Europeiska unionens officiella tidning

SV
C-serien

C/2025/770

11.2.2025

Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén

Arbetskrafts- och kompetensbrist i sektorerna för transport, energi och infrastruktur och i den digitala sektorn

(yttrande på eget initiativ)

(C/2025/770)

Föredragande: **Thomas KATTNIG**

Rådgivare	Simon Theurl
Beslut av plenarförsamlingen	15.2.2024
Rättslig grund	Artikel 52.2 i arbetsordningen
Ansvarig sektion	Sektionen för transporter, energi, infrastruktur och informationssamhället
Antagande av sektionen	26.9.2024
Antagande vid plenarsessionen	5.12.2024
Plenarsession nr	592
Resultat av omröstningen (för/emot/nedlagda röster)	166/1/4

1. Slutsatser och rekommendationer

1.1 Europeiska ekonomiska och sociala kommittén (EESK) framhåller den växande utmaningen med brist på arbetskraft och kompetens inom sektorerna för transport, energi, infrastruktur och digital teknik. Dessa sektorer är avgörande för EU:s välstånd och ekologiska hållbarhet och är centrala för den europeiska gröna given och för EU:s framtida konkurrenskraft. Dessutom är behovet av kvalificerade arbetstagare och reformer inom sektorerna för utbildning, hälso- och sjukvård samt omsorg avgörande för att öka arbetskraftsutbudet och, i utbildningens fall, för att lägga grunden för utbildning av kvalificerade arbetstagare.

1.2 EESK anser att det behövs mer ambitiösa åtgärder för att säkerställa en rättvis omställning, vilket inbegriper att främja arbetstillfällen av god kvalitet, öka de berörda sektorernas attraktivitet, främja produktivitet, uppnå balans på arbetsmarknaden och förbättra arbetsvillkoren ([1]). Detta kommer även att inbegripa t.ex. uppåtgående social konvergens, att sörja för relevant utbildning, införa grundvillkor för tilldelning av offentliga medel och stärka kollektivförhandlingarna samt kvalitetskriterier och sociala kriterier, i strikt efterlevnad av normerna i direktivet om företagens hållbarhetsrapportering. Man bör även anamma principen om mänsklig kontroll på arbetsplatsen ([2]) samt sträva efter att få ett slut på otrygga anställningar och oavlönade praktikplatser.

1.3 EESK rekommenderar att kommissionen tydligt definierar behovet av arbetskraft och kompetens genom att betrakta kvalificerade arbetstagare som en underkategori inom arbetskraften med särskilda kvalifikationer. Det är viktigt att ta hänsyn till faktorer som positiv löneutveckling och förbättrade arbetsvillkor när man fastställer bristen på arbetskraft och kompetens. Vi föreslår också att man vid fastställandet av arbetskrafts- och kompetensbehoven beaktar företagens normala rekryteringstid, ekonomiska svängningar, kortsiktig arbetskraftbrist och arbetsmarknadsparternas synpunkter.

([1]) Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén – I riktning mot ett lagstiftningsförslag om en rättvis omställning och EU-politiska verktyg i syfte att bidra till en mer social europeisk grön giv, (EUT C, C/2025/772, 11.2.2025, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2025/772/oj).

([2]) Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén – AI till arbetstagarnas gagn: möjligheter att utnyttja potentialen hos och minska riskerna med AI i samband med sysselsättnings- och arbetsmarknadspolitiken (pågående) behandlar detta utförligt.

1.4 EESK stöder integrationen av underrepresenterade personer på arbetsmarknaden, förvärvande av kompetens, utbildning, förbättrade arbetsvillkor samt rättvis rörlighet inom EU för arbetstagare och studerande.

1.5 Många företag står inför problemet att anställda som de har utbildat ofta flyttar över till konkurrerande företag. För att förebygga att företagen avskräcks från att tillhandahålla arbetsplatsanknuten utbildning såsom lärlingsutbildning, och för att underlätta för dem i detta avseende, skulle medlemsstaterna kunna införa trepartsförvaltade utbildningsfonder, med hänsyn tagen till de olika nationella systemens särdrag. Denna fond kan i första hand finansieras av företag och praktiska bestämmelser ska, när så är möjligt, fastställas genom kollektivförhandlingar. De företag som tillhandahåller utbildning kan sedan dra nytta av stödet.

