- Den styrkede ungdomsgaranti ⁽¹³⁴⁾ betyder, at alle EU-landene har forpligtet sig til at sørge for, at alle **unge under 30 år** får et tilbud af god kvalitet om beskæftigelse, videreuddannelse, en lærlingeuddannelse eller et praktikophold senest fire måneder efter, at de er blevet arbejdsløse eller har forladt det formelle uddannelsessystem.
- **I henstillingen om integration af langtidsledige på arbejdsmarkedet** ⁽¹³⁵⁾ tilskyndes medlemsstaterne til at sikre, at langtidsledige registreres hos en arbejdsformidling, får en individuel vurdering af deres behov og tilbydes en jobintegrationsaftale senest 18 måneder efter, at de er blevet arbejdsløse.
- **Rådets henstilling om en tilstrækkelig mindsteindkomst, som sikrer aktiv inklusion**, har til formål at opnå et højt beskæftigelsesniveau ved at fremme passende indkomststøtte, give effektiv adgang til tjenesteydelser og fremme integration på arbejdsmarkedet for dem, der kan arbejde, i overensstemmelse med tilgangen med aktiv inklusion.
- Den **europæiske plejestrategi** ⁽¹³⁶⁾ har til formål at sikre økonomisk overkommelige og tilgængelige pasningsordninger af høj kvalitet i hele EU og at forbedre situationen for både omsorgspersoner (professionelle og uformelle) og plejemodtagere. Strategien ledsages af en **henstilling fra Rådet om adgang til økonomisk overkommelig langtidspleje** af høj kvalitet, der fastlægger en ramme for politiske reformer og investeringer i medlemsstaterne, og Rådets **henstilling om førskoleundervisning og børnepasning** ⁽¹³⁷⁾, som tilskynder medlemsstaterne til at øge deltagelsen i disse tjenester. Den er en opfølgning på de oprindelige "Barcelonamål", der blev fastsat af

⁽¹³³⁾ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU.

⁽¹³⁴⁾ Rådets henstilling af 30. oktober 2020 om en bro til job — styrkelse af ungdomsgarantien og erstatning af Rådets henstilling af 22. april 2013 om oprettelsen af en ungdomsgaranti (2020/C 372/01).

⁽¹³⁵⁾ Rådets henstilling af 15. februar 2016 om integration af langtidsledige på arbejdsmarkedet (EUT C 67).

⁽¹³⁶⁾ Kommissionens meddelelse om den europæiske plejestrategi (COM(2022) 440 final).

⁽¹³⁷⁾ Rådets henstilling af 8. december 2022 om førskoleundervisning og børnepasning: Barcelonamålene for 2030 (2022/C 484/01).

Det Europæiske Råd i 2002, og supplerer **Rådets henstilling om førskoleundervisning og børnepasningsordninger af høj kvalitet** ⁽¹³⁸⁾.

- **Beskæftigelsespakken for personer med handicap**, som er en del af strategien for rettigheder for personer med handicap 2021-2030 ⁽¹³⁹⁾, har til formål at fremme beskæftigelsen af personer med handicap i den retfærdige grønne og digitale omstilling.
- **ALMA**-initiativet (Aim, Learn, Master, Achieve) er udformet som et initiativ til social styrkelse af dårligt stillede unge i alderen 18-29 år, som ikke er i beskæftigelse eller under uddannelse (NEET'er).
- Den **demografiske værktøjskasse** ⁽¹⁴⁰⁾ udgør en samlet tilgang til demografiske ændringer, der er struktureret omkring fire søjler: sikre bedre forening mellem familieliv og arbejdsliv for forældre, sætte unge i stand til at realisere deres potentiale, støtte sund og aktiv aldring og tiltrække talenter fra tredjelande.
- I **handlingsplanen for den sociale økonomi** ⁽¹⁴¹⁾ skitseres specifikke foranstaltninger, der har til formål at styrke den sociale økonomi, herunder enheder som f.eks. sociale virksomheder, der sikrer social og erhvervsmæssig integration af dårligt stillede grupper. Dette tilsagn understreges yderligere i **Rådets henstilling om udvikling af socialøkonomiske rammebetingelser** ⁽¹⁴²⁾.
- **EU's ligestillingsstrategier** ⁽¹⁴³⁾, der blev vedtaget af Kommissionen i 2020 og 2021, sigter mod at skabe betingelserne for, at alle kan leve, trives og føre an i samfundet, uanset forskelle på grund af køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering. Alle strategier omfatter konkrete foranstaltninger til støtte for aktivering af arbejdsmarkedet.
- De **europæiske borgerpaneler** har til formål at give borgerne en stemme på grundlag af konferencen om Europas fremtid.
- **EU's strategi for ligestilling mellem mænd og kvinder** ⁽¹⁴⁴⁾ indeholder politiske mål og tiltag, der skal sikre betydelige fremskridt inden 2025 hen imod et Europa med ligestilling mellem mænd og kvinder. Målet er en Union, hvor kvinder og mænd, piger og drenge i al deres mangfoldighed frit kan følge deres valgte vej i livet og har lige muligheder for at trives, deltage i og lede vores europæiske samfund. Relevante igangværende initiativer omfatter: gennemførelse af regler om

⁽¹³⁸⁾ Rådets henstilling af 22. maj 2019 om førskoleundervisning og børnepasningsordninger af høj kvalitet (2019/C 189/02).

⁽¹³⁹⁾ Meddelelse fra Kommissionen: En Union med lige muligheder: Strategi for rettigheder for personer med handicap 2021-2030 (COM(2021) 101 final).

⁽¹⁴⁰⁾ Meddelelse fra Kommissionen: De demografiske ændringer i Europa: værktøjer til videre handling (COM(2023) 577 final).

⁽¹⁴¹⁾ Meddelelse fra Kommissionen: Opbygning af en økonomi, der tjener alle: en handlingsplan for den sociale økonomi (COM(2021) 778 final).

⁽¹⁴²⁾ Rådets henstilling af 27. november 2023 om udvikling af socialøkonomiske rammebetingelser (C/2023/1344).

⁽¹⁴³⁾ De omfatter strategien for ligestilling mellem mænd og kvinder 2020-2025, strategien for ligestilling af LGBTIQ-personer 2020-2025, EU's strategiske ramme for romaer 2020-2030, EU's handlingsplan mod racisme 2020-2025 og strategien for rettigheder for personer med handicap 2021-2030.

⁽¹⁴⁴⁾ Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget: Et EU med ligestilling: strategi for ligestilling mellem mænd og kvinder 2020-2025 (COM(2020) 152 final).

løngennemsigthed⁽¹⁴⁵⁾, Barcelonamålene for 2030 om førskoleundervisning og børnepasning⁽¹⁴⁶⁾ og regler om balance mellem arbejdsliv og privatliv⁽¹⁴⁷⁾.

- **EU-plattformen for mangfoldighedschartre** fremmer mangfoldighed og inklusion på arbejdspladsen.
- I **Rådets henstilling om romaernes ligestilling, inklusion og deltagelse**⁽¹⁴⁸⁾ forpligter medlemsstaterne sig til at bekæmpe sintifjendtlighed og forbedre romaernes situation, bl.a. inden for beskæftigelse og uddannelse.
- **Instrumentet for teknisk støtte** støtter — efter anmodning — medlemsstaterne i deres indsats for at øge udbuddet af arbejdskraft yderligere ved at styrke de offentlige arbejdsformidlingers kapacitet og reformere gennemførelsen af aktive arbejdsmarkedspolitikker, f.eks. inden for rammerne af TSI 2023-flagskibsinitiativet Youth FIRST, eller for at sikre bedre koordinering og integration af social omsorg og sundhedspleje under TSI 2023-flagskibsinitiativet om personcentreret pleje.
- I **meddelelsen "Mennesket i centrum, sikring af bæredygtig og inklusiv vækst og udnyttelse af potentialet i EU's regioner i den yderste periferi"**⁽¹⁴⁹⁾ opfordres medlemsstaterne og regionerne i den yderste periferi til at fastlægge kvalifikationsbehov, omskole arbejdstagere i turistsektoren samt fremme grønne og digitale færdigheder.

2. POLITIKKER VEDRØRENDE FÆRDIGHEDER

- Den **europæiske dagsorden for færdigheder** fra 2020⁽¹⁵⁰⁾ er Kommissionens strategi for uddannelse, der indeholder 12 tiltag til at fremme den digitale og den grønne omstilling, fremme en retfærdig genopretning, sikre konkurrenceevne og styrke modstandsdygtigheden. Den omfatter:
 - **Rådets henstilling om erhvervsuddannelse**, som fastlægger centrale principper for at sikre, at erhvervsuddannelserne hurtigt tilpasser sig arbejdsmarkedets behov og giver unge og voksne læringsmuligheder af høj kvalitet
 - **pagten for færdigheder**, som samler offentlige og private organisationer, herunder arbejdsgivere og fagforeninger, for at træffe konkrete foranstaltninger til at opkvalificere og omskole arbejdstagere i Europa
 - **planen for sektorspecifikke færdighedsalliancer**, som samler centrale interessenter fra industrielle økosystemer med henblik på at anvende viden om

⁽¹⁴⁵⁾ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2023/970 af 10. maj 2023 om styrkelse af anvendelsen af princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi ved hjælp af løngennemsigthed og håndhævelsesmekanismer.

⁽¹⁴⁶⁾ Rådets henstilling af 22. maj 2019 om førskoleundervisning og børnepasningsordninger af høj kvalitet (ST/9014/2019/INIT).

⁽¹⁴⁷⁾ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU.

⁽¹⁴⁸⁾ Rådets henstilling af 12. marts 2021 om romaernes ligestilling, integration og deltagelse (2021/C 93/01 ST/6070/2021/INIT).

⁽¹⁴⁹⁾ Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget, Mennesket i centrum, sikring af bæredygtig og inklusiv vækst og udnyttelse af potentialet i EU's regioner i den yderste periferi (COM/2022/198 final).

