



Euroopa Liidu
Nõukogu

Brüssel, 20. november 2023
(OR. en)

15701/23

JAI 1530
MIGR 404
ASIM 109
SOC 806
EMPL 580

SAATEMÄRKUSED

Saatja:	Euroopa Komisjoni peasekretär, allkirjastanud Martine DEPREZ, direktor
Kättesaamise kuupäev:	16. november 2023
Saaja:	Thérèse BLANCHET, Euroopa Liidu Nõukogu peasekretär
Komisjoni dok nr:	COM(2023) 715 final
Teema:	KOMISJONI TEATIS EUROOPA PARLAMENDILE, NÕUKOGULE, EUROOPA MAJANDUS- JA SOTSIAALKOMITEELE NING REGIOONIDE KOMITEELE oskuste ja talentide liikuvuse kohta

Käesolevaga edastatakse delegatsioonidele dokument COM(2023) 715 final.

Lisatud: COM(2023) 715 final



EUROOPA
KOMISJON

Brüssel, 15.11.2023
COM(2023) 715 final

**KOMISJONI TEATIS EUROOPA PARLAMENDILE, NÕUKOGULE, EUROOPA
MAJANDUS- JA SOTSIAALKOMITEELE NING REGIOONIDE KOMITEELE**

oskuste ja talentide liikuvuse kohta

1. SISSEJUHATUS

Kvalifitseeritud tööjõud on ELi majanduse konkurentsivõime, kasvu- ja innovatsiooni jaoks otsustava tähtsusega. Tööandjatel on raske leida vajalikke töötajaid. Komisjoni hiljutistest demograafiat puudutavatest vahenditest on näha, kuidas Euroopa elanikkonna vananemine seda probleemi veelgi teravamaks muudab¹. **EL peab kiiresti tegutsema, et oma tööjõudu suurendada.**

Tööjõupuudus ELis mõjutab eri kutsealasid ja sektoreid kõigil oskuste tasemetel. See puudutab muu hulgas tervishoidu, pikaajalist hooldust ja sotsiaalhoolekannet, ehitust, tootmist, transporti ja ladustamist, majutus- ja toitlustusteenuseid, inseneeriat, tehnilisi ja teadusuuringud ning info- ja kommunikatsioonitehnoloogiat (IKT). Muutuvas maailmas on ELis ette näha oskuste nappust mitmes olulises valdkonnas. Tänu õigele poliitikale luuakse **rohepöördega 2030. aastaks 1–2,5 miljonit uut töökohta. Digiüleminek** suurendab nõudlust nii kõrgetasemeliste IKT-alaste eksperditeadmiste kui ka elementaarsete digioskuste järele. ELil on praegu vaja leida veel 11 miljonit sobivate oskustega inimest, et saavutada oma eesmärk võtta 2030. aastaks tööle 20 miljonit IKT-spetsialisti².

Euroopa oskusteaastal rõhutatakse, et strateegiline lähenemisviis on praegu ja ka tulevikus tööjõu ja oskuste nappuse probleemi lahendamiseks asendamatu. Tööd tuleb alustada kodust. ELi tööturupoliitika keskendub meetmetele, mis puudutavad kohaliku tööjõu ümberõpet ja oskuste täiendamist,³ vähem tööturul osalevate rühmade aktiveerimist,⁴ ning sihipärase toetuse andmist piirkondadele, kus esineb rahvastikukadu ja/või oskuste nappus, ning ELi-sisesele liikuvusele. Paljud meetmed on juba käimas (vt kokkuvõtte lisas). Nendega edendatakse kvalifikatsiooni tunnustamise ja oskuste valideerimise süsteeme ja tavadid, hõlbustatakse tööjõu liikuvust, et vähendada tõkkeid ühtsel turul, ja suurendatakse õppijate liikuvust. Kuid nendest meetmetest üksi nõudluse rahuldamiseks ei piisa. Nõudlus oskuste järele on suur igal pool maailmas ja seepärast mõjutab ELi tulevast konkurentsivõimet see, kuidas ta suudab meelitada ligi talente üle ilma ja pakkuda toetavat keskkonda, et **tuua Euroopasse kõigil oskuste tasemetel inimesi.**

EL jätkab **koostöö süvendamist partnerriikidega** ning tagab vastastikku kasuliku lähenemisviisi, mille abil luuakse uusi seadusliku rände võimalusi, pakutakse tuge oskuste arendamisel ja edendatakse korduvrännet, et tasakaalustada ajude äravoolu.

Käesolevas teatises ja sellele lisatud ettepanekutes on esitatud üksteist tugevdavad meetmed, mille abil muuta EL talentide jaoks atraktiivsemaks. Need hõlmavad väga erinevaid ameteid, mille täitmiseks tööandjad võivad otsida teatavaid oskusi, ning ELi-sisese liikuvuse edendamist. Teatises käsitletakse rahvusvahelise värbamise takistusi ning aidatakse tagada, et kolmandate riikide kodanikud saavad oma oskusi ja kvalifikatsiooni Euroopas täiel määral rakendada. Esitatud algatuste eesmärk on **kasutada ELi toetust ja ühist kaalu, et aidata liikmesriikidel konkureerida üleilmses talentide võidujooksus.** Uued kavandatud vahendid aitaksid **viia kokku** ELi tööandjad ja kolmandate riikide kodanikud, kes soovivad ELis töötada. ELi tasandi meetmetel võib olla suurem mõju kui üksikute liikmesriikide jõupingutustel, sest nii suudetakse paremini meelitada ligi töötajaid, keda tööandjad vajavad, ning kasutatakse töölevõtmisel esinevate takistuste vähendamiseks mastaabisäästu. Liikumise

¹ COM(2023) 577 final.

² Eesmärk seatud dokumendis COM(2021) 118 final. Eurostati IKT-spetsialiste käsitleva andmekogumi põhine statistika, kättesaadav aadressil: [Statistika | Eurostat \(europa.eu\)](https://statistika.eurostat.eu)

³ ELi kohalik tööjõud koosneb töötavatest ja töötutest ELi kodanikest ning seaduslikult ELis elavatest kolmandate riikide kodanikest.

⁴ Näiteks naised, noored, eakad töötajad, puudega isikud, romad ja rändetaustaga inimesed.

lihtsustamisel ELi sees – näiteks õppega seotud liikuvuse edendamise meetmed – on positiivne mõju ka neile, kes soovivad väljastpoolt ELi sinisele tööturule tulla.

Meetmete eesmärk on tagada **valdkondadevaheline ja kogu valitsemissektorit hõlmav lähenemisviis**. Selles tuginetakse olemasolevale tööle, sealhulgas oskuste ja talentide pakstile ning rände- ja varjupaigaleppele, samuti käimasolevale koostööle kolmandate riikidega. Elluviimisel tuginetakse liikmesriikide rände- ja tööhõiveasutuste, kohaliku ja piirkondliku tasandi osalejate, sotsiaalpartnerite, ettevõtetele ja partnerriikide vastavate asutuste osalusele.

2. KUIDAS SAAB KOLMANDATEST RIIKIDEST PÄRIT TALENTIDE LIKUVUS AIDATA PROBLEEMI LAHENDAMISELE KAASA?

Arvestades oskustega seotud probleemide ulatust, millega EL silmitsi seisab, tuleb kasutusele võtta **kõik olemasolevad poliitikameetmed**.

Juba praegu on **kolmandate riikide kodanike osalusel** ELi tööturul ja ELi majanduses **oluline roll**. 13 % põhiülesandeid täitvatest töötajatest on kolmandate riikide kodanikud⁵. Liikmesriigid avavad üha enam oma tööturgu kolmandate riikide kodanikele, kellel on vajalikud oskused, et puudust leevendada. 2022. aastal anti ELis kolmandate riikide kodanikele töötamise eesmärgil välja ligikaudu 1,6 miljonit esmast elamisluba,⁶ mis on suurim näitaja alates Eurostati andmete kogumise algusest 2009. aastal. Tööjõupuudusega kutsealadel on tavaliselt väljapool ELi sündinud töötajate osakaal suurem⁷.

Mitu liikmesriiki on hiljuti viinud ellu töörande süsteemide reformid või arutavad nende üle, et hõlbustada välismaalt riiki sisenemist⁸. Liikmesriikide lähenemisviisid on aga erinevad, rändekavasid puudutavat teavet ei ole alati lihtne leida⁹ ning koostöö partnerriikidega on sageli killustatud. Kõik see muudab ELi võimalike töötajate jaoks vähem atraktiivseks.

Kui ei suudeta ligi meelitada ja paremini ära kasutada väljastpoolt ELi pärit töötajate oskuseid, mida vajatakse tööjõupuudusega kutsealadel, jääb rahuldamata tööjõunõudlus püsima kõigil oskuste tasemetel ning see aeglustab majanduskasvu ja mõjutab teenuste kvaliteeti. Selleks et muuta EL maailma talentide jaoks atraktiivseks, tuleb lisaks nappusega tegelemisele **julgustada ka innovatsiooni ja tehnoloogia arengut**. Silmapaistvatel inimestel võib olla tohutu mõju ELi innovatsioonivõimele ja uute ärimudelite laiendamisele. Näiteks kui EL soovib saada liidriks murranguliste tehnoloogiate valdkonnas ning üleminekul Web 4.0-le ja virtuaalsele maailmale,¹⁰ on oluline tegeleda selle tipptasemel oskuste kitsa segmendiga, kus ülemaailmne konkurents talentide pärast on kõige tihedam. Sellised riigid

⁵ *Immigrant Key Workers: Their Contribution to Europe's COVID-19 Response*: https://joint-research-centre.ec.europa.eu/jrc-news-and-updates/crucial-contribution-migrant-workers-europes-coronavirus-response-2020-05-13_en

⁶ [2022. aastal anti välja ligi 3,7 miljonit esmast elamisluba – Tooted, Eurostati uudised – Eurostat \(europa.eu\)](#)

⁷ Euroopa tööhõive ja sotsiaalarangu 2023. aasta aruanne.

⁸ Näiteks Saksamaa võttis 2023. aasta juunis vastu töörande reformi, kusjuures valitsus viitas vajadusele tuua riiki igal aastal 400 000 kolmandate riikide kodanikku. Itaalia võttis 2023. aasta juulis vastu uue seadusliku rände dekreeidi, milles osutatakse, et aastatel 2023–2025 vajatakse paljudes sektorites, sealhulgas sotsiaalhoolekande, transpordi, turismi ja põllumajanduse valdkonnas, 833 000 kolmanda riigi kodanikku. Lisateabe saamiseks liikmesriikide töörande poliitika kohta vt ELi talendireservi käsitleva mõjuhinna 8. lisa (SWD(2023) 717 final).

