



Europeiska
unionens råd

Bryssel den 22 mars 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

FÖLJENOT

från:	Europeiska kommissionens generalsekreterare, undertecknat av Martine DEPREZ, direktör
inkom den:	21 mars 2024
till:	Thérèse BLANCHET, generalsekreterare för Europeiska unionens råd
Komm. dok. nr:	COM(2024) 131 final
Ärende:	MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN TILL EUROPAPARLAMENTET, RÅDET, EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN SAMT REGIONKOMMITTÉN Arbetskrafts- och kompetensbrist i EU: en handlingsplan

För delegationerna bifogas dokument – COM(2024) 131 final.

Bilaga: COM(2024) 131 final



EUROPEISKA
KOMMISSIONEN

Bryssel den 20.3.2024
COM(2024) 131 final

**MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN TILL EUROPAPARLAMENTET,
RÅDET, EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN SAMT
REGIONKOMMITTÉN**

Arbetskrafts- och kompetensbrist i EU: en handlingsplan

1. INLEDNING

Under nästan ett decennium har det blivit mer och mer brist på arbetskraft och kompetens i alla medlemsstater. Trenden avbröts visserligen av covid-19-pandemin, men bristen steg sedan kraftigt igen i dess efterdyningar. Detta till följd av den ekonomiska återhämtningen i medlemsstaterna, förändringar av kompetensefterfrågan och det demografiska landskapet samt konsekvenser av pågående geopolitiska förändringar och EU:s ambition om öppet strategiskt oberoende. Arbetskrafts- och kompetensbristen är alltså hög trots den senaste tidens ekonomiska avmattning. Nyligen fastställde kommissionen 42 yrken som man betraktar som yrken där det råder brist i hela EU ⁽¹⁾. Företagen rapporterar dessutom allt oftare att de inte kan hitta den särskilda kompetens som krävs för att tillsätta sina lediga platser ⁽²⁾.

Arbetskrafts- och kompetensbristen får både ekonomiska och sociala konsekvenser och utgör en utmaning som måste hanteras akut. Om inte bristen begränsas riskerar den att minska EU:s förmåga till innovation och attraktionskraft för investeringar, försvaga dess konkurrenskraft och hämma dess tillväxtpotential och finansieringen av dess sociala välfärdsmodell. Det finns också en risk för tilltagande ojämlikhet och att folk inte hänger med i den snabba förändringstakten, och det får negativa konsekvenser för sammanhållningen i våra samhällen och för våra demokratiers välmående. När det saknas arbetstagare med rätt kompetens kan det dessutom hindra den gröna och digitala omställningen samt konkurrenskraften och EU:s säkerhetsmässiga och öppna strategiska oberoende, och detta vid en tidpunkt då allt detta tvärtom behöver stärkas för att säkerställa EU:s resiliens/motståndskraft. Nu kan bristen i vissa fall leda till förbättrade arbetsvillkor och bättre inkludering av personer från underrepresenterade grupper, när arbetsgivarna får konkurrera mer om arbetstagarna. Men samtidigt kan den ge upphov till ökad arbetsintensitet och arbetsbelastning för arbetstagare i de sektorer och yrken den berör.

Arbetsmarknadens parter, även på sektorsnivå, är de som ligger närmast arbetsmarknaden och därför är väl insatta i arbetsgivarnas och arbetstagarnas behov. Därför sammankallade ordförande Ursula von der Leyen tillsammans med det belgiska ordförandeskapet för Europeiska unionens råd ett toppmöte för arbetsmarknadens parter i Val Duchesse den 31 januari 2024. Val Duchesseförklaringen ⁽³⁾ innehöll ett tydligt åtagande att få ut fler människor på arbetsmarknaden, förbättra arbetsvillkoren, göra det lättare att erkänna kvalifikationer samt integrera arbetstagare från utlandet genom social dialog och kollektivförhandlingar.

EU börjar inte från noll. Den här handlingsplanen bygger på de många initiativ, däribland det pågående Europaåret för kompetens, som EU, medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter redan har satt in. Planen är avsedd att styra upp relevanta åtgärder på kort till medellång sikt genom att sätta igång konkreta ytterligare steg, särskilt på sektorsnivå, som EU, medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter bör eller kommer att ta för att hantera de utmaningar som arbetskrafts- och kompetensbristen medför. Dessutom lägger den grunden till potentiella åtgärder eller initiativ i framtiden.

⁽¹⁾ Förslag till Europaparlamentets och rådets förordning om inrättande av EU:s talangreserv (COM/2023/716), som, om medlagstiftarna kommer överens, banar vägen mot en strategi för att tillsätta lediga platser i bristyrkena.

⁽²⁾ Flash Eurobarometer FL529: *European Year of Skills – Skills shortages, recruitment and retention strategies in small and medium-sized enterprises*, 2023 (inte översatt till svenska). Mer information finns i avsnitt 2.2.

⁽³⁾ [Trepartsförklaring för en framgångsrik europeisk social dialog, undertecknad den 31 januari 2024 i Val Duchesse](#).

2. VIKTIGA DRIVKRAFTER FÖR BRISTEN, DEN SOCIALA DIALOGENS ROLL OCH CENTRALA POLITISKA HANDLINGSOMRÅDEN

I 2023 års rapport om sysselsättning och social utveckling i Europa (ESDE) ⁽⁴⁾, *Addressing labour shortages and skills gaps in the EU*, fanns betydande belägg för och analyser av den ihållande arbetskraftsbristen och de föränderliga kompetensbehoven i EU. Där identifierades följande tre viktiga drivkrafter för arbetskrafts- och kompetensbrist runtom i EU:

- **Demografisk förändring, som minskar arbetskraftstillgången och ökar efterfrågan på vissa tjänster.** Mellan 2009 och 2023 minskade befolkningen i arbetsför ålder i EU från 272 miljoner till 263 miljoner ⁽⁵⁾, och den förväntas minska ytterligare till 236 miljoner fram till 2050. Samtidigt ökar vårdbehoven hos den äldre befolkningen. En minskande befolkning i arbetsför ålder kombinerat med ökad efterfrågan på särskilda tjänster, såsom hälso- och sjukvård och långtidsvård, kommer oundvikligen på medellång till lång sikt att bidra avsevärt till arbetskraftsbristen ⁽⁶⁾.
- **Den betydande sysselsättningstillväxt som förväntas genom den gröna och digitala omställningen, det ökade behovet av säkerhet och jakten på öppet strategiskt oberoende och ökad resiliens/motståndskraft, som påverkar vilken kompetens som behövs på arbetsmarknaden.** För närvarande berör kompetensbristen alla kvalifikationsnivåer och akademiska och tekniska profiler, och är särskilt relevant på områden som vetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik.
- **Dåliga arbetsvillkor inom vissa yrken och sektorer, vilket gör det svårt att tillsätta lediga platser och/eller behålla arbetstagare.** Otillräckliga och krävande arbetsvillkor, t.ex. arbetsbelastning över genomsnittet och låga löner, är en bidragande faktor bakom den ihållande bristen på arbetskraft i vissa yrken och sektorer.

Som uppföljning av Val Duchesseförklaringen inhämtade kommissionen synpunkter på denna handlingsplan från arbetsmarknadens parter ⁽⁷⁾. Man anordnade en utfrågning med dem den 21 februari 2024. Därefter informerade arbetsmarknadens parter kommissionen om sin avsikt att vidta åtgärder mot problemet med arbetskrafts- och kompetensbrist. De flesta åtgärderna är unilaterala, från antingen en arbetsgivarorganisation eller en fackförening. På sektorsnivå är vissa också bilaterala, med både en berörd arbetsgivarorganisation och en berörd fackförening som samarbetar. Kommissionen välkomnar dessa åtgärder, som presenteras under de sektioner som de hör till inom de centrala politiska handlingsområdena.

⁽⁴⁾ Europeiska kommissionen, *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023*, 2023 (inte översatt till svenska).

⁽⁵⁾ Befolkning den 1 januari efter åldersgrupp och kön, källa Eurostat, demo_pjangroup.

⁽⁶⁾ Kommissionens meddelande *Befolkningsutvecklingen i Europa: en verktygslåda med åtgärder* (COM(2023) 577 final), *En europeisk strategi för vård och omsorg* (COM(2022) 440), rapporterna om de demografiska förändringarnas konsekvenser (SWD(2023) 21 och COM(2020) 109).

⁽⁷⁾ De europeiska arbetsmarknadsparterna är de arbetsgivare och fackföreningar på EU-nivå som deltar i den europeiska sociala dialogen, i enlighet med artiklarna 154 och 155 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt. I ett meddelande från kommissionen 1993 fastställdes de kriterier som de europeiska arbetsmarknadsorganisationerna måste uppfylla (KOM(93) 600 slutlig). Kommissionen offentliggör regelbundet en förteckning över erkända europeiska arbetsmarknadsorganisationer. I september 2023 fanns 88 organisationer med i förteckningen.

Eftersom den sociala dialogen spelar en avgörande roll för att hantera arbetskrafts- och kompetensbristen, är toppmötet i Val Duchesse rimligen bara början på en ihållande och resultatinriktad process för att ta itu med dessa utmaningar.

Kommissionen gör därför följande:

- Kommer att tillhandahålla finansiering för att arbetsmarknadens parter ska kunna arbeta mer mot arbetskrafts- och kompetensbristen ⁽⁸⁾.
- Uppmanar arbetsmarknadens parter att lämna in operativa projekt som kan åtgärda befintlig och förväntad brist.
- Uppmanar arbetsmarknadens parter att rikta in sina insatser i den sociala dialogen på just de sektorer där behoven är som störst.

Med utgångspunkt i den ovannämnda ESDE-analysen och återkopplingen från arbetsmarknadens parter omfattar denna handlingsplan **följande centrala politiska handlingsområden** på EU-nivå samt nationell, regional och social nivå:

1. Stödja underrepresenterade personers **aktivering** på arbetsmarknaden.
 2. Tillhandahålla stöd till **kompetens** och **utbildning**.
 3. Förbättra **arbetsvillkoren**.
 4. Förbättra den **rättvisa rörligheten för arbetskraften och mobiliteten i utbildningssyfte inom EU**.
 5. **Locka talanger** från länder **utanför EU**.
- 3. CENTRALA POLITISKA HANDLINGSOMRÅDEN FÖR ATT BEMÖTA ARBETSKRAFTS- OCH KOMPETENSBRIST**

3.1. Stödja underrepresenterade personers aktivering på arbetsmarknaden

Ökat deltagande på arbetsmarknaden är avgörande för att komma tillrätta med bristen på arbetskraft. Trots att sysselsättningsgraden fortsatt att förbättras i EU finns det kvar en avsevärd potential som står outnyttjad utanför arbetsmarknaden. Sammanlagt är det 21 % av dagens befolkning i åldern 20–64 år som fortfarande är inaktiv ⁽⁹⁾. Deltagandet på arbetsmarknaden kan öka ytterligare om man fokuserar på de befolkningsgrupper som just nu är underrepresenterade på arbetsmarknaden, främst i landsbygds- och kustområden, avlägset belägna områden och de yttersta randområdena ⁽¹⁰⁾. Dit hör kvinnor, lågutbildade arbetstagare (dvs. personer med gymnasieutbildning eller lägre utbildning), äldre arbetstagare, ungdomar, personer med migrantbakgrund ⁽¹¹⁾ eller minoritetsbakgrund i fråga om ras eller etnicitet, samt personer med funktionsnedsättning. Den outnyttjade potentialen är som högst för de tre första av dessa grupper. Om deras arbetskraftsdeltagande i EU som helhet skulle öka till det i de tre medlemsstater som har

⁽⁸⁾ Genom budgetposterna för den sociala dialogen stöder kommissionen europeiska och nationella arbetsmarknadsparters projekt, då man varje år utlyser två öppna ansökningsomgångar om social dialog och informations- och utbildningsåtgärder för arbetstagare. I projekten kan arbetsmarknadens parter bygga upp kapacitet och utbyta kunskap på områden som rör arbetskrafts- och kompetensbrist.

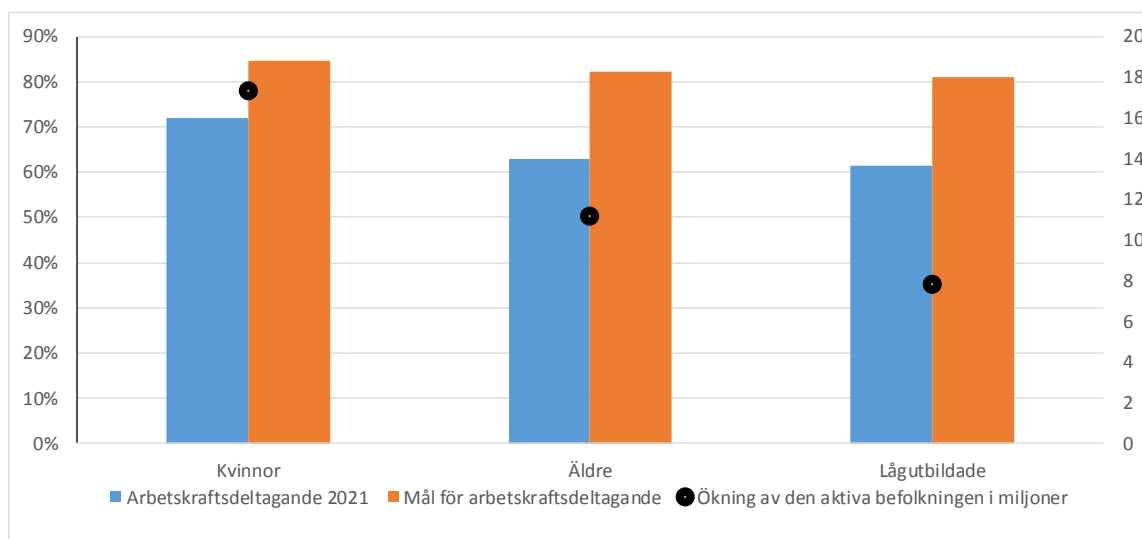
⁽⁹⁾ Inaktiva unga omfattar även dem som går en utbildning.

⁽¹⁰⁾ EU:s yttersta randområden lider av den högsta ungdomsarbetslösheten i EU och har särskilt höga nivåer av unga som varken arbetar eller studerar.

⁽¹¹⁾ Detta omfattar både tredjelandsmedborgare och medborgare i EU-medlemsstater som förut varit tredjelandsmedborgare, samt EU-medborgare med utlandsfödda föräldrar.

det högsta arbetskraftsdeltagandet för dessa grupper (diagram 1), skulle ytterligare 17, 13 respektive 11 miljoner människor från varje grupp komma in på arbetsmarknaden senast 2030 ⁽¹²⁾.

Figur 1: Kvinnor, äldre och lågkvalificerade arbetstagare utgör den största outnyttjade potentiella arbetskraften i EU



Källa: ESDE 2023.

Anmärkning: Målet för arbetskraftsdeltagande (vänster axel) är det genomsnittliga arbetskraftsdeltagandet i de tre medlemsstater som har högst sådant deltagande för var och en av dessa grupper. Ökningen av den aktiva befolkningen i hela EU (höger axel) visar den potentiella ytterligare antalet aktiva personer om målet för arbetskraftsdeltagande skulle uppnås.

De huvudsakliga hindren för sysselsättning varierar för respektive underrepresenterad grupp. Kvinnor har lägre sysselsättningsgrad och en betydligt högre andel deltidsanställningar än män, främst på grund av den ojämlika fördelningen av obetalt hushållsarbete och omsorgsansvar. Det finns också andra strukturella hinder, t.ex. bristen på förskoleverksamhet, barnomsorg ⁽¹³⁾ och långtidsvård till rimlig kostnad och av god kvalitet, som skulle göra det möjligt för föräldrar och personer med omsorgsansvar att arbeta heltid. Dessutom avskräcks de skattemässigt från att arbeta fler timmar. För personer med gymnasieutbildning eller lägre utbildning är hindren för sysselsättning bland annat avsaknad av lika möjligheter till inkluderande utbildning av god kvalitet, plus de stigande kompetenskravens effekter. Sysselsättningen för äldre arbetstagare påverkas ofta av stränga pensionsregler, av snabbt föränderliga kompetenskrav i kombination med ett lägre deltagande i utbildning, samt av arbetsvillkor som inte är anpassade till de särskilda behoven för denna grupp, bl.a. när det gäller arbetsmetoder och arbetsplatser. Ungdomar drabbas av segmentering av arbetsmarknaden och kännetecknas av att de oftare än andra har irreguljära eller tillfälliga anställningar. Personer med funktionsnedsättning drabbas av att det saknas anpassade arbetsplatser och inkluderande rekryteringsprocesser och

⁽¹²⁾ Europeiska kommissionen, *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023*, 2023 (inte översatt till svenska). Dessa siffror är inte kumulativa eftersom de tre grupperna går in i varandra. När det gäller kvinnor och lågutbildade drivs denna potential av deras relativt stora andel av befolkningen, medan den för äldre arbetstagare beror på den relativt stora skillnaden i arbetskraftsdeltagande jämfört med de länder som presterar bäst.