⁽¹⁵⁰⁾ Kommissionens meddelelse af 1. juli 2020, Den europæiske dagsorden for færdigheder med henblik på bæredygtig konkurrenceevne, social retfærdighed og modstandsdygtighed (COM(2020) 274 final).

færdigheder og en strategi for sektorspecifikke færdigheder til at afhjælpe manglen på kvalificeret arbejdskraft

- **Rådets resolution om en ny europæisk dagsorden for voksenuddannelse 2021-2030**, som fremhæver behovet for i væsentlig grad at øge voksnes deltagelse i formel, ikkeformel og uformel læring
- **Rådets henstilling om individuelle læringskonti**, hvori det anbefales at medlemsstaterne overvejer at oprette individuelle læringskonti som et middel til at styrke enkeltpersoner og sætte dem i stand til at deltage i arbejdsmarkedsrelevant uddannelse, lette deres adgang til beskæftigelse, styrke deres evne til at forblive i beskæftigelse samt indføre en befordrende ramme
- **Rådets henstilling om mikroeksamensbeviser**, hvori det anbefales, at medlemsstaterne vedtager en europæisk tilgang til mikroeksamensbeviser og navnlig anvender en fælles EU-definition, EU-standarder og centrale principper for udformning og udstedelse af mikroeksamensbeviser. Et mikroeksamensbevis er et bevis på de læringsresultater, som en lærende har opnået efter læring af begrænset omfang.
- Hovedformålet med **det europæiske år for færdigheder** (maj 2023-maj 2024) er at øge bevidstheden og mobilisere en bred vifte af aktører for at give ny fremdrift til opkvalificering og omskoling omkring fire centrale mål: investeringer, relevans af færdigheder, matchning af folks ambitioner og færdigheder med muligheder på arbejdsmarkedet og tiltrækning af talenter fra tredjelande. Meddelelsen om udnyttelse af talent i Europas regioner ⁽¹⁵¹⁾ (som omhandler Talent Booster-mekanismen) og Kommissionens forslag til Rådets henstillinger om inkluderende og tilgængelig digital uddannelse af høj kvalitet blev fremsat i forbindelse med det europæiske år for færdigheder.
- I **Rådets henstilling fra 2023 om de vigtigste støttefaktorer for vellykket digital uddannelse** opfordres medlemsstaterne til at sikre universel adgang til inklusiv digital uddannelse af høj kvalitet. I **Rådets henstilling fra 2023 om forbedring af udbuddet af digitale færdigheder og kompetencer inden for uddannelse** opfordres medlemsstaterne til at levere digitale færdigheder på en sammenhængende måde gennem alle uddannelsessektorer.
 - **Rådets henstilling fra 2022 om veje til succes i skolen** har til formål at fremme bedre uddannelsesresultater for alle lærende uanset deres socioøkonomiske, kulturelle eller personlige baggrund og derved styrke den inklusive dimension af uddannelse.
 - Udvikling af nøglekompetencer i overensstemmelse med **Rådets henstilling fra 2018 om nøglekompetencer for livslang læring**. Kompetencekravene har ændret sig frem til i dag, da der nu er flere job, der er automatiserede, da teknologier spiller en stadig større rolle på alle arbejds- og livsområder, og da iværksætterkompetencer, sociale kompetencer og medborgerskabskompetencer bliver stadig vigtigere med henblik på at sikre modstandsdygtighed og evnen til at tilpasse sig forandring.
 - **Rådets henstilling fra 2022 om læring med henblik på den grønne omstilling og bæredygtig udvikling** støtter medlemsstaterne i deres bestræbelser på at udstyre lærende og undervisere med den viden og de færdigheder og holdninger, der er

⁽¹⁵¹⁾ Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget: Udnyttelse af talent i Europas regioner (COM(2023) 32 final).

nødvendige for en grønnere og mere bæredygtig økonomi og et grønnere og mere bæredygtigt samfund.

