Europeiska unionens officiella tidning

SV
C-serien

C/2024/6867

28.11.2024

Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén

Demografins inverkan på det sociala Europa

(yttrande på eget initiativ)

(C/2024/6867)

Föredragande: **Christa SCHWENG**

Beslut av plenarförsamlingen	18.1.2024
Rättslig grund	Artikel 52.2 i arbetsordningen
Ansvarig sektion	Sysselsättning, sociala frågor och medborgarna
Antagande av sektionen	4.9.2024
Antagande vid plenarsessionen	18.9.2024
Plenarsession nr	590
Resultat av omröstningen (för/emot/nedlagda röster)	154/2/8

1. Slutsatser och rekommendationer

1.1 Europeiska ekonomiska och sociala kommittén (EESK) ser de demografiska trenderna som ytterligare en omvälvande utmaning för det europeiska samhället vid sidan av den gröna och den digitala omställningen.

1.2 Under de senaste årtiondena har Europeiska unionen uppnått lång livslängd, hög utbildnings- och välståndsnivå och en god hälsonivå i de flesta, men inte alla, regioner. Samtliga medlemsstater står dock inför flera demografiska utmaningar, bland annat en minskande folkmängd, låga födelsetal och en växande obalans mellan olika åldersgrupper och regioner, och det är viktigt att komma till rätta med dessa utmaningar.

1.3 Den demografiska utvecklingen påverkar arbetsmarknaderna, pensionssystemen, de sociala trygghetssystemen och EU:s geopolitiska ställning i världen.

1.4 Ett åldrande samhälle står inför utmaningar som inte är desamma som i ett samhälle med en mer balanserad åldersfördelning. Att upprätthålla rätten att åldras med värdighet är vid sidan av ett livscykeltänkande centralt då man tar itu med dessa utmaningar.

1.5 EESK:s förslag för att få till stånd en mer hållbar samhällsutveckling handlar om att eftersträva högre födelsetal, utnyttja arbetsmarknadens fulla potential, göra arbete lönsamt tack vare arbetstillfällen av hög kvalitet som är välbetalda och produktiva, förbättra arbetsvillkoren, reformera pensionssystemen och hälso- och sjukvårdssystemen för att säkerställa att alla har tillgång till dem, förbättra möjligheterna till laglig migration – i synnerhet för att locka talanger utifrån – och åtfölja detta med kraftfulla integrationsåtgärder, arbeta i riktning mot en starkare regional och social sammanhållning samt analysera vilka faktorer som bidrar till att människor lämnar EU.

1.6 Kommittén rekommenderar att kommissionens ledamot med ansvar för demografi backas upp av en lämplig struktur inom kommissionen och att det inrättas en europeisk byrå för demografi med uppdraget att säkerställa forskning och statistik på detta område, samtidigt som man säkerställer samarbete med och tillräcklig finansiering för befintliga organ som Cedefop och Eurofound. Detta skulle göra det lättare att väga in demografiska hänsyn i alla relevanta politikområden och konsekvensbedömningar.

2. **Allmänna kommentarer**

2.1 Under de senaste årtiondena har EU uppnått lång livslängd, hög utbildnings- och välståndsnivå och en god hälsonivå, men medlemsstaterna står dock inför flera demografiska utmaningar som de måste komma till rätta med, bland annat en oförändrad eller i vissa fall minskande folkmängd, låga födelsetal och en växande obalans mellan olika åldersgrupper och regioner, bland annat när det gäller förväntad livslängd och friskt åldrande.

2.2 Den demografiska utvecklingen har en mycket stor inverkan på arbetsmarknaden, pensionssystemen och de sociala trygghetssystemen, samhället och även på EU:s inflytande globalt. Den nuvarande trenden medför allvarliga utmaningar för hållbar utveckling. Målet bör vara en stabil – och därmed hållbar – befolkningsutveckling och en ökning av antalet personer i arbetsför ålder.

2.3 Befolkningen i EU-27 har ökat från 355 miljoner år 1960 till 447 miljoner år 2022. Sedan 1960 har världens befolkning nästan tredubblats. Följaktligen har EU-27:s andel av världens befolkning sjunkit från 11,7 % till 5,6 % och den kommer att fortsätta att sjunka till 4 % år 2100. ([1]) I absoluta tal har EU:s befolkning knappt ökat alls sedan 2010 och folkmängden kommer att ligga kvar på sin nuvarande nivå fram till 2050 och sedan minska till 419,5 miljoner invånare år 2100. ([2]) I nio av 27 länder kommer befolkningen redan ha minskat 2030. ([3]) Befolkningen i Afrika kommer däremot att tredubblas fram till 2100.

2.4 De avgörande demografiska faktorerna är födelsetal och dödstal samt invandring och utvandring. En stabil och tillväxtfrämjande faktor är ökad förväntad livslängd. Förutom under kortare perioder (till exempel under pandemin) ökade den förväntade livslängden i EU oavbrutet från 65 år 1950 till 79 år 2023, och den förväntas öka till 89 år 2100.

2.5 De låga fruktsamhetstalen, som har fortsatt att sjunka under de senaste åren, har en negativ inverkan på befolkningsutvecklingen. De har legat under reproduktionstalet 2,1 sedan 1975 och uppgick till 1,46 barn per kvinna 2022, jämfört med 1,57 barn per kvinna 2016. Tillsammans med vissa östasiatiska länder uppvisar de flesta av EU:s medlemsstater de lägsta fruktsamhetstalen i världen.

2.6 **Migrationsstatistiken** visar på positiva effekter avseende befolkningsutvecklingen. Enligt FN migrerade 2,3 miljoner människor till EU 2021, 1,1 miljoner människor lämnade EU och 1,4 miljoner människor migrerade inom EU. ([4])

2.7 **Förändringar i olika åldersgrupper**: Åldersstrukturen för befolkningen i EU-27 håller också på att förändras. Mellan 2002 och 2022 ökade andelen personer i åldersgruppen över 65 år från 16 % till 21 %, och i Portugal och Italien steg den till hela 24 %. ([5]) Andelen personer under 20 år minskade från 23 % till 20 %. Andelen personer i arbetsför ålder (20–64 år) minskade något, från 61 % till 59 %. Äldreförsörjningskvoten (antalet personer som är 65 år eller äldre per 100 personer i åldern 15–64 år) förändras snabbt. Denna kvot beräknas öka från 33,3:100 år 2023 till 45,5:100 år 2040 och till 59,7:100 år 2100 ([6]), vilket innebär att 59,7 pensionärer kommer att vara beroende av 100 personer i arbetsför ålder.

2.8 **Nationella och regionala skillnader:** Hittills har det ökade antalet personer i åldersgruppen 65 år och äldre främst berott på ökad förväntad livslängd, men utvecklingen går nu ännu snabbare på grund av att babyboomgenerationen börjar gå i pension, samtidigt som antalet personer i de åldersgrupper som börjar arbeta eller föds är mycket lägre. I västra, centrala och norra Europa pågick babyboomen fram till slutet av 1960-talet, i södra Europa pågick den fram till 1970-talet och i Central- och Östeuropa fram till början av 1990-talet. Till följd av detta har babyboomgenerationen i västra, centrala och norra Europa redan börjat gå i pension, medan denna utveckling fortfarande ligger framför oss i södra Europa samt i Central- och Östeuropa.

([1]) Afrikas andel av världens befolkning har ökat från 9 % år 1960 till 17 % och kommer att öka till 38 % år 2100. UN World Population Prospects.
([2]) Eurostat.
([3]) Europeiska 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]) Projected old-age dependency ratio.

2.9 Siffrorna som visar på en förändrad folkmängd i hela EU döljer stora nationella skillnader. Barnafödandet varierar avsevärt och uppgår som högst till 1,84 barn per kvinna i Frankrike och som lägst till 1,22 barn per kvinna på Malta. Dessutom upplever framför allt länderna i Central- och Östeuropa en omfattande nettoutvandring, medan länderna i västra, centrala och norra Europa upplever en omfattande nettoinvandring från såväl EU-länder som länder utanför EU. En betydande migration äger också rum inom medlemsstaterna, särskilt från perifera till centrala regioner.

3. **Effekterna av befolkningens åldrande**

3.1 Den demografiska trenden innebär betydande utmaningar och uppgifter. Detta får konsekvenser för politiken, ekonomin och samhället, men även för individen.

3.2 Vi börjar med att titta på **den globala politiken**: EU:s andel av världens befolkning uppgår till 5,6 % och håller på att minska, vilket innebär att EU:s tyngd som global politisk och ekonomisk aktör också avtar. ([7])

3.3 **Inrikespolitiken** påverkas av att befolkningen och väljarna blir äldre. De flesta politiska partiprogram och den politik som förs för närvarande har dock ett fokus på alla åldersgrupper. Det återstår att se om denna trend kommer att hålla i sig eller om det i framtiden kommer att ske en övergång till en politik som är mer inriktad på äldre människor. Vi är övertygade om att endast de politiska partiprogram i vilka hänsyn tas till behovet av solidaritet mellan generationerna ([8]) – och därmed till behovet av hållbarhet i befolkningshänseende – kommer att krönas med framgång på lång sikt.

3.4 **Ekonomi och arbetsmarknad**: Potentialen för en ekonomi och dess tillväxt beror på ett antal nyckelfaktorer såsom investeringar, innovation, tekniska framsteg, en kvalificerad och ekonomiskt aktiv och produktiv arbetskraft och antalet arbetade timmar. Antalet personer i arbetsför ålder inom EU minskar redan. Redan i dag är bristen på arbetskraft en av de främsta tillväxthämmande faktorerna enligt näringslivet. ([9]) Digitalisering och användning av AI kan öka produktiviteten, men enligt OECD har produktivitetstillväxten minskat under de senaste två årtiondena. ([10]) Arbetstiden är därför en aspekt som bör beaktas. Detta påverkar BNP, som kan växa långsammare än tidigare. Den demografiska förändringen får också konsekvenser för statsbudgeten, eftersom statsskulden måste bäras (och återbetalas) av färre människor. Utöver andra åtgärder kommer det därför att bli nödvändigt att hitta en balans mellan finanspolitisk stabilitet och tillräckligt utrymme för investeringar som stöder en hållbar tillväxt.

3.5 **Samhälle och kultur:** För att komma till rätta med kompetensbristen krävs det åtgärder på olika nivåer, bland annat att locka arbetstagare från länder utanför EU. Tjänster av god kvalitet, till exempel tjänster som ger lämpligt språkstöd, kulturellt stöd och samhällsstöd, bör tillhandahållas för att stärka den sociala sammanhållningen. Det krävs också åtgärder för att garantera likabehandling i fråga om löner och arbetsvillkor i syfte att säkerställa lika villkor för alla. Integration handlar om att både ge och ta, och kräver ansträngningar från såväl det mottagande samhället som migranterna själva. Mångfald kan ses som en möjlighet för samhället, men ett heterogent samhälle kan också vara en utmaning för den sociala sammanhållningen. EU:s princip ”enhet i mångfalden” ifrågasätts.

3.6 **Medborgare**: Ett åldrande samhälle har särskilda behov som skiljer sig från behoven i ett samhälle med en yngre eller medelålders befolkning. Till följd av de låga födelsetalen under lång tid saknar många – särskilt äldre – ett familjenätverk, eller åtminstone ett geografiskt närbeläget nätverk, och många letar efter nya sätt att bygga upp en gemenskap för att känna stöd och minska risken för ensamhet. En strategi som respekterar och främjar rätten att åldras med värdighet, i kombination med ett livscykeltänkande, är centralt då man tar itu med dessa utmaningar.

