

**Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse om øget arbejdskraftmobilitet til
understøttelse af den økonomiske genopretning**

(initiativudtalelse)

(2023/C 75/08)

Ordfører: **Philip VON BROCKDORFF**

Plenarforsamlingens beslutning	20.1.2022
Retsgrundlag	Forretningsordenens artikel 52, stk. 2 Initiativudtalelse
Kompetence	Sektionen for Beskæftigelse, Sociale Spørgsmål og Unionsborgerskab
Vedtaget i sektionen	29.9.2022
Vedtaget på plenarforsamlingen	26.10.2022
Plenarforsamling nr.	573
Resultat af afstemningen (for/imod/hverken for eller imod)	101/0/0

1. Konklusioner og anbefalinger

1.1. EØSU har i flere af sine udtalelser omtalt betydningen af arbejdskraftmobilitet og har konstateret, at arbejdskraftens mobilitet inden for EU i årenes løb er steget, men kun i moderat tempo.

1.2. EØSU mener, at der er behov for en mere dybtgående analyse af årsagerne til, at antallet af EU-borgere i den erhvervsaktive alder, der flytter til et andet EU-land, vokser med en mindre procentvis stigning end i tidligere år, når man ser bort fra de begrænsninger, som skyldes pandemien. EØSU opfordrer også til, at der udarbejdes en undersøgelse for at fastslå de økonomiske omkostninger ved den nuværende situation på arbejdsmarkedet.

1.3. EØSU anbefaler mere effektive nationale tiltag med vægt på aktive arbejdsmarkedspolitikker som f.eks. arbejdsbetingede ydelser til EU- og tredjelandsarbejdstagere.

1.4. EØSU opfordrer Kommissionen til at medtage overvågning af nationale politikker, der på den ene eller anden måde begrænser arbejdstageres mobilitet i EU, i indikatorerne for det europæiske semester som del af de landespecifikke henstillinger.

1.5. EØSU opfordrer også Kommissionen til at analysere negative udviklingstendenser i forbindelse med arbejdskraftens mobilitet, navnlig hjerneflugt inden for visse sektorer og regioner. Samtidig skal foranstaltninger til bekæmpelse af hjerneflugt gå hånd i hånd med foranstaltninger til fremme af opadgående social og økonomisk konvergens.

1.6. EØSU anbefaler desuden medlemsstaterne at forbedre deres relevante portaler yderligere og inkludere de mindstekrav til arbejdsvilkårene, som indgår i national lovgivning, for at undgå misbrug. EØSU efterlyser derudover yderligere indsats for at forbedre borgernes sprogkundskaber.

1.7. EØSU opfordrer medlemsstaterne til at give personer med handicap bedre mobilitetsmuligheder.

1.8. Efter EØSU's opfattelse er ligestilling mellem kønnene som anført i SOC/731 også en vigtig faktor, hvis man ønsker at styrke arbejdskraftens mobilitet inden for EU⁽¹⁾.

1.9. EØSU opfordrer Kommissionen til løbende at overvåge koordineringen af de sociale sikringssystemer og sikre fælles løsninger på nye situationer, der opstår, f.eks. distancearbejde fra udlandet. Desuden efterlyser EØSU en øget indsats for at skabe et europæisk socialsikringsnummer, hvilket giver mulighed for at overvinde hindringerne for adgang til social sikring i grænseoverskridende situationer.

⁽¹⁾ EUT C 443 af 22.11.2022, s. 63.

1.10. EØSU påpeger, at gode arbejds- og ansættelsesvilkår samt aspekter, der giver god livskvalitet, såsom adgang til gode skoler og rekreative faciliteter, er nødvendige for, at virksomhederne kan bevare en konkurrencefordel og tiltrække kvalificerede medarbejdere.

1.11. EØSU konstaterer også, at covid-19-pandemien klart har forbedret mulighederne for distancearbejde. Flere og flere arbejdstagere er interesserede i at arbejde fra udlandet i en kort periode eller midlertidigt. EØSU ser frem til kommende forhandlinger mellem arbejdsmarkedets parter om et direktiv om dette emne.

1.12. EØSU efterlyser et EU-dækkende netværk af informationssteder, både online, men også fysiske tjenester og telefontjenester, som skal hjælpe arbejdstagere og arbejdsgivere med at håndtere forespørgsler på områder som bank- og forsikringstjenester.

1.13. Endelig fremhæver EØSU vigtigheden af den igangværende statistiske analyse af strømmene af mobil arbejdskraft, som kan bidrage til at sætte ind over for misforhold mellem udbud og efterspørgsel på EU's arbejdsmarkeder og evaluere indvirkningen af begivenheder såsom krigen i Ukraine og bevægelser af personer i den erhvervsaktive alder inden for og mellem EU's medlemsstater.

2. Generelle bemærkninger

2.1. I en tid med stor økonomisk usikkerhed, hvor de økonomiske prognoser nedjusteres, og renten i euroområdet sandsynligvis snart hæves for at imødegå høje inflationsrater, kan arbejdskraftens mobilitet i EU spille en afgørende rolle for EU's økonomiske genopretning og udsigten til vækst. Det er almindeligt anerkendt, at arbejdskraftens og tjenesteydernes frie bevægelighed bidrager til økonomisk vækst og samhørighed i Unionen og skaber jobmuligheder i det indre marked. Effekten er tydelig: Øget mobilitet for at besætte ledige stillinger forbedrer fordelingen af arbejdskraftressourcer og øger det økonomiske output og velfærden, navnlig hvis de arbejdsvilkår, der tilbydes, er fair. Arbejdsmarkedet i EU er også baseret på ligebehandlingsprincippet, som er fastlagt i EUF-traktatens artikel 45 og specificeret i en række afledte retsakter. Generelt står EU's økonomi til at drage fordel af øget arbejdskraftmobilitet. For de enkelte medlemsstater kan der imidlertid være både fordele og ulemper, afhængigt af de langsigtede effekter af mobilitetsstrømmenes retning. På kort sigt vil arbejdskraftmobilitet være gavnlige for oprindelseslande, som er præget af strukturel arbejdsløshed. Imidlertid vil nettoeffekterne for værtslandene i vidt omfang afhænge af bl.a. de arbejdsvilkår, som arbejdstagerne tilbydes.

2.2. EØSU har i en række af sine udtalelser peget på vigtigheden af mobil arbejdskraft og har bemærket, at mobiliteten inden for EU er vokset gennem årene, men i et moderat tempo, og målt i procent ligger den stadig under arbejdskraftmobiliteten i USA. Ifølge en undersøgelse fra Kommissionens Generaldirektorat for Regionalpolitik udgør den del af USA's befolkning, som er flyttet til en anden stat, omkring 2,8 % af den samlede befolkning i den erhvervsaktive alder, mens denne andel i EU ligger på omkring 1,2 %⁽²⁾.

2.3. Ifølge Eurostats befolkningsstatistik for 2019 flyttede 13 mio. EU-borgere i den erhvervsaktive alder (20-64) fra en medlemsstat til en anden. Mængden af borgere i den erhvervsaktive alder, som flyttede inden for EU, voksede imidlertid med en mindre procentdel end i tidligere år, og pandemien har ikke bidraget til at øge disse tal.

2.4. EU's beskæftigelsesundersøgelse for 2019 viste, at 11,9 mio. EU-borgere i den erhvervsaktive alder (defineret som EU-borgere, som bor i en anden medlemsstat end den, hvor de har statsborgerskab) flyttede inden for EU, og heraf var 9,9 mio. aktive tilflyttere (defineret som EU-borgere, som får ansættelse i en anden medlemsstat uden at behøve en arbejdstilladelse). Dette udgør 4,2 % af den samlede arbejdsstyrke i de på daværende tidspunkt 28 medlemsstater. Storbritanniens udtræden af EU har naturligvis reduceret arbejdsmulighederne for EU-borgere, og den største andel flytter nu til Tyskland, Frankrig, Italien og Spanien.

2.5. Den største andel af aktive tilflyttere kommer fra Rumænien og Polen, og de primære økonomiske aktivitetssektorer for EU-borgere, der flytter til et andet EU-land, er produktion og engros- og detailhandel. Andre relativt vigtige sektorer er bygge- og anlægsvirksomhed og transport, social omsorg og hjemmehjælp, turisme og landbrug.

2.6. Antallet af grænsearbejdere i EU-28 var 1,5 mio., og også dette tal er faldet med Storbritanniens udtræden af EU. Den største andel af grænsearbejdere har bopæl i Frankrig, Tyskland og Polen. Desuden er der markante strømme af arbejdstagere mellem Slovakiet, Ungarn og Østrig. EØSU konstaterer, at arbejdskraftens mobilitet inden for EU er motiveret

⁽²⁾ <https://epc2010.princeton.edu/papers/100976>

af mange forskellige grunde, alt afhængigt af den enkeltes personlige situation, herunder lønforskelle mellem værtslandet og grænsearbejderens bopælsland. Beslutningen om at flytte til udlandet for at arbejde kan tilmed være baseret på en kombination af flere årsager, herunder at der tilbydes arbejde på sæsonbasis i sektorer som landbrug og turisme. I den seneste tid kan den forringede købekraft, som påvirker borgere i hele EU, faktisk mindske arbejdskraftens mobilitet, især hvis stigende priser også påvirker prisen for at leje en bolig.

2.7. I de seneste år har der været øget mobilitet blandt højtuddannede borgere, idet over en tredjedel af de EU-borgere, der flytter til et andet EU-land, hører under denne kategori. Modsat er andelen af lavtuddannede borgere, der flytter til et andet EU-land, faldet med samme procentdel som stigningen blandt højtuddannede. Det er relevant at bemærke, at højtuddannedes mobilitet er en vigtig udviklingsfaktor for den videnbaserede økonomi. Den største andel af højtuddannede borgere flytter til Tyskland, Spanien, Frankrig, Belgien og Østrig. Selv om det er mest almindeligt, at højtuddannede tilflyttere arbejder som fagfolk inden for erhvervslivet, undervisning, forskning og ingeniørvirksomhed, synes overkvalificering at være ret fremherskende. Det skønnes, at 55 % af de højtuddannede tilflyttere er kvinder.

2.8. Ifølge Eurostats demografiske prognoser forventes EU-borgernes gennemsnitsalder at stige. Det er også signifikant, at andelen af personer i den erhvervsaktive alder forventes at falde i forhold til den samlede befolkning. Det gælder navnlig gruppen af 20-39-årige. Modsat vil de ældre aldersgrupper opleve store forholdsmæssige stigninger. Denne demografiske udvikling vil i de kommende år få markant indvirkning på det potentielle antal EU-borgere, der flytter til et andet EU-land, eftersom der er størst sandsynlighed for, at folk flytter i begyndelsen af deres arbejdsliv, mens denne sandsynlighed falder, i takt med at alderen stiger. Dette underbygges af, at personer i alderen 20-29 og 30-39 tegner sig for større årlige fraflytningstal end andre aldersgrupper.

2.9. Eftersom antallet af personer i yngre aldersgrupper også falder i oprindelseslandene, forventes dette at føre til et fald i antallet af arbejdstagere, der flytter til et andet EU-land, i hele EU. Det er imidlertid muligt, at dette forventede fald i mobilitetsstrømmene vil blive modvirket af EU's aldrende befolkning, idet et voksende behov for specialiseret sundhedspleje og omsorg vil kræve øget rekruttering af arbejdstagere, der er flyttet til et andet EU-land.

2.10. Det følger af ovenstående, at mobilitetsstrømmene i EU fortsat er en udfordring, som begrænser udbuddet og forårsager uoverensstemmelse mellem udbud og efterspørgsel i de fleste sektorer, herunder IT- og hightechbranchen. Pandemien har ikke bidraget til at afhjælpe denne situation, idet mobiliteten inden for EU blev begrænset af nedlukninger og andre restriktioner såsom grænselukninger og rejseforbud. Forud for pandemien var arbejdskraftens mobilitet fra øst mod vest mere dominerende end strømmene fra syd mod nord, og dette forventes at fortsætte med tilgangen af flygtninge fra det krigshærgede Ukraine. Under alle omstændigheder må man sige, at jo før mobiliteten blandt EU-borgerne vender tilbage til niveauet fra før pandemien, jo bedre. Antallet af aktive arbejdstagere, som flytter til et andet arbejdsmarked, faldt med 4 % mellem 2019 og 2020 ⁽³⁾.

2.11. Gensidig anerkendelse af eksamensbeviser og kvalifikationer er afgørende for at besætte ledige stillinger, hvor der hersker mangel på arbejdskraft, og for at lette mobiliteten. Der er imidlertid behov for at styrke anerkendelsessystemet, hvis det skal fungere effektivt og støtte arbejdskraftens mobilitet. Problemet opstår i højere grad i forbindelse med den gensidige anerkendelse af erhvervsuddannelseskvalifikationer end på akademisk eller professionelt niveau. Det er relevant at huske, at tilgangen til den gensidige anerkendelse er forskellig for akademiske kvalifikationer og erhvervsuddannelseskvalifikationer. Det bør også erindres, at EU ifølge EUF-traktatens artikel 166 skal vise fuld respekt for, at ansvaret for undervisningsindhold og tilrettelæggelse af erhvervsuddannelserne ligger hos medlemsstaterne, og samtidig styrke og supplere medlemsstaternes indsats.

3. Særlige bemærkninger

3.1. EØSU mener, at der er behov for en mere dybtgående analyse af årsagerne til, at antallet af EU-borgere i den erhvervsaktive alder, der flytter til et andet EU-land, vokser med en mindre procentvis stigning end i tidligere år, når man ser bort fra de begrænsninger, som skyldes pandemien. EØSU opfordrer også til, at der udarbejdes en undersøgelse for at fastslå de økonomiske omkostninger ved den nuværende situation på arbejdsmarkedet, som er karakteriseret af fragmentering langs medlemsstaternes grænser, dvs. »prisen for et ikke-forenet arbejdsmarked i EU«.

3.2. EØSU anbefaler flere effektive nationale politiske foranstaltninger såsom mobilitetsincitamenter, herunder cirkulær mobilitet (ved at investere i oprindelseslande gennem udveksling og gensidige læringsprogrammer), med vægt på aktive nationale arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger som f.eks. arbejdsbetingede ydelser til EU- og tredjelandsarbejdstagere. I denne forbindelse mener EØSU, at det vil tilskynde til større mobilitet at tilbyde jobsøgende økonomisk støtte i form af f.

⁽³⁾ År rapport for 2021 om arbejdskraftmobilitet inden for EU.

eks. dækning af flytteomkostninger for at tage et job i en anden medlemsstat eller region. Derudover er der brug for en styrket indsats for at forbedre oplysningen om job i andre EU-lande samt hjælp til de logistiske udfordringer ved at flytte til et andet land, f.eks. at finde bolig, blive registreret hos skattevæsenet, finde en skole til børnene, hjælp til at finde et job til partnere m.m. EØSU anbefaler, at man anvender AI-redskaber i et fælles, EU-dækkende net, som centraliserer alle jobtilbud på tværs af medlemsstaterne for bedre at matche profiler og jobkrav. På samme måde bør der gives flere målrettede incitamenter for at tilskynde arbejdsløse arbejdstagere til at flytte til medlemsstater med lav arbejdsløshed. Manglen på kvalificeret arbejdskraft er ifølge SAFE-rapporten, som ECB udsendte den 1. juni 2022, det mest presserende tema for europæiske firmaer.

3.3. EØSU beklager, at EU's arbejdsmarked fortsat er opsplittet. Arbejdskraftsmobiliteten er blevet offer for den usammenhængende tilgang, man hidtil har anvendt. Det skal undgås, at der vedtages flere enkeltstående politikker, ikke mindst på nationalt niveau. Det er nødvendigt at sikre ligebehandling af lokale arbejdstagere og tilflyttere, og EØSU opfordrer Kommissionen til at medtage overvågning af nationale politikker, der på den ene eller anden måde begrænser arbejdstageres mobilitet i EU, i indikatorerne for det europæiske semester som del af de landespecifikke henstillinger.

3.4. Mobiliteten for EU's arbejdstagere og fagfolk kan kun øges, hvis der kommer en bedre håndhævelse af de eksisterende bestemmelser, bedre adgang til oplysninger og samarbejde mellem medlemsstaterne. EØSU mener, at Den Europæiske Unions rolle i alt dette er helt afgørende. EØSU bemærker, at de enkelte medlemsstater kan være tøvende over for at vedtage flere reformer af det indre marked af frygt for, at det kan føre til tab af arbejdspladser på kort sigt, navnlig i de lande, som allerede halter bagefter, og i lande/sektorer med lav produktivitet. I teorien vil arbejdskraftens frie bevægelighed bidrage til at løse dette problem, men set fra et nationalt perspektiv kan det føre til tab af ressourcer og potentiel hjerne- og kvalifikationsflugt i mellemtiden. Derfor kan det være nødvendigt, at Kommissionen analyserer negative udviklingstendenser i forbindelse med arbejdskraftens mobilitet, navnlig hjerneflugt inden for visse sektorer og regioner. Samtidig skal foranstaltninger til bekæmpelse af hjerneflugt gå hånd i hånd med foranstaltninger til fremme af opadgående social og økonomisk konvergens. EØSU anerkender, at en række variabler kan være i spil, herunder den demografiske udvikling og dens effekt på størrelsen og sammensætningen af befolkningen i den erhvervsaktive alder i såvel afgivende som modtagende lande.

3.5. De uddannelsesmæssige og valideringsmæssige standarder skal altid opretholdes, men EØSU opfordrer medlemsstaterne til at mindske bureaukratiet og følge det grundlæggende princip om ligebehandling. I den forbindelse anses det for nødvendigt med yderligere forbedringer af de gensidige anerkendelsesmekanismer og jobmobilitetsportaler. EØSU noterer, at der er sket vigtige forbedringer af portalen for jobmobilitet Eures, Europassonlineplatformen og klassifikationssystemet for europæiske færdigheder, kompetencer, kvalifikationer og erhverv (ESCO), og opfordrer alle medlemsstater til at forbedre deres relevante portaler yderligere og inkludere de mindstekrav til arbejdsvilkårene, som indgår i national lovgivning. Det sidste anses for særligt relevant for at undgå overtrædelse af arbejdsvilkårene for arbejdstagere, der flytter til grænseregioner i et andet EU-land, og for tredjelandsarbejdstagere. EØSU efterlyser også yderligere bestræbelser på at forbedre borgernes sprogkundskaber, eftersom manglende sprogkundskaber udgør en stor barriere for den frie bevægelighed i EU.

3.6. EØSU opfordrer medlemsstaterne til at give personer med handicap bedre mobilitetsmuligheder. I den forbindelse er det relevant at vedtage en fælles europæisk definition af handicapstatus i overensstemmelse med FN's konvention om rettigheder for personer med handicap og gensidigt anerkende handicapstatus medlemsstaterne imellem.

3.7. Efter EØSU's opfattelse er ligestilling mellem kønnene som anført i SOC/731 en vigtig faktor i styrkelsen af arbejdskraftens mobilitet i EU. Dette bør være en del af en bredere forpligtelse til at overholde standarderne for demokrati og lighed for alle, som et middel til at øge arbejdskraftens mobilitet.

3.8. EØSU anbefaler, at værtsmedlemsstater giver personer, som arbejder i værtslandet, adgang til kurser såsom sprogprogrammer, når de starter deres arbejde, og omkvalificering, hvis der er behov for det på et senere tidspunkt, for at imødegå manglen på arbejdskraft i visse sektorer og støtte den digitale omstilling og foranstaltninger i retning af en klimaneutral økonomi.

3.9. EØSU noterer også, at Erasmus+ kan forbedre arbejdskraftens mobilitet i EU, og peger på en undersøgelse fra 2011 ⁽⁴⁾, som analyserer, hvordan det at studere i udlandet påvirker arbejdsmarkedsmobiliteten senere i livet, idet eksponering for Erasmus anvendes som en uafhængig kilde til variation i forbindelse med studier i udlandet. Undersøgelsen viste, at det at studere i udlandet markant øger sandsynligheden for at arbejde i udlandet efter at have taget en akademisk uddannelse. Kandidater, som har studeret i udlandet, har omkring 15 procentpoint større sandsynlighed for at tage arbejde i udlandet efter endt uddannelse.

3.10. EØSU hilser den forbedrede koordinering af de sociale sikringssystemer i EU velkommen, men noterer med en vis bekymring, at der stadig er vanskeligheder for arbejdstagere, der flytter til et andet EU-land, og navnlig grænsearbejdere, med at få adgang til sociale sikringssystemer. EØSU opfordrer derfor Kommissionen til løbende at overvåge koordineringen af de sociale sikringssystemer og sikre fælles løsninger på nye situationer, der opstår, f.eks. distancearbejde fra udlandet. Vigtigheden af koordineret handling på EU-niveau kan ikke understreges nok. Medlemsstaterne skal til enhver tid sikre de sociale rettigheder for arbejdstagere, der flytter til et andet EU-land, herunder i krisesituationer. EØSU anerkender de eksisterende forskelle mellem pensionsordninger i EU, men opfordrer også til en øget indsats for bedre koordinering og håndhævelse i hele EU af pensionsrettigheder for arbejdstagere, der flytter til andre EU-lande, eventuelt gennem målrettede landespecifikke henstillinger under det europæiske semester. Desuden efterlyser EØSU en øget indsats for at skabe et europæisk socialsikringsnummer, hvilket giver mulighed for at overvinde hindringerne for adgang til social sikring i grænseoverskridende situationer.

3.10.1. Det skal bemærkes, at hensigten med det paneuropæiske personlige pensionsprodukt (PEPP) ⁽⁵⁾ er, at det skal være særligt attraktivt for selvstændige og mobile arbejdstagere, der arbejder i forskellige lande i løbet af deres arbejdsliv. Muligheden for at skifte udbydere af PEPP-produkter på tværs af grænserne vil uden tvivl bidrage til øget mobilitet på arbejdsmarkedet, selv om omfanget er uklart, da PEPP-produkterne endnu ikke udbydes.

3.10.2. Da konceptet med PEPP-produkter blev introduceret, hilste EØSU det velkommen som et afgørende skridt til at tilskynde EU's borgere til at afsætte tilstrækkelige midler til deres pensionisttilværelse og som en vigtig byggesten i kapitalmarkedsunionen. Da PEPP-produkterne imidlertid endnu ikke er tilgængelige, finder EØSU det nødvendigt med en yderligere indsats inden for rammerne af handlingsplanen for kapitalmarkedsunionen ⁽⁶⁾, foranstaltning nr. 9, med henblik på at stimulere deltagelse i arbejdsmarkedsrelaterede pensionsordninger.

3.11. EØSU konstaterer, at covid-19-pandemien tydeligvis forbedrede mulighederne for distancearbejde ⁽⁷⁾. Flere og flere arbejdstagere har en interesse i at arbejde fra udlandet i en kort periode eller midlertidigt. EØSU ser frem til de kommende forhandlinger mellem arbejdsmarkedets parter om revision og ajourføring af den frivillige aftale om distancearbejde fra 2002, og dens vedtagelse i form af en juridisk bindende aftale, der gennemføres ved hjælp af et direktiv.

3.12. EØSU bemærker, at gode arbejds- og ansættelsesvilkår samt aspekter relateret til livskvalitet, såsom adgang til gode skoler og faciliteter af en høj og bæredygtig standard, er nødvendige for, at virksomhederne kan bevare en konkurrencefordel og tiltrække kvalificerede medarbejdere. EØSU fremhæver også relevansen af løbende investeringer i formel og uformel uddannelse og livslang læring med henblik på at støtte omstillingen til en digital og kulstofneutral økonomi. I et dynamisk miljø under hastig forandring er det afgørende med en hurtig og effektiv tilpasning til arbejdsmarkedets skiftende behov, samtidig med at man anerkender den indvirkning, som mangel på arbejdskraft har på den eksisterende arbejdsstyrke. I denne forbindelse er de europæiske arbejdsmarkedsparters rammeaftale om digitalisering relevant. Ifølge denne forpligter begge parter sig til op- eller omkvalificering for at leve op til virksomhedernes digitale udfordringer.

3.13. EØSU understreger nødvendigheden af at digitalisere procedurer for arbejdskraftens mobilitet og udstationering af arbejdstagere for at forbedre udvekslingen af oplysninger mellem nationale myndigheder og fjerne uforholdsmæssige hindringer. Dette vil også bidrage til at overvåge og håndhæve reglerne korrekt. EØSU er enig i forslaget i Europa-Parlamentets beslutning af 20. maj 2021 — *EU-reglernes indvirkning på den frie bevægelighed for arbejdstagere og tjenesteydelser: arbejdskraftens mobilitet inden for EU som et redskab til at matche behov og færdigheder på arbejdsmarkedet* (2020/2007(INI)) ⁽⁸⁾ — hvori det anbefales, at der oprettes et enkelt kontaktpunkt, der fungerer som helpdesk for arbejdstagere og kommende arbejdsgivere for så vidt angår de gældende EU-regler, og som både digitalt og fysisk er baseret

⁽⁴⁾ Parey and Waldinger (2011) Studying abroad and the effect on international labour market mobility; evidence from the introduction of Erasmus.

⁽⁵⁾ EØSU's udtalelse: Paneuropæisk personligt pensionsprodukt (EUT C 81 af 2.3.2018, s. 139).

⁽⁶⁾ Jf. EØSU's udtalelse: En kapitalmarkedsunion for mennesker og virksomheder — ny handlingsplan (EUT C 155 af 30.4.2021, s. 20).

⁽⁷⁾ EUT C 220 af 9.6.2021, s. 13, EUT C 220 af 9.6.2021, s. 106.

⁽⁸⁾ EUT C 15 af 12.1.2022, s. 137.

hos Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed. Som fastsat i artikel 5 i forordningen om Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed skal myndigheden forbedre tilgængeligheden og kvaliteten af og adgangen til oplysninger om arbejdskraftmobilitet via et enkelt EU-dækkende websted, der fungerer som en fælles portal for adgang til informationskilder og tjenester på EU-plan og nationalt plan på alle Unionens officielle sprog. Arbejdsmarkedsmyndigheden skal desuden bistå medlemsstaterne med at opdatere deres nationale websteder.

3.14. Parallelt hermed opfordrer EØSU medlemsstaterne til at digitalisere offentlige tjenester, navnlig de relevante sociale sikringstjenester, for at fremme europæiske arbejdstagers mobilitet i hele EU og samtidig sikre overførsel af rettigheder og overholdelse af forpligtelser med hensyn til arbejdstagers og fagfolks mobilitet.

3.15. Samtidig efterlyser EØSU et EU-dækkende netværk af informationssteder, både online, men også fysiske tjenester og telefontjenester, som skal hjælpe arbejdstagere og arbejdsgivere med at håndtere forespørgsler på områder som bank- og forsikringstjenester.

3.16. EØSU fremhæver vigtigheden af den igangværende statistiske analyse af strømmene af arbejdskraftmobilitet, som kan bidrage til at sætte ind over for misforhold mellem udbud og efterspørgsel på EU's arbejdsmarkeder og evaluere indvirkningen af begivenheder såsom krigen i Ukraine og bevægelser af personer i den erhvervsaktive alder inden for og mellem EU's medlemsstater. EØSU erkender, at det er langt vanskeligere at matche behovene på europæisk plan end på nationalt eller regionalt plan. Ikke desto mindre mener EØSU, at Euresrådgiverne spiller en afgørende rolle med hensyn til at yde informeret støtte til arbejdstagere, der flytter til et andet EU-land.

3.17. Det er også relevant at forske i tredjelandsarbejdstagers mobilitet og deres arbejdsvilkår. EØSU er bekymret over forekomsten af usikre arbejdsvilkår for tredjelandsstatsborgere i medlemsstaterne og opfordrer til en strengere håndhævelse af reglerne. EØSU bemærker også, at arbejdskraftmobiliteten fra EU's medlemsstater ikke vil være tilstrækkelig til at afhjælpe manglen på kvalificeret arbejdskraft. Det vil også være nødvendigt at lette og forbedre migration af arbejdskraft fra tredjelande. I denne henseende hilser EØSU den nylige pakke om migrationspolitik velkommen, men gentager sit synspunkt om, at der er brug for effektive skridt til at sætte arbejdsløse EU-borgere i stand til at komme ind på arbejdsmarkedet.

Bruxelles, den 26. oktober 2022.

Christa SCHWENG
Formand
for Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg
