



Euroopa Liidu
Nõukogu

Brüssel, 5. juuli 2024
(OR. en)

11630/24

SOC 507
EMPL 312
EDUC 246
JEUN 206
ECOFIN 766
COMPET 770
MI 679
MIGR 307
DIGIT 174
ENV 769
FISC 157
SAN 446
GENDER 185

MÄRKUS

Saatja:	Eesistujariik
Saaja:	Alaliste esindajate komitee / nõukogu
Teema:	Euroopa poolaasta 2024: tööjõu ja oskuste nappus ELis – Poliitiline mõttevahetus

Delegatsioonidele edastatakse eespool nimetatud teemat käsitlev eesistujariigi suunisdokument tööhõive, sotsiaalpoliitika, tervise- ja tarbijakaitseküsimuste nõukogu (EPSCO) 16. juuli 2024. aasta istungil peetava poliitilise mõttevahetuse jaoks.

Euroopa poolaasta 2024: tööjõu ja oskuste nappus ELis

Poliitiline mõttevahetus

ELis püsib tööjõu ja oskuste nappus

Andmete kohaselt märgib ligikaudu 80% ELi tööandjatest, et neil on raske värvata sobivate oskustega töötajaid. Lisaks on iga kolmas töötaja ELis oma tööle mittevastav: 17% on üle kvalifitseeritud ja 13% alakvalifitseeritud¹. Nappus on eriti suur sektorites, kus töökohtade kvaliteet on halb,² ja seda esineb sageli kutsealadel, mis tavaliselt ei vaja kolmanda taseme haridust³.

Püsiv tööjõupuudus tähendab kõrget vabade töökohtade määra ELis, mis langes 2022. aasta teises kvartalis rekordilise 3%-ni, vähenedes 2024. aasta esimeses kvartalis 2,6%-ni⁴. Vabade töökohtade määr on mõnes liikmesriigis endiselt eriti kõrge, hoolimata majandustegevuse hiljutisest aeglustumisest tarneahela probleemide ja inflatsioonisurve tõttu. See näitab, et tööjõupuudus on COVID-19 pandeemia järel ELi tööturgudel endiselt üheks struktuurseks probleemiks.

Tööjõupuuduse suurenemine ei ole toonud kaasa tööjõu hulka mittekuuluvate isikute ega tööturuga nõrgalt seotud isikute naasmist tööturule. Seepärast on vaja sihipäraseid sekkumisi, et võtta kasutusele liidu tööjõu kasutamata potentsiaal, keskendudes eelkõige tööturul alaesindatud rühmadele, ning täiendada jõupingutusi, et tuua tööturule tagasi töötud ning toetada liikumist töökohtadelt väheneva tähtsusega sektorites töökohtadele suureneva tähtsusega sektorites. Need meetmed peavad minema kaugemale aktiivsest tööturupoliitikast ning käsitlema tööturul osalemisega ja koolitusega seotud takistusi, sealhulgas neid, mis on seotud hooldustaristu ja -teenustega, rehabilitatsiooniga ja töökohtade kohandamisega.

¹ Andmed põhinevad 2019. aasta Euroopa ettevõtete uuringul, Eurofound 2019

² Measures to tackle labour shortages: lessons for future policy – Eurofound report (Meetmed tööjõupuuduse vähendamiseks: õppetunnid tulevase poliitika jaoks – Eurofoundi aruanne), 2023

³ EURES report on shortages and surpluses 2023 (EURESe 2023. aasta aruanne tööjõupuuduse ja ülejäägi kohta), Euroopa Tööjõuamet, 2. mai 2024

⁴ Eurostat, vabade töökohtade statistika: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Job_vacancy_statistics

Meetmed, mille eesmärk on töötute integreerimine tööturule, kipuvad tavaliselt keskenduma tööotsijate ja tööpakkumiste kokkuviiamise parandamisele, liikuvuse edendamisele ning koolituse, töökogemuse ja muude aktiivsete tööturumeetmete pakkumisele. Toetused, mille eesmärk on integreerida vaeghõivatud töötajaid ja neid, kes on kättesaadavad, kuid ei otsi tööd, nõuavad siiski laiemat ja terviklikumat lähenemisviisi, mis käsitleb mitteaktiivsuse põhjuseid.

Euroopa Komisjoni ELi tööjõu ja oskuste nappust käsitleva tegevuskava⁵ eesmärk on suunata lühikeses ja keskpikas perspektiivis asjakohaseid meetmeid, mida komisjon, liikmesriigid ja sotsiaalpartnerid võtavad või peaksid võtma, et lahendada tööjõu ja oskuste nappusest tulenevaid probleeme. Tegevuskavas rõhutatakse muu hulgas, et tööjõus osalemise määra parandamiseks on vaja iga alaesindatud rühma jaoks mitmesuguseid kohandatud poliitikameetmeid, mis on suunatud tööturul mitteaktiivsena olemise konkreetsetele algpõhjustele.

Tegevuskavas märgitakse, et praegu on tööturul alaesindatud elanikkonnarühmadeks naised, madala kvalifikatsiooniga töötajad, eakamad töötajad, noored, rände- või rassilise või etnilise vähemuse taustaga inimesed ja puuetega inimesed.

Poliitilise mõttevahetuse käigus kutsutakse ministreid üles pöörama erilist tähelepanu väljakutsetele, millega tööturul osalemise vallas seisavad silmitsi noored ja eakamad töötajad.

Kuigi olukord on paranenud, tuleb jätkata jõupingutusi noori tööturult eemal hoidvate struktuursete probleemide lahendamiseks, eeskätt olukorras, kus valitseb tööjõu ja oskuste nappus.

⁵ Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- Ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele „Tööjõu ja oskuste nappus ELis: tegevuskava“ (dok 8153/24).

Noored, kes ei tööta, ei õpi ega osale koolitusel (NEET-noored), on kasutamata talendi- ja innovatsiooniallikas ning nende probleemiga tegelemine võib aidata kaasa rohe- ja digipöördele ning edendada majanduslikku ja ühiskondlikku dünaamikat. 2022. aastal oli töötute NEET-noorte määr ELis 4,3%, kuid mitteaktiivsete NEET-noorte määr märksa kõrgem ehk 7,4%⁶. NEET-noorte majandusliku mitteaktiivsuse põhjuste mõistmine on sihipäraste poliitikameetmete kavandamisel keskse tähtsusega. Tugevdatud noortegarantii hõlmab meetmeid, mis võivad aidata pöörata NEET-noortele rohkem tähelepanu, pakkudes kvaliteetset tööd, täiendusõpet, õpipoisiõppe- või praktikavõimalusi pärast töötuks jäämist või formaalharidussüsteemist lahkumist.

Eelduste kohaselt mõjutab elanikkonna vananemine tööjõupakkumist, kuna see vähendab tööjõudu ja võib samas süvendada oskuste nappust ja tööjõupuudust liidus. Sellises olukorras on pikemal ja tervemana veedetud tööelul oluline roll tööjõupakkumise toetamisel ja sotsiaalkaitsesüsteemide rahastamise jätkusuutlikkuse kindlustamisel, tagades samal ajal sotsiaalse ühtekuuluvuse, solidaarsuse ja teadmussiirde põlvkondade vahel⁷.

Eakamad töötajad on tööturul aktiivsemad kui kunagi varem, kuid olukorda annab veelgi parandada, eriti naiste puhul. Suuremat rõhku tuleb panna kestlikule tööle, mis määratletakse kui koostoime selliste töö- ja elutingimuste vahel, mis toetavad inimeste tööle asumist ja töötamist pika tööelu jooksul⁸.

Viimastel aastatel on suurenenud teadlikkus varajase sekkumise vajadusest ning mitmed riigid pakuvad sihipäraseid koolitusega seotud toetusmeetmeid mitte ainult eakamatele töötutele, vaid ka muutuste ja/või koondamistega silmitsi seisvatele eakamatele töötajatele, et võimaldada nende üleminekut uute ülesannete täitmisele sama tööandja juures või otsest üleminekut ühelt töökohalt teisele. Eakamate töötajate tööil püsimist võivad hõlbustada ka pensionisüsteemis loodud stiimulid pikemaks tööeluks ja pensioni kombineerimiseks töötuluga ning paindlik töökorraldus.

⁶ 2024. aasta ühine tööhõivearuanne (ST 6073/24, lk 117).

⁷ 2024. aasta ühine tööhõivearuanne (ST 6073/24, lk 22).

⁸ Sustainable work over the life course: Concept paper – Eurofound (Kestlik töö elu kõigis etappides: kontseptsioonidokument – Eurofound), 2015 (lk 2).

Eeltoodut arvesse võttes palutakse ministritel vahetada arvamusi järgmiste küsimuste üle.

- *Millised on peamised probleemid, mida tööjõu ja oskuste nappus Teie liikmesriigis lühikeses ja keskpikas perspektiivis põhjustab? Millised tööjõu ja oskuste nappust ELis käsitlevas Euroopa Komisjoni tegevuskavas esitatud üleskutsed on Teie liikmesriigi jaoks kõige asjakohasemad?*
- *Milliste tööhõivepoliitika meetmetega saaks toetada tööjõupotentsiaali kasutuselevõttu Euroopa Liidus? Kuidas saaks luua koostoime avaliku ja erasektori vahendite vahel, et hõlbustada aktiveerimisele suunatud poliitikameetmete võtmist?*
- *Kas Teie liikmesriik on võtnud sihipäraseid meetmeid, et edendada karjääri alustavate noorte suuremat osalemist ja julgustada eakaid tööturul püsima?*