([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]) Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén – Stärkt solidaritet mellan generationerna i EU – i riktning mot en övergripande EU-strategi (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 **Sociala stödsystem** (t.ex. pensioner, vård och omsorg) finansieras huvudsakligen av arbete (avgifter) och, beroende på nationell praxis, delvis av skatter (på arbete och i mindre utsträckning andra beskattningsbara faktorer t.ex. förmögenhet). De är därför beroende av höga och stabila sysselsättningsnivåer (som underbyggs av en korrekt fungerande offentlig arbetsförmedling) och hög produktivitet. De sociala trygghetssystemen står inför en dubbel utmaning. Å ena sidan leder den demografiska utvecklingen till att basen försvagas, å andra sidan ökar bördan för denna bas, dvs. antalet pensionärer och personer som behöver vård och omsorg. Dessutom lider både hälso- och sjukvårdssystemen av en brist på arbetskraft.

4. **Föreslagna åtgärder**

4.1 Redan i sin ”verktygslåda med åtgärder” pekade kommissionen på ett stort antal EU-åtgärder och nationella åtgärder för att hantera demografiska förändringar. EESK ser positivt på de mål som fastställts för verktygslådan, det gör även Regionkommittén i sitt yttrande ”Befolkningsutvecklingen i Europa: en verktygslåda med åtgärder” ([11]).

4.2 **Fler barn genom stöd till föräldrar:** De låga och fortsatt sjunkande födelsetalen är den faktor som är mest avgörande för den demografiska utmaningen. Besluten om att bilda familj och hur många barn man vill skaffa är individuella och personliga, men de har stor inverkan på utvecklingen av arbetsmarknaden, ekonomin, samhället och de sociala trygghetssystemen. För att uppnå en långsiktigt hållbar situation bör politiken i allmänhet och familjepolitiken i synnerhet stödja människors beslut om att bilda familj. Detta inbegriper en väl fungerande arbetsmarknad med varaktig sysselsättning och skälig inkomst, ekonomiskt stöd och framför allt ekonomiskt överkomlig och tillgänglig barnomsorg. Föräldraskap och i synnerhet moderskap får inte förknippas med nackdelar i arbetslivet. Rätten till en förskoleplats från och med barnets första födelsedag i Tyskland och den effektiva familjepolitiken i Frankrike är goda exempel på hur man kan gå till väga för att lösa detta problem.

4.3 **Den genomsnittliga faktiska arbetstiden** minskar gradvis i de flesta medlemsstater, även om det finns stora skillnader mellan olika länder ([12]). Frivilligt deltidsarbete ökar samtidigt som ofrivilligt deltidsarbete minskar, även om det fortfarande är vanligt i vissa medlemsstater ([13]). Med hjälp av politiska åtgärder och åtgärder inom näringslivet bör i synnerhet kvinnor uppmuntras att gå upp i arbetstid. Deltidsanställda saknar dock ofta incitament att gå upp i arbetstid, eftersom förmåner kan dras in och skatten öka. Även om en ökning av arbetstiden kan vara lönsam bör den vara frivillig.

4.4 **Att ta tillvara potentialen på arbetsmarknaden:** I sin åtgärdsplan lyfter kommissionen fram åtgärder som bör vidtas på både EU-nivå och medlemsstatsnivå tillsammans med arbetsmarknadens parter. En inkluderande arbetsmarknad kan fullt ut ta vara på samhällets potential genom att aktivt involvera organisationerna i det civila samhället och genom att erbjuda riktat stöd till utsatta grupper, till exempel vårdgivare, personer med funktionsnedsättning, långtidsarbetslösa, äldre arbetslösa, kvinnor som återvänder till arbetslivet, unga som varken arbetar eller studerar osv. Österrike har till exempel lyckats integrera långtidsarbetslösa och äldre arbetslösa på arbetsmarknaden med hjälp av tillfälligt företagsstöd. I andra länder har dock subventioner till företag endast resulterat i tillfälliga arbetstillfällen för långtidsarbetslösa eftersom de är tidsbegränsade och inte egentligen skapar varaktig sysselsättning. Subventionerna bör därför vara knutna till särskilda villkor.

4.5 **Se till att det lönar sig att arbeta genom att skapa arbetstillfällen av god kvalitet som är välbetalda och produktiva:** Det måste vara mer lönsamt att arbeta än att inte arbeta. Detta innebär anständiga löner för högkvalitativa arbeten med regelbundna socialförsäkringsavgifter och en betydande klyfta mellan å ena sidan nettolöner ([14]) och å andra sidan arbetslöshetsförmåner och minimiinkomst. Skattekilen för arbetsinkomster bör analyseras i enlighet med den nationella situationen. En skälig levnadsstandard för alla förvärvsarbetande måste samtidigt garanteras. För att undvika fattigdomsfällor bör beskattningen av arbete vara rättvis och återhållsam, särskilt för låginkomsttagare, eftersom deras löner ofta ”konkurrerar” med sociala förmåner. Skatteåtgärderna bör också säkerställa att deltidsarbete är ett val. Därmed

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

([12]) Enligt Eurostat var detta 36,2 timmar i veckan 2011 och 35,1 timmar 2023. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ewhan2/default/table?lang=en.

([13]) Eurostats arbetskraftsundersökning och Cedefops kompetensinventering av ofrivillig deltidsanställning, baserat på Eurostats arbetskraftsundersökning.

([14]) Genomförande av direktiv 2022/2041 om tillräckliga minimilöner.

undviker man att människor, framför allt kvinnor, fastnar i ”deltidsfällan”. För att garantera adekvata sociala stödsystem som gör det möjligt för människor att leva ett värdigt liv måste alla reformer också säkerställa en stabil finansieringsgrund för de sociala trygghetssystemen. Arbetstagare som fortsätter att arbeta antingen heltid eller deltid efter att ha uppnått lagstadgad pensionsålder bör uppmuntras ekonomiskt att göra detta genom att kunna kombinera deltidspension med anställning eller med hjälp av en fortsatt ackumulering av nya pensionsrättigheter.

4.6 Förbättrade **arbetsvillkor** bidrar till att hålla människor i arbete i en viss bransch eller till att locka arbetskraft till den branschen. Detta har dock endast en begränsad effekt på det totala arbetskraftsutbudet, eftersom sådana förbättringar endast innebär att människor byter bransch eller arbetsgivare och inte nödvändigtvis leder till att personer som tidigare stod utanför arbetsmarknaden kommer i arbete. Förbättrad hälsa och säkerhet på arbetsplatsen och incitament för att gå från ett arbete till ett annat för att värna arbetstagarnas hälsa kan däremot göra arbetet säkrare och mer hållbart under människors arbetsliv och innebära att färre personer lämnar arbetsmarknaden i förtid och arbetstagare fortsätter att arbeta längre. EESK betonar vikten av ett korrekt genomförande och en korrekt efterlevnad av EU:s regelverk på det sociala området. Arbetsmarknadens parter har en viktig roll att spela, och det europeiska ramavtalet mellan arbetsmarknadens parter om aktivt åldrande och den generationsöverskridande strategin utgör en lämplig grund för att anpassa arbetsplatsen med målet att avsevärt förbättra förmågan hos arbetstagare i alla åldrar att stanna kvar på arbetsmarknaden.

4.7 **Pensioner:** Mot bakgrund av en åldrande och minskande befolkning kan de offentliga pensionssystemen finansieras på olika sätt, t.ex. genom att höja pensionsavgifterna ([15]), minska förmånerna eller förlänga människors aktiva arbetsliv. Det första alternativet är inte hållbart och det andra alternativet är inte önskvärt. Det är positivt att inte bara den förväntade livslängden utan också den förväntade friska livslängden ökar i de flesta, om än inte alla, regioner. För att göra det möjligt att tillbringa fler år med god hälsa i sysselsättning bör arbetsmiljön anpassas till äldre arbetstagares behov, och en livslång strategi för hälsa och säkerhet bör genomföras. Eftersom medlemsstaterna enligt EU-fördragen behåller befogenheten att fastställa och utforma pensionssystem finns det olika tillvägagångssätt inom EU. Ett antal medlemsstater arbetar med att koppla den lagstadgade pensionsåldern till den förändrade förväntade livslängden. Andra vidtar åtgärder för att närma den faktiska genomsnittliga pensionsåldern till den lagstadgade eller för att maximera den outnyttjade potentialen på arbetsmarknaden (t.ex. unga som varken arbetar eller studerar, långtidsarbetslösa) i syfte att göra pensionssystemen mer hållbara. Hittills har dock pensionsreformer endast genomförts i nio medlemsstater och ytterligare sex medlemsstater kommer att genomföra reformer fram till 2050.

4.8 Med beaktande av det specifika nationella sammanhanget skulle man genom att koppla pensionsåldern till förändringar i den förväntade livslängden kunna främja en längre och mer produktiv sysselsättning och samtidigt bidra till att stabilisera pensionssystemen, och därmed bidra till rättvisa mellan generationerna. En höjning av pensionsåldern måste dock införas över lång tid och stegvis, utan att undergräva förtroendet för de sociala trygghetssystemen, och skulle inte vara genomförbart när det gäller yrken som är fysiskt och psykiskt påfrestande. En förutsättning för alla strategier som syftar till att förlänga människors aktiva arbetsliv är bland annat fler friska levnadsår, vilket i sin tur kräver förebyggande åtgärder. Exempelvis bör arbetet organiseras på ett sätt som tar hänsyn till behoven hos en åldrande arbetskraft. Man bör även främja hälsa på arbetsplatsen och en sund livsstil. Alla dessa faktorer måste samtidigt underbyggas av ett välfungerande system för hälso- och sjukvård samt social omsorg. Det måste åtföljas av åtgärder som stöder äldre personer, så att de kan förbli anställbara. Deras färdigheter bör hållas uppdaterade och det får inte råda åldersdiskriminering på arbetsplatsen.

4.9 Att förlänga arbetslivet efter den lagstadgade pensionsåldern kan ha följande fördelar: människors löner och pensioner ökar, näringslivet behåller erfarna arbetstagare och trycket på pensionssystemen försvinner. Politiska åtgärder som innebär incitament för människor att arbeta längre och samtidigt ser till att den aktiva arbetsmarknadspolitiken fungerar på ett ändamålsenlig sätt för att främja anställning av ungdomar kan bidra till solidaritet mellan generationerna.

([15]) För att kunna bibehålla en hög nivå av social trygghet och, framför allt, höga pensioner, måste de individuella pensionsavgifterna höjas avsevärt enligt ”2024 Ageing Report”.

4.10 **Vård och omsorg** ([16]): En högre förväntad livslängd innebär att antalet personer som behöver vård och omsorg ökar. Det krävs därför en förbättrad vård och omsorg i form av formella vård- och omsorgstjänster som stöder vårdbehövande personers självständighet. Alla som behöver vård och omsorg måste få stöd, så att de kan förbli självständiga och inkluderas i det umgänge som de själva väljer. Anhörigvårdare måste få stöd, framför allt om de fortfarande arbetar. Eftersom ansvaret för vård och omsorg till största delen fortfarande faller på kvinnor är det nödvändigt att verka för en jämnare ansvarsfördelning av omsorgen mellan kvinnor och män och att tillhandahålla tillräcklig barnomsorg. De reviderade Barcelonamålen bör regelbundet övervakas inom ramen för den europeiska planeringsterminen. Vård- och omsorgsinrättningar för omsorgsbehövande personer omnämns i den europeiska strategin för vård och omsorg och i rekommendationen om tillgång till långvarig vård och omsorg av god kvalitet. Tillräckliga offentliga investeringar i vård och omsorg (infrastruktur, arbetskraft osv.) är dock avgörande för att målen ska kunna uppnås. Vi har förespråkat att en europeisk vård- och omsorgsgaranti inrättas för att säkerställa livslång tillgång till högkvalitativ hälso- och sjukvård och omsorg till ett överkomligt pris för alla som bor i EU. (SOC/741).

4.11 **Migration och integration:** Invandring av välutbildade tredjelandsmedborgare är ett sätt att komma till rätta med kompetensbristen och kan skapa situationer som gynnar både ursprungsländerna och mottagarländerna, ifall det finns rätt förutsättningar. EU:s blåkortsdirektiv är ett viktigt steg när det handlar om att locka hit utländska talanger. EU måste dock göra mer i den pågående globala kampen för att se till att talanger söker sig till unionen. Invandringen av kvalificerade arbetstagare och matchningen av jobberbjudanden till arbetstagare måste underlättas. EU:s talangreserv ([17]) kommer att spela en viktig roll i detta hänseende.

4.12 Åtgärder för ökad integration bör göra det attraktivt för utländska talanger att stanna i EU. De orsaker som ligger till grund för utvandringen **från** EU, framför allt till USA, måste också analyseras och åtgärdas.

4.13 Flyktingar och andra fördrivna personer möter många hinder när det handlar om deras integration och möjligheter att få tillträde till arbetsmarknaden. Detta kan bero på bristfälliga grundläggande kvalifikationer och språkkunskaper, svårigheter att få kvalifikationer erkända, en osäker rättslig och/eller tillfällig invandringsstatus, diskriminering i fråga om tillträde till arbetsmarknaden och andra tjänster, till exempel boende, och otillräckliga integrationsansträngningar från vissa migranters sida. Alla dessa faktorer kan bidra till bristande social integration.

4.14 Den **fria rörligheten för arbetstagare** kan innebära en bättre matchning av arbetstagare och lediga tjänster i hela EU och således bidra till att minska arbetslösheten. Detta kan dock få negativa effekter på nationell, regional och lokal nivå, och exempelvis leda till kompetensflykt, särskilt från Central- och Östeuropa och från perifera regioner och öar. Dessa områden kräver särskild uppmärksamhet och investeringar inom ramen för **struktur- och investeringsfonderna för att stödja befintliga företag och bidra till att det skapas nya företag och arbetstillfällen som håller god kvalitet och till att tillhandahålla tjänster**, så att arbetskraften kan stanna kvar i regionen. Möjligheten att arbeta hemifrån ger perifera och strukturellt svaga regioner en starkare ställning som platser där människor kan bo och arbeta. För att undvika kompetensflykt inom EU är det viktigt med uppåtgående ekonomisk och social konvergens.

([16]) EESK:s yttranden om vård- och omsorgsfrågor:
EESK:s yttrande ”Anhörigvårdare” (ännu inte offentliggjort i EUT).
En europeisk strategi för vård och omsorg (EUT C 140, 21.4.2023, s. 39).
Anhöriga i rollen som omsorgsgivare till personer med funktionsnedsättning och äldre personer (EUT C 75, 28.2.2023, s. 75).
Strategi för vårdpersonal samt vård och omsorg för Europas framtid (EUT C 486, 21.12.2022, s. 37).

([17]) Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén – Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén om rörlighet för kompetens och talanger [COM(2023) 715 final] – Förslag till Europaparlamentets och rådets förordning om inrättande av EU:s talangreserv [COM(2023) 716 final – 2023/0404(COD)] – Förslag till rådets rekommendation – Europa på väg – möjligheter till mobilitet i utbildningssyfte för alla [COM(2023) 719 final] – Kommissionens rekommendation om erkännande av tredjelandsmedborgares 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 Mot denna bakgrund **bör de demografiska aspekterna beaktas** i alla relevanta politiska förslag och konsekvensbedömningar. Det behövs därför mer forskning och statistik samt ökad spridning av kunskap om demografi på EU-nivå. För att uppnå detta föreslår EESK att en **europeisk byrå för demografi** inrättas med uppdraget att säkerställa forskning och statistik på detta område, samtidigt som man säkerställer samarbete med och tillräcklig finansiering för befintliga organ som Cedefop och Eurofound. EESK rekommenderar också att kommissionens ledamot med ansvar för demografi backas upp av en lämplig struktur inom kommissionen.

Bryssel den 18 september 2024.

Oliver RÖPKE

Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs ordförande