C/2025/770

11.2.2025

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse

Mangel på arbejdskraft og færdigheder inden for transport, energi, infrastruktur og den digitale sektor

(initiativudtalelse)

(C/2025/770)

Ordfører: **Thomas KATTNIG**

Rådgiver	Simon THEURL
Plenarforsamlingens beslutning	15.2.2024
Retsgrundlag	Forretningsordenens artikel 52, stk. 2
Kompetence	Sektionen for Transport, Energi, Infrastruktur og Informationssamfundet
Vedtaget i sektionen	26.9.2024
Vedtaget på plenarforsamlingen	5.12.2024
Plenarforsamling nr.	592
Resultat af afstemningen (for/imod/hverken for eller imod)	166/1/4

1. Konklusioner og anbefalinger

1.1. EØSU fremhæver den stadig større udfordring med mangel på arbejdskraft og færdigheder inden for transport, energi, infrastruktur og digital teknologi. Disse sektorer er afgørende for EU's velstand og økologiske bæredygtighed og er centrale for den europæiske grønne pagt og for EU's fremtidige konkurrenceevne. Desuden er behovet for faglærte arbejdstagere og reformer i uddannelses-, sundheds- og plejesektoren afgørende for at øge udbuddet af arbejdskraft og, for så vidt angår uddannelse, for at etablere grundlaget for uddannelse af faglærte arbejdstagere.

1.2. EØSU mener, at der er behov for mere ambitiøse foranstaltninger for at sikre en retfærdig omstilling, som omfatter fremme af kvalitetsjob, større tiltrækningskraft i de relevante sektorer, fremme af produktivitet, afbalancering af arbejdsmarkedet og forbedring af arbejdsvilkårene ([1]). Dette vil bl.a. også omfatte opadgående social konvergens, sikring af relevant uddannelse, indførelse af betingelser for tildeling af offentlige midler, styrkelse af de kollektive overenskomstforhandlinger samt kvalitetskriterier og sociale kriterier under streng overholdelse af standarderne i direktivet om virksomheders bæredygtighedsrapportering, rodfæstning af princippet om »menneskelig kontrol« på arbejdspladsen ([2]) og bestræbelser på at sætte en stopper for usikre ansættelsesforhold og ulønnede praktikophold.

1.3. EØSU anbefaler, at Kommissionen klart definerer behovet for arbejdskraft og færdigheder og anser faglærte arbejdstagere for at være en undergruppe af arbejdsstyrken med særlige kvalifikationer. Det er vigtigt at tage højde for en positiv lønudvikling og bedre arbejdsvilkår ved fastsættelsen af mangel på arbejdskraft og færdigheder. EØSU foreslår også, at der tages hensyn til den normale tidshorisont for virksomhedernes rekruttering af arbejdskraft, økonomiske udsving, kortsigtet mangel på arbejdskraft og arbejdsmarkedsparternes vurdering, når behovet for arbejdskraft og færdigheder skal fastlægges.

([1]) Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse — Mod et lovgivningsforslag om en retfærdig omstilling og politiske EU-værktøjer, der fremmer en mere social europæisk grøn pagt, (EUT C, C/2025/772, 11.2.2025, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2025/772/oj).

([2]) Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse — Kunstig intelligens til gavn for arbejdstagerne: muligheder for at udnytte potentialet og modvirke risiciene ved AI i forbindelse med beskæftigelses- og arbejdsmarkedspolitikker (under udarbejdelse) ser nærmere på dette spørgsmål.

1.4. EØSU støtter integration af underrepræsenterede personer på arbejdsmarkedet, erhvervelse af færdigheder, uddannelse, forbedring af arbejdsvilkårene samt fair mobilitet inden for EU for arbejdstagere og lærende.

1.5. Mange virksomheder oplever problemer med, at de arbejdstagere, de har uddannet, ofte skifter til konkurrerende virksomheder. Medlemsstaterne kunne indføre trepartsforvaltede uddannelsesfonde, der tager højde for de forskellige nationale systemers karakteristika, med henblik på at mindske de negative incitamenter og støtte virksomhederne i at tilbyde uddannelse på arbejdspladsen, såsom lærlingeuddannelser. Disse fonde kan finansieres primært af virksomheder, og de praktiske bestemmelser fastsættes ved kollektive overenskomstforhandlinger, hvor det er muligt. De virksomheder, der udbyder uddannelseskurserne, kan derefter drage fordel i form af at modtage støtte.

