



**Bryssel, 15. marraskuuta 2024
(OR. en)**

15463/24

**SOC 822
EMPL 561
EDUC 413
JEUN 274
ECOFIN 1277
COMPET 1092
MI 916
MIGR 404
DIGIT 224
ENV 1097
FISC 219
SAN 643
GENDER 246**

ILMOITUS

Lähettäjä:	Neuvoston pääsihteeristö
Vastaanottaja:	Pysyvien edustajien komitea / Neuvosto
Asia:	Ehdotus neuvoston päätelmiksi: Työvoimapula ja osaamisvaje EU:ssa: hyödyntämättömän työvoimapotentialin käyttöön ottaminen Euroopan unionissa – Hyväksyminen

1. Puheenjohtajavaltio on valmistellut ehdotuksen neuvoston päätelmiksi ”työvoimapula ja osaamisvaje EU:ssa: työvoimapotentialin käyttöön ottaminen Euroopan unionissa”.
2. Sosiaalityöryhmä tarkasteli päätelmiä 8. heinäkuuta, 17. syyskuuta ja 21. lokakuuta 2024. Epävirallisen kirjallisen kuulemisen jälkeen saavutettiin periaatteellinen hyväksyntä tekstistä, joka on tämän ilmoituksen liitteessä.
3. Pysyvien edustajien komiteaa pyydetään toimittamaan tämän ilmoituksen liitteessä oleva päätelmäehdotus TSTK-neuvoston hyväksyttäväksi sen 2. joulukuuta 2024 pidettävässä istunnossa.

**Työvoimapula ja osaamisvaje EU:ssa:
hyödyntämättömän työvoimapotentialin käyttöön ottaminen Euroopan unionissa
Ehdotus neuvoston päätelmiksi**

EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO

KATSOO SEURAAVAA:

1. Työvoimapula ja osaamisvaje ovat vakavia pullonkauloja EU:n kestäväälle ja osallistavalle kasvulle, kilpailukyvyille sekä vihreälle ja digitaaliselle siirtymälle. Lisäksi vaikka niiden vaikutukset ovat ala- ja jäsenvaltiokohtaisia, ne voivat heikentää myös EU:n yleistä häiriönsietokykyä ja EU:n pyrkimystä parantaa avointa strategista riippumattomuuttaan ja turvallisuuttaan¹. On tärkeää analysoida perusteellisesti tekijöitä, jotka johtavat jatkuvaan pulaan ja vajeeseen, jotta löydetään parhaat keinot hallita näitä.
2. Vastaamalla työvoimapulan ja osaamisvajeen haasteisiin voidaan lisätä EU:n kykyä innovoida ja houkutella investointeja, edistää sen teollista perustaa ja vahvistaa sen kilpailukykyä. Näin voidaan edistää myös EU:n sosiaalisen suojelun järjestelmien ja yleisen sosiaalisen yhteenkuuluvuuden säilyttämistä².

¹ Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle: Työvoimapula ja osaamisvaje EU:ssa: toimintasuunnitelma (asiak. 8153/24, s. 23).

² Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle: Työvoimapula ja osaamisvaje EU:ssa: toimintasuunnitelma (asiak. 8153/24, s. 23).

3. Työvoimapulaa ja osaamisvajetta EU:ssa koskevassa Euroopan komission toimintasuunnitelmassa otetaan huomioon vahva näyttö ja analyysit, jotka esitetään vuoden 2023 ESDE-katsauksessa ”Addressing labour shortages and skills gaps in the EU”³. Toimintasuunnitelmassa on yksilöity tämän perusteella seuraavat kolme keskeistä tekijää, jotka vaikuttavat työvoimapulaan ja osaamisvajeseen eri puolilla Euroopan unionia: 1) väestörakenteen muutos, joka vähentää työvoiman tarjontaa ja lisää tiettyjen palvelujen kysyntää, 2) vihreän ja digitaalisen siirtymän myötä odotettava huomattava työpaikkojen määrän kasvu, lisääntynyt turvallisuuden tarve sekä pyrkimys avoimeen strategiseen riippumattomuuteen ja parempaan häiriönsietokykyyn, jotka vaikuttavat siihen, millaista osaamista työmarkkinoilla tarvitaan, ja 3) tiettyjä ammatteja ja aloja piinaavat huonot työolot ja -ehdot, jotka vaikeuttavat avoimien työpaikkojen täyttämistä ja/tai työntekijöiden sitouttamista⁴.
4. Jotta voidaan vastata täyttämättömään työvoima- ja osaamiskysyntään, asiaankuuluvien tukitoimenpiteiden olisi kohdistuttava paitsi työttömiin henkilöihin myös alityöllistettyihin työntekijöihin, mukaan lukien vastentahtoisesti osa-aikaiset työntekijät, sekä työikäiseen työvoimaan kuulumattomiin ihmisiin, erityisesti ryhmiin, jotka ovat aliedustettuina työmarkkinoilla. Näille henkilöille olisi muun muassa tarjottava täydennys- ja uudelleen koulutusmahdollisuuksia aloilla, joilla on yksilöity työmarkkinatarpeita.
5. Nykyiset ja ennustetut väestökehityksen suuntaukset ja työmarkkinoiden rakennemuutokset korostavat, miten tärkeitä joustavat työjärjestelyt ja osallistavat työllistymismahdollisuudet, laadukkaat työolot ja -ehdot sekä koulutus ja osaamisen kehittäminen ovat sen kannalta, että voidaan sitouttaa työntekijöitä ja houkutella enemmän ihmisiä työmarkkinoille kestäväällä tavalla.

³ Employment and Social Developments in Europe – Addressing labour shortages and skills gaps in the EU (2023).

⁴ Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle: Työvoimapula ja osaamisvaje EU:ssa: toimintasuunnitelma (asiak. 8153/24, s. 2).

TOTEAA SEURAAVAA:

6. Yksi niistä kolmesta yleistavoitteesta⁵, jotka esitetään Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilaria koskevassa toimintasuunnitelmassa⁶, on 78 prosentin työllisyysaste EU:ssa vuoteen 2030 mennessä. Vaikka tämä tavoite on saavutettavissa, kaikilla tasoilla tarvitaan lisätoimia, jotta voidaan aktivoida aliedustetut ryhmät ja houkutella enemmän ihmisiä työmarkkinoille.
7. Jäsenvaltiot voivat hallita väestörakenteen muutosta ja sen vaikutuksia toimintapoliittisilla välineillä, jotka sisältyvät komission lokakuussa 2023 hyväksymään väestökehityksen välineistöön. Välineistössä esitetään väestörakenteen muutosta koskeva kokonaisvaltainen lähestymistapa, joka perustuu seuraaviin neljään pilariin: 1) sovitetaan paremmin yhteen perhe-elämä ja palkkatyö, erityisesti varmistamalla laadukkaan lastenhoidon saatavuus ja hyvä työ- ja yksityiselämän tasapaino sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi, 2) tuetaan ja voimaannutetaan nuoria sukupolvia, jotta ne menestyisivät ja kehittäisivät taitojaan, sekä helpotetaan heidän pääsyään työmarkkinoille ja mahdollisuuksiaan saada kohtuuhintaisia asuntoja, 3) tuetaan vanhempia sukupolvia ja ylläpidetään heidän hyvinvointiaan uudistuksilla, joihin liitetään asianmukaisia työmarkkinapolitiikkoja ja työpaikkojen toimintalinjoja, 4) autetaan tarvittaessa täyttämään työvoimavaje hallitun laillisen muuttoliikkeen avulla täydentäen kaikin tavoin unionin sisältä tulevan osaamisen hyödyntämistä⁷. Neuvoston 12. joulukuuta 2023 antamissa päätelmissä jäsenvaltiot panivat tyytyväisinä merkille tämän lähestymistavan väestörakenteen muutoksen hallintaan ja korostivat, että on tarpeen toteuttaa lisätoimia siten, että pyritään jatkuvasti ottamaan huomioon väestörakenteen muutos ja sen vaikutukset kilpailukykyyn, inhimilliseen pääomaan ja tasa-arvoon⁸.

⁵ Muut kaksi yleistavoitetta ovat seuraavat: i) vähintään 60 prosenttia aikuisista osallistuu koulutukseen joka vuosi ja ii) köyhyys- ja syrjäytymisvaarassa olevien henkilöiden määrä vähenee 15 miljoonalla vuoteen 2030 mennessä.

⁶ Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle: Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilaria koskeva toimintasuunnitelma (asiak. 6649/21, s. 6).

⁷ Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle: Väestörakenteen muutos Euroopassa: toimintavälineistö, (asiak. 14191/23, s. 1).

⁸ Neuvoston päätelmät väestörakenteen muutoksen hallinnasta Euroopassa (asiak. 16754/23, s. 2).

8. Euroopan unionin neuvosto, Euroopan komissio ja Euroopan työmarkkinaosapuolet ovat sitoutuneet ryhtymään toimiin työvoimapulan ja osaamisvajeen perimmäisten syiden ratkaisemiseksi, kukin toimivaltansa puitteissa, mutta tiiviissä yhteistyössä. Näin todetaan Val Duchessessa 31. tammikuuta 2024 annetussa kolmikantajulistuksessa Euroopan työmarkkinaosapuolten tuloksekkaan vuoropuhelun puolesta⁹.
9. Maaliskuun 20. päivänä 2024 annetun työvoimapulaa ja osaamisvajetta EU:ssa koskevan Euroopan komission toimintasuunnitelman tavoitteena on ohjata asianmukaisesti toimenpiteisiin lyhyellä ja keskipitkällä aikavälillä ottamalla käyttöön konkreettisia lisätoimia, joita EU, jäsenvaltiot ja työmarkkinaosapuolet toteuttavat vastatakseen työvoimapulan ja osaamisvajeen aiheuttamiin haasteisiin¹⁰.

KOROSTAA SEURAAVAA:

10. Hyvin toimivat työmarkkinat ja hyvät työolot ja -ehdot ovat kestävän ja osallistavan kasvun olennaisia osatekijöitä. Niillä varmistetaan, että yritysten työvoimakysyntä ja työntekijöiden tarpeet täyttyvät. Ne edistävät työllisyyttä, lisäävät tuottavuutta, takaavat korkealaatuiset työpaikat sekä auttavat työntekijöitä ja työnhakijoita sopeutumaan muutoksiin tasapainotettujen turva- ja joustotoimien ansiosta.
11. On ratkaisevan tärkeää investoida työntekijöiden osaamiseen koko työelämän ajan, jotta saavutetaan parempia työmarkkinatuloksia sekä työpaikkojen määrän että laadun suhteen. Tämä tunnustetaan äskettäin julkaistussa Draghin raportissa. Siinä korostetaan myös osaamisen ja koulutuksen merkitystä ja sitä, että EU:n on arvioitava uudelleen lähestymistapaansa osaamiseen voidakseen lisätä kilpailukykyään ja tuottavuuttaan. Raportissa todetaan, että on tarpeen laatia tulevaisuuteen suuntautuva strategia, jonka keskiössä ovat uudet osaamisvajeet, että koulutusjärjestelmien on vastattava paremmin muutuvaan osaamiskysyntään ja että erityistä huomiota olisi kiinnitettävä aikuiskoulutukseen, joka on olennaisen tärkeä työntekijöiden osaamisen jatkuvan uudistamisen kannalta.

⁹ Asiak. 5687/24.

¹⁰ Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle: Työvoimapula ja osaamisvaje EU:ssa: toimintasuunnitelma (asiak. 8153/24, s. 1).

12. Teknologisilla muutoksilla, automaatiolla, digitalisaatiolla, tekoälyllä ja vihreällä siirtymällä on jo nyt ja tulee jatkossakin olemaan merkittävä vaikutus työelämään, muun muassa työllistymismahdollisuuksiin, ammattien rakenteeseen ja sisältöön, osaamisvaatimuksiin sekä työn laatuun ja tuottavuuteen.
13. Ihmisten työmarkkinoille osallistumisen todennäköisyyttä ennustavat työvoimapulan taustatekijöistä vahvasti ne, jotka ovat yksilöllisiä ominaispiirteitä, kuten ikä ja korkein saavutettu koulutustaso. Nämä työmarkkinoihin osallistumiseen vaikuttavat ominaispiirteet ovat samankaltaiset kaikissa maissa¹¹.
14. Työntekijöiden vapaa liikkuvuus on EU:n kansalaisten perusvapaus ja muodostaa merkittävää lisäarvoa sisämarkkinoille. Työvoiman liikkuvuus EU:ssa on merkittävä työvoimapulan ja osaamisvajeen poistamisen kannalta tietyillä toimialoilla ja alueilla EU:ssa. Lettan raportissa¹² todetaan kuitenkin myös, että huomattava määrä korkean osaamistason työntekijöitä tai nuoria muuttaa tietyiltä alueilta ja tietyistä maista muualle työ- ja koulutusmahdollisuuksien vuoksi. Tämä saattaa johtaa ilmiöön, jota kutsutaan usein ”aivovienniksi”. Väestökehityksen suuntauksiin yhdistettynä tämä voi johtaa joillakin alueilla jyrkkään työikäisen väestön määrän laskuun ja heikentää viime kädessä näiden alueiden taloudellista kapasiteettia.

¹¹ Employment and Social Developments in Europe – Addressing labour shortages and skills gaps in the EU (2023), s. 67.

¹² Enrico Letta: ”Much more than a market”, s 93.

15. Työmarkkinoille osallistumisen lisääminen on ratkaisevan tärkeää työvoimapulaan ja osaamisvajeeseen vastaamiseksi. Vaikka EU:n työllisyysaste paranee jatkuvasti, työmarkkinoiden ulkopuolella on edelleen paljon hyödyntämätöntä potentiaalia¹³. Työmarkkinoille osallistumista voitaisiin lisätä myös aktivoimalla työikäinen työvoimaan kuulumaton väestö ja erityisesti ryhmät, jotka ovat aliedustettuina työmarkkinoilla, muun muassa naiset, alhaisen osaamistason työntekijät, vanhemmat työntekijät, nuoret, henkilöt, jotka ovat maahanmuuttajataustaisia tai kuuluvat rodulliseen tai etniseen vähemmistöön, ja vammaiset henkilöt¹⁴. Tämä edellyttää toimenpiteitä, joilla puututaan työmarkkinoille osallistumisen yksilöllisiin ja rakenteellisiin esteisiin.
16. Työvoimapulan haasteisiin vastaamiseksi on kiinnitettävä erityistä huomiota toimiin, joilla parannetaan nuorten integroitumista työmarkkinoille. Näitä toimia ovat muun muassa kohdennetut neuvonta- ja tukipalvelut [...], koulutuksesta työelämään siirtymisen tukeminen sekä mahdollisuudet laadukkaaseen oppisopimuskoulutukseen ja työssäoppimiseen samalla, kun varmistetaan asianmukaiset työolot ja -ehdot. Myös sukupolvien välinen solidaarisuus on tärkeä tekijä helpotettaessa työmarkkinoille osallistumista. Tässä yhteydessä voidaan esimerkiksi hyödyntää potentiaalia siirtää osaamista ja tietämystä iäkkäämpien ja nuorempien työntekijöiden välillä, jos sellaista on saatavilla.
17. Naisten työllisyysaste on alhaisempi kuin miesten, ja naisia on osa-aikatyössä huomattavasti enemmän kuin miehiä. Tämä johtuu pääasiassa siitä, että vastuu palkattomasta hoito- ja hoivatyöstä sekä kotitaloustyöstä jakautuu epätasaisesti naisten ja miesten välillä. On ratkaisevan tärkeää lisätä naisten työmarkkinoille osallistumista ja torjua sukupuolistereotypioita, jotta voidaan vastata työvoimapulaan, ja edistää sukupuolten tasa-arvoa.
18. Osaamisen kohtaanto-ongelmat, kielivaikeudet, syrjintä ja tukipalvelujen heikko saatavuus tai puuttuminen voivat aiheuttaa työmarkkinoille integroitumisen haasteita henkilöille, jotka ovat maahanmuuttajataustaisia tai kuuluvat rodulliseen tai etniseen vähemmistöön. Näiden haasteiden ratkaiseminen voi parantaa heidän integroitumistaan työmarkkinoille ja auttaa vastaamaan työvoimapulaan eri toimialoilla.

¹³ Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle: Työvoimapula ja osaamisvaje EU:ssa: toimintasuunnitelma (asiak. 8153/24, s. 3).

¹⁴ Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle: Työvoimapula ja osaamisvaje EU:ssa: toimintasuunnitelma (asiak. 8153/24, s. 3).

19. Vammaiset henkilöt ovat usein tilanteessa, jossa ei ole tehty kohtuullisia mukautuksia työpaikalla¹⁵ ja jossa rekrytointiprosessit eivät ole osallistavia eikä koulutus esteetöntä. Näiden haasteiden ratkaiseminen voisi lisätä tämän ryhmän osallistumista työmarkkinoille ja auttaa siten ottamaan käyttöön tämän hyödyntämättömän työvoimapotentialin Euroopan unionissa.
20. Lisäksi olisi kehitettävä iäkkäämpien sukupolvien tarpeet huomioon ottavia kohdennettuja toimenpiteitä, joilla tuetaan ikääntyneiden työntekijöiden pysymistä työelämässä pidempään tai paluuta työmarkkinoille. Tällaisia kohdennettuja toimenpiteitä voisivat olla terveyden edistäminen, investoiminen terveydenhuoltoon, täydennys- ja uudelleen koulutuksen mahdollistaminen, kannustinten sisällyttäminen eläkejärjestelmiin työuran pidentämiseksi, työaikajärjestelyjen joustavoittaminen ja laadukkaiden työolojen ja -ehtojen varmistaminen. Lisäksi olisi puututtava ikään perustuvaan syrjintään.
21. Työllisyysasteen nostamiseksi ja pysyvän työvoimapulan välttämiseksi on tärkeää myös ylläpitää ja tukea työntekijöiden työllistettävyyttä, sopeutumiskykyä ja aktiivisuutta sekä tukea yritysten valmiuksia oppia ja sopeutua jo käynnissä oleviin ja tuleviin teknologisiin muutoksiin.
22. Työntekijöiden koulutuksen ja osaamisen kehittäminen on keskeinen asia. On olennaisen tärkeää, että työmarkkinatarpeita vastaavaa koulutusta on kaikkien saatavilla ja että koulutusrakenteet ja koulutuksen tarjoajat kykenevät reagoimaan nopeasti ja asianmukaisesti edistysaskeleisiin.
23. Yritykset ja työmarkkinaosapuolet ovat merkittävässä asemassa kartoitettaessa tietämystä, osaamista ja pätevyyttä, joita työelämässä, erityisesti vihreän ja digitaalisen siirtymän yhteydessä, tarvitaan. Tämä edellyttää, että viestintää ja aktiivista yhteistyötä koulutuslaitosten ja työnantajien välillä kehitetään ja tuetaan. Yritykset ja työmarkkinaosapuolet ovat merkittävässä asemassa myös puututtaessa huonoihin työoloihin ja -ehtoihin tietyillä toimialoilla ja tietyissä ammateissa.

¹⁵ Yhdistyneiden kansakuntien yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista, 27 artiklan 1 kohdan i alakohhta.

24. Seuraavat tekijät ovat tärkeitä työntekijöiden mielenterveyden ja fyysisen hyvinvoinnin ylläpitämisen sekä aktiivisten työvuosien pidentämisen kannalta: oikeudenmukaiset ja ihmisarvoiset työolot ja -ehdot, myös erityisesti riittävät palkat, sama palkka samasta tai samanarvoisesta työstä, joustavat työjärjestelyt ja työ- ja yksityiselämän tasapainottaminen, hyvä työympäristö, kohtuulliset mukautukset työpaikalla, työterveys ja -turvallisuus, laadukkaat työpaikat sekä riittävän sosiaalisen suojelun saatavuus. Nämä tekijät ovat olennaisia myös tuottavuuden ja kilpailukyvyn lisäämisen kannalta.
25. Jotta muita heikommassa asemassa olevien ryhmien osallistumisesta työelämään muodostuisi vakiintunut käytäntö, on parannettava työnhakuneuvontaa ja uudelleen koulutustoimia, tarpeen mukaan digiratkaisujen avulla. Kansallisilla työsuojelutarkastuksilla, myös Euroopan työviranomaisen mahdollisella tuella rajatylittävissä tapauksissa, on tärkeä rooli torjuttaessa kaikkia laittoman työn muotoja ja kaikkea epätasa-arvoista kohtelua, joilla olisi vaikutuksia muita heikommassa asemassa oleviin ryhmiin, ja edistettäessä ihmisarvoisia työoloja ja -ehtoja.
26. Tavoiteltaessa kaikkia näitä päämääriä yhtenä keskeisenä laaja-alaisena prioriteettina on vahvistaa työvoimapalvelujen valmiuksia palvella taloutta ja tarjota oikea-aikaista ja räätälöityä työllisyystukea, mukaan lukien muut palvelut hyödyntämättömän työvoimapotentialin aktivoimiseksi. Tarkoituksena on helpottaa pääsyä työmarkkinoille ja työmarkkinasiirtymää sekä parantaa osaamisen yhteensovittamista EU:n työmarkkinoilla hyödyntäen täysimääräisesti asiaankuuluvien EU:n virastojen analyysityötä sekä Eures-verkostoa. Tämä tarkoittaa myös, että on tarpeen laajentaa ja tehostaa aktiivista työvoimapolitiikkaa parantamalla sen kohdentamista, saavuttavuutta ja kattavuutta sekä yhdistämällä se paremmin sosiaali- ja nuorisopalveluihin, koulutukseen, koulutuksen tarjoajiin, työntekijöihin ja työnantajiin. On olennaisen tärkeää nivoa työllisyys- ja sosiaalipalvelut yhteen aktiivisen osallisuuden lähestymistavan mukaisesti, jotta voidaan tukea niitä, jotka ovat aliedustettuja työmarkkinoilla.
27. Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu, mukaan lukien työehtosopimusneuvottelut kaikilla tasoilla, on keskeinen väline, jolla voidaan vastata työvoimapulan ja osaamisvajeen haasteisiin.

EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO KEHOTTAJÄSENVALTIOITA niiden toimivallan mukaisesti sekä kansalliset olosuhteet ja työmarkkinaosapuolten rooli ja riippumattomuus huomioon ottaen

28. kehittämään myös jatkossa osallistavaa ja kattavaa työllisyys-, osaamis- ja sosiaalipolitiikkaa, jolla pyritään helpottamaan työmarkkinoille pääsyä, työmarkkinasiirtymää ja työpaikan säilyttämistä sekä auttamaan työntekijöitä, työnhakijoita ja työnantajia sopeutumaan, erityisesti tehostettujen täydennys- ja uudelleenkoulutusalan ja elinikäisen oppimisen alan mahdollisuuksien avulla, työmarkkinoiden muuttuviin tarpeisiin, kuten työvoimapulaan ja osaamisvajeeseen, väestörakenteen muutoksen sekä vihreän ja digitaalisen siirtymän yhteydessä;
29. toteuttamaan toimenpiteitä, joilla edistetään nuorten pääsyä ja integroitumista työmarkkinoille, kiinnittäen myös erityistä huomiota työelämän ja koulutuksen ulkopuolella olevien nuorten aktivoimiseen sekä täydennys- ja uudelleenkoulutukseen, ja samalla tehostamaan edelleen vahvistetun nuorisotakuun täytäntöönpanoa tältä osin;
30. pyrkimään tutkimaan ja käsittelemään edelleen ikääntyneiden työntekijöiden erityistarpeita, jotta voidaan vähentää heidän työllistymisensä esteitä ja mahdollistaa heille työmarkkinoilla pysyminen pidempään ja terveenä tai paluu työelämään;
31. pyrkimään hyödyntämään naisten työmarkkinapotentiaalia puuttumalla sukupuolten työllisyys- ja palkkaeroihin, torjumalla sukupuolistereotypioita ja edistämällä perhe-elämän ja palkkatyön yhteensovittamista ja hoivatyön ja kotitaloustyön jakautumista tasaisesti naisten ja miesten välillä sekä tukemalla omaishoitajia. Tässä yhteydessä olisi erityisesti varmistettava korkealaatuisten ja kohtuuhintaisten varhaiskasvatus- ja lastenhoitopalvelujen ja ikäihmisten avo- ja pitkäaikaishoitopalvelujen saatavuus sekä hyvä työ- ja yksityiselämän tasapaino, jotta voidaan edistää sukupuolten tasa-arvoa ja työ- ja yksityiselämän tasapainoa;
32. keskittymään tukitoimiin, jotka tuottavat parempia työmarkkinatuloksia vammaisten henkilöiden osalta;
33. hyödyntämään täysimääräisesti asiaankuuluvia EU:n rahoitusvälineitä, erityisesti Euroopan sosiaalirahasto plussaa (ESR+), jotta voidaan tukea ja rahoittaa toimenpiteitä työmarkkinoille osallistumisen lisäämiseksi;

34. kehittämään edelleen osaamisen seurantavälineitä ja tarve-ennusteita, jotta voidaan ennakoida, millaista osaamista työmarkkinoilla tarvitaan jatkossa;
35. vahvistamaan elinikäisen uraohjauksen strategioiden ja palvelujen roolia tuettaessa yksilöitä ja työnantajia uravalinnoissa, jotka perustuvat korkealaatuisiin urakehitystä koskeviin tietoihin ja osaamisen tarve-ennusteisiin;
36. vahvistamaan edelleen työnvälityspalveluja, jotta niiden avulla voidaan kartoittaa, tavoittaa ja aktivoida kaikenikäiset työvoimareserviin kuuluvat henkilöt EU:ssa, muun muassa tukemalla työssäoppimista;
37. pyrkimään parantamaan työterveyttä ja -turvallisuutta, erityisesti ottamalla huomioon mielenterveys, työhön liittyvät psykososiaaliset riskit ja työhyvinvointi;
38. edistämään oikeudenmukaisia ja ihmisarvoisia työoloja ja -ehtoja sekä työpaikkojen pysyvyyttä;
39. vahvistamaan edelleen työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua ja mahdollistamaan tehokkaat työehtosopimusneuvottelut, samalla kun otetaan huomioon työmarkkinaosapuolten rooli ja riippumattomuus, jotta voidaan parantaa työoloja ja -ehtoja sekä vastata työvoimapulan ja osaamisvajeen haasteisiin.

EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO PYYTÄÄ JÄSENVALTIOITA JA EUROOPAN KOMISSIOTA niiden toimivallan mukaisesti sekä kansalliset olosuhteet ja työmarkkinaosapuolten rooli ja riippumattomuus huomioon ottaen

40. edistämään politiikkajohdonmukaisuutta EU:n ja kansallisella tasolla, jotta voidaan vastata työvoimapulan ja osaamisvajeen haasteisiin johdonmukaisella ja kestäväällä tavalla;
41. parantamaan työvoiman ja osaamisen tarve-ennusteita sekä tietojen keruuta ja analysointia tiiviissä yhteistyössä asiaankuuluvien EU:n virastojen kanssa, jotta työvoimapulasta ja osaamisvajeesta saadaan lisää vertailukelpoisia tietoja EU:n tasolla sekä kansallisella ja alueellisella tasolla. Näiden tietojen olisi tarvittaessa oltava julkisia.
42. tutkimaan lähemmin uusien teknologioiden ja uusien työn muotojen potentiaalia luoda uusia työmarkkinaosallistumisen ja osallisuuden mahdollisuuksia, samalla kun vähennetään asiaan liittyviä riskejä ja tarjotaan oikeudenmukaiset ja laadukkaat työolot ja -ehdot sekä riittävä sosiaalinen suojele.

EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO PYYTÄÄ TYÖLLISYYSKOMITEAA JA SOSIAALISEN SUOJELUN KOMITEAA

43. jatkamaan työvoimapulan ja osaamisvajeen sekä niihin liittyvien haasteiden seurantaa 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;
44. antamaan seurantatehtäviä suoritettaessa erityistä painoarvoa vaikutuksille, joita työmarkkinapolitiikalla ja muilla toimenpiteillä voi olla työvoimareservin aktivointiin;
45. analysoimaan ja tarkastelemaan lähemmin, miten digitalisaatio- ja automaatioteknologiat, myös tekoäly ja vihreä siirtymä, vaikuttavat työmarkkinoihin, erityisesti työllisyyteen ja työoloihin ja -ehtoihin.