- Rådets henstilling fra 2022 om læring med henblik på den grønne omstilling og bæredygtig udvikling støtter medlemsstaterne i deres bestræbelser på at udstyre lærere og undervisere med den viden og de færdigheder og holdninger, der er nødvendige for en grønnere og mere bæredygtig økonomi og et grønnere og mere bæredygtigt samfund. **Akademierne for nettonulindustri** har i henhold til forordningen om nettonulindustri ⁽¹⁵²⁾ til formål at udrulle opkvalificerings- og omskolingsprogrammer i strategiske industrier med henblik på omstillingen til ren energi, f.eks. råmaterialer, brint, solenergi og vindteknologier.
- **Programmet for et digitalt Europa** støtter udviklingen af uddannelsesprogrammer (f.eks. bachelor- og masterprogrammer) inden for banebrydende teknologier med henblik på at støtte topkvalitet i videregående uddannelsesinstitutioner og gøre dem førende i verden inden for uddannelse af digitale specialister, øge kapaciteten i uddannelsestilbuddet for avancerede teknologier og fremme og tiltrække digitale talenter (både studerende og undervisningspersonale).
- **Handlingsplanen for digital uddannelse 2021-2027**, som indeholder en række tiltag, der har til formål at støtte udviklingen af digitale færdigheder.
- Kommissionen vedtog en **ny europæisk innovationsdagsorden**, som har til formål at bringe Europa i spidsen for den spirende teknologiske innovation og opstart. Målet er at hjælpe Europa med at skabe nye teknologier til at løse presserende samfundsmæssige problemer og gøre dem tilgængelige på markedet. Et af de fem flagskibsinitiativer fokuserer på talent og færdigheder samt fremme, tiltrækning og fastholdelse af talent. Det vil sikre vækst og bevægelighed for vigtige deep tech-færdigheder i EU og til EU gennem en række initiativer.
- I den **europæiske strategi for universiteter** understreges relevansen af omskoling og opkvalificering, herunder for den dobbelte omstilling. Den fremmer samarbejdet mellem universiteter og med industrielle økosystemer.
- **Den Europæiske Fond for Tilpasning til Globaliseringen for Afskedigede Arbejdstagere** (EGF) 2021-2027, som er et særligt EU-instrument til at udtrykke EU's solidaritet med europæiske arbejdstagere eller selvstændige, der er blevet afskediget på grund af omstruktureringer, hjælper de pågældende med at finde nye job, også med opkvalificerings- og omskolingsforanstaltninger.
- **Talent Booster**-mekanismen hjælper EU's regioner med at tiltrække, udvikle og fastholde talenter og håndtere konsekvenserne af den demografiske omstilling. I den forbindelse er platformen for udnyttelse af talent en katalysator for samarbejde, der muliggør udveksling af idéer, viden og ressourcer.
- **Akademiet for cybersikkerhedskompetencer**, som Kommissionen lancerede i april 2023, har til formål at samle eksisterende initiativer om cyberfærdigheder og forbedre deres koordinering med henblik på at afhjælpe manglen på cybersikkerhedstalenter. Dens fire søjler har til formål at: i) fastlægge en fælles europæisk tilgang til uddannelse i cybersikkerhed, ii) sikre en bedre kanalisering af finansieringsmuligheder for færdighedsrelaterede aktiviteter, iii) øge inddragelsen af interessenter for at afhjælpe

⁽¹⁵²⁾ Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets forordning om fastlæggelse af en ramme for foranstaltninger til styrkelse af Europas økosystem for produktion af nettonulteknologier ("forordningen om nettonulindustri") (COM(2023) 161 final).

manglen på kompetencer inden for cybersikkerhed, herunder foranstaltninger til at forbedre kønsbalancen, og iv) udvikle en metode til overvågning af de fremskridt, der gøres.

- **Instrumentet for teknisk støtte** støtter — efter anmodning — medlemsstaterne i deres indsats for at udforme og gennemføre strukturreformer for at fremme opkvalificering og omskoling af befolkningen, f.eks. gennem TSI 2024-flagskibsinitiativet om færdigheder og TSI 2023-flagskibsinitiativet om digitale færdigheder for sundhedspersonalet. I 2025 vil instrumentet for teknisk støtte fortsat støtte aktive arbejdsmarkedspolitikker og kvalifikationsreformer i forbindelse med demografiske, socioøkonomiske og teknologiske udfordringer.
- Kommissionen har bebudet to nye pilotinitiativer, der har til formål at fremme talent og interesse i rumsektoren: **en jobformidlingsordning for** universitetsstuderende og færdiguddannede og **CASSINI Space Summer Camp** rettet mod 14- til 18-årige studerende. Disse initiativer supplerer **SpaceSUITE-projektet**, der understøttes af det omfattende færdighedspartnerskab **Space4GEO**, der har til formål at fremme EU-rumindustriens konkurrenceevne gennem kompetenceudvikling og livslang læring.
- I den nyligt offentliggjorte **strategi for den europæiske forsvarsindustri** meddelte Kommissionen, at den vil undersøge foranstaltninger, som kan bidrage til at forbedre arbejdskraftens mobilitet og støtte forsvarsrelateret uddannelse, navnlig gennem de muligheder, som EU's forsvarsindustrielle programmer giver, og gennem samarbejde mellem uddannelsesudbydere, herunder **Det Europæiske Sikkerheds- og Forsvarsakademi**. Medlemsstaterne kan også trække på den europæiske kompetenceramme for bæredygtighed GreenComp, som fastsætter de kompetencer, som alle lærende skal udvikle vedrørende miljø og bæredygtighed, samt EU's og OECD's fælles ramme for finansiell kompetence for voksne og for børn og unge, som fastsætter de færdigheder og holdninger, der er nødvendige for, at folk kan træffe informerede beslutninger om deres økonomi.
- Det Europæiske Institut for Innovation og Teknologi (EIT) gennemfører desuden aktivt initiativet **"Deep Tech Talent"** med det formål at opkvalificere en million personer på deep tech-områder inden 2025. Initiativet fokuserer på at fremme banebrydende teknologier og skabe en bæredygtig iværksætter- og innovationskultur inden for uddannelse.
- **New European Bauhaus Academy** vil fremskynde opkvalificering og omskoling i byggeøkosystemet for at støtte omstillingen fra en udvindings- og mineralbaseret byggeøkonomi, der drives af fossile kulbrinter, til en regenerativ bioøkonomi og et cirkulært system med genbrug af materialer.