1.6. EU's medlemsstater spiller en vigtig rolle i bestræbelserne på at imødekomme efterspørgslen efter faglært arbejdskraft. De bør sigte mod at reformere uddannelsessystemerne. Derudover bør offentligt finansierede uddannelses- og kompetenceudviklingsforanstaltninger fokusere på økonomisk og socialt strategiske sektorer, der identificeres i samarbejde med arbejdsmarkedets parter og bringes i overensstemmelse med EU's mål som fastsat i den grønne pagt.

1.7. EØSU understreger, at uddannelse af tredjelandsstatsborgere i EU og fremskyndelse af deres integration på arbejdsmarkedet er at foretrække frem for at rekruttere talenter fra tredjelande.

1.8. EØSU foreslår, at der udvikles og gives finansiering til målrettede programmer, vejledning med de lærende i centrum og koordinerede støtteforanstaltninger for lærende, så det bliver lettere for underrepræsenterede og dårligt stillede grupper at komme ind på arbejdsmarkedet ([3]). Disse omfatter kvinder inden for STEM-fagene (naturvidenskab, teknologi, ingeniørvirksomhed og matematik), personer med indvandrerbaggrund, personer med handicap og ældre arbejdstagere.

1.9. Fokus på forbedring af grundlæggende færdigheder og forslag til en strategisk plan for STEM-uddannelse kan afhjælpe manglen på kvalificerede lærere på områder, der er knyttet til naturvidenskab, teknologi, ingeniørvirksomhed og matematik, og bør også bringe flere piger og kvinder ind i STEM-uddannelser og -karrierer. Det er også vigtigt at give erhvervsuddannelse den fremtrædende plads, den fortjener, da den forbereder folk til beskæftigelse og giver dem de færdigheder, som virksomhederne søger, herunder gennem den foreslåede europæiske strategi for erhvervsuddannelse.

1.10. EØSU glæder sig over Kommissionens indsats for med en handlingsplan at imødekomme behovet for arbejdskraft og faglærte arbejdstagere og opfordrer EU-institutionerne og medlemsstaterne til at uddybe følgende aspekter i tæt samarbejde med arbejdsmarkedets parter, under hensyntagen til de detaljerede bemærkninger og anbefalinger, og til at tage hensyn til regionale samhørighedsperspektiver og økonomiske, økologiske og sociale perspektiver ved udformningen og gennemførelsen af handlingsplanen.

2. **Baggrund**

2.1. Europa står over for demografiske ændringer, der er kendetegnet ved en aldrende befolkning og faldende fødselstal, hvilket fører til et betydeligt fald i udbuddet af arbejdskraft ([4]). Mellem 2009 og 2023 faldt befolkningen i den erhvervsaktive alder i EU fra 272 millioner til 263 millioner, og dette tal forventes at falde yderligere. Den teknologiske udvikling kræver nye og specialiserede færdigheder, navnlig inden for grønne teknologier og digitalisering. Ikke desto mindre har mange virksomheder vanskeligt ved at tilbyde intern uddannelse og faglig udvikling ([5]). Andelen af virksomheder, der tilbyder uddannelse ([6]), varierer meget fra medlemsstat til medlemsstat. For EU-27 som helhed faldt andelen fra 60,2 % i 2015 til 54,9 % i 2020. Samtidig får lønninger og arbejdsvilkår ([7]) i visse tilfælde både lavtuddannede og højtkvalificerede arbejdstagere til at skifte til mere attraktive job i andre sektorer. Denne udvikling har allerede ført til et stigende behov for arbejdskraft og færdigheder på visse områder i de seneste år, og det forventes, at efterspørgslen fortsat vil udgøre en udfordring, både i politisk henseende og for virksomhederne.

([3]) Monitoring and evaluating lifelong guidance systems across Europe, https://www.cedefop.europa.eu/da/publications/9196.
([4]) Decline in labour supply: Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/DEMO_PJANGROUP/default/table.
([5]) Enterprises providing training: Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng_cvt_01s/default/table?category=educ.educ_part.trng_cvt.trng_cvt_00.
([6]) Kurser i løbende faglig udvikling, virksomheder, der tilbyder uddannelse i % af alle virksomheder. Kilde: Eurostat.
([7]) Wouter, Zwysen (2023): Labour shortages – turning away from bad jobs. ETUI Policy Brief. Online: Labour shortages – turning away from bad jobs | etui.