⁽¹³⁾ [Europeiska kommissionen, *Personalbrist inom förskoleverksamhet och barnomsorg*, policydokument, 2023.](#)

utbildning. För personer med migrantbakgrund eller minoritetsbakgrund i fråga om ras eller etnicitet är det kompetensglapp, otillräckliga färdigheter, språksvårigheter, diskriminering och dålig eller ingen tillgång till stödtjänster som gör det svårt för dem att integreras på arbetsmarknaden.

För att förbättra verksamhetsgraden krävs därför ett brett spektrum av specialanpassade riktlinjer för varje underrepresenterad grupp, med inriktning på de särskilda grundorsakerna. Det rör sig om åtgärder för att förbättra stödet och

Polen har planerat att skapa över 100 000 nya barnomsorgsplatser för barn under tre år, genom att kombinera stöd från faciliteten för återhämtning och resiliens och ESF+.

Ett exempel på när faciliteten för återhämtning och resiliens finansierar underrepresenterade grupperns aktivering på arbetsmarknaden är det **italienska** ”programmet för arbetstagares garanterade anställbarhet” (*GOL*). Det förväntas stödja 3 000 000 mottagare, med fokus på kvinnor, långtidsarbetslösa, personer med funktionsnedsättning eller personer under 30 eller över 55 år, som bör utgöra minst 75 % av dem

incitamenten att arbeta, till exempel reformer av den aktiva arbetsmarknadspolitiken, skattereformer som minskar skatteken (¹⁴) för andraförsörjare och för låginkomsttagare (¹⁵), bidragsreformer som stimulerar mer till integration på arbetsmarknaden, eller reformer av pensionssystemen (¹⁶). Aktiveringsåtgärderna bör kompletteras med möjliggörande åtgärder som ger effektiv tillgång till förskoleverksamhet, barnomsorg och långtidsvård av god kvalitet och till rimlig kostnad.

Flera EU-initiativ har redan antagits och håller på att genomföras.

Jämställdhetsstrategin (¹⁷) innefattar åtgärder för kvinnors ökade deltagande på arbetsmarknaden, med inriktning på områden som att minska löneklyftan mellan kvinnor och män, att främja lika utnyttjande av

föräldraledighet och flexibla arbetsformer, samt förskoleverksamhet, barnomsorg och långtidsvård av god kvalitet och att bekämpa könsstereotyper. Ungdomsgarantin (¹⁸) och ALMA-initiativet (¹⁹) är inriktade på ungdomsarbetslöshet. Sysselsättningspaketet för personer med funktionsnedsättning (²⁰) är inriktat på att hjälpa dessa att klara sig bättre på arbetsmarknaden, och handlingsplanen för integration och inkludering 2021–2027 (²¹) är tänkt att förbättra sysselsättningsutsikterna för personer med invandrarbakgrund. En omfattande översikt över pågående initiativ finns i bilagan.

(¹⁴) Skatteken anger arbetsgivarnas och arbetstagarnas skatte- och avgiftsbörda.

(¹⁵) Europeiska kommissionen, *Annual Report on Taxation 2023*, 2023.

(¹⁶) Europeiska planeringsterminen 2023: landsspecifika rekommendationer/kommissionens rekommendationer, generaldirektoratet för ekonomi och finans, 24 maj 2023.

(¹⁷) Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén *En jämlikhetsunion: jämställdhetsstrategi för 2020–2025*, COM/2020/152 final, som ingår i [jämlikhetsunionens strategier](#).

(¹⁸) Rådets rekommendation av den 30 oktober 2020 om en väg till jobb – en förstärkt ungdomsgaranti och om ersättande av rådets rekommendation av den 22 april 2013 om att inrätta en ungdomsgaranti (2020/C 372/01) (EUT C 372, 4.11.2020, s. 1).

(¹⁹) Se *Alma: ett initiativ för aktiv inkludering av unga* – Sysselsättning, socialpolitik och inkludering – Europeiska kommissionen (europa.eu).

(²⁰) Kommissionens meddelande *En jämlikhetsunion: EU:s strategi för rättigheter för personer med funktionsnedsättning 2021–2030*, COM/2021/101.

(²¹) Kommissionens meddelande *Handlingsplan för integration och inkludering för 2021–2027*, COM/2020/758.

Sysselsättning och aktiva arbetsmarknadsåtgärder är också en viktig aspekt i medlemsstaternas planer för återhämtning och resiliens och i Europeiska socialfonden+ (ESF+). Att ungdomar snabbare ska komma in på arbetsmarknaden är något som de allra flesta medlemsstaterna har med i sina åtaganden att genomföra den förstärkta ungdomsgarantin. För att möjliggöra ökad aktivering av kvinnor planerar dessutom många medlemsstater betydande satsningar på förskoleverksamhet och barnomsorg, och flera medlemsstater ger också stöd till att personer med invandrarbakgrund ska kunna aktiveras på arbetsmarknaden. Dessutom stärker flera medlemsstater de offentliga arbetsförmedlingarnas kapacitet och reformerar genomförandet av aktiva arbetsmarknadsåtgärder genom instrumentet för tekniskt stöd ⁽²²⁾.

EU:s överordnade mål att minst 78 % av befolkningen i arbetsför ålder ska vara sysselsatt senast 2030 är inom räckhåll, men det krävs ytterligare åtgärder på alla nivåer för att aktivera underrepresenterade grupper och om möjligt rentav överskrida målet.

Kommissionen kommer därför att göra följande:

- Finansiera projekt om att **undanröja långtidsarbetslösheten** ⁽²³⁾, inom ESF+:s del för sysselsättning och social innovation, och bedöma dessa projekts starka och svaga sidor i syfte att sprida bästa praxis i hela EU.
- Finansiera projekt om **aktivering och kompetensutveckling** för unga som varken arbetar eller studerar, inom ESF+:s del för sysselsättning och social innovation.
- Finansiera projekt om att främja **flerpartsinitiativ för integration av migranter** på arbetsmarknaden, inom ramen för asyl-, migrations- och integrationsfondens (Amif) tematiska del.
- Studera **orsakerna till ofrivillig deltidsanställning** för att få en bättre uppfattning om vad som hindrar ofrivilliga deltidsarbetare, särskilt kvinnor, från att arbeta heltid, och utforska möjligheten till EU-åtgärder.
- **Analysera nationella strategier för sjukfrånvaro** och studera hur de påverkar arbetstagarnas hälsa och produktivitet, för att identifiera bästa praxis för arbetstagare och företag så att det bl.a. kan bli lättare att gradvis återgå till verksamheten efter längre sjukfrånvaro.
- Utvärdera **effekterna av pensionsreformer** som inför fler **möjligheter till flexibel pension** och till att kombinera pensionsinkomster med en lön, i syfte att uppmuntra äldre arbetstagare att delta mer på arbetsmarknaden och därmed främja ett mer aktivt och hälsosamt åldrande.

Kommissionen uppmanar medlemsstaterna att göra följande:

⁽²²⁾ Det instrumentet är fortfarande tillgängligt på medlemsstaternas begäran. Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2021/240 av den 10 februari 2021 om inrättande av ett instrument för tekniskt stöd (EUT L 57, 18.2.2021, s. 1).

⁽²³⁾ I projekt för att undanröja långtidsarbetslösheten bekämpas denna arbetslöshet genom att man genomför målinriktade strategier, bl.a. skapande av arbetstillfällen, arbetsgaranti och nätverk för gemenskapsstöd för att säkerställa hållbara sysselsättningsmöjligheter för alla personer, särskilt äldre, inom målgruppen eller målregionen.

- **Fullt ut genomföra de EU-initiativ** som syftar till att aktivera underrepresenterade grupper, särskilt den förstärkta ungdomsgarantin, rådets rekommendation om förskoleverksamhet och barnomsorg ⁽²⁴⁾, rådets rekommendation om långtidsarbetslösa integration på arbetsmarknaden, strategin för rättigheter för personer med funktionsnedsättning (2021–2030) ⁽²⁵⁾, rådets rekommendation om tillräcklig minimiinkomst som säkerställer aktiv inkludering ⁽²⁶⁾, EU:s handlingsplan för integration och inkludering samt rådets rekommendation om romers jämlikhet, inkludering och delaktighet ⁽²⁷⁾.
- **Säkerställa bättre samordning mellan ministerier och offentliga arbetsförmedlingar**, däribland förbättrad datainsamling, bättre målinriktning och förebyggande åtgärder för att göra aktiveringsåtgärderna mer ändamålsenliga.
- **Driva skattereformer** som minskar skatteken för andraförsörjare och låginkomsttagare och, mer allmänt, ställer om skatterna från arbete till andra inkomstkällor.
- **Driva bidragsreformer** som åtgärdar inaktivitetssluckor och ger tillräckligt stöd till dem som kan arbeta så att de gradvis kan återgå till arbetsmarknaden.

Kommissionen välkomnar arbetsmarknadens parter avsikt att göra följande:

- Säkerställa att **arbetsplatserna är toleranta, välkomnande och tillgängliga för alla** oavsett kön, ålder, nationalitet och andra personliga omständigheter ⁽²⁸⁾.
- **Främja kollektivförhandlingar** för att hitta anpassade lösningar så det blir lättare att **anställa äldre arbetstagare** ⁽²⁹⁾.
- **Stärka samarbetet mellan privata och offentliga arbetsförmedlingar** så att jobbmatchningen blir bättre i hela EU ⁽³⁰⁾.
- Gynna **entreprenörskap** ⁽³¹⁾, genom att främja kompetens ⁽³²⁾ och stödja framtida entreprenörer med att skapa företag, framför allt genom att uppmuntra kvinnor och personer med invandrabakgrund att bli företagare ⁽³³⁾.

⁽²⁴⁾ Rådets rekommendation av den 8 december 2022 om förskoleverksamhet och barnomsorg: Barcelonamålen för 2030 (2022/C 484/01). Se även rådets rekommendation av den 22 maj 2019 om förskoleverksamhet och barnomsorg av hög kvalitet (2019/C 189/02).

⁽²⁵⁾ Meddelandet *En jämlikhetsunion: EU:s strategi för rättigheter för personer med funktionsnedsättning 2021–2030* (COM/2021/101).

⁽²⁶⁾ Rådets rekommendation av den 30 januari 2023 om tillräcklig minimiinkomst som säkerställer aktiv inkludering (2023/C 41/01).

⁽²⁷⁾ Rådets rekommendation av den 12 mars 2021 om romers jämlikhet, inkludering och delaktighet (2021/C 93/01).

⁽²⁸⁾ Den europeiska träbearbetningsindustrins sammanslutning (CEI-Bois), *Hotels, Restaurants and Cafés in Europe* (HOTREC), Europeiska fackliga samorganisationens utbildningskommitté (EFSU), *European Federation of Education Employers* (EFEE).

⁽²⁹⁾ SMEunited.

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

⁽³¹⁾ Arbetsgivargruppen i den europeiska kemiindustrin (ECEG).

⁽³²⁾ HOTREC.

⁽³³⁾ SMEunited.

- **Aktivera underrepresenterade grupper** genom att stödja mångfald, jämlikhet, inkludering och icke-diskriminering ⁽³⁴⁾.
- På sektorsnivå genomföra och ytterligare lyfta fram det autonoma avtalet om **kvinnor i järnvägssektorn** för att ta itu med skillnaderna mellan kvinnor och män i arbetsstyrkan inom järnvägen ⁽³⁵⁾.

3.2. Tillhandahålla stöd till kompetens och utbildning

Kompetensbrist rapporteras av företag i alla storlekar och i alla sektorer i EU:s ekonomi, och är särskilt utmanande för små och medelstora företag. I en Eurofound-undersökning ⁽³⁶⁾ svarade många EU-företag att minst 60 % av deras nyanställda inte hade den kompetens som krävdes. I en Eurobarometer nyligen ⁽³⁷⁾ förklarade dessutom nästan fyra av fem små och medelstora företag att de har svårt att hitta arbetstagare med rätt kompetens, och mer än hälften tyckte det var svårt att behålla kvalificerade arbetstagare.

Bristen på kompetens förväntas tillta i och med att sysselsättningen ökar och det behövs nya arbetsuppgifter till följd av den gröna och digitala omställningen, och även på områden där EU behöver bygga upp motståndskraft och säkra sitt öppna strategiska oberoende. Till 2030 förväntas det skapas 3,5 miljoner ⁽³⁸⁾ nya arbetstillfällen i sektorerna för förnybar energi ⁽³⁹⁾. Övergången till den cirkulära ekonomin kommer också att påverka arbetsmarknaderna i olika sektorer ⁽⁴⁰⁾, och kompetensutveckling är nyckeln till att stödja alla sektorer i den blå ekonomin. Kompetensbristen på dessa områden kan hämma tillväxten inom sektorn för ren energiteknik ⁽⁴¹⁾. På det digitala området kommer den ökade användningen av avancerad teknik som artificiell intelligens (AI) och stordata, plus de tilltagande cybersäkerhetsriskerna, att öka behovet av kompetensutveckling ⁽⁴²⁾. Redan nu märker omkring 63 % av de företag i EU som försöker rekrytera specialister inom informations- och kommunikationsteknik (IKT) att det är svårt att tillsätta dessa lediga platser ⁽⁴³⁾, och efterfrågan på dem väntas mer än fördubblas fram

⁽³⁴⁾ *Confederation of European Security Services (CoESS)* och *Union Network International (UNI) Europa*, så som anges i deras gemensamma uttalande om ”mångfald, jämlikhet, inkludering och icke-diskriminering”.

⁽³⁵⁾ Europeiska järnvägsgemenskapen (CER) och Europeiska transportarbetarfederationen (ETF).

⁽³⁶⁾ Eurofound, Europeiska företagsundersökningen 2019.

⁽³⁷⁾ Flash Eurobarometer FL529: *European Year of Skills – Skills shortages, recruitment and retention strategies in small and medium-sized enterprises*, 2023 (inte översatt till svenska).

⁽³⁸⁾ Rapport från kommissionen till Europaparlamentet och rådet *Läget för konkurrenskraften hos ren energiteknik* (COM/2023/652 final).

⁽³⁹⁾ Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, Europeiska rådet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén *Planen REPowerEU* (COM(2022) 230 final).

⁽⁴⁰⁾ *Impacts of circular economy policies on the labour market*, Europeiska unionens publikationsbyrå.

⁽⁴¹⁾ Rapport från kommissionen till Europaparlamentet och rådet *Läget för konkurrenskraften hos ren energiteknik* (COM/2023/652 final).

⁽⁴²⁾ Investeringar i dessa färdigheter främjas av kommissionens förslag till rättsakt om artificiell intelligens, det politiska programmet för det digitala decenniet 2030, kommissionens meddelande *Minska kompetensbristen på cybersäkerhetsområdet för att främja EU:s konkurrenskraft, tillväxt och resiliens*, rådets rekommendation om att förbättra utbudet av digitala färdigheter och kompetenser i utbildningen, programmet för ett digitalt Europa, paketet för AI-innovation och några av projekten för yrkeskunskapscentrum.

⁽⁴³⁾ EU-undersökning av IKT-användning och e-handel i företagen.

till 2030 ⁽⁴⁴⁾). Försvarsindustrin, som är avgörande för EU:s säkerhet och välbefinnande på lång sikt, påverkas också av bristen på arbetskraft och kompetens, som också kan öka i framtiden på grund av att det investeras för lite i nya försvarsprogram och det behöver lockas fler unga talanger ⁽⁴⁵⁾).

Den ökande andelen ungdomar med mycket låg grundkompetens visar tydligt risken för framtida kompetensbrist. Storskaliga internationella undersökningar, t.ex. programmet för internationell bedömning av studenter, ger starka indikationer på att ungdomar i allt högre grad saknar grundläggande färdigheter i läs- och skrivkunskaper, matematik och naturvetenskap. Samtidigt minskar andelen ungdomar med hög prestationsnivå ⁽⁴⁶⁾. Personer med mycket låga grundläggande färdigheter kommer att ställas inför stora utmaningar när de kommer ut på arbetsmarknaden, p.g.a. sin begränsade anställbarhet. Genom att få utbildningssystemen att uppnå bättre resultat kan man förhindra kompetensbrist i framtiden. Att hantera den växande bristen på behöriga lärare blir centralt, även för att bevara grundläggande färdigheter och utbildningsresultat.

Inom ramen för det europeiska området för utbildning ⁽⁴⁷⁾ verkar EU för att utveckla inkluderande utbildning av hög kvalitet, med lika möjligheter och från tidig ålder, i linje med den första principen i den europeiska pelaren för sociala rättigheter. Utbildningsutgifterna är kopplade till hög avkastning, särskilt när de kombineras med reformer som gör utbildningssystemen mer flexibla och anpassade till arbetsmarknadens behov ⁽⁴⁸⁾. Grundläggande utbildning och fortbildning bör ge de färdigheter som krävs för ett föränderligt arbetsliv med idel tekniska förändringar och automatisering – t.ex. digital, entreprenörsinriktad, social, grön och medborgerlig kompetens. Om man förbättrar samarbetet mellan gymnasieutbildning och högre utbildning, inklusive yrkesutbildning, och arbetsmarknadens aktörer blir utbildning mer relevant på arbetsmarknaden.

Under hela yrkeskarriären är det avgörande att arbetsstyrkan fortbildar sig för att tillgodose de föränderliga kompetensbehoven. Därför har medlemsstaterna åtagit sig att vidta åtgärder för att uppnå det överordnade målet om vuxenutbildning i handlingsplanen för den europeiska pelaren för sociala rättigheter ⁽⁴⁹⁾, som är att minst 60 % av alla vuxna ska delta i utbildning varje år senast 2030.

Det finns redan flera EU-initiativ för att bekämpa kompetensbristen, men det behövs mer stöd för att genomföra dem, bl.a. med en sektoriell strategi. Den europeiska

⁽⁴⁴⁾ Europeiska kommissionen, *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023*, 2023 (inte översatt till svenska).

⁽⁴⁵⁾ Gemensamt meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, Europeiska rådet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén *A new European Defence Industrial Strategy* (JOIN(2024) 10 final) (inte översatt till svenska).

⁽⁴⁶⁾ Enligt de senaste uppgifterna i Pisa gick andelen unga (15 år) med mycket låg nivå av dessa grundläggande färdigheter upp från 22,9 % 2018 till 29,5 % 2022 för matematik (<https://www.oecd.org/publication/pisa-2022-results/>).

⁽⁴⁷⁾ Kommissionens meddelande om att förverkliga det europeiska området för utbildning senast 2025 (COM(2020) 625 final) och rådets resolution av den 26 februari 2021 om en strategisk ram för det europeiska utbildningssamarbetet inför och bortom ett europeiskt område för utbildning (2021–2030), 2021/C 66/01.

⁽⁴⁸⁾ Europeiska kommissionen, generaldirektoratet för utbildning, ungdom, idrott och kultur, *European Expert Network on Economics of Education*, Algan, Y., Brunello, G., Goreichy, E., Hristova, A., ”Boosting social and economic resilience in Europe by investing in education”, *EENEE Analytical Report No. 42*, Europeiska unionens publikationsbyrå, Luxemburg, 2021.

⁽⁴⁹⁾ Kommissionens meddelande *En europeisk pelare för sociala rättigheter* (COM(2021) 102).

kompetensagendan⁽⁵⁰⁾ är EU:s strategiska ram för att ta itu med behovet av kompetensutveckling och omskolning. Där har det inletts tolv åtgärder för att gå vidare med den digitala och gröna omställningen, gynna en rättvis återhämtning, säkerställa konkurrenskraft och stärka motståndskraften. De finns alla redan på plats, däribland initiativen om individuella utbildningskonton⁽⁵¹⁾, om mikromeriter⁽⁵²⁾, om kompetensutvecklingsvägar för lågutbildade vuxna⁽⁵³⁾ och om yrkesutbildning⁽⁵⁴⁾. I meddelandet *Utnyttja talangen i Europas regioner*⁽⁵⁵⁾ föreslås en politisk ram som syftar till att göra alla regioner attraktiva, bl.a. genom kompetenshöjning och omskolning. Därmed tar man itu med det utmanande fenomenet ”kompetensflykt” som vissa av Europas regioner är drabbade av. Fokus bör nu ligga på att genomföra initiativen, för att kunna ta sig an den befintliga kompetensbristen med hjälp av dem. I kompetenspakten har det inrättats 20 sektoriella partnerskap med löftet att kompetensutveckla över 10 miljoner personer. Det är nödvändigt att se till att de befintliga åtagandena genomförs ändamålsenligt, bl.a. genom att anslå tillräckliga ekonomiska resurser till dessa program, samtidigt som man fortsätter att främja ytterligare engagemang. Flera EU-kompetensakademier har inrättats för att ta itu med särskilda kompetensbrister i vissa nyckelsektorer. Den europeiska batterialliansens akademi⁽⁵⁶⁾, som finansieras av ESF+, har redan gett utbildning direkt till omkring 50 000 arbetstagare, och mer än 100 000 har kunnat utnyttja den indirekt. Ytterligare kompetensakademier, t.ex. den för cyberkompetens, den för ett nytt europeiskt Bauhaus för byggsektorn och de som inrättats till följd av rättsakten om nettonollindustri⁽⁵⁷⁾, kommer att bidra till storskaliga utbildningsinsatser för den dubbla omställningen, särskilt på områden som rör bl.a. vätgas, solenergi, råvaror och vindkraft. Det pågående Europaåret för kompetens belyser hur alla dessa åtgärder kan motverka bristen på arbetskraft och kompetens.

⁽⁵⁰⁾ Kommissionens meddelande av den 1 juli 2020 *Den europeiska kompetensagendan för hållbar konkurrenskraft, social rättvisa och motståndskraft* (COM(2020) 0274 final).

⁽⁵¹⁾ Rådets rekommendation av den 16 juni 2022 om individuella utbildningskonton (2022/C 243/03).

⁽⁵²⁾ Rådets rekommendation av den 16 juni 2022 om en europeisk strategi för mikromeriter för livslångt lärande och anställbarhet (2022/C 243/02).

⁽⁵³⁾ Rådets rekommendation av den 19 december 2016 om kompetenshöjningsvägar: nya möjligheter för vuxna (2016/C 484/01).

⁽⁵⁴⁾ Rådets rekommendation av den 24 november 2020 om yrkesutbildning för hållbar konkurrenskraft, social rättvisa och motståndskraft (2020/C 417/01).

⁽⁵⁵⁾ Kommissionens meddelande *Utnyttja talangen i Europas regioner* (COM/2023/32 final).

⁽⁵⁶⁾ Den europeiska batterialliansen lanserades i oktober 2017 av Europeiska kommissionen i syfte att göra EU världsledande på hållbar batteriteknik. Alliansen, som samordnas av Europeiska institutet för innovation och teknik (EIT), har 700 medlemmar från industrin. Den europeiska batterialliansens akademi inrättades inom ramen för alliansen för att ta itu med kompetensbristen i den europeiska batterivärdekedjan, och förväntas utbilda 800 000 arbetstagare senast 2025. EIT kommer även att förvalta Europeiska solenergiakademin, som ska lanseras 2024. Genom EIT Campus konsolideras utbudet av utbildningsinitiativ till en enda kontaktpunkt, och där erbjuds flexibla utbildningsvägar för kompetensutveckling för studerande och företag.

⁽⁵⁷⁾ Förslag till Europaparlamentets och rådets förordning om inrättande av en åtgärdsram för att stärka Europas ekosystem för tillverkning av nettonollteknikprodukter (rättsakt om nettonollindustrin) (COM/2023/161 final).

De kompetensutvecklingsåtgärder som finansieras genom faciliteten för återhämtning och resiliens och ESF+ i **Grekland** kommer bl.a. att gynna digital och grön kompetens för över en halv miljon stödmottagare. Investeringen har föregåtts av en reform av systemet för livslångt lärande, så att den utbildning som erbjuds ska vara relevant på arbetsmarknaden.

I sin återhämtnings- och resiliensplan har **Lettland** startat individuella utbildningskonton som redan ger stöd åt 3 500 vuxna.

Portugal har hjälpt minst 100 000 vuxna att höja sina

Att förbättra datainsamlingen om arbetskrafts- och kompetensbrist är avgörande för en bättre politik. De huvudsakliga källorna till uppgifter om arbetskrafts- och kompetensbrist på EU-nivå är statistiken över lediga platser från Eurostat och källor som bygger på enkäter, såsom EU:s konjunkturundersökningar, undersökningar från europeiska arbetsförmedlingar (Eures), undersökningar om kompetensbrist och prognoser från Cedefop samt nya datakällor som Eurostats "Web Intelligence Hub" (webbunderrättelsehubb) ⁽⁵⁸⁾. Trots detta behövs det fler insatser med samordnade åtgärder för att förbättra tillgången till uppgifter och omfattningen av dem, däribland uppgifterna om de demografiska förändringarna.

Medlemsstaternas politik och investeringar för att komma till rätta med arbetskrafts-

och kompetensbristen får betydande stöd från EU:s budget (65 miljarder euro). I synnerhet ESF+ ger stöd till yrkesutbildning, lärlingsutbildning, livslångt lärande och karriäromställningar. Faciliteten för återhämtning och resiliens stöder medlemsstaternas reformer och investeringar inom utbildning och kompetens i vid bemärkelse, till exempel genom reformer för att förbättra kompetensinventering, utveckling och styrning, däribland erkännande av kvalifikationer. Dessutom finns det tekniskt stöd för nationella reformer för att förbättra kvaliteten på vuxenutbildningen och finansieringen av den.

Trots de många initiativen från EU, medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter måste genomförandet trappas upp och EU-finansieringens potential utnyttjas bättre om det ska gå att uppnå EU:s mål att minst 60 % av alla vuxna ska delta i utbildning varje år senast 2030, och förverkliga princip 1 i pelaren för sociala rättigheter, om utbildning och livslångt lärande.

Kommissionen kommer därför att göra följande:

- **Verka för att upprätta och genomföra nya branschspecifika och regionala kompetenspartnerskap** inom ramen för kompetenspaktens ⁽⁵⁹⁾, och stödja igångsättningen av alla **kompetensakademier** inom nettonollteknik och it-kompetens och påskynda arbetet inom dem, även via **allianserna inom strategin för branschsamverkan kring kompetens**. Kommissionen kommer också att bistå med stödtjänster till paktens medlemmar, med information om vad det finns för finansiering för kompetenshöjning och omskolning.

⁽⁵⁸⁾ Eurostats [statistik över lediga platser](#), [Web Intelligence Hub](#) och [Skills OVATE](#).

⁽⁵⁹⁾ Här uppmanas medlemsstaterna att lansera nationella eller regionala kompetenspakter inom jordbruksbaserade livsmedel, för att främja genomförandet av den strategi för kompetenshöjning och omskolning på EU-nivå som utvecklats genom det storskaliga partnerskapet. Detta för att rikta in verktygen på bästa sätt och anpassa dem efter jordbrukssektorns lokala särdrag.

- Samfinansiera **fler yrkeskunskapscentrum** ⁽⁶⁰⁾, med ett mål på minst 100 projekt fram till 2027, för att stödja europeiska och regionala strategier för utveckling, innovation och smart specialisering.
- Arbeta tillsammans med medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter för att 2025 anta en **ny förklaring om yrkesutbildning** inom ramen för Köpenhamnsprocessen ⁽⁶¹⁾, så att politiska åtgärder och reformer inom yrkesutbildningen ytterligare anpassas till den nya utvecklingen på arbetsmarknaden och effekterna av teknisk utveckling som artificiell intelligens.
- **Förbättra kompetensinventeringen och datainsamlingen** i nära samordning med EU:s byråer (Eurofound, Europeiska arbetsmyndigheten och Cedefop) för att göra den harmoniserade och jämförbara information som finns om arbetskrafts- och kompetensbrist på EU-nivå mer omfattande.

Kommissionen uppmanar medlemsstaterna att göra följande:

- Fullt ut **genomföra initiativen i den europeiska kompetensagendan** i samarbete med arbetsmarknadens parter och berörda aktörer, och verka för en sektoriell strategi som tar itu med EU:s mest akuta brister. Medlemsstaterna bör särskilt inrätta system för att ge vuxna individuella utbildningskonton, stödja utvecklingen, genomförandet och erkännandet av mikromeriter, verkställa de nationella genomförandeplanerna efter rådets rekommendation om yrkesutbildning 2020, åtgärda de brister som lyfts fram i utvärderingsrapporten ⁽⁶²⁾ om rådets rekommendation om kompetenshöjningsvägar, samt genomföra rådets rekommendationer om digital utbildning.
- Stödja genomförandet av **kompetenspartnerskap** inom ramen för kompetenspakten och införandet av **kompetensakademier** för nettonollindustrin, bl.a. genom att tillhandahålla tillräcklig finansiering.
- Utveckla och genomföra övergripande och skräddarsydda **nationella kompetensstrategier** som involverar relevanta berörda parter, däribland arbetsmarknadens parter, och är anpassade till nationella förhållanden.
- **Ta fram arbetsmarknadsanalyser**, kompetensinventering och prognoser samt använda de insikter som de ger för att se över läroplanerna, med fokus på sektorer med kompetensbrist.
- **Anpassa läroplanerna** för grundläggande utbildning så att de stärker de färdigheter och kompetenser som ger studenterna möjlighet att bättre **tillgodose arbetsmarknadens behov**, med stöd från kommissionen för att underlätta utbyte och spridning av god praxis, uppföljning av utexaminerade och, i samförstånd med medlemsstaterna, övervakning av nationella reformer ⁽⁶³⁾.

⁽⁶⁰⁾ Yrkeskunskapscentrum bildas av nätverk av partner som utvecklar lokala "kompetensekosystem" där de ger unga och vuxna högkvalitativa yrkeskunskaper. De bidrar till regional utveckling, innovation, industrikluster, strategier för smart specialisering och social inkludering.

⁽⁶¹⁾ I Köpenhamnsförklaringen från 2002 lanserades den europeiska strategin för fördjupat samarbete inom yrkesutbildningen, vanligen kallad "Köpenhamnsprocessen". Köpenhamnsprocessen utgör en trepartsplattform för att intensifiera, komplettera och genomföra EU:s yrkesutbildningspolitik genom en rad förklaringar. Den som gäller just nu, Osnabrückdeklarationen, löper ut i slutet av 2025.

⁽⁶²⁾ Rapport från kommissionen till rådet *Utvärdering av rådets rekommendation av den 19 december 2016 om kompetenshöjningsvägar: nya möjligheter för vuxna* (COM(2023) 439).

⁽⁶³⁾ Exempelvis i samband med Learning Lab.

Kommissionen välkomnar arbetsmarknadens parter avsikt att göra följande:

- **Utarbeta och genomföra åtgärder för att främja kompetenshöjning och omskolning inom ramen för den sociala dialogen** ⁽⁶⁴⁾, stödja erkännande av färdigheter och hjälpa till att identifiera kompetensbrister ⁽⁶⁵⁾ med hjälp av informationen och kompetensinventeringen från de åtgärderna.
- Bidra till att **uppdatera yrkesutbildningens läroplaner och kvalifikationer** och anpassa utbildningsutbudet till arbetsmarknadens kompetensbehov, med hjälp av den kompetensinventering och information som står till deras förfogande ⁽⁶⁶⁾.
- Stödja **lärlingsutbildning** ⁽⁶⁷⁾ och partnerskap mellan yrkesutbildningsanordnare och arbetsgivare ⁽⁶⁸⁾, **stärka yrkesutbildningsramarna** genom att inrätta sektorsspecifika utbildningscentrum ⁽⁶⁹⁾, stödja handledning, mentorskap, ömsesidigt lärande och entreprenörskap ⁽⁷⁰⁾ och främja utveckling av framtidssäkra, gröna och digitala färdigheter ⁽⁷¹⁾.
- På sektorsnivå samarbeta ytterligare om mikromeriter och **utbilda personal inom långtidsvård** om hur man tillhandahåller mer personcentrerad vård och om de färdigheter som krävs för att digitalisera tjänster som är beroende av projektet ”Care4Skills” ⁽⁷²⁾.
- Lägga fram ett **gemensamt uttalande** där man **tar upp kompetens- och arbetskraftsbrist** och använder det europeiska nätverket för offentliga arbetsförmedlingar som ett forum för dialog, ömsesidigt lärande och riktmärkning av strategier för att ta itu med kompetens- och arbetsmarknadsglapp senast i slutet av första kvartalet 2024 ⁽⁷³⁾.
- Använda social dialog och kollektivförhandlingar för att ta itu med bristen på kompetens och arbetskraft inom hotell- och restaurangsektorn, genom att förhandla om anställningsvillkor, främja utbildning och tillhandahålla en skyddande ram för rörligheten för migrantarbetstagare från tredjeländer ⁽⁷⁴⁾.
- **Ytterligare utnyttja EU:s finansieringsmöjligheter** till att stödja kompetensutveckling och omskolning ⁽⁷⁵⁾.