⁹ Kuigi ELi sisserändeportaal toimib, ei ole kolmandate riikide kodanikud ja tööandjad sellest alati teadlikud ning sealt ei leia konkreetset olukorras kasutatavat teavet.

¹⁰ Vt COM(2023) 442 final.

nagu USA ja Kanada on võtnud vastu eraldi kavad soovitud oskustega andekate inimeste leidmiseks¹¹. Seda on teinud ka mõned liikmesriigid¹².

EL välisalentide jaoks atraktiivsemaks

OECD talentide ligitõmbavuse näitaja¹³ järgi ei suuda EL maailma parimate talentide pärast edukalt konkureerida. **EL tervikuna ei kasuta praegu ära kõiki võimalusi**, mis tal kvalifitseeritud välistöötajate ligimeelitamiseks on¹⁴. Hoolimata sellest, et ELis on kõrge elukvaliteet ja palju võimalusi, ei ole ELi liikmesriigid kolmandate riikide kodanike eelistatud sihtkohtade hulgas. Pigem eelistatakse teisi OECD liikmeid, näiteks Uus-Meremaad, Austraaliat, USA-d või Kanadat. Üheks põhjuseks võib siin ka olla vajadus õppida ära sihtriigi keel. OECD kõrge kvalifikatsiooniga töötajate ligitõmbavuse näitaja järgi kuulub viie kõige populaarsema riigi hulka ainult üks liikmesriik (Rootsi).

Seaduslik ränne on jagatud pädevus, mis tähendab, et liikmesriikidel on täielik õigus otsustada selle üle, kui palju isikuid nad riiki lubavad. Samas on neil ka **ühised probleemid ja vajadused**. ELi tutvustamisest välisalentide jaoks ligitõmbava sihtkohana võib kasu olla kõigile liikmesriikidele, sest nii on riikidel, kes on rahvusvaheliselt vähem tuntud või kellel on talentide ligimeelitamiseks vähem vahendeid, võimalik saada kasu jõupingutuste ühendamisest ja ELi majanduse lõimitusest. ELi koostöö aitab ka liikmesriikidel ja töandjatel lahendada ühiseid praktilisi küsimusi: kolmandate riikide kodanike oskuste hindamine, nende kokkuviiimine sobiva töandjaga ja koostöö struktureerimine kolmandate riikidega.

Töö õigusraamistiku puuduste kõrvaldamiseks on käimas. 2019. aasta seadusliku rände toimivuskontroll¹⁵ näitas, et ELi õigustik selles valdkonnas oli killustatud ega olnud piisav, et suurendada ELi üldist ligitõmbavust. Pärast seda võeti vastu läbivaadatud ELi sinise kaardi direktiiv,¹⁶ millega kehtestatakse kõrge kvalifikatsiooniga töötajate ligimeelitamiseks mõjusamad normid (selle rakendamise tähtaeg on 2023. aasta november). Oskuste ja talentide paketi¹⁷ kohaselt on käimas läbirääkimised komisjoni ettepanekute üle vaadata läbi ühtse loa direktiiv¹⁸ ja pikaajaliste elanike direktiiv,¹⁹ et lihtsustada seadusliku rände menetlusi. Järelmeetmena võttis komisjon kohustuse uurida võimalikke täiendavaid seadusliku rände võimalusi ELi kolmes olulises valdkonnas: pikaajaline hooldus, noorte liikuvus ja innovaatilised ettevõtjad.

Oskuste ja talentide paketi põhjal sai selgeks, et kolmandate riikide kodanike värbamise praktiliste takistuste ulatust arvestades **jääb olemasolevatest seadusandlikest meetmetest väheks**. Rahvusvaheline töövahendus on endiselt liiga keeruline ja kulukas nii kolmandate

¹¹ Vt näiteks Ameerika Ühendriikide O-1A viisa.

¹² Euroopa rändevõrgustik, *Synthesis report on Migratory Pathways for Start-Ups and Innovative Entrepreneurs in the European Union*, detsember 2019.

¹³ [Talentide ligitõmbavus 2023 – OECD](#)

¹⁴ Täpsema analüüsi kohta vt ELi talendireservi mõju hindamise aruanne (SWD(2023) 717 final).

¹⁵ SWD(2019) 1056 final.

¹⁶ 20. oktoobri 2021. aasta direktiiv (EL) 2021/1883, mis käsitleb kolmandate riikide kodanike kõrget kvalifikatsiooni nõudva töö eesmärgil riiki sisenemist ja seal elamise tingimusi ja millega tunnistatakse kehtetuks nõukogu direktiiv 2009/50/EÜ.

¹⁷ COM(2022) 657 final.

¹⁸ COM(2022) 655 final.

¹⁹ COM(2022) 650 final.

riikide kodanike kui ka tööandjate²⁰ ning eelkõige piiratud ressurssidega VKEdes jaoks. Kolmandate riikide kodanikel tuleb sageli kanda suuri kulusid, näiteks haldus- või tõlkekulusid. Lisaks finantskoormusele **peletavad rahvusvaheliste värbamismenetluste keerukus ja kestus nii kolmandate riikide kodanikke kui ka tööandjaid**²¹ – enam kui pooled (52 %) äriühingutest, kes värbavad inimesi väljapoolt ELi, peavad seda protsessi väga või keskmiselt keerukaks²². Veel üks pikaajaline takistus on probleemid juurdepääsuga selgele teabele seadusliku rände normide ja menetluste kohta²³.

Nagu rõhutas president von der Leyen 2022. aasta kõnes olukorrast Euroopa Liidus, on **kolmandate riikide kodanike kvalifikatsiooni tunnustamisega** seotud probleemid sageli veel üheks praktiliseks takistuseks, mis paneb töötajad ELi tulemisest loobuma. Liikmesriikidel on konkreetsed kohustused seoses kutsealadega, mis on kõigis liikmesriikides reguleeritud. ELi tasandil on kutsekvalifikatsiooni tunnustamist käsitlevate ELi õigusnormidega (direktiiv 2005/36/EÜ) koolituse miinimumnõuded määratud kindlaks seitsmele kutsealale (nt õed ja arstid). Muude kutsealade reguleerimine kuulub liikmesriikide pädevusse²⁴. Sajad kutsealad on reguleeritud ainult mõnes liikmesriigis, näiteks ehitusinseneri või kütteseadmete mehaaniku kutse. Ametlikku tunnustamise otsust võib olla vaja kutsealale juurdepääsuks, aga ka seaduslikuks rändeks või edasiõppimiseks.

Kvalifikatsiooni tunnustamine on oluline tagamaks, et teatavatel kutsealadel töötavatel võõrtöötajatel on piisav haridus, väljaõpe või kogemus. Kolmandate riikide kvalifikatsioonide tunnustamise menetlused on aga sageli liiga **kulukad, keerulised ja aeganõudvad**. Samuti kujutavad need endast liikmesriikide jaoks märkimisväärset halduskoormust, sest kolmandate riikide kvalifikatsioonisüsteemide kohta napib teavet, teadmised ja ressursid ei ole ELi tasandil piisavalt ühendatud ning dokumentide ehtsuse kontrollimine on keeruline.

Paljud kutsealad, kus töökäsi napib, ei ole reguleeritud. Sellistel puhkudel on tööandjatel õigus otsustada, kas kolmandate riikide kodanikel on sõltuvalt kvalifikatsioonist, kogemustest ja oskustest õige profiil, ning ametlikku tunnustamismenetlust ei ole vaja. Ent asjaolu, et tööandjad ei mõista ega **usalda kolmandates riikides omandatud oskuseid ja kvalifikatsiooni**, mis on vajalikud reguleerimata kutsealadele värbamiseks, kujutab endast veel üht olulist takistust talentide ja oskuste liikuvusele²⁵.

See ei mõjuta üksnes ELi atraktiivsust, vaid viib **ajupotentsiaali raiskamiseni** – kolmandate riikide kodanikud töötavad oma kvalifikatsioonist madalamal tasemel. Eurostati andmetel on 2022. aastal rohkem kui veerand kolmandate riikide kodanikest kõrge kvalifikatsiooniga, kuid 39,4 % on oma töö jaoks ülekvalifitseeritud,²⁶ kusjuures naised on suurema tõenäosusega ülekvalifitseeritud kui mehed. Teises liikmesriigis töötavate ELi kodanike

²⁰ Täpsema teabe kohta vt ELi talendireservi mõju hindamise aruanne (SWD(2023) 717 final). Selles hinnatakse, et kolmanda riigi kodaniku töölevõtmise keskmine kulu on 1 500–2 500 eurot (v.a kolimiskulud) ja see võib ulatuda 8 500–10 000 euroni, kui vaja on kasutada värbamisagentuuride teenuseid.

²¹ Keskmine kestus on 4–6 kuud.

²² Eurobaromeetri kiiruuring nr 529 „Euroopa oskusteaasta: oskuste nappus, värbamis- ja töösuhte säilitamise strateegiad väikestes ja keskmise suurusega ettevõtetes“.

²³ 2019. aasta seadusliku rände toimivuskontroll (SWD(2019) 1056 final).

²⁴ Liikmesriigid peavad siiski tagama, et kutsealale juurdepääsu regulatsioon oleks proportsionaalne ega diskrimineeriks kodakondsuse või muul alusel. Iga uue kutsealast reguleerimist käsitleva meetme vastuvõtmine või kehtiva muutmine eeldab ka proportsionaalsuse hindamist kooskõlas direktiiviga (EL) 2018/958.

²⁵ ELi talendireservi ettepanekule lisatud mõjuhindang (SWD(2023) 717 final).

²⁶ See tähendab, et nad töötavad madala või keskmise kvalifikatsiooniga kutsealadel, kuigi on kõrgelt koolitatud.

puhul on see näitaja 31,8 % ja oma koduriigis elavate töötajate puhul vaid 21,1 %²⁷. Seepärast saab kvalifikatsiooni tunnustamise ja oskuste valideerimise hõlbustamisega kasutada ära võimalused, mis meil on nende kolmandate riikide kodanike näol, kes juba on ELis.

ELi ligitõmbavuse ja eduka seadusliku rände poliitika jaoks üldiselt on oluline luua seaduslikult ELis elavatele kolmandate riikide kodanikele **keskkond, kus nad tunnevad end oodatuna**, ja pakkuda tulemuslikku integratsioonituge, sealhulgas töötajate perekonnaliikmetele. Siin on veel mitmeid lahendamata küsimusi. Kolmandate riikide kodanikke diskrimineeritakse tööl rohkem ja tõendite pinnalt on näha, et see mõjutab ebaproportsionaalselt just kõrgelt haritud inimesi²⁸. See on ka üks põhjus, miks kolmandate riikide kodanike tööhõive määr on ELi kodanike omast madalam²⁹. Selle probleemiga tegeletakse nii ELi rassismivastases tegevuskavas³⁰ kui ka integratsiooni ja kaasamise tegevuskavas aastateks 2021–2027³¹. Õiglane ja läbipaistev värbamine tagab, et kõigil kandidaatidel on võrdne ja erapooletu võimalus töökohtadele kandideerida, olenemata nende soost, rassilisest või etnilisest päritolust, vanusest, usutunnistusest või veendumustest³².

Ka koostöö **sotsiaalpartneritega** on hästi hallatud seadusliku rände jaoks oluline. Sotsiaaldialoog võib aidata jõuda ühise visioonini sellest, kuidas seaduslik ränne peaks sobituma laiematesse tööturustrateegiatesse. Liikmesriigid peaksid sotsiaalpartnerite seisukohti arvesse võtma, tagamaks, et kui nad peavad tööturutele vajalikuks, saaks need kiiresti tehtud ja halduskoormus, mis nendega tööandjate, eriti VKEde, ja kolmandate riikide kodanike jaoks kaasneks, oleks piiratud. Nende toimimise kohta tuleks teha kättesaadavaks selge ja kättesaadav teave. Kolmandate riikide kodanike integreerimisel on oma roll nii tööandjatel kui ka ametiühingutel ning Euroopa integratsioonipartnerlus struktureerib ELi tasandi koostööd selles valdkonnas³³.

Vaja on oskuste prognoosimisel põhinevat sihipärast lähenemisviisi

Edukas talentide liikuvus eeldab meetmeid kolmandate riikide kodanike värbamiseks sektorites, kus vajadus nende panuse järele on kõige suurem, ning mastaabisäästu, mis saavutatakse tänu paremale koostööle seadusliku rände valdkonnas ELi ja liikmesriikide vahel.

Komisjon leiab, et talentide liikuvuse meetmed ELi tasandil peaksid olema strateegilised ja suunatud kutsealadele, mis on **rohe- ja digipöördest** puudutatud, samuti **tervishoiule ja pikaajalisele hooldusele**, arvestades akuutseid vajadusi ELi tasandil ja tõenäolist tööturu arengut nendes valdkondades.

²⁷ Andmed seisuga juuli 2023 (Eurostat).

²⁸ Euroopa tööhõive ja sotsiaalarengu 2023. aasta aruanne.

²⁹ 2022. aastal töötas kolmandate riikide kodanikest 61,9 %, samas kui teiste ELi liikmesriikide kodanike puhul oli see näitaja 77,1 % ja 75,4 % (Eurostat).

³⁰ COM(2020) 565 final.

³¹ COM(2020) 758 final.

³² Direktiiv 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes; nõukogu direktiiv 2000/43/EÜ, millega rakendatakse võrdse kohtlemise põhimõtte sõltumata isikute rassilisest või etnilisest päritolust, ning nõukogu direktiiv 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel.

³³ https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/legal-migration-and-integration/cooperation-economic-and-social-partners/european-partnership-integration_en

Tööturu vajadused võivad siiski kiiresti muutuda ja ka liikmesriigiti erineda. EL peaks suutma tagada, et tema töörande algatustes võetakse arvesse majanduse ja tööandjate kõige viimaseid vajadusi. Kättesaadav ja ajakohastatud **oskuste prognoos on väga oluline**, et töötada välja paindlikud strateegiad tööjõupuudusega tegelemiseks, aidata tööjõunõudlus ja -pakkumine omavahel vastavusse viia ning suunata oskuste arendamist.

Tuginedes käimasolevatele algatustele, mille eesmärk on töötada välja paremad meetodid oskuste prognoosimiseks,³⁴ püüab komisjon luua **oskuste prognoosimise ja kasutamise süsteemsema lähenemisviisi**. 2023. aasta jaanuaris käivitatud tööjõurände platvorm on oluline foorum, kus saab arutada selle üle, kuidas töötada välja sihipärane tööjõurände poliitika, mis võtaks oskuste prognoosimise abil arvesse strateegilist nappust. Foorum toob kokku liikmesriikide tööhõive- ja rändeasutuste esindajad ja sotsiaalpartnerid ning on võimaldanud Euroopa oskusteaasta raames vahetada nendes küsimustes teavet³⁵.

Meede: komisjon jätkab tööd, et edendada strateegilisemat lähenemisviisi oskuste prognoosimisele, tugineb selles kõige värskematele tööturuandmetele ning teeb koostööd liikmesriikide ja riiklike tööturuasutustega.

3. VÄRBAMINE VÄLJASTPOOLT ELi LIHTSAMAKS – ELi TALENDIRESERV

Käesolevas teatises esitatakse meetmed, mille abil kõrvaldada peamised eelmises osas nimetatud takistused ning millega hõlbustada rahvusvahelist värbamist, toetada kvalifikatsiooni tunnustamist ja oskuste valideerimist ning tugevdada nendes valdkondades koostööd kolmandate riikidega. Selle lähenemisviisi aluseks on komisjoni ettepanek luua **ELi talendireserv**. Sellega täidab komisjon kohustuse, mille ta võttis oskuste ja talentide paketi ning rände- ja varjupaigaleppe raames.

ELi talendireservi eesmärk on suurendada ELi üldist atraktiivsust ning luua **esimene kogu ELi hõlmav platvorm**, mis on avatud kõigile kolmandate riikide kodanikele üle ilma, kes soovivad ELis seaduslikult töötada, ja tööandjatele, kes ei suuda leida vajalikke talente ELi tööturult. See annab ELi tööandjatele juurdepääsu suuremale talentide reservile ning kiirendab ja lihtsustab värbamist. Sealt leiavad nii tööotsijad kui ka tööandjad teavet selle kohta, kuidas on osalevates ELi liikmesriikides korraldatud värbamis- ja sisserändemenetlused ning kvalifikatsiooni tunnustamine. Integratsiooni hõlbustamiseks esitatakse seal ka teave elamis- ja töötingimuste kohta osalevates liikmesriikides ning kolmandate riikide kodanike õiguste ja kohustuste kohta. Teabe andmist toetab ELi delegatsioonide üleilmne võrgustik, kes toimib vahendajana kolmandate riikide tööotsijate jaoks, kes otsivad teavet seaduslike rändevõimaluste ja ELi talendireservi platvormi kohta.

ELi talendireserv on suunatud **konkreetsetele kutsealadele kõigil oskuste tasemetel, võttes aluseks liidus kõige levinumad tööjõupuudusega kutsealad** ning kutsealad, mis aitavad

³⁴ Näiteks on 2020. aasta Euroopa oskuste tegevuskavas esitatud meede ajakohasemaks, üksikasjalikumaks ja täpsemaks oskuste prognoosimiseks. Euroopa Kutseõppe Arenduskeskus, Eurostat, ELA ja EUROFOUND osalevad mitmesugustes algatustes, mille abil oskuste prognoosimist täiustada, kasutades selleks muu hulgas ka suurandmeid. Oskuste prognoosimine valdkondlikul tasandil toimub oskustealase valdkondliku koostöö kava raames, mis on suunatud prioriteetsetele sektoritele. 2023. aasta juunis võeti Europassis kasutusele oskuste prognoosimise vahend, kust leiab teavet tööjõupuudusega kutsealade kohta riikide kaupa. Liikmesriikides tegelevad riiklikud tööturuasutused üha aktiivsemalt tulevaste oskustega seotud vajaduste kindlakstegemisega ning paljud neist töötavad välja ka terviklikke strateegiaid, et tegeleda tulevikus vajaminevate oskustega.

³⁵ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_23_103

otse kaasa rohe- ja digipöördele, kusjuures seda kutsealade loetelu ajakohastatakse vastavalt vajadusele, et reageerida tööturu muutuvatele oludele. Komisjon on teinud kindlaks 42 kutseala, kus valitseb praegu üle ELi tööjõupuudus,³⁶ ja mis on loetletud kavandatud talendireservi määruse lisas. Selleks et reageerida kiiresti tööturu muutuvatele vajadustele, saab komisjon loetelu delegeeritud õigusaktiga muuta. Lisaks saavad liikmesriigid teatada selliste tööjõupuudusega kutsealade lisamisest või kustutamisest, kus on pakkuda vabu ametikohti.

ELi talendireservis osalemine on liikmesriikidele **vabatahtlik** ja nad toetavad talendireservi süsteemi haldamist oma asjaomaste asutuste kaudu. Osalevate liikmesriikide ametiasutused oleksid vahendi rakendamisse tihedalt kaasatud ning ainult nendes liikmesriikides asuvad tööandjad saaksid oma vabad töökohad portaalis registreerida ja sealt kandidaate otsida. Ettepanekus võetakse igati arvesse seda, et üksnes liikmesriigid ise määravad kindlaks, kui palju kolmandate riikide kodanikke nad oma riiki lubavad. Ettepanek pigem täiendab kui asendab olemasolevaid vahendeid, mida riigid andekate inimeste ligimeelitamiseks kasutavad.

ELi talendireserv on uus IT-platvorm, mis keskendub kolmandate riikide kodanikele, kes ei ole veel ELis, ning selle kontseptsioonis võetakse eeskju komisjoni pikaajalisest edukast kogemusest **EURESe** platvormiga³⁷. ELi talendireservi on tööandjate ekspluateerivate võtete ärahoidmiseks sisse ehitatud kaitsemeetmed: platvormil tuletatakse meelde, et ELi talendireservi kaudu värvatud kolmandate riikide kodanikel on pärast tööleasumist samad õigused ja kohustused kui asjaomase riigi enda töötajatel. Samuti toetab see koostalitlusvõimet riiklike värbamisplatvormidega.

Talendireserv aitab rakendada rände- ja varjupaigaleppe välismõõdet seeläbi, et aitab kaasa nii talendipartnerlustele kui ka täiendavate ELi tulemise võimaluste väljatöötamisele. ELi talendireservis saavad registreeruda ka kolmandates riikides asuvad ümberasustatud isikud, kes vajavad rahvusvahelist kaitset. Nii toetatakse püüdlusi luua täiendavaid võimalusi nende jaoks, kes vastavad kaitse saamise tingimustele.

Hõlbustades juurdepääsu olemasolevatele seaduslikele võimalustele, vähendab ELi talendireserv ka ebaseadusliku rände motivatsiooni. Seda toetab asjaolu, et isikul, kelle suhtes kehtib sissesõidukeeld, eelkõige pärast tagasisaatmisdirektiivi³⁸ kohast tagasisaatmisotsust, ei ole õigust ELi talendireservis registreeruda.

Meede: määrus ELi talendireservi loomise kohta

- Komisjon teeb ettepaneku võtta vastu **määrus ELi talendireservi loomise kohta**,³⁹ et hõlbustada kolmandatest riikidest pärit tööotsijate strateegilist rahvusvahelist värbamist ELi jaoks olulistel tööjõupuudusega kutsealadel.

³⁶ Loetelu põhineb kolmel peamisel allikal: i) Euroopa Tööjõuamet (ELA) kasutab avalike tööturuasutuste andmeid tööjõupuudusega kutsealade lõikes; ii) nullnetoheite ja digiülemineku seisukohast olulised tööjõupuudusega kutsealad, mis on kindlaks tehtud sektori otsese panuse põhjal ELi kliima- ja digiülemineku eesmärkide rakendamisse; iii) kutsealad, kus tööjõupuudus ei ole varasematel aastatel olnud laialt levinud, kuid tulevikus tõenäoliselt suureneb.

³⁷ **EURESe** eesmärk on hõlbustada töötajate vaba liikumist ELis. EURES on avalike tööturuasutuste Euroopa koostöövõrgustik, millel on otsingufunktsiooniga portaali, et hõlbustada tööotsijate ja tööandjate kokkuvõimist.

³⁸ Direktiiv 2008/115/EÜ ühiste nõuete ja korra kohta liikmesriikides ebaseaduslikult viibivate kolmandate riikide kodanike tagasisaatmisel.

³⁹ COM(2023) 716 final.

- Komisjon teeb liikmesriikidega koostööd tagamaks, et ELi talendireserv vastaks algusest peale riikide tööturu vajadustele ja täiendaks olemasolevaid riiklikke algatusi, sealhulgas koostalitluse kaudu olemasolevate riiklike värbamisplatvormidega.

4. LIHTSAM JA KIIREM KUTSEKVALIFIKATSIOONI TUNNUSTAMINE NING KOLMANDATES RIIKIDES OMANDATUD OSKUSTE VALIDEERIMINE

Komisjon teeb ettepaneku mitme meetme kohta, millega edendada **liikmesriikide ühiseid lähenemisviise ja koostööd kvalifikatsiooni tunnustamisel ja oskuste valideerimisel** ning millega muudetakse teabe leidmine asjakohaste normide ja menetluste kohta lihtsamaks ning aidatakse liikmesriikidel ja tööandjatel saada usaldusväärset teavet ELi-väliste kvalifikatsioonide ja oskuste raamistike kohta. Lihtsamad ja paremad menetlused selles valdkonnas aitavad tööandjatel aru saada, mida väljapool ELi omandatud kvalifikatsioon tegelikult hõlmab, ning tagavad, et kolmandate riikide kodanikud saavad teha tööd, mille jaoks nad värvati, ja et neil on ELi kolleegidega võrreldav kvalifikatsioon.

Tegelik olukord tööturul nõuab ka seda, et rohkem kasutataks oskusi tähtsustavat lähenemisviisi. Juba praegu väärtustavad paljud ettevõtted mitte ainult kvalifikatsiooni, vaid ka muid tõendatavaid oskusi ja kogemusi, mis on vajalikud vabale töökohale õige kandidaadi leidmiseks. See strateegia on olnud siiani edukas.

Töötada välja ELi ühine lähenemisviis kolmandate riikide kodanike kvalifikatsiooni tunnustamisele

Komisjon võtab täna vastu soovitusel kõigi ELis seaduslikult elavate kolmandate riikide kodanike kvalifikatsiooni tunnustamise kohta⁴⁰. Soovitusel esitatakse suunised menetluste parandamiseks ning liikmesriikide abistamiseks väljapool ELi omandatud kvalifikatsiooni ja oskuste kiiremaks ja tõhusamaks tunnustamiseks. Soovitusel toetatakse suuremat paindlikkust ja kolmandate riikide kodanike halduskoormuse vähendamist, et nad pääseksid ELis kiiremini ja tulemuslikumalt juurde töö- või kõrgharidusvõimalustele. Ettepanekus käsitletakse kvalifikatsiooni ja oskuste tunnustamist seadusliku rände menetluse osana reguleeritud kutsealadele juurdepääsuks ja õpingute jätkamiseks. Selles rõhutatakse, et ametlikku tunnustamismenetlust tuleks nõuda vaid juhul, kui kvalifikatsiooni omajale antakse õigused soovitusel nimetatud kolmes olukorras. Kvalifikatsiooni tunnustamist ei tohiks nõuda reguleerimata kutsealadel töölevõtmisel. Sellistel juhtudel tuleks tugineda kolmandate riikide kodanike kvalifikatsiooni mõistmiseks ja võrdlemiseks läbipaistvusvahenditele ja teabele.

Reguleeritud kutsealadele juurdepääsu käsitlemisel lähtub soovitus direktiivist 2005/36/EÜ, milles on sätestatud kutsekvalifikatsioonide tunnustamise süsteem ELis⁴¹. Soovitusel tuginetakse ka komisjoni 2022. aasta aprilli soovitusel⁴² (Venemaa sisetungi tõttu Ukrainast põgenevate inimeste kvalifikatsiooni tunnustamise kohta) rakendamisel saadud kogemustele.

⁴⁰ Soovitusel kohaldatakse kolmandate riikide kodanike suhtes, kes taotlevad liikmesriigis viisat või töö- ja elamisluba või kes juba elavad seaduslikult liidus.

⁴¹ Direktiiviga 2005/36/EÜ pakutud raamistikuga kehtestatakse tunnustamise ühised põhimõtted, menetlused ja kriteeriumid, millega edendatakse tunnustamisprotsessi läbipaistvust, õiglust ja järjepidevust. Nagu on eespool märgitud, sätestatakse selles ka koolituse miinimumnõuded teatavatele kutsealadele.

⁴² Komisjoni soovitus (EL) 2022/554 Venemaa sisetungi tõttu Ukrainast põgenevate inimeste kvalifikatsiooni tunnustamise kohta.

Nimetatud soovitusel põhjal võetud meetmete hindamise⁴³ tulemusena tehti kindlaks mitmed paljulubavad tavad, mida kasutati uue soovitusel koostamisel. Muu hulgas tõsteti esile kasu, mida saadakse liikmesriikide ametiasutuste ja partnerriikide vahelisest teabevahetusest, mis lihtsustab kvalifikatsiooni tunnustamist.

Soovitus on ELi talendireservi väärtuslik täiendus ja peaks aitama liikmesriikidel **parandada tunnustamismenetlusi, mis on osa nende püüdlustest meelitada ligi kvalifitseeritud välistöötajaid**. Soovitusel julgustatakse liikmesriike kasutama oskuste prognoose, et teha kindlaks esmatähtsad reguleeritud kutsealad, mille puhul tuleks kolmandate riikide kodanike ja liikuvate ELi kodanike tunnustamismenetlusi veelgi kiirendada. Kui ELi talendireserv on toimima hakanud, võiksid liikmesriigid esmatähtsate reguleeritud kutsealade kindlaksmääramisel võtta arvesse talendireservi jaoks koostatud kogu ELi hõlmavat loetelu tööjõupuudusega kutsealadest.

Värbamismenetlusi saab soovitusel suuniste abil paljudes sektorites parandada, kuid soovitusel kohaldamine erineb sõltuvalt sellest, kuidas konkreetsel kutsealal töötamine on reguleeritud. Näiteks digivaldkonna kutsealad on üldiselt reguleerimata ja seepärast toetatakse soovitusel sellistele töökohtadele värbamisel oskusi tähtsustavat lähenemisviisi. Nende kutsealade puhul saab kasutada ka läbivaadatud sinise kaardi direktiivi, millega on kehtestatud samaväärsus osas, mis puudutab oskusi, mida kinnitab erialase töö kogemus ja mis on võrreldav kõrghariduskvalifikatsiooniga mõnel digitaalvaldkonna töökohal⁴⁴. Nende kutsealade puhul ei tohiks liikmesriigid kehtestada vastuvõtmise eeltingimusena ametlikku tunnustamismenetlust.

Meede: komisjoni soovitus kolmandate riikide kodanike kvalifikatsiooni tunnustamise kohta⁴⁵

Selle soovitusel kaasneksid lihtsamad ja kiiremad menetlused ning samal ajal tagatakse, et esitatud teavet on võimalik kontrollida ja protsesse usaldada. Kutsestandardite järgimine ei tohiks kaasa tuua nõudeid, mis peletavad kandideerijad eemale või aeglustavad värbamismenetlusi.

Komisjon toetab soovitusel rakendamist järgmise tegevuse kaudu:

- korraldab spetsiaalseid kohtumisi liikmesriikidega, eelkõige kutsekvalifikatsiooni tunnustamise koordinaatorite rühmas, samuti teiste sidusrühmadega;
- kutsub liikmesriike üles esitama aruandeid riiklike algatuste, reformide ja statistika kohta, mis puudutab kolmandate riikide kvalifikatsioonidega seotud tunnustamisotsuseid;
- annab interneti vahendusel juurdepääsu teabele, millega aidata kolmandate riikide kodanikel mõista liidu oskuste ja kvalifikatsiooni tunnustamise nõudeid;
- maksimeerib soovitusel ja teatistes esitatud muude meetmete vahelist koostoimet.

Parem tunnustamismenetlusi käsitlev teave ja kvalifikatsioonide võrreldavus

Teabe leidmine kolmandates riikides omandatud kvalifikatsiooni ja oskuste ning liikmesriikides kohaldatavate tunnustamis- ja valideerimismenetluste kohta on oluline

⁴³ https://single-market-economy.ec.europa.eu/publications/assessment-commission-recommendation-eu-2022554-5-april-2022-recognition-qualifications-people_en

⁴⁴ Vt direktiivi (EL) 2021/1883 artikli 2 punkti 9 alapunkt a ja I lisa.

⁴⁵ C(2023) 7700 final.

nii tööandjate kui ka kolmandate riikide kandidaatide jaoks⁴⁶. Tunnustamis- ja valideerimismenetlusi toimetavad sageli liikmesriikide erinevad haldusasutused nii riiklikul kui ka omavalitsuste tasandil. Praegu võib kolmandate riikide kodanikel ja liikuvatel ELi töötajatel olla keeruline kindlaks teha, kas kutseala, millel nad soovivad töötada, on konkreetsetes liikmesriigis reguleeritud või mitte. Takistuseks võib olla ka see, et tunnustamist puudutavat mitmekeelset teavet ei ole. Jõupingutused, mis on tehtud selle küsimuse lahendamiseks seoses Ukrainast ümberasunud inimestega, on olnud töötajatele toeks⁴⁷.

Praegu küll ELi tasandil kesket teabepunkti kolmandate riikide kvalifikatsioonide tunnustamise kohta ei ole, kuid **ENIC-NARIC võrgustikud**⁴⁸ on välja töötanud mitu vahendit, mis hõlbustavad juurdepääsu tunnustamismenetlusi ja kõrgharidussüsteeme käsitlevale teabele ja neid saab edasi arendada. NARICid võivad teha akadeemilise tunnustamise otsuseid ja anda võrreldavuse kinnitusi. Nende tegevus on keskendunud kõrghariduskvalifikatsioonile. Mõni NARIC toimib kvalifikatsiooni hindamise või tunnustamise ühtse kontaktpunktina, kes võib hõlbustada kolmandate riikide kodanike juurdepääsu menetlustele. Kümnes liikmesriigis⁴⁹ on NARICid aidanud luua andmebaase, mis sisaldavad avalikku teavet riiklike tunnustamisotsuste kohta. Mõnel juhul on selleks kasutatud ka ELi vahendeid.

Komisjon julgustab ja toetab liikmesriike kolmandate riikide kvalifikatsioonide võrreldavuse andmebaaside väljatöötamisel ja nende andmebaaside koostalitlusvõime tagamisel ning teeb selleks 2024. aastal kättesaadavaks programmi „Erasmus+“ rahalised vahendid. Asjaomaste kvalifikatsioonide puhul, mis oleksid peamiselt akadeemilised, peaks andmebaasides olema võimalik koostada võrreldavuse kinnitus tasuta ja võimaluse korral selgitada kvalifikatsiooni tunnustamise menetlust. Selleks et sarnaseid kasutatud mõisteid ja määratlusi oleks võimalik otse võrrelda, julgustab komisjon liikmesriike tagama, et need andmebaasid põhineksid Euroopa õppemudeli⁵⁰ standarditel. Komisjon teeb koostööd NARIC võrgustikuga, et tagada koordineeritud lähenemisviis selles osas, milliseid kolmandaid riike ja kvalifikatsioone hõlmatakse, prioriseerides talendipartnerlusriike. Andmebaasid võivad ka viidata sellele, milline lisakoolitus (nt mikrokvalifikatsioonitunnistused) võib olla vajalik, et tasandada erinevus kolmanda riigi kvalifikatsiooni ja liikmesriikide võrreldavate kvalifikatsioonide vahel. Kui andmebaasid on mitmekeelsed, on juurdepääs teabele veelgi hõlpsam.

⁴⁶ Oma 2017. aasta uuringus „Making Integration Work: Assessment and Recognition of Foreign Qualifications“ („Toimiv integratsioon: väliskvalifikatsiooni hindamine ja tunnustamine“) rõhutas OECD tunnustamismenetlust puudutava teabe hõlbustamist peamise vahendina mille abil tunnustamissüsteeme parandada. 2013. aasta põhjalikus aruandes rändajate kvalifikatsiooni ja pädevuste tunnustamise kohta Euroopas juhtis Rahvusvaheline Migratsiooniorganisatsioon tähelepanu puudustele rändajate juurdepääsul teabele mitmes ELi liikmesriigis. Komisjoni 2019. aasta seadusliku rände toimivuskontrollis soovitati samuti parandada kolmandate riikide kodanike juurdepääsu tunnustamismenetlusi ja nende tulemusi käsitlevale teabele (SWD(2019 1056 final).

⁴⁷ Komisjoni 5. aprilli soovitus (EL) 2022/554.

⁴⁸ ENIC võrgustik (infokeskuste Euroopa võrgustik) ja NARIC võrgustik (riiklikud akadeemilise tunnustamise infokeskused) teevad tihedat koostööd. ENICid on tunnistuste tunnustamise Lissaboni konventsiooni osalisriikide tunnustamisasutused; sekretariaaditeenuseid osutavad Euroopa Nõukogu ja UNESCO; NARICid on programmi „Erasmus+“ riikide tunnustamisasutused. Kõik NARICid on ka ENICid (v.a Kreeka tunnustamisasutus). Neil kahel võrgustikul on ühine tööprogramm, harta ja juhatus.

⁴⁹ Bulgaaria, Iirimaa, Itaalia, Küpros, Leedu, Madalmaad, Poola, Rootsi, Saksamaa ja Taani.

⁵⁰ Euroopa õppemudel on mitmekeelne õppimise andmemudel, mida saab kasutada kõigi õppimisega seotud andmete, sealhulgas formaalse, mitteformaalse ja informaalse õppe kirjeldamiseks. Mudel toetab oskusi, kvalifikatsioone, akrediteerimist ja õppimisvõimalusi puudutavate andmete vahetamist, samuti koostalitlusvõimet ja kvalifikatsioonitunnistuste vahetamist.

Teises etapis uurib komisjon ka võimalust töötada välja **ELi tasandi vahend, mis ühendab tunnustamise riiklikke andmebaase**, mis suudaksid koostada kõiki liikmesriike hõlmavaid kolmandate riikide kvalifikatsioonide võrreldavuse kinnitusi, mis põhinevad ühtlustatud vormil ja on kättesaadavad digitaalsel kujul. See võiks hõlmata nii ELi kui ka kolmandate riikide kvalifikatsioone, et hõlbustada ELi-sisest liikuvust ja seaduslikku rännet. Vahendi aluseks oleksid olemasolevad riiklikud andmebaasid ja see oleks koostalitlusvõimeline nende partnerriikide⁵¹ riiklike kvalifikatsiooniandmebaaside võrgustikuga, kellega Euroopa Koolitusfond (ETF) teeb koostööd. See vahend võimaldaks tööandjatel teha kindlaks ka kolmandate riikide kvalifikatsioonid, mis on võrreldavad nende otsitava riikliku kvalifikatsiooniga, mis võib hõlbustada sihipäraseid värbamismenetlusi. Samuti annaks see kandidaatidele teavet selle kohta, kuidas nende kvalifikatsioone tunnustamismenetluses arvesse võetakse.

ENIC-NARIC võrgustikud keskenduvad praegu kõrgharidusele. Arvestades, et ELi tööturul vajatakse tehnilisi oskusi ja asjaolu, et ELi tasandil praegu **kutsehariduskvalifikatsiooni tunnustamiseks** koostööstruktuurid puuduvad, võib võrgustike tegevuse laiendamisest kutseharidusele olla märkimisväärset kasu. Liikmesriigid võiksid uurida, kas komisjoni toel võiks NARIC keskuste roll hõlmata ka kutseharidust. See võiks sillutada teed võrreldavuse kinnitustele, mis puudutavad ELi ja kolmandate riikide kutsehariduskvalifikatsioone ning akadeemilisi kvalifikatsioone.

Teine asjakohane vahend, millele toetuda, on komisjoni **reguleeritud kutsealade andmebaas**⁵². Sealt leiab iga liikmesriigi kohta teavet selle kohta, kas konkreetne kutseala on mõnes liikmesriigis reguleeritud ja milline asutus vastutab tunnustamise eest. Kuigi andmebaas on praegu mõeldud kasutamiseks liikuvatele ELi kodanikele, on selles sisalduv teave selle kohta, millised konkreetset kutsealad on liikmesriigiti reguleeritud, oluline ka kolmandate riikide kodanike jaoks. Komisjon teeb liikmesriikidega koostööd tagamaks, et andmebaas sisaldaks lisaks ELi kodanike kvalifikatsioonile täpset teavet ka kolmandate riikide kodanike kvalifikatsiooni tunnustamise eest vastutavate asutuste kohta.

ELi talendireservi platvorm edendab tunnustamis- ja valideerimismenetlustega seotud teabe nähtavust osalevates liikmesriikides, tagamaks, et kandideerijatel oleks kandideerimisel oma kvalifikatsiooni tunnustamise ja oskuste valideerimise väljaadetest võimalikul hea ülevaade.

Meede: tunnustamisprotsessi läbipaistvuse ja sellele juurdepääsu parandamine

Komisjon:

- julgustab ja toetab liikmesriike, et nad arendaksid välja semantiliselt koostalitlusvõimelised tunnustamisprotsesside ja -otsuste andmebaasid, mis suudaksid koostada võrreldavaid kinnitusi;
- uurib, kas Ukrainale keskendunud ressursikeskuse eeskujul oleks võimalik luua täiendavaid internetipõhiseid ressursikeskusi, mis sisaldavad teavet oskuste ja kvalifikatsioonide kohta (vt allpool);
- hindab, kas on võimalik töötada välja liidu tasandi vahend, mille abil saaks ühtlustatud vormi põhjal koostada mitut liikmesriiki hõlmavaid võrreldavuse kinnitusi kolmandate riikide teatavate kvalifikatsioonide kohta;

⁵¹ Praegu kontseptsiooni tõendamise etapis.

⁵² <https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/home>

- jätkab ENIC-NARIC võrgustike toetamist ja julgustab liikmesriike kaaluma NARIC-i pädevuste laiendamist kutsehariduskvalifikatsioonidele;
- lisab reguleeritud kutsealade andmebaasi teabe liikmesriikide pädevate asutuste kohta, kes vastutavad kolmanda riigi kodanikule reguleeritud kutsealale juurdepääsu andva kvalifikatsiooni tunnustamise eest.

Suurem usaldus kolmandates riikides omandatud kvalifikatsiooni ja oskuste vastu

Ebakindlus kolmandates riikides omandatud oskuste, töökogemuse ja kvalifikatsiooni ning kolmandate riikide koolitus- ja haridussüsteemi toimimise suhtes on üks peamisi takistusi, millega puutuvad kokku nii liikmesriikide tunnustamisasutused kui ka tööandjad, kes hindavad kolmandate riikide kodanike kvalifikatsiooni ja oskusi⁵³. Selle teadmiste lünga täitmine peab seega olema üks komisjoni peamisi eesmärke kvalifikatsiooni tunnustamisel ja oskuste valideerimisel.

Pärast seda kui Venemaa alustas agressioonisõda Ukraina vastu, kasutas EL mitmeid vahendeid, et toetada Ukrainast ümberasunud inimeste oskuste ja kvalifikatsiooni hindamist. Komisjon võrdles Euroopa kvalifikatsiooniraamistikku Ukraina riikliku raamistikuga⁵⁴ ja esitas suunised⁵⁵ Ukraina akadeemiliste kvalifikatsioonide kiireks tunnustamiseks. Samuti tõlgiti mitmesugused olulised vahendid ukraina keelde. ETF lõi Ukrainas omandatud kvalifikatsiooni, oskusi ja õpinguid käsitleva materjali ressursikeskuse⁵⁶ – 2022. aasta märtsist 2023. aasta jaanuarini kasutati seda umbes 21 000 korda. Need vahendid aitasid ELi spetsialistidel ja tööandjatel paremini mõista Ukrainast ümberasunud inimeste oskuste profiili ja kvalifikatsiooni.

Sellele väärtuslikule kogemusele tuginedes saab vastu võtta **strateegilisema lähenemisviisi, et töötada välja suunised, mis toetaksid kvalifikatsiooni hindamist** ja väljapool ELi omandatud **kvalifikatsiooni tunnustamist**. ETFil on palju kogemusi, kus ta on aidanud kolmandatel riikidel töötada välja Euroopa kvalifikatsiooniraamistikega võrreldavaid riiklike kvalifikatsiooniraamistikke, eelkõige ELi naabrus- ja laienemisperioonis. Lisaks abistab ETF praegu koos Aafrika Liiduga rakendatava projekti raames süsteemselt 11 Aafrika riiki kvalifikatsiooniraamistike väljatöötamisel⁵⁷. ENIC-NARIC võrgustikud moodustavad ka liikmesriikide tunnustamisasutuste väärtusliku koostööraamistiku sageli esinevate kolmandate riikide kvalifikatsioonide analüüsimiseks.

Meede: kasutada ELi vahendeid, et paremini aru saada, mida on väärt kvalifikatsioon ja oskused, mis on omandatud kolmandates riikides ja vajalikud ELi tööjõunappusega toimetulekuks.

Sõltuvalt kindlakstehtud vajadustest teeb komisjon järgmist:

- teeb koostööd Euroopa Koolitusfondi (ETF), ENIC-NARIC võrgustike, kõrghariduse kvaliteedi tagamise Euroopa registri, liikmesriikide ja kolmandate riikidega, et töötada välja suunised kolmandate riikide kvalifikatsiooniraamistike ja konkreetsete kvalifikatsioonide väärtuse kohta, võrrelda Euroopa kvalifikatsiooniraamistikku riiklike

⁵³ 2019. aasta seadusliku rände toimivuskontroll (SWD(2019) 1056 final).

⁵⁴ Euroopa kvalifikatsiooniraamistiku ja Ukraina riikliku kvalifikatsiooniraamistiku võrdlusaruanne, Euroopa Komisjon, jaanuar 2023.

⁵⁵ Euroopa Komisjoni suunised Ukraina akadeemilise kvalifikatsiooni kiireks tunnustamiseks, mai 2022.

⁵⁶ <https://www.etf.europa.eu/en/education-and-work-information-ukrainians-and-eu-countries>

⁵⁷ <https://acqf.africa/>

- (piirkondlike) kvalifikatsiooniraamistikega ning viia läbi kolmandate riikide akrediteerimise ja kvaliteedi tagamise praktika sihipäraseid hindamisi;
- tõlgib valitud kolmandate riikide keeltesse vahendid, mis hõlbustavad kolmandate riikide kodanike oskuste hindamist.

Pikaajaline visioon selle kohta, kuidas parandada kvalifikatsiooni tunnustamist ja oskuste valideerimist

Selleks et maksimaalselt ära kasutada ELi võimalused välistalentide ligimeelitamiseks, tuleb ühtlasi rohkem pingutada ka **kvalifikatsiooni ja oskuste tunnustamisel** ELi siseselt. Arvestades tehniliste ja ühiskondlike muutuste praegust tempot, peab EL kaaluma, millises suunas peaks tema üldine lähenemisviis kvalifikatsiooni tunnustamisele ja oskuste valideerimisele arenema, et maksimeerida ühtse turu potentsiaali. EL peab rohkem edendama tööjõu liikuvust ja vähendama tõkkeid ühtsel turul, mis läbi suurendatakse õppurite liikuvust. Kvalifikatsiooni tunnustamise ja oskuste valideerimise süsteemid ja praktika peavad suutma reageerida oskuste nõudluse muutumisele.

See annab võimaluse rakendada sama lähenemisviisi, et tugevdada koostööd kolmandate riikidega ja muuta EL atraktiivsemaks kohaks, kus töötada. Väljastpoolt ELi värbamiseks võiks kasutada ka oskuste sihipärasest prognoosimist, et kavandada ja parandada tunnustamisasutuste suutlikkust; koostalitlusvõimelise ja usaldusväärse teabe vahetamist kvalifikatsiooni ja oskuste kohta ning selle tagamist, et nii töandjatele kui ka töötajatele kättesaadava teabega on võimalik tutvuda ja see on eesmärgipärane.

Paberil vormistatud diplomite aeg on läbi saamas. EL on hakanud **liikuma digikvalifikatsiooni ja -tunnistuste süsteemiülese kasutamise suunas**⁵⁸. Tulevikus peaks iga õppija saama oma kvalifikatsiooni, tunnistused ja õigused turvalises digitaalses vormingus, mis sisaldab mitmekeelset teavet ja mida saab kohe kontrollida. See hõlbustab kvalifitseeritud töötajatele sobilike töökohtade leidmist ning värbamis- ja tunnustamisprotsesse.

Meede: komisjon uurib võimalusi **reformida ELi kvalifikatsiooni tunnustamise ja oskuste valideerimise süsteeme laiemalt**, tagamaks, et kehtiv õigusraamistik ja olemasolevad vahendid ja süsteemid, mis on näiteks reguleeritud direktiiviga 2005/36/EÜ, oleksid tulevikukindlad, võimalusterohked ja aitaksid kaasa ühtse turu heale toimimisele. Siia alla kuulub ka arutelu selle üle, kuidas veelgi parandada kolmandates riikides omandatud kvalifikatsiooni tunnustamist ja mil määral võiks vaja olla ühtlustamist, tuginedes komisjoni praeguse soovitusel rakendamisel saadud kogemustele.

5. PARTNERLUS TALENTIDE LIIKUVUSE JA OSKUSTE OMANDAMISE VALDKONNAS

Töörändekoostöö võib tuua olulist kasu nii päritoluriikidele kui ka vastuvõtivatele riikidele. Talentide liikuvus võib soodustada oskuste ringlust ja teadmussiiret ELi ja partnerriikide vahel. Hinnangute kohaselt ulatuvad rahasaadetiste vood EList madala ja keskmise sissetulekuga riikidesse 65 miljardi euronini ning see raha võib olla oluliseks toeks

⁵⁸ 2021. aasta oktoobris käivitas komisjon Euroopa digitaalsed kvalifikatsioonitunnistused. Tegemist on standardite ja tarkvaraga, mille abil luua, elektrooniliselt allkirjastada, välja anda, salvestada, jagada, vaadata ja kontrollida andmerikkaid kvalifikatsioonitunnistusi.

arengumaade kõige haavatavamatele elanikele⁵⁹. Komisjon on võtnud kindla sihi vähendada tehingukulusid ja hõlbustada rahasaadetisi. ÜRO kestliku arengu eesmärkides tunnistatakse, et ränne aitab luua kaasavat majanduskasvu ja arengut, ning kutsutakse üles võtma meetmeid, et „toetada inimeste ohutut, korrapärast ja vastutustundlikku rännet ja liikuvust“⁶⁰.

Koostöö seaduslike võimaluste valdkonnas on rände- ja varjupaigaleppe prioriteet. Alates leppe vastuvõtmisest on komisjoni jõupingutuste fookuses talendipartnerluste käivitamine selles valdkonnas. Talendipartnerlused pakuvad ELile ja peamistele kolmandatele riikidele koostööraamistikku, mille kaudu edendada vastastikku kasutoovat rahvusvahelist liikuvust (vt allpool). Komisjon töötab ka selle nimel, et edendada ebaseaduslikule rändele usaldusväärse alternatiivina uuenduslikke täiendavaid võimalusi, mis on seotud rahvusvahelist kaitset vajavate inimeste töölevõtmisega⁶¹. Selline seaduslike võimaluste alane koostöö on seotud laiemate partnerlustega rände kõigis aspektides.

Tulemuslik rahvusvaheline koostöö töörande valdkonnas nõuab kooskõlastatud tegevust, mille eesmärk on arendada oskusi, vältida ajude äravoolu ning edendada partnerlusi paljude sidusrühmade, sealhulgas siht- ja päritoluriikide asjaomaste ametiasutuste, erasektori ja koolitusasutuste vahel. Oluline on pidada dialoogi, et määrata kindlaks ühised pikaajalised tegevuskavad selle saavutamiseks, samal ajal kui suutlikkuse suurendamise toetamine võib aidata oluliselt kaasa ühiste prioriteetide elluviimisele.

EL on kindlalt otsustanud tegeleda kolmandate riikide õigustatud murega, mis neil on seoses ajude äravooluga ning sellega, et tööturud võivad koolitatud tööjõust tühjaks joosta ja arengut piirata. Sinise kaardi direktiivis on kehtestatud aruandekohustus, et jälgida selle mõju ajude äravoolule, ning julgustatakse toetama kõrge kvalifikatsiooniga kolmandate riikide kodanike korduvrännet. Käesolevas teatises esitatud meetmed toetavad seda lähenemisviisi: sellega vähendatakse ajupotentsiaali raiskamist ka töötajate päritoluriikide huvides. Kui tagatakse, et kolmandate riikide kodanikke värvatakse töökohtadele, mis vastavad nende oskustele ja kvalifikatsioonile, suurendatakse oskuste siirdamise võimalusi ELi ja partnerriikide vahel ning rahasaadetisi.

Ajude äravooluga seotud probleemide lahendamiseks tuleb tööd jätkata. Üks võimalus riski vähendamiseks on **suunata koostöö kolmandate riikidega valdkondadesse, kus tööturu omadused** töötajate üle- ja alapakkumise poolest **üksteist täiendavad**. EL ja liikmesriigid võivad oma koostöös keskenduda ka sektoritele, kus on ühine vajadus töötajate järele, ning täiendada rändealast koostööd **oskuste arendamise programmidega**, mis on kasulikud mõlema tööturu jaoks ning mis pööravad ajude äravoolu ohu ajude juurdevooluks.

Päritoluriikide **olemasolevatele riiklikele süsteemidele tuginedes** teeb EL juba oskuste alast koostööd valitud partneritega strateegia „Global Gateway“ raames ja ELi naabruses, et tugevdada partnerriikide suutlikkust teha ELiga koostööd sellistes valdkondades nagu rohe- ja digipööre. EL toetab ka tiptaseme haridust, näiteks Aafrika piirkondliku õpetajate algatuse (RTIA)⁶² kaudu.

⁵⁹ [Rahvusvaheline rahasaadetiste päev: EL on võtnud kindla sihi vähendada tehingukulusid, et rändajate ja nende perekondade peamistest sissetulekuallikatest oleks võimalikult palju kasu \(europa.eu\); ettepanek: määrus, milles käsitletakse makseteenuseid siseturul ja millega muudetakse määrust \(EL\) nr 1093/2010 \(COM/2023/367 final\).](#)

⁶⁰ 10. eesmärgi (vähendada ebavõrdsust riikides ja riikide vahel) alaeesmärk 10.7.

⁶¹ Komisjoni soovitus (EL) 2020/1364 seaduslike võimaluste kohta kaitse saamiseks ELis: ümberasustamise, humanitaarsetel põhjustel vastuvõtmise ja muude täiendavate võimaluste edendamine.

⁶² https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_23_288

Võimaluse korral **tuleks liikuvuskavadega seotud oskuste arendamise programmides lähtuda ka liikmesriikides sihtsektorites kohaldatavatest koolitusstandarditest**. Vajaduse korral võiks pakkuda koolitust, millega tasandatakse väiksemad allesjäänud puudused oskustes, pärast ELi saabumist. Koostöö peab käsitlema ka kvalifikatsiooniraamistike ja kvalifikatsioonitunnistuste hindamise võrreldavust.

Talendipartnerlus

Talendipartnerluse eesmärk on luua raamistikud tihedamaks koostööks ELi, liikmesriikide ja valitud partnerriikide vahel talentide liikuvuse ja oskuste arendamise valdkonnas. Euroopa tiimi lähenemisviisi raames tegutsedes võivad need partnerlused olla kasulikud mõlemale poolele kooskõlas **vastastikku kasulike ja kohandatud prioriteetidega**⁶³. Talendipartnerlusi tuleb oluliselt tõhustada ja need peavad käima käsikäes tervikliku rände haldamise alase koostööga, sealhulgas eelkõige tulemusliku koostööga tagasivõtmise valdkonnas.

EL käivitas hiljuti talendipartnerluse Maroko, Tuneesia, Egiptuse, Pakistani ja Bangladeshiga. Kõigi nende riikidega korraldati ümarlauakohtumisi,⁶⁴ kus osalesid huvitatud liikmesriigid ja mille käigus oli võimalik teha kindlaks vastastikust huvi pakkuvad sektorid ja kutsealad. Partnerid näitasid üles **suurt huvi koostööks oskuste arendamisel ja kvalifikatsiooni tunnustamisel**. Vajadust andmete järele, mille alusel võrrelda esmatähtsate kutsealade pädevusnõudeid, peeti oluliseks esimeseks sammuks meetmete kavandamisel sellistes valdkondades nagu oskuste arendamine, kvalifikatsiooni tunnustamine ja lahkumiseelne koolitus. Arutelud näitasid ka võimalusi teha koostööd värbamisel, liikuvuse seisukohast olulistes küsimustes teabe andmisel ja jätkusuutliku taasintegreerimise alal korduvrände raames. Talendipartnerlused võivad toetada ka tööd, mis puudutab kolmandatest riikidest pärit kandidaatide töölevõtmiseks tehtavat eelkontrolli, et toetada testimist teatavate kutsealade jaoks, samuti lahkumiseelseid koolitusi, näiteks keelekursusi.

Talendipartnerlustega seotud tegevuses osalenud kandidaadid pakuvad tõenäoliselt ELi tööandjatele erilist huvi. Sel põhjusel märgitakse nende kolmandate riikide kodanike kohta ELi talendireservis, et neil on **talendipartnerluspass**. Pass on nähtav võimalikele tööandjatele ja seal on kirjas, milliseid oskusi talendipartnerluse raames arendati või valideeriti. Pass sisaldab teavet töötaja hariduse ja õppe ning talendipartnerluse raames valideeritud oskuste ja kvalifikatsiooni kohta.

Alates 2016. aastast on programmi „Erasmus+“ **oskustealase valdkondliku koostöö kava ellu viivate liitude** raames käivitatud sellesisuline koostöö mitmes rohe- ja digipöörde seisukohast olulises valdkonnas⁶⁵. Mõned on toetanud tööstusharu juhitavate koolitusprogrammide väljatöötamist. Talendipartnerlused võiksid olla väärtuslikuks raamistikuks nende kohandamiseks kolmanda riigi kontekstile.

Euroopa erasektoril on oluline roll talendipartnerluse meetmetes nii koolituse kui ka värbamise valdkonnas. Avaliku sektori investeeringud võivad täiendada, kuid mitte asendada kvalifitseeritud tööjõust kasu saava erasektori – hädavajalikku panust, et tagada sellise tegevuse pikaajaline jätkusuutlikkus. Erasektor, sealhulgas kutseliidud, on juba kaasatud

⁶³ COM(2022) 657 final.

⁶⁴ Ümarlauakohtumised toimusid 1. märtsil 2023 Bangladeshiga, 15. märtsil Pakistaniga, 26. aprillil Marokoga, 7. juunil Egiptusega ja 22. juunil Tuneesiaga.

⁶⁵ Need liidud ühendavad eri tööstusökosüsteemide peamisi sidusrühmi, sealhulgas ettevõtteid, ametiühinguid, haridus- ja koolitusasutusi ning avaliku sektori asutusi. Oskustealase valdkondliku koostöö kava on Euroopa oskuste tegevuskava kohaselt peamine algatus oskuste arendamiseks.

talendipartnerluste raames rahastatavatesse meetmetesse, eelkõige kolmandate riikide koolituskavade väljatöötamisse.

Komisjon tagab, et käesolevas paketi esitatud meetmed kolmandate riikide kodanike kvalifikatsiooni tunnustamise ja oskuste valideerimise kohta täiendavad ja toetavad talendipartnerlusti.

Meede: koostöö kolmandate riikidega talendipartnerluste raames. Sõltuvalt vajadustest, mis määratakse kindlaks koos partnerriikide ja osalevate liikmesriikidega, teeb komisjon järgmist:

- kaalub, milliste talendipartnerlusriikide kvalifikatsiooniraamistikke sihipäraselt analüüsida;
- julgustab talendipartnerlusriikide **haridus- ja koolitussüsteemide suutlikkuse suurendamist**, tuginedes naabruspiirkonna, arengu- ja rahvusvahelise koostöö instrumendi „Globaalne Euroopa“ raames kavandatud meetmetele ja programmi „Erasmus+“ rahvusvahelisele mõõtmele;
- parandab koos liikmesriikidega talendipartnerlusriikidele suunatud **teavet kolmandate riikide kodanike tunnustamismenetluste kohta**;
- arendab **liikmesriikide ja talendipartnerlustesse kaasatud partnerriikide vahelist koostööd kvalifikatsiooni tunnustamise valdkonnas.**

6. ÕPPIJATE NING ÕPPES OSALEVATE TÖÖTAJATE HÕLPSAM LIKUVUS – „LIKUVUS EUROOPAS“

Talentide liikuvust käsitleva paketi raames teeb komisjon ettepaneku võtta vastu **nõukogu soovitus uuendatud õpirände raamistiku kohta**. Selle ettepaneku eesmärk on hõlbustada õpirännet ELis ja sellest saavad eelkõige kasu ELi kodanikud. Kuid see annab ka võimaluse soodustada tihedat koostööd õpirände valdkonnas kolmandate riikidega **Euroopa tiimi lähenemisviisi** alusel ning kasutada ära ELi üldist atraktiivsust oskuste arendamise sihtkohana. Selles saab tugineda programmi „Erasmus+“ meetmetele – eelkõige algatusele „Õpi Euroopas“ ja Erasmus Munduse meetmetele –, mille konkreetne eesmärk on meelitada andekaid kolmandate riikide üliõpilasi ELi. Samuti kutsutakse ettepanekus üles võtma meetmeid, et tegeleda probleemidega, millega kolmandate riikide kodanikud pidevalt kokku puutuvad, eelkõige menetlustega, mis puudutavad viisade või elamislubade väljaandmist neile, kes valivad oma õpisihtkohaks Euroopa.

Üliõpilased, kes on osalenud õpirändes programmi „Erasmus+“ kaudu, töötavad suurema tõenäosusega välismaal või töökohal, millel on rahvusvaheline mõõde⁶⁶. Inimene, kes on saanud ELis toimunud ajutise õpirände käigus positiivse kogemuse, pöördub suurema tõenäosusega millalgi Euroopasse tagasi, et siin tööle asuda.

Ettepanekuga julgustatakse liikmesriike **kaotama allesjäänud takistused õpirändelt välismaal**, ning integreerima liikvuserioodide võimaluse kõikidesse haridus- ja koolituskavadesse. Väga oluline on ka liikmesriikide koostöö partnerriikide

⁶⁶ Erasmus+ programmi kõrgharidusele avalduvat mõju käsitlev 2019. aasta uuring.

institutsioonidega, sealhulgas ELi viisaeeskirja⁶⁷ ning üliõpilasi ja teadlasi käsitleva direktiivi⁶⁸ kõigi võimaluste ärakasutamine.

Meede: komisjon teeb ettepaneku võtta vastu **nõukogu soovitus õpirände raamistiku kohta**⁶⁹.

Selle ettepaneku raames kutsutakse liikmesriike üles tegema Euroopa tiimi lähenemisviisi raames tihedat koostööd, et veelgi rohkem reklaamida Euroopat kolmandatest riikidest pärit talentide õppesihtkohana. Sellele aitaks oluliselt kaasa ka UNESCO ülemaailmse kõrgharidusega seotud kvalifikatsioonide tunnustamise konventsiooni ratifitseerimine liikmesriikide poolt.

Komisjon toetab soovitusel rakendamist järgmise tegevuse kaudu:

- kaardistab asjakohaste ELi rahastamisvoogude (nt programm „Erasmus+“, Euroopa solidaarsuskorpus) ja muu rahastamise kasutamise riiklikul või rahvusvahelisel tasandil, et suurendada teadlikkust headest tavadest ja edendada õpirände meetmete koostoimet. Euroopa haridusruumi Euroopa ülikoolide liidud on aidanud edendada üliõpilaste tasakaalustatud liikuvust ELis ning selline lähenemisviis võib anda tõuke ka suuremale liikuvusele väljapool ELi piire;
- toetab liikmesriike tervikliku keeleõppe lähenemisviisi väljatöötamisel, millest oleks kasu ka kolmandate riikide kodanikel.

7. KOKKUVÕTE

Käesolevas teatises on esitatud mitmed töösuunad, mille kaudu suurendada ELi atraktiivsust kolmandatest riikidest pärit kvalifitseeritud töötajate jaoks, kes on ELi tööturu tuleviku seisukohast otsustava tähtsusega. Neid töösuundi saab ellu viia koos muude peamiste poliitikaeesmärkidega, nagu riigisisese tööjõu täiendus- ja ümberõpe, õpiränne ja kolmandate riikide kodanike integreerimine, ning tagada kõigile ELi töötajatele õiglased töötingimused ja vähendada motivatsiooni ebaseaduslikuks rändeks.

Parema liikuvuse aluseks peab olema täpne tööturu ja oskuste prognoosimine ning selles tuleb keskenduda selgelt kutsealadele, kus valitseb tõeline nappus. Oluline on tihe koostöö rahvusvaheliste partneritega, et luua ELi tulemiseks seaduslikud võimalused.

Selleks et talentide liikuvust saadaks edu, on vaja, et riikide ametiasutused ja sidusrühmad eri sektorites, sealhulgas rände, tööhõive ja oskuste arendamise ning hariduse valdkonnas, oleksid valmis töötama ühiste eesmärkide nimel. Komisjon toetab kindlalt seda valdkonnaülest koostööd ning loodab, et Euroopa Parlament, nõukogu ja liikmesriigid ning sotsiaalpartnerid aitavad kõigiti ELi maailma talentide ja oskuste jaoks atraktiivsemaks muuta.

⁶⁷ Määrus 810/2009, millega kehtestatakse ühenduse viisaeeskiri (viisaeeskiri).

⁶⁸ Direktiiv 2016/801 kolmandate riikide kodanike teadustegevuse, õpingute, praktika, vabatahtliku teenistuse, õpilasvahetuseprogrammides või haridusprojektides osalemise ja *au pair*'ina töötamise eesmärgil riiki sisenemise ja seal elamise tingimuste kohta.

⁶⁹ COM(2023) 719 final.

LISA

Näited käimasolevatest meetmetest, mille abil maksimeeritakse ELi-sisese tööjõu potentsiaali

Tööjõu ja oskuste nappusega tegelemisel on ELi esmane prioriteet maksimeerida ELi-sisese tööjõu potentsiaal. Selles protsessis on oluline dialoog sotsiaalpartneritega, nagu ka tööhõive atraktiivsuse suurendamine, eelkõige seeläbi, et tegeletakse nõuetele mittevastavate töötingimustega, edendatakse võrdseid võimalusi ja võideldakse diskrimineerimisega. Mitmed meetmed on juba käimas.

- * 18 ulatuslikku oskustealast partnerlust, mis kuuluvad **oskuste pakti** ja koondavad sotsiaalpartnereid ja sidusrühmi ja mille raames pakutakse miljonitele inimestele ümberõpet; täiendavad partnerlused on ettevalmistamisel.
- * Selleks et **digioskuste tunnustamine oleks kiirem ja lihtsam**,⁷⁰ käivitati katseprojekt, mis puudutab Euroopa digioskuste tunnustust kui digioskuste kvaliteedimärgist, koos ajakohastatud digipädevuse raamistiku kui **digioskuste** võrdlusraamistikuga.
- * Enamikus liikmesriikides toimuvad olulised õpipoisiõppe reformid, mida toetab komisjon **Euroopa Õpipoisiõppe Liidu** kaudu.
- * **ELi rahalistest vahenditest** investeeritakse õppesse ligikaudu 65 miljardit eurot⁷¹. Nende vahenditega aidatakse muu hulgas töötada **kutsehariduse tipptaseme keskuste jaoks välja 100 projekti** sellistes valdkondades nagu kõrgetehnoloogiline tootmine või tehisintellekt.
- * EL investeerib üle 1,1 miljardi euro,⁷² et luua vähemalt 60 **Euroopa ülikoolide liitu**, kuhu kuulub rohkem kui 500 kõrgharidusasutust, kes on teerajajad üliõpilastele ja elukestvas õppes osalejatele tulevikukindlate oskuste pakkumisel.
- * ELi poliitika ja rahastamisega edendatakse tulemuslikku oskuste täiendamist ja ümberõpet. Ligi pooled liikmesriigid töötavad **individuaalsete õppekontode**⁷³ loomise kallal. Nende kontode eesmärk on pakkuda igale täiskasvanule võimalust saada tööturuga seotud koolitust. Mikro kvalifikatsioonitunnistused on tulemuslik oskuste täiendamise ja ümberõppe vahend, mille abil vähendada uusi oskuste lünki⁷⁴.
- * **Talendiotsingumehhanism** toetab Euroopa piirkondade talentide rakendamise raames piirkondi oskustega inimeste koolitamisel, hoidmisel ja ligimeelitamisel, eelkõige piirkondades, kust lahkub palju töötajaid⁷⁵.
- * Nõukogu soovitusel miinimumsissetuleku kohta⁷⁶ keskendutakse **tööhõivevõimaluste** pakkumisele tööturult enim tõrjututele. See hõlmab ka sissetulekutoetust, abi töö leidmisel ja personaalseid sotsiaalteenuseid.

⁷⁰ Käivitati 18. aprillil 2023 digioskuste ja -õppe paketi raames.

⁷¹ See hõlmab ka toetust Euroopa Sotsiaalfond+ -ist riiklike taaste- ja vastupidavuskavade raames ning Euroopa Regionaalarengu Fondist ning 400 miljonit eurot programmist „Erasmus+“.

⁷² Toetus programmist „Erasmus+“ ajavahemikuks 2021–2027.

⁷³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32022H0627%2803%29>

⁷⁴ Nõukogu 16. juuni 2022. aasta soovitus, milles käsitletakse Euroopa lähenemisviisi elukestvat õpet ja tööalast konkurentsivõimet toetavatele mikro kvalifikatsioonitunnistustele. ELi rahaliseks toetuseks on peamiselt kasutatud taaste- ja vastupidavusrahastut, Euroopa Sotsiaalfondi+ ja programmi „Erasmus+“.

⁷⁵ COM(2023) 32 final.

- * Noortegarantii⁷⁷ ja ALMA algatuse⁷⁸ fookuses on selliste **noorte** tööturule toomine, **kes ei tööta, ei õpi ega osale koolitusel**. Viimase kümne aasta jooksul on aidatud rohkem kui 43 miljonit inimest seoses tööhõive või täiskasvanuhariduse, õpipoisiõppe või praktikaga⁷⁹.
- * **Integratsiooni ja kaasamise tegevuskava aastateks 2021–2027⁸⁰** ning **ELi rassismivastane tegevuskava⁸¹** toetavad kolmandate riikide kodanike ja sisserändaja või rassilise või etnilise vähemuse taustaga ELi kodanike kaasamist tööturule.
- * Uus Euroopa Tööjõuamet (ELA) on tõhustanud **töötajate vaba liikumist hõlbustava poliitika** rakendamist. **Sotsiaalkindlustussüsteemide digitaliseerimise ja koordineerimisega** hõlbustatakse veelgi sotsiaalkindlustusõiguste piiriülest kasutamist⁸².
- * Uued miinimumpalka käsitlevad õigusaktid on **töötajate õiguste parandamisel** kesksel kohal. Komisjon on teinud ka ettepanekud platvormitöö, ohtlike ainete eest töökohal kaitsmise ja võrdõiguslikkust edendavate asutuste tugevdamise kohta ning kavas on ettepanek praktika kvaliteediraamistiku tugevdamise kohta. Kõik need parandaksid oluliselt töötingimusi.
- * **Euroopa haridusruumi** väljakujundamine, kus noored ja elukestvas õppes osalejad saavad parima hariduse ja õppe ning võivad õppida ja leida tööd kogu Euroopas, on tööjõu ja oskuste nappusega tegelemisel keskse tähtsusega ja ELi toetab seda rahaliste vahenditega⁸³.
- * Komisjon toetab liikmesriike **tehnilise toe instrumendi** kaudu. Sellest saab toetada töörande reformide kavandamist ja elluviimist,⁸⁴ samuti oskuste prognoosimise mehhanismide kavandamist ja kehtestamist⁸⁵ ning kvalifikatsiooni tunnustamise ja oskuste valideerimise menetluste hõlbustamist.

⁷⁶ Nõukogu 30. jaanuari 2023. aasta soovitus aktiivse kaasamise tagamiseks piisava miinimumsissetuleku kohta.

⁷⁷ [Tugevdatud noortegarantii – tööhõive, sotsiaalküsimused ja sotsiaalne kaasatus – Euroopa Komisjon \(europa.eu\)](https://european-council.europa.eu/media/en/press-communications/infographic/Pages/infographic-noortegarantii-2023-01-30.aspx).

⁷⁸ [ALMA \(ingl k Aim, Learn, Master, Achieve – eesmärk, õpingud, oskused, edu\)](https://alma.europa.eu/)

⁷⁹ COM(2023) 577 final.

⁸⁰ COM(2020) 758 final.

⁸¹ COM(2020) 565 final.

⁸² COM(2023) 501 final.

⁸³ Programmist „Erasmus+“ suurendatakse toetust üliõpilaste, kutseharidus- ja -koolitusasutuste õppijate, õpipoiste, täiskasvanud õppijate ja kooliõpilaste õpirände võimalustele, et parandada kaasatust ja tegeleda kasvava nõudlusega oskuste järele kogu ELis ja väljapool seda.

⁸⁴ Tehnilise toe instrumendi 2023. aasta juhtalgatus „[Sisserändajate integratsioon ja talentide ligimeelitamine](https://european-council.europa.eu/media/en/press-communications/infographic/Pages/infographic-sisserandajate-integratsioon-2023-01-30.aspx)“ (europa.eu)“

⁸⁵ Tehnilise toe instrumendi 2024. aasta juhtalgatus „[Oskuste juhtalgatus: tööturule paremini kohandatud oskuste arendamise süsteemide edendamine](https://european-council.europa.eu/media/en/press-communications/infographic/Pages/infographic-oskuste-arendamine-2024-01-30.aspx) (europa.eu)“