2.2. På denne baggrund fremlagde Kommissionen en handlingsplan ([8]) som led i en række foranstaltninger, der blev indført i EU-lovgivningsperioden 2019-2024 for at imødekomme behovene for arbejdskraft og færdigheder. Handlingsplanen fokuserer på fem strategiske områder: 1) støtte til »aktivering« af underrepræsenterede grupper på arbejdsmarkedet, 2) støtte til udvikling af færdigheder gennem uddannelse og erhvervsuddannelse med henblik på at opfylde arbejdsmarkedets nuværende og fremtidige behov, 3) forbedring af arbejdsvilkårene og mere attraktive job, 4) fremme af arbejdstagernes og de lærendes mobilitet internt i EU og 5) tiltrækning af talent fra tredjelande. I den forbindelse understreger handlingsplanen betydningen af at samarbejde med arbejdsmarkedets parter. EØSU bifalder intentionerne med handlingsplanen, men mener, at der er behov for en mere præcis definition af de begreber og koncepter, der beskrives. Det er ligeledes nødvendigt at sikre, at der er tilstrækkelige finansielle ressourcer til rådighed.

2.3. Der findes et færdigheds- og kompetencemismatch og mangel på arbejdskraft på tværs af flere sektorer og regioner, og disse problemer vil vokse. I den forbindelse har medlemsstaterne en vigtig rolle at spille i leveringen af ordentlig grunduddannelse og passende arbejdsmarkedspolitikker samt i fremme af uddannelse og integration af de tredjelandsstatsborgere, som allerede befinder sig i landet. Arbejdsgiverne spiller ligeledes en vigtig rolle, når det handler om at øge omfanget af uddannelse på arbejdspladsen, da de konkurrerer om arbejdstagerne ved at tilbyde de mest attraktive job. EØSU mener, at virksomhederne også har et ansvar for at opfylde deres behov for arbejdskraft, herunder faglærte arbejdstagere, ved at tilbyde passende attraktive job og jobspecifikke kurser og kvalifikationer. Samtidig er det EØSU's opfattelse, at medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter bør forpligte sig til at tilpasse kvalifikationer, herunder erhvervsuddannelse, til behovet for kvalificerede arbejdstagere på arbejdsmarkedet ([9]). I den forbindelse spiller medlemsstaterne og arbejdsgiverne en vigtig rolle med hensyn til at finansiere og tilskynde til deltagelse i uddannelse. En styrkelse af det sociale partnerskab øger jobkvaliteten og bidrager dermed til at imødekomme efterspørgslen efter arbejdskraft.

2.4. I debatter om mangel på arbejdskraft i medlemsstaterne savnes der ofte reelle data og standardiserede definitioner. Undersøgelser og prognoser for behovet for arbejdskraft og færdigheder bør for at være pålidelige og repræsentative bygge på velfunderede metoder, så man kan afdække de reelle tendenser og udfordringer og undgå at repræsentere enkeltstående perspektiver, som f.eks. dem, der kun bygger på ledige stillinger eller virksomhedsundersøgelser ([10]). For at begrunde og tilskynde til offentlige udgifter til arbejdsmarkedspolitik eller andre statslige tiltag skal begreberne »efterspørgsel efter arbejdskraft« og »efterspørgsel efter færdigheder« defineres klart, afspejle merværdien for offentligheden, identificeres i samarbejde med arbejdsmarkedets parter og have fokus på strukturelle ubalancer ([11]). I den forbindelse kan politiske og strategiske mål, såsom opnåelse af målene i den europæiske grønne pagt ([12]), tjene som grundlag for statslige tiltag. Desuden giver klart definerede politiske mål retlig og planlægningsmæssig sikkerhed med henblik på nøjagtige vurderinger af fremtidige behov for kvalificerede arbejdstagere.