⁽⁶⁴⁾ *Retail, Wholesale and International Trade Representation to the EU* (EuroCommerce), den europeiska arbetsgivarorganisationen för metall-, ingenjör- och teknikindustrin (CEEMET).

⁽⁶⁵⁾ HOTREC.

⁽⁶⁶⁾ ECEG.

⁽⁶⁷⁾ HOTREC.

⁽⁶⁸⁾ SMEunited, CEI-Bois.

⁽⁶⁹⁾ CoESS.

⁽⁷⁰⁾ HOTREC, SMEunited.

⁽⁷¹⁾ *SIGI Europe*, ECEG, *European Barge Union* och *European Skippers Organisation*, *ETF in Maritime and Inland Waterways*.

⁽⁷²⁾ Projekt som ingår i kompetenspakten. Gemensamt åtagande från *Federation of European Social Employers* (FESE) och Europeiska federationen för offentliganställdas förbund (Epsu).

⁽⁷³⁾ UNI-Europa och WEC.

⁽⁷⁴⁾ HOTREC och Europeiska förbundet av fackföreningar inom livsmedel, jordbruk och turism (Effat).

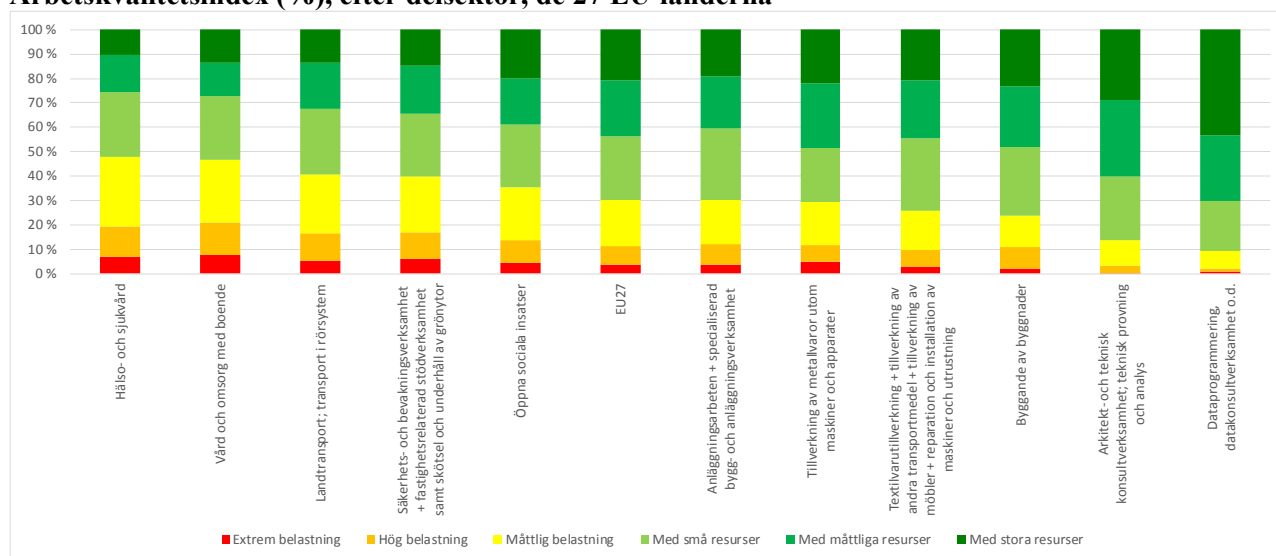
⁽⁷⁵⁾ ECEG, gemensamt åtagande från FESE och Epsu.

3.3. Förbättra arbetsvillkoren

Att verka för rättvisa arbetsvillkor kan råda bot på arbetskraftsbrist i vissa sektorer eller yrken. Detta gäller särskilt vissa yrken som kräver fler manuella färdigheter och lägre utbildningsnivåer, eller dem med högre arbetsmiljörisker, som kännetecknas av hög arbetsbelastning ⁽⁷⁶⁾ och/eller låga löner ⁽⁷⁷⁾.

Tillräckliga löner, inklusive minimilöner, kan bidra till att minska arbetskraftsbristen inom vissa sektorer, även med hänsyn till levnadskostnaderna och balansen mellan tillgång och efterfrågan på arbetskraft på olika geografiska platser. **Hälsa och säkerhet** på arbetsplatsen, anpassade arbetsplatser, **möjligheter till fortbildning och karriärutveckling**, tillgång till ett fullgott socialt skydd, en lämplig balans mellan arbete och privatliv, inbegripet **rätten att inte vara uppkopplad**, samt att börja använda flexibla arbetsformer – allt detta spelar en roll för att förbättra kvaliteten på arbetet och kan därmed bidra till att minska bristen på arbetskraft. Minskad **arbetsbelastning** kan även göra det lättare att locka till sig och behålla arbetstagare i vissa sektorer (figur 2).

Figur 2 – Arbetsbelastningen var som högst för arbetstagare inom hälso- och sjukvård, vård och omsorg med boende och transport
Arbetskvalitetsindex (%), efter delsektor, de 27 EU-länderna



Källa: Europeiska kommissionen, *Employment and Social Developments in Europe 2023*, 2023, på grundval av Eurofound's europeiska telefonundersökning om arbetsvillkor 2021.

Hur arbetsvillkoren påverkar arbetskraftsbristen varierar mellan sektorer och platser, vilket kräver en strategi som motsvarar de aktuella utmaningarna. Enligt Eurofound har över 40 % av lokalvårdarna, kockarna och vårdarna, och över 30 % av byggnadsarbetarna och chaufförerna, stora svårigheter att få det att gå ihop ⁽⁷⁸⁾. Nästan hälften av arbetstagarna inom hälso- och sjukvård, vård och omsorg med boende samt

⁽⁷⁶⁾ Arbetsbelastning är en form av psykosocial stress som inträffar på arbetsplatsen, när arbetstagarna har fler krav än resurser (se OECD:s arbetsbelastningsindex "Job strain index").

⁽⁷⁷⁾ Europeiska kommissionen, *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023*, 2023, och Eurofound's europeiska undersökning om arbetsvillkor 2021. Över 40 % av lokalvårdarna, kockarna och vårdarna, och över 30 % av byggnadsarbetarna och chaufförerna, säger sig ha stora svårigheter med att få det att gå ihop. Nästan hälften av arbetstagarna inom hälso- och sjukvård, vård och omsorg med boende säger sig ha en hög grad av arbetsbelastning.

⁽⁷⁸⁾ [Eurofound's europeiska undersökning om arbetsvillkor 2021](#).

transport rapporterar arbetsbelastning på hög nivå ⁽⁷⁹⁾. Bristen inom sektorerna hälso- och sjukvård och vård och omsorg med boende, särskilt för sjuksköterskor och primärvårdspersonal, beror främst på hög arbetsbelastning och otillräckliga arbetsmiljöförhållanden, inklusive risken för våld i arbetet ⁽⁸⁰⁾. Covid-19-krisen förstärkte detta ytterligare ⁽⁸¹⁾. På landsbygden kan låga och föga lockande levnadsvillkor och dålig tillgång till service göra dessa brister mer akuta ⁽⁸²⁾. Även jordbruksarbetare säger sig ha hög arbetsbelastning, arbetsmiljörisker och ekonomiska problem ⁽⁸³⁾. I den sektorn beror bristen i vissa yrken också på otrygga anställningar och låg efterlevnad av grundläggande arbets-, hälso- och säkerhetsnormer ⁽⁸⁴⁾. I transportsektorn råder brist på förare, delvis på grund av långa arbetstider ⁽⁸⁵⁾ och dåligt iakttagna arbetarskyddsnormer ⁽⁸⁶⁾.

Spaniens återhämtnings- och resiliensplan innehåller en reform för att förbättra arbetsvillkoren inom hälso- och sjukvårdssektorn. Denna reform ska åtgärda bristen på sjuksköterskor och läkare genom minskad användning av tillfälliga kontrakt, rekommenderad utplacering av yrkesverksamma i avlägsna regioner och förbättringar av deras arbetsmiljö och arbetsvillkor.

I **Slovenien** har ett omförhandlat kollektivavtal inom pappersindustrin lett till en högre grundlön, vilket gör sysselsättningen inom sektorn mer attraktiv.

Den **slovakiska** återhämtnings- och resiliensplanen innehåller en åtgärd för att fortbilda minst 60 % av grundskole- och gymnasielärarna, så att det blir fart på utbildningen i sektorer som drabbats av arbetskraftsbrist. I **Nederländerna** för sin del behåller man arbetstagarna inom

Kollektivförhandlingar är viktiga för att säkerställa rättvisa arbetsvillkor. En välfungerande social dialog och kollektivförhandlingar är det effektivaste sättet att förbättra arbetsvillkoren och därigenom minska bristen på arbetskraft. På samma sätt bör arbetsmarknadens parter rådfrågas om ny eller förbättrad lagstiftning om arbetsvillkor, så att den får så stor inverkan som möjligt.

På senare år har EU infört många initiativ för att gynna rättvisa arbetsvillkor och tillräckliga löner. Här kan nämnas direktivet om tillräckliga löner i EU ⁽⁸⁷⁾, direktivet om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor ⁽⁸⁸⁾, den strategiska ramen för arbetsmiljö

⁽⁷⁹⁾ [Eurofound's europeiska undersökning om arbetsvillkor 2021](#).

⁽⁸⁰⁾ Europeiska kommissionen, *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023*, 2023.

⁽⁸¹⁾ Europeiska kommissionen, *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023*, 2023.

⁽⁸²⁾ Europeisk strategi för vård och omsorg (COM(2022) 440).

⁽⁸³⁾ *The future of agriculture in Europe and its Impact on Occupational Safety and Health (OSH)*, rapport från Europeiska arbetsmiljöbyrån, 2021.

⁽⁸⁴⁾ *The future of agriculture in Europe and its Impact on Occupational Safety and Health (OSH)*, rapport från Europeiska arbetsmiljöbyrån, 2021.

⁽⁸⁵⁾ ILO, *2023 World Employment and Social Outlook: The value of essential work*.

⁽⁸⁶⁾ Europeiska kommissionen, *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023*, 2023.

⁽⁸⁷⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2022/2041 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen.

⁽⁸⁸⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen

2021–2027 ⁽⁸⁹⁾) samt förslaget till direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformsarbete (se bilagan).

Om arbetsvillkoren ska kunna förbättras ytterligare krävs det fler åtgärder för att stärka och fullt ut genomdriva EU:s arbetsrätt och stärka kollektivförhandlingarna.

Kommissionen kommer därför att göra följande:

- Anta ett förslag till **förstärkt kvalitetsram för praktikprogram** så att unga får bättre sätt att skaffa sig yrkeserfarenhet, förbättra sina färdigheter och få mer tillträde till arbetsmarknaden.
- Som uppföljning av Europaparlamentets initiativbetänkande om rätten till fränkoppling och distansarbete ⁽⁹⁰⁾) inleda det första steget i samrådet med arbetsmarknadens parter i syfte att föreslå ett **initiativ om distansarbete och rätten att inte vara uppkopplad**. Detta ska säkerställa balans mellan arbete och privatliv för arbetstagarna när arbetslivet blir mer digitaliserat, och även deras fysiska och psykiska hälsa, och därmed deras övergripande arbets kvalitet.
- Anta ett förslag under tredje kvartalet 2024 om den **sjätte ändringen av direktivet om carcinogener, mutagena eller reproduktionstoxiska ämnen** ⁽⁹¹⁾), där man förbättrar arbetstagarnas hälsa och säkerhet genom att ta upp fem relevanta ämnen eller grupper av ämnen.
- **Analysera vad digitaliserings- och automatiseringsteknik, inklusive artificiell intelligens, har för effekter** på arbetsmarknaderna och bedöma om användningen av algoritmer i arbetslivet kan behöva regleras i framtiden ⁽⁹²⁾.
- Utföra en undersökning av **psykisk hälsa bland hälso- och sjukvårdspersonal** och lägga fram vissa riktlinjer till skydd för deras psykiska hälsa ⁽⁹³⁾), inom ramen för programmet EU för hälsa.
- Utföra en inbördes utvärdering med medlemsstaterna om vad de har för lagstiftnings- och efterlevnadsstrategier mot **psykosociala risker** i arbetet. Syftet är att överväga ett eventuellt initiativ på EU-nivå på medellång sikt, med reservation för vad utvärderingen får för resultat och vad arbetsmarknadens parter har för synpunkter.
- På sektorsnivå följa upp Europaparlamentets initiativbetänkande om den **sociala och yrkesmässiga situationen för konstnärer och arbetstagare inom de kulturella och kreativa sektorerna**. Här tänker kommissionen inleda flera initiativ, som att stärka genomförandet och verkställandet av befintliga regler och identifiera eventuella luckor i lagstiftningen som skulle behöva följas upp ytterligare genom andra initiativ och förslag.

⁽⁸⁹⁾ Europaparlamentets resolution av den 10 mars 2022 om en ny strategisk EU-ram för arbetsmiljö efter 2020 (inklusive ett bättre skydd för arbetstagare mot exponering för skadliga ämnen, arbetsrelaterad stress och skador från repetitiva rörelser) (2021/2165(INI)).

⁽⁹⁰⁾ Europaparlamentets resolution av den 21 januari 2021 med rekommendationer till kommissionen om rätten att inte vara uppkopplad (2019/2181(INL)).

⁽⁹¹⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2022/431 av den 9 mars 2022 om ändring av direktiv 2004/37/EG om skydd för arbetstagare mot risker vid exponering för carcinogener eller mutagena ämnen i arbetet (EUT L 88, 16.3.2022, s. 1).

⁽⁹²⁾ Som uppföljning av det åtagande kommissionen gjorde i sitt meddelande *Bättre arbetsvillkor för ett starkare socialt Europa: dra full nytta av digitaliseringen för framtidens arbete* (COM(2021) 761 final).

⁽⁹³⁾ Meddelande från 2023 om en övergripande strategi för psykisk hälsa.

- Föreslå en **rekommendation från rådet om attraktiva och hållbara karriärer inom högre utbildning**, där man uppmuntrar till mer attraktiva arbetsvillkor i sektorn för högre utbildning och till förbättrad förvaltning.
- Anordna en deltagandebaserad **arbetsmarknadskonferens den 23 april 2024 med berörda aktörer inom transportsektorn** – som är särskilt drabbade av arbetskraftsbrist – och utbyta bästa praxis och lösningar.

Kommissionen uppmanar medlemsstaterna att göra följande:

- **Fullt ut genomföra de EU-initiativ** som syftar till att förbättra arbetsvillkoren, och i synnerhet se till att korrekt och snabbt införliva direktivet om tillräckliga minimilöner och de EU-direktiv om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen som gäller uppdateringarna av direktivet om asbest i arbetet ⁽⁹⁴⁾, direktivet om carcinogener, mutagena eller reproduktionstoxiska ämnen (femte ändringen) och direktivet om kemiska agenser ⁽⁹⁵⁾.
- Säkerställa **att arbetsrätten verkställs ändamålsenligt**, och därför underlätta processen med yrkesinspektioner, genom att förkorta förfarandena när arbetstagare konstaterar och rapporterar missbruk, skärpa sanktionerna och förhindra att företag kringgår sanktionsåtgärder, samtidigt som man försöker minimera onödiga administrativa bördor, särskilt för små och medelstora företag.
- Uppfylla rådets rekommendation om **säkerställande av en rättvis omställning till klimatneutralitet**, även inom ramen för det framtida observationsorganet för en rättvis omställning, och följa upp med relevanta åtgärder, bl.a. om hur man kan **skapa attraktiva arbetsvillkor i gröna sektorer**.
- På sektorsnivå utveckla strategier för att **locka till sig och behålla sjuksköterskor** genom att förbättra arbetsvillkoren och ge mentorskap åt unga yrkesverksamma, med stöd av programmet EU för hälsa.

