



Euroopa Liidu
Nõukogu

Brüssel, 22. märts 2024
(OR. en)

8153/24

SOC 233
EMPL 135
EDUC 101
JEUN 66
ECOFIN 357
COMPET 372
MI 363
MIGR 140
DIGIT 92
ENV 365
FISC 61
SAN 198
GENDER 51

SAATEMÄRKUSED

Saatja:	Euroopa Komisjoni peasekretär, allkirjastanud Martine DEPREZ, direktor
Kättesaamise kuupäev:	21. märts 2024
Saaja:	Thérèse BLANCHET, Euroopa Liidu Nõukogu peasekretär
Komisjoni dok nr:	COM(2024) 131 final
Teema:	KOMISJONI TEATIS EUROOPA PARLAMENDILE, NÕUKOGULE, EUROOPA MAJANDUS- JA SOTSIAALKOMITEELE NING REGIOONIDE KOMITEELE Tööjõu ja oskuste nappus ELis: tegevuskava

Käesolevaga edastatakse delegatsioonidele dokument COM(2024) 131 final.

Lisatud: COM(2024) 131 final



Brüssel, 20.3.2024
COM(2024) 131 final

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

Tööjõu ja oskuste nappus ELis: tegevuskava

1. SISSEJUHATUS

Peaaegu kümme aastat järjest on tööjõu ja oskuste nappus suurenenud kõigis liikmesriikides. Kuigi COVID-19 pandeemia katkestas selle suundumuse ajutiselt, suurenes tööjõu ja oskuste nappus taas järsult, mille põhjustasid liikmesriikide majanduse taastumine, muutused oskuste nõudluses ja demograafilises maastikus, samuti jätkuvate geopoliitiliste muutuste tagajärjed ja ELi eesmärk saavutada avatud strateegiline autonoomia. Hoolimata hiljutisest majanduskasvu aeglustumisest on tööjõu ja oskuste nappus endiselt suur. Komisjon tegi hiljuti kindlaks 42 ametit, mida ta peab kutsealadeks, kus kogu ELis valitseb tööjõupuudus.¹ Lisaks teatavad ettevõtted üha enam, et nad ei leia vabade töökohtade täitmiseks vajalike erioskustega inimesi.²

Tööjõu ja oskuste nappusel on nii majanduslik kui ka sotsiaalne mõju ning selle probleemiga tuleb kiiresti tegeleda. Kui seda nappust ei leevendata, võib see vähendada ELi innovatsioonivõimet ja atraktiivsust investeringute ligitõmbamiseks, nõrgendada liidu konkurentsivõimet ning pärssida kasvupotentsiaali ja sotsiaalse heaolu mudeli rahastamist. Samuti on oht, et ebavõrdsus suureneb ja inimesed jäävad muutuste kiirest tempost maha, millel on negatiivsed tagajärjed meie ühiskonna ühtekuuluvustundele ja demokraatia elujõulisusele. Lisaks võib vajalike oskustega töötajate nappus pidurdada rohe- ja digipööret, kahjustada konkurentsivõimet ja ELi julgeolekut ning avatud strateegilist autonoomiat ajal, mil peame neid kõiki tugevdama, et tagada ELi vastupanuvõime. Kuigi tööjõu ja oskuste nappus võib mõnel juhul kaasa tuua töötingimuste paranemise ja alaesindatud rühmadest pärit inimeste parema kaasamise, seda põhjusel, et tööandjad peavad töötajate leidmiseks omavahel rohkem konkureerima, võib see töötajate nappusega sektorites ja kutsealadel töö intensiivsust ja pinget suurendada.

Tööturule kõige lähemal olevatel sotsiaalpartneritel (sh valdkondlikul tasandil) on hea arusaam tööandjate ja töötajate vajadustest. Seepärast kutsusid president von der Leyen ja ELi nõukogu eesistujariik Belgia 31. jaanuaril 2024 Val Duchesse'is kokku sotsiaalpartnerite tippkohtumise. Val Duchesse'i deklaratsioon³ sisaldas selget kohustust tuua sotsiaaldialoogi ja kollektiivläbirääkimiste abil tööturule rohkem inimesi, parandada töötingimusi, hõlbustada kvalifikatsioonide tunnustamist ja lõimida välismaalt pärit töötajaid.

EL ei alusta päris nullist. Käesolev tegevuskava tugineb arvukatele algatustele, sealhulgas käimasolevale Euroopa oskusteaastale, mille EL, liikmesriigid ja sotsiaalpartnerid on juba käivitanud. Selle eesmärk on suunata asjakohaseid meetmeid lühikeses kuni keskpikas perspektiivis, rakendades eelkõige valdkondlikul tasandil konkreetseid lisameetmeid, mida EL, liikmesriigid ja sotsiaalpartnerid võtavad või peaksid võtma, et lahendada tööjõu ja oskuste nappusest tulenevaid probleeme. Lisaks loob see soodsa pinnase võimalikeks meetmeteks või algatusteks tulevikus.

¹ Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus, millega luuakse ELi talendireserv (COM(2023) 716). Kui kaasseadusandjad jõuavad selle osas kokkuleppele, sillutab see teed strateegilisele lähenemisviisile, mille abil täidetakse vabad töökohad tööjõupuudusega kutsealadel.

² Eurobaromeetri kiiruuring FL529 (2023), „European Year of Skills: Skills shortages, recruitment and retention strategies in small and medium-sized enterprises“. Täpsem teave punktis 2.2.

³ [31. jaanuaril 2024 Val Duchesse'is allkirjastatud kolmepoolne deklaratsioon, millega toetatakse tõhusat Euroopa sotsiaaldialoogi](#).

2. TÖÖJÕU JA OSKUSTE NAPPUSE PEAMISED PÕHJUSTAJAD, SOTSIAALDIALOOGI ROLL JA PEAMISED POLIITIKAVALDKONNAD

Euroopa tööhõive ja sotsiaalarengu (ESDE) 2023. aasta ülevaade⁴ „Tööjõupuuduse ja oskuste nappusega tegelemine ELis“ sisaldas olulist tõendusmaterjali ja analüüsi püsiva tööjõupuuduse ja muutuva oskuste vajaduse kohta ELis. Selles tehti kindlaks järgmised kolm peamist tööjõu ja oskuste nappuse põhjust kogu ELis.

- **Demograafilised muutused, mis vähendavad tööjõu pakkumist ja suurendavad nõudlust teatavate teenuste järele.** Aastatel 2009–2023 vähenes tööealine elanikkond ELis 272 miljonilt 263 miljonile⁵ ning prognooside kohaselt väheneb see 2050. aastaks 236 miljoni inimeseni. Samal ajal suurenevad vanemaealiste inimeste hooldusvajadused. Tööealise elanikkonna vähenemine koos nõudluse suurenemisega konkreetsete teenuste, näiteks tervishoiu ja pikaajalise hoolduse teenuste järele mõjutab märkimisväärselt tööjõupuudust keskpikas ja pikas perspektiivis.⁶
- **Rohe- ja digipöördest tulenev töökohtade arvu märkimisväärne kasv, suurenenud vajadus turvalisuse järele ning avatud strateegilise autonoomia ja suurema vastupanuvõime poole püüdlumine, mis mõjutab tööturul vajatavaid oskusi.** Praegu puudutab oskuste nappus kõiki kvalifikatsioonitasemeid, akadeemilisi ja tehnilisi oskusi ning on eriti oluline sellistes valdkondades nagu teadus, tehnoloogia, inseneeria ja matemaatika.
- **Halvad töötingimused teataval kutsealadel ja sektorites, mis raskendab vabade töökohtade täitmist ja/või töötajate tööl hoidmist.** Nõuetele mittevastavad ja rasked töötingimused, nagu keskmisest suurem tööpinge ja madalad palgad, on mõne kutseala ja sektori püsiva tööjõupuuduse peamine põhjus.

Val Duchesse'i deklaratsiooni järelmeetmena küsis komisjon selle tegevuskava kohta Euroopa sotsiaalpartnerite arvamust.⁷ Seetõttu korraldas komisjon 21. veebruaril 2024 kohtumise. Seejärel teatasid sotsiaalpartnerid komisjonile oma kavatsusest võtta meetmeid tööjõu ja oskuste nappuse probleemi lahendamiseks. Enamiku nendest meetmetest võtavad ühepoolselt kas tööandjate organisatsioon või ametiühing. Valdakondlikul tasandil on ka mõned kahepoolsed meetmed, mida võtavad üheskoos nii asjaomane tööandjate organisatsioon kui ka asjaomane ametiühing. Komisjon tervitab neid meetmeid, mis on esitatud peamiste poliitikavaldkondade jaotistes, millega need on seotud.

Kuna sotsiaaldialoogil on tööjõu ja oskuste nappusega tegelemisel keskne roll, saab Val Duchesse'i tippkohtumine olla nende probleemide lahendamisel vaid püsiva ja tulemustele suunatud protsessi algus.

Selleks teeb komisjon järgmist:

⁴ Euroopa Komisjoni 2023. aasta ülevaade „Euroopa tööhõive ja sotsiaalne areng“.

⁵ Rahvastik 1. jaanuari seisuga vanuserühma ja soo järgi, allikas: Eurostat, demo_pjangroup.

⁶ Komisjoni teatised „Demograafilised muutused Euroopas: poliitikavahendid“ (COM(2023) 577 final) ja „Euroopa hooldusstrateegia kohta“ (COM(2022) 440) ning aruanded demograafiliste muutuste mõju kohta (SWD(2023) 21 ja COM(2020) 109).

⁷ Euroopa sotsiaalpartnerid on ELi tasandi tööandjate ja ametiühingute organisatsioonid, kes osalevad Euroopa sotsiaaldialoogis, nagu on sätestatud Euroopa Liidu toimimise lepingu artiklites 154 ja 155. Komisjoni 1993. aasta teatistes sätestati kriteeriumid, millele Euroopa sotsiaalpartnerite organisatsioonid peavad vastama (KOM(93) 600 lõplik). Komisjon avaldab korrapäraselt Euroopa sotsiaalpartnerite tunnustatud organisatsioonide nimekirja. 2023. aasta septembri seisuga kuulub nimekirja 88 organisatsiooni.

- eraldab rahalisi vahendeid, et tugevdada sotsiaalpartnerite tööd tööjõu ja oskuste nappusega tegelemisel⁸;
- kutsub sotsiaalpartnereid üles esitama tegevusprojekte olemasoleva ja prognoositava nappusega tegelemiseks;
- kutsub sotsiaalpartnereid üles keskenduma oma sotsiaaldialoogis kõige enam abi vajavatele sektoritele.

Tuginedes eespool nimetatud ESDE analüüsile ja sotsiaalpartneritelt saadud tagasisidele, hõlmab käesolev tegevuskava **järgmisi peamisi poliitikavaldkondi** ELi, riikide, piirkondade ja sotsiaalpartnerite tasandil.

1. Alaesindatud inimeste tööturul **aktiivseks** muutmise toetamine.
 2. **Oskuste omandamise, koolituse ja hariduse** toetamine.
 3. **Töötingimuste** parandamine.
 4. **Töötajate ja õppijate õiglase ELi-sisese liikuvuse** soodustamine.
 5. **Talentide ligimeelitamine väljastpoolt ELi.**
- 3. PEAMISED POLIITIKAVALDKONNAD TÖÖJÕU JA OSKUSTE NAPPUSE VÄHENDAMISEKS**

3.1. Alaesindatud inimeste tööturul aktiivseks muutmise toetamine

Tööjõupuuduse vähendamiseks on väga oluline suurendada tööturul osalemist. Vaatamata ELi tööhõivemäära pidevale paranemisele jääb palju potentsiaalselt töövõimelisi inimesi tööturult kõrvale. Kokku on 21 % praegusest elanikkonnast vanuses 20–64 endiselt mitteaktiivsed.⁹ Tööturul osalemise määra saab veelgi suurendada, kui keskenduda elanikkonnarühmadele, kes on praegu tööturul alaesindatud, eelkõige maapiirkondades ja rannikualadel ning kaugetes ja äärepoolseimates piirkondades.¹⁰ Nende hulka kuuluvad naised, madala kvalifikatsiooniga töötajad (st keskhariduse või madalama haridustasemega inimesed), eakamad töötajad, noored, rände-¹¹ või rassilise või etnilise vähemuse taustaga inimesed ja puuetega inimesed. Kasutamata potentsiaal on suurim esimese kolme rühma puhul. Kui nende ELi-ülene tööjõus osalemise määr suureneks nende kolme liikmesriigi omani, kus nende rühmade tööjõus osalemise määr on kõrgeim (joonis 1), siseneks 2030. aastaks tööturule vastavalt 17, 13 ja 11 miljonit inimest igast rühmast.¹²

⁸ Sotsiaaldialoogiga seotud institutsioonilistest õigustest tulenevate eelarveridade kaudu toetab komisjon Euroopa ja liikmesriikide sotsiaalpartnerite projekte, käivitades igal aastal kaks avatud projektikonkurssi sotsiaaldialoogi ning töötajate teavitamise ja koolitamise meetmete kohta. Projektid võimaldavad sotsiaalpartneritel suurendada suutlikkust ja jagada teadmisi tööjõu ja oskuste nappusega seotud valdkondades.

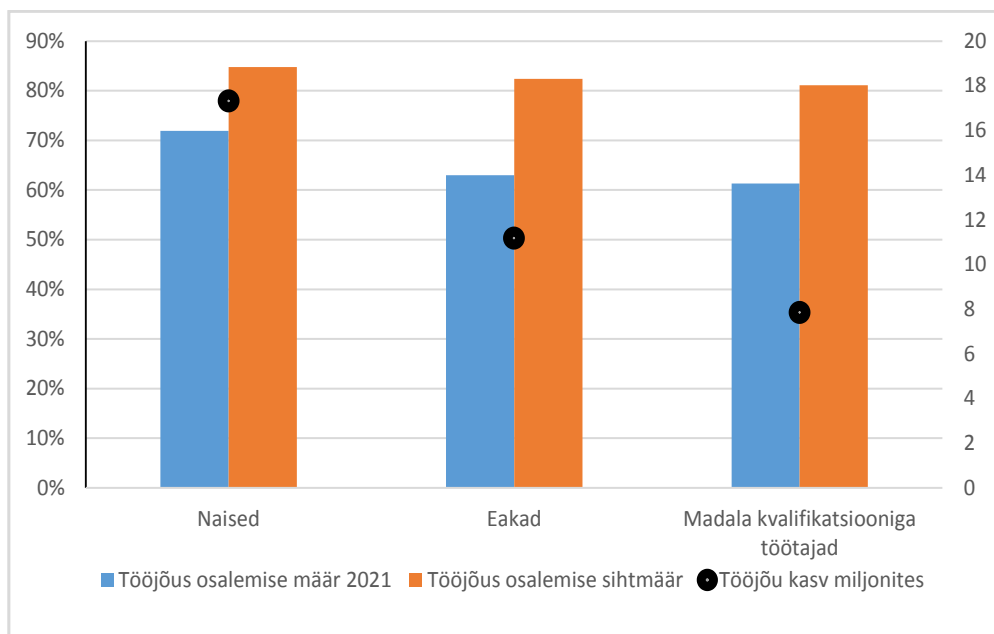
⁹ Mitteaktiivsete noorte hulka arvatakse ka need, kes õpivad.

¹⁰ ELi äärepoolseimates piirkondades on noorte töötuse määr ELis kõige kõrgem ning mittetöötavate ja mitteõppivate noorte osakaal on eriti kõrge.

¹¹ See hõlmab nii kolmandate riikide kodanikke kui ka ELi liikmesriikide kodanikke, kes olid kolmanda riigi kodanikud ja kellest said ELi kodanikud, samuti ELi kodanikke, kelle vanemad on sündinud välismaal.

¹² Euroopa Komisjoni 2023. aasta ülevaade „Euroopa tööhõive ja sotsiaalne areng“. Need arvud ei ole kumulatiivsed, sest kolm rühma kattuvad. Naiste ja madala kvalifikatsiooniga inimeste puhul on see potentsiaal tingitud nende suhteliselt suurest osakaalust elanikkonnas, samas kui eakamate töötajate

Joonis 1. Naised, eakad ja madala kvalifikatsiooniga töötajad on suurim kasutamata tööjõud ELis



Allikas: ESDE 2023.

Märkus. Töäjõus osalemise sihtmäär (vasak telg) on keskmine töäjõus osalemise määr kolmes liikmesriigis, kus see määr on iga rühma puhul kõige kõrgem. Töäjõu kasv ELis (parem telg) näitab potentsiaalset täiendavat aktiivsete inimeste arvu, kui jõutakse töäjõus osalemise sihtmäärani.

Peamised tööhõivetõkked on igas alaesindatud rühmas erinevad. Naiste tööhõive määr on madalam ja osaajatöö osakaal on oluliselt suurem kui meestel, peamiselt tasustamata majapidamistööde ja hoolduskohustuste ebavõrdse jagamise tõttu. On ka muid struktuurseid takistusi, nagu taskukohase ja kvaliteetse alushariduse ja lapsehoiu¹³ ning pikaajalise hoolduse puudumine, mis võimaldaks lapsevanematel ja hoolduskohustustega inimestel töötada täistööajaga, ning maksudega seotud tegurid, mis ei motiveeri rohkem töötama. Keskmise või madalama haridustasemega inimeste puhul on tööhõivetõkked võrdsete võimaluste puudumine juurdepääsul kvaliteetsele kaasavale haridusele, samuti avaldab neile inimestele mõju see, et tööturul nõutakse järjest paremaid oskusi. Eakamate töötajate tööhõivet mõjutavad sageli pensionieeskirjade jäikus, vajaminevate oskuste kiire muutumine ja madalam koolitustel osalemise määr ning töötingimused, mis ei ole kohandatud selle rühma erivajadustele, sealhulgas töökorralduse ja töökohtadega seotud vajadustele. Noored seisavad silmitsi tööturu killustatusega ja nende puhul on ebaseadusliku töö või ajutiste töölepingute osakaal keskmisest suurem. Puuetega inimesed seisavad silmitsi kohandatud töökohtade ning kaasavate värbamisprotsesside ja kaasava hariduse puudumisega. Rände- või rassilise või etnilise vähemuse taustaga inimeste puhul põhjustavad nende tööturule integreerimisel probleeme oskuste mittevastavus tööturu vajadustele, ebapiisavad oskused, keeleprobleemid, diskrimineerimine ning nõrk või puuduv juurdepääs tugiteenustele.

Seepärast on töäjõus osalemise määra parandamiseks vaja iga alaesindatud rühma jaoks mitmesuguseid kohandatud poliitikameetmeid, mis on suunatud konkreetsetele

puhul on see tingitud suhteliselt suurest aktiivsuse määra erinevusest võrreldes parimaid tulemusi saavutanud riikidega.

¹³ [Euroopa Komisjoni 2023. aasta poliitikaülevaade „Töäjõupuudus alusharidus- ja lapsehoiusektoris“.](#)

algpõhjustele. Need hõlmavad meetmeid, millega parandatakse toetust ja stiimuleid töötamiseks, näiteks aktiivse tööturupoliitika reformid, maksureformid, mis vähendavad teise palgasaaja ja madala sissetulekuga töötajate¹⁴ maksukiilu¹⁵, hüvitiste reforme, mis

Poola on kavandanud luua rohkem kui 100 000 uut lastehoiukohta alla kolmeaastastele lastele, kombineerides taaste- ja vastupidavusrahastu ning ESF+-i toetuse.

Üks näide alaesindatud rühmade aktiveerimisest tööturul, mida rahastatakse taaste- ja vastupidavusrahastust, on **Itaalia** töötajate tööalase konkurentsivõime tagamise programm (GOL). See peaks toetama 3 000 000 toetusesaajat, keskendudes naistele, pikaajalistele töötutele, puuetega inimestele või alla 30-aastastele või üle 55-aastastele inimestele, kes peaksid moodustama vähemalt 75 % toetatud inimestest.

suurendavad tööturule integreerimise stiimuleid, või pensionisüsteemide reforme¹⁶. Aktiveerimispoliitikat tuleks täiendada toetavate meetmetega, mis tagavad kvaliteetsete ja taskukohaste alusharidus- ja lapsehoiuteenuste ning pikaajalise hoolduse teenuste tegeliku kättesaadavuse.

Mitmed ELi algatused on juba vastu võetud ja neid rakendatakse. Soolise võrdsuslikkuse strateegia¹⁷ sisaldab meetmeid, millega toetatakse naiste tööturul osalemise suurendamist ning mis on suunatud sellistele valdkondadele nagu soolise palgalõhe vähendamine, perepuhkuste võrdse kasutamise ja paindliku töökorralduse edendamine, kvaliteetsete alusharidus- ja lapsehoiuteenuste ja pikaajalise hoolduse teenuste osutamine ning võitlus soostereotüüpide vastu. Noortegarantii¹⁸ ja algatus ALMA¹⁹ on suunatud noorte töötusele. Puuetega inimeste tööhõive pakett²⁰ keskendub sellele, et toetada puuetega inimeste

paremaid võimalusi tööturul, ning integratsiooni ja kaasamise tegevuskava 2021–2027²¹ eesmärk on parandada rändetaustaga inimeste tööhõiveväljavaateid. Põhjalik ülevaade käimasolevatest algatustest on esitatud lisas.

Tööhõive ja aktiivne tööturupoliitika on ka liikmesriikide taaste- ja vastupidavuskavade ning Euroopa Sotsiaalfond+-i (ESF+) programmide oluline aspekt. Enamik liikmesriike edendab noorte kiiremat sisenemist tööturule osana nende kohustustest rakendada tugevdatud noortegarantiiid. Lisaks kavandavad paljud liikmesriigid naiste suurema aktiveerimise võimaldamiseks märkimisväärsed investeeringuid alusharidusse ja lapsehoidu ning mitu liikmesriiki toetavad ka rändetaustaga inimeste aktiveerimist tööturul. Lisaks tugevdavad mitmed liikmesriigid

¹⁴ Euroopa Komisjoni 2023. aasta aruanne maksustamise kohta.

¹⁵ Maksukiil näitab tööandjate ja töötajate maksu- ja kindlustusmaksete koormust.

¹⁶ Euroopa poolaasta 2023: riigipõhised soovitusel / komisjoni soovitusel, majandus- ja rahandusküsimuste peadirektoraat, 24. mai 2023.

¹⁷ Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele: „Võrdsuslikkuse liit: soolise võrdsuslikkuse strateegia 2020–2025“ (COM(2020) 152 final), mis on osa [võrdsuslikkuse liidu strateegiatest](#).

¹⁸ Nõukogu 30. oktoobri 2020. aasta soovitus, mis käsitleb algatust „Töösild – noorte tööhõive tugevdamine“ ja millega asendatakse nõukogu 22. aprilli 2013. aasta soovitus noortegarantii loomise kohta (2020/C 372/01) (ELT C 372, 4.11.2020, lk 1–9).

¹⁹ Vt ALMA: noorte aktiivse kaasamise algatus – tööhõive, sotsiaalküsimused ja sotsiaalne kaasatus – Euroopa Komisjon (europa.eu).

²⁰ Komisjoni teatis „Võrdsuslik liit: puuetega inimeste õiguste strateegia aastateks 2021–2030“ (COM(2021) 101).

²¹ Komisjoni teatis „Integratsiooni ja kaasamise tegevuskava aastateks 2021–2027“ (COM(2020) 758).

riiklike tööturuasutuste suutlikkust ja reformivad aktiivse tööturupoliitika rakendamist tehnilise toe instrumendi²² kaudu.

Kuigi ELi peamine eesmärk, mille kohaselt töötab 2030. aastaks vähemalt 78 % tööealisest elanikkonnast, on käeulatuses, tuleb kõigil tasanditel astuda täiendavaid samme alaesindatud rühmade aktiveerimiseks ja võimaluse korral isegi eesmärgi ületamiseks.

Selleks teeb komisjon järgmist.

- Rahastab ESF+-i sotsiaalse innovatsiooni haru raames **pikaajalise töötuse kaotamisega** seotud projekte²³ ning hindab nende projektide tugevaid ja nõrku külgi, et levitada parimaid tavasid kogu ELis.
- Rahastab ESF+-i sotsiaalse innovatsiooni haru projekte, mis on mõeldud mittetöötavate ja mitteõppivate noorte (NEET-noored) **aktiveerimiseks ja nende oskuste täiendamiseks**.
- Rahastab Varjupaiga-, Rände- ja Integratsioonifondi temaatilisest rahastust projekte, et edendada **mitut sidusrühma hõlmavaid algatusi rändajate integreerimiseks** tööturule.
- Uurib **mitteabatahtlikult osaaajatöö tegemise põhjusi**, et paremini mõista takistusi, mille tõttu ei saa mitteabatahtliku osalise tööajaga töötajad, eelkõige naised, täistööajaga töötada, ning kaalub võimalusi ELi meetmete võtmiseks.
- **Analüüsib liikmesriikide haiguspuhkuse poliitikat** ning uurib selle mõju töötajate tervisele ja tootlikkusele, et teha kindlaks töötajate ja ettevõtete parimad tavad, sealhulgas edendada pärast pikemat haiguspuhkust järkjärgulist tööle naasmist.
- Hindab selliste **pensionireformide mõju**, millega luuakse rohkem **võimalusi pkindlikuks pensionile jäämiseks** ja pensionitulu kombineerimiseks palgaga, et julgustada eakamate töötajate suuremat osalemist tööturul, edendades aktiivse ja tervena vananemist.

Komisjon kutsub liikmesriike üles tegema järgmist.

- **Rakendama täielikult ELi algatusi**, mille eesmärk on aktiveerida alaesindatud rühmasid, eelkõige tugevdatud noortegarantii algatust, nõukogu soovitus, mis käsitleb alusharidust ja lapsehoidu,²⁴ nõukogu soovitus, mis käsitleb pikaajaliste töötute integreerimist tööturule, puuetega inimeste õiguste strateegiat (2021–2030),²⁵ nõukogu soovitus piisava miinimumsissetuleku kohta, mis tagab aktiivse

²² Tehnilise toe instrument on vahend, mis jääb liikmesriikide taotlusel kättesaadavaks. Euroopa Parlamendi ja nõukogu 10. veebruari 2021. aasta määrus (EL) 2021/240, millega luuakse tehnilise toe instrument (ELT L 57, 18.2.2021, lk 1–16).

²³ Pikaajalise töötuse kaotamise projektide abil võideldakse pikaajalise töötusega, rakendades sihipäraseid strateegiaid, mis hõlmavad töökohtade loomist, töökohtade tagamist ja kogukonna toetusvõrgustikke, et tagada jätkusuutlikud töövõimalused kõigile inimestele, eelkõige eakatele inimestele asjaomases kogukonnas või piirkonnas.

²⁴ Nõukogu 8. detsembri 2022. aasta soovitus, mis käsitleb alusharidust ja lapsehoidu: Barcelona eesmärgid 2030. aastaks (2022/C 484/01). Vt ka nõukogu 22. mai 2019. aasta soovitus kvaliteetsete alusharidus- ja lapsehoiusteemide kohta (2019/C 189/02).

²⁵ Komisjoni teatis „Võrdõiguslikkuse liit. Puuetega inimeste õiguste strateegia aastateks 2021–2030“ (COM(2021) 101).

kaasamise,²⁶ ELi integratsiooni ja kaasamise tegevuskava ning nõukogu soovitus romade võrdõiguslikkuse, kaasamise ja osalemise kohta²⁷.

- Tagama **parema koordineerimise ministeeriumide ja riiklike tööturuasutuste vahel**, sealhulgas parema andmekogumise, parema suunamise ja ennetusmeetmed aktiveerimispoliitika tulemuslikkuse parandamiseks.
- **Viima ellu maksureformid**, mis vähendavad teise palgasaaja ja madala sissetulekuga töötajate maksukiilu ning suunavad maksukoormuse tööjõult muudele tuluallikatele.
- **Viima ellu hüvitiste reformid**, milles käsitletakse tööturult kõrvalejäämist ja pakutakse piisavat toetust neile, kes saavad töötada, et aidata neil järk-järgult tööturule naasta.

Komisjonil on hea meel, et sotsiaalpartnerid kavatsevad teha järgmist.

- Tagada, et **töökohad oleksid sallivad, sõbralikud ja juurdepääsetavad kõigile inimestele**, olenemata soost, vanusest, rahvusest ja muudest isiklikest asjaoludest.²⁸
- **Edendada kollektiivläbirääkimisi**, et leida kohandatud lahendusi **eakamate töötajate tööhõive edendamiseks**.²⁹
- Tugevdada **erasektori tööturuasutuste koostööd riiklike tööturuasutustega**, et parandada töövahendust kogu ELi piires.³⁰
- Edendada **ettevõtlust**³¹, tugevdades oskusi³² ja toetades tulevasi ettevõtjaid ettevõtete loomisel, eelkõige julgustades naisi ja rändetaustaga inimesi ettevõtjaks hakkama³³.
- **Aktiveerida alaesindatud rühmi**, toetades mitmekesisust, võrdsust, kaasatust ja mittediskrimineerimist.³⁴
- Rakendada ja edendada valdkondlikul tasandil veelgi sõltumatut kokkulepet „**Naised raudteesektoris**“, et vähendada soolist ebavõrdsust raudteesektori töötajate seas.³⁵

²⁶ Nõukogu 30. jaanuari 2023. aasta soovitus piisava miinimumsissetuleku kohta, mis tagab aktiivse kaasamise (2023/C 41/01).

²⁷ Nõukogu 12. märtsi 2021. aasta soovitus romade võrdõiguslikkuse, kaasamise ja osalemise kohta (2021/C 93/01).

²⁸ Euroopa puidutöötlemistööstuse ametiühing (CEI-Bois), Euroopa Hotellide, Restoranide ja Kohvikute Kutseliit (HOTREC), Euroopa Ametiühingute Hariduskomitee (ETUCE), Euroopa Haridusvaldkonna Tööandjate Liit (EFEE).

²⁹ SMEunited.

³⁰ Maailma Tööhõive Keskliidu (WEC) Euroopa haru.

³¹ Euroopa keemiatööstuse tööandjate grupp (ECEG).

³² HOTREC.

³³ SMEunited.

³⁴ Euroopa Turvateenistuste Liit (CoESS) ja Ametiühingute Rahvusvahelise Ühenduse (UNI) Euroopa haru, nagu on märgitud nende ühisavalduses mitmekesisuse, võrdõiguslikkuse, kaasatuse ja mittediskrimineerimise kohta.

³⁵ Euroopa Raudtee- ja Taristuettevõtjate Ühendus (CER) ning Euroopa Transporditöötajate Ametiühingute Liit (ETF).

3.2. Oskuste omandamise, koolituse ja hariduse toetamine

Oskuste nappusest on teatanud igas suuruses ja igas ELi majandussektoris tegutsevad ettevõtted, kusjuures erilisi probleeme tekitab see VKEdele. Eurofoundi uuringule³⁶ vastates märkisid paljud ELi ettevõtjad, et vähemalt 60 %-l nende uutest töötajatest puudusid vajalikud oskused. Hiljutises Eurobaromeetri uuringus³⁷ teatas peaaegu neli VKEd viiest, et neil on raske leida õigete oskustega töötajaid, ning enam kui pooltel oli keeruline kvalifitseeritud töötajaid tööl hoida.

Oskuste nappus hakkab eeldatavasti suurenema rohe- ja digipöördest tulenevate uute töökohtade ja uute töökohustuste tõttu, samuti valdkondades, kus EL peab suurendama vastupanuvõimet ja tagama oma avatud strateegilise autonoomia. 2030. aastaks luuakse ainuüksi taastuvenergia sektorites³⁸ eeldatavasti 3,5 miljonit³⁹ uut töökohta. Üleminek ringmajandusele mõjutab ka eri sektorite tööturget⁴⁰ ning oskuste arendamine on sinise majanduse kõigi sektorite toetamisel keskse tähtsusega. Oskuste nappus nendes valdkondades võib piirata puhta energia tehnoloogia sektori kasvu.⁴¹ Digivaldkonnas suurendab oskuste täiendamise vajadust lisaks suurenevatele küberriskidele ka selliste kõrgtehnoloogiate nagu tehisintellekti ja suurandmete laialdasem kasutamine.⁴² Juba praegu on ligikaudu 63 %-l ELi ettevõtetest, kes püüavad värvata info- ja kommunikatsioonitehnoloogia (IKT) spetsialiste, raskusi vabade töökohtade täitmisega⁴³ ning nõudlus nende järele peaks 2030. aastaks enam kui kahekordistuma.⁴⁴ Kaitsetööstust, mis on ELi julgeoleku ja pikaajalise heaolu võti, mõjutab samuti tööjõu ja oskuste nappus, mis võib tulevikus suureneda, kuna uutesse kaitseprogrammidesse ei investeerita piisavalt ning tekib vajadus meelitada ligi rohkem noori talente.⁴⁵

Väga madala põhioskuste tasemega noorte osakaalu kasv suurendab oskuste nappuse ohtu tulevikus. Ulatuslikud rahvusvahelised uuringud, sealhulgas rahvusvaheline õpilaste hindamise programm (PISA), näitavad selgelt, et noortel puuduvad üha enam põhioskused kirjaoskuse, matemaatika ja loodusteaduste valdkonnas. Samal ajal väheneb

³⁶ Eurofound, Euroopa ettevõtete uuring 2019.

³⁷ Eurobaromeetri kiiruuring FL529 (2023), „European Year of Skills: Skills shortages, recruitment and retention strategies in small and medium-sized enterprises“.

³⁸ Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, Euroopa Ülemkogule, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele „Kava „REPowerEU““ (COM(2022) 230 final).

³⁹ Komisjoni aruanne Euroopa Parlamendile ja nõukogule „Edusammud puhta energia tehnoloogia konkurentsivõime parandamisel“ (COM(2023) 652 final).

⁴⁰ „Impacts of circular economy policies on the labour market“ – Euroopa Liidu Väljaannete Talitus.

⁴¹ Komisjoni aruanne Euroopa Parlamendile ja nõukogule „Edusammud puhta energia tehnoloogia konkurentsivõime parandamisel“ (COM(2023) 652 final).

⁴² Investeeringuid nendesse oskustesse edendatakse komisjoni ettepanekuga tehisintellekti käsitleva õigusakti kohta, digikümnnendi poliitikaprogrammiga 2030, komisjoni teatisega „Korvata küberturvalisuse valdkonna talendinappus edendamaks ELi konkurentsivõimet, majanduskasvu ja kerkust“, nõukogu soovitusena digioskuste ja -pädevuste õpetamise täiustamise kohta hariduses ja koolituses, programmiga „Digitaalne Euroopa“, tehisintellektialase innovatsiooni paketiga ning mõnede kutsehariduse tiiptaseme keskuste projektidega.

⁴³ ELi uuring ettevõtetes info- ja kommunikatsioonitehnoloogia ning e-kaubanduse kasutamise kohta.

⁴⁴ Euroopa Komisjoni 2023. aasta ülevaade „Euroopa tööhõive ja sotsiaalne areng“.

⁴⁵ Komisjoni ühisteatis Euroopa Parlamendile, Euroopa Ülemkogule, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele uue Euroopa kaitsetööstuse strateegia kohta (JOIN(2024) 10 final).

tiptulemustega noorte osakaal.⁴⁶ Väga madalate põhioskuste tasemega inimestel tekivad tööturule sisenemisel suured probleemid, kuna nende tööalane konkurentsivõime on piiratud. Haridussüsteemide tulemuslikkuse parandamine aitaks vältida oskuste nappust tulevikus. Keskse tähtsusega on peatada kvalifitseeritud õpetajate puudumise kasv, mis ohustab isegi põhioskuste ja seniste haridustulemuste säilitamist.

Euroopa haridusruumi⁴⁷ raames edendab EL kvaliteetse ja kaasava hariduse arendamist, mis pakub võrdseid võimalusi juba varasest east alates kooskõlas Euroopa sotsiaalõiguste samba esimese põhimõttega. Hariduskulused seostatakse kõrge tasuvuse määraga, eriti kui neid kombineeritakse reformidega, mis muudavad haridussüsteemid paindlikumaks ja tööturu vajadustele paremini vastavaks.⁴⁸ Formaalharidus ja -õpe peaksid andma tehnoloogiliste muutuste ja automatiseerimise tingimustes muutuva töömaailma jaoks vajalikud oskused, sealhulgas digi-, ettevõtlus-, sotsiaal-, keskkonna- ja kodanikupädevused. Kesk- ja kolmanda taseme hariduse ja koolituse, sealhulgas kutsehariduse ja -õppe ning tööturul osalejate vahelise koostöö tõhustamine suurendab hariduse vastavust tööturu vajadustele.

Kogu ametialase karjääri jooksul on töötajate täiendõpe väga oluline selleks, et vastata muutuvale oskuste vajadusele. Selleks on liikmesriigid kohustunud võtma meetmeid, et saavutada Euroopa sotsiaalõiguste samba tegevuskavas⁴⁹ sätestatud täiskasvanuharidust käsitlev peamine eesmärk, mille kohaselt osaleb 2030. aastaks igal aastal koolitusel vähemalt 60 % kõigist täiskasvanutest.

Paljud ELi algatused juba aitavad vähendada oskuste nappust, kuid nende rakendamist, sealhulgas valdkondliku lähenemisviisi abil, tuleb tugevdada. Euroopa oskuste tegevuskava⁵⁰ on strateegiline ELi raamistik täiend- ja ümberõppe vajadusega tegelemiseks. Sellega käivitati 12 meetet, et edendada digi- ja rohepööret ning õiglast taastumist, tagada konkurentsivõime ja tugevdada vastupanuvõimet. Need kõik on juba olemas, sealhulgas algatused isiklike õppekontode,⁵¹ mikrokvalifikatsioonitunnistuste,⁵² madala kvalifikatsiooniga täiskasvanute oskuste täiendamise meetmete⁵³ ning kutsehariduse ja -õppe⁵⁴ valdkonnas. Teatistes „Talentide rakendamine Euroopa

⁴⁶ Viimaste PISA andmete kohaselt suurenes matemaatikas väga madala põhioskuste tasemega 15-aastaste noorte osakaal 22,9 %-lt 2018. aastal 29,5 %-le 2022. aastal (<https://www.oecd.org/publication/pisa-2022-results/>).

⁴⁷ Komisjoni teatis „Euroopa haridusruumi saavutamise kohta aastaks 2025“ (COM(2020) 625 final) ning nõukogu 26. veebruari 2021. aasta resolutsioon, mis käsitleb strateegilist raamistikku üleeuroopaliseks koostööks hariduse ja koolituse alal, et liikuda Euroopa haridusruumi loomise suunas ja kaugemale (2021–2030) (2021/C 66/01).

⁴⁸ Euroopa Komisjon, hariduse, noorte, spordi ja kultuuri peadirektoraat, Euroopa haridusökonoomika ekspertide võrgustik, Algan, Y., Brunello, G., Goreichy, E., Hristova, A., (2021), „Boosting social and economic resilience in Europe by investing in education“. EENEE analüüsiaruanne nr 42, Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, Luxembourg.

⁴⁹ Komisjoni teatis „Euroopa sotsiaalõiguste samba tegevuskava“ (COM(2021) 102).

⁵⁰ Komisjoni 1. juuli 2020. aasta teatis jätkusuutlikku konkurentsivõimet, sotsiaalset õiglust ja vastupanuvõimet toetava Euroopa oskuste tegevuskava kohta (COM(2020) 274).

⁵¹ Nõukogu 16. juuni 2022. aasta soovitus, mis käsitleb isiklike õppekontosid (2022/C 243/03).

⁵² Nõukogu 16. juuni 2022. aasta soovitus, milles käsitletakse Euroopa lähenemisviisi elukestvat õpet ja tööalast konkurentsivõimet toetavatele mikrokvalifikatsioonitunnistustele (2022/C 243/02).

⁵³ Nõukogu 19. detsembri 2016. aasta soovitus „Oskuste täiendamise meetmed: uued võimalused täiskasvanutele“ (2016/C 484/01).

⁵⁴ Nõukogu 24. novembri 2020. aasta soovitus jätkusuutlikku konkurentsivõimet, sotsiaalset õiglust ja toimetulekut toetava kutsehariduse kohta (2020/C 417/01).

piirkondades⁵⁵ tehakse ettepanek poliitikaraamistiku kohta, mille eesmärk on muuta kõik piirkonnad atraktiivseks, sealhulgas täiend- ja ümberõppe abil. Teatistes käsitletakse mõnda Euroopa piirkonda mõjutavat keerulist ajude äravoolu nähtust. Nüüd tuleks keskenduda sellele, et need piirkonnad hakkaksid tegelema oskuste nappuse kõrvaldamisega. Oskuste paktiga on loodud 20 valdkondlikku partnerlust, mille eesmärk on täiendada rohkem kui 10 miljoni inimese oskusi. On vaja tagada, et olemasolevad kohustused täidetakse tõhusalt, sealhulgas eraldades neile programmidele piisavalt rahalisi vahendeid ning jätkates samal ajal edasise kaasamise edendamist. Loodud on mitu ELi oskuste akadeemiat, et tegeleda konkreetsete oskuste nappusega peamistes sektorites. ESF+-ist stardikapitali saanud Euroopa akuliidu akadeemia⁵⁶ on juba pakkunud vahetult koolitust ligikaudu 50 000 töötajale ja kaudselt enam kui 100 000 töötajale. Täiendavad oskuste akadeemiad, nagu küberskuste akadeemia, uus Euroopa Bauhausi akadeemia ehitussektori jaoks ja nullnetotööstuse määruse⁵⁷ tulemusena loodud akadeemiad, toetavad ulatuslikke koolituslaseid jõupingutusi, et toetada rohe- ja digipööret, eelkõige valdkondades, mis on seotud muu hulgas vesiniku, päikeseenergia, toorainete ja tuuleenergiaga. Käimasoleval Euroopa oskusteaastal rõhutatakse, kuidas kõik need meetmed saavad aidata vähendada tööjõu ja oskuste nappust.

Taaste- ja vastupidavusraha- ning ESF+-ist rahastatavate oskuste täiendamise meetmetega edendatakse **Kreekas** muu hulgas üle poole miljoni toetusesaaja digi- ja roheoskusi. Investeeringule eelnes elukestva õppe süsteemi reform, et tagada pakutava koolituse vastavus tööturu vajadustele.

Läti käivitas oma taaste- ja vastupidavuskavas isiklikud õppekontod, mille abil toetatakse juba 3 500 täiskasvanut.

Portugal aitas taaste- ja vastupidavusraha toetuse abil vähemalt 100 000 täiskasvanul tõsta oma kvalifikatsiooni.

Tööjõu ja oskuste nappust käsitlevate andmete kogumise parandamine on parema poliitika jaoks väga oluline. Peamised tööjõu ja oskuste nappust käsitlevate andmete allikad ELi tasandil on Eurostati vabade töökohtade statistika ja uuringupõhised allikad, nagu ELi ettevõtlus- ja tarbijauuringud, Euroopa tööturuasutuste võrgustiku (EURES) uuringud, Cedefopi uuringud oskuste nappuse ja prognooside kohta, ning uued andmeallikad, nagu Eurostati veebiteabe keskus Web Intelligence Hub⁵⁸. Siiski on vaja teha rohkem jõupingutusi, et võtta kooskõlastatud meetmeid, parandamaks andmete kättesaadavust ja katvust, sealhulgas demograafiliste muutuste kohta.

Liikmesriikide poliitikameetmed ja investeeringud tööjõu ja oskuste nappuse vastu võitlemiseks saavad ELi eelarvest

märkimisväärset toetust (65 miljardit eurot). ESF+-ist toetatakse eelkõige kutseharidust ja -õpet, õpipoisiõpet, elukestvat õpet ja töökohavahetust. Taaste- ja

⁵⁵ Komisjoni teatis „Talentide rakendamine Euroopa piirkondades“ (COM(2023) 32 final).

⁵⁶ Komisjon käivitas 2017. aasta oktoobris Euroopa akuliidu (EBA), et ELi saaks patare- ja akutehnoloogia üleilmne liider. Akuliiduga, mille tööd koordineerib Euroopa Innovatsiooni- ja Tehnoloogiainstituut (EIT), on liitunud 700 tööstussektori esindajat. Euroopa akuliidu akadeemia loodi EBA raames, et tegeleda oskuste nappusega Euroopa akude väärtusahelas, ning eeldatavasti läbivad seal 2025. aastaks koolituse 800 000 töötajat. EIT hakkab juhtima ka 2024. aastal käivitavat Euroopa fotogalvaanilise energia akadeemiat. Platvorm „EIT Campus“ koondab haridus- ja koolitusalgatuste portfelli ühte kontaktpunkti, pakkudes õppijatele ja ettevõtetele oskuste täiendamiseks paindlikke õppimisvõimalusi.

⁵⁷ Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus, millega kehtestatakse meetmete raamistik Euroopa nullnetotehnoloogia toodete tootmise ökosüsteemi tugevdamiseks (nullnetotööstuse määrus) (COM(2023) 161 final).

⁵⁸ Eurostati [vabade ametikohtade statistika](#), [Web Intelligence Hub](#) ja [Skills-OVATE](#).

vastupidavusrahastust toetatakse liikmesriikide reforme ja investeeringuid hariduse ja oskuste valdkonnas laiemas tähenduses, näiteks reformidega, mille eesmärk on parandada oskuste prognoosimist, arendamist ja juhtimist, sealhulgas kvalifikatsiooni tunnustamist. Lisaks pakutakse tehnilist tuge riiklike reformide jaoks, et parandada täiskasvanuhariduse ja -koolituse kvaliteeti ja rahastamist.

Hoolimata ELi, liikmesriikide ja sotsiaalpartnerite arvukatest algatustest tuleb rakendamist tõhustada ja ELi rahastamise potentsiaali paremini ära kasutada, et saavutada ELi eesmärk, mille kohaselt osaleks 2030. aastaks igal aastal vähemalt 60 % kõigist täiskasvanutest koolitusel, ning viia ellu sotsiaalõiguste samba esimene põhimõte hariduse, koolituse ja elukestva õppe kohta.

Selleks teeb komisjon järgmist.

- **Edendab uute valdkondlike ja piirkondlike oskuste partnerluste loomist ja rakendamist** oskuste pakti raames⁵⁹ ning toetab kõigi oskuste akadeemiate käivitamist ja hoogustamist nullnetotehnoloogia ja küberoskuste valdkonnas, sealhulgas **valdkondliku koostöö kava ellu viivate liitude** kaudu. Komisjon pakub pakti liikmetele ka tugiteenuseid, andes teavet täiend- ja ümberõppeks kättesaadavate rahaliste vahendite kohta.
- Kaasrahastab **rohkem kutsehariduse tipptaseme keskusi**⁶⁰ (2027. aastaks vähemalt 100 projekti), et toetada Euroopa ja piirkondliku arengu, innovatsiooni ja aruka spetsialiseerumise strateegiaid.
- Teeb koostööd liikmesriikide ja sotsiaalpartneritega, et võtta Kopenhaageni protsessi⁶¹ raames 2025. aastal vastu **uus kutsehariduse ja -õppe deklaratsioon**, viimaks kutsehariduse ja -õppe poliitikameetmed ja reformid paremini kooskõlla tööturu uute arengusuundadega ja tehnoloogilise arengu, näiteks tehisintellekti mõjuga.
- **Parandab oskuste prognoosimist ja andmete kogumist** tihedas koostöös ELi asutustega (Eurofound, Euroopa Tööjõuamet ja Cedefop), et laiendada ELi tasandil tööjõu ja oskuste nappuse kohta kättesaadava ühtlustatud ja võrreldava teabe ulatust.

Komisjon kutsub liikmesriike üles tegema järgmist.

- **Rakendama** täielikult **Euroopa oskuste tegevuskava algatusi**, kaasates sotsiaalpartnereid ja asjaomaseid sidusrühmi, ning edendama valdkondlikku lähenemisviisi, mis tegeleks ELi kõige pakilisema nappusega. Eelkõige peaksid liikmesriigid koostama kavad, et pakkuda täiskasvanutele isiklikke õppekontosid, toetada mikrokvalifikatsioonitunnistuste väljatöötamist, rakendamist ja tunnustamist,

⁵⁹ Sellega seoses kutsutakse liikmesriike üles käivitama riiklikke või piirkondlikke põllumajandusliku toidutööstuse oskuste pakke, et edendada ulatusliku partnerluse raames välja töötatud ELi tasandi täiend- ja ümberõppe strateegia rakendamist, et vahendeid kõige paremini suunata ja kohendada neid pakke põllumajandussektori kohalike eripäradega.

⁶⁰ Partnerite võrgustikud moodustavad kutsehariduse tipptaseme keskusi, mis arendavad kohalikke oskuste ökosüsteeme, et pakkuda noortele ja täiskasvanutele kvaliteetseid kutseoskusi ning aidata kaasa piirkondlikule arengule, innovatsioonile, tööstusklastritele, aruka spetsialiseerumise strateegiatele ja sotsiaalsele kaasatusele.

⁶¹ 2002. aasta Kopenhaageni deklaratsiooniga käivitati Euroopa strateegia koostöö tugevdamiseks kutsehariduse ja -õppe valdkonnas; seda nimetatakse Kopenhaageni protsessiks. Kopenhaageni protsess on kolmepoolne platvorm ELi kutsehariduse ja -õppe poliitika tugevdamiseks, täiendamiseks ja rakendamiseks mitmete deklaratsioonide kaudu. Praegu kehtiv Osnabrücki deklaratsioon kaotab kehtivuse 2025. aasta lõpus.

viima ellu riiklikud rakenduskavad, mis on jätkuks nõukogu 2020. aasta soovitusel kutsehariduse kohta, kõrvaldama lüngad, mis on esile toodud oskuste täiendamise meetmeid käsitleva nõukogu soovitusel hindamise aruandes,⁶² ning rakendama nõukogu soovitusi digiõppe ja -koolituse kohta.

- Toetama oskuste pakti alusel **oskuste partnerluste** rakendamist ja nullnetotööstuse **oskuste akadeemiate** käivitamist, sealhulgas tehes kättesaadavaks piisavad rahalised vahendid.
- Töötama välja ja rakendama terviklikke ja riigi oludele kohandatud **riiklikke oskuste strateegiaid**, kaasates asjaomaseid sidusrühmi, sealhulgas sotsiaalpartnereid.
- **Töötama välja vahendid tööturu analüüsimiseks** ja oskuste prognoosimiseks ning kasutama saadud teadmisi koolituskavade läbivaatamisel, keskendudes oskuste nappusega sektoritele.
- **Kohandama** formaalhariduse ja -õppe **kavasid**, et tõhustada selliste oskuste ja pädevuste omandamist, mis võimaldavad üliõpilastel paremini **vastata tööturu vajadustele**, kasutades selleks komisjoni toetust heade tavade vahetamise ja levitamise hõlbustamisel, hariduse omandanute edasisel jälgimisel ning kokkuleppel liikmesriikidega riiklike reformide jälgimisel.⁶³

Komisjonil on hea meel, et sotsiaalpartnerid kavatsevad teha järgmist.

- **Töötada välja ja rakendada meetmeid, et edendada täiend- ja ümberõpet sotsiaaldialoogi raames**,⁶⁴ toetada oskuste tunnustamist ja aidata tuvastada oskuste nappust,⁶⁵ tuginedes nende teabele ja oskuste prognoosimisele.
- Aidata **ajakohastada kutsehariduse ja -õppe kavasid ja kvalifikatsioone** ning viia koolituse pakkumine vastavusse tööturul vajaminevate oskustega, kasutades selleks nende käsutuses olevat oskuste prognoosimist ja teavet.⁶⁶
- Toetada **õpipoisiõpet**,⁶⁷ partnerlusi kutsehariduse ja -õppe pakkujate ja tööandjate vahel,⁶⁸ **tugevdada kutsehariduse ja -õppe raamistikke**, luues valdkondlikke koolituskeskusi,⁶⁹ toetada juhendamist, mentorlust, vastastikust õppimist ja ettevõtlusoskusi⁷⁰ ning edendada tulevikukindlate rohe- ja digioskuste arendamist⁷¹.
- Teha valdkondlikul tasandil täiendavat koostööd mikrovalifikatsioonitunnistuste vallas ja **koolitada pikaajalise hoolduse teenuseid osutavaid töötajaid**, et nad

⁶² Komisjoni aruanne nõukogule: hinnang nõukogu 19. detsembri 2016. aasta soovitusel „Oskuste täiendamise meetmed: uued võimalused täiskasvanutele“ kohta (COM(2023) 439).

⁶³ Näiteks õppelabori kontekstis.

⁶⁴ Jae-, hulgi- ja rahvusvahelise kaubanduse ettevõtete esindusorganisatsioon Euroopa Liidu juures (EuroCommerce), Euroopa metallurgia-, masinaehitus- ja tehnoloogiapõhiste tööstuste tööandjate nõukogu (CEEMET).

⁶⁵ HOTREC.

⁶⁶ ECEG.

⁶⁷ HOTREC.

⁶⁸ SMEunited, CEI-Bois.

⁶⁹ CoESS.

⁷⁰ HOTREC, SMEunited

⁷¹ SGI Europe, ECEG, Euroopa Siseveetranspordi Liit, Euroopa Kiprite Liit, Euroopa Transporditöötajate Föderatsioon mere- ja siseveeteede sektoris.

pakuksid isikukesksemat hooldust ja et neil oleksid oskused, mida on vaja teenuste digitaliseerimiseks, tuginedes projektile „Care4Skills“⁷².

- Esitada 2024. aasta esimese kvartali lõpuks **ühisavaldus**, et **tegeleda oskuste ja tööjõu nappusega** ning kasutada Euroopa avalike tööturuasutuste võrgustikku dialoogi, vastastikuse õppimise ja poliitika võrdlusanalüüsi foorumina, et tegeleda oskuste ja tööturu mittevastavusega.⁷³
- Kasutada sotsiaaldialoogi ja kollektiivlääbirääkimisi, et tegeleda oskuste ja tööjõu nappusega külalishooldusmajandussektoris, rääkides läbi töötingimusi, edendades haridust ja koolitust ning tagades kolmandatest riikidest pärit võõrtöötajate liikuvuse jaoks kaitsva raamistiku.⁷⁴
- **Suurendada veelgi ELi rahastamisvõimalusi**, et toetada täiend- ja ümberõpet.⁷⁵

3.3. Töötingimuste parandamine

Õiglaste töötingimuste edendamine võib aidata lahendada tööjõupuudust teatavates sektorites või kutsealadel. See kehtib eriti mõne elukutse puhul, mis nõuab rohkem käelisi oskusi ja kus haridustase võib olla madalam, või kõrgema tervise- ja ohutusriskiga kutsealade puhul, mida iseloomustavad suur tööpinge⁷⁶ ja/või madal palk⁷⁷.

Piisav palk, sealhulgas miinimumpalk, võib aidata vähendada tööjõupuudust teatavates sektorites, kui võtta selle määramisel arvesse ka elamiskulusid ning tööjõu pakkumise ja nõudluse tasakaalu konkreetsetes geograafilistes piirkondades. **Töötervishoid ja tööohutus**, kohandatud töökohad, **koolitus- ja karjäärivõimaluste** pakkumine, piisav sotsiaalkaitse, piisav töö- ja eraelu tasakaal, sealhulgas **õigus mitte olla kättesaadav**, ning paindliku töökorralduse kasutuselevõtt on töökohtade kvaliteedi parandamisel võrdselt tähtsad ning võivad seega aidata vähendada tööjõupuudust. Ka **tööpinge** vähendamine võib aidata kaasa töötajate leidmisele ja hoidmisele mõnes sektoris (joonis 2).

Joonis 2. Tööpinge oli suurim tervishoiu-, hoolekande- ja transporditöötajate puhul
Töökoha kvaliteedi indeks (%) allsektorite kaupa, EL 27

⁷² Oskuste paktis sisalduv projekt. Euroopa sotsiaalteenuseid pakkuvate tööandjate föderatsiooni (FESE) ja Euroopa Avaliku Sektori Töötajate Ametiühingute Liidu (EPSU) ühine kohustus.

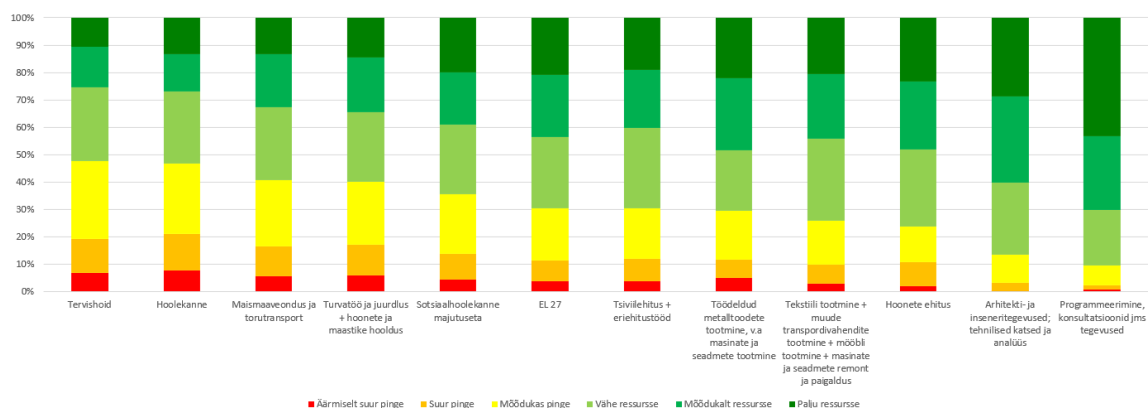
⁷³ UNI Europa ja WEC.

⁷⁴ HORTEC ning Euroopa Toidu-, Põllumajandus- ja Turismisektori Ametiühingute Liit (EFFAT).

⁷⁵ ECEG, FESE ja EPSU ühine kohustus.

⁷⁶ Tööpinge on psühhosotsiaalse stressi vorm, mis esineb töökohal, kui töötajatele esitatakse rohkem nõudmisi, kui neil on ressursse (vt OECD tööpinge indeks).

⁷⁷ Euroopa Komisjoni 2023. aasta ülevaade „Euroopa tööhõive ja sotsiaalne areng“ ning Eurofoundi 2021. aasta Euroopa töötingimuste uuring. Üle 40 % koristajatest, kokkadest ja hooldajatest ning üle 30 % ehitustöötajatest ja autojuhtidest on teatanud, et neil on raske ots otsaga kokku tulla. Peaaegu pool tervishoiu-, hoolekande- ja transporditöötajatest on teatanud suurest tööpingest.



Allikas: Euroopa Komisjoni 2023. aasta ülevaade „Euroopa tööhõive ja sotsiaalne areng“, mis põhineb Eurofoundi 2021. aasta Euroopa töötingimuste telefoniuuringul.

Töötingimuste mõju tööjõupuudusele on sektorite ja asukohtade lõikes erinev, mistõttu on vaja lähenemisviisi, mis vastab esile kerkinud probleemidele. Eurofoundi andmetel teatas üle 40 % koristajatest, kokkadest ja hooldajatest ning üle 30 % ehitustöötajatest ja autojuhtidest, et neil raske ots otsaga kokku tulla.⁷⁸ Peaaegu pool tervishoiu-, hoolekanne- ja transporditöötajatest on teatanud suurest tööpingest.⁷⁹ Tööjõu ja oskuste nappus tervishoiu- ja hoolekandesektoris, eelkõige õdede ja esmatasandi tervishoiutöötajate puhul, on peamiselt tingitud suurest tööpingest ning ebapiisavatest tervishoiu- ja ohutustingimustest, sealhulgas töövägivalla ohust.⁸⁰ COVID-19 kriis võimendas seda veelgi.⁸¹ Maapiirkondades võivad elamistingimuste vähenenud atraktiivsus ja teenuste halb kättesaadavus muuta kõnealuse nappuse veelgi teravamaks.⁸² Ka põllumajandustöötajad teatavad suurest tööpingest, tervise- ja ohutusriskidest ning finantsprobleemidest.⁸³ Selles sektoris põhjustab mõningast tööpuudust ka ebakindel töö ning põhiliste töö-, tervishoiu- ja ohutusstandardite vähenenud täitmine.⁸⁴ Transpordisektor seisab silmitsi autojuhtide puudusega, mis on osaliselt tingitud pikast tööajast⁸⁵ ning töö- ja ohutusstandardite puudulikkusest jõustamisest⁸⁶.

⁷⁸ [Eurofoundi 2021. aasta Euroopa töötingimuste uuring.](#)

⁷⁹ [Eurofoundi 2021. aasta Euroopa töötingimuste uuring.](#)

⁸⁰ Euroopa Komisjoni 2023. aasta ülevaade „Euroopa tööhõive ja sotsiaalne areng“.

⁸¹ Euroopa Komisjoni 2023. aasta ülevaade „Euroopa tööhõive ja sotsiaalne areng“.

⁸² Euroopa hooldusstrateegia (COM(2022) 440).

⁸³ Euroopa Tööohutuse ja Töetervishoiu Ameti 2021. aasta aruanne „The future of agriculture in Europe and its Impact on Occupational Safety and Health (OSH)“.

⁸⁴ Euroopa Tööohutuse ja Töetervishoiu Ameti 2021. aasta aruanne „The future of agriculture in Europe and its Impact on Occupational Safety and Health (OSH)“.

⁸⁵ ILO, „World Employment and Social Outlook 2023: The value of essential work“.

⁸⁶ Euroopa Komisjoni 2023. aasta ülevaade „Euroopa tööhõive ja sotsiaalne areng“.

Hispaania taaste- ja vastupidavuskava sisaldab reformi, mille eesmärk on parandada töötingimusi tervishoiusektoris. Selleks et tegeleda õdede ja arstide nappusega, vähendatakse selle reformiga ajutiste lepingute kasutamist, soodustatakse spetsialistide lähetamist äärepoolsetesse piirkondadesse ning parandatakse nende töökeskkonda ja -tingimusi.

Sloveenias on paberitööstuses sõlmitud uuesti läbiräägitud kollektiivlepinguga kehtestatud kõrgem põhipalk, mis muudab sektoris töötamise atraktiivsemaks.

Selleks et hoogustada koolituse pakkumist tööjõupuuduse all kannatavates sektorites, sisaldab **Slovakkia** taaste- ja vastupidavuskava meedet, mille eesmärk on pakkuda koolitust vähemalt 60 %-le põhihariduse alumise ja ülemise astme õpetajatest, samas kui **Madalmaades** aitavad kollektiivläbirääkimised mootorsõidukite tootmise sektoris töötajaid hoida, pakkudes neile võimalust omandada uusi oskusi.

Kollektiivläbirääkimistel on õiglaste töötingimuste tagamisel keskne roll. Hästi toimiv sotsiaaldialoog ja kollektiivläbirääkimised on kõige tõhusam viis töötingimuste parandamiseks, aidates seeläbi leevendada tööjõupuudust. Samuti tuleks sotsiaalpartneritega konsulteerida töötingimusi käsitlevate uute või tõhustatud õigusaktide üle, et nende mõju oleks võimalikult suur.

Viimastel aastatel on EL käivitanud mitmeid algatusi õiglaste töötingimuste ja piisava palga edendamiseks. Nende hulka kuuluvad direktiiv piisava miinimumpalga kohta ELis,⁸⁷ direktiiv läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta,⁸⁸ töötervishoiu ja tööohutuse strateegiline raamistik aastateks 2021–2027⁸⁹ ning ettepanek võtta

vastu direktiiv töötingimuste parandamiseks platvormitöös (vt lisa).

Töötingimuste edasiseks parandamiseks on vaja lisameetmeid, et tugevdada ja täielikult jõustada ELi tööõigust ning tugevdada kollektiivläbirääkimisi.

Selleks teeb komisjon järgmist.

- Võtab vastu ettepaneku **praktika kvaliteediraamistiku tugevdamise** kohta, et parandada noorte võimalusi saada kutsealast töökogemust, parandada nende oskusi ja juurdepääsu tööturule.
- Algatab Euroopa Parlamendi seadusandliku algatusraporti (õiguse kohta mitte olla kättesaadav ja teha kaugtööd)⁹⁰ järelmeetmena esimese etapi sotsiaalpartneritega konsultatsiooni, et teha ettepanek **algatuse kohta, milles käsitletakse kaugtööd ja õigust mitte olla kättesaadav**, et tagada töötajate töö- ja eraelu tasakaal töömaailma suurema digitaliseerimise kontekstis, samuti nende füüsiline ja vaimne tervis ning nende üldine töökoha kvaliteet.

⁸⁷ Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv (EL) 2022/2041, mis käsitleb piisavat miinimumpalka Euroopa Liidus.

⁸⁸ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 20. juuni 2019. aasta direktiiv (EL) 2019/1152 läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus.

⁸⁹ Euroopa Parlamendi 10. märtsi 2022. aasta resolutsioon uue 2020. aasta järgse ELi töötervishoiu ja tööohutuse strateegilise raamistiku kohta (sh töötajate parema kaitsmise kohta kahjulike ainetega kokkupuutumise, tööstressi ja korduvatest liigutustest põhjustatud vigastuste eest) (2021/2165(INI)).

⁹⁰ Euroopa Parlamendi 21. jaanuari 2021. aasta resolutsioon soovitusetega komisjonile õiguse kohta mitte olla kättesaadav (2019/2181(INL)).

- Võtab 2024. aasta kolmandas kvartalis vastu ettepaneku **kantserogeenide, mutageenide ja reproduktiivtoksiliste ainete direktiivi**⁹¹ kuuenda muudatuse kohta, et parandada töötajate tervist ja ohutust, käsitledes viit asjaomast ainet või ainerühma.
- **Analüüsib digitaliseerimis- ja automatiseerimistehnoloogiat, sealhulgas tehisintellekti** mõju tööturgudele ning hindab võimalikku tulevast vajadust reguleerida algoritmide kasutamist töömaailmas.⁹²
- Korraldab uuringu **tervishoiutöötajate vaimse tervise** kohta ja esitab programmi „EL tervise heaks“ raames mõned suunised nende vaimse tervise kaitsmiseks.⁹³
- Teeb liikmesriikidega vastastikuse hindamise nende seadusandlike ja jõustamisalaste lähenemisviiside kohta, et tegeleda **psühhosotsiaalsete riskidega** liikmesriikides, eesmärgiga kaaluda võimalikku ELi tasandi algatust keskpikas perspektiivis, võttes arvesse selle hindamise tulemusi ja sotsiaalpartnerite panust.
- Võtab valdkondlikul tasandil järelmeetmeid seoses Euroopa Parlamendi seadusandliku algatusraportiga **loovisikute ning kultuuri- ja loomesektori töötajate sotsiaalse ja professionaalse olukorra kohta**. Sellega seoses kavatab komisjon käivitada mitu algatust, näiteks tugevdada kehtivate eeskirjade rakendamist ja täitmise tagamist ning teha kindlaks regulatiivsed lüngad, mis vajavad täiendavaid järelmeetmeid muude algatuste ja ettepanekute kaudu.
- Teeb ettepaneku võtta vastu **nõukogu soovitus, milles käsitletakse atraktiivset ja kestlikku kõrgharidusalast karjääri**, et edendada atraktiivsemaid töötingimusi kõrgharidussektoris ja paremat juhtimist.
- Korraldab **23. aprillil 2024 tööturukonverentsi koos asjaomaste sidusrühmadega transpordisektoris**, mida tööjõupuudus eriti mõjutab, ning vahetab häid tavasid ja lahendusi.

Komisjon kutsub liikmesriike üles tegema järgmist.

- **Rakendama täielikult ELi algatusi**, mille eesmärk on parandada töötingimusi, eelkõige tagada piisavat miinimumpalka käsitleva direktiivi ning ELi töötervishoiu ja tööohutuse direktiivide nõuetekohane ja õigeaegne ülevõtmine seoses töökohal asbestiga kokkupuutumist käsitleva direktiivi,⁹⁴ kantserogeenide, mutageenide ja reproduktiivtoksiliste ainete direktiivi (viies muudatus) ja keemiliste mõjurite direktiivi⁹⁵ ajakohastamisega.
- Tagama **tööõiguse tulemusliku jõustamise** ja seega hõlbustama töökohtade inspekteerimise protsessi, lühendades töötajate jaoks menetlusi kuritarvituste tuvastamiseks ja nendest teatamiseks, karmistades sanktsioone ja takistades

⁹¹ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 9. märtsi 2022. aasta direktiiv (EL) 2022/431, millega muudetakse direktiivi 2004/37/EÜ töötajate kaitse kohta tööl kantserogeenide ja mutageenidega kokkupuutest tulenevate ohtude eest (ELT L 88, 16.3.2022, lk 1–14).

⁹² Järelmeetmena kohustusele, mis võeti komisjoni teatises „Paremad töötingimused tugevama sotsiaalse Euroopa jaoks: digitaliseerimise kõigi hüvede rakendamine tulevikutöö heaks“ (COM(2021) 761 final).

⁹³ 2023. aasta teatis, milles käsitletakse kõikehõlmavat lähenemisviisi vaimsele tervisele.

⁹⁴ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 30. novembri 2009. aasta direktiiv 2009/148/EÜ töötajate kaitsmise kohta asbestiga kokkupuutest tulenevate ohtude eest tööl (ELT L 330, 16.12.2009, lk 28–36).

⁹⁵ Nõukogu 7. aprilli 1998. aasta direktiiv 98/24/EÜ töötajate tervise ja ohutuse kaitse kohta keemiliste mõjuritega seotud ohtude eest tööl (EÜT L 131, 5.5.1998, lk 11–23).

ettevõtetel karistustest kõrvale hoida ning püüdes samal ajal vähendada tarbetut halduskoormust, eelkõige VKEde jaoks.

- Viima ellu nõukogu soovitus **õiglase kliimanetraalsusele ülemineku tagamise** kohta, seda ka tulevase õiglase ülemineku vaatluskeskuse kontekstis, ning võtma asjakohaseid järelmeetmeid, sealhulgas selle kohta, kuidas **luua rohesektorites atraktiivseid töötingimusi**.
- Töötama valdkondlikul tasandil välja poliitika **õdede tööle meelitamiseks ja töölohistamiseks**, parandades töötingimusi ja juhendades noori spetsialiste, kasutades selleks programmi „EL tervise heaks“.

Komisjonil on hea meel, et sotsiaalpartnerid kavatsevad teha järgmist.

- Tegeleda **kollektiivlääbirääkimiste kaudu halbade töötingimustega** sektorites, kus ebasobivad töötingimused on levinud, nagu tervishoid, pikaajaline hooldus, transport, ehitus, põllumajandus (nt hooajatöötajad) ja haridus.⁹⁶
- Osaleda läbirääkimistes mitut valdkonda hõlmavate suuniste ajakohastamiseks, et **võidelda tervishoiusektoris tehtava tööga seotud kolmandate isikute vägivalga ja ahistamise vastu**.⁹⁷
- Parandada **töötingimusi haridussektoris** kõigil tasanditel toimuvate kollektiivlääbirääkimiste abil ning tagada konkurentsivõimelised palgad, edendada õpetajate heaolu, riskide vähendamist ning töö- ja eraelu tasakaalu ning investeerida haridustöötajate kutsealasesse arengusse.⁹⁸
- Töötada projekti IWorCon⁹⁹ raames välja soovitused **töötingimuste parandamiseks sotsiaalteenuste, sealhulgas pikaajalise hoolduse sektoris**.¹⁰⁰
- Teha koostööd Euroopa raamistiku loomiseks, et parandada kolmandate riikide **autojuhtide töötingimusi**.¹⁰¹
- Tutvustada laiemalt **üleilmset sõidukijuhtide hartat**, milles käsitletakse **sõidukijuhtide heaolu** parandamist **kauba kättetoimetamise kohtades**, ning parandada **standardeid, mis on seotud veokijuhtide tervise ja ohutusega**, sealhulgas peale- ja mahalaadimise ajal.¹⁰²

3.4. Töötajate ja õppijate õiglase ELi-sisese liikuvuse soodustamine

Töötajate õiglane liikuvus võib aidata lahendada tööjõu ja oskuste nappust, mis on eriti terav mõnes riigis või piirkonnas, samas kui mujal on see vähem levinud. 2023. aastal elas ligikaudu 10,7 miljonit ELi kodanikku vanuses 15–64 aastat muus ELi liikmesriigis kui nende päritoluliikmesriik.¹⁰³ Tööturul tegutses neist rohkem kui

⁹⁶ CoESS, EPSU, ETF, Euroopa Ametiühingute Keskliit (ETUC), ETUCE, EFEE, FESE ja IndustriAll Europe.

⁹⁷ EPSU ning Euroopa haiglate ja tervishoiu valdkonna tööandjate ühendus (HOSPEEM).

⁹⁸ ETUCE ja EFEE.

⁹⁹ IWorConi eesmärk on parandada töötingimusi sotsiaalteenuste sektoris, et suurendada sektori atraktiivsust.

¹⁰⁰ FESE ja EPSU.

¹⁰¹ Rahvusvaheline Maanteeveo Liit (IRU) ja ETF.

¹⁰² IRU.

¹⁰³ Rahvaarv 1. jaanuari 2022. aasta seisuga. Allikas: Eurostat, rahvastiku- ja rändestatistika.

7,5 miljonit inimest, mis moodustab ligikaudu 3,6 % kogu ELi tööjõust.¹⁰⁴ Euroopa Tööjõuamet (ELA) on loodud selleks, et tagada töötajate vaba liikumise õiguse õiglane ja tõhus jõustamine, hõlbustades teabe kättesaadavust, suutlikkuse suurendamist ja koostööd liikmesriikide vahel ning ELi õiguse tõhusat kohaldamist ja jõustamist selles valdkonnas. Alates 2021. aastast haldab ELA ka Euroopa tööturuasutuste võrgustikku (EURES), et hõlbustada piiriülest töövahendamist. Üleminekul tekkis aga mitmeid probleeme ja seni on EURESe kasutajate arv väiksem kui varasematel aastatel.

Sellega seoses tagab ELi sotsiaalkindlustuse koordineerimine, et inimestel on teise liikmesriiki kolides jätkuvalt sotsiaalkindlustuskaitse. Liikumine digitaalselt integreeritumate sotsiaalkindlustussüsteemide suunas võib hõlbustada töötajate ja õppijate liikuvust. See võib aidata vähendada töö ja õppimisega seotud liikuvuse takistusi ning lihtsustada töötajate ja õppijate jaoks oma sotsiaalkindlustusõiguste kasutamist teistes ELi riikides. Samuti võib see võimaldada ELi kodanikele lihtsamat juurdepääsu töövõimalustele kogu ELis. Seni sotsiaalkindlustuse koordineerimise digitaliseerimiseks võetud meetmed hõlmavad sotsiaalkindlustusteabe elektroonilise vahetamise (EESSI) võimaluse loomist ja Euroopa sotsiaalkindlustuspassi (ESSPASS) algatuse käivitamist, mille raames uuritakse digilahendusi inimeste sotsiaalkindlustusdokumentide kontrollimiseks teistes ELi riikides.¹⁰⁵ Ettevõtjate arvates on töötajate piiriülese lähetamise jaoks vajalik deklaratsioon märkimisväärne halduskoormus. Sellega seoses on komisjon hõlbustanud kokkuleppele jõudmist lähetatud töötajate deklaratsiooni ühtse vormi osas juhul, kui liikmesriik on sellest huvitatud, ning uurinud võimalusi luua selliste deklaratsioonide jaoks ühine elektrooniline portaal.

Piiriülest juurdepääsu reguleeritud kutsealadele reguleerib ELi direktiiv, millega toetatakse kutsekvalifikatsioonide vastastikust tunnustamist liikmesriikides.¹⁰⁶ Praegu on direktiiviga ette nähtud mehhanism, mis võimaldab kodanikel tegutseda reguleeritud kutsealal teises liikmesriigis, kuid kogemused näitavad, et tunnustamismenetlusi saab parandada, et muuta need lihtsamaks ja kiiremaks, toetamaks liikuvust ELis.

Suurem õpiränne võib vähendada oskuste nappust ja parandada osalejate tööalast konkurentsivõimet, sealhulgas arendada nende keele- ja valdkonnaüleseid oskusi või pakkuda esmakordset võimalust saada teises riigis töötamise kogemus.¹⁰⁷ Õpirände suurendamiseks tuleb kõrvaldada sellised takistused nagu halduskoormus, keelebarjäärid, mõnikord ebapiisav rahaline toetus ja kvalifikatsioonide automaatse tunnustamise puudumine.¹⁰⁸ Need takistused võivad olla eriti olulised vähemate võimaluste või vähem soodsa sotsiaal-majandusliku taustaga õppijate jaoks.

¹⁰⁴ Allikas: Eurostat, tööjõu-uuring. Lisaks oli 2021. aastal ELis 1,7 miljonit piiriülest töötajat ja 3,6 miljonit välismaalasest lähetatud töötajat (ELi-sisese tööjõu liikuvuse 2022. aasta aruanne).

¹⁰⁵ Komisjoni 6. septembri 2023. aasta teatis „Sotsiaalkindlustuse koordineerimise digiüleminek: vaba liikumise hõlbustamine ühtsel turul“ (COM(2023) 501).

¹⁰⁶ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 7. septembri 2005. aasta direktiiv 2005/36/EÜ kutsekvalifikatsioonide tunnustamise kohta (ELT L 255, 30.9.2005, lk 22–142).

¹⁰⁷ Komisjoni talituste töödokument, mis on lisatud ettepanekule nõukogu soovitusel kohta „Liikuvus Euroopas – õpirände võimalused kõigile“ (SWD(2023) 719).

¹⁰⁸ Nagu on märgitud 2023. aasta aruandes automaatset tunnustamist käsitleva nõukogu 2018. aasta soovitusel rakendamise kohta, on vaja teha täiendavaid jõupingutusi, et saavutada nii kõrg- kui ka keskhariduse kvalifikatsioonide ja välismaal läbitud õppeperioodide automaatne tunnustamine.

Ettepanek nõukogu soovitusel kohta „Liikuvus Euroopas“¹⁰⁹ sisaldab õpirändega seoses 2030. aastaks ambitsioonikaid eesmärgi. Nende hulka kuulub selliste kõrghariduse (25 %) või kutsehariduse (15 %) omandanute osakaal, kes osalevad õpirändes. Eelkõige nõuab suuremaid jõupingutusi õpipoiste ning teiste kutsehariduses ja -õppes osalevate õppijate õpiränne. Õpirände edasine integreerimine haridus- ja koolituskavadesse, teadlikkuse suurendamine, parem keeleõpe ja õpitulemuste automaatne tunnustamine peaksid aitama neid eesmärgi saavutada. Ettepanek sisaldab ka ebasoodsas olukorras olevate üliõpilaste osalemise kvooti (20 %) ja spetsiaalseid põhimõtteid konkreetsete takistustega silmitsi seisvate õpipoiste õpirände toetamiseks.

Kõik need sammud on kooskõlas ka komisjoni jõupingutustega lihtsustada kehtivaid eeskirju ja vähendada ettevõtjate halduskoormust.¹¹⁰

Töötajate ja õppijate õiglase ELi-sisese liikuvuse edasiseks parandamiseks on vaja lisameetmeid.

Selleks teeb komisjon järgmist.

- Rakendab koostöös ELAga täiendavat koostööd EURESe ja EUROPASSi vahel, et pakkuda liikmesriikidele, töötajatele ja tööandjatele paremaid teenuseid, et kasutada täiel määral ära EURESe potentsiaali ja suurendada piiriüleste töö- ja praktikakohtade arvu.
- Edendab **lähetatud töötajate deklaratsioonide ühtse elektroonilise vormi** õigeaegset kokkuleppimist ja laialdast rakendamist, lisaks sellele aitab välja töötada sellist mitmekeelset digiportaali, mille kaudu saavad ettevõtjad esitada lähetusdeklaratsioone liikmesriikide jaoks, kes otsustavad kasutada kõnealust vahendit, ja mis aitab vähendada halduskoormust.
- Innustab ELAt tegema tihedat koostööd liikmesriikide ja sotsiaalpartneritega, et töötada välja **vahend lähetatud töötajate töötasu arvutamise hõlbustamiseks**.
- Ajakohastab liikmesriikidele esitatud soovitusi selle kohta, kuidas reformida **juurdepääsu reguleeritud kutsealadele**.¹¹¹
- Uurib võimalust ELi **kvalifikatsiooni tunnustamise ja oskuste valideerimise** süsteemi ulatuslikumaks reformimiseks, tagamaks et olemasolev õigusraamistik, vahendid ja süsteemid on tulevikukindlad ja ambitsioonikad ning aitavad luua hästi toimiva ühtse turu.
- Edendab **veelgi õpipoiste õpirännet** Euroopa Õpipoisiõppe Liidu ja õpipoiste liikuvuse **töövahendi**¹¹² kaudu ning programmi „Erasmus+“ raames selleteemaliste sihtotstarbeliste riikidevaheliste **katseprojektide**¹¹³ kaudu.
- Teeb ettepaneku **kõrghariduse paketi** kohta, mis sisaldab algatust ühise Euroopa teaduskraadi kohta ja ettepanekut võtta vastu nõukogu soovitus Euroopa kõrghariduse kvaliteedi tagamise ja tunnustamise süsteemi kohta, et veelgi

¹⁰⁹ Ettepanek nõukogu 17. novembri 2023. aasta soovitusel kohta „Liikuvus Euroopas – õpirände võimalused kõigile“ (COM(2023) 719 final).

¹¹⁰ Nagu märgiti komisjoni 2024. aasta tööprogrammis, mis on kättesaadav [veebis](#).

¹¹¹ Selleks et ajakohastada varasemaid suuniseid, mis on esitatud komisjoni talituste töödokumendis, mis käsitleb kutsealateenuste reguleerimise reformisovitusi (COM(2021) 385 final).

¹¹² EafA töövahend õpipoiste õpirände jaoks.

¹¹³ Programmi „Erasmus+“ poliitika eksperimentaalprojektide konkurss õpipoiste õpirände tugistruktuuride ja -võrgustike loomiseks.

hõlbustada üliõpilaste õpirännet, kõrvaldades allesjäänud takistused kvalifikatsioonide ja välismaal läbitud õppeperioodide automaatsel tunnustamisel.

Komisjon kutsub liikmesriike üles tegema järgmist.

- Võtma kiiresti vastu **nõukogu soovitus „Liikuvus Euroopas – õpirände võimalused kõigile“** ja hakata seda seejärel rakendama.
- Suurendama **ELAga kooskõlastatud ja ühiste kontrollide** arvu ning tagama vajalikud järelemeetmed.
- **Toetama veelgi sotsiaalkindlustuse koordineerimise digitaliseerimist**, eelkõige viima hiljemalt 2024. aasta detsembriks lõpule EESSI rakendamise ja osalema täielikult ESSPASSi katseprojekti.
- **Kasutama** ühtsel turul töötajate lähetamise **elektroonilise deklaratsiooni ühtset vormi**.
- **Tegema edusamme Euroopa haridusruumi raames vastu võetud nõukogu soovituste rakendamisel** ning tegema koostööd Euroopa Komisjoni ja sidusrühmadega, et integreerida ühine Euroopa teaduskraad edaspidi riiklikesse kvalifikatsiooniraamistikesse.
- Kooskõlas nõukogu 2023. aasta järeldustega, milles käsitletakse edasist tegevust, mille eesmärk on **päriselt saavutada automaatne vastastikune tunnustamine hariduse ja koolituse puhul**, püüdma kõrvaldada automaatsel tunnustamisel allesjäänud takistusi.

Komisjonil on hea meel, et sotsiaalpartnerid kavatsevad teha järgmist.

- Teha koos komisjoni ja liikmesriikidega kindlaks mitu **prioriteetset reguleeritud kutseala, kus tööjõu ja oskuste nappus on kõige suurem**, et toetada nende kutsealade töötajate liikuvust.¹¹⁴
- Edendada **õpipoiste ja noorte spetsialistide riikidevahelist liikuvust**, luues kutsehariduse ja -õppe pakkuja ning VKEd vahel partnerlusi, mis põhinevad ettevõtetes vajaminevatel oskustel.¹¹⁵
- Toetada **oskustöölise liikuvust takistavate tegurite**, näiteks konkurentsikeeluklauslite **kaotamist** töötajate lepingutes.¹¹⁶
- Teha valdkondlikul tasandil komisjoniga koostööd seoses tulevase **ELi Nõukogu soovitusega turvatöötajate piiriülese taustakontrolli kohta**.¹¹⁷
- Soodustada **õpirännet traditsioonilise koolikeskkonna kontekstis**.¹¹⁸

3.5. Talentide ligimeelitamine väljastpoolt ELi

Lisaks jõupingutustele, mida tehakse liidu enda talentide rakendamiseks, on ka kolmandatest riikidest lähtuval korrakohasel liikuvusel oluline roll tööjõu ja oskuste nappusega tegelemisel. Siiski ei kasuta EL ära kõiki võimalusi, mis tal on olemas, et

¹¹⁴ BusinessEurope.

¹¹⁵ SMEunited.

¹¹⁶ Eurocadres.

¹¹⁷ Euroopa Turvateenistuste Liit.

¹¹⁸ HOTREC.

meelitada ligi talente kogu maailmast. Töövahenduse hõlbustamine ning kolmandate riikide kodanikele võrdsete ja õiglaste töötingimuste tagamine võib aidata meelitada ligi talente kolmandatest riikidest. Oskuste ja talentide liikuvuse paketi¹¹⁹ osana on hiljuti kavandatud ELi talendireservi¹²⁰ eesmärk hõlbustada kolmandatest riikidest pärit töötajate värbamist kogu ELi hõlmava tööjõupuudusega kutsealadel kõigil oskuste tasemetel. Kui talendireserv on loodud, on see esimene kogu ELi hõlmav veebiplatvorm, mis on avatud kõigile kolmandate riikide kodanikele, kes soovivad liidus seaduslikult töötada, ning kus osalevad liikmesriigid registreerivad oma territooriumil asuvate tööandjate vabad töökohad. Seega võib see täiendada ELi vabakaubanduslepingutes füüsiliste isikute liikumist käsitlevaid sätteid, mis hõlbustavad ka teenuste osutamist kolmandate riikide kõrge oskuste tasemega spetsialistide poolt. Lisaks uuesti sõnastatud ühtse loa direktiivis¹²¹ sätestatud võõrtöötajate kaitsele, mis seisneb menetluslike tagatiste või kõnealuse loa alusel antavate erioiguste olemasolus, sisaldab ELi talendireserv oma kaitsemeetmeid, et vältida ekspluateerivaid ja ebaausaid tavasid, tuletades meelde, et ELi talendireservi kaudu värvatud kolmandate riikide kodanikel on pärast tööleasumist samad õigused ja kohustused kui ELi töötajatel, sealhulgas seoses ELi õigusaktide ja põhimõtete järgimisega, et tagada nende sujuv lõimimine kohalikesse kogukondadesse.

2023. aasta novembris käivitasid Eesti, Läti ja Leedu projekti „Digitaalsed maadeuurijad 2“, mida komisjon toetab rändealase partnerluse rahastu kaudu. Projektiga hõlbustatakse talentide ja teadmiste vahetamist ELi ja kolmandate riikide vahel. Järgmise kahe ja poole aasta jooksul töötavad IKT-spetsialistid Nigeeriast, Keeniast ja Armeenias Balti riikide ettevõtetes ja idufirmades.

Talendipartnerlused võivad parandada ka seaduslikke võimalusi ELi tulekuks ning nendega kaasatakse partnerriigid strateegiliselt rände haldamisse, eelkõige aidates vähendada ebaseaduslikku rännet ning motiveerides partnereid tegema koostööd tagasisaatmise ja tagasivõtmise valdkonnas. Seni on loodud talendipartnerlused Maroko, Tuneesia, Egiptuse, Pakistani ja Bangladeshiga.¹²² Need partnerlused tagavad poliitika- ja rahastamisraamistiku, et tugevdada vastastikku kasulikult viisil koostööd Euroopa Liidu, liikmesriikide ja peamiste partnerriikide vahel liikuvuse ja oskuste arendamise valdkonnas. Komisjoni programmid ja algatused,¹²³ mis keskenduvad rändajate liikuvusele partnerriikidest eesmärgiga õppida,

töötada või koolitada ELis, aitavad kaasa talendipartnerlustele, mis põhinevad nii päritolukui ka sihtriikide vastastikuse kasu põhimõttel. Lisaks toetab EL tervikliku strateegia

¹¹⁹ Komisjoni 15. novembri 2023. aasta teatis oskuste ja talentide liikuvuse kohta (COM(2023) 715 final).

¹²⁰ Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus, millega luuakse ELi talendireserv (COM(2023) 716).

¹²¹ Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv kolmandate riikide kodanikele liikmesriigis elamist ja töötamist võimaldava ühtse loa taotlemise ühtse menetluse ning liikmesriigis seaduslikult elavate kolmandatest riikidest pärit töötajate ühiste õiguste kohta (uuesti sõnastatud) (COM(2022) 655 final).

¹²² Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele „Oskustööliste ja andekate inimeste meelitamine ELi“ (COM(2022) 657).

¹²³ Komisjoni algatus „Tervikliku lähenemisviisi kujundamine töörande juhtimisele ja tööjõu liikuvusele Põhja-Aafrikas“ (THAMM) on näide programmist, millega toetatakse talendipartnerluste loomist, tugevdades töörande juhtimist piirkonnas ning luues liikuvuskavasid Marokost, Tuneesiast ja Egiptusest Euroopasse.

„Global Gateway“ raames tehnilist ning kutseharidust ja -õpet ning oskuste arendamist partnerriikides.¹²⁴

Oskuste valideerimine ja kvalifikatsioonide tunnustamine mängivad olulist rolli ka talentide värbamisel kolmandatest riikidest. Aeglasel või keerulisel oskuste ja kvalifikatsioonide tunnustamise protsessil võivad piirata kolmandate riikide kodanike töövõimalusi ja mõjuda tööandjatele heidutavalt. Nagu on märgitud oskuste ja talentide liikuvuse paketi,¹²⁵ nõuab tööturgude tegelik olukord oskuste esikohale seadmist. Komisjoni soovitusel kolmandate riikide kodanike kvalifikatsioonide tunnustamise kohta,¹²⁶ mis võeti vastu ka oskuste ja talentide liikuvuse paketi osana, antakse liikmesriikidele suuniseid selle kohta, kuidas lihtsustada ja kiirendada väljaspool ELi omandatud oskuste valideerimist ja kvalifikatsioonide tunnustamist, lihtsustada juurdepääsu reguleeritud kutsealadele ja õppeprogrammidele, samuti viisadele või töö- ja elamislubadele.

Selleks et meelitada ligi veelgi enam talente väljastpoolt ELi, leevendamaks ELi tööjõu ja oskuste nappust, on vaja lisameetmeid, millega tagada tõhus töövahendus- ja integratsioonipoliitika ning võrdsed ja õiglased töötingimused.

Selleks teeb komisjon järgmist.

- Uurib, kuidas **täiendavalt toetada kolmandaid riike õppekavade ja koolitusmoodulite väljatöötamisel**, sealhulgas talendipartnerluste raames ja ELi rahastamisprogrammidest saadava toetuse abil.
- **Loob ELi talendireservi** ning kui kaasseadusandjad selle vastu võtavad, hõlbustab see väljaspool ELi elavate kolmandate riikide kodanike rahvusvahelist värbamist.
- **Tõhustab oskuste ja seaduslike võimaluste alast koostööd** ELi mittekuuluvate partnerriikidega, sealhulgas tugevdab ja uurib uusi talendipartnerlusi osana strateegilisest ja terviklikust rände haldamise alasest koostööst ja muudest asjakohastest koostööalgatustest, vältides samal ajal ajude äravoolu ja muutes selle partnerriikides ajude sissevooluks.
- Tõhustab **koostööd liikmesriikide ja sotsiaalpartneritega** küsimustes, mis ühendavad seaduslikku rännet ja tööhõivet **tööjõurände platvormi** kaudu.

Komisjon kutsub liikmesriike üles tegema järgmist.

- Jätkama **talendipartnerluste** loomist, et tõhustada seadusliku rände võimalusi, käivitades vajaduse korral ELi rahaliste vahendite toel ja ühiselt kokku lepitud talendipartnerluste tegevuskavade kaudu uusi liikuvuskavasid.
- Looma **sõbraliku vastuvõtu kultuuri** ning valmistama töötajate ja nende perekondade jaoks ette tõhusa integratsioonipoliitika, mis hõlmab haridust ja koolitust, tööhõivet, tervishoidu ja eluaset kooskõlas ELi integratsiooni ja kaasamise tegevuskavaga,¹²⁷ austades ühiseid Euroopa väärtusi.

¹²⁴ Ühisteatis Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele, Regioonide Komiteele ning Euroopa Investeeringuspangale „Global Gateway“ (JOIN(2021) 30).

¹²⁵ Komisjoni 15. novembri 2023. aasta teatis oskuste ja talentide liikuvuse kohta (COM(2023) 715).

¹²⁶ Komisjoni 15. novembri 2023. aasta soovitus kolmandate riikide kodanike kvalifikatsioonide tunnustamise kohta (C(2023) 7700).

¹²⁷ Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele „Integratsiooni ja kaasamise tegevuskava aastateks 2021–2027“ (COM(2020) 758 final).

- Viima kiiresti lõpule läbivaadatud **ELi sinise kaardi direktiivi**¹²⁸ täielik ülevõtmine ja kasutama täielikult ära **uuesti sõnastatud ühtse loa direktiiviga** ette nähtud täiendavat paindlikkust, et lihtsustada immigratsioonimenetlusi pärast selle jõustumist.
- **Jõustama** järjepidevalt **liikmesriikide ja ELi õigusakte**, et võidelda võõrtöötajate tööalase ärakasutamise vastu ja tagada neile võrdne kohtlemine kooskõlas tööandjate karistuste direktiiviga¹²⁹ ja uuesti sõnastatud ühtse loa direktiivis sisalduva tugevdatud kaitsega.

Komisjonil on hea meel, et sotsiaalpartnerid kavatsevad teha järgmist.

- Anda oma eksperditeadmistega täiendava panuse **ELi talendireservi loomisse**.¹³⁰
- Tagada **võõrtöötajatele õiglased ja inimväärsed tingimused** tööturule pääsemiseks, vältides diskrimineerimist ning tagades ELi kodanikega võrdse kohtlemise ja õiglased töötingimused töökohal.¹³¹
- Jätkata ühiselt tööd, et tagada **kolmandate riikide kutseliste sõidukijuhtide õiglane kohtlemine** ning aidata kaasa läbipaistva ja ühtlustatud ELi raamistiku loomisele, et hõlbustada kolmandate riikide kutseoskuste ja kvalifikatsioonide tunnustamist.¹³²

4. JÄRELDUSED

Käesoleva tegevuskava tulemuslikuks rakendamiseks on vaja kogu valitsemissektorit hõlmavat lähenemisviisi ELi tasandil ning rakendamine peaks toimuma liikmesriikide ja sotsiaalpartnerite tihedas koostöös. Tööjõu ja oskuste nappus on ELi kestliku ja kaasava majanduskasvu, konkurentsivõime, rohe- ja digipöörde jaoks tõsine kitsaskoht. Samuti võib see kahjustada ELi üldist vastupanuvõimet ning püüdlusi parandada oma avatud strateegilist autonoomiat ja julgeolekut. Tööjõu ja oskuste nappus on tingitud demograafilistest muutustest, tööturul vajaminevate oskuste muutumisest ja mõnikord halbadest töötingimustest. Kõnealune nappus on sektorite, ametite ja piirkondade lõikes erinev, mistõttu on vaja erinevaid poliitikameetmeid. Mitmeid meetmeid juba rakendatakse ja paljude ELi algatuste puhul on probleemiks nende tõhus rakendamine nii kohapeal kui ka valdkondlikul tasandil. Komisjon on võtnud kohustuse toetada liikmesriike ja sotsiaalpartnereid olemasolevate rahaliste ja muude vahendite tõhusal kasutamisel sel eesmärgil.

Tööjõu ja oskuste nappusega tegelemiseks on vaja komisjoni, liikmesriikide ja sotsiaalpartnerite kooskõlastatud tegevust. See on kooskõlas Val Duchesse'i deklaratsiooniga, milles komisjon, ELi nõukogu esistujariik Belgia ja sotsiaalpartnerid kohustusid võtma meetmeid tööjõu ja oskuste nappuse algpõhjustega tegelemiseks, igaüks oma pädevuse piires, kuid tihedas koostöös. Seega on käesolevas tegevuskavas sätestatud

¹²⁸ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 20. oktoobri 2021. aasta direktiiv (EL) 2021/1883 kolmandate riikide kodanike kõrgemat kvalifikatsiooni nõudva töö eesmärgil riiki sisenemise ja seal elamise tingimuste kohta, ja millega tunnistatakse kehtetuks nõukogu määrus 2009/50/EÜ (ELT L 382, 28.10.2021, lk 1–38).

¹²⁹ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 18. juuni 2009. aasta direktiiv 2009/52/EÜ, millega sätestatakse ebaseaduslikult riigis viibivate kolmandate riikide kodanike tööandjatele kohaldatavate karistuste ja meetmete miinimumnõuded (ELT L 168, 30.6.2009, lk 24–32).

¹³⁰ BusinessEurope, ECEG, HOTREC ja SMEunited.

¹³¹ Euroopa sõltumatute ametiühingute liit (CESI), ETUC ja IndustriAll.

¹³² IRU.

mitu meetet, mida komisjon kavatseb võtta ja mida liikmesriike kutsutakse üles rakendama. Samuti tuuakse esile mitu põhimeedet, mida sotsiaalpartnerid kavatsevad võtta Val Duchesse'i tippkohtumise järelmeetmena, et tegeleda tööjõu ja oskuste nappusega.

ELi kasvupotentsiaali vallandamisel ja poliitiliste prioriteetide edendamisel on kesksel kohal terviklikud meetmed. Tööjõu ja oskuste nappuse vähendamisega suurendavad need meetmed ELi atraktiivsust innovatsiooni ja investeringute jaoks, edendavad liidu tööstusbaasi ja tagavad liidu konkurentsivõime. Samuti aitavad need säilitada ELi sotsiaalkaitseüsteeme ja üldist sotsiaalset ühtekuuluvust. Tegevuskava rakendamisel tehtud edusamme jälgitakse Euroopa poolaasta raames, võttes eelkõige arvesse tööhõivesuuniseid ja asjakohaseid riigipõhiseid soovitusi. Komisjon kutsub tööhõivekomiteed ja sotsiaalkaitsekomiteed üles pidama sel teemal korrapäraseid kolmepoolseid arutelusid koos Euroopa ja liikmesriikide sotsiaalpartneritega. Seega jätkab komisjon ühiste jõupingutuste edendamist, et tegeleda tööjõu ja oskuste nappusega ELis.

A lisa Hiljutiste ja tulevaste algatuste kaardistamine

Viimase viie aasta jooksul on komisjon kehtestanud tööjõu ja oskuste nappusega võitlemiseks mitmesuguseid poliitikameetmeid ja vahendeid, millest enamik on ette nähtud Euroopa sotsiaalõiguste samba tegevuskava ja Euroopa poolaasta raames.

1. AKTIVEERIMISPOLIITIKA

- **Töö- ja eraelu tasakaalustamise direktiiviga**¹³³ ajakohastatakse olemasolevaid ELi õigus- ja poliitikaraamistikke, et toetada paremini lapsevanemate ja hooldajate töö- ja eraelu tasakaalu, soodustada vanemapuhkuse võrdsemat jagamist meeste ja naiste vahel ning tegeleda naiste alaesindatusega tööturul.
- **Tugevdatud noortegarantii**¹³⁴ kujutab endast kõigi liikmesriikide kohustust tagada, et nelja kuu jooksul pärast töötuks jäämist või haridussüsteemist lahkumist saaksid kõik **alla 30-aastased noored** kvaliteetse pakkumise tööle asumiseks, haridustee jätkamiseks, õpipoisiõppe või praktika läbimiseks.
- **Soovitus pikaajaliste töötute tööturule integreerimise kohta**¹³⁵ julgustatakse liikmesriike tagama, et pikaajalised töötud on registreeritud tööturuasutuses, nad läbiksid põhjaliku personaalse hindamise, et teha kindlaks nende vajadused, ning et neile pakutakse tööturule integreerimise lepingut hiljemalt 18 kuud pärast töötuks jäämist.
- **Nõukogu soovitus (milles käsitletakse piisavat miinimumsissetulekut, mis tagab aktiivse kaasamise)** eesmärk on saavutada kõrge tööhõive tase, edendades piisavat sissetulekutoetust, tõhusat juurdepääsu teenustele ja töövõimeliste inimeste integreerimist tööturule kooskõlas aktiivse kaasamise lähenemisviisiga.
- **Euroopa hooldusstrateegia**¹³⁶ eesmärk on tagada kvaliteetsed, taskukohased ja kättesaadavad hooldusteenused kogu ELis ning parandada nii hooldajate (kutselised või mitteametlikud) kui ka hooldusteenuste saajate olukorda. Strateegiale on lisatud **nõukogu soovitus juurdepääsu kohta kvaliteetsele ja taskukohasele pikaajalisele hooldusele**, millega kehtestatakse liikmesriikide poliitikareformide ja investeringute raamistik, ning **nõukogu soovitus alushariduse ja lapsehoiu kohta**,¹³⁷ milles julgustatakse liikmesriike suurendama nendes teenustes osalemist. See lähtub algsetest Barcelona eesmärkidest, mille Euroopa Ülemkogu kehtestas 2002. aastal, ning täiendab **nõukogu soovitust kvaliteetsete alusharidus- ja lapsehoiustsüsteemide kohta**¹³⁸.

¹³³ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 20. juuni 2019. aasta direktiiv (EL) 2019/1158, milles käsitletakse lapsevanemate ja hooldajate töö- ja eraelu tasakaalu ning millega tunnistatakse kehtetuks nõukogu direktiiv 2010/18/EL.

¹³⁴ Nõukogu 30. oktoobri 2020. aasta soovitus, mis käsitleb algatust „Töösild – noorte tööhõive tugevdamine“ ja millega asendatakse nõukogu 22. aprilli 2013. aasta soovitus noortegarantii loomise kohta (2020/C 372/01).

¹³⁵ Nõukogu 15. veebruar 2016. aasta soovitus, mis käsitleb pikaajaliste töötute integreerimist tööturule (ELT C 67).

¹³⁶ Komisjoni teatis Euroopa hooldusstrateegia kohta (COM(2022) 440 final).

¹³⁷ Nõukogu 8. detsembri 2022. aasta soovitus, mis käsitleb alusharidust ja lapsehoiu: Barcelona eesmärgid 2030. aastaks (2022/C 484/01).

¹³⁸ Nõukogu 22. mai 2019. aasta soovitus kvaliteetsete alusharidus- ja lapsehoiustsüsteemide kohta (2019/C 189/02).

- **Puuetega inimeste tööhõive pakett** on osa puuetega inimeste õiguste strateegiast aastateks 2021–2030¹³⁹ ning selle eesmärk on edendada puuetega inimeste tööhõivet õiglasel rohe- ja digipöördes.
- Algatus **ALMA** (ingl k *Aim, Learn, Master, Achieve* – eesmärk, õpingud, oskused, edu) on sotsiaalse mõjuvõimu suurendamise algatus ebasoodsas olukorras olevatele 18–29-aastastele mittetöötavatele ja mitteõppivatele noortele (NEET-noored).
- **Demograafia poliitikavahendite**¹⁴⁰ pakett esitatakse demograafiliste muutustega seotud terviklik lähenemisviis, mis on üles ehitatud neljale sambale: töö- ja eraelu ühitamise hõlbustamine lapsevanemate jaoks, oma potentsiaali kasutamise võimaldamine noortele, tervena ja aktiivsena vananemise toetamine ning väljastpoolt ELi pärit talentide ligimeelitamine.
- **Sotsiaalmajanduse tegevuskavas**¹⁴¹ on esitatud konkreetsed meetmed, mille eesmärk on tugevdada sotsiaalmajandust, sealhulgas selliseid üksusi nagu tööleliidmisega tegelevad sotsiaalsed ettevõtted, mis pakuvad ebasoodsas olukorras olevatele rühmadele sotsiaalset ja kutsealast integratsiooni. Seda kohustust rõhutatakse ka **nõukogu soovitusel sotsiaalmajanduse raamtingimuste väljatöötamise kohta**.¹⁴²
- Komisjoni poolt 2020. ja 2021. aastal vastu võetud **võrdõiguslikkuse liidu strateegiate**¹⁴³ eesmärk on luua tingimused, mis võimaldavad igaühel ühiskonnas elada, saavutada edu ja juhtida, olenemata soost, rassilisest või etnilisest päritolust, usutunnistusest või veendumustest, puudest, vanusest või seksuaalsest sättumusest. Kõik strateegiad sisaldavad meetmeid, millega toetatakse inimeste aktiveerimist tööturul.
- **Euroopa kodanike paneelarutelude** eesmärk on teha kodanike hääl kuuldavaks, tuginedes Euroopa tuleviku konverentsile.
- **ELi soolise võrdõiguslikkuse strateegias 2020–2025**¹⁴⁴ esitatakse poliitikaeesmärgid ja meetmed, et teha 2025. aastaks märkimisväärsed edusamme soolist võrdõiguslikkust austava Euroopa suunas. Eesmärk on liit, kus naised ja mehed, tüdrukud ja poisid saavad kogu oma mitmekesisuses vabalt käia oma valitud teed, neil on võrdsed võimalused edu saavutada ning nad saavad võrdselt osaleda Euroopa ühiskonnas ja selle juhtimises. Asjakohased käimasolevad algatused on järgmised: tasustamise

¹³⁹ Komisjoni teatis „Võrdõiguslik liit: puuetega inimeste õiguste strateegia aastateks 2021–2030“ (COM(2021) 101).

¹⁴⁰ Komisjoni teatis „Demograafilised muutused Euroopas: poliitikavahendid“ (COM(2023) 577).

¹⁴¹ Komisjoni teatis „Inimeste hüvanguks toimiva majanduse kujundamine: sotsiaalmajanduse tegevuskava“ (COM(2021) 778).

¹⁴² Nõukogu 27. novembri 2023. aasta soovitus sotsiaalmajanduse raamtingimuste väljatöötamise kohta (C/2023/1344).

¹⁴³ Need hõlmavad soolise võrdõiguslikkuse strateegiat aastateks 2020–2025, LGBTIQ-inimeste võrdõiguslikkuse strateegiat aastateks 2020–2025, romasid käsitlevat ELi strateegilist raamistikku aastateks 2020–2030, ELi rassismivastast tegevuskava aastateks 2020–2025 ja puuetega inimeste õiguste strateegiat aastateks 2021–2030.

¹⁴⁴ Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele: „Võrdõiguslikkuse liit: soolise võrdõiguslikkuse strateegia 2020–2025“ (COM (2020) 152).

läbipaistvuse reeglite,¹⁴⁵ lapsehoiu valdkonna Barcelona eesmärkide (2030)¹⁴⁶ ning töö- ja eraelu tasakaalu käsitlevate normide¹⁴⁷ täitmine.

- **Mitmekesisuse hartade ELi platvorm** edendab mitmekesisust ja kaasatust töökohal.
- **Nõukogu soovitus romade võrdõiguslikkuse, kaasamise ja osalemise kohta**¹⁴⁸ kohustavad liikmesriigid võitlema romavastasusega ja parandama romade olukorda, muu hulgas tööhõives ja hariduses.
- **Tehnilise toe instrumendiga** toetatakse liikmesriike nende taotluse korral tööjõu pakkumise edasisel suurendamisel, tugevdades riiklike tööturuasutuste suutlikkust ja reformides aktiivse tööturupoliitika rakendamist, näiteks tehnilise toe instrumendi 2023. aasta juhtalgatuse „Noored kõigepealt“ raames, või sotsiaalhoolekande- ja tervishoiuteenuste paremal koordineerimisel ja integreerimisel tehnilise toe instrumendi 2023. aasta juhtprojekti „Inimkeskse integreeritud hoolduse suunas“ raames.
- **Teatistes, milles käsitletakse inimeste esikohale seadmist, kestliku ja kaasava majanduskasvu kindlustamist ja ELi äärepoolseimate piirkondade potentsiaali avamist**,¹⁴⁹ kutsutakse liikmesriike ja äärepoolseimaid piirkondi üles tegema kindlaks oskuste vajadused, pakkuma turismisektori töötajatele ümberõpet ning edendama rohe- ja digioskusi.

2. OSKUSTEALANE POLIITIKA

- 2020. aasta **Euroopa oskuste tegevuskava**¹⁵⁰ on komisjoni haridus- ja koolitusstrateegia, mis sisaldab 12 meetet digi- ja rohepöörde ning õiglase taastumise edendamiseks, konkurentsivõime tagamiseks ja vastupanuvõime tugevdamiseks. See hõlmab järgmist.
 - **Nõukogu soovitus kutsehariduse kohta**, milles määratakse kindlaks peamised põhimõtted, tagamaks et kutseharidus ja -õpe kohandub kiiresti tööturu vajadustega ning pakub noortele ja täiskasvanutele kvaliteetseid õppimisvõimalusi.
 - **Oskuste pakt**, millega tuuakse kokku avaliku ja erasektori organisatsioonid, sealhulgas tööandjad ja ametiühingud, et võtta konkreetseid meetmeid, pakkumaks inimestele Euroopas täiend- ja ümberõpet.

¹⁴⁵ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 10. mai 2023. aasta direktiiv (EL) 2023/970, millega tasustamise läbipaistvuse ja õiguskaitsemehhanismide kaudu tugevdatakse meeste ja naiste võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte kohaldamist.

¹⁴⁶ Nõukogu 22. mai 2019. aasta soovitus kvaliteetsete alusharidus- ja lapsehoiustüsteemide kohta (ST/9014/2019/INIT).

¹⁴⁷ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 20. juuni 2019. aasta direktiiv (EL) 2019/1158, milles käsitletakse lapsevanemate ja hooldajate töö- ja eraelu tasakaalu ning millega tunnistatakse kehtetuks nõukogu direktiiv 2010/18/EL.

¹⁴⁸ Nõukogu 12. märtsi 2021. aasta soovitus romade võrdõiguslikkuse, kaasamise ja osalemise kohta (2021/C 93/01, ST/6070/2021/INIT).

¹⁴⁹ Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele „Seame inimesed esikohale, kindlustame kestliku ja kaasava majanduskasvu, avame ELi äärepoolseimate piirkondade potentsiaali“ (COM(2022) 198 final).

¹⁵⁰ Komisjoni 1. juuli 2020. aasta teatis jätkusuutlikku konkurentsivõimet, sotsiaalset õiglust ja vastupanuvõimet toetava Euroopa oskuste tegevuskava kohta (COM(2020) 274).

- **Valdkondlike oskuste liidud**, mis koondavad tööstusökosüsteemide peamisi sidusrühmi, et kasutada oskuste prognoosimist ja valdkondlikku oskuste strateegiat oskuste nappuse vähendamiseks.
- **Nõukogu resolutsioon, mis käsitleb uut Euroopa täiskasvanuhariduse tegevuskava (2021–2030)** ja milles rõhutatakse vajadust märkimisväärselt suurendada täiskasvanute osalemist formaalses, mitteformaalses ja informaalses õppes.
- **Nõukogu soovitus, mis käsitleb isiklike õppekontosid** ja milles soovitatakse liikmesriikidel kaaluda isiklike õppekontode loomist vahendina, mis võimaldab inimestel osaleda tööturuga seotud koolitusel ja võimestab neid selleks ning hõlbustab nende juurdepääsu tööturule või seal püsimist, koos tugiraamistiku loomisega.
- **Nõukogu soovitus mikrokvalifikatsioonitunnistuste kohta**, milles soovitatakse liikmesriikidel võtta vastu Euroopa lähenemisviis mikrokvalifikatsioonitunnistustele ning eelkõige kohaldada ühist ELi määratlust, ELi standardeid ning mikrokvalifikatsioonitunnistuste väljatöötamise ja väljaandmise peamisi põhimõtteid. Mikrokvalifikatsioonitunnistustel dokumenteeritakse õpitulemused, mille õppija on väikesemahulise õppimise käigus saavutanud.
- **Euroopa oskusteaasta** (mai 2023 – mai 2024) peamine eesmärk on suurendada teadlikkust ja kaasata mitmesuguseid osalejaid, et anda täiend- ja ümberõppele uut hoogu neljal peamisel eesmärgil: investeerimine, oskuste vastavus, inimeste püüdluste ja oskuste ühitamine tööturu võimalustega ning kolmandatest riikidest pärit talentide ligimeelitamine. Euroopa oskusteaasta raames on esitatud teatis talentide rakendamise kohta Euroopa piirkondades¹⁵¹ (mis hõlmab talendiotsingumehhanismi) ja komisjoni ettepanekud nõukogu soovituste kohta, millega pakutakse kvaliteetset, kaasavat ja kättesaadavat digiõpet ja -koolitust.
- **Nõukogu 2023. aasta soovitus peamiste edukat digiõpet ja -koolitust soodustavate tegurite kohta** kutsutakse ELi riike üles tagama üldine juurdepääs kaasavale ja kvaliteetsele digiõppele ja -koolitusele; **nõukogu 2023. aasta soovitus digioskuste ja -pädevuste õpetamise täiustamise kohta hariduses ja koolituses** kutsutakse ELi riike üles pakkuma võimalust digioskuste omandamiseks sidusal viisil kõigis haridus- ja koolitussektorites.
 - **Nõukogu 2022. aasta soovitus „Õpiedu saavutamise teed“** eesmärk on edendada paremaid haridustulemusi kõigi õppijate jaoks, olenemata nende sotsiaal-majanduslikust, kultuurilisest või isiklikust taustast, suurendades seeläbi hariduse kaasavat mõõdet.
 - Võtmepädevuste arendamine kooskõlas **nõukogu 2018. aasta soovitusega võtmepädevuste kohta elukestvas õppes**. Nüüdseks on pädevustele esitatavad nõudmised muutunud, aina rohkem töid on automatiseeritud, tehnoloogial on suurem roll kõigis töö- ja eluvaldkondades ning ettevõtlus-, sotsiaalne ja kodanikupädevus on järjest tähtsamal kohal vastupanuvõime ja muutusega kohanemise võime säilimisel.
 - **Nõukogu 2022. aasta soovitusena rohepöõret ja kestlikku arengut toetava õppe kohta** toetatakse ELi liikmesriike nende jõupingutustes anda õppijatele ja

¹⁵¹ Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele „Talentide rakendamine Euroopa piirkondades“ (COM(2023) 32 final).

haridustöötajatele teadmised, oskused ja hoiakud, mida on vaja keskkonnahoidlikuma ja kestlikuma majanduse ja ühiskonna jaoks.

- **Nullnetotööstuse akadeemiade** eesmärk on võtta nullnetotööstuse määrase¹⁵² alusel kasutusele täiend- ja ümberõppe programmid strateegilistes tööstusharudes, et minna üle puhtale energiale, nagu toorained, vesinik ning päikese- ja tuuleenergia tehnoloogiad.
- **Programmiga „Digitaalne Euroopa“** toetatakse haridus- ja koolitusprogrammide (nt bakalaureuse- ja magistriprogrammid) arendamist tipp tehnoloogiate valdkonnas, et toetada tipp taset kõrgharidusasutustes, muutes need maailma liidriks digispetsialistide koolitamisel, et suurendada tipp tehnoloogiaga seotud koolitusvõimalusi ning toetada ja meelitada ligi digivaldkonna talente (nii üliõpilasi kui ka õppejõude).
- **Digiõppe tegevuskava 2021–2027**, mis sisaldab digioskuste arendamise toetamisele suunatud meetmeid.
- Komisjon võttis vastu **Euroopa uue innovatsioonikava**, mille eesmärk on viia Euroopa areneva süvatehnoloogiaalase innovatsiooni ja idufirmade puhul esirinda. Selle eesmärk on aidata Euroopal luua uudseid tehnoloogiaid, et lahendada kiireloomulisi ühiskondlikke probleeme, ja teha need turul kättesaadavaks. Üks viiest juhtalgatusest keskendub talentidele ja oskustele, talentide edendamisele, ligimeelitamisele ja hoidmisele, mis tagab mitmesuguste algatuste abil oluliste süvatehnoloogiliste oskuste kasvu ja liikumise ELis ja ELi.
- **Euroopa ülikoolistrateegias** rõhutatakse ümber- ja täiendõppe tähtsust, sealhulgas rohe- ja digipöörde jaoks. Sellega edendatakse koostööd ülikoolide vahel ja tööstusökosüsteemidega.
- **Koondatud töötajate toetuseks on loodud Globaliseerumisega Kohanemise Euroopa Fond (EGF) 2021–2027**, mis on ELi erivahend, et väljendada ELi solidaarsust Euroopa töötajate või iseenda tööandjatega, kes on ümberstruktureerimise tõttu koondatud, ning aidata neil leida uusi töökohti, sealhulgas täiend- ja ümberõppe meetmete abil.
- **Talendiotsingumehhanismiga** aidatakse ELi piirkondadel talente ligi meelitada, koolitada ja hoida ning võtta käsile demograafilise siirde mõju. Selles kontekstis on talendiplatvorm koostöö katalüsaator, mis võimaldab vahetada ideid, teadmisi ja ressursse.
- **Küberturbeoskuste akadeemia**, mille komisjon käivitas 2023. aasta aprillis, koondab olemasolevaid küberoskuste algatusi ja parandab nende koordineerimist, et kaotada küberturbe valdkonnas talentide nappus. Kõnealuse nelja samba eesmärk on: i) kehtestada Euroopa ühine lähenemisviis küberturbe koolitusele, ii) tagada oskustega seotud tegevuste rahastamise võimaluste parem suunamine, iii) suurendada sidusrühmade kaasamist küberturbeoskuste nappuse vähendamisse, sealhulgas soolise tasakaalu parandamise meetmetesse, ning iv) töötada välja metoodika saavutatud edusammude jälgimiseks.
- **Tehnilise toe instrumendiga** toetatakse liikmesriike taotluse korral struktuurireformide kavandamisel ja rakendamisel, et edendada inimeste täiend- ja

¹⁵² Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus, millega kehtestatakse meetmete raamistik Euroopa nullnetotehnoloogia toodete tootmise ökosüsteemi tugevdamiseks (nullnetotööstuse määrus) (COM(2023) 161).

ümberõpet, näiteks tehnilise toe instrumendi 2024. aasta juhtalgatusega oskuste kohta ja tehnilise toe instrumendi 2023. aasta juhtalgatusega tervishoiutöötajate digioskuste kohta. 2025. aastal jätkatakse tehnilise toe instrumendiga aktiivse tööturupoliitika ja oskuste reformide toetamist demograafiliste, sotsiaal-majanduslike ja tehnoloogiliste probleemide kontekstis.

- Komisjon on teatanud kahest uuest katsealgatusest, mille eesmärk on toetada talente ja huvi kosmosesektori vastu: **töö leidmise kava** üliõpilastele ja kõrgkooli lõpetanutele ning **CASSINI kosmoseteemaline suvelaager** 14–18-aastastele õpilastele. Need algatused täiendavad **projekti „SpaceSUITE“**, mida toetab **ulatuslik oskustealane partnerlus Space4GEO**, mille eesmärk on edendada ELi kosmosetööstuse konkurentsivõimet oskuste arendamise ja elukestva õppe abil.
- Hiljuti avaldatud **Euroopa kaitsetööstuse strateegias** teatas komisjon, et kaalub meetmeid tööjõu liikuvuse parandamiseks ja kaitsealase hariduse toetamiseks, eelkõige ELi kaitsetööstuse programmide pakutavate võimaluste kaudu ning haridusasutuste, sealhulgas **Euroopa Julgeoleku- ja Kaitsekolledži** vahelise koostöö kaudu. Liikmesriigid võivad tugineda ka kestlikkusalaste pädevuste Euroopa raamistikule GreenComp, milles on sätestatud pädevused, mida kõik õppijad peavad arendama seoses keskkonna ja kestlikkusega, ning ELi ja OECD täiskasvanute ning laste ja noorte finantspädevuse ühisraamistikule, milles sätestatakse oskused ja hoiakud, mida on vaja selleks, et inimesed saaksid teha oma rahaliste vahendite kohta teadlikke otsuseid.
- Lisaks viib Euroopa Innovatsiooni- ja Tehnoloogiainstituut (EIT) aktiivselt ellu **süvatehnoloogiatalentide algatust**, mille eesmärk on pakkuda 2025. aastaks miljonile inimesele täiendõpet süvatehnoloogia valdkondades. Selles keskendutakse tipptehnoloogiate edendamisele ning jätkusuutliku ettevõtlus- ja innovatsioonikultuuri edendamisele hariduses ja koolituses.
- **Uus Euroopa Bauhausi akadeemia** kiirendab täiend- ja ümberõpet ehitusökosüsteemis, et toetada üleminekut kaevandamisel, mineraalidel ja fossiilsetel süsivesinikel põhinevalt ehitusmajanduselt regeneratiivsele biomajandusele ja materjalide korduskasutamise ringluspõhisele süsteemile.

3. TÖÖTINGIMUSTE PARANDAMISE POLIITIKA

- **Direktiiviga piisava miinimumpalga kohta ELis**¹⁵³ kehtestatakse ühtne Euroopa raamistik, et tagada ELis piisav miinimumpalk ja edendada palgakujunduse üle peetavaid kollektiivlääbirääkimisi.
- Komisjoni ettepanekuga **platvormitöö tingimuste parandamist käsitleva direktiivi kohta**¹⁵⁴ püütakse parandada platvormitöötajate töötingimusi.
- **Läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste direktiiviga**¹⁵⁵ tagatakse kõigile Euroopa töötajatele ja eelkõige ebakindlates töösuhetes töötajatele uued sisulised

¹⁵³ Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv (EL) 2022/2041, mis käsitleb piisavat miinimumpalka Euroopa Liidus.

¹⁵⁴ Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv platvormitöö tingimuste parandamise kohta (COM(2021) 762).

¹⁵⁵ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 20. juuni 2019. aasta direktiiv (EL) 2019/1152 läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus.

õigused, tugevdades samal ajal neile töösuhte kohta antavat teavet ja andes neile paremad võimalused oma õiguste kaitsmiseks.

- **Töötervishoiu ja tööohutuse strateegilise raamistikuga (2021–2027)**¹⁵⁶ määratakse kindlaks peamised prioriteedid ja meetmed töötajate töötervishoiu ja tööohutuse parandamiseks.
- **Euroopa hooldusstrateegia**,¹⁵⁷ kvaliteetsele pikaajalisele hooldusele juurdepääsu käsitleva nõukogu soovitusel ning alusharidust ja lapsehoidu käsitleva nõukogu soovitusel põhielement on hooldajate töötingimuste parandamine.
- **Soovitusega, milles käsitletakse töötajate ja füüsilisest isikust ettevõtjate juurdepääsu sotsiaalkaitsele**,¹⁵⁸ püütakse tagada kõigile, eelkõige ebatüüpilises töösuhtes olevatele töötajatele juurdepääs sotsiaalkaitsele.
- **Ühise põllumajanduspoliitikaga (ÜPP) 2023–2027 on kehtestatud sotsiaalse tingimuslikkuse mehhanism**, mille kaudu seotakse põllumajandustootjate toetused sellega, kas järgitakse ELi tööõiguse sätteid, mis käsitlevad läbipaistvaid ja prognoositavaid töötingimusi, tööohutust ja töötervishoidu, samuti liikmesriikide kohustusega toetada põllumajandusettevõtete nõustamisteenuste osutamist töötingimuste valdkonnas ning võimalusega toetada valdkondlikke investeeringuid töötingimuste parandamiseks.
- **Komisjoni soovitus, milles käsitletakse vahendeid, kuidas leevendada automatiseerimise ja digiülemineku mõju transporditöötajatele**.¹⁵⁹
- **Komisjoni teatis, milles käsitletakse kõikehõlmavat lähenemisviisi vaimsele tervisele**,¹⁶⁰ sisaldab juhtalगतust tervishoiutöötajate oskuste kohta ja juhtalगतust tervishoiutöötajate vaimse tervise kohta.
- **Esimene liikuvuspakett** sisaldab mitmesuguseid algatusi, mille abil lahendada peamisi Euroopa transporti ja liikuvust mõjutavaid probleeme. Lisaks muudele eelistele parandab pakett märkimisväärselt töötingimusi maanteetranspordisektoris.
- **Nõukogu soovitusel andekate teadlaste, innovaatorite ja ettevõtjate Euroopasse meelitamise ja nende Euroopas hoidmise Euroopa raamistiku kohta** toetatakse tööd andekate teadlaste, innovaatorite ja ettevõtjate Euroopasse meelitamiseks ja nende hoidmiseks Euroopas ning hiljuti loodud teadlaste Euroopa pädevusraamistikku (ResearchComp).
- **Nullnetotööstuse määruse vahendiks oleva nullnetotööstuse platvormi** eesmärk on edendada karjäärivõimalusi ja kvaliteetseid töötingimusi nullnetotehnoloogia tööstuse töökohtadel.

¹⁵⁶ Euroopa Parlamendi 10. märtsi 2022. aasta resolutsioon uue 2020. aasta järgse ELi töötervishoiu ja tööohutuse strateegilise raamistiku kohta (sh töötajate parema kaitsmise kohta kahjulike ainetega kokkupuutumise, tööstressi ja korduvatest liigutustest põhjustatud vigastuste eest) (2021/2165(INI)).

¹⁵⁷ Komisjoni teatis Euroopa hooldusstrateegia kohta (SWD(2022) 440).

¹⁵⁸ Nõukogu 8. novembri 2019. aasta soovitus, milles käsitletakse töötajate ja füüsilisest isikust ettevõtjate juurdepääsu sotsiaalkaitsele (2019/C 387/01).

¹⁵⁹ EUR-Lex - 32024H0236 - ET - EUR-Lex (europa.eu).

¹⁶⁰ Komisjoni teatis, milles käsitletakse kõikehõlmavat lähenemisviisi vaimsele tervisele (COM(2023) 298).

4. ELI-SISESE LIKUVUSE PARANDAMISE POLIITIKA

- 2019. aastal loodud **Euroopa Tööjõuameti** eesmärk on tagada töötajate liikuvuse õiglane ja tõhus jõustamine, hõlbustades teabe kättesaadavust, suutlikkuse suurendamist ja koostööd liikmesriikide vahel ning toetust liidu õiguse tõhusale kohaldamisele ja jõustamisele selles valdkonnas.
- **Töötajate lähetamise deklaratsiooni ühtse vormi** koostamine ja rakendamine ning selliste deklaratsioonide jaoks ühise elektroonilise portaali loomine.
- **EURES** hõlbustab piiriülest töövahendamist ja arendab koostööd eri liikmesriikide tööturuasutuste vahel. Komisjon toetab **EURESe sihipäraste tööalase liikuvuse kavade** raames partnerlusi, mis aitavad töötajate sihtrühmadel otsustada töötajate liikuvuse üle.
- **Europass** on platvorm, mis aitab kasutajatel oma karjääri juhtida. See võimaldab dokumenteerida oskusi ja töökogemusi, luua isiklikku profiili (sh CVd ja kaaskirjad), hallata oskusi ja salvestada digitaalseid kvalifikatsioonitunnistusi, et taotleda koolitust või töökohta kogu ELis.
- **Oskuste, kompetentside, kvalifikatsioonide ja ametite Euroopa klassifikaator (ESCO)** on mitmekeelne klassifikaator, mis sisaldab standarditud kirjeldusi 3 008 ameti ning 13 890 oskuste ja teadmiste kontseptsiooni kohta. Seda kasutavad avaliku ja erasektori organisatsioonid kogu ELis töövahenduseks, õppekavade väljatöötamiseks, karjäärinõustamiseks, oskuste prognoosimiseks ja tööturu analüüsimiseks.
- **Euroopa kvalifikatsiooniraamistik (EQF)** on kvalifikatsioonide läbipaistvuse ja võrreldavuse vahend.
- Euroopas kasutatakse üha enam **Euroopa digitaalseid kvalifikatsioonitunnistusi**. Neid on võimalik kohe kontrollida ja need hõlbustavad kvalifitseeritud töötajatele sobilike töökohtade leidmist ning värbamis- ja tunnustamisprotsesse.
- 2023. aasta novembris vastu võetud ettepanekus nõukogu soovitus „**Liikuvus Euroopas – õpirände võimalused kõigile**“ kohta seatakse konkreetsed eesmärgid selle kohta, kui paljudel kõrgkooli lõpetanutest peaks olema õpirändekogemus.
- **Määruse (EÜ) nr 883/2004 ja määruse (EÜ) nr 987/2009 (sotsiaalkindlustussüsteemide koordineerimise kohta