2.5. Undersøgelser af arbejdskraft- og færdighedsbehov og dertil knyttede misforhold er komplekse og giver divergerende resultater på grund af de forskellige definitioner, metoder og data, der anvendes. Forskellige undersøgelser fremhæver en betydelig efterspørgsel efter arbejdskraft og faglærte arbejdstagere inden for sektorerne transport, energi, infrastruktur og digitale teknologier ([13]). Cedefops prognose for færdigheder for 2035 lægger op til, at manglen på højt kvalificerede erhverv inden for naturvidenskab og ingeniørvirksomhed og byggearbejdere fortsat vil være betydelig i det kommende årti ([14]). Tilsvarende fremgår efterspørgslen efter arbejdskraft på disse områder allerede af lovfæstede projekter på nationalt plan. EØSU understreger disse områders særlige strategiske og samfundsmæssige betydning, når det drejer sig om at gennemføre EU's mål som fastsat i den europæiske grønne pagt.

2.6. Der kan konstateres et misforhold mellem aktiviteterne med hensyn til type og kvalifikationsniveau ([15]). Kønsforskelle spiller en central rolle i den forbindelse, ligesom der er regionale forskelle. Der er konstateret et misforhold blandt den højtuddannede arbejdsstyrke på mellemniveau (ISCED 3-4) med et overskud af personer med et eksamensbevis på niveau 3 (f.eks. bachelorgrad) og en mangel på håndværksfag (lærlingeuddannelser), dvs. det område, hvor virksomhederne står for uddannelsen.

([8]) Kommissionen, Action plan on labour and skills shortages.

([9]) Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse – Liberale tjenesteydelser i den grønne omstilling, (EUT C, C/2025/765, 11.2.2025, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2025/765/oj).

([10]) Untangling labour shortages in Europe: unmet skill demand or bad jobs? https://www.cedefop.europa.eu/da/publications/6220.

([11]) Det betyder et vedvarende overskudsudbud på specifikke områder, der falder sammen med en vedvarende efterspørgsel på andre områder.

([12]) Den europæiske grønne pagt, Kommissionen: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_da.

([13]) Measures to tackle labour shortages: Lessons for future policy, Eurofound (2023): Online: https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2023/measures-tackle-labour-shortages-lessons-future-policy.

([14]) https://www.cedefop.europa.eu/da/tools/skills-forecast.

([15]) EURES (2022): Report on labour shortages and surpluses. Online: https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2023-09/ELA-eures-shortages-surpluses-report-2022.pdf.

2.7. Kvinders begrænsede deltagelse på arbejdsmarkedet hænger sammen med manglen på børnepasningstilbud og plejetjenester til omsorgsafhængige personer. To faktorer, der er afgørende for kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet, sammen med mange andre såsom traditioner og vaner, der ofte resulterer i vold og chikane, f.eks. i den offentlige transport, behovet for mere familiestøtte osv ([16]). EØSU anbefaler EU-kampagner møntet på at fremme lige adgang til arbejde, forbedre arbejdsvilkårene i erhverv, der er domineret af kvinder, og øge mænds deltagelse i disse erhverv samt kampagner, der skal få kvinder til at studere, uddanne sig og søge stillinger, der kræver et højt kvalifikationsniveau, i sektorer med mangel på kvalificeret arbejdskraft (STEM) ([17]), navnlig i betragtning af at der som påpeget i Draghirapporten ([18]) er næsten dobbelt så mange mandlige som kvindelige færdiguddannede inden for STEM-fag.

2.8. EØSU opfordrer Kommissionen og medlemsstaterne til at fastholde dynamikken fra det europæiske ungdomsår 2022 og det europæiske år for færdigheder ved at tilskynde unge til at arbejde inden for transport, energi og infrastruktur og i den digitale sektor og mener, at der er et stort behov for at forbedre den eksisterende uddannelse i nøglefærdigheder for disse sektorer i hele værdikæden og skræddersy den til de specifikke behov, der er identificeret.

3. **Generelle bemærkninger**

Styrkelse af arbejdsmarkedsparternes deltagelse

3.1. EØSU understreger behovet for en mere ambitiøs og omfattende indsats på både EU- og medlemsstatsplan for effektivt at afhjælpe manglen på arbejdskraft og færdigheder. En bedre social dialog om færdighedspolitikken i overensstemmelse med trepartserklæringen fra Barcelona ([19]) og Val Duchesse-erklæringen ([20]) kan støtte disse foranstaltninger.