Kommissionen välkomnar arbetsmarknadens parter avsikt att göra följande:

- Ta itu med **dåliga arbetsvillkor genom kollektivförhandlingar** inom de sektorer som kännetecknas av otillräckliga arbetsvillkor, såsom hälso- och sjukvård, långtidsvård, transport, byggverksamhet, jordbruk (t.ex. säsongarbetare) och utbildning ⁽⁹⁶⁾.
- Delta i förhandlingarna om att uppdatera de sektorsövergripande riktlinjerna **för att bekämpa våld och trakasserier från tredje part** i samband med arbete inom **hälso- och sjukvårdssektorn** ⁽⁹⁷⁾.
- Förbättra **arbetsvillkoren inom utbildningssektorn** genom kollektivförhandlingar på alla nivåer, så att man säkerställer konkurrenskraftiga löner, främjar välbefinnande, minskade risker och balans mellan arbete och privatliv samt investerar i fortbildning ⁽⁹⁸⁾.

⁽⁹⁴⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/148/EG av den 30 november 2009 om skydd för arbetstagare mot risker vid exponering för asbest i arbetet (EUT L 330, 16.12.2009, s. 28).

⁽⁹⁵⁾ Rådets direktiv 98/24/EG av den 7 april 1998 om skydd av arbetstagares hälsa och säkerhet mot risker som har samband med kemiska agenser i arbetet (EGT L 131, 5.5.1998, s. 11).

⁽⁹⁶⁾ CoESS, Epsu, ETF, Europeiska fackliga samorganisationen (EFS), ETUCE, EFEE, FESE och IndustriAll Europe.

⁽⁹⁷⁾ Epsu och Europeiska sammanslutningen av hälso- och sjukvårdsarbetsgivare (Hospeem).

⁽⁹⁸⁾ EFSU och EFEE.

- Arbeta med rekommendationer för att **förbättra arbetsvillkoren inom sociala tjänster**, bl.a. inom **sektorn för långtidsvård** som en del av IWorCon⁽⁹⁹⁾-projektet⁽¹⁰⁰⁾.
- Arbeta tillsammans för en **europaisk ram för förbättrade arbetsvillkor för chaufförer från tredjeländer**⁽¹⁰¹⁾.
- Förorda den **globala chaufförsstadgan** om bättre **behandling av förare vid leveransställen** och bättre **hälso- och säkerhetsnormer för lastbilschaufförer**, däribland vid lastnings- och lossningstillfällen⁽¹⁰²⁾.

3.4. Förbättra den rättvisa rörligheten för arbetskraften och mobiliteten i utbildningssyfte inom EU

Rättvis rörlighet för arbetskraften kan motverka brister som är särskilt akuta i vissa länder eller regioner men mindre framträdande i andra. År 2023 bodde nästan 10,7 miljoner EU-medborgare i åldern 15–64 år i en annan EU-medlemsstat än ursprungsmedlemsstaten⁽¹⁰³⁾. Över 7,5 miljoner var aktiva på arbetsmarknaden, vilket motsvarar omkring 3,6 % av EU:s totala arbetskraft⁽¹⁰⁴⁾. Europeiska arbetsmyndigheten (ELA) har inrättats för att säkerställa att rätten till fri rörlighet för arbetstagare verkställs på ett rättvist och ändamålsenligt sätt genom att underlätta tillgången till information, kapacitetsuppbyggnad och samarbete mellan medlemsstaterna och en ändamålsenlig tillämpning och verkställighet av EU-lagstiftningen på området. Sedan 2021 förvaltar även ELA nätverket av europeiska arbetsförmedlingar (Eures) så att det blir lättare att matcha jobb över gränserna. Det dök emellertid upp ett antal utmaningar vid den övergången, och hittills är antalet användare av Eures lägre än på senare år.

Här ser EU:s samordning av de sociala trygghetssystemen till att folk fortsätter att omfattas av social trygghet när de flyttar till en annan medlemsstat. Ett skifte mot mer digitalt integrerade sociala trygghetssystem kan underlätta rörligheten/mobiliteten för arbetstagare och studerande. Det kan avhjälpa hindren mot arbetskraftens rörlighet och mot mobilitet i utbildningssyfte och göra det lättare för arbetstagare och studerande att utöva sina socialförsäkringsrättigheter i andra EU-länder. Det kan också göra att EU-medborgare får enklare tillgång till arbetstillfällen runtom i hela EU. Några av de åtgärder som hittills vidtagits för att digitalisera samordningen av de sociala trygghetssystemen är att man inrättat systemet för elektroniskt utbyte av socialförsäkringsuppgifter (EESSI) och lanserat initiativet för det europeiska socialförsäkringskortet (ESSPASS). Där utforskas digitala lösningar för att verifiera intyg om människors socialförsäkringsrättigheter i andra EU-länder⁽¹⁰⁵⁾. Företagen har påpekat att det är en rejäl administrativ börda att deklarerat arbetstagare som utstationeras över gränserna. Kommissionen har svarat genom att ordna

⁽⁹⁹⁾ IWorCon har som syfte att förbättra arbetsvillkoren inom sektorn för sociala tjänster så att den blir mer attraktiv.

⁽¹⁰⁰⁾ FESE och Epsu.

⁽¹⁰¹⁾ Internationella vägtransportunionen (IRU) och ETF.

⁽¹⁰²⁾ IRU.

⁽¹⁰³⁾ Befolkning den 1 januari 2022. Källa: Eurostat, befolknings- och migrationsstatistik.

⁽¹⁰⁴⁾ Källa: Eurostats arbetskraftsundersökning. Dessutom fanns det 1,7 miljoner gränsöverskridande arbetstagare och 3,6 miljoner utstationerade arbetstagare i EU 2021 (årsrapporten om arbetskraftens rörlighet inom EU 2022).

⁽¹⁰⁵⁾ Kommissionens meddelande av den 6 september 2023 om digitaliserad samordning av de sociala trygghetssystemen: främja fri rörlighet på den inre marknaden, COM(2023) 501.

med avtal om ett gemensamt formulär för deklaration av utstationerade arbetstagare till intresserade medlemsstater, och genom att undersöka möjligheterna att skapa en gemensam elektronisk portal för sådana deklarationer.

Gränsöverskridande tillträde till reglerade yrken regleras av ett EU-direktiv som stöder medlemsstaternas ömsesidiga erkännande av yrkeskvalifikationer ⁽¹⁰⁶⁾. Direktivet föreskriver för närvarande rätten att utöva ett reglerat yrke i en annan medlemsstat, men erfarenheten visar att erkännandeförfarandena kan förbättras så de blir enklare och snabbare, till förmån för rörligheten i EU.

Bättre mobilitet i utbildningssyfte kan minska kompetensbristen genom att deltagarna får mer anställbarhet, bl.a. genom att de utvecklar sina språkliga och övergripande färdigheter eller genom att det fungerar som språngbräda till arbetslivserfarenhet i ett annat land ⁽¹⁰⁷⁾. För att öka mobiliteten i utbildningssyfte måste man undanröja hinder som administrativ börda, språkbarriärer, det ibland otillräckliga ekonomiska stödet samt avsaknaden av automatiskt erkännande av kvalifikationer ⁽¹⁰⁸⁾. Dessa hinder kan vara särskilt betydande för studerande med färre möjligheter eller mindre gynnad socioekonomisk bakgrund.

Förslaget till rådets rekommendation om ”Europa på väg” ⁽¹⁰⁹⁾ innehåller ambitiösa mål för mobilitet i utbildningssyfte senast 2030. Det är bl.a. andelen utexaminerade med erfarenhet av mobilitet i utbildningssyfte inom högre utbildning (25 %) och yrkesutbildning (15 %). Särskilt mobiliteten för lärlingar och andra studerande inom yrkesutbildning kräver ökade insatser. Genom att mobilitet i utbildningssyfte integreras ytterligare i läroplanerna, och genom ökad medvetenhet, förbättrad språkinläring och automatiskt erkännande av studieresultat, bör det gå att uppnå dessa mål. Förslaget innehåller även en kvot för underprivilegierade studenters deltagande (20 %) och särskilt avsedda principer för att stödja mobilitet för lärlingar som stöter på särskilda hinder.

Dessa åtgärder är i linje med kommissionens insatser för att förenkla befintliga regler och minska den administrativa bördan för företagen ⁽¹¹⁰⁾.

För att ytterligare förbättra en rättvis rörlighet/mobilitet för arbetstagare och studerande inom EU behövs det ytterligare åtgärder.

Kommissionen kommer därför att göra följande:

- I samarbete med ELA genomföra ytterligare synergieffekter mellan Eures och Europass för bättre tjänster till medlemsstaterna, arbetssökande och arbetsgivare, så att man till fullo utnyttjar Eures potential och ökar antalet gränsöverskridande utstationeringar.

⁽¹⁰⁶⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv 2005/36/EG av den 7 september 2005 om erkännande av yrkeskvalifikationer (EUT L 255, 30.9.2005, s. 22).

⁽¹⁰⁷⁾ Arbetsdokument från kommissionens avdelningar som åtföljer förslaget till rådets rekommendation ”Europa på väg” – möjligheter till mobilitet i utbildningssyfte för alla (SWD(2023) 719) (inte översatt till svenska).

⁽¹⁰⁸⁾ Som påpekas i 2023 års rapport om genomförandet av rådets rekommendation om automatiskt erkännande från 2018, krävs det ytterligare insatser för att uppnå automatiskt erkännande av kvalifikationer och studieperioder utomlands för både högre utbildning och gymnasieutbildning.

⁽¹⁰⁹⁾ Förslag till rådets rekommendation av den 17 november 2023 *Europa på väg* – möjligheter till mobilitet i utbildningssyfte för alla (COM(2023) 719 final).

⁽¹¹⁰⁾ Enligt vad som tillkännages i kommissionens arbetsprogram för 2024, som finns tillgängligt [på internet](#).

- Se till att snabbt komma överens om och i stor omfattning genomföra en gemensam form av **elektroniskt format för deklARATIONER om utstationerade arbetstagare**, och samtidigt som komplement utveckla en digital flerspråkig portal där företag kan lämna in utstationeringsdeklARATIONER för medlemsstater som beslutar att använda detta verktyg, vilket kommer att minska den administrativa bördan.
- Uppmuntra ELA att i nära samarbete med medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter arbeta med ett **verktyg för att underlätta beräkningen av löner till utstationerade arbetstagare**.
- Uppdatera rekommendationerna till medlemsstaterna om hur **tillträdet till reglerade yrken** ska reformeras ⁽¹¹¹⁾.
- Utforska möjligheten till en bredare reform av EU:s system för **erkännande av kvalifikationer och kompetens**, så att den befintliga rättsliga ramen, de befintliga verktygen och systemen blir framtidssäkrade, ambitiösa och bidrar till en välfungerande inre marknad.
- Ytterligare **främja rörlighet/mobilitet för lärlingar** genom Europeiska alliansen för lärlingsutbildning och **verktygslådan** för mobilitet för lärlingar ⁽¹¹²⁾, samt särskilda nationsöverskridande **experimentprojekt** inom Erasmus+ på detta område ⁽¹¹³⁾.
- Föreslå ett **paket för högre utbildning** som innehåller ett initiativ till en strategi för en europeisk examen och ett förslag till rådets rekommendation om ett europeiskt system för kvalitetssäkring och erkännande inom högre utbildning, med syftet att ytterligare underlätta studerandes mobilitet genom att undanröja de återstående hindren för automatiskt erkännande av kvalifikationer och utbildningsperioder utomlands.

Kommissionen uppmanar medlemsstaterna att göra följande:

- Snabbt anta och förslaget till **rådets rekommendation "Europa på väg" – möjligheter till mobilitet i utbildningssyfte för alla**, och därefter uppvisa resultat med det.
- Öka antalet **samordnade och gemensamma inspektioner med Europeiska arbetsmyndigheten** och säkerställa den uppföljning som behövs.
- Ytterligare **stödja digitaliseringen av samordningen av de sociala trygghetssystemen**, särskilt genom att slutföra genomförandet av EESSI senast i december 2024 och fullt ut engagera sig i ESSPASS pilotverksamheter.
- **Använda sig av det gemensamma formuläret för elektronisk deklARATION** av utstationering av arbetstagare på den inre marknaden.
- **Göra framsteg med genomförandet av de rekommendationer från rådet som antagits inom ramen för det europeiska utbildningsområdet** och samarbeta med Europeiska kommissionen och berörda parter för att i framtiden integrera den europeiska examen i de nationella referensramarna för kvalifikationer.

⁽¹¹¹⁾ För att uppdatera den tidigare vägledningen i arbetsdokumentet från kommissionens avdelningar om "rekommenderade reformer för reglering av yrkesmässiga tjänster", COM/2021/385 final.

⁽¹¹²⁾ EAFA Toolkit för mobilitet för lärlingar.

⁽¹¹³⁾ De politiska experimenten i Erasmus+ kräver stödstrukturer och nätverk för mobilitet för lärlingar.

- I linje med rådets slutsatser från 2023 om ytterligare åtgärder för att **förverkliga automatiskt ömsesidigt erkännande inom den akademiska utbildningen**, vidta åtgärder för att undanröja de återstående hindren för automatiskt erkännande.

Kommissionen välkomnar arbetsmarknadens parter avsikt att göra följande:

- Tillsammans med kommissionen och medlemsstaterna identifiera ett antal **prioriterade reglerade yrken där bristen är som störst** för att stödja arbetstagarnas rörlighet inom dessa yrken ⁽¹¹⁴⁾.
- Främja **gränsöverskridande mobilitet för lärlingar och unga yrkesverksamma** genom att skapa partnerskap mellan yrkesutbildningsanordnare och små och medelstora företag utifrån företagets kompetensbehov ⁽¹¹⁵⁾.
- Hjälpa till att **undanröja hinder för kvalificerade arbetstagares rörlighet**, t.ex. med konkurrensklausuler i anställningsavtal. ⁽¹¹⁶⁾
- På sektorsnivå samarbeta med kommissionen om en **framtida rekommendation från rådet om gränsöverskridande bakgrundskontroller av säkerhetspersonal** ⁽¹¹⁷⁾.
- Uppmuntra till **mobilitet i utbildningssyfte** inom **traditionella skolmiljöer** ⁽¹¹⁸⁾.

3.5. Locka talanger från länder utanför EU

Rörlighet från tredjeländer under ordnade former är ett komplement till insatserna för att utnyttja talanger inom unionen, och är därför också viktigt för att bekämpa arbetskrafts- och kompetensbristen. Trots detta missar EU mycket när det gäller dess attraktionskraft som destination för talanger världen över. Att underlätta jobbmatchning och säkerställa lika och rättvisa arbetsvillkor för tredjelandsmedborgare kan göra att det lockas talanger från länder utanför EU. I paketet om kompetens och rörlighet för talanger ⁽¹¹⁹⁾ ingår den nyligen föreslagna EU-talangreserven ⁽¹²⁰⁾, vars mål är att arbetssökande från länder utanför EU ska kunna rekryteras till EU-omfattande bristyrken på alla kompetensnivåer. När den väl är inrättad blir det den första EU-omfattande onlineplattformen som är öppen för alla tredjelandsmedborgare som vill arbeta lagligt i unionen, och där de deltagande medlemsstaterna kommer att registrera lediga platser hos arbetsgivare som är etablerade på deras territorier. Den kan därmed komplettera bestämmelserna om rörlighet för fysiska personer i EU:s frihandelsavtal, som också underlättar för högkompetenta yrkesverksamma från tredjeländer att tillhandahålla tjänster. Utöver det skydd för migrantarbetstagare som ingår i det omarbetade direktivet om kombinerat tillstånd ⁽¹²¹⁾, t.ex. förfarandegarantier eller särskilda rättigheter som

⁽¹¹⁴⁾ BusinessEurope.

⁽¹¹⁵⁾ SMEunited.

⁽¹¹⁶⁾ Eurocadres.

⁽¹¹⁷⁾ *Confederation of European Security Services*.

⁽¹¹⁸⁾ HOTREC.

⁽¹¹⁹⁾ Kommissionens meddelande av den 15 november 2023 om rörlighet för kompetens och talanger (COM(2023) 715 final).

⁽¹²⁰⁾ Förslag till Europaparlamentets och rådets förordning om inrättande av en talangreserv (COM/2023/716).

⁽¹²¹⁾ Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om ett enda ansökningsförfarande för ett kombinerat tillstånd för tredjelandsmedborgare att vistas och arbeta på en medlemsstats territorium och om en gemensam uppsättning rättigheter för arbetstagare från tredjeland som vistas lagligen i en medlemsstat (omarbetning), COM/2022/655 final.

beviljas på grundval av detta tillstånd, kommer EU:s talangreserv dessutom att innehålla inbyggda skyddsmekanismer för att undvika exploaterande och illojala metoder, en påminnelse om att tredjelandsmedborgare som rekryteras genom EU:s talangreserv får samma rättigheter och skyldigheter som EU-arbetstagare när de väl har fått anställning. Det gäller även respekten för EU:s lagar och principer för att säkerställa en smidig integrering i lokalsamhällena.

I november 2023 inledde **Estland, Lettland och Litauen** projektet ”Digital Explorers 2”, som stöds av kommissionen via faciliteten för migrationspartnerskap.

Projektet underlättar utbyte av talanger och kunskap mellan EU och länder utanför EU. Under de kommande två och ett halvt åren kommer yrkesverksamma inom IKT från Nigeria, Kenya och Armenien att arbeta i baltiska företag och nystartade företag.

Talangpartnerskap kan också förbättra de lagliga vägarna till EU och samtidigt engagera partnerländerna strategiskt i migrationshantering, särskilt genom att partnerskapen bidrar till minskad irreguljär migration och uppmuntrar parterna att samarbeta om återvändande och återtagande. Hittills har det upprättats talangpartnerskap med Marocko, Tunisien, Egypten, Pakistan och Bangladesh⁽¹²²⁾. Dessa partnerskap utgör en politik- och finansieringsram för att stärka samarbetet mellan EU, medlemsstaterna och viktiga partnerländer om rörlighet och kompetensutveckling på ett ömsesidigt fördelaktigt sätt. Kommissionens program och initiativ⁽¹²³⁾ som

är inriktade på rörlighet för migranter från partnerländer för att studera, arbeta eller utbilda sig i EU, bidrar till talangpartnerskap utifrån principen om ömsesidiga fördelar för både ursprungs- och destinationsländer. Som en del av den övergripande Global Gateway stöder EU dessutom teknisk och yrkesinriktad utbildning och kompetensutveckling i partnerländerna.⁽¹²⁴⁾

Vid rekrytering av talanger från länder utanför EU har även erkännandet av kompetens och kvalifikationer en viktig roll. Långsamma eller komplicerade processer för att erkänna kompetens och kvalifikationer kan begränsa anställningsmöjligheterna för tredjelandsmedborgare och avskräcka arbetsgivare. Som anges i paketet om kompetens och rörlighet för talanger⁽¹²⁵⁾ gör realiteten på arbetsmarknaderna att det krävs modeller där kompetensen kommer först. I kommissionens rekommendation om erkännande av tredjelandsmedborgares kvalifikationer⁽¹²⁶⁾, som även den antogs som en del av paketet om kompetens och rörlighet för talanger, ges vägledning till medlemsstaterna om hur de kan förenkla och påskynda erkännandet av kompetens och kvalifikationer som förvärvats utanför EU, underlätta tillträdet till reglerade yrken och till utbildningsprogram samt till visum eller arbets- och uppehållstillstånd.

⁽¹²²⁾ Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén *Att locka kompetens och talang till EU*, COM/2022/657.

⁽¹²³⁾ Kommissionens initiativ ”Mot en helhetssyn på arbetskraftsinvandring och rörlighet i Nordafrika” (THAMM) är ett exempel på ett program som stöder inrättandet av talangpartnerskap, genom att göra arbetskraftsinvandringen bättre styrd i regionen och inrätta system för rörlighet från Marocko, Tunisien och Egypten till Europa.

⁽¹²⁴⁾ Gemensamt meddelande till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén, Regionkommittén och Europeiska investeringsbanken *Global Gateway*, JOIN(2021) 30.

⁽¹²⁵⁾ Kommissionens meddelande av den 15 november 2023 om rörlighet för kompetens och talanger, COM(2023) 715.

⁽¹²⁶⁾ Kommissionens rekommendation av den 15 november 2023 om erkännande av tredjelandsmedborgares kvalifikationer (COM(2023)7700).

Om det ska gå att ytterligare locka talanger från länder utifrån för att råda bot på bristen i EU, krävs det ytterligare åtgärder för att säkerställa en ändamålsenlig politik för jobbmatchning och integration samt lika och rättvisa arbetsvillkor.

Kommissionen kommer därför att göra följande:

- Undersöka hur man **ytterligare kan hjälpa länder utanför EU att utarbeta kursplaner och utbildningsmoduler**, däribland inom ramen för talangpartnerskap och genom stöd från EU:s finansieringsprogram.
- **Inrätta EU:s talangreserv**, när den har antagits av medlagstiftarna, för att underlätta internationell rekrytering av tredjelandsmedborgare bosatta utanför EU.
- **Öka samarbetet om kompetens och lagliga vägar** med partnerländer utanför EU, bl.a. genom att stärka och utforska nya talangpartnerskap som en del i ett strategiskt och övergripande migrationshanteringsarbete och andra relevanta samarbetsinitiativ, samtidigt som kompetensflykt förhindras och omvandlas till kompetensvinster i partnerländerna.
- Öka sitt **engagemang med medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter** i frågor där laglig migration och sysselsättning kombineras genom **plattformen för arbetskraftsmigration**.

Kommissionen uppmanar medlemsstaterna att göra följande:

- Ytterligare **engagera sig i talangpartnerskap** för att förbättra de lagliga migrationsvägarna genom att lansera nya rörlighetssystem, i förekommande fall med stöd av EU-finansiering och genom gemensamt överenskomna färdplaner för talangpartnerskap.
- **Bygga upp en välkomnande kultur** och sörja för en effektiv integrationspolitik för arbetstagarna – och deras familjer – som omfattar utbildning, sysselsättning, hälsa och bostäder i linje med EU:s handlingsplan för integration och inkludering ⁽¹²⁷⁾, och med respekt för gemensamma europeiska värden.
- Snabbt slutföra det fullständiga införlivandet av EU:s reviderade **blåkortsdirektiv** ⁽¹²⁸⁾ och utnyttja den ytterligare flexibiliteten i det omarbetade **direktivet om ett kombinerat tillstånd**, när det väl har trätt i kraft, så att invandringsförfarandena blir enklare.
- Konsekvent **genomdriva nationell lagstiftning och EU-lagstiftning** för att ta itu med arbetskraftsexploatering av migrantarbetstagare och garantera dem likabehandling i enlighet med direktivet om sanktioner mot arbetsgivare ⁽¹²⁹⁾ och det förstärkta skydd som ingår i det omarbetade direktivet om ett kombinerat tillstånd.

Kommissionen välkomnar arbetsmarknadens parter avsikt att göra följande:

⁽¹²⁷⁾ Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, *Handlingsplan för integration och inkludering för 2021–2027*, COM/2020/758 final.

⁽¹²⁸⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2021/1883 av den 20 oktober 2021 om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för högkvalificerad anställning och om upphävande av rådets direktiv 2009/50/EG (EUT L 382, 28.10.2021, s. 1).

⁽¹²⁹⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/52/EG av den 18 juni 2009 om minimistandarder för sanktioner och åtgärder mot arbetsgivare för tredjelandsmedborgare som vistas olagligt (EUT L 168, 30.6.2009, s. 24).

- Ytterligare bidra med sin sakkunskap till **inrättandet av EU:s talangreserv** ⁽¹³⁰⁾.
- Se till att **migrerande arbetstagare garanteras rättvisa och anständiga villkor** för att få anställning, undvika diskriminering och säkerställa likabehandling med EU-medborgare och rättvisa arbetsvillkor på arbetsplatserna ⁽¹³¹⁾.
- Fortsätta det gemensamma arbetet för rättvis **behandling av yrkesförare från tredjeland** och skapa en öppen och harmoniserad EU-ram för att göra det lättare att erkänna yrkeskompetens och kvalifikationer från tredjeländer ⁽¹³²⁾.

4. SLUTSATSER

För att ändamålsenligt genomföra denna handlingsplan behövs det en förvaltningsövergripande strategi – på EU-nivå och från medlemsstaterna i nära samarbete med arbetsmarknadens parter. Arbetskrafts- och kompetensbristen är ett stort hinder som ligger i vägen för EU:s hållbara tillväxt för alla, och för konkurrenskraften och den gröna och digitala omställningen. Den kan även hämma EU:s övergripande motståndskraft och dess uppdrag att förbättra sin strategiska autonomi och säkerhet. Bristen drivs av den demografiska förändringen, förändrade kompetensbehov på arbetsmarknaden och ibland dåliga arbetsvillkor. Den ser annorlunda ut beroende på sektor, yrke och region, och kräver därmed olika politiska åtgärder. Många verksamheter pågår redan, och för många EU-initiativ ligger utmaningen i att de genomförs ändamålsenligt på plats och på sektorsnivå. För detta har kommissionen åtagit sig att hjälpa medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter att ändamålsenligt använda de medel och instrument som finns.

Det behövs ytterligare samordnade åtgärder från kommissionen, medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter för att ta itu med arbetskrafts- och kompetensbristen. Detta är i linje med Val Duchesseförklaringen, där kommissionen, det belgiska ordförandeskapet för Europeiska unionens råd och arbetsmarknadens parter åtog sig att vidta åtgärder mot orsakerna bakom arbetskrafts- och kompetensbristen, var och en inom ramen för sina befogenheter men i nära samarbete. Handlingsplanen innehåller därför ett antal åtgärder som kommissionen kommer att vidta och som medlemsstaterna uppmanas att genomföra. I planen framhålls också ett antal nyckelåtgärder som arbetsmarknadens parter avser att vidta som en uppföljning av toppmötet i Val Duchesse för att ta itu med arbetskrafts- och kompetensbristen.

Omfattande åtgärder blir centrala för att frigöra EU:s tillväxtpotential och föra EU:s politiska prioriteringar framåt. Genom att minska arbetskrafts- och kompetensbristen kommer det att göra EU mer attraktivt för innovation och investeringar, främja dess industriella bas och säkerställa dess konkurrenskraft. Genom detta bevaras också EU:s sociala trygghetssystem och övergripande sociala sammanhållning. Framstegen med att genomföra denna handlingsplan kommer att övervakas inom ramen för den europeiska planeringsterminen, framför allt genom att man tar hänsyn till sysselsättningsriktlinjerna och relevanta landsspecifika rekommendationer. Kommissionen kommer att uppmana sysselsättningskommittén och kommittén för socialt skydd att anordna regelbundna trepartsutbyten om relevanta frågor, där arbetsmarknadens parter på europeisk och nationell nivå deltar. Därigenom fortsätter kommissionen att verka för gemensamma insatser mot arbetskrafts- och kompetensbristen i EU.

⁽¹³⁰⁾ BusinessEurope, ECEG, HOTREC och SMEunited.

⁽¹³¹⁾ Europeiska fackliga samorganisationen (CESI), EFS och IndustriAll.

⁽¹³²⁾ IRU.

De senaste fem åren har kommissionen infört en rad olika strategier och instrument för att ta itu med arbetskrafts- och kompetensbristen. De flesta av dessa ingår i handlingsplanen för den europeiska pelaren för sociala rättigheter och den europeiska planeringsterminen.

1. AKTIVERINGSPOLITIK

- **Direktivet om balans mellan arbete och privatliv** ⁽¹³³⁾ moderniserar EU:s befintliga rättsliga och politiska ramar så att de bättre stöder föräldrars och anhängigvårdares balans mellan arbete och privatliv, uppmuntrar till en mer jämlik fördelning av föräldraledighet mellan män och kvinnor och tar itu med kvinnors underrepresentation på arbetsmarknaden.
- Den **förstärkta ungdomsgarantin** ⁽¹³⁴⁾ är ett löfte från alla medlemsstater att alla **unga under 30 år** inom fyra månader efter det att de blivit arbetslösa eller avslutat sin utbildning bör få ett jobberbjudande på bra villkor, vidareutbildning, lärlingsutbildning eller praktik.
- I **rekommendationen om långtidsarbetslösas återinträde på arbetsmarknaden** ⁽¹³⁵⁾ uppmuntras medlemsstaterna att se till att långtidsarbetslösa registreras hos en arbetsförmedling, får en ingående individuell utvärdering för att identifiera sina behov och erbjuds ett avtal om återinträde på arbetsmarknaden senast 18 månader efter att de blivit arbetslösa.
- **Rådets rekommendation om tillräcklig minimiinkomst för att säkerställa aktiv inkludering** syftar till att uppnå höga sysselsättningsnivåer genom att främja adekvat inkomststöd, effektiv tillgång till tjänster och främja integration på arbetsmarknaden av dem som kan arbeta, i linje med strategin för aktiv inkludering.
- Den **europeiska strategin för vård och omsorg** ⁽¹³⁶⁾ syftar till att säkerställa tillgängliga vård- och omsorgstjänster av god kvalitet och till överkomliga priser i hela EU och förbättra situationen för både anhängigvårdare (antingen professionella eller informella) och vårdtagare. Strategin åtföljs av **rådets rekommendation om tillgång till långvarig vård och omsorg av god kvalitet och till rimlig kostnad**, som fastställer en ram för politiska reformer och investeringar i medlemsstaterna, och **rådets rekommendation om förskoleverksamhet och barnomsorg** ⁽¹³⁷⁾, där medlemsstaterna uppmuntras att öka deltagandet i dessa tjänster. Det följer på de ursprungliga "Barcelonamålen" som fastställdes av Europeiska rådet 2002 och

⁽¹³³⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhängigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU.

⁽¹³⁴⁾ Rådets rekommendation av den 30 oktober 2020 om en väg till jobb – en förstärkt ungdomsgaranti och om ersättande av rådets rekommendation av den 22 april 2013 om att inrätta en ungdomsgaranti (2020/C 372/01).

⁽¹³⁵⁾ Rådets rekommendation av den 15 februari 2016 om långtidsarbetslösas återinträde på arbetsmarknaden, EUT C 67.

⁽¹³⁶⁾ Meddelande från kommissionen om en europeisk strategi för vård och omsorg, COM(2022) 440 final.

⁽¹³⁷⁾ Rådets rekommendation av den 8 december 2022 om förskoleverksamhet och barnomsorg: Barcelonamålen för 2030 (2022/C 484/01).

kompletterar **rådets rekommendation om förskoleverksamhet och barnomsorg av hög kvalitet** ⁽¹³⁸⁾.

- **Sysselsättningspaketet för personer med funktionsnedsättning**, som ingår i strategin för rättigheter för personer med funktionsnedsättning 2021–2030 ⁽¹³⁹⁾, ska främja sysselsättning för personer med funktionsnedsättning i den rättvisa gröna och digitala omställningen.
- Initiativet **Alma** (Aim, Learn, Master, Achieve) är utformat som ett initiativ för social egenmakt för missgynnade ungdomar i åldern 18–29 år som varken arbetar eller studerar.
- **Den demografiska verktygslådan** ⁽¹⁴⁰⁾ innehåller en övergripande strategi för demografiska förändringar som är strukturerad kring fyra pelare: att göra det lättare för föräldrar att förena arbete och privatliv, att göra det möjligt för ungdomar att förverkliga sin potential, att stödja ett hälsosamt och aktivt åldrande samt att locka talanger från länder utanför EU.
- I **handlingsplanen för den sociala ekonomin** ⁽¹⁴¹⁾ beskrivs särskilda åtgärder som syftar till att stärka den sociala ekonomin, däribland sådana organ som sociala företag för arbetsmarknadsintegration, som ombesörjer social och yrkesmässig integration för missgynnade grupper. Detta åtagande betonas ytterligare i **rådets rekommendation om utveckling av ramvillkor för den sociala ekonomin** ⁽¹⁴²⁾.
- **Jämlikhetsunionens strategier**, som antogs av kommissionen 2020 och 2021 ⁽¹⁴³⁾, är ämnade att skapa förutsättningar för alla att leva, växa och leda i samhället oavsett kön, ras eller etniskt ursprung, religion eller trosuppfattning, funktionsnedsättning, ålder eller sexuell läggning. Samtliga strategier omfattar konkreta åtgärder för att stödja aktivering på arbetsmarknaden.
- De **europiska medborgarpanelerna** är avsedda att ge folket en röst, med utgångspunkt i konferensen om Europas framtid.
- I EU:s **jämställdhetsstrategi 2020–2025** ⁽¹⁴⁴⁾ fastställs politiska mål och åtgärder för att uppnå betydande framsteg i riktning mot ett jämställt Europa fram till 2025. Målet är en union där kvinnor och män, flickor och pojkar, i all sin mångfald, är fria att följa den väg de valt i livet, där de har lika möjligheter att växa, delta i och leda vårt europeiska samhälle. Till de relevanta pågående initiativen hör genomförandet av

⁽¹³⁸⁾ Rådets rekommendation av den 22 maj 2019 om förskoleverksamhet och barnomsorg av hög kvalitet (2019/C 189/02).

⁽¹³⁹⁾ Kommissionens meddelande *En jämlikhetsunion: EU:s strategi för rättigheter för personer med funktionsnedsättning 2021–2030*, COM/2021/101.

⁽¹⁴⁰⁾ Kommissionens meddelande *Befolkningsutvecklingen i Europa: en verktygslåda med åtgärder*, COM/2023/577.

⁽¹⁴¹⁾ Kommissionens meddelande *Bygga upp en ekonomi som fungerar för människor: en handlingsplan för den sociala ekonomin* (COM(2021) 778).

⁽¹⁴²⁾ Rådets rekommendation av den 27 november 2023 om utveckling av ramvillkor för den sociala ekonomin (C/2023/1344).

⁽¹⁴³⁾ Dessa innefattar EU:s jämställdhetsstrategi för 2020–2025, jämlikhetsstrategin för hbtqi-personer 2020–2025, EU:s strategiska ram för romer 2020–2030), EU:s handlingsplan mot rasism 2020–2025, EU:s strategi för rättigheter för personer med funktionsnedsättning 2021–2030.

⁽¹⁴⁴⁾ Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén *En jämlikhetsunion: jämställdhetsstrategi för 2020–2025*, COM/2020/152.

reglerna om lönetransparens⁽¹⁴⁵⁾, Barcelonamålen för förskoleverksamhet och barnomsorg för 2030⁽¹⁴⁶⁾ och regler om balans mellan arbete och privatliv⁽¹⁴⁷⁾.

- **I EU-plattformen för mångfaldsstadgor** uppmuntras mångfald och inkludering på arbetsplatsen.
- **I rådets rekommendation om romers jämlikhet, inkludering och delaktighet**⁽¹⁴⁸⁾ förbinder sig medlemsstaterna att bekämpa antiziganism och förbättra situationen för det romska folket, bl.a. sett till sysselsättning och utbildning.
- **Instrumentet för tekniskt stöd** hjälper på begäran medlemsstaterna att ytterligare öka tillgången till arbetskraft genom att stärka de offentliga arbetsförmedlingarnas kapacitet och reformera genomförandet av aktiv arbetsmarknadspolitik, till exempel inom ramen för instrumentets flaggskeppsinitiativ ”De unga först” från 2023, eller genom att bättre samordna och integrera social- och hälsovård, inom flaggskeppsinitiativet ”Mot en personcentrerad och integrerad omsorg” från samma år.
- **I meddelandet *Sätta människorna främst, säkra hållbar tillväxt för alla och ta tillvara potentialen i EU:s yttersta randområden***⁽¹⁴⁹⁾ uppmanas medlemsstaterna och de yttersta randområdena att identifiera kompetensbehoven, omskola arbetstagare inom turismsektorn samt främja grön och digital kompetens.

2. KOMPETENSPOLITIK

- Den **europiska kompetensagendan**⁽¹⁵⁰⁾ är kommissionens strategi för utbildning, med tolv åtgärder som ska påskynda den digitala och gröna omställningen, främja en rättvis återhämtning, säkerställa konkurrenskraften och stärka motståndskraften. Agendan omfattar följande:
 - **Rådets rekommendation om yrkesutbildning**, där det fastställs viktiga principer för att se till att yrkesutbildningen snabbt anpassas till arbetsmarknadens behov och ger ungdomar och vuxna möjligheter till lärande av hög kvalitet.
 - **Kompetenspakten**, där offentliga och privata organisationer, inklusive arbetsgivare och fackföreningar, tillsammans vidtar konkreta åtgärder för att kompetensutveckla och omskola människor i Europa.

⁽¹⁴⁵⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2023/970 av den 10 maj 2023 om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete genom insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer.

⁽¹⁴⁶⁾ Rådets rekommendation av den 22 maj 2019 om förskoleverksamhet och barnomsorg av hög kvalitet, ST/9014/2019/INIT.

⁽¹⁴⁷⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhängigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU.

⁽¹⁴⁸⁾ Rådets rekommendation av den 12 mars 2021 om romers jämlikhet, inkludering och delaktighet, 2021/C 93/01 ST/6070/2021/INIT.

⁽¹⁴⁹⁾ Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén *Sätta människorna främst, säkra hållbar tillväxt för alla och ta tillvara potentialen i EU:s yttersta randområden*, COM(2022) 198 final.

⁽¹⁵⁰⁾ Kommissionens meddelande av den 1 juli 2020 *Den europeiska kompetensagendan för hållbar konkurrenskraft, social rättvisa och motståndskraft*, COM(2020) 0274 final.

- **Allianserna inom strategin för branschsamverkan kring kompetens**, där viktiga intressenter från industriella ekosystem tillsammans använder kompetensinventering och en kompetensstrategi för sektorn för att bemöta kompetensbrist.
- **Rådets resolution om en ny europeisk agenda för vuxenutbildning 2021–2030**, där man betonar att vuxna behöver delta avsevärt mer i formellt, icke-formellt och informellt lärande.
- **Rådets rekommendation om individuella utbildningskonton**, där det rekommenderas att medlemsstaterna överväger att upprätta individuella utbildningskonton som ett sätt för enskilda personer att kunna delta i relevant utbildning på arbetsmarknaden och lättare få tillgång till eller behålla en anställning, samt att inrätta en möjliggörande ram.
- **Rådets rekommendation om mikromeriter**, där medlemsstaterna rekommenderas att anta en europeisk strategi för mikromeriter och i synnerhet att tillämpa en gemensam EU-definition, EU-standarder och centrala principer för utformning och utfärdande av mikromeriter. Mikromeriter är dokumentationer om de läranderesultat som en studerande har uppnått efter en mindre utbildning.
- Huvudsyftet med **Europaåret för kompetens** (maj 2023–maj 2024) är att öka medvetenheten och mobilisera ett brett spektrum av aktörer så att kompetensutvecklingen och omskolningen kan ta fart, med fyra centrala mål: investering, relevant kompetens, att matcha människors ambitioner och färdigheter mot arbetsmarknaden, samt att locka talanger från tredjeländer. Meddelandet om att utnyttja talanger i Europas regioner ⁽¹⁵¹⁾ (som omfattar mekanismen för talangsatsningar) och kommissionens förslag till rådets rekommendationer om inkluderande och tillgänglig digital utbildning av hög kvalitet har lagts fram under Europaåret för kompetens.
- I **rådets rekommendation om de viktigaste möjliggörande faktorerna för en framgångsrik digital utbildning** från 2023 uppmanas EU-länderna att säkerställa allmän tillgång till inkluderande digital utbildning av hög kvalitet. I **rådets rekommendation om att förbättra utbudet av digitala färdigheter och kompetenser i utbildningen** från 2023 uppmanas EU-länderna att tillhandahålla digitala färdigheter på ett enhetligt sätt inom alla utbildningssektorer.
 - **Rådets rekommendation om vägar till en framgångsrik skolgång** från 2022 är tänkt att gynna bättre utbildningsresultat för alla studerande, oavsett socioekonomisk, kulturell eller personlig bakgrund, och därmed stärka utbildningens inkluderande aspekt.
 - Enligt **rådets rekommendation från 2018 om nyckelkompetenser för livslångt lärande** ska det utvecklas nyckelkompetenser. Nu för tiden har kompetenskraven förändrats genom att fler arbetstillfällen utsätts för automatisering, tekniken spelar en större roll på alla arbets- och livsområden och entreprenörskompetenser, sociala och medborgerliga kompetenser har blivit mer relevanta för att säkerställa motståndskraft och förmåga att anpassa sig till förändringar.
 - **Rådets rekommendation om lärande inför den gröna omställningen och en hållbar utveckling** från 2022 hjälper EU-medlemsstaterna i deras insatser för att studerande och utbildare ska få de kunskaper, färdigheter och attityder som krävs för en ekonomi och ett samhälle som är grönare och mer hållbara.

⁽¹⁵¹⁾ Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén *Utnyttja talangen i Europas regioner*, COM(2023) 32 final.

- Rådets rekommendation om lärande inför den gröna omställningen och en hållbar utveckling från 2022 hjälper EU-medlemsstaterna i deras insatser för att studerande och utbildare ska få de kunskaper, färdigheter och attityder som krävs för en ekonomi och ett samhälle som är grönare och mer hållbara. **Nettonollindustriakademierna**, inom ramen för rättsakten om nettonollindustrin⁽¹⁵²⁾, syftar till att införa kompetensutvecklings- och omskolningsprogram inom branscher som är strategiska för omställningen till ren energi, som råvaror och vätgas-, sol- och vindteknik.
- **Programmet för ett digitalt Europa** stöder utvecklingen av utbildningsprogram (t.ex. kandidat- och magisterprogram) inom spets teknik, för att stödja spetskompetens inom högre utbildningsanstalter, göra dem världsledande på utbildning av digitala specialister, öka de erbjudna utbildningarnas kapacitet för avancerad teknik samt fostra och locka digitala talanger (både studenter och undervisande personal).
- **Handlingsplanen för digital utbildning 2021–2027** innehåller en rad åtgärder för att stödja utvecklingen av digitala färdigheter.
- Kommissionen har antagit den **nya europeiska innovationsagendan**, som ska få Europa att ligga i framkant i den framväxande nya världen av deep tech och nystartade företag. Målet är att bistå Europa med att skapa ny teknik som ska hantera angelägna samhällsutmaningar, och göra den tillgänglig på marknaden. Ett av de fem flaggskeppen är inriktat på talanger och kompetens och på att främja, locka och behålla talanger. Det garanterar tillväxt och rörlighet för viktig deep tech-kompetens inom och till EU genom ett antal initiativ.
- I den **europeiska universitetsstrategin** betonas omskolningens och kompetensutvecklingens betydelse, även för den dubbla omställningen. Den strategin främjar samarbete mellan universitet och med industriella ekosystem.
- **Europeiska fonden för justering för globaliseringseffekter 2021–2027** är ett särskilt EU-instrument för att uttrycka EU:s solidaritet med de europeiska arbetstagare eller egenföretagare som tvångsförflyttats på grund av omstruktureringar, och hjälpa dem hitta nya arbetstillfällen, även med kompetenshöjnings- och omskolningsåtgärder.
- **Mekanismen för talangsatsningar** hjälper EU:s regioner att locka, utveckla och behålla talanger samt att hantera effekterna av den demografiska omställningen. Här är plattformen ”Harnessing Talent” en katalysator för samarbete, med möjligheter att utbyta idéer, kunskap och resurser.
- **Akademien för kompetens inom cybersäkerhet**, som kommissionen startade i april 2023, ska sammanföra befintliga initiativ om cyberkompetens och göra dem bättre samordnade, med syftet att överbrygga talangklyftan på cybersäkerhetsområdet. Akademien har fyra pelare med syftena att i) upprätta en gemensam europeisk strategi för utbildning i cybersäkerhet, ii) säkerställa att finansieringsmöjligheter leds bättre in på kompetensrelaterad verksamhet, iii) få berörda parter mer delaktiga i att bekämpa kompetensklyftan inom cybersäkerhet, med bl.a. åtgärder för att förbättra jämställdheten, samt iv) utarbeta en metodik för att övervaka de framsteg som görs.
- **Instrumentet för tekniskt stöd** hjälper medlemsstaterna att på begäran utforma och genomföra strukturreformer för att främja kompetenshöjning och omskolning av befolkningen, till exempel genom instrumentets flaggskeppsinitiativ för kompetens från

⁽¹⁵²⁾ Förslag till Europaparlamentets och rådets förordning om inrättande av en åtgärdsram för att stärka Europas ekosystem för tillverkning av nettonollteknikprodukter (rättsakt om nettonollindustrin), COM(2023) 161.

2024 och flaggskeppet från 2023 om digitala färdigheter för hälso- och sjukvårdspersonal. Under 2025 kommer instrumentet för tekniskt stöd att fortsätta att stödja aktiv arbetsmarknadspolitik och kompetensreformer mot bakgrund av demografiska, socioekonomiska och tekniska utmaningar.

- Kommissionen har tillkännagett två nya pilotinitiativ som ska fostra talanger och intresse inom rymdsektorn: ett **arbetsförmedlingssystem** för universitetsstudenter och utexaminerade, och sommarlägret **CASSINI Space Summer Camp**, som vänder sig till elever i åldern 14–18 år. De initiativen kompletterar **SpaceSUITE-projektet** som stöds av de **storskaliga kompetenspartnerskapen Space4GEO**, inriktade på att göra EU:s rymdindustri mer konkurrenskraftig genom kompetensutveckling och livslångt lärande.
- I den nyligen offentliggjorda **strategin för det europeiska försvaret** tillkännagav kommissionen att man kommer att undersöka åtgärder för att förbättra arbetskraftens rörlighet och stödja försvarsrelaterad utbildning, särskilt genom de möjligheter som EU:s försvarsindustriprogram erbjuder och genom samarbete mellan utbildningsanordnare, däribland **Europeiska säkerhets- och försvarsakademin**. Medlemsstaterna kan också utnyttja den europeiska kompetensramen för hållbarhet GreenComp, som fastställer de kompetenser som alla studerande behöver utveckla inom miljö och hållbarhet, samt EU:s/OECD:s gemensamma ram för finansiell kompetens för vuxna och för barn och ungdomar, där man anger de färdigheter och attityder som människor behöver för att kunna fatta välgrundade beslut om sina finanser.
- Dessutom håller Europeiska institutet för innovation och teknik på att aktivt genomföra **Deep Tech Talent-initiativet**, med målet att en miljon personer ska få kompetensutveckling inom deep tech till 2025. Det handlar om att gå vidare med spetsteknik och gynna en hållbar kultur av entreprenörskap och innovation inom utbildning och fortbildning.
- **Nya europeiska Bauhaus-akademin** kommer att påskynda kompetenshöjning och omskolning i byggbranschens ekosystem, till stöd för övergången från en utvinningsbaserad, mineralbaserad och fossil kolvätebaserad byggekonomi till ett regenerativt bioekonomiskt och cirkulärt system för materialåtervinning.

3. POLITISKA STRATEGIER FÖR ATT FÖRBÄTTRA ARBETSVILLKOREN

- I **direktivet om tillräckliga minimilöner i EU** ⁽¹⁵³⁾ fastställs en gemensam europeisk ram för att säkerställa ett adekvat minimilöneskydd och främja kollektivavtalsförhandlingar om lönesättning.
- Kommissionens förslag till **direktiv om förbättrade arbetsvillkor för plattformarbete** ⁽¹⁵⁴⁾ är tänkt att förbättra arbetsvillkoren för plattformarbetstagare.
- Genom **direktivet om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor** ⁽¹⁵⁵⁾ får alla europeiska arbetstagare nya väsentliga rättigheter, särskilt de som har otrygga anställningsformer,

⁽¹⁵³⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2022/2041 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen.

⁽¹⁵⁴⁾ Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformarbete (COM/2021/762).

⁽¹⁵⁵⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen.

samtidigt som de ska få bättre information om sitt anställningsförhållande och får bättre förutsättningar att försvara sina rättigheter.

