



Brüssel, 6. november 2025
(OR. en)

14896/25

SOC 725
EMPL 483
EDUC 414
JEUN 220
ECOFIN 1456
COMPET 1110
MI 867
MIGR 405
DIGIT 218
ENV 1151
FISC 299
SAN 699
GENDER 193

MÄRKUS

Saatja:	Nõukogu peasekretariaat
Saaja:	Alaliste esindajate komitee / nõukogu
Teema:	Tööhõivekomitee põhisõnumid tööjõu ja oskuste nappust ELis käsitleva tegevuskava rakendamise kohta – Heakskiitmine

Delegatsioonidele edastatakse lisas tööhõivekomitee põhisõnumid tööjõu ja oskuste nappust ELis käsitleva tegevuskava rakendamise kohta, mille heakskiitmine on kavas nõukogu 1. detsembri 2025. aasta istungil (tööhõive, sotsiaalpoliitika, tervise- ja tarbijakaitseküsimused).

Põhisõnumid tööjõu ja oskuste nappust ELis käsitleva tegevuskava rakendamise kohta

1. SISSEJUHATUS

Tööhõivekomitee poliitilise analüüsi töörühm korraldas 11. märtsil 2025 kolmepoolse kohtumise, kutsudes ELi tasandi esindajaid ja riiklikke sotsiaalpartnereid kõigist liikmesriikidest arutama komisjoni *tööjõu ja oskuste nappuse tegevuskava*¹ rakendamist.

20. märtsil 2024 avaldati 31. jaanuaril 2024 toimunud *Val Duchesse'i sotsiaalpartnerite tippkohtumise*² järelmeetmena tegevuskava, mis töötati välja koostöös sotsiaalpartneritega, et luua ühine raamistik tegelemiseks tööjõu ja oskuste nappuse algpõhjustega. See hõlmab eelkõige komisjoni ja sotsiaalpartnerite võetud kohustusi ning mitmeid liikmesriikidele suunatud üleskutseid meetmete võtmiseks. Nõukogu kutsus oma 2. detsembri 2024. aasta järeldustes „Tööjõu ja oskuste nappus ELis: kasutamata tööjõupotentsiaali rakendamine Euroopa Liidus“ tööhõivekomiteed üles „jätkuvalt jälgima tööjõu ja oskuste nappust ning nendega seotud probleeme ELis Euroopa poolaasta raames, sealhulgas korraldades sotsiaalpartnerite osalusel temaatilisi arutelusid, et edendada liikmesriikide vahelist teadmiste ja heade tavade jagamist tööjõu ja oskuste nappuse käsitlemise küsimuses“.³

¹ [Tööjõu ja oskuste nappus ELis: Tegevuskava](#), avaldatud 20. märtsil 2024.

² [Val Duchesse'i tippkohtumisel](#) arutati, kuidas käsitleda peamisi majandus- ja tööturuprobleeme sotsiaaldialoogi tugevdamise abil.

³ Vt tööhõive, sotsiaalpoliitika, tervise- ja tarbijakaitseküsimuste nõukogu 2. detsembri 2024. aasta istungil vastu võetud [nõukogu järeldused](#). [Tegevuskavas](#) endas kutsus komisjon tööhõivekomiteed üles „korraldama selles küsimuses korrapäraseid kolmepoolseid kohtumisi ELi ja riiklike sotsiaalpartneritega“.

Tööhõivekomitee poliitilise analüüsi töörühma koosolek toimus üks aasta pärast tegevuskava avaldamist, et teha kokkuvõtte seni rakendatud meetmetest ajal, mil tööturu pingelisus mõjutab jätkuvalt tugevalt ELi majanduslikke väljavaateid. Koosolekul rõhutasid osalejad kolmepoolse kohtumise õigeaegsust, mis võimaldab liikmesriikidel ja sotsiaalpartneritel alustada ELi tasandil selles küsimuses tõelist sotsiaaldialoogi. Tööjõu ja oskuste nappus tunnistati üldiselt ELi kestliku ja kaasava majanduskasvu, rahvusvahelise konkurentsivõime ning majandusliku ja sotsiaalse mudeli pikaajalise vastupanuvõime kriitiliseks kitsaskohaks, pidades eelkõige silmas üha kiirenevat rahvastiku vähenemist ning rohe- ja digipöördest tulenevaid pakilisi vajadusi. Mõttevahetuse aluseks olid vastused küsimustikule, mille komisjon saatis liikmesriikidele ja sotsiaalpartneritele 20. detsembril 2024, ning komisjoni koostatud suunisdokument, milles anti ülevaade praegusest olukorrast enne kolmepoolset kohtumist. Kohtumisel korraldati tegevuskavas esile tõstetud konkreetseid poliitikavaldkondi käsitlevad temaatilised mõttevahetused, kus liikmesriigid tutvustasid arutelude suunamiseks asjakohaste poliitikameetmete ja parimate tavade näiteid.⁴

⁴ Need näited olid Itaalia lähenemisviis kestlike rändevõimaluste loomisele; Portugali koolitus- ja integratsiooniprogramm rändajatele ja rahvusvahelise kaitse saajatele turismisektoris; Prantsusmaa riikliku tööturuasutuse reform, mille eesmärk on aktiveerida ja toetada tööturust kõige kaugemal olevaid inimesi; Küprose tööhõivekava, mis on suunatud alaesindatud rühmadele, eelkõige puuetega inimestele; Malta terviklik poliitiline lähenemisviis tegelemiseks tööjõu(puuduse) ja oskuste nappusega; Läti strateegiad tegelemiseks nappuse probleemiga IKT-sektoris; Madalmaade uus oskuste taksonoomia töövahend „CompetentNL“; ning Austria kasutatav kvalifikatsiooni nõudvate töökohtade baromeeter tööturu vajaduste jälgimiseks ja neile reageerimiseks.

2. ÜLEVAADE TÖÖJÕU JA OSKUSTE NAPPUSEST

Tööjõupuudus on sektorite ja kutsealade lõikes laialt levinud. 2024. aasta lõpus oli nende tööandjate osakaal, kes märkisid, et tööjõupuudus piirab tootmist, pandeemiaeelsest keskmisest märkimisväärselt suurem teenuste sektoris (26,8 %), ehituses (26 %) ja tööstuses (18 %), kuigi oli võrreldes 2022. aastaga vähenenud. Kõige teravamast puudusest on teatatud ehitus- ja inseneri-, IKT (nt süsteemianalüütikud ja tarkvaraarendajad), tervishoiu- (nt üldarstid, õed ja mõned eriarstid), transpordi- (nt veoautojuhid), majutus- ja toitlustusteenuste (nt kokad ja kelnerid) ning muudel, näiteks metalli- ja masinaehitustöölise kutsealadel.⁵

Tööjõupuuduse peamised põhjused on sektorite lõikes erinevad. Sektorites, mida iseloomustab tööjõu kõrge keskmine vanus (nt transport), põhjustab tööjõupuudust peamiselt elanikkonna vananemine.⁶ Sektorites, mis on kaksikülemineku jaoks üliolulised (nt MATI-sektorid), põhjustab tööjõupuudust peamiselt kasvav nõudlus uute oskuste järele ja vajalike oskuste muutumine.⁷ Lisaks on muudes, näiteks kontaktirohketes sektorites (nt tervishoid ja turism) tööjõupuuduse peamine põhjus nõuetele mittevastavad töötingimused.⁶

Samal ajal on tööjõupuudus liikmesriigiti erinev. 2025. aasta esimeses kvartalis oli vabade töökohtade määr üle 3 % Madalmaades (4,2 %), Belgias (4,1 %), Austrias (3,6 %) ja Maltal (3,0 %), samal ajal kui see oli alla 1 % Hispaanias (0,9 %), Bulgaarias (0,9 %), Poolas (0,8 %) ja Rumeenias (0,6 %). Tööjõupuudus oli eriti suur teenustesektoris Belgias (5 %), Madalmaades (4,4 %) ja Austrias (4,4 %). Ehitussektoris oli tööjõupuudus suurim Madalmaades (7,5 %) ja Belgias (6,1 %). Tööstuses oli tööjõupuudus jätkuvalt suurim Madalmaades (4,1 %), Belgias (3,3 %) ja Austrias (3,2 %).⁸

⁵ Vt komisjoni [Ettevõtlus- ja tarbijauuringud](#).

⁶ Vt Euroopa Komisjoni 2023. aasta ülevaade [Euroopa tööhõive ja sotsiaalne areng](#).

⁷ Vt Cedefopi [Euroopa oskuste ja töökohtade uuring \(ESJS\)](#).

⁸ Vt Eurostati seeria [jvs_q_nace2](#).

Oskuste nappus on sama pakiline ja see võib piirata ELi suutlikkust teha uuendusi, ajakohastada majandust ning reageerida geopoliitilistele ja tehnoloogilistele muutustele.

Rohkem kui kolm neljandikku ELi ettevõtjatest (77 %) teatas, et kvalifitseeritud töötajate nappus takistab pikaajalisi investeeringuid, mis omakorda võib pärssida majanduskasvu ja konkurentsivõimet. Lisaks on peaaegu kahel kolmandikul VKEdest (63 %) raskusi õigete oskustega töötajate leidmisel, eriti keskmise suurusega ettevõtjate (68 %) ja väikeettevõtjate (65 %) puhul.⁹ Peaaegu pooled VKEdest (45 %) väidavad samuti, et oskuste nappus takistab nende jõupingutusi digitehnoloogia kasutuselevõtul või kasutamisel, ning kümnest VKEst neli (39 %) teatas, et see nappus tekitab raskusi nende äritegevuse keskkonnasäästlikumaks muutmisel.¹⁰

3. HILJUTISED POLIITIKAMEETMED

3.1. Tööturul osalemise suurendamist toetavad meetmed

Kogu ELis intensiivistavad liikmesriigid jõupingutusi, et suurendada tööturul osalemist, eelkõige alaesindatud rühmade seas. Paljud on suurendanud toetust noortele kooskõlas tugevdatud noortegarantiiga¹¹, pidades silmas takistusi, millega seisavad silmitsi maa- ja äärepoolsetes piirkondades ning linnade ebasoodsamates piirkondades elavad noored, samal ajal kui teised on seadnud prioriteediks kohandatud meetmed haavatavas olukorras olevatele isikutele, näiteks puuetega või vähemuse taustaga inimestele, kooskõlas *puuetega inimeste tööhõive paketiga*¹² ning *nõukogu soovitusena romade võrdõiguslikkuse, kaasamise ja osalemise kohta*¹³. Mitu liikmesriiki teatas ka meetmetest, mille eesmärk on parandada juurdepääsu taskukohasele ja kvaliteetsele lapsehoiule, mis on oluline tegur naiste ja väikeste lastega vanemate tööhõive toetamisel. Sellega seoses kinnitasid osalejad taas, kui oluline on seada noored tööturupoliitika keskmesse, ning rõhutasid, et sooline võrdõiguslikkus on peamine tegur, mis on tihedalt seotud hooldusteenuste kättesaadavusega ning töö- ja eraelu tasakaaluga.

⁹ Vt [Euroopa Investeeringupanga 2024. aasta investeeringuuring](#) ja [Eurobaromeetri kiiruuring nr 537](#).

¹⁰ Vt [Eurobaromeetri kiiruuring nr 529](#).

¹¹ [Nõukogu 30. oktoobri 2020. aasta soovitus](#) „Töösild – noorte tööhõive tugevdamine“.

¹² Vt komisjoni [Puueteega inimeste tööhõive pakett](#).

¹³ [Nõukogu 12. märtsi 2021. aasta soovitus](#) romade võrdõiguslikkuse, kaasamise ja osalemise kohta.

Jõupingutused aktiivse tööturupoliitika kavandamise ja elluviimise parandamiseks on samuti hoogustumas kogu Euroopas, mis annab märku liikumisest integreeritumate ja inimkesksemate toetussüsteemide suunas. Üha rohkem liikmesriike on tõhustanud koostööd riiklike tööturuasutuste ja muude riiklike haldusasutuste vahel, sealhulgas parema andmete jagamise ja suurema haldussuutlikkuse abil. Digivahendid on neid reforme toetanud, kuigi mõned liikmesriigid teatasid ka seda, et taas kasutatakse silmast silma nõustamist, mida peeti tõhusamaks viisiks jõuda kõige haavatavamateni. Mõned osalejad tunnistasid selliste reformide väärtust ja kutsusid üles jätkama liikumist terviklike ja inimkesksete toetussüsteemide suunas.

Samal ajal on tööturul osalemise edendamise peamiste vahenditena esile kerkinud maksude ja toetuste reformid. Paljud liikmesriigid on teinud muudatusi, et vähendada töötamisest hoidumise stiimuleid, eelkõige madalapalgaliste, leibkonna teiseks palgasaajaks olevate inimeste ja muude alaesindatud rühmade puhul. Need hõlmavad maksuastmete, vabastuste ja soodustuste struktuuri kohandamist. Mõned osalejad rõhutasid siiski, et sellised reformid saavad olla täielikult tõhusad ainult siis, kui ka töökohtade kvaliteet paraneb. Sellega seoses rõhutasid töötajate organisatsioonid, et jätkuva tööjõu ja oskuste nappusega tegelemisel on tähtsad õiglane palk, inimväärsed töötingimused ja stabiilne tööhõive.

Komisjon on jätkanud liikmesriikide jõupingutuste toetamist ja jätkab tegevuskavast tulenevate kohustuste täitmist. Euroopa Sotsiaalfond+ (ESF+) sotsiaalse innovatsiooni haru kaudu on investeeritud projektidesse, mille eesmärk on aktiveerida ja täiendada NEET-noorte oskusi, edendada rändajate integreerimist tööturule ning võidelda pikaajalise töötuse vastu.¹⁴ Hiljutises komisjoni talituste algatatud ELi tasandi analüüsis vaadeldi ka meetmeid, mis soodustavad töö ja pensioni kombineerimist, et suurendada eakate täiskasvanute osalemist tööturul.¹⁵

¹⁴ Vt [ESF+ veebisait](#).

¹⁵ Vt [ESPAN report on Flexible retirement pathways - An analysis of policies in 28 European countries](#) (ESPANi aruanne „Paindlikud pensionivõimalused – 28 Euroopa riigi poliitika analüüs“).

Sotsiaalpartnerid on samuti teinud edusamme oma kohustuste täitmisel. Mitmed riiklikud sotsiaalpartnerid teatasid oma osalemisest eakamate töötajate tööhõive edendamise meetmetes, sealhulgas rahaliste stiimulite, paindlike pensionivõimaluste ja koolitusele juurdepääsu kaudu. Teised on toetanud ettevõtlust, keskendudes noortele, naistele ja haavatavatele rühmadele. Mõnel juhul teatasid sotsiaalpartnerid oma rollist avaliku ja erasektori tööturuasutuste vahelise tugevdatud koostöö hõlbustamisel, sealhulgas ühisalgatuste kaudu, mis käsitlevad tööle suunamist, koolitust ja karjäärinõustamist. Need panused kinnitavad sotsiaalpartnerite olulist rolli kaasavate ja vastupidavate tööturgude edendamisel ning riigisiseste jõupingutuste koostöölastamisel ELi prioriteetidega.

3.2. Oskuste täiendamist ja ümberõpet edendavad meetmed

Kogu ELis tehakse oskuste, koolituse ja hariduse valdkonnas märkimisväärsed poliitilisi jõupingutusi, et tegeleda oskuste mittevastavusega tööturu vajadustele. Enamik liikmesriike on läbi vaadanud või vastu võtnud riiklikud oskuste strateegiad, et luua tulevikuks valmis tööjõud, pöörates üha enam tähelepanu rohe-, digi- ja põhioskustele. Kutsehariduse ja -õppe süsteemide reformid ning haridus- ja koolituskavade läbivaatamine on üha tavalisemad, mida sageli toetavad ESF+, taaste- ja vastupidavusraha ning tehnilise toe instrument. Selleks et viia koolituspakkumine paremini vastavusse tööturu muutuvate vajadustega, tugevdavad paljud riigid oma oskuste prognoosimise süsteeme, investeerivad prognoosimiseks sellistesse vahenditesse nagu suurandmed ja tehisintellekt ning laiendavad kaksiküleminekuga koostöös olevaid koolituspakkumisi. Mitu liikmesriiki on samuti teinud edusamme *oskuste pakti*¹⁶ kohaste oskustealaste partnerluste rakendamisel ja *nullnetotööstuse oskuste akadeemiate*¹⁷ käivitamisel, kusjuures paljud jätkavad ka jõupingutusi mikrokvalifikatsioonitunnistuste ja isiklike õppekontode arendamise toetamiseks.

¹⁶ [Oskuste pakt](#) on üks Euroopa oskuste tegevuskava kohane põhimeede.

¹⁷ Koostöös [nullnetotööstuse määrusega](#) pakuvad akadeemiad nullnetotehnoloogia alast koolitust ja haridust.

Komisjon teeb tegevuskava raames võetud kohustuste täitmisel järjepidevaid edusamme.

Alates selle käivitamisest on ta loonud uusi *piirkondlikke oskustealaseid partnerlusi*¹⁸ ja valmistab ette märkimisväärsed investeeringuid *kutsehariduse tiptaseme keskustesse*, tugevdades ELi eesmärki rahastada 2027. aastaks 100 keskust.¹⁹ 5. märtsil 2025 esitas komisjon algatuse luua *oskuste liit*, mille eesmärk on pakkuda elukestva õppe võimalusi kõigile ja ühtlustada ELi tasandi toetust riiklikele süsteemidele.²⁰ Algatus hõlmab ka samme, et tugevdada *ELi oskuste akadeemiaid* ning edendada tihedamat koostööd haridusasutuste, ettevõtete ja sotsiaalpartneritega.

Sotsiaalpartnerid on jätkuvalt peamised osalejad oskustega seotud eesmärkide saavutamisel.

Nad teevad koostööd kutsehariduse ja -õppe pakkujate, koolitusasutuste ja tööandjatega, et toetada töötajate, sealhulgas haavatavas olukorras olevate töötajate oskuste täiendamist ja ümberõpet ning parandada töökohapõhise õppe kvaliteeti ja kättesaadavust. Mitmed organisatsioonid on aidanud teha kindlaks oskuste nappusega kutsealasid ja edendada ühiseid lähenemisviise MATI-valdkonna pädevustele. Riiklikul tasandil osalevad sotsiaalpartnerid ka kutsehariduse ja -õppe süsteemide ajakohastamises ning koolitusvõimaluste vastavusseviimises sektoripõhiste oskuste vajadustega, täites samal ajal jätkuvalt rolli elukestvat õpet edendavate ELi programmide rakendamisel.

Tulevikku vaadates on nii tööandjate kui ka töötajate organisatsioonid nõudnud tugevamaid riiklikke ja ELi tasandi meetmeid oskuste vajaduse ettenägemisel ja prognoosimisel. Töötajate esindajad on samuti rõhutanud, et haridusreformi ei tohiks dikteerida üksnes tööturu nõudlus, ja on toonitanud, kui oluline on õigus koolitusele ja see, et luua tööandjatele stiimuleid investeerimiseks oma tööjõusse. Osalejad tervitasid üldiselt *oskuste liidu* loomist kui õigeaegset ja strateegilist edusammu, mis võib aidata muuta ühised eesmärgid konkreetseteks tulemusteks ja tagada, et Euroopa tööjõud on tulevikuks valmis.

¹⁸ Piirkondlike oskustealaste partnerluste loetelu on [kättesaadav veebis](#).

¹⁹ Lisateave kutsehariduse tiptaseme keskuste kohta on [kättesaadav veebis](#).

²⁰ Vt [Teatis oskuste liidu kohta](#).

3.3. Töötingimuste parandamise meetmed

Töötingimuste parandamiseks tehtavad jõupingutused on kogu ELis hoogustunud, kusjuures valitsustel, institutsioonidel ja sotsiaalpartneritel on üha proaktiivsem roll. Paljud liikmesriigid on teinud edusamme hiljutiste töötingimusi käsitlevate ELi direktiivide ülevõtmisel, kusjuures enamik neist on rakendanud *direktiivi, mis käsitleb piisavat miinimumpalka ELis*,²¹ ja mitu liikmesriiki on teinud edusamme teistes valdkondades, sealhulgas asbesti, diisotsüanaatide ja plii valdkonnas²². Samal ajal on liikmesriikide ametiasutused astunud samme tööõiguse jõustamise tugevdamiseks, näiteks tõhustades tööinspeksioone, suurendades karistusi nõuete täitmata jätmise eest ja investeerides digivahenditesse. Teatatud on ka jõupingutustest parandada rohepöördega seotud töökohtade töötingimusi, sageli osana laiematest strateegiatest, mille eesmärk on viia ellu *nõukogu soovitus õiglase kliimaneutraalsusele ülemineku tagamise kohta*²³. Üldiselt on need arengud toimunud ajal, mil kodanike ootused inimväärse ja sisuka töö suhtes suurenevad ning töökoha kvaliteet on muutumas oluliseks teguriks töö atraktiivsemaks muutmisel, eelkõige tööjõu ja oskuste nappusega sektorites.

²¹ [19. oktoobri 2022. aasta direktiiv \(EL\) 2022/2041](#), mis käsitleb piisavat miinimumpalka Euroopa Liidus.

²² [13. märtsi 2024. aasta direktiiv \(EL\) 2024/869](#), millega muudetakse Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2004/37/EÜ ning nõukogu direktiivi 98/24/EÜ plii ja selle anorgaaniliste ühendite ning diisotsüanaatide piirnormide osas.

²³ [Nõukogu 16. juuni 2022. aasta soovitus](#) õiglase kliimaneutraalsusele ülemineku tagamise kohta.

Komisjon on täitnud üle poole tegevuskava raames võetud töötingimustega seotud kohustustest ja teeb edusamme ülejäänud kohustuste täitmisel. Kolmepoolsel kohtumisel esitatud peamiste algatuste hulka kuulusid ettepanek võtta vastu *nõukogu soovitus atraktiivse ja kestliku karjääri kohta kõrghariduses*²⁴, ettepanek *praktika tugevdatud kvaliteediraamistiku kohta*²⁵ ning ettevalmistused võimalikuks seadusandlikuks algatuseks kaugtöö ja õiguse kohta mitte olla kättesaadav²⁶. Komisjon on samuti hõlbustanud vastastikust õppimist liikmesriikide lähenemisviiside kohta töökohal esinevate psühhosotsiaalsete riskidega tegelemisel²⁷ ning valmistab ette täiendavaid seadusandlikke meetmeid, et kaitsta töötajaid paremini ohtlike ainetega kokkupuute eest²⁸. Lisaks toetab komisjon jõupingutusi vaimse tervise probleemide lahendamiseks sellistes sektorites nagu tervishoid, kus töötingimused on endiselt rasked.

Ka sotsiaalpartnerid on andnud olulise panuse kooskõlas oma tegevuskavas võetud kohustustega. Ametiühinguorganisatsioonid on teatanud meetmetest, mille eesmärk on viia riiklikud tavad kooskõlla ELi õigusaktidega, mis käsitlevad tasustamise läbipaistvust, piisavat miinimumpalka ning töötervishoidu ja tööohutust. Mitme algatuse eesmärk on ka ennetada diskrimineerimist töökohal, edendada võrdset kohtlemist ja luua kaasav töökeskkond, eelkõige puuetega inimeste jaoks. Tööandjate poolel on sotsiaalpartnerite organisatsioonid käivitanud mitmekesisuse ja kaasamise kampaaniaid, edendanud kollektiivlääbirääkimisi töötingimuste parandamiseks ning võtnud meetmeid deklareerimata töö ja töökohal ahistamise vastu võitlemiseks. Üheskoos näitavad need meetmed, kuidas sotsiaaldialoog võib toimida mitte ainult tööhõivetavade rakendamise, vaid ka nende innovatsiooni vahendina.

²⁴ [Nõukogu 25. novembri 2024. aasta soovitus](#) atraktiivse ja kestliku karjääri kohta kõrghariduses.

²⁵ Nõukogu ja Euroopa Parlament peavad nende üle praegu [läbirääkimisi](#).

²⁶ Komisjon [konsulteerib sotsiaalpartneritega](#).

²⁷ Vt [vastastikune eksperdihinnang õiguslike ja jõustamisalaste lähenemisviiside kohta, et tegeleda töökohal esinevate psühhosotsiaalsete riskidega liikmesriikides](#).

²⁸ Komisjon tegi 18. juulil [ettepaneku](#) kehtestada rangemad kaitsemeetmed töötajatele, kes puutuvad kokku ohtlike ainetega.

Nendest edusammudest hoolimata täheldasid mõned osalejad, et ELi direktiivide täielikul ülevõtmisel ja rakendamisel on püsivaid probleeme kõigis liikmesriikides. Töötajate organisatsioonid kutsusid üles tegema pidevaid jõupingutusi tagamaks, et kõik töötajad saaksid kasu tugevast kaitsest ja inimväärtetest töötingimustest, rõhutades, et jätkuvad investeeringud – sealhulgas selliste ELi vahendite kaudu nagu taaste- ja vastupidavusraha – on endiselt olulised, et toetada tõhusat tööõiguse jõustamist ja nõuete täitmist.

3.4. Meetmed, mis hõlbustavad tööjõu liikuvust ja meelitavad ligi talente väljastpoolt ELi

Kuna demograafiline surve ning konkurents üleilmsete talentide pärast suurenevad, on tööjõu liikuvus ELis ja rahvusvaheliste talentide ligimeelitamine muutumas peamiseks poliitikavaldkondadeks, millega võidelda tööjõu(puuduse) ja oskuste nappuse vastu kogu liidus. Enamik liikmesriike teeb jõupingutusi, et rakendada *nõukogu soovitus* „Liikuvus Euroopas“, suurendades toetust õpirändele kõigis haridus- ja koolitussektorites²⁹. Paljud on astunud samme kutsekvalifikatsioonide vastastikuse tunnustamise hõlbustamiseks, sealhulgas seadusandlike reformide kaudu, kuigi osalejad märkisid, et edusammud on endiselt ebaühtlased, ning kutsusid üles kiirendama rakendamist, et saavutada käegakatsutavaid muutusi kohapeal.

Edeneb ka sotsiaalkindlustuse koordineerimise digitaliseerimine, kusjuures suur hulk liikmesriike on täielikult rakendanud *sotsiaalkindlustusteabe elektroonilise vahetamise* (EESSI)³⁰, samas kui teised katsetavad *Euroopa sotsiaalkindlustuspassi* (ESSPASS)³¹ või jälgivad selle väljatöötamist. Samal ajal muutuvad üha tavalisemaks koos Euroopa Tööjõuametiga (ELA) tehtavad ühiskontrollid, mis kajastab suuremaid investeeringuid piiriülesesse koostöösse. Need meetmed aitavad muuta töötajate liikuvust sujuvamaks ja parandavad töötajate õiguste jõustamist.

²⁹ [Nõukogu 13. mai 2024. aasta soovitus](#) „Liikuvus Euroopas“ – õpirände võimalused kõigile.
³⁰ [EESSI](#) on detsentraliseeritud IT-süsteem, mis aitab sotsiaalkindlustusasutustel kogu ELis vahetada kiiremini ja turvalisemalt erinevat eelnimetatud teavet.
³¹ [ESSPASS](#) on projekt, mille eesmärk on lihtsustada üksikisikutel oma sotsiaalkindlustusõiguste kasutamist, kui nad viibivad teises Euroopa riigis.

Komisjon on täitnud olulise osa oma tegevuskavaga võetud kohustustest selles valdkonnas ja teeb edusamme ülejäänud osas. Hiljutised algatused hõlmavad Euroopa teaduskraadide paketti, millega kõrvaldatakse takistused kvalifikatsioonide ja välismaal veedetud õppeperioodide tunnustamiselt³², ning ettepanekut lähetamismenetluste ühtlustamiseks ühtse digitaalse deklareerimisvormi abil³³. Euroopa Tööjõuamet käivitab ka katseprojekti, et hõlbustada lähetatud töötajate töötasu arvutamist. Seadusliku rände valdkonnas tugevdab komisjon *talendipartnerlusi* valitud partnerriikidega³⁴ ja tõhustab *ELi tööjõurände platvormi*, pakkudes liikmesriikidele konkreetset toetust nende tööturu vajaduste rahuldamiseks³⁵.

Sotsiaalpartnerid aitavad aktiivselt kaasa tööjõu liikuvusele ja õiglasele rändele. Tööandjate ja töötajate organisatsioonid jälgivad tööjõu ja oskuste nappust peamistes sektorites ning toetavad liikuvust kutsealadele, mille järele on suur nõudlus. Samuti edendavad nad liikuvust programmi „Erasmus+“ ja EURESe kaudu, lihtsustavad haldusmenetlusi ning töötavad selle nimel, et kõrvaldada kvalifitseeritud töötajate ees seisvad õiguslikud ja praktilised takistused. Mitmes riigis on sotsiaalpartnerid osalenud reformides, mis hõlbustavad värbamist väljastpoolt ELi, sealhulgas toetades *talendipartnerlusi*, *ELi talendireservi* algatust ja rändevõimalustega seotud koostööprogramme.

Võõrtöötajatele õiglase ja inimväärsed tingimused tagamine on endiselt ühine prioriteet.

Mitmed liikmesriigid tõhustavad tööalaseid nõustamisteenuseid osana laiematest integratsiooniprogrammidest, mis hõlmavad ka keeleõpet ja tugevdatud tööinspeksioone, et vältida tööalast ärakasutamist. Samal ajal on sotsiaalpartnerid suurendanud jõupingutusi, et kaitsta õiglasi töötingimusi ja toetada võõrtöötajate integreerimist tööturule. Osalejad rõhutasid, et hästi hallatud ja õiglane seaduslik ränne ei ole mitte ainult tööturu vajadus, vaid ka strateegiline investering sotsiaalsesse ühtekuuluvusse, ülemaailmsetesse partnerlustesse ja pikaajalisse jõukusesse.

³² [Teatis Euroopa teaduskraadi loomise tegevuskava kohta.](#)

³³ Nõukogu ja Euroopa Parlament peavad ettepaneku üle praegu [läbirääkimisi](#).

³⁴ [Talendipartnerlused](#) kuulutati välja uues [rände- ja varjupaigaleppes](#).

³⁵ [Tööjõurände platvorm](#), mis on [oskuste ja talendi paketi](#) tulemus, käivitati 2023. aasta jaanuaris.

4. JÄRELDUSED

Kuigi tööjõu ja oskuste nappus on alates oma haripunktist 2022. aastal veidi vähenenud, on see enamikus liikmesriikides endiselt ajalooliselt kõrgel tasemel ning mõjutab jätkuvalt igas suuruses ja igas sektoris tegutsevaid ettevõtjaid. Kui neid puudujääke ei kõrvaldata, võivad need kahjustada ELi innovatsioonisuutlikkust, pärssida investeeringuid ning nõrgendada nii ELi konkurentsivõimet kui ka ELi sotsiaalse mudeli aluseid. Samuti kujutavad need puudujäägid endast otsest ohtu rohe- ja digipöörde edukale elluviimisele, mis sõltub õigete oskustega tööjõust. Nagu on rõhutatud Mario Draghi *aruandes Euroopa konkurentsivõime tuleviku kohta*, on ELi pikaajalise konkurentsivõime tugevdamiseks vaja suurendada asjakohaste oskuste pakkumist³⁶.

Tegevuskava vastuvõtmisest on kulunud nüüd üks aasta ja kuigi mitmes olulises valdkonnas on vaja teha täiendavaid jõupingutusi, võib järeldada, et selle rakendamine edeneb hästi.

Komisjon on juuli seisuga täitnud üle poole võetud kohustustest. Enamik liikmesriike on teatanud algatustest, mis on kooskõlas tegevuskavas esitatud üleskutsetega võtta meetmeid. Komisjon teeb edusamme ka ülejäänud kohustuste täitmisel. Sotsiaalpartnerid, sealhulgas nende riikliku tasandi partnerid, on samuti teinud märkimisväärsed edusamme kõigi oma pädevusvaldkonda kuuluvate kohustuste täitmisel. Samal ajal rõhutasid osalejad üldiselt vajadust tõhustada meetmeid, et parandada töötingimusi, hõlbustada õiglast ELi-sisest liikuvust ja meelitada ligi talente väljastpoolt ELi. Arvestades püsivaid mittevastavusi tööturu vajadustele ja tööjõuvajadusi, väljendasid osalejad suurt huvi jätkata kolmepoolset teabevahetust tegevuskava rakendamise üle. Samuti rõhutasid nad, et on vaja säilitada ja kiirendada reformide tempot, et tagada tõhusad ja jätkusuutlikud poliitikameetmed.

³⁶ [Euroopa konkurentsivõime tulevik](#), [Mario Draghi aruanne](#).

Liikmesriigid, komisjon ning ELi ja riikliku tasandi sotsiaalpartnerid kinnitasid tööhõivekomitee poliitilise nõuanderühma kohtumisel taas, et kolmepoolsel dialoogil on ELi sotsiaalse mudeli nurgakivina strateegiline väärtus. See pakkus tööandjate ja töötajate esindajatele struktureeritud platvormi, et suhelda otse liikmesriikide ja ELi poliitikakujundajatega, võimaldades konstruktiivset teabevahetust ühiste prioriteetide üle. Komitee jätkab võimaluste edendamist, et tugevdada ühist vastutust ühiste eesmärkide eest ja tuua konkreetseid näiteid edusammudest, tehes samal ajal kindlaks valdkonnad, mis vajavad täiendavaid ühiseid jõupingutusi.