3. POLITIKKER TIL FORBEDRING AF ARBEJDSVILKÅRENE

- I **direktivet om passende mindstelønninger i EU** ⁽¹⁵³⁾ fastlægges der en fælles europæisk ramme for at sikre passende beskyttelse af mindstelønninger og fremme kollektive overenskomstforhandlinger om lønfastsættelse.

⁽¹⁵³⁾ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2022/2041 om passende mindstelønninger i Den Europæiske Union.

- Kommissionens forslag til **direktiv om forbedring af arbejdsvilkårene for platformsarbejde** ⁽¹⁵⁴⁾ har til formål at forbedre arbejdsvilkårene for platformsarbejdere.
- Ved **direktivet om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår** ⁽¹⁵⁵⁾ gives der nye materielle rettigheder til alle europæiske arbejdstagere, navnlig arbejdstagere i usikre ansættelsesforhold, samtidig med at de oplysninger, de skal modtage om deres arbejdsforhold, styrkes, og de gives bedre muligheder for at forsvare deres rettigheder.
- **Strategirammen for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen 2021-2027** ⁽¹⁵⁶⁾ fastlægger de vigtigste prioriteter og tiltag til forbedring af arbejdstagernes sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen.
- Et centralt element i den **europæiske plejestrategi** ⁽¹⁵⁷⁾, **Rådets henstilling om adgang til økonomisk overkommelig langtidspleje af høj kvalitet** og **Rådets henstilling om førskoleundervisning og børnepasning** er forbedringen af arbejdsvilkårene for omsorgspersoner.
- **Henstillingen om adgang til social beskyttelse for arbejdstagere og selvstændige** ⁽¹⁵⁸⁾ har til formål at sikre adgang til social beskyttelse for alle, navnlig atypiske arbejdstagere og selvstændige.
- Den **fælles landbrugspolitik for 2023-2027** omfatter en **mekanisme til social konditionalitet**, som kæder landbrugernes betalinger sammen med overholdelsen af EU's arbejdsretlige bestemmelser om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår, sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen samt medlemsstaternes forpligtelse til at støtte leveringen af bedriftsrådgivningstjenester på området for arbejdsvilkår og muligheden for at støtte sektorinvesteringer til forbedring af arbejdsvilkårene.
- Kommissionens **henstilling om midler til håndtering af automatiseringens og digitaliseringens effekt på transportarbejdsstyrken** ⁽¹⁵⁹⁾.
- **Kommissionens meddelelse om en samlet tilgang til mental sundhed** ⁽¹⁶⁰⁾ omfatter et flagskibsinitiativ, der omhandler sundhedspersonalets færdigheder, og et flagskib, der omhandler sundhedspersonalets mentale sundhed.
- **Mobilitetspakke I** omfatter en lang række initiativer, der skal tackle de vigtigste udfordringer, der påvirker europæisk transport og mobilitet. Pakken omhandler bl.a. væsentlige forbedringer af arbejdsvilkårene i vejtransportsektoren.
- **Rådets henstilling om en europæisk ramme for at tiltrække og fastholde forsknings-, innovations- og iværksættertalenter i Europa** ligger til grund for

⁽¹⁵⁴⁾ Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om forbedring af arbejdsvilkårene for platformsarbejde (COM(2021) 762 final).

⁽¹⁵⁵⁾ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union.

⁽¹⁵⁶⁾ Europa-Parlamentets beslutning af 10. marts 2022 om en ny EU-strategiramme for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen efter 2020 (herunder en bedre beskyttelse af arbejdstagere mod eksponering for skadelige stoffer, stres på arbejdspladsen og skader som følge af gentagne bevægelser) (2021/2165 (INI)).

⁽¹⁵⁷⁾ Kommissionens meddelelse om den europæiske plejestrategi (SWD(2022) 440).

⁽¹⁵⁸⁾ Rådets henstilling af 8. november 2019 om adgang til social beskyttelse for arbejdstagere og selvstændige (2019/C 387/01).

⁽¹⁵⁹⁾ EUR-Lex — 32024H0236 — DA — EUR-Lex (europa.eu).

⁽¹⁶⁰⁾ Kommissionens meddelelse om en samlet tilgang til mental sundhed (COM(2023) 298 final).

arbejdet med at tiltrække og fastholde forsknings-, innovations- og iværksættertalenter i Europa og støtter den nyligt oprettede europæiske kompetenceramme for forskere (ResearchComp).

- **Platformen for nettonulteknologi i Europa og forordningen om nettonulindustri** har til formål at fremme karrieremuligheder og arbejdsvilkår af høj kvalitet i job i nettonulindustrier.