1.6 EU:s medlemsstater spelar en viktig roll när det gäller att tillgodose efterfrågan på kvalificerade arbetstagare. De bör sträva efter att reformera utbildningssystemen. Offentligt finansierade utbildnings- och kvalifikationsåtgärder bör dessutom inriktas på ekonomiskt och samhällsmässigt strategiska sektorer, identifieras i samarbete med arbetsmarknadens parter och vara i linje med EU:s mål i den gröna given.

1.7 Kommittén betonar att utbildning av tredjelandsmedborgare i EU och snabbare integration av dessa medborgare på arbetsmarknaden är att föredra framför rekrytering av talanger från tredjeländer.

1.8 Vi föreslår att man utvecklar och finansierar riktade program, specifik vägledning och samordnade stödåtgärder för personer som deltar i utbildning för att underlätta för underrepresenterade och missgynnade grupper att komma in på arbetsmarknaden ([3]). Dessa grupper omfattar kvinnor inom STEM-yrken (naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik), personer med invandrarbakgrund, personer med funktionsnedsättning samt äldre arbetstagare.

1.9 Genom att fokusera på att förbättra grundläggande färdigheter och föreslå en strategisk plan för utbildning inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik skulle man kunna ta itu med bristen på kvalificerade lärare inom dessa ämnen. Man bör också locka fler flickor och kvinnor till utbildning och karriärer inom dessa områden. Det är också viktigt att ge yrkesutbildningen den vikt den förtjänar, eftersom den förbereder människor för arbete och ger dem den kompetens som företagen söker, bland annat genom den föreslagna europeiska strategin för yrkesutbildning.

1.10 EESK välkomnar kommissionens insatser för att bemöta behovet av arbetskraft och kvalificerade arbetstagare med hjälp av en handlingsplan, och uppmanar EU-institutionerna och medlemsstaterna att utveckla följande aspekter i nära samarbete med arbetsmarknadens parter och med beaktande av de detaljerade anmärkningarna och rekommendationerna, samt att ta hänsyn till den regionala sammanhållningen och ekonomiska, ekologiska och sociala perspektiv vid utformningen och genomförandet av handlingsplanen.

2. **Bakgrund till yttrandet**

2.1 Europa står inför demografiska förändringar i form av en åldrande befolkning och sjunkande födelsetal, vilket leder till en betydande minskning av arbetskraftsutbudet ([4]). Mellan 2009 och 2023 minskade befolkningen i arbetsför ålder i EU från 272 miljoner till 263 miljoner, och ytterligare minskningar är att vänta. Den tekniska utvecklingen kräver nya och specialiserade färdigheter, särskilt på områdena grön teknik och digitalisering. Många företag har dock svårt att tillhandahålla intern utbildning och fortbildning ([5]). Andelen företag som erbjuder utbildning ([6]) till sin personal varierar kraftigt mellan medlemsstaterna. I EU-27 som helhet minskade denna andel från 60,2 % 2015 till 54,9 % 2020. Situationen när det gäller löner och arbetsvillkor ([7]) får också både låg- och högutbildade arbetstagare att i vissa fall söka sig till mer attraktiva arbetstillfällen i andra sektorer. Denna utveckling har redan lett till ökande behov av arbetskraft och kompetens på vissa områden på senare år, och efterfrågan väntas förbli en utmaning såväl ur politisk synpunkt som för företagen.

([3]) Monitoring and evaluating lifelong guidance systems across Europe, https://www.cedefop.europa.eu/sv/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]) CPD courses, Enterprises providing training as a % of all enterprises. Källa: Eurostat.
([7]) Zwysen, Wouter (2023): Labour shortages – turning away from bad jobs. Policydokument från ETUI. Online: Labour shortages – turning away from bad jobs | etui.

2.2 Mot denna bakgrund har kommissionen lagt fram en handlingsplan ([8]) som en del av en uppsättning åtgärder som införts under EU:s lagstiftningsperiod 2019–2024 för att ta itu med arbetskrafts- och kompetensbehoven. Handlingsplanen är inriktad på fem strategiska områden: (1) Stödja underrepresenterade personers aktivering på arbetsmarknaden. (2) Stödja kompetensutvecklingen genom utbildning och fortbildning för att möta nuvarande och framtida arbetsmarknadsbehov. (3) Förbättra arbetsvillkoren och arbetstillfällenas attraktionskraft. (4) Förbättra arbetstagares och studerandes rörlighet inom EU. (5) Locka talanger från länder utanför EU. I handlingsplanen betonas även vikten av att samarbeta med arbetsmarknadens parter. EESK välkomnar handlingsplanens inriktning, men anser att det är nödvändigt att mer exakt definiera de termer och begrepp som anges däri och se till att tillräckliga ekonomiska resurser finns tillgängliga.

2.3 Kompetensglapp och arbetskraftsbrist förekommer i flera sektorer och dessa problem kommer att fortsätta att öka. I detta avseende har medlemsstaterna en viktig roll att spela när det gäller att tillhandahålla lämplig grundläggande utbildning och arbetsmarknadsåtgärder samt när det gäller att främja utbildning och integration av tredjelandsmedborgare som redan befinner sig i landet. Arbetsgivarna har en lika viktig roll att spela när det gäller att öka möjligheterna till arbetsplatsanknuten utbildning eftersom de konkurrerar om arbetstagarna genom att erbjuda de mest attraktiva arbetstillfällena. EESK anser att företagen även bär ansvar för att tillgodose sitt behov av arbetskraft, inbegripet kvalificerade arbetstagare, genom att erbjuda lämpliga attraktiva arbetstillfällen samt specifik utbildning och specifika kvalifikationsmöjligheter på arbetsplatsen. Samtidigt anser EESK att medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter bör åta sig att anpassa kvalifikationerna, inbegripet yrkesutbildningen, till behovet av kvalificerad arbetskraft på arbetsmarknaden ([9]). I detta avseende har medlemsstaterna och arbetsgivarna en viktig roll att spela för att finansiera och uppmuntra till deltagande i utbildning. Att stärka det sociala partnerskapet ökar kvaliteten på arbetstillfällena och bidrar därmed till att möta behovet av arbetskraft.

2.4 Det saknas ofta realdata och standardiserade definitioner i debatten om bristen på arbetskraft i medlemsstaterna. För att vara tillförlitliga och representativa bör enkäter och prognoser om arbetskraft och kompetens baseras på vedertagna metoder, så att verkliga trender och utmaningar visas och så att man undviker att skildra enstaka perspektiv, såsom är fallet om de endast baseras på vakanser eller företagsenkäter ([10]). För att motivera och främja offentliga utgifter för arbetsmarknadspolitik eller för andra statliga ingripanden måste begreppen ”efterfrågan på arbetskraft” och ”efterfrågan på kompetens” tydligt definieras, återspegla mervärdet för allmänheten, fastställas i samarbete med arbetsmarknadens parter och fokusera på strukturella obalanser ([11]). I detta sammanhang skulle politiska och strategiska mål, såsom att uppnå målen i den europeiska gröna given ([12]), kunna ligga till grund för statliga åtgärder. Dessutom skapar tydliga politiska mål rättssäkerhet och planeringssäkerhet i syfte att möjliggöra en mer exakt bedömning av framtida behov av kvalificerade arbetstagare.

2.5 Enkäterna om arbetskrafts- och kompetensbehov samt de obalanser som de visar är komplexa och visar på olika resultat eftersom olika definitioner, metoder och data används. Av flera studier framgår att det finns en tydlig efterfrågan på arbetskraft och kvalificerade arbetstagare inom sektorerna för transport, energi, infrastruktur och digital teknik ([13]). Enligt Cedefops kompetensprognos för 2035 kommer arbetskraftsbristen inom högkvalificerade yrken inom naturvetenskap och ingenjörsvetenskap samt bland byggarbetare att förbli betydande under det kommande årtiondet ([14]). Att det finns en efterfrågan på arbetskraft inom dessa områden framgår också av de lagstiftningsinitiativ som finns i medlemsstaterna. EESK betonar att dessa områden är av särskild strategisk och samhällelig betydelse för att uppnå EU:s mål i den europeiska gröna given.

2.6 Det kan konstateras att det finns ett glapp mellan olika yrken när det gäller typ av kvalifikationer och kvalifikationsnivå ([15]). Könsskillnader spelar en viktig roll i detta avseende och det finns också regionala skillnader. När det gäller högkvalificerade arbetstagare finns det ett glapp mellan personer med medelhög utbildning (ISCED 3-4 motsvarade gymnasieutbildning eller eftergymnasial utbildning, ej högskolenivå), och personer med högskoleutbildning (t.ex. kandidatexamen), med ett överskott i den sistnämnda gruppen. Det fanns också ett underskott på personer i hantverksyrken (lärlingsutbildning), dvs. det område där företagen tillhandahåller utbildning.

([8]) Europeiska kommissionen, Arbetskrafts- och kompetensbrist i EU: en handlingsplan.

([9]) Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén – Yrkesmässiga tjänster i den gröna omställningen, (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/sv/publications/6220.

([11]) Det vill säga ett varaktigt överskott på specifika områden som sammanfaller med en fortsatt efterfrågan på andra områden.

([12]) EU:s gröna giv, Europeiska kommissionen: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_sv.

([13]) Åtgärder för att motverka arbetskraftsbrist: lärdomar för framtidens politik, Eurofound (2023): Online https://www.eurofound.europa.eu/sv/publications/2023/atgarder-att-motverka-arbetskraftsbrist-lardomar-framtid-politik.

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

([15]) Europeiska arbetsmyndigheten 2022, (EURES) ”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 Kvinnors deltagande på arbetsmarknaden är kopplat till bristen på barnomsorg och omsorgstjänster för behövande personer, två faktorer som är avgörande för huruvida kvinnor kan delta på arbetsmarknaden. Även många andra faktorer såsom traditioner och vanor som ofta resulterar i våld och trakasserier, t.ex. i kollektivtrafiken, spelar in. En ytterligare faktor är behovet av mer stöd till familjer ([16]). EESK rekommenderar EU-omfattande kampanjer för att främja lika tillgång till arbete, förbättra arbetsvillkoren inom kvinnodominerade yrken och öka andelen män inom dessa yrken samt kampanjer för att få kvinnor att studera, utbilda sig inom och söka högkvalificerat arbete i sektorer med brist på kvalificerad arbetskraft (naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik – STEM) ([17]), inte minst med tanke på att det finns nästan dubbelt så många manliga som kvinnliga utexaminerade inom STEM, såsom påpekas i Draghi-rapporten ([18]).

2.8 EESK uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att upprätthålla dynamiken i Europaåret för ungdomar 2022 och Europaåret för kompetens genom att uppmuntra ungdomar att arbeta inom sektorerna för transport, energi och infrastruktur samt den digitala sektorn. Kommittén ser ett stort behov av att förbättra den befintliga utbildningen i viktiga färdigheter för dessa sektorer genom hela värdekedjan och att anpassa den till de specifika behov som identifierats.

3. **Allmänna kommentarer**

Öka arbetsmarknadsparternas deltagande

3.1 EESK betonar behovet av mer ambitiösa och omfattande åtgärder på både EU-nivå och medlemsstatsnivå för att effektivt ta i tu med bristen på arbetskraft och kompetens. Genom att förbättra den sociala dialogen om kompetenspolitiken, i linje med trepartsförklaringen från Barcelona ([19]) och Val Duchesse-förklaringen ([20]), kommer dessa åtgärder att understödjas.

Åtgärder för att förbättra arbetsvillkoren

3.2 EESK anser att det behövs mer ambitiösa åtgärder för att säkerställa en rättvis omställning, vilket inbegriper att främja arbetstillfällen av god kvalitet, öka de berörda sektorernas attraktivitet, främja produktivitet, uppnå balans på arbetsmarknaden och förbättra arbetsvillkoren. Detta kommer även att inbegripa t.ex. uppåtgående social konvergens, att sörja för relevant utbildning, införa grundvillkor för tilldelning av offentliga medel, stärka kollektivförhandlingarna samt kvalitetskriterier och sociala kriterier med strikt efterlevnad av normerna i direktivet om företagens hållbarhetsrapportering. Man behöver även anamma principen om mänsklig kontroll på arbetsplatsen ([21]) samt sträva efter att få ett slut på otrygga anställningar och oavlönade praktikplatser.

Kartläggningsbehov

3.3 Det är viktigt att Eurostat definierar arbetskrafts- och kompetensbehoven så enhetligt som möjligt. Vi betonar vikten av att utnyttja enkäter och andra typer av data för att göra kompetensinventeringar ([22]). EESK föreslår att man på bästa möjliga sätt använder indikatorerna i direktivet om företagens hållbarhetsrapportering i detta sammanhang, särskilt de som är kopplade till löneutveckling, lika lön för kvinnor och män inom företagen samt planer för kvinnors karriärmöjligheter. Andra indikatorer som kan observeras är t.ex. företagens vilja att anställa arbetstagare som utbildats av offentliga arbetsförmedlingar och liknande inrättningar, genomsnittlig rekryteringstid samt vakansperioder. Stordata från jobbannonser på nätet kan utnyttjas för att förstå kompetenstrender i realtid inom yrken och sektorer som driver på den gröna omställningen, såsom förnybar energi ([23]).

([16]) EUT C 443, 22.11.2022, s. 63.
([17]) Se EUT C 429, 11.12.2020, s. 77, EUT C 100, 16.3.2023, s. 16, EUT C 75, 28.2.2023, s. 56 och EUT C 443, 22.11.2022, s. 63.
([18]) Mario Draghis rapport ”The future of European competitiveness”, del A, kapitel 2, s. 35, september 2024.
([19]) Trepartsförklaringen från Barcelona.
([20]) Toppmötet mellan arbetsmarknadens parter i Val Duchesse (europa.eu).
([21]) EESK:s yttrande – ”AI till arbetstagarnas gagn: möjligheter att utnyttja potentialen hos och minska riskerna med AI i samband med sysselsättnings- och arbetsmarknadspolitiken” (pågående) behandlar detta utförligt.
([22]) https://www.cedefop.europa.eu/sv/publications/9190.
([23]) https://www.cedefop.europa.eu/sv/publications/9197.

Ge företagen möjlighet att tillgodose sina egna behov

3.4 Många företag står inför problemet att anställda som de har utbildat ofta flyttar över till konkurrerande företag. För att förebygga att företagen avskräcks från att tillhandahålla arbetsplatsanknuten utbildning såsom lärlingsutbildning, och för att underlätta för dem i detta avseende, skulle medlemsstaterna kunna införa trepartsförvaltade utbildningsfonder, med hänsyn tagen till de olika nationella systemens särdrag. Denna fond kan i första hand finansieras av företag och de praktiska bestämmelserna ska, när så är möjligt, fastställas genom kollektivförhandlingar. De företag som tillhandahåller utbildning kan sedan dra nytta av stödet.

Utbildningspolitik som grund för kvalifikationer

3.5 EESK välkomnar det mål som kommissionen anger i handlingsplanen, nämligen att stödja kompetensutveckling genom utbildning. Det är utbildningssystemet som lägger grunden för slutförandet av en specialiserad utbildning. Kommittén rekommenderar att EU främjar en utbildningspolitik med utgångspunkt i den grundläggande utbildningen, i syfte att undvika skolavhopp och skapa lika möjligheter.

3.6 EESK betonar att åtgärder för att öka mobilitet i utbildningssyfte i hög grad kan bidra till att höja utbildningsstandarden. Även om EU:s talangreserv bidrar till att tillhandahålla information om utbildningsmöjligheter har den fortfarande en mycket begränsad inverkan när det handlar om att tillhandahålla möjligheter till arbetskraftsmigration för migrerande arbetstagare på olika kompetensnivåer och inom olika sektorer. EESK rekommenderar att tjänsten utvidgas till att även omfatta information om och hjälp med stipendieansökningar, samt att åtgärder vidtas för att motverka falsk utstationering, för att förhindra att de rättsliga kraven för gränsöverskridande utstationering av arbetstagare kringgås. EESK rekommenderar dessutom att kommissionen tillhandahåller fler europeiska kvalifikationsbidrag till anställda och arbetssökande, med inriktning på kompetenshöjning och omskolning, för att förbättra deras möjligheter till karriärutveckling. Dessutom bör de nuvarande hindren för tillträde till följd av nationella viseringskrav åtgärdas genom insatser för att införa ett kombinerat tillstånd i samband med inresa. Det återstår också arbete när det handlar om att erkänna kvalifikationer och färdigheter som förvärvats utomlands och/eller i icke-formella och informella lärandemiljöer ([24]).

Kvalifikationer inom arbetsmarknadspolitiken

3.7 EESK anser att den kompetensinventering som nämns i Draghi-rapporten ([25]), dvs. tillförlitlig, detaljerad och jämförbar information om kompetensbehov, tillgänglig kompetens och önskade flöden inom och mellan medlemsstaterna, måste förbättras så att man kan styra investeringarna på ett mer efterfrågeinriktat sätt samt identifiera och åtgärda brister.

3.8 För att inte hamna på efterkälken i utvecklingen av AI i EU behöver vi gränsöverskridande samarbete inom unionen och göra det möjligt för forskare, entreprenörer och institutioner att samarbeta mer effektivt, vilket kommer att ge EU möjlighet att bryta ner silor mellan discipliner och sektorer och på så sätt främja utvecklingen av ny kompetens för AI-omställningen. Detta förutsätter att en femte frihet införs, såsom Enrico Letta efterlyser i sin rapport ([26]).

3.9 EESK framhåller arbetsmarknadspolitikens roll ([27]). Kvalifikationsåtgärder och utbildning kan användas för att utbilda ungdomar före eller tidigt i arbetslivet, och på så sätt vara ett viktigt bidrag för att tillgodose behovet av kvalificerad arbetskraft. Dessutom kan man inom ramen för en aktiv arbetsmarknadspolitik vidta särskilda åtgärder när det gäller utbildning, omskolning och kompetenshöjning samt erbjuda attraktiva möjligheter för dem som vill byta karriär. En viktig förutsättning för att lyckas med detta är att man aktivt involverar arbetsmarknadens parter, yrkesutbildningssektorn och, i förekommande fall, regionala aktörer ([28]).

([24]) EESK:s yttrande om rörlighet för kompetens och talanger, 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 den inre marknadens framtid, 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/sv/landing-page/EYS2023/message2.html.

3.10 Att se till att arbetslösa snabbt kommer ut på arbetsmarknaden står i strid med arbetsmarknadspolitiska åtgärder för att säkerställa kompetens av hög kvalitet. För att tillgodose behovet av kvalificerad arbetskraft i framtiden är det nödvändigt att balansera de arbetsmarknadspolitiska målen genom att övergå från att snabbt få ut människor på arbetsmarknaden till att utrusta dem med långsiktiga färdigheter. EESK uppmanar kommissionen, medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter att stärka vuxenutbildningspolitiken för att göra högkvalitativ och inkluderande vuxenutbildning i livskunskap till en rättighet för alla vuxna i syfte att uppnå och överskrida målet på 60 % deltagande i vuxenutbildning per år. Det är också viktigt att inom ramen för den europeiska planeringsterminen integrera investeringar, nödvändiga reformer och en ändamålsenlig social dialog som syftar till att främja kompetensutveckling, i linje med den första principen i den europeiska pelaren för sociala rättigheter om rätten till utbildning och livslångt lärande.

3.11 EESK är medveten om potentialen i den europeiska ungdomsgarantin, men påpekar att åtgärder måste vidtas för att förverkliga denna potential. Kommissionen bör övervaka medlemsstaternas genomförande av ungdomsgarantin och bedöma om de efterlever standarderna, varvid tillräcklig finansiering bör säkerställas samt att arbetsmarknadens parter och de offentliga arbetsförmedlingarna i medlemsstaterna involveras på ett mer effektivt sätt i genomförandet.

Öka arbetskraftsutbudet

3.12 EESK stöder målsättningen att återintegrera de personer som står längst från arbetsmarknaden. Kommittén anser dock att strukturella faktorer såsom diskriminering av personer med funktionsnedsättning, äldre och långtidsarbetslösa också bör beaktas när begreppet inaktivitet används. Dessutom förbises ofta personer som är delvis arbetsföra. Begreppet ”deltagande och integration” lägger däremot vikt vid de strukturella hinder som står i vägen för en snabb integration på arbetsmarknaden. Det handlar bland annat om att människor saknar de färdigheter som efterfrågas eller har yrkes- och åldersrelaterade begränsningar ur hälsosynpunkt, ekonomiska begränsningar, otillräcklig tillgång till yrkesvägledning, bristande medvetenhet om den egna kompetenspotentialen, misstro mot institutioner och begränsad tillgång till information. En deltagandeorienterad arbetsmarknadspolitik går ut på att ta itu med frågor som diskriminering vid rekrytering, åldersanpassat arbete, handikappvänliga arbetsplatser och nödvändig infrastruktur, t.ex. barnomsorgsplatser, för att stödja arbetsmarknadsintegrationen.

3.13 Andra viktiga åtgärder för att öka arbetskraftsutbudet med hänsyn till en åldrande befolkning är att åldersanpassa arbetet, minska sjukfrånvaron och se till att färre lämnar arbetsmarknaden i förtid.

3.14 Förutom att förbättra arbetstagarnas kvalifikationer innehåller kommissionens handlingsplan också åtgärder som syftar till att öka arbetskraftsutbudet. EESK välkomnar åtgärderna för att få och behålla människor i arbete. Utöver att på bästa sätt utnyttja talangreserven rekommenderar vi att man i högre grad utnyttjar potentialen hos de arbetstagare och yrkesutövare från tredjeländer som redan befinner sig i EU. I detta syfte bör det skapas förutsättningar för en övergång från ansökningar om internationellt skydd (t.ex. asylförfaranden) till ett nytt europeiskt uppehållstillstånd för yrkesutövare ([29]). Dessutom måste man satsa på utbildning och kvalifikationer, tydligt klargöra befintliga färdigheter och att säkerställa ett standardiserat erkännande av kvalifikationer. Sist men inte minst måste personer som genomgår ett asylförfarande ges möjlighet att delta på arbetsmarknaden och i utbildningsåtgärder på områden där ett utbildningsbehov har identifierats på grundval av de kriterier som fastställs här, i stället för att bli kvar i asylförfarandet alldeles för länge, vilket för närvarande alltför ofta är fallet.

3.15 Möjligheten för unga asylsökande och de som beviljats asyl att genomgå en grundläggande yrkesutbildning med sikte på att stanna kvar och bosätta sig långsiktigt efter avslutad utbildning måste främjas.

([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 Med hjälp av EU-medel bör man i alla medlemsstater se till att dessa personer ordentligt och snabbt förvärvar nödvändiga språkfärdigheter, uppnår den grundläggande utbildningsstandarden i mottagningslandet, samt har möjlighet till ytterligare specialiserad utbildning.

Bryssel den 5 december 2024.

Oliver RÖPKE
Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs ordförande