C/2024/6867

28.11.2024

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse

Betydningen af demografi for det sociale Europa

(initiativudtalelse)

(C/2024/6867)

Ordfører: **Christa SCHWENG**

Plenarforsamlingens beslutning	18.1.2024
Retsgrundlag	Forretningsordenens artikel 52, stk. 2
Kompetence	Sektionen for Beskæftigelse, Sociale Spørgsmål og Unionsborgerskab
Vedtaget i sektionen	4.9.2024
Vedtaget på plenarforsamlingen	18.9.2024
Plenarforsamling nr.	590
Resultat af afstemningen (for/imod/hverken for eller imod)	154/2/8

1. Konklusioner og anbefalinger

1.1. EØSU betragter den demografiske udvikling som endnu en transformativ udfordring for det europæiske samfund i tillæg til den digitale og den grønne omstilling.

1.2. Den Europæiske Union har eksisteret længe og opnået et højt uddannelses- og velfærdsniveau og et godt sundhedsniveau i de seneste årtier i omend ikke alle, så dog de fleste regioner. I alle medlemsstater er der imidlertid en lang række demografiske udfordringer, herunder faldende befolkningstal, lave fødselstal og en voksende ubalance mellem aldersgrupper og regioner, som det er nødvendigt at sætte ind over for.

1.3. Den demografiske udvikling påvirker arbejdsmarkederne, pensions- og socialsikringssystemerne og Europas geopolitiske position i verden.

1.4. Et aldrende samfund står over for særlige udfordringer sammenlignet med et samfund med en mere jævn aldersfordeling. Ved håndteringen af disse udfordringer er det afgørende at holde fast i retten til at ældes med værdighed, kombineret med en livscyklustilgang.

1.5. EØSU's forslag til at opnå en mere bæredygtig samfundsudvikling går bl.a. ud på at stræbe efter at få fødselstallet til at stige, udnytte arbejdsmarkedets fulde potentiale, gøre det mere fordelagtigt at arbejde ved at skabe velbetalte og produktive job af høj kvalitet, forbedre arbejdsvilkårene, reformere pensions- og plejesystemerne for at sikre adgang for alle, skabe flere lovlige migrationsveje for især at tiltrække udenlandske talenter understøttet af dristige integrationstiltag, arbejde hen imod styrket regional og social samhørighed og analysere de faktorer, som får folk til at forlade EU.

1.6. EØSU anbefaler, at EU's kommissær med ansvar for demografi støttes af en egnet struktur i Kommissionen, og at der oprettes et europæisk demografiagentur til at sikre forskning og statistikker på området, og at der samtidig samarbejdes med og sikres tilstrækkelig finansiering til eksisterende agenturer som Cedefop og Eurofound. Det vil gøre det lettere at integrere demografiske hensyn i alle relevante politikområder og konsekvensanalyser.

2. **Generelle bemærkninger**

2.1. EU har eksisteret længe og opnået et højt uddannelses- og velfærdsniveau og et godt sundhedsniveau i de seneste årtier. Alligevel er der i medlemsstaterne en lang række demografiske udfordringer, som det er nødvendigt at sætte ind over for, herunder stagnerende eller endog faldende befolkningstal, lave fødselstal og en voksende ubalance mellem aldersgrupper og regioner, bl.a. med hensyn til forventet levetid og sund aldring.

2.2. Den demografiske udvikling har store konsekvenser for arbejdsmarkederne, pensions- og socialsikringssystemerne, for samfundet og for Europas betydning i verden. Den nuværende tendens skaber store udfordringer for den bæredygtige udvikling. Målet bør være en stabil – og dermed bæredygtig – udvikling i befolkningstallet og arbejdsstyrken.

2.3. Befolkningen i EU-27 er steget fra 355 millioner i 1960 til 447 millioner i 2022. Siden 1960 er verdens befolkning næsten tredoblet. Dermed er EU-27's andel af verdens befolkning faldet fra 11,7 % til 5,6 % og vil fortsat falde – til 4 % i 2100 ([1]). I absolutte tal er EU's befolkning stort set ikke vokset siden 2010 og vil stagnere fra det nuværende niveau frem til 2050 og derefter falde til 419,5 millioner indbyggere i 2100 ([2]). I ni ud af de 27 lande vil befolkningstallet allerede være faldet i 2030 ([3]). I modsætning hertil vil befolkningstallet på vores nabokontinent Afrika være tredoblet i 2100.

2.4. De bestemmende demografiske faktorer er fødselstal og dødelighed, indvandring og udvandring. En stabil vækstfremmende faktor er den stigende forventede levetid. Bortset fra korte afbrydelser (f.eks. under pandemien) steg den forventede levetid i Europa støt fra 65 år i 1950 til 79 år i 2023, og den forventes at stige til 89 i 2100.

2.5. Den lave fertilitetskvotient, som har været faldende i de seneste år, har negativ indvirkning på befolkningsudviklingen. Siden 1975 har den ligget under det niveau på 2,1, der kræves for at opretholde befolkningstallet, og lå i 2022 på 1,46 børn pr. kvinde sammenlignet med 1,57 i 2016. Sammen med visse østasiatiske lande er de fleste EU-medlemsstater blandt dem, der har de laveste fertilitetskvotienter i verden.

2.6. Statistikker viser, at **migration** har positiv indvirkning på befolkningsudviklingen. Ifølge FN migrerede 2,3 millioner mennesker til EU i 2021, 1,1 millioner forlod EU, og 1,4 millioner migrerede inden for EU ([4]).

2.7. **Forskydning i aldersfordeling**: Aldersstrukturen i EU-27's befolkning er også under forandring. Fra 2002 til 2022 steg 65+-aldersgruppens andel af befolkningen fra 16 % til 21 % og i Portugal og Italien endda til 24 % ([5]). Andelen af personer under 20 år faldt fra 23 % til 20 %. Andelen af personer i den erhvervsaktive alder (20-64 år) faldt en smule fra 61 % til 59 %. Ældrekvoten (antal personer i alderen 65+ år pr. 100 personer i alderen 15-64 år) ændrer sig hurtigt og forventes at stige fra 33,3:100 i 2023 til 45,5:100 i 2040 og til 59,7:100 i 2100 ([6]), hvilket betyder, at 59,7 pensionister vil være afhængige af 100 personer i den erhvervsaktive alder.

2.8. **Nationale og regionale forskelle**: Indtil nu har stigningen i 65+-aldersgruppen hovedsagelig været en konsekvens af den stigende forventede levetid, men tendensen er nu tiltagende, da de store årgange er ved at gå på pension, og de årgange, der kommer ud på arbejdsmarkedet eller bliver født, samtidig er langt mindre. Vest-, Central- og Nordeuropa oplevede et babyboom frem til slutningen af 1960'erne, Sydeuropa indtil 1970'erne og det centrale Østeuropa frem til begyndelsen af 1990'erne. Som følge heraf er de store årgange i Vest-, Central- og Nordeuropa allerede på vej på pension, mens denne udvikling endnu ikke er gået i gang i Sydeuropa og det centrale Østeuropa.

([1]) Afrikas andel af verdens befolkning er steget fra 9 % i 1960 til 17 % og vil stige til 38 % i 2100. FN, World Population Prospects.
([2]) Eurostat.
([3]) Kommissionen, The Impact of demographic change – in a changing environment, 2023.
([4]) Migration and asylum in Europe – 2023 edition.
([5]) Demography of Europe – 2023 edition.
([6]) Forventet ældrekvote.

2.9. Udviklingen i befolkningstallene for hele EU dækker over store forskelle mellem medlemsstaterne. Fertilitetskvotienten varierer således betydeligt mellem den højeste (Frankrig, 1,84) og den laveste (Malta, 1,22). Desuden oplever især landene i det centrale Østeuropa massiv nettoudvandring, mens landene i Vest-, Central- og Nordeuropa oplever massiv nettoindvandring fra både EU-lande og tredjelande. Der er desuden en betydelig migration inden for medlemsstaterne, især fra udkantsområder til de mere centralt beliggende regioner.