Foranstaltninger til forbedring af arbejdsvilkårene

3.2. EØSU mener, at der er behov for mere ambitiøse foranstaltninger for at sikre en retfærdig omstilling, som omfatter fremme af kvalitetsjob, større tiltrækningskraft i de relevante sektorer, fremme af produktivitet, afbalancering af arbejdsmarkedet og forbedring af arbejdsvilkårene. Dette vil bl.a. også omfatte opadgående social konvergens, sikring af relevant uddannelse, indførelse af betingelser for tildeling af offentlige midler, styrkelse af de kollektive overenskomstforhandlinger samt kvalitetskriterier og sociale kriterier under streng overholdelse af standarderne i direktivet om virksomheders bæredygtighedsrapportering, rodfæstning af princippet om »menneskelig kontrol« på arbejdspladsen ([21]) og bestræbelser på at sætte en stopper for usikre ansættelsesforhold og ulønnede praktikophold.

Behovsundersøgelse

3.3. EØSU understreger, at det er nødvendigt, at Eurostat definerer behovet for arbejdskraft og færdigheder så ensartet som muligt og understreger betydningen af at udnytte undersøgelser og andre former for data til at frembringe viden om færdigheder ([22]). EØSU foreslår, at der i den forbindelse gøres bedst mulig brug af indikatorerne i direktivet om virksomheders bæredygtighedsrapportering (CSRD), navnlig dem, der vedrører lønudviklingen, lige løn til mænd i kvinder i samme virksomhed og planer for styrkelse af kvinders karrieremuligheder. Yderligere indikatorer, der kan tages højde for, omfatter udbredelsen af arbejdstagere, der uddannes af de offentlige arbejdsformidlinger og relaterede institutioner, gennemsnitlig rekrutteringstid og varigheden af, hvor længe stillinger er opslået. Big data fra onlinejobannoncer kan udnyttes til at forstå færdighedstendenser i realtid i erhverv og sektorer, der er drivkraften bag den grønne omstilling, såsom vedvarende energi ([23]).

([16]) EUT C 443 af 22.11.2022, s. 63.
([17]) Se EUT C 429 af 11.12.2020, s. 77, EUT C 100 af 16.3.2023, s. 16, EUT C 75 af 28.2.2023, s. 56 og EUT C 443 af 22.11.2022, s. 63.
([18]) Mario Draghis rapport »The future of European competitiveness«, del A, kapitel 2, s. 35, september 2024.
([19]) Trepartserklæringen fra Barcelona, det europæiske år for færdigheder.
([20]) Topmødet mellem arbejdsmarkedets parter i Val Duchesse (europa.eu).
([21]) EØSU's udtalelse »Kunstig intelligens til gavn for arbejdstagerne: muligheder for at udnytte potentialet og modvirke risiciene ved AI i forbindelse med beskæftigelses- og arbejdsmarkedspolitikker« (under udarbejdelse) ser nærmere på dette spørgsmål.
([22]) https://www.cedefop.europa.eu/da/publications/9190.
([23]) https://www.cedefop.europa.eu/da/publications/9197.

Styrkelse af virksomhedernes muligheder for at tage ansvar for deres egne behov

3.4. Mange virksomheder oplever problemer med, at de arbejdstagere, de har uddannet, ofte skifter til konkurrerende virksomheder. Medlemsstaterne kunne indføre trepartsforvaltede uddannelsesfonde, der tager højde for de forskellige nationale systemers karakteristika, med henblik på at mindske de negative incitamenter og støtte virksomhederne i at tilbyde uddannelse på arbejdspladsen, såsom lærlingeuddannelser. Disse fonde kan finansieres primært af virksomheder, og de praktiske bestemmelser fastsættes ved kollektive overenskomstforhandlinger, hvor det er muligt. De virksomheder, der udbyder uddannelseskurserne, kan derefter drage fordel i form af at modtage støtte.

Uddannelsespolitik som grundlag for færdigheder

3.5. EØSU bifalder Kommissionens mål, som beskrevet i handlingsplanen, om at støtte udviklingen af færdigheder gennem uddannelse og erhvervsuddannelse. Uddannelsessystemet skaber fundamentet for den grundlæggende evne til at gennemføre en specialiseret uddannelse. EØSU anbefaler, at EU fremmer uddannelsespolitikker, der tager udgangspunkt i grundskoleuddannelserne, for at undgå frafald og skabe lige muligheder.

