



Bryssel, 6. marraskuuta 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

ILMOITUS

Lähettäjä:	Neuvoston pääsihteeristö
Vastaanottaja:	Pysyvien edustajien komitea / Neuvosto
Asia:	Työllisyyskomitean keskeiset viestit työvoimapulaa ja osaamisvajetta EU:ssa koskevan toimintasuunnitelman täytäntöönpanosta – Hyväksyminen

Valtuuskunnille toimitetaan oheisena työllisyyskomitean keskeiset viestit työvoimapulaa ja osaamisvajetta EU:ssa koskevan toimintasuunnitelman täytäntöönpanosta. Neuvoston (TSTK) on määrä hyväksyä ne istunnossaan 1. joulukuuta 2025.

Keskeiset viestit työvoimapulaa ja osaamisvajetta EU:ssa koskevan toimintasuunnitelman täytäntöönpanosta

1. JOHDANTO

Työllisyyskomitean politiikan analyysiryhmä kutsui 11. maaliskuuta 2025 koolle kolmikantakokouksen, johon osallistui EU-tason edustajia ja kansallisia työmarkkinaosapuolia kaikista jäsenvaltioista. Kokouksessa keskusteltiin komission *työvoimapulaa ja osaamisvajetta koskevan toimintasuunnitelman täytäntöönpanosta*¹.

Tammikuun 31. päivänä 2024 pidetyn *Val Duchessen työmarkkinaosapuolten huippukokouksen*² jatkotoimena 20. maaliskuuta 2024 julkaistu toimintasuunnitelma laadittiin yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa yhteisen kehyksen luomiseksi työvoimapulan ja osaamisvajeen perimmäisten syiden ratkaisemiseksi. Toimintasuunnitelma sisältää erityisesti komission ja työmarkkinaosapuolten sitoumukset sekä useita jäsenvaltioille osoitettuja toimintakehotuksia. Joulukuun 2. päivänä 2024 antamissaan päätelmissään *Työvoimapula ja osaamisvaje EU:ssa: hyödyntämättömän työvoimapotentialin käyttöön ottaminen Euroopan unionissa* neuvosto kehotti työllisyyskomiteaa ”*jatkamaan työvoimapulan ja osaamisvajeen sekä niihin liittyvien haasteiden seuranta EU:ssa eurooppalaisen ohjausjakson yhteydessä, muun muassa käymällä aihekohtaisia keskusteluja, joihin osallistuvat myös työmarkkinaosapuolet, jotta jäsenvaltioissa voidaan edistää tietämyksen ja hyvien käytäntöjen jakamista keinoista vastata työvoimapulaan ja osaamisvajeeseen*”³.

¹ ”[Työvoimapula ja osaamisvaje EU:ssa: toimintasuunnitelma](#)”, julkaistu 20. maaliskuuta 2024.

² [Val Duchessen huippukokouksessa](#) keskusteltiin siitä, miten keskeisiin taloudellisiin ja työvoimaan liittyviin haasteisiin voitaisiin vastata vahvistamalla työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua.

³ Ks. TSTK-neuvoston istunnossa 2. joulukuuta 2024 hyväksytyt [neuvoston päätelmät](#). Komissio oli myös itse [toimintasuunnitelmassa](#) kehottanut työllisyyskomiteaa ”järjestämään säännöllisesti kolmikantakeskusteluja tästä aiheesta eurooppalaisten ja kansallisten työmarkkinaosapuolten kanssa”.

Työllisyyskomitean politiikan analyysiryhmän kokous pidettiin vuosi toimintasuunnitelman julkaisemisen jälkeen jo toteutettujen toimien arvioimiseksi ottaen huomioon, että kireä työmarkkinatilanne on edelleen vaikuttanut voimakkaasti EU:n talousnäkyymiin. Koko kokouksen aikana osallistujat korostivat sen merkitystä, että järjestetään oikea-aikaisesti kolmikantakeskustelu sen mahdollistamiseksi, että jäsenvaltiot ja työmarkkinaosapuolet pystyvät käymään aiheesta aitoa työmarkkinavuoropuhelua EU:n tasolla. Työvoimapula ja osaamisvaje tunnustettiin yleisesti vakaviksi pullonkauloiksi EU:n kestäväälle ja osallistavalle kasvulle, sen kansainväliselle kilpailukyvyille sekä taloudellisen ja sosiaalisen mallin pitkän aikavälin häiriönsietokyvyille, erityisesti kiihtyvän väestön vähenemisen sekä vihreän ja digitaalisen siirtymän kiireellisten vaatimusten valossa. Keskustelun pohjana olivat vastaukset kyselyyn, jonka komissio oli jakanut jäsenvaltioille ja työmarkkinaosapuolille 20. joulukuuta 2024, sekä komission laatima valmisteluasiakirja, jossa esitettiin yleiskatsaus nykytilanteesta ennen kolmikantakokousta. Kokouksen aikana käytiin temaattisia keskusteluja tietyistä toimintasuunnitelmassa mainituista politiikanaloista, ja jäsenvaltiot esittelivät keskustelujen ohjaamiseksi esimerkkitapauksia asiaankuuluvista politiikkatoimista ja parhaista käytännöistä⁴.

⁴ Esimerkkitapauksia olivat: Italian lähestymistapa kestävien muuttoväylien luomiseen, Portugalin koulutus- ja kotouttamisohjelma maahanmuuttajille ja kansainvälistä suojelua saaville henkilöille matkailualalla, Ranskan julkisen työvoimapalvelun uudistus, jonka tavoitteena on aktivoida ja tukea työmarkkinoilta kauimpana olevia, Kyproksen aliedustettuihin ryhmiin, erityisesti vammaisiin henkilöihin, kohdistettu työllistymisohjelma, Maltan kattava toimintatapa työvoimapulaan ja osaamisvajeeseen puuttumiseksi, Latvian strategiat tieto- ja viestintätekniikan alan puutteiden korjaamiseksi, Alankomaiden uusi osaamisen luokitusjärjestelmätyökalu ”CompetentNL” sekä Itävallan käyttämä ”Skilled Jobs Barometer” työmarkkinatarpeiden seuraamiseksi ja niihin vastaamiseksi.

2. YLEISKATSAUS TYÖVOIMAPULASTA JA OSAAMISVAJEESTA

Työvoimapula on laajalle levinnyt eri aloilla ja ammateissa. Niiden työnantajien osuus, jotka ilmoittivat työvoimapulan olevan tuotantoa rajoittava tekijä, oli vuoden 2024 lopussa huomattavasti suurempi kuin keskimäärin ennen pandemiaa palvelualalla (26,8%), rakennusalalla (26%) ja teollisella sektorilla (18%), vaikka työvoimapula oli vähentynyt vuoteen 2022 verrattuna.

Akuuteimpia puutteita on raportoitu rakennus- ja insinöörialalla, tieto- ja viestintätekniikan alalla (esimerkiksi systeeminsuunnittelijat ja ohjelmistokehittäjät), terveydenhuollossa (esimerkiksi yleislääkärit, sairaanhoitajat ja jotkin erikoislääkärit), kuljetusalalla (esimerkiksi kuorma-autonkuljettajat), majoitus- ja ruokailualalla (esimerkiksi kokit ja tarjoilijat) sekä esimerkiksi metalli- ja konepaja-alan ammattityöntekijöiden keskuudessa⁵.

Työvoimapulan keskeiset aiheuttajat vaihtelevat eri aloilla. Aloilla, joille on ominaista työvoiman korkea keski-ikä (esimerkiksi kuljetusala), yksi työvoimapulan keskeisistä aiheuttajista on väestön ikääntyminen.⁶ Aloilla, jotka ovat ratkaisevan tärkeitä vihreän ja digitaalisen siirtymän kannalta (esimerkiksi STEM-alat), työvoimapulaa aiheuttavat ensisijaisesti uusien taitojen kasvava kysyntä ja muuttuvat osaamisvaatimukset⁷. Muilla aloilla, kuten niillä, joilla on paljon ihmiskontakteja (esimerkiksi terveydenhuolto ja matkailu), epätyydyttävät työolot ovat työvoimapulan keskeinen aiheuttaja⁶.

Samaan aikaan työvoimapula vaihtelee myös jäsenvaltioittain. Vuoden 2025 ensimmäisellä neljänneksellä avointen työpaikkojen aste oli yli 3 prosenttia Alankomaissa (4,2%), Belgiassa (4,1%), Itävallassa (3,6%) ja Maltalla (3,0%). Se oli alle 1 prosenttia Espanjassa (0,9%), Bulgariassa (0,9%), Puolassa (0,8%) ja Romaniassa (0,6%). Työvoimapula oli erityisen vakava palvelualalla Belgiassa (5%), Alankomaissa (4,4%) ja Itävallassa (4,4%). Rakennusalan osalta työvoimapula oli suurin Alankomaissa (7,5%) ja Belgiassa (6,1%). Teollisella sektorilla pula oli edelleen suurin Alankomaissa (4,1%), Belgiassa (3,3%) ja Itävallassa (3,2%)⁸.

⁵ Ks. komission yritys- ja kuluttajakyselyt *Business and consumer surveys*.

⁶ Ks. Euroopan komission vuosikertomus Euroopan työllisyydestä ja sosiaalisesta kehityksestä 2023 *Employment and Social Developments in Europe*.

⁷ Ks. Cedefopin *eurooppalainen osaamista ja työpaikkoja koskeva kyselytutkimus European skills and jobs survey (ESJS)*.

⁸ Ks. Eurostatin *jvs q_nace2*.

Osaamisvaje on aivan yhtä pakottava, ja se uhkaa rajoittaa EU:n kykyä innovoida, nykyaikaistaa talouttaan ja vastata geopoliittisiin ja teknologisiin muutoksiin. Yli kolme neljäsosaa EU:n yrityksistä (77%) raportoi, että ammattitaitoisen henkilöstön puute on este pitkän aikavälin investoinneille, mikä puolestaan voi haitata kasvua ja kilpailukykyä. Lisäksi lähes kahdella kolmasosalla (63%) pk-yrityksistä on vaikeuksia löytää työntekijöitä, joilla on oikeanlaiset taidot. Tämä koskee erityisesti keskisuuria (68%) ja pieniä yrityksiä (65%)⁹. Lähes puolet pk-yrityksistä (45%) myös ilmoittaa, että osaamisvaje haittaa niiden pyrkimyksiä ottaa käyttöön tai käyttää digitaalteknologioita. Neljä kymmenestä pk-yrityksestä (39%) ilmoittaa tämän vajeen vaikeuttavan niiden liiketoiminnan viherystämistä¹⁰.

3. VIIMEAIKAiset POLIITTiset TOIMET

3.1. Toimet, joilla tuetaan työmarkkinoille osallistumisen lisäämistä

EU:n jäsenvaltiot tehostavat toimiaan työmarkkinoille osallistumisen lisäämiseksi, erityisesti aliedustettujen ryhmien keskuudessa. Useat jäsenvaltiot ovat lisänneet merkittävästi nuorille suunnattua tukea *vahvistetun nuorisotakuun*¹¹ mukaisesti, pitäen mielessä esteet, joita syrjäisillä alueilla, maaseudulla tai epäsuotuisilla kaupunkialueilla asuvat nuoret kohtaavat. Osa jäsenvaltioista on puolestaan asettanut etusijalle räätälöidyt toimet haavoittuvassa asemassa oleville henkilöille, kuten vammaisille henkilöille tai vähemmistöön kuuluville, *vammaisten henkilöiden työllisyyspaketin*¹² sekä *romanien tasa-arvosta, osallisuudesta ja osallistumisesta annetun neuvoston suosituksen*¹³ mukaisesti. Useat jäsenvaltiot myös ilmoittivat toimista kohtuuhintaisen ja laadukkaan lastenhoidon saatavuuden parantamiseksi, mikä on ratkaisevaa naisten ja pienten lasten vanhempien työllisyyden tukemisessa. Tässä yhteydessä osallistujat vahvistivat, että on tärkeää asettaa nuoret etusijalle työmarkkinapolitiikassa, ja korostivat sukupuolten tasa-arvon olevan keskeinen mahdollistaja, joka liittyy läheisesti hoitopalvelujen saatavuuteen sekä työ- ja yksityiselämän tasapainoon.

⁹ Ks. Euroopan investointipankin kysely [2024 EIB investment survey](#) sekä [Flash-eurobarometri 537](#).

¹⁰ Ks. [Flash-eurobarometri 529](#).

¹¹ [Neuvoston suositus, annettu 30. lokakuuta 2020](#), ”Silta työelämään – entistä vahvempi nuorisotakuu”.

¹² Ks. komission [vammainen henkilöiden työllisyyspaketti](#).

¹³ [Neuvoston suositus, annettu 12 päivänä maaliskuuta 2021](#), romanien tasa-arvosta, osallisuudesta ja osallistumisesta.

Aktiivisen työvoimapolitiikan suunnittelun ja toteuttamisen parantamiseksi tehdyt toimet ovat myös yleistymässä Euroopassa. Tämä kertoo siitä, että ollaan siirtymässä kohti yhdennetympiä ja yksilökeskeisempiä tukijärjestelmiä. Yhä useammat jäsenvaltiot ovat tehostaneet julkisten työvoimapalvelujen ja muiden kansallisten viranomaisten välistä yhteistyötä muun muassa parantamalla tietojenvaihtoa ja lisäämällä hallinnollisia valmiuksia. Näitä uudistuksia on tuettu digitaalisilla välineillä, vaikka jotkin jäsenvaltiot ilmoittivat myös palaavansa henkilökohtaiseen neuvontaan, jonka katsottiin olevan tehokkaampaa kaikkein heikommassa asemassa olevien saavuttamisen kannalta. Jotkut osallistujat pitivät tällaisia uudistuksia tärkeinä ja kehottivat jatkamaan kattavien ja yksilökeskeisten tukijärjestelmien kehittämistä.

Samalla vero- ja etuus uudistuksista on tullut työmarkkinaosallistumisen edistämisen keskeisiä välineitä. Monet jäsenvaltiot ovat tehneet muutoksia vähentääkseen työnteon pidäkkeitä erityisesti pienipalkkaisten työntekijöiden, kotitalouden toimeentulosta toissijaisesti vastaavien tulonsaajien ja muiden aliedustettujen ryhmien osalta. Mukautukset koskevat muun muassa veroluokkia, -vapautuksia ja etuusjärjestelmiä. Jotkut osallistujat kuitenkin korostivat, että tällaiset uudistukset ovat täysin tehokkaita vain, jos myös työpaikkojen laatu paranee. Tässä yhteydessä työntekijäjärjestöt painottivat oikeudenmukaisten palkkojen, kunnollisten työolojen ja pysyvien työpaikkojen merkitystä nykyisen työvoimapulan ja osaamisvajeen ratkaisemisessa.

Komissio on jatkanut jäsenvaltioiden toimien tukemista, ja se edistyy toimintasuunnitelman mukaisten sitoumustensa täyttämisessä. Euroopan sosiaalirahasto plussan (ESR+) sosiaalisen innovoinnin toimintalohkon kautta komissio on investoinut hankkeisiin, joilla aktivoidaan työelämän ja koulutuksen ulkopuolella olevia ja kehitetään heidän osaamistaan. Hankkeilla myös edistetään maahanmuuttajien integroitumista työmarkkinoille ja torjutaan pitkäaikaistyöttömyyttä¹⁴. Komission yksiköiden tuoreessa EU:n tason analyysissä tarkasteltiin myös toimenpiteitä, joilla kannustetaan yhdistämään työ ja eläke, jotta voidaan lisätä ikääntyneiden henkilöiden osallistumista työmarkkinoille¹⁵.

¹⁴ Ks. [Euroopan sosiaalirahaston verkkosivusto](#).

¹⁵ Ks. [Euroopan sosiaalipolitiikkaverkoston raportti ”Flexible retirement pathways – An analysis of policies in 28 European countries”](#).

Myös työmarkkinaosapuolet ovat edistyneet sitoumustensa täyttämisessä. Useat kansalliset työmarkkinaosapuolet ilmoittivat osallistumisestaan toimiin, joilla edistetään ikääntyneiden työntekijöiden työllisyyttä, muun muassa taloudellisten kannustimien, joustavien eläkeväylien ja koulutuksen saatavuuden avulla. Toiset ovat tukeneet yrittäjyyttä keskittyen nuoriin, naisiin ja haavoittuvassa asemassa oleviin ryhmiin. Joissakin tapauksissa työmarkkinaosapuolet raportoivat roolistaan julkisten ja yksityisten työvoimapalvelujen välisen lujitetun yhteistyön edistämässä, muun muassa työnvälitystä, koulutusta ja uraohjausta koskevien yhteisten aloitteiden avulla. Tällaiset toimet vahvistavat työmarkkinaosapuolten olevan tärkeässä asemassa osallistavien ja sopeutumiskykyisten työmarkkinoiden edistämässä ja kansallisten toimien mukauttamisessa EU:n prioriteetteihin.

3.2. Täydennys- ja uudelleenkoulutusta edistävät toimet

Eri puolilla EU:ta toteutetaan merkittäviä politiikkatoimia osaamisen ja koulutuksen alalla osaamisen kohtaanto-ongelmiin puuttumiseksi. Useimmat jäsenvaltiot ovat tarkistaneet tai hyväksyneet kansallisia osaamisstrategioita tulevaisuuden vaatimukset täyttävän työvoiman luomiseksi kiinnittäen enenevissä määrin huomiota vihreisiin ja digitaalisiin taitoihin sekä perustaitoihin. Ammatillisen koulutuksen järjestelmien uudistaminen ja opetussuunnitelmien tarkistaminen on yhä yleisempää. Niitä rahoitetaan usein Euroopan sosiaalirahasto plussasta, elpymis- ja palautumistukivälineestä sekä teknisen tuen välineestä. Jotta koulutustarjonta saataisiin paremmin vastaamaan muuttuvia työmarkkinatarpeita, useat maat tehostavat osaamistietojärjestelmiään investoimalla massadatan ja tekoälyn kaltaisiin ennakointivälineisiin ja laajentavat vihreän ja digitaalisen siirtymän mukaista koulutustarjontaa. Useat jäsenvaltiot edistyvät myös *osaamissopimuksen*¹⁶ mukaisten osaamiskumppanuuksien täytäntöönpanossa ja Net-Zero Industry Skills Academies -koulutusyhteenliittymien¹⁷ käynnistämisessä. Monet myös jatkavat pienten osaamiskokonaisuuksien ja henkilökohtaisten oppimistilien kehittämisen tukemista.

¹⁶ [Osaamissopimus](#) on yksi Euroopan osaamisohjelman lippulaivatoimista.

¹⁷ Akatemioiden tarjoavat [nettonollateollisuussäädöksen](#) mukaisesti nettonollateknologioita koskevaa koulutusta.

Komissio edistyy tasaisesti toimintasuunnitelman mukaisten sitoumustensa täyttämisessä.

Toimintasuunnitelman käynnistämisestä lähtien komissio on perustanut uusia *alueellisia osaamiskumppanuuksia*¹⁸ ja valmistelee merkittävää investointia *ammattillisen koulutuksen huippuyksiköihin*, mikä vahvistaa EU:n tavoitetta rahoittaa 100 keskusta vuoteen 2027 mennessä¹⁹. Komissio esitti 5. maaliskuuta 2025 aloitteensa osaamisunionin rakentamiseksi. Sen tavoitteena on tarjota elinikäisen oppimisen mahdollisuuksia kaikille ja virtaviivaistaa EU:n tason tukea kansallisille järjestelmille²⁰. Aloite käsittää myös toimenpiteitä, joilla vahvistetaan *EU:n taitoakatemia* ja edistetään tiiviimpää yhteistyötä koulutuksen tarjoajien, yritysten ja työmarkkinaosapuolten kanssa.

Työmarkkinaosapuolet ovat edelleen keskeisiä toimijoita osaamiseen liittyvien tavoitteiden saavuttamisessa. Ne tekevät yhteistyötä ammatillisen koulutuksen tarjoajien ja työnantajien kanssa tukeakseen työntekijöiden, myös haavoittuvassa asemassa olevien, täydennys- ja uudelleenkoulutusta ja parantaakseen oppisopimuskoulutuksen laatua ja saatavuutta. Useat järjestöt ovat auttaneet tunnistamaan ammatteja, jotka kärsivät työvoimapulasta, ja edistämään yhteisiä lähestymistapoja STEM-alojen tutkintoihin. Kansallisella tasolla työmarkkinaosapuolet osallistuvat myös ammatillisen koulutuksen järjestelmien nykyaikaistamiseen ja koulutustarjonnan mukauttamiseen alakohtaisiin osaamistarpeisiin. Samalla ne osallistuvat edelleen elinikäistä oppimista edistävien EU:n ohjelmien täytäntöönpanoon.

Tulevaa ajatellen sekä työnantaja- että työntekijäjärjestöt ovat vaatineet vahvempia kansallisia ja EU:n tason toimia osaamistarpeiden ennakoimisessa ja ennustamisessa.

Työntekijöiden edustajat ovat myös painottaneet, että koulutusuudistus ei saisi perustua yksinomaan työmarkkinoiden kysyntään, ja korostaneet sitä, miten tärkeä oikeus koulutukseen on ja se, että työnantajille luodaan kannustimia, jotta he investoisivat työvoimaansa. Osallistujat suhtautuivat yleisesti ottaen myönteisesti *osaamisunionin* käynnistämiseen oikea-aikaisena ja strategisena edistysaskeleena, jonka avulla yhteiset tavoitteet voidaan muuntaa konkreettisiksi tuloksiksi ja varmistaa, että Euroopan työvoimalla on valmiudet tulevaisuutta varten.

¹⁸ Luettelo alueellisista osaamiskumppanuuksista on [saatavilla verkossa](#).

¹⁹ Lisätietoa ammatillisen koulutuksen huippuyksiköistä on [saatavilla verkossa](#).

²⁰ Ks. [osaamisunionia koskeva tiedonanto](#).

3.3. Työoloja parantavat toimet

Pyrkimykset työolojen parantamiseksi ovat saaneet uutta pontta kaikkialla EU:ssa hallitusten, instituutioiden ja työmarkkinaosapuolten ollessa yhä ennakoivammassa asemassa.

Useat jäsenvaltiot ovat edistyneet viimeaikaisten työoloja koskevien EU:n direktiivien saattamisessa osaksi kansallista lainsäädäntöä. Suurin osa jäsenvaltioista on pannut täytäntöön riittävistä vähimmäispalkoista Euroopan unionissa annetun direktiivin²¹, ja monet ovat edistyneet myös esimerkiksi asbestia, di-isosyanaatteja ja lyijyä koskevien direktiivien täytäntöönpanossa²². Samalla kansalliset viranomaiset ovat toteuttaneet toimia työlainsäädännön täytäntöönpanon vahvistamiseksi, esimerkiksi tehostamalla työsuojelutarkastuksia, lisäämällä noudattamatta jättämisestä määrättäviä seuraamuksia ja investoimalla digitaalisiin välineisiin. Lisäksi on raportoitu pyrkimyksistä parantaa vihreään siirtymään liittyvien työpaikkojen työoloja, usein osana laajempia strategioita oikeudenmukaisesta siirtymisestä ilmastoneutraaliuteen annetun neuvoston suosituksen²³ täytäntöön panemiseksi. Kaiken kaikkiaan tämä kehitys tapahtuu aikana, jolloin kansalaisten odotukset ihmisarvoisesta ja merkityksellisestä työstä kasvavat ja työn laadusta on tulossa olennainen tekijä työn houkuttelevuuden lisäämisessä, etenkin aloilla, joilla on osaamisvajetta.

²¹ [Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi \(EU\) 2022/2041, annettu 19 päivänä lokakuuta 2022](#), riittävistä vähimmäispalkoista Euroopan unionissa.

²² [Direktiivi \(EU\) 2024/869, annettu 13 päivänä maaliskuuta 2024](#), Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2004/37/EY ja neuvoston direktiivin 98/24/EY muuttamisesta siltä osin kuin on kyse lyijyn ja sen epäorgaanisten yhdisteiden sekä di-isosyanaattien raja-arvoista.

²³ [Neuvoston suositus, annettu 16 päivänä kesäkuuta 2022](#), oikeudenmukaisesta siirtymisestä ilmastoneutraaliuteen.

Komissio on täyttänyt yli puolet toimintasuunnitelman mukaisista työoloihin liittyvistä sitoumuksistaan ja edistyy jäljellä olevien sitoumusten täyttämässä. Kolmikantakokouksessa esitettyjä keskeisiä aloitteita olivat ehdotus *neuvoston suositukseksi houkuttelevista ja kestävästä urista korkeakoulusektorilla*²⁴, ehdotus *vahvistetuista harjoittelun laatupuitteista*²⁵ ja oikeutta olla tavoittamattomissa ja etätyötä koskevan lainsäädäntöaloitteen meneillään olevat valmistelut²⁶. Komissio on myös edistänyt vertaisoppimista jäsenvaltioiden keinoista torjua työn psykososiaalisia riskejä²⁷, ja se valmistelee lisää lainsäädäntötoimia työntekijöiden suojelemiseksi paremmin vaarallisille aineille altistumiselta²⁸. Lisäksi se tukee pyrkimyksiä vastata mielenterveyteen liittyviin haasteisiin terveydenhuollon kaltaisilla aloilla, joilla työkuormitus on edelleen suurta.

Myös työmarkkinaosapuolet ovat antaneet merkittävän panoksen toimintasuunnitelman sitoumustensa mukaisesti. Ammattiliitot ovat raportoineet toimista mukauttaa kansallisia käytäntöjä palkkauksen läpinäkyvyyttä, riittäviä vähimmäispalkkoja sekä työterveyttä ja -turvallisuutta koskevaan EU:n lainsäädäntöön. Useilla aloitteilla pyritään myös ehkäisemään työpaikkasyrjintää, edistämään yhdenvertaista kohtelua ja rakentamaan erityisesti vammaisten henkilöiden kannalta osallistavia työympäristöjä. Työnantajapuolella työmarkkinajärjestöt ovat käynnistäneet monimuotoisuutta ja osallisuutta koskevia kampanjoita, edistäneet työehtosopimusneuvotteluja työolojen parantamiseksi sekä toteuttaneet toimia pimeän työn ja työpaikkahäirinnän torjumiseksi. Yhdessä nämä toimet kuvastavat sitä, miten työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu voi toimia paitsi työjärjestelyjen täytäntöönpanon myös niitä koskevan innovoinnin välineenä.

²⁴ [Neuvoston suositus, annettu 25 päivänä marraskuuta 2024](#), houkuttelevista ja kestävästä urista korkeakoulusektorilla.

²⁵ Näistä aloitteista [neuvotellaan parhaillaan](#) neuvoston ja Euroopan parlamentin kesken.

²⁶ Komissio [kuulee työmarkkinaosapuolia](#).

²⁷ Ks. [vertaisarviointi jäsenvaltioiden lainsäädännöllisistä ja täytäntöönpanon valvontaan liittyvistä lähestymistavoista, joilla käsitellään psykososiaalisia riskejä työssä](#).

²⁸ Komissio [ehdotti](#) 18. heinäkuuta tiukempia toimenpiteitä, joilla suojataan työntekijöitä vaarallisille aineille altistumiselta.

Tästä edistyksestä huolimatta jotkut osallistujat totesivat, että EU:n direktiivien saattamisessa täysimääräisesti osaksi kansallista lainsäädäntöä on jatkuvia haasteita kaikissa jäsenvaltioissa. Työntekijäjärjestöt kehottivat jatkamaan toimia sen takaamiseksi, että kaikki työntekijät voivat hyötyä vahvoista suojatoimista ja kunnollisista työoloista. He korostivat, että jatkuvat investoinnit, esimerkiksi elpymis- ja palautumistukivälineen kaltaisten EU:n välineiden kautta tehtävät investoinnit, ovat edelleen olennaisen tärkeitä työlainsäädännön tehokkaan täytäntöönpanon ja noudattamisen tukemiseksi.

3.4. Työvoiman liikkuvuus ja osaajien houkuttelevuus EU:n ulkopuolelta

Kun väestöön liittyvät paineet kasvavat ja globaali kilpailu osaajista voimistuu, EU:n sisäisestä työvoiman liikkuvuudesta ja ulkomaisten kykyjen houkuttelemisesta on tullut keskeisiä toiminta-alueita työvoimapulan ja osaamisvajeen ratkaisemiseksi kaikkialla EU:ssa. Useimmat jäsenvaltiot pyrkivät panemaan täytäntöön *ehdotuksen neuvoston suositukseksi ”Eurooppa liikkeellä”*, ja oppimiseen liittyvää liikkuvuutta tuetaan yhä enemmän kaikilla koulutusaloilla²⁹. Monet ovat toteuttaneet toimia helpottaakseen ammattipätevyyden vastavuoroista tunnustamista esimerkiksi lainsäädäntöuudistuksilla. Osallistujat kuitenkin totesivat edistymisen olevan edelleen epätasaista ja kehottivat panemaan ehdotuksen nopeammin täytäntöön konkreettisen muutoksen aikaansaamiseksi.

Myös sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamisen digitalisointi etenee, sillä suuri joukko jäsenvaltioita on pannut täysimääräisesti täytäntöön *sosiaaliturvatietojen sähköisen vaihtojärjestelmän* (EESSI)³⁰. Toiset puolestaan pilotoivat *eurooppalaista sosiaaliturvapassia* (ESSPASS)³¹ tai seuraavat sen kehitystä. Samalla Euroopan työviranomaisen (ELA) kanssa tehtävät tarkastukset ovat yleistymässä, mikä kuvastaa investointien lisäämistä rajat ylittävään yhteistyöhön. Näillä toimilla helpotetaan työntekijöiden liikkuvuutta ja parannetaan työntekijöiden oikeuksien täytäntöönpanoa.

²⁹ [Neuvoston suositus, annettu 13 päivänä toukokuuta 2024](#), Eurooppa liikkeellä – oppimiseen liittyvän liikkuvuuden mahdollisuudet kaikille.

³⁰ [EESSI-järjestelmä](#) on hajautettu tietojärjestelmä, jonka avulla sosiaaliturvalaitokset kaikkialla EU:ssa voivat vaihtaa nopeammin ja turvallisemmin tietoja, jotka liittyvät sosiaaliturvan aloihin.

³¹ [ESSPASS](#) on hanke, jonka tarkoituksena on helpottaa sosiaaliturvaoikeuksien käyttämistä toisessa Euroopan maassa.

Komissio on täyttänyt huomattavan osan toimentasuunnitelman sitoumuksistaan tällä alalla ja edistyy muilla aloilla. Viimeaikaisia aloitteita ovat muun muassa eurooppalaista yhteistutkintoa koskeva paketti, jolla poistetaan tutkintojen ja ulkomailla suoritettujen opintojaksojen tunnustamisen esteet³², sekä ehdotus lähettämismenettelyjen virtaviivaistamisesta yhteisen sähköisen ilmoituslomakkeen avulla³³. ELA on myös käynnistämässä pilottihankkeen lähetettyjen työntekijöiden palkan laskemisen helpottamiseksi. Laillisen muuttoliikkeen alalla komissio vahvistaa *osaamiskumppanuuksia*³⁴ valikoitujen kumppanimaiden kanssa. Se myös edistää *työvoiman muuttoliikettä käsittelevää EU:n foorumia* ja tarjoaa jäsenvaltioille konkreettista tukea työmarkkinatarpeisiinsa vastaamiseksi³⁵.

Työmarkkinaosapuolet edistävät aktiivisesti työvoiman liikkuvuutta ja oikeudenmukaista muuttoliikettä. Työnantaja- ja työntekijäjärjestöt seuraavat työvoimapulaa ja osaamisvajetta keskeisillä aloilla ja tukevat työvoiman liikkuvuutta sellaisten ammattien osalta, joiden kysyntä on suuri. Ne myös edistävät liikkuvuutta Erasmus+-ohjelman ja Eures-verkoston avulla yksinkertaistamalla hallinnollisia menettelyjä ja pyrkivät poistamaan ammattitaitoisten työntekijöiden oikeudelliset ja käytännön esteet. Useissa maissa työmarkkinaosapuolet ovat osallistuneet uudistuksiin, joilla helpotetaan rekrytointia EU:n ulkopuolelta. Ne ovat muun muassa tukeneet *osaamiskumppanuuksia*, *EU:n osaajareservi* -aloitetta sekä muuttoväyliin liittyviä koulutusohjelmia.

Oikeudenmukaisten ja ihmisarvoisten olosuhteiden varmistaminen siirtotyöläisille on edelleen yhteinen prioriteetti. Useat jäsenvaltiot tehostavat työllisyyden ohjauspalveluja osana laajempia kotouttamisohjelmia, joihin sisältyy myös kielikoulutusta ja tehostettuja työsuojelutarkastuksia työvoiman hyväksikäytön torjumiseksi. Samaan aikaan työmarkkinaosapuolet ovat myös tehostaneet toimiaan ylläpitääkseen oikeudenmukaisia työoloja ja tukeakseen siirtotyöläisten integroitumista työmarkkinoille. Osallistajat korostivat, että hyvin hallittu ja oikeudenmukainen laillinen muuttoliike on paitsi välttämättömyys työmarkkinoiden kannalta, myös strateginen investointi sosiaaliseen yhteenkuuluvuuteen, maailmanlaajuisiin kumppanuuksiin ja pitkän aikavälin vaurauteen.

³² [Tiedonanto suunnitelmasta eurooppalaisen yhteistutkinnon toteuttamiseksi](#).

³³ Aloitteesta [neuvotellaan parhaillaan](#) neuvoston ja Euroopan parlamentin kesken.

³⁴ [Osaamiskumppanuuksista](#) ilmoitettiin uudessa [muuttoliike- ja turvapaikkasopimuksessa](#).

³⁵ [Työvoiman muuttoliikettä käsittelevä foorumi](#) on [osaajien liikkuvuutta koskevan paketin](#) tulos, ja se perustettiin tammikuussa 2023.

4. JOHTOPÄÄTÖKSET

Vaikka työvoimapula ja osaamisvaje ovat helpottaneet hieman sitten vuoden 2022 huippulukemien, ne ovat edelleen historiallisen korkealla tasolla useimmissa jäsenvaltioissa ja vaikuttavat yhä kaikenkokoisiin ja -tyyppisiin yrityksiin. Jos näihin puutteisiin ei puututa, ne uhkaavat heikentää EU:n innovointikapasiteettia, haitata investointeja ja heikentää sekä EU:n kilpailukykyä että sen sosiaalisen mallin perustaa. Nämä puutteet ovat myös suora uhka vihreän ja digitaalisen siirtymän onnistuneelle toteuttamiselle, sillä se riippuu työvoimasta, jolla on oikeanlaiset taidot. Kuten Mario Draghin *raportissa Euroopan kilpailukyvyn tulevaisuudesta* korostetaan, on olennaisen tärkeää lisätä tarvittavan osaamisen tarjontaa EU:n pitkän aikavälin kilpailukyvyn vahvistamiseksi³⁶.

Toimintasuunnitelman hyväksymisestä on kulunut nyt vuosi ja vaikka lisäponnisteluja tarvitaan useilla keskeisillä aloilla, voidaan sen täytäntöönpanon katsoa edistyneen hyvin. Heinäkuusta alkaen komissio on täyttänyt yli puolet sitoumuksistaan. Useimmat jäsenvaltiot ovat raportoineet aloitteista, jotka ovat toimintasuunnitelmaan sisältyvien toimintakehotusten mukaisia. Myös komissio edistyy jäljellä olevien sitoumustensa täyttämässä. Työmarkkinaosapuolet ja niiden kansalliset jäsenet ovat myös edistyneet merkittävästi kaikkien niiden toimialaan kuuluvien sitoumusten täyttämässä. Samaan aikaan osallistujat korostivat yleisesti tarvetta tehostaa toimia työolojen parantamiseksi, EU:n sisäisen liikkuvuuden helpottamiseksi ja osaajien houkuttelemiseksi EU:n ulkopuolelta. Jatkuvien työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmien ja työvoimatarpeiden valossa osallistujat ilmaisivat olevansa erittäin kiinnostuneita jatkamaan kolmikantakeskusteluja toimintasuunnitelman täytäntöönpanosta. Osallistujat korostivat myös, että on tärkeää ylläpitää ja vauhdittaa uudistuksia, jotta voidaan saada aikaan tehokkaita ja kestäviä poliittisia ratkaisuja.

³⁶ Draghin raportti Euroopan kilpailukyvyn tulevaisuudesta [The Future of European competitiveness](#).

Työllisyyskomitean politiikan analyysiryhmän kokous kokosi yhteen jäsenvaltioiden, komission sekä EU:n ja kansallisen tason työmarkkinaosapuolten edustajat ja vahvisti kolmikantavuoropuhelun strategisen merkityksen EU:n yhteiskuntamallin kulmakivenä.

Kokous tarjosi työnantajien ja työntekijöiden edustajille jäsennellyn foorumin, jolla olla suoraan yhteydessä kansallisen ja EU:n tason poliittisiin päättäjiin, mikä mahdollisti rakentavan keskustelun yhteisistä prioriteeteista. Komitea aikoo jatkossakin edistää mahdollisuuksia vahvistaa yhteisten tavoitteiden jaettua omistajuutta ja esittää konkreettisia esimerkkejä edistyksestä samalla, kun se määrittelee aloja, jotka edellyttävät lisää yhteisiä toimia.