3. **Virkninger af befolkningsaldringen**

3.1. Den demografiske udvikling skaber store udfordringer og opgaver. Det har alvorlige konsekvenser for politik, økonomi og samfund og for den enkelte borger.

3.2. **Global politik**: EU's befolkning udgør 5,6 % af verdens befolkning, og andelen er faldende. Det samme gør sig gældende for EU's betydning som global politisk og økonomisk aktør ([7]).

3.3. **Indenrigspolitikken** påvirkes af befolkningens og vælgernes aldring. De fleste politiske partiers programmer og aktuelle politikker fokuserer dog på alle aldersgrupper. Det vil vise sig, om denne tendens vil fortsætte, eller om politikkerne i fremtiden i højere grad vil være rettet mod de ældre. EØSU er overbevist om, at kun de politiske partiprogrammer, hvori der medtænkes solidaritet mellem generationerne ([8]) – og dermed befolkningsmæssig bæredygtighed – vil være en succes på langt sigt.

3.4. **Økonomien og arbejdsmarkedet**: En økonomis potentiale og vækst afhænger af en række nøglefaktorer såsom investeringer, innovation, teknologiske fremskridt, en kvalificeret, erhvervsaktiv og produktiv arbejdsstyrke og antallet af arbejdstimer. Den potentielle arbejdsstyrke i EU er allerede ved at blive mindre. Selv nu er manglen på arbejdskraft ifølge erhvervslivet en af de største hindringer for vækst ([9]). Digitalisering og anvendelse af kunstig intelligens kan have potentiale til at øge produktiviteten, men ifølge OECD har væksten i produktiviteten de seneste to årtier været for nedadgående ([10]). Arbejdstiden er derfor et af de aspekter, der kan overvejes. Dette påvirker BNP, som kan vokse langsommere end tidligere. Demografiske forandringer har også konsekvenser for de nationale budgetter, da den offentlige gæld skal bæres (og tilbagebetales) af færre mennesker. I tillæg til andre foranstaltninger vil det være nødvendigt at finde en balance mellem finanspolitisk stabilitet og tilstrækkelig plads til investeringer, der støtter bæredygtig vækst.

3.5. **Samfund og kultur**: For at afhjælpe manglen på kvalificeret arbejdskraft er der brug for handling på flere niveauer, bl.a. for at tiltrække arbejdstagere fra lande uden for EU. Der bør oprettes egnede tjenester som f.eks. støttetjenester af sproglig, kulturel og samfundsmæssig art for at fremme social samhørighed samt tages skridt til at sikre ligebehandling i forhold til løn og arbejdsforhold for at sikre, at der er lige vilkår. Integration er en tovejsproces, som kræver en indsats fra modtagersamfundet såvel som fra migranterne selv. Mangfoldighed er en mulighed for samfundet, selv om forskelligartethed nu også er en udfordring for den sociale samhørighed. Der sættes spørgsmålstegn ved EU's »forenet i mangfoldighed«-princip.

3.6. **Borgerne**: Et aldrende samfund har særlige behov, som ikke er de samme som behovene i et samfund med flere unge eller midaldrende personer. Som følge af de lave fødselstal gennem længere tid mangler mange – især ældre – et familienetværk eller i det mindste et netværk i det geografiske nærområde og søger nye måder at opbygge fællesskaber på, så de kan føle sig støttet og mindske risikoen for ensomhed. En tilgang, der respekterer og fremmer retten til at ældes med værdighed, kombineret med en livscyklustilgang, er afgørende for at tackle disse udfordringer.

([7]) https://www.politico.eu/article/europe-on-the-wane-global-economics-demographics-gdp/ https://www.researchgate.net/figure/Share-of-European-Union-in-world-GDP-1980-2019-in_fig1_282001367.
([8]) Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse — Fremme af solidaritet mellem generationerne i Europa – en horisontal EU-tilgang (EUT C, C/2024/6869, 28.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/6869/oj).
([9]) European Growth Study 2023, Skill gap key investment bottleneck.
([10]) OECD Compendium of Productivity Indicators 2019 & 2024.

3.7. **Socialsikringsordninger** (herunder pension, pleje og sundhed) finansieres hovedsagelig af arbejdstagerne (bidrag) og medfinansieres – afhængig af national praksis – af skatter (på arbejdskraft og i mindre grad andre skattepligtige faktorer, f.eks. på formue). Derfor er de afhængige af et højt og stabilt beskæftigelsesniveau (understøttet af en velfungerende offentlig arbejdsformidling) og høj produktivitet. De sociale beskyttelsessystemer står over for en dobbelt udfordring. Dels svækker demografien fundamentet, og dels øges den byrde – de mange pensionister og plejekrævende personer – som fundamentet skal bære. Desuden lider både sundheds- og plejesystemerne under mangel på arbejdskraft.

4. Foreslåede foranstaltninger

4.1. Allerede i forbindelse med sin demografiske værktøjskasse pegede Kommissionen på en lang række europæiske og nationale foranstaltninger til håndtering af de demografiske udfordringer. EØSU bifalder de mål, der er opstillet for værktøjskassen, hvilket også gør sig gældende for Regionsudvalget i dets udtalelse om »De demografiske ændringer i Europa: værktøjer til videre handling« ([11]).

4.2. **Flere børn gennem støtte til forældre**: De lave og stadig faldende fødselstal er en af de grundlæggende årsager til de demografiske udfordringer. Beslutningen om at stifte familie og om, hvor mange børn man vil have, er individuel og personlig, men har stor indvirkning på udviklingen på arbejdsmarkedet og i økonomien, samfundet og de sociale systemer. For at opnå bæredygtighed bør politikker, og navnlig familiepolitikken, yde borgerne støtte til at opfylde deres familieambitioner. Dette omfatter et velfungerende arbejdsmarked med stabil beskæftigelse og anstændige lønninger, økonomisk støtte og frem for alt økonomisk overkommelige og tilgængelige børnepasningsfaciliteter. At være forælder og især at være mor må ikke forbindes med, at man stilles dårligere på arbejdsmarkedet. Retten til en børnehaveplads, så snart barnet er fyldt 1 år, i Tyskland og den effektive familiepolitik i Frankrig er gode eksempler på, hvordan dette problem kan løses.

4.3. **Den gennemsnitlige faktiske arbejdstid** falder gradvist i de fleste medlemsstater. Der er imidlertid betragtelige forskelle mellem landene ([12]). Antallet af frivillige på nedsat tid er stigende, mens tvungen deltid er i tilbagegang, men stadig meget udbredt i nogle medlemsstater ([13]). Politik og virksomheder bør især tilskynde og støtte kvinder til at øge deres arbejdstid. For deltidsansatte mangler der imidlertid ofte incitamenter til at arbejde mere på grund af tabet af fordele og højere beskatning. Selv om øget arbejdstid kan være gavnlig, bør det være frivilligt.

4.4. **Udnyttelse af arbejdsmarkedets potentiale**: Kommissionens handlingsplan skitserer foranstaltninger, der bør gennemføres med arbejdsmarkedets parter, både i EU og i medlemsstaterne. Et rummeligt arbejdsmarked maksimerer samfundets potentiale ved aktivt at inddrage civilsamfundsorganisationer og yder målrettet støtte til udsatte grupper såsom omsorgspersoner og personer med handicap, langtidsledige, ældre arbejdsløse, kvinder, der vender tilbage til arbejdsmarkedet, NEET'er osv. Østrig har f.eks. haft succes med at integrere langtidsledige og ældre arbejdsløse på arbejdsmarkedet ved at udbetale midlertidige tilskud til virksomheder. I andre lande har tilskud til virksomheder dog kun resulteret i midlertidige job for langtidsledige, hvor der fokuseres mere på tilskuddenes varighed end på at skabe stabil beskæftigelse. Subsidier bør derfor knyttes til særlige betingelser.

4.5. **Arbejde skal kunne betale sig med produktive og velbetalte job af høj kvalitet**: Det skal være mere økonomisk attraktivt at arbejde end at stå uden for arbejdsmarkedet. Det kræver anstændige lønninger for kvalitetsjob med regelmæssige sociale sikringsbidrag og en betragtelig forskel mellem på den ene side nettolønninger ([14]) og på den anden side arbejdsløshedsunderstøttelse og minimumsindkomst. Skattekilen i forbindelse med arbejdsindkomst bør analyseres på grundlag af den nationale situation, samtidig med at der sikres en anstændig levestandard for alle arbejdstagere. For at undgå fattigdomsfælder bør skatten på arbejdskraft være rimelig og nedsat, især for lavtlønnede arbejdstagere – da deres lønninger ofte »konkurrerer« med sociale ydelser. Skatteforanstaltninger bør også sikre, at deltidsarbejde er et valg for at

([11]) https://cor.europa.eu/da/our-work/opinions/cdr-1173-2024.

([12]) ***Ifølge Eurostat lå den på 36,2 timer om ugen i 2011 og 35,1 timer i 2023, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ewhan2/default/table?lang=en***.

([13]) Eurostats arbejdsstyrkeundersøgelse + Cedefops analyse om viden om færdigheder »involuntary parti-time employment« baseret på data fra Eurostats arbejdsstyrkeundersøgelse.

([14]) Gennemførelse af direktiv 2022/2041 om passende mindstelønninger.

undgå, at folk, overvejende kvinder, fastholdes i »deltidsfælden«. For at sikre passende sociale støtteordninger, der giver folk mulighed for at leve et værdigt liv, skal alle reformer også sikre et stabilt finansieringsgrundlag for de sociale sikringsordninger. Arbejdstagere, der fortsætter med at arbejde på fuld tid eller deltid efter at være gået på pension, bør tilbydes et økonomisk incitament, idet det bør være muligt at kombinere delvise pensionsudbetalinger med arbejde eller fortsat at optjene nye pensionsrettigheder.

4.6. Forbedring af **arbejdsvilkårene** er med til at fastholde folk, der arbejder i en bestemt sektor, eller tiltrække arbejdstagere til denne sektor. Dette har imidlertid kun begrænset indvirkning på det samlede udbud af arbejdskraft, da den slags forbedringer blot betyder, at folk skifter til en anden sektor eller stilling, og ikke nødvendigvis, at der tiltrækkes nye arbejdstagere. Bedre sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen og tilskyndelse til jobskifte af hensyn til arbejdstagernes helbred kan imidlertid gøre det nemmere og sikrere for arbejdstagerne at fortsætte med at arbejde og mindske tidligt frafald på arbejdsmarkedet samt fastholde arbejdstagerne på arbejdspladsen i længere tid. EØSU understreger vigtigheden af, at den gældende EU-ret på det sociale og arbejdsretlige område gennemføres og håndhæves korrekt. Arbejdsmarkedets parter spiller en central rolle, og den europæiske rammeaftale mellem arbejdsmarkedets parter om aktiv aldring og en tilgang på tværs af generationerne udgør en god ramme for tilpasning af arbejdspladserne med henblik på at gøre arbejdstagere i alle aldre væsentligt bedre i stand til at blive på arbejdsmarkedet.

4.7. **Pension**: I en situation med en aldrende befolkning og faldende befolkningstal er der flere forskellige måder at finansiere de offentlige pensionssystemer på: for eksempel ved at hæve pensionsbidragene ([15]), sænke ydelserne og forlænge folks aktive arbejdsliv. Den første er ikke holdbar, den anden ikke ønskelig. Det er positivt, at ikke blot den forventede levetid, men også den forventede raske levetid stiger i omend ikke alle, så dog de fleste regioner. For at gøre det muligt at bruge flere raske år på at arbejde, bør arbejdsmiljøet tilpasses ældre arbejdstageres behov, og der bør indføres en livscyklustilgang til sundhed og sikkerhed. Eftersom medlemsstaterne i henhold til EU-traktaterne bevarer kompetencen til at fastlægge og udforme pensionssystemer, anvendes der forskellige modeller inden for EU. En række medlemsstater knytter den lovbestemte pensionsalder til udviklingen i den forventede levetid. Andre træffer tiltag til at bringe den faktiske gennemsnitlige pensionsalder tættere på den lovbestemte pensionsalder eller maksimere det uudnyttede potentiale på arbejdsmarkedet (f.eks. NEET'er, langtidsledige) med henblik på at opretholde pensionssystemernes bæredygtighed. Indtil videre er der dog kun indført pensionsreformer i ni medlemsstater. Yderligere seks vil følge trop senest i 2050.

4.8. I betragtning af den specifikke nationale baggrund kan en sammenkædning af pensionsalderen og ændringer i den forventede levetid støtte længere og mere produktiv beskæftigelse og samtidig bidrage til at stabilisere pensionssystemerne og dermed medvirke til at skabe retfærdighed mellem generationerne. Enhver forhøjelse af pensionsalderen skal imidlertid indføres ud fra et langsigtet perspektiv, gradvist og uden at undergrave tilliden til de sociale beskyttelsessystemer og vil ikke være mulig i forbindelse med arbejde, der er fysisk og psykisk krævende. Forudsætningerne for enhver strategi med sigte på at forlænge folks aktive arbejdsliv omfatter flere raske leveår, hvilket i sig selv kræver forebyggelse, herunder tilrettelæggelse af arbejdet, så det er tilpasset behovene hos en aldrende arbejdsstyrke, sundhedsfremme på arbejdspladsen og derudover en fornuftig individuel livsstil, alt sammen understøttet af et velfungerende sundheds- og socialsikringssystem. Strategierne skal ledsages af støtteforanstaltninger for ældre, så de kan bevare deres beskæftigelsesegnethed. Deres færdigheder bør holdes ajour, og der må ikke forekomme forskelsbehandling på grund af alder på arbejdspladsen.

4.9. Et længere arbejdsliv ud over den lovbestemte pensionsalder kan medføre følgende fordele: Arbejdstagerne opnår en højere indkomst og pension, virksomhederne beholder erfarne medarbejdere, og presset fjernes fra pensionssystemerne. Politikker, der virker befordrende for beslutningen om at arbejde længere, samtidig med at der sikres en effektiv aktiv arbejdsmarkedspolitik for at tilskynde til ansættelse af unge, kunne bidrage til solidaritet mellem generationerne.

([15]) For at opretholde det høje niveau inden for social sikring og – især – pension vil de individuelle bidrag ifølge rapporten om befolkningsaldringen skulle stige betydeligt: 2024 Ageing Report.

4.10. **Pleje** ([16]): Den længere forventede levetid øger antallet af plejekrævende personer. Plejen skal derfor forbedres ved at udvikle formelle plejetjenester, der fremmer de plejekrævende personers uafhængighed. Alle plejekrævende personer skal støttes i at forblive uafhængige og fortsat kunne være en del af de fællesskaber, de ønsker at deltage i. Der skal være støtte til omsorgspersoner i familien, især hvis de stadig arbejder. Da kvinder stadig påtager sig størstedelen af omsorgsopgaverne, er det nødvendigt at fremme en mere ligelig fordeling af disse opgaver mellem mænd og kvinder og sørge for, at der er tilstrækkelige børnepasningsfaciliteter. De reviderede Barcelonamål bør regelmæssigt tages op som led i det europæiske semester. Faciliteter for plejekrævende personer er omfattet af den europæiske plejestrategi og henstillingen om adgang til økonomisk overkommelig langtidspleje af høj kvalitet. Tilstrækkelige offentlige investeringer i pleje (infrastruktur, arbejdsstyrke osv.) er imidlertid afgørende for at nå de fastsatte mål. EØSU har efterlyst en europæisk plejegaranti for at sikre alle, der bor i EU, livslang adgang til økonomisk overkommelige sundheds- og plejeydelser af høj kvalitet (SOC/741).

4.11. **Migration og integration**: Indvandring af kvalificerede tredjelandsstatsborgere er én metode til at afhjælpe manglen på kvalificeret arbejdskraft og kan skabe win-win-situationer for både afsender- og modtagerlandene, forudsat at de rette betingelser er opfyldt. Direktivet om det blå EU-kort er et vigtigt skridt i retning af at tiltrække udenlandske talenter. Europa er dog nødt til at gøre mere i den igangværende globale kamp om talenter. Indvandring af kvalificeret arbejdskraft skal gøres lettere, og der skal være større overensstemmelse mellem arbejdsudbud og -efterspørgsel. EU's talentpulje ([17]) kommer til at spille en afgørende rolle i den forbindelse.

4.12. Integrationstiltag bør gøre det attraktivt for udenlandske talenter at blive i EU. Det er også nødvendigt at analysere og håndtere årsagerne til udvandringen **fra** EU, navnlig til USA.

4.13. Flygtninge og andre fordrevne personer støder på mange hindringer for integration på og adgang til arbejdsmarkedet. Det kan skyldes manglende grundlæggende kvalifikationer og sprogkundskaber, vanskeligheder med at få anerkendt kvalifikationer, en usikker retlig og/eller midlertidig immigrationsstatus, diskrimination i form af vanskelig adgang til arbejdsmarkedet og tjenesteydelser, f.eks. boliger, samt en utilstrækkelig indsats for at integrere sig fra visse migranters side. Alle disse faktorer kan bidrage til manglende social integration.

4.14. **Arbejdskraftens frie bevægelighed** kan skabe et bedre match mellem arbejdsudbud og -efterspørgsel i EU som helhed og dermed bidrage til at nedbringe arbejdsløsheden. På nationalt, regionalt og lokalt plan kan det imidlertid have en skadelig effekt ved f.eks. at forårsage hjerneflugt fra især det centrale Østeuropa og udkantsområder, herunder øer. Disse områder kræver særlig opmærksomhed og investeringer fra **struktur- og investeringsfondene for at støtte eksisterende virksomheder – og fremme etableringen af nye – og derigennem skabe kvalitetsjob og levere tjenesteydelser**, således at arbejdskraften kan forblive i regionen. Muligheden for at arbejde hjemmefra gør udkantsområder og strukturelt svage regioner mere attraktive at bosætte sig og arbejde i. For at undgå hjerneflugt inden for EU vil det være vigtigt at sikre opadgående økonomisk og social konvergens.

([16]) EØSU's udtalelse om omsorg.
EØSU's udtalelse om Omsorgspersoner (endnu ikke offentliggjort i EU-Tidende).
Den europæiske plejestrategi (EUT C 140 af 21.4.2023, s. 39).
Familiemedlemmer, der fungerer som plejere for personer med handicap og ældre (EUT C 75 af 28.2.2023, s. 75).
En strategi for sundhedspersonale og sundhedspleje med tanke på Europas fremtid (EUT C 486 af 21.12.2022, s. 37).

([17]) Udtalelse Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg — Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget om mobilitet for færdigheder og talent (COM(2023) 715 final) — Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets forordning om oprettelse af en EU-talentpulje [COM(2023) 716 final – 2023/0404 (COD)] — Forslag til Rådets henstilling Et mobilt Europa – muligheder for læringsmobilitet for alle (COM(2023) 719 final) — Kommissionens henstilling om anerkendelse af tredjelandsstatsborgeres kvalifikationer (C(2023) 7700 final) (EUT C, C/2024/4067, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj).

4.15. På denne baggrund **bør demografi inddrages** i alle relevante politiske forslag og konsekvensanalyser. Der er derfor brug for mere forskning og statistikker vedrørende demografi, og viden om demografi på EU-plan bør udbredes. For at opnå dette foreslår EØSU, at der oprettes et **europæisk demografiagentur** til at sikre forskning og statistikker på området, og at der samtidig samarbejdes med og sikres tilstrækkelig finansiering til eksisterende agenturer som Cedefop og Eurofound. EØSU anbefaler ligeledes, at EU's kommissær med ansvar for demografi støttes af en egnet struktur i Kommissionen.

Bruxelles, den 18. september 2024.

Oliver RÖPKE
Formand
for Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg