



Euroopan unionin
neuvosto

Bryssel, 5. heinäkuuta 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

ILMOITUS

Lähettiläjä:	Puheenjohtajavaltio
Vastaanottaja:	Pysyvien edustajien komitea / Neuvosto
Asia:	Eurooppalainen ohjausjakso 2024: työvoimapula ja osaamisvaje EU:ssa – Periaatekeskustelu

Valtuuskunnille toimitetaan oheisena puheenjohtajavaltion valmisteluasiakirja asiakohdassa mainitusta aiheesta TSTK-neuvostossa 16. heinäkuuta 2024 käytävää periaatekeskustelua varten.

Eurooppalainen ohjausjakso 2024: työvoimapula ja osaamisvaje EU:ssa*Periaatekeskustelu***Työvoimasta ja osaamisesta edelleen pulaa EU:ssa**

Kootuista tiedoista voidaan todeta, että EU:ssa noin 80 prosenttia työnantajista kokee, että heidän on vaikea saada palkatuksi työntekijöitä, joilla on oikeanlainen osaaminen. Lisäksi joka kolmas työntekijä EU:ssa ei ole osaamistaan vastaavassa työssä, sillä 17 prosenttia on ylipäteviä ja 13 prosenttia alipäteviä¹. Vaje on erityisen merkittävää aloilla, joilla työpaikkojen laatu on heikko², ja sitä esiintyy usein sellaisissa ammateissa, jotka eivät yleensä edellytä korkea-asteen koulutusta³.

Jatkuva työvoimapula näkyy siten, että EU:ssa avoimien työpaikkojen aste on korkealla. Vuoden 2022 toisella neljänneksellä se oli ennätyselliset 3 prosenttia, kun taas vuoden 2024 ensimmäisellä neljänneksellä se laski 2,6 prosenttiin⁴. Avoimien työpaikkojen aste on edelleen erityisen korkea joissakin jäsenvaltioissa huolimatta talouden toimeliaisuuden viimeaikaisesta hidastumisesta toimitusketjuun liittyvistä ongelmista ja inflaatiopaineista johtuen. Tämä osoittaa, että työvoimapula on edelleen rakenteellinen ongelma EU:n työmarkkinoilla covid-19-pandemian jälkimainingeissa.

Työvoimapulan kasvaminen ei ole johtanut työelämän ulkopuolella olevien tai työmarkkinoihin löyhästi sitoutuneiden henkilöiden paluuseen työelämään. Sen vuoksi tarvitaan kohdennettuja toimia, joilla saadaan hyödynnettyä unionin työvoiman käyttämätöntä työvoimapotentiaalia keskittyen erityisesti työmarkkinoilla aliedustettuihin ryhmiin, ja on täydennettävä toimia työttömien palauttamiseksi työmarkkinoille sekä tuettava työpaikkavaihtoksia taantuvilta aloilta kasvaville aloille. Toimissa on mentävä aktiivista työvoimapolitiikkaa pidemmälle ja puututtava työmarkkinoille osallistumisen ja koulutuksen esteisiin, mukaan lukien hoitoinfrastruktuuriin ja -palveluihin, kuntoutukseen ja työpaikan mukauttamiseen liittyvät esteet.

¹Tiedot perustuvat vuoden 2019 Euroopan yritystutkimukseen, Eurofound, 2019.

²Raportti ”Measures to tackle labour shortages: lessons for future policy”, Eurofound, 2023.

³EURES-raportti työvoimapulasta ja ammatillisesta ylitarjonnasta 2023, Euroopan työviranomainen, 2.5.2024.

⁴Avoimia työpaikkoja koskevat Eurostatin tilastot: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Job_vacancy_statistics

Työttömien integroimiseen työmarkkinoille tähtäävissä toimissa keskitytään yleensä parantamaan työnhakijoiden ja työtarjousten yhteensovittamista, edistämään liikkuvuutta ja tarjoamaan koulutusta, työkokemusta ja muita aktiivisia työmarkkinatoimenpiteitä. Alityöllistettyjen työntekijöiden ja työntekijöiden, jotka ovat saatavilla mutta eivät työnhaussa, integroitumisen tukeminen edellyttää kuitenkin laajempaa ja kokonaisvaltaisempaa lähestymistapaa, jossa puututaan työn ulkopuolelle jäämisen syihin.

Työvoimapulaa ja osaamisvajetta EU:ssa koskevalla Euroopan komission toimintasuunnitelmalla⁵ pyritään ohjaamaan asiaankuuluvia lyhyen ja keskipitkän aikavälin toimenpiteitä, joita komissio, jäsenvaltiot ja työmarkkinaosapuolet aikovat tai niiden pitäisi toteuttaa työvoimapulasta ja osaamisvajeesta johtuvien haasteiden ratkaisemiseksi. Suunnitelmassa korostetaan muun muassa, että työvoimaosuuden parantaminen edellyttää monenlaisia kullekin aliedustetulle ryhmälle mukautettuja politiikkoja, joilla puututaan työvoiman ulkopuolelle jäämisen erityisiin perimmäisiin syihin.

Toimintasuunnitelmassa tunnustetaan, että naiset, matalan osaamistason työntekijät, ikääntyneet työntekijät, nuoret, maahanmuuttajataustaiset tai rodulliseen tai etniseen vähemmistöön kuuluvat henkilöt sekä vammaiset henkilöt ovat väestöryhminä tällä hetkellä aliedustettuina työmarkkinoilla.

Ministereitä pyydetään tässä periaatekeskustelussa kiinnittämään erityistä huomiota haasteisiin, joita nuoret ja ikääntyneet työntekijät kohtaavat työmarkkinoille osallistumisen suhteen.

Parannuksista huolimatta tarvitaan jatkuvia ponnisteluja niiden rakenteellisten haasteiden ratkaisemiseksi, jotka heikentävät nuorten asemaa työmarkkinoilla, erityisesti kun otetaan huomioon laaja työvoimapula ja osaamisvaje.

⁵ Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle: Työvoimapula ja osaamisvaje EU:ssa: toimintasuunnitelma (asiak. 8153/24).

Työelämän ja koulutuksen ulkopuolella olevat nuoret (NEET-nuoret) ovat hyödyntämätön osaamisen ja innovoinnin lähde, joka voi edistää vihreää ja digitaalista siirtymää ja lisätä talouden ja yhteiskunnan dynaamisuutta. Vuonna 2022 työttömien NEET-nuorten osuus oli EU:ssa 4,3 prosenttia, mutta työelämän ulkopuolella olevien NEET-nuorten osuus oli huomattavasti suurempi, 7,4 prosenttia⁶. Kohdennettujen politiikkatoimien suunnittelussa on keskeisen tärkeää ymmärtää syitä, joista NEET-nuorten taloudellinen syrjäytyminen johtuu. Vahvistettu nuorisotakuu sisältää toimia, joilla edistetään NEET-nuorten tilanteeseen puuttumista kohdennetusti siten, että tarjotaan laadukkaita työpaikkoja, jatkokoulutusta, oppisopimuskoulutusta tai harjoittelupaikkoja työttömäksi joutumisen tai virallisen koulutuksen päättämisen jälkeen.

Väestön ikääntymisen odotetaan vaikuttavan työvoiman tarjontaan, sillä se pienentää työvoimaa ja samalla mahdollisesti syventää edelleen osaamisvajetta ja työvoimapulaa unionissa. Tässä yhteydessä pidemmät ja terveemmät työurat ovat merkittävässä roolissa, jotta voidaan tukea työvoiman tarjontaa ja varmistaa sosiaalisen suojelun järjestelmien julkisen talouden kestävyys, samalla kun varmistetaan sosiaalinen yhteenkuuluvuus ja solidaarisuus ja tietämyksen siirtyminen sukupolvelta toiselle⁷.

Ikääntyneet työntekijät osallistuvat työmarkkinoille enemmän kuin koskaan aiemmin, mutta parantamisen varaa on edelleen, erityisesti naisten osalta. On kiinnitettävä enemmän huomiota kestäväan työhön eli siihen, että työ- ja elinolot ovat vuorovaikutuksessa siten, että ”ne tukevat ihmisten sitoutumista työhön ja pysymistä työssä eläkkeelle siirtymiseen asti”⁸.

Tietoisuus varhaisen puuttumisen tarpeesta on lisääntynyt viime vuosina, ja useat maat tarjoavat kohdennettuja koulutustukitoimenpiteitä paitsi työttömille ikääntyville työntekijöille myös iäkkäille työntekijöille, jotka kohtaavat muutoksia ja/tai irtisanomisista, jotta nämä voivat siirtyä uusiin tehtäviin saman työnantajan palveluksessa tai suoraan työpaikasta toiseen. Eläkejärjestelmän kannustimet, joilla edistetään pidempiä työuria ja eläkkeiden yhdistämistä työtuloihin, sekä joustavat työjärjestelyt voivat myös helpottaa ikääntyneiden työntekijöiden pysymistä työelämässä.

⁶ Yhteinen työllisyysraportti 2024 (ST 6073/24, s. 117).

⁷ Yhteinen työllisyysraportti 2024 (ST 6073/24, s. 22).

⁸ Elinikäinen kestävä työ: tausta-asiakirja – Eurofound, 2015 (s. 2).

Edellä esitetyn perusteella ministereitä pyydetään keskustelemaan seuraavista kysymyksistä:

- Mitkä ovat työvoimapulaa ja osaamisvajetta koskevat suurimmat haasteet jäsenvaltiossanne lyhyellä ja keskipitkällä aikavälillä? Mitkä EU:n työvoimapulaa ja osaamisvajetta koskevaan Euroopan komission toimintasuunnitelmaan sisältyvät toimintakehotukset ovat kaikkein olennaisimpia jäsenvaltionne kannalta?*
- Millä työllisyyspoliittisilla toimenpiteillä voidaan edistää hyödyntämätöntä työvoimapotentiaalia Euroopan unionissa? Miten voitaisiin luoda synergiaa julkisen ja yksityisen sektorin resurssien välillä, jotta voidaan edistää aktivointiin tähtääviä politiikkatoimia?*
- Tehdäänkö jäsenvaltiossanne kohdennettuja toimenpiteitä, joilla edistetään uraansa aloittavien nuorten osallistumista ja kannustetaan ikääntyneitä pysymään työmarkkinoilla?*