4. POLITIKKER TIL FORBEDRING AF MOBILITETEN INDEN FOR EU

- **Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed (ELA)** blev oprettet i 2019 med det formål at sikre, at arbejdskraftmobiliteten håndhæves retfærdigt og effektivt, f.eks. gennem lettere adgang til oplysninger, kapacitetsopbygning og samarbejde mellem medlemsstaterne og en effektiv anvendelse og håndhævelse af EU-retten på området.
- Indførelse og gennemførelse af en **fælles formular til elektroniske erklæringer om udstationering af arbejdstagere** og opbygning af en fælles elektronisk portal for sådanne erklæringer.
- **Eures** letter jobmatchning på tværs af grænserne og operationaliserer samarbejdet mellem arbejdsformidlinger i forskellige medlemsstater. Under **målrettede Eures-relaterede mobilitetsordninger** støtter Kommissionen partnerskaber, der hjælper målgrupper af arbejdstagere med at træffe beslutninger om arbejdskraftmobilitet.
- **Europass**-platformen hjælper brugerne med at styre deres karriere. Den gør det muligt at dokumentere færdigheder og arbejdserfaringer, oprette en personlig profil (herunder CV'er og følgebrev), forvalte færdigheder og lagre digitale eksamensbeviser med henblik på at ansøge om uddannelse eller job i hele EU.
- **ESCO** (europæiske færdigheder, kompetencer, kvalifikationer og erhverv) er en flersproget klassifikation, der indeholder standardiserede beskrivelser af 3 008 erhverv og 13 890 færdigheds- og videnkoncepter. Den anvendes af offentlige og private organisationer i hele EU til jobmatchning, udvikling af uddannelsesplaner, karrierevejledning, viden om færdigheder og arbejdsmarkedsanalyse.
- Den **europæiske kvalifikationsramme (EQF)** er et redskab til gennemsigtighed og sammenlignelighed af kvalifikationer.
- **Europæiske digitale eksamensbeviser** anvendes i stigende grad i Europa. De kan straks kontrolleres og gør det lettere at matche kvalificerede arbejdstagere med job, og de letter rekrutterings- og anerkendelsesprocedurer.
- I forslaget til Rådets henstilling "**Et mobilt Europa**" — **muligheder for læringsmobilitet for alle**, der blev vedtaget i november 2023, fastsættes der konkrete mål for andelen af færdiguddannede, der bør have deltaget i læringsmobilitet.
- **Revisionen af forordning (EF) nr. 883/2004 og forordning (EF) nr. 987/2009 om koordinering af de sociale sikringsordninger** (endnu ikke vedtaget).

5. POLITIKKER TIL AT TILTRÆKKE TALENT FRA UDLANDET

- **Talentpartnerskaber** udgør en politisk og finansieringsmæssig ramme, der skal styrke samarbejdet mellem Den Europæiske Union, medlemsstaterne og de vigtigste partnerlande om mobilitet og udvikling af færdigheder på en gensidigt fordelagtig måde i overensstemmelse med pagten om migration og asyl. Der er blevet etableret talentpartnerskaber med Marokko, Tunesien, Egypten, Pakistan og Bangladesh. EU-

finansiering fra instrumentet for NDICI — et globalt Europa og Asyl-, Migrations- og Integrationsfonden kan støtte initiativer til fremme af beskæftigelses- eller læringsmobilitet i EU som led i talentpartnerskaber baseret på princippet om cirkulære fordele. Kommissionens programmer og initiativer, der fokuserer på mobilitet for statsborgere fra partnerlande, der ønsker at studere, arbejde eller uddanne sig i EU, bidrager til talentpartnerskaber, herunder ved at yde bistand til kapacitetsopbygning i partnerlande på områder som f.eks. arbejdsmarkedet og viden om færdigheder, erhvervsuddannelse, integration af hjemvendte migranter og mobilisering af diaspora.

- **Platformen for arbejdskraftmigration** letter samarbejdet mellem Kommissionen og repræsentanter for medlemsstaterne ved at levere ekspertise inden for migrations- og beskæftigelsespolitik til brug for drøftelser af fælles udfordringer som f.eks. mangel på arbejdskraft og forbedret informationsudveksling. Platformen skal anvendes til at støtte en effektiv operationalisering af initiativer på EU-plan vedrørende lovlig migration og beskæftigelse. Dette vil også sikre fortsatte og regelmæssige udvekslinger med arbejdsmarkedets parter, som er repræsenteret i platformen.
- **Pakken om mobilitet for færdigheder og talent**, som følger op på kommissionsformand Ursula von der Leyens tale om Unionens tilstand 2022, indeholder en række initiativer, der har til formål at gøre EU mere attraktivt for talenter fra tredjelande. Ud over **EU's talentpulje og henstillingen "Et mobilt Europa"** — **muligheder for læringsmobilitet for alle** omfatter den Kommissionens **henstilling om anerkendelse af tredjelandstatsborgeres kvalifikationer**, som tilskynder medlemsstaterne til at forenkle og fremskynde anerkendelsen af tredjelandstatsborgeres færdigheder og kvalifikationer.
- **Handlingsplanen om integration og inklusion 2021-2027** indeholder konkrete foranstaltninger, der har til formål at støtte medlemsstaterne og andre relevante interessenter i indsatsen for at overvinde integrationsrelaterede udfordringer for migranter og EU-borgere med migrantbaggrund.
- Det **reviderede direktiv om det blå EU-kort** vil lette rekrutteringen af højt kvalificerede arbejdstagere i EU ved at indføre mere effektive regler, herunder mere fleksible indrejsebetingelser, øgede rettigheder og lettere mulighed for at flytte og arbejde mellem EU's medlemsstater.
- **Forslaget til omarbejdning af direktivet om fastboende udlændinge** vil, når det er vedtaget, bidrage til at skabe et mere effektivt, sammenhængende og retfærdigt system for opnåelse af status som fastboende udlænding i EU.
- **Omarbejdningen af direktivet om en kombineret tilladelse**, som medlovgiverne nåede til politisk enighed om i december 2023, vil bidrage til at lette rekrutteringen af tredjelandstatsborgere ved at strømline proceduren for en kombineret tilladelse og samtidig gøre den mere effektiv for arbejdstagere og arbejdsgivere fra tredjelande.
- TSI 2023-flagskibsinitiativet om integration af migranter og tiltrækning af talenter kan også støtte medlemsstaternes reformer med henblik på at tiltrække og integrere migranter for at afhjælpe manglen på arbejdskraft.
- Vurdering af kvalifikationer og færdigheder hos **buschauffører og lastbilchauffører** fra flere tredjelande og sammenligning af dem med de tilsvarende krav i EU kan hjælpe medlemsstaterne med at strømline de nødvendige supplerende kvalifikationer i EU.

6. MIDLER TIL AFHJÆLPNING AF MANGLEN PÅ ARBEJDSKRAFT OG FÆRDIGHEDER

I EU-budgettet og NextGenerationEU afsættes der betydelige midler til **opkvalificering, omskoling og opkvalificering**, herunder:

- **Den Europæiske Socialfond Plus (ESF+)**, som er EU's vigtigste instrument til investering i mennesker, bidrager til beskæftigelses-, social-, uddannelses- og færdighedspolitikker i EU samt strukturreformer på disse områder. Der er afsat et budget på 43,3 mia. EUR (næsten en tredjedel af hele ESF+) til færdigheder i perioden 2021-2027, og den yder dermed et vigtigt bidrag til opkvalificering, omskoling og opkvalificering ⁽¹⁶¹⁾.
- **genopretnings- og resiliensfaciliteten**, som bl.a. bidrager til otte centrale områder: voksenuddannelse, grønne færdigheder og job, menneskelig kapital inden for digitalisering, beskæftigelsesstøtte og jobskabelse for andre end unge, støtte til beskæftigelse og jobskabelse for unge, modernisering af arbejdsmarkedsinstitutioner, førskoleundervisning og børnepasning samt almen, erhvervsfaglig og videregående uddannelse (på disse otte områder anslås de samlede omkostninger til reformer og investeringer at beløbe sig til 94,4 mia. EUR, dvs. ca. 15 % af genopretnings- og resiliensfacilitetens samlede finansieringsramme i 2022-priser). Disse foranstaltninger har til formål at tackle nogle af udfordringerne med hensyn til kvalitet, lighed og arbejdsmarkedsrelevans i uddannelsessystemerne i hele EU, herunder med henblik på at afhjælpe manglen på kvalificeret arbejdskraft ⁽¹⁶²⁾.
- **Erasmus+** (26,2 mia. EUR), som også støtter udviklingen af lærende, personale og institutioner inden for voksenuddannelse og erhvervsuddannelse.
- **InvestEU** (4,9 mia. EUR), et finansielt instrument, der har til formål at mobilisere offentlige og private investeringer i perioden 2021-27 gennem garantier. Dets vindue for sociale investeringer og færdigheder dækker både efterspørgsels- og udbudssiden af færdigheder.
- **Budgetposterne for den sociale dialog** yder finansiering til støtte for arbejdsmarkedsparternes arbejde med mangel på arbejdskraft og færdigheder gennem to indkaldelser af forslag under den sociale dialog — uddannelses- og informationsforanstaltninger for arbejdstagerorganisationer og indkaldelser af forslag under den sociale dialog.

For så vidt angår ESF+ er den et af de vigtigste finansieringsinstrumenter til at opfylde Unionens politiske prioriteter, herunder den grønne og den digitale omstilling, modstandsdygtighed og gennemførelsen af den europæiske søjle for sociale rettigheder. I forbindelse med manglen på arbejdskraft og færdigheder er det vigtigt både at investere i de mennesker, der allerede er på arbejdsmarkedet, og også at bringe de mennesker, der befinder sig uden for arbejdsmarkedet, dvs. det uudnyttede potentiale, ind i arbejdsstyrken. Med udgangspunkt i de 20 principper i den europæiske søjle for sociale rettigheder fokuserer ESF+-finansieringen derfor på følgende målsætninger ⁽¹⁶³⁾:

⁽¹⁶¹⁾ Yderligere oplysninger findes på https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/eu-budget/performance-and-reporting/programme-performance-statements/european-social-fund-performance_en.

⁽¹⁶²⁾ Foranstaltningerne omfatter bl.a. oprettelse af yderligere studiepladser på videregående uddannelser inden for studieområder, hvor der er stor efterspørgsel på arbejdsmarkedet, revision af uddannelsesplanerne for grundskoler og videregående uddannelser, støtte til erhvervsuddannelse samt voksenuddannelsesforanstaltninger for at lette den grønne og den digitale omstilling.

⁽¹⁶³⁾ Flere data om samhørighedsfondene: https://cohesiondata.ec.europa.eu/cohesion_overview/21-27.

- social inklusion: aktiv inklusion, lige adgang til tjenester af høj kvalitet og modernisering af sociale beskyttelsessystemer, socioøkonomisk integration af tredjelandstatsborgere, socioøkonomisk integration af marginaliserede samfund, herunder romaer, social integration af personer, der er truet af fattigdom og social udstødelse, og afhjælpning af materielle afsavn
- uddannelse og færdigheder: bedre uddannelsessystemer på alle niveauer, lige adgang til uddannelse af høj kvalitet, opkvalificering, omskoling og livslang læring for alle
- beskæftigelse: adgang til beskæftigelse af høj kvalitet for alle, herunder ungdomsbeskæftigelse, modernisering af arbejdsmarkedsinstitutioner og -tjenester, kønsmæssigt afbalanceret arbejdsmarkedsdeltagelse, tilpasning af arbejdstagere, virksomheder og iværksættere til forandring.

Andre programmer, der kan støtte uddannelse og udvikling af færdigheder, omfatter Den Europæiske Fond for Tilpasning til Globaliseringen for Afskedigede Arbejdstagere, Den Europæiske Fond for Regionaludvikling⁽¹⁶⁴⁾, Fonden for Retfærdig Omstilling, Det Europæiske Solidaritetskors, programmet for miljø- og klimainsatsen (LIFE), Den Europæiske Hav-, Fiskeri- og Akvakulturfond (EHFAF), Moderniseringsfonden, EU4Health-programmet, instrumentet for naboskab, udviklingssamarbejde og internationalt samarbejde (NDICI). Sektorpolitikker og -programmer bidrager også til EU's opkvalificerings- og omskolingsindsats⁽¹⁶⁵⁾.

Ovennævnte ordninger støtter også **aktiveringsforanstaltninger** og foranstaltninger vedrørende **forbedring af arbejdsvilkårene**. ESF+ yder f.eks. afgørende støtte til at fjerne hindringer for beskæftigelse, herunder fremme af tilgængelig og økonomisk overkommelig førskoleundervisning og børnepasning af høj kvalitet samt gennemførelse af den europæiske plejestrategi og EU's direktiv om balance mellem arbejdsliv og privatliv. Nationale ESF+-programmer tager fat på den kønsbetingede forskel i beskæftigelsesfrekvensen og har udpeget ungdomsbeskæftigelse som en prioritet. Medlemsstater, hvor andelen af unge, der ikke er i beskæftigelse eller under uddannelse, ligger over gennemsnittet, bør investere mindst 12,5 % af deres ESF+-midler i målrettede foranstaltninger til støtte for unge. ESF+-investeringer skaber flere jobmuligheder for unge, ældre, personer med migrantbaggrund og personer med lavere uddannelsesniveau for at afhjælpe manglen på arbejdskraft.

I de seneste år er der også blevet stillet betydelig finansiel støtte til rådighed for at fremme job og færdigheder med henblik på den **grønne omstilling** under forskellige EU-finansieringsinstrumenter, f.eks. ESF+ (der er programmeret i alt 9,6 mia. EUR i alt, herunder et EU-bidrag på 5,8 mia. EUR), samhørighedspolitikken, mekanismen for retfærdig omstilling og genopretnings- og resiliensfaciliteten (1,5 mia. EUR), men også REPowerEU-programmet.

⁽¹⁶⁴⁾ I perioden 2021-2027 yder Den Europæiske Fond for Regionaludvikling (EFRU) ca. 8,4 mia. EUR til støtte for udvikling af færdigheder og uddannelse med henblik på at forbedre beskæftigelsesegnetheden og kompetencerne for bedre at imødekomme arbejdsmarkedets behov, navnlig i forbindelse med strategier for intelligent specialisering, industriel omstilling og iværksætteri.

⁽¹⁶⁵⁾ I landbrugssektoren vil der f.eks. blive brugt ca. 2 mia. EUR under den fælles landbrugspolitik for 2023-2027 på at opkvalificere og omskole landbrugere, skovbrugere og landbrugsrådgivere gennem målrettet støtte til videnudveksling, rådgivning og uddannelse.