- I den **strategiska ramen för arbetsmiljö 2021–2027** ⁽¹⁵⁶⁾ fastställs de viktigaste prioriteringarna och åtgärderna för att förbättra arbetstagarnas hälsa och säkerhet på arbetsplatsen.
- I den **europiska vårdstrategin** ⁽¹⁵⁷⁾, **rådets rekommendation om tillgång till långvarig vård och omsorg av god kvalitet** och **rådets rekommendation om förskoleverksamhet och barnomsorg** är ett viktigt inslag att förbättra arbetsvillkoren för anhörigvårdare.
- **Rekommendationen om arbetstagares och egenföretagares tillgång till socialt skydd** ⁽¹⁵⁸⁾ ska säkerställa tillgången till socialt skydd för alla, särskilt arbetstagare med atypisk anställning och egenföretagare.
- Genom **den gemensamma jordbrukspolitiken (GJP) 2023–2027** har det införts en **social villkorlighetsmekanism**, där jordbrukarnas betalningar är kopplade till efterlevnaden av EU:s arbetsrättsliga bestämmelser om öppna och förutsägbara arbetsvillkor, arbetsmiljö och hälsa, plus att medlemsstaterna är skyldiga att stödja tillhandahållandet av jordbruksrådgivningstjänster på området arbetsvillkor och det finns möjlighet att stödja sektorsvisa investeringar för att förbättra arbetsvillkoren.
- Kommissionen har gett en **rekommendation om sätt att hantera automatiseringens och digitaliseringens konsekvenser för arbetstagarna i transportsektorn** ⁽¹⁵⁹⁾.
- **Kommissionens meddelande om en övergripande strategi för psykisk hälsa** ⁽¹⁶⁰⁾ innehåller ett flaggskeppsinitiativ inriktat på kompetens för hälso- och sjukvårdspersonal, och ett annat om hälso- och sjukvårdspersonalens psykiska hälsa.
- I **mobilitetspaket I** ingår en omfattande mängd initiativ för att bemöta stora förändringar som påverkar transporterna och rörligheten i Europa. En av paketets förmåner är att det avsevärt förbättrar arbetsvillkoren inom vägtransportsektorn.
- **Rådets rekommendation om en europeisk ram för att locka och behålla talanger inom forskning, innovation och företagande i Europa** utgör grund för arbetet med att locka och behålla talanger på dessa områden i Europa, och stöder den nyligen inrättade europeiska kompetensramen för forskare (ResearchComp).
- **Plattformen för nettonollindustrin**, ett instrument inom ramen för rättsakten om **nettonollindustri**, syftar till att främja karriärmöjligheter och arbetsvillkor av god kvalitet inom arbeten i industrier med nettonollteknik.

4. POLITISKA STRATEGIER FÖR ATT FÖRBÄTTRA RÖRLIGHETEN INOM EU

- **Europeiska arbetsmyndigheten** inrättades 2019 och är avsedd att säkerställa att arbetskraftens rörlighet genomdrivs på ett rättvist och effektivt sätt genom lättare

⁽¹⁵⁶⁾ Europaparlamentets resolution av den 10 mars 2022 om en ny strategisk EU-ram för arbetsmiljö efter 2020 (inklusive ett bättre skydd för arbetstagare mot exponering för skadliga ämnen, arbetsrelaterad stress och skador från repetitiva rörelser) (2021/2165(INI)).

⁽¹⁵⁷⁾ Meddelande från kommissionen om en europeisk strategi för vård och omsorg, SWD(2022) 440.

⁽¹⁵⁸⁾ Rådets rekommendation av den 8 november 2019 om tillgång till socialt skydd för arbetstagare och egenföretagare (2019/C 387/01).

⁽¹⁵⁹⁾ EUR-Lex – 32024H0236 – SV – EUR-Lex (europa.eu).

⁽¹⁶⁰⁾ Kommissionens meddelande om en övergripande strategi för psykisk hälsa, COM/2023/298.

tillgång till information, kapacitetsuppbyggnad och samarbete mellan medlemsstaterna och stöd till att ändamålsenligt tillämpa och verkställa unionsrätten på området.

- Det ska införas och genomföras ett **gemensamt formulär för deklaration av utstationering av arbetstagare** och uppbyggnad av en gemensam elektronisk portal för sådana deklarationer.
- **Eures** underlättar jobbmatchning över gränserna och operativiserar samarbetet mellan arbetsförmedlingar i olika medlemsstater. Inom ramen för **Eures riktade program för rörlighet** stöder kommissionen partnerskap där målgrupper av arbetstagare får hjälp att besluta om sin rörlighet.
- **Europass** som plattform hjälper användarna att hantera sina karriärer. Där går det att dokumentera kompetens och arbetslivserfarenhet, skapa en personlig profil (med CV och följebrev), hantera färdigheter och spara digitala meriter så att man kan söka till utbildningar eller jobb i hela EU.
- Den **europiska klassificeringen av färdigheter, kvalifikationer och yrken (Esco)** är en flerspråkig klassificering som ger standardiserade beskrivningar av 3 008 yrken och 13 890 färdigheter och kunskapsbegrepp. Den används av offentliga och privata organisationer i hela EU för jobbmatchning, utveckling av läroplaner, karriärvägledning, kompetensinventering och arbetsmarknadsanalys.
- Den **europiska referensramen för kvalifikationer (EQF)** är ett verktyg för öppenhet och jämförbarhet i kvalifikationer.
- **Europeisk digital referens för lärande** används i allt högre grad i Europa. Den kan verifieras omedelbart och gör det lättare att matcha kompetenta arbetstagare med jobb, och underlättar även rekryterings- och erkännandeprocesserna.
- I förslaget till rådets rekommendation ”**Europa på väg**” – **möjligheter till mobilitet i utbildningssyfte för alla**”, som antogs i november 2023, sätts konkreta mål för andelen utexaminerade som borde ha upplevt mobilitet i utbildningssyfte.
- Det har gjorts en **översyn av förordning 883/2004 och förordning 987/2009 om regler för samordning av de sociala trygghetssystemen** (ännu ej offentliggjord).

5. POLITISKA STRATEGIER FÖR ATT LOCKA TALANGER FRÅN UTLANDET

- **Talangpartnerskap** utgör en ram för att stärka samarbetet mellan EU, medlemsstaterna och viktiga partnerländer om rörlighet och kompetensutveckling på ett ömsesidigt fördelaktigt sätt, i linje med migrations- och asylpakten. Det har upprättats sådana partnerskap med Marocko, Tunisien, Egypten, Pakistan och Bangladesh. EU-finansiering från instrumentet för grannskapet, utvecklingssamarbete och internationellt samarbete – Europa i världen, och från asyl-, migrations- och integrationsfonden, kan stödja initiativ för att som en del av talangpartnerskapen underlätta sysselsättning eller mobilitet i utbildningssyfte i EU, utifrån principen om cirkulära fördelar. Till talangpartnerskapen bidrar program och initiativ från Europeiska kommissionen om rörlighet/mobilitet för medborgare från partnerländer att studera, arbeta eller utbilda sig i EU. Det sker bl.a. genom kapacitetsuppbyggnadsstöd till partnerländer på områden som arbetsmarknads- och kompetensinventering, yrkesutbildning, integration av återvändande migranter och mobilisering av diasporabefolkningar.
- **Plattformen för arbetskraftsmigration** underlättar samarbetet mellan kommissionen och företrädare för medlemsstaterna, med hjälp av sakkunskap om migrations- och sysselsättningspolitik som gör att man kan diskutera gemensamma utmaningar som

arbetskraftsbrist och förbättra informationsutbytet. Plattformen kommer att behövas som stöd för att ändamålsenligt genomföra initiativ på EU-nivå om laglig migration och sysselsättning. Detta kräver även fortsatta och regelbundna utbyten med arbetsmarknadens parter, som är företrädare i plattformen.

- I **paketet om kompetens och rörlighet för talanger**, som är en uppföljning av ordförande von der Leyens tal om tillståndet i unionen 2022, presenteras en rad initiativ som ska göra EU mer attraktivt för talanger från länder utifrån. Utöver **EU:s talangreserv** och **rekommendationen "Europa på väg" om mobilitet i utbildningssyfte** innehåller det paketet kommissionens **rekommendation om erkännande av tredjelandsmedborgares kvalifikationer**, där medlemsstaterna uppmuntras att förenkla och påskynda erkännandet av tredjelandsmedborgares färdigheter och kvalifikationer.
- I **handlingsplanen för integration och inkludering 2021–2027** föreslås konkreta åtgärder för att hjälpa medlemsstaterna och andra relevanta berörda parter att övervinna integrationsrelaterade utmaningar för migranter och EU-medborgare med invandrarbakgrund.
- Det **reviderade blåkortsdirektivet** kommer att göra det lättare att rekrytera högkvalificerade arbetstagare i EU genom att införa effektivare regler, däribland mer flexibla inresevillkor, förbättrade rättigheter och möjlighet att lättare flytta mellan EU-medlemsstaterna och arbeta i dem.
- **Förslaget till omarbetning av direktivet om varaktigt bosatta tredjelandsmedborgares ställning** kommer, när det är antaget, att bidra till ett mer ändamålsenligt, enhetligt och rättvist system för att få ställning som varaktigt bosatt i EU.
- **Omarbetningen av direktivet om kombinerat tillstånd**, där medlagstiftarna nådde en politisk överenskommelse i december 2023, kommer att göra det lättare att rekrytera tredjelandsmedborgare genom att förfarandet med kombinerat tillstånd rationaliseras, samtidigt som det ska fungera bättre för arbetstagare och arbetsgivare från länder utanför EU.
- Inom instrumentet för tekniskt stöd 2023 finns flaggskeppsinitiativet om att "Integrera migranter och locka talanger", som också kan hjälpa medlemsstaterna med deras reformer för att locka och integrera migranter som kan fylla ut arbetskraftsbristen.
- Kvalifikationer och färdigheter bland **buss- och lastbilschaufförer** från flera tredjeländer ska bedömas och jämföras med motsvarande krav i EU så att medlemsstaterna kan göra det smidigare att hantera de kompletterande kvalifikationer som behövs i EU.

6. MEDEL INRIKTADE PÅ ARBETSKRAFTS- OCH KOMPETENSBRIST

EU:s budget och NextGenerationEU bistår med en betydande budget för **kompetenshöjning, omskolning och kompetensutveckling**, bl.a. följande:

- **Europeiska socialfonden+ (ESF+)** är EU:s viktigaste instrument för att investera i människor. Det bidrar till sysselsättnings-, social-, utbildnings- och kompetenspolitiken i EU samt strukturreformer på dessa områden. Med en budget på 43,3 miljarder euro (nästan en tredjedel av hela ESF+) ägnad åt kompetens under perioden 2021–2027 ger

fonden ett viktigt stöd till kompetenshöjning, omskolning och kompetensutveckling ⁽¹⁶¹⁾.

- **Faciliteten för återhämtning och resiliens** bidrar bl.a. till åtta nyckelområden, nämligen vuxenutbildning, gröna färdigheter och arbetstillfällen, humankapital inom digitaliseringen, sysselsättningsstöd och skapande av arbetstillfällen till vuxna, sysselsättningsstöd och skapande av arbetstillfällen till unga, modernisering av arbetsmarknadens institutioner, förskoleverksamhet och barnomsorg samt allmän utbildning, yrkesutbildning och högre utbildning (dessa åtta områden har tillsammans en uppskattad kostnad på 94,4 miljarder euro för reformer och investeringar i kombination, dvs. ca 15 % av facilitetens totala finansieringsram i 2022 års priser). Dessa åtgärder är avsedda att hantera en del av utmaningarna för utbildningssystemens kvalitet, rättvisa och arbetsmarknadsrelevans i hela EU, däribland att bekämpa kompetensbristen ⁽¹⁶²⁾.
- **Erasmus+** (26,2 miljarder euro) stöder även utvecklingen av studerande, personal och institutioner inom vuxenutbildning och yrkesutbildning.
- **InvestEU** (4,9 miljarder euro) är ett finansieringsinstrument som syftar till att mobilisera offentliga och privata investeringar under perioden 2021–2027 genom garantier och sin del för sociala investeringar och kompetens som omfattar både efterfråge- och utbudssidan för kompetens.
- **Budgetposterna för den sociala dialogen** ger finansiering till arbetsmarknadens parter arbete med arbetskrafts- och kompetensbrist, genom två ansökningsomgångar: ”Training and information measures for workers’ organizations” (utbildnings- och informationsåtgärder för arbetstagarorganisationer) och ”Support for social dialogue” (stöd för den sociala dialogen).

När det gäller ESF+ är det ett av de viktigaste finansieringsinstrumenten för att uppfylla unionens politiska prioriteringar, däribland den gröna och digitala omställningen, resiliensen och genomförandet av den europeiska pelaren för sociala rättigheter. När det handlar om arbetskrafts- och kompetensbrist är det viktigt att både investera i människor som redan befinner sig på arbetsmarknaden och att få in människor som står utanför arbetsmarknaden, den outnyttjade potentialen, i arbetskraften. Med en ledstjärna i form av de 20 principerna i den europeiska pelaren för sociala rättigheter är därför finansieringen från ESF+-inriktad på följande mål ⁽¹⁶³⁾:

- Social inkludering: aktiv inkludering, lika tillgång till service av god kvalitet och modernisering av systemen för socialt skydd, socioekonomisk integration av tredjelandssmedborgare, socioekonomisk integration av marginaliserade befolkningsgrupper som romer, social integration av människor som riskerar att drabbas av fattigdom och social utestängning, samt åtgärder mot materiell fattigdom.

⁽¹⁶¹⁾ Mer information: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/eu-budget/performance-and-reporting/programme-performance-statements/european-social-fund-performance_sv.

⁽¹⁶²⁾ Till åtgärderna hör bl.a. att inrätta ytterligare studieplatser inom högre utbildning på studieområden som är högt efterfrågade på arbetsmarknaden, att se över läroplaner inom skolor och högre utbildning, ge stöd till yrkesutbildning samt utföra åtgärder för vuxenutbildning för att underlätta den gröna och digitala omställningen.

⁽¹⁶³⁾ Fler uppgifter om sammanhållningsfonder: https://cohesiondata.ec.europa.eu/cohesion_overview/21-27.

- Utbildning och kompetens: bättre utbildningssystem på alla nivåer, lika tillgång till utbildning av god kvalitet, kompetensutveckling, omskolning och livslångt lärande för alla.
- Sysselsättning: tillgång till sysselsättning av god kvalitet för alla, inbegripet ungdomssysselsättning, modernisering av arbetsmarknadsinstitutioner och arbetsmarknadstjänster, könsbalanserat deltagande på arbetsmarknaden samt arbetstagares, företags och entreprenörers anpassning till förändringar.

Andra program som kan stödja utbildning, yrkesutbildning och kompetensutveckling är Europeiska fonden för justering för globaliseringseffekter för uppsagda arbetstagare, Europeiska regionala utvecklingsfonden⁽¹⁶⁴⁾, Fonden för en rättvis omställning, Europeiska solidaritetskåren, programmet för miljö- och klimatpolitik (Life), Europeiska havs-, fiskeri- och vattenbruksfonden (EHFVF), moderniseringsfonden, programmet EU för hälsa, instrumentet för tekniskt stöd samt instrumentet för grannskapet, utvecklingssamarbete och internationellt samarbete – Europa i världen. Även sektorspecifika politiska strategier och program bidrar till EU:s kompetenshöjnings- och omskolningsinsatser⁽¹⁶⁵⁾.

De system som avses ovan stöder också **aktiveringsåtgärder** och åtgärder för **bättre arbetsvillkor**. ESF+ ger till exempel avgörande stöd för att få bort hindren för sysselsättning, bl.a. genom att främja tillgänglig förskoleverksamhet och barnomsorg av hög kvalitet till rimliga priser. På så vis genomför man den europeiska vårdstrategin och EU:s direktiv om balans mellan arbete och privatliv. Nationella ESF+-program tar itu med skillnaden i sysselsättning mellan kvinnor och män och prioriterar sysselsättning för ungdomar. Medlemsstater där andelen ungdomar som varken arbetar eller studerar överstiger genomsnittet bör investera minst 12,5 % av sina ESF+-resurser i riktade åtgärder för att stödja unga. Investeringar inom ESF+ medför ökade arbetstillfällen för ungdomar, äldre, personer med invandrarbakgrund och personer med lägre utbildningsnivå, så man kan bemöta bristen på arbetskraft.

De senaste åren har det också satts in betydande ekonomiskt stöd för att främja arbetstillfällen och kompetens för den **gröna omställningen** inom ramen för olika EU-finansieringsinstrument, som Europeiska socialfonden+ (9,6 miljarder euro har planerats sammanlagt, inklusive ett EU-bidrag på 5,8 miljarder euro), sammanhållningspolitiken, mekanismen för en rättvis omställning, faciliteten för återhämtning och resiliens (1,5 miljarder euro), men även REPowerEU-programmet.

⁽¹⁶⁴⁾ Under perioden 2021–2027 tillhandahåller Europeiska regionala utvecklingsfonden (Eruf) omkring 8,4 miljarder euro till stöd för kompetensutveckling och utbildning i syfte att förbättra folks anställbarhet och kompetenser så att arbetsmarknadens behov blir bättre tillgodosedda. Det gäller särskilt strategier för smart specialisering, industriell omställning och entreprenörskap.

⁽¹⁶⁵⁾ Inom jordbrukssektorn kommer t.ex. omkring 2 miljarder euro att inom ramen för den gemensamma jordbrukspolitiken 2023–2027 gå till kompetenshöjning och omskolning av jordbrukare, skogsbrukare och jordbruksrådgivare genom särskilt stöd till kunskapsutbyte, rådgivning och utbildning.