3.6. EØSU understreger, at foranstaltninger til at øge uddannelsesmobiliteten kan yde et væsentligt bidrag til at højne uddannelsesstandarderne. Selv om EU's talentpulje bidrager til at give oplysninger om uddannelsesmuligheder, har den fortsat en meget begrænset effekt med hensyn til at skabe reelle muligheder for arbejdskraftmigration for vandrende arbejdstagere på tværs af færdighedsniveauer og sektorer. EØSU anbefaler, at tjenesten udvides til at omfatte oplysninger om og bistand i forbindelse med ansøgninger om stipendier, og at der træffes foranstaltninger til at begrænse »proformaudstationering«, således at de retlige krav til grænseoverskridende udstationering af arbejdstagere ikke omgås. Desuden anbefaler EØSU, at Kommissionen yder flere europæiske uddannelsesstipendier til arbejdstagere og jobsøgende med henblik på opkvalificering og omskoling, så deres muligheder for opadgående karriereudvikling forbedres. Derudover bør de nuværende adgangsbarrierer som følge af nationale visumkrav tackles gennem bestræbelser på at indføre en kombineret ret til indrejse. Der bør også gøres mere for at anerkende kvalifikationer og færdigheder, der er erhvervet i udlandet og/eller i ikkeformelle og uformelle læringsmiljøer ([24]).

Kvalifikationer og arbejdsmarkedspolitik

3.7. EØSU mener, at den »viden om færdigheder«, der nævnes i Draghirapporten ([25]), dvs. pålidelige, detaljerede og sammenlignelige oplysninger om kvalifikationsbehov, forhåndenværende kompetencer og ønskede bevægelser inden for og mellem medlemsstaterne, skal forbedres for i højere grad at styre investeringerne på basis af efterspørgsel samt med henblik på at kunne kortlægge og lukke huller.

3.8. For ikke at sakke agterud i udviklingen af AI i EU har vi brug for grænseoverskridende samarbejde inden for Unionen, og for at forskere, iværksættere og institutioner bliver i stand til samarbejde mere effektivt, så EU kan nedbryde siloer mellem fagområder og sektorer og dermed fremme udviklingen af nye færdigheder med henblik på AI-omstillingen. Dette kræver indførelse af en femte frihed, som Enrico Letta efterlyste i sin rapport ([26]).

3.9. EØSU fremhæver arbejdsmarkedspolitikkens rolle ([27]), da den kan bruges til at uddanne unge før eller tidligt i deres arbejdsliv og dermed yde et vigtigt bidrag til at opfylde behovet for faglærte arbejdstagere. Desuden kan aktive arbejdsmarkedspolitikker tilvejebringe specifikke foranstaltninger inden for uddannelse, omskoling og opkvalificering samt attraktive muligheder for dem, der søger et karriereskift. Aktiv inddragelse af arbejdsmarkedets parter, erhvervsuddannelsessektoren og – hvor det er relevant – de regionale aktører ([28]), er en nødvendig forudsætning for gode resultater.

([24]) EØSU's udtalelse om Pakken om talentmobilitet, EUT C, C/2024/4067, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj.
([25]) Mario Draghis rapport »The future of European competitiveness«, del A, kapitel 2, s. 35, september 2024.
([26]) Enrico Lettas rapport om det indre markeds fremtid, april 2024.
([27]) EUT C, C/2023/870, 8.12.2023, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2023/870/oj.
([28]) https://www.cedefop.europa.eu/da/landing-page/EYS2023/message2.html.

3.10. EØSU påpeger, at en hurtig formidling af job til arbejdsløse er i strid med arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger, der skal sikre færdigheder af høj kvalitet. For at opfylde behovet for faglærte arbejdstagere i fremtiden er det nødvendigt at skabe en balance mellem målene for arbejdsmarkedspolitikken ved at bevæge sig væk fra hurtig jobformidling og mod erhvervelse af langsigtede færdigheder. EØSU opfordrer Kommissionen, medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter til at styrke deres voksenuddannelsespolitikker for at gøre kvalitetsorienteret og inkluderende livslang læring til en ret for alle voksne med henblik på at opfylde og overstige målet om 60 % deltagelse i voksenuddannelse om året. [...] Det er også vigtigt, at investeringer, nødvendige reformer og en effektiv social dialog med henblik på at fremme kompetenceudvikling i overensstemmelse med det første princip i den europæiske søjle for sociale rettigheder om retten til uddannelse og livslang læring indgår i det europæiske semester.

3.11. EØSU anerkender potentialet i den europæiske ungdomsgaranti, men påpeger, at der er behov for en indsats, hvis dette potentiale skal udnyttes. Kommissionen bør overvåge medlemsstaternes gennemførelse af ungdomsgarantien og vurdere deres overholdelse af standarder, sikre tilstrækkelig finansiering og inddrage arbejdsmarkedets parter og de offentlige arbejdsformidlinger i medlemsstaterne mere effektivt i gennemførelsen af garantien.

Forøgelse af udbuddet af arbejdskraft

3.12. EØSU støtter integrationen på arbejdsmarkedet af dem, der befinder sig længst væk fra det. Udvalget mener imidlertid, at begrebet inaktivitet også bør tage højde for strukturelle faktorer såsom forskelsbehandling af personer med handicap, ældre mennesker og langtidsledige. Dertil kommer, at personer, der er delvis arbejdsdygtige, ofte overses. Begrebet deltagelse og integration lægger derimod vægt på de strukturelle hindringer for hurtig adgang til arbejdsmarkedet. Disse omfatter manglen på efterspurgte færdigheder samt f.eks. erhvervs- og aldersrelaterede sundhedsrestriktioner, økonomiske begrænsninger, manglende karrierevejledningsfærdigheder, manglende kendskab til ens eget færdighedspotentiale, manglende tillid til institutioner og begrænset adgang til information. Deltagelsesorienterede arbejdsmarkedspolitikker håndterer problemer i tilknytning til forskelsbehandling ved rekruttering, alderssvarende arbejde, handicapvenlige arbejdspladser og den nødvendige infrastruktur, såsom børnepasningspladser osv., for dermed at støtte integrationen på arbejdsmarkedet.

3.13. EØSU ser alderssvarende arbejde og en reduktion af sygefravær og frafald som supplerende vigtige foranstaltninger, der kan bidrage til at øge udbuddet af arbejdskraft i en situation med en aldrende befolkning.

3.14. Ud over at styrke arbejdstagernes kvalifikationer omfatter Kommissionens handlingsplan også foranstaltninger, der har til formål at øge udbuddet af arbejdskraft. EØSU bifalder de foranstaltninger, der har til formål at sikre bæredygtig deltagelse på arbejdsmarkedet. Sammen med en optimal udnyttelse af EU's talentpulje anbefaler EØSU en bedre udnyttelse af potentialet hos arbejdstagere og fagfolk fra tredjelande, som allerede befinder sig i EU. Med henblik herpå er det nødvendigt at skabe muligheder for, at personer, der ansøger om international beskyttelse (f.eks. en asylprocedure), kan skifte til at ansøge om en ny europæisk opholdstilladelse for erhvervsudøvere ([29]). Desuden er der behov for at investere i uddannelse og kvalifikationer, foretage en grundig kortlægning af eksisterende færdigheder og sikre en standardiseret anerkendelse af kvalifikationer. Sidst, men ikke mindst, bør personer, der gennemgår en asylprocedure, have mulighed for at deltage på arbejdsmarkedet og i uddannelsesforanstaltninger på de områder, hvor der er konstateret et behov for uddannelse i henhold til de kriterier, der er opstillet her, i stedet for at blive efterladt i asylproceduren uforholdsmæssigt længe, som det i øjeblikket alt for ofte er tilfældet.

3.15. Unge asylansøgere og personer, der har fået tildelt asyl, skal have bedre muligheder for at deltage i en grundlæggende erhvervsuddannelse med henblik på at få status som fastboende udlænding efter uddannelsens afslutning.

([29]) Hinterberger (2023): *Regularisations of Irregularly Staying Migrants in the EU*: Regularisations of Irregularly Staying Migrants in the EU - 978-3-7489-1279-8 | Nomos Online-Shop (nomos-shop.de).

3.16. EU-finansiering bør sikre, at de nødvendige sprogkundskaber erhverves korrekt og hurtigt i alle medlemsstater, at værtslandenes grundlæggende uddannelsesstandarder opfyldes, og at der er mulighed for yderligere specialiseret uddannelse.

Bruxelles, den 5. december 2024.

Oliver RÖPKE
Formand
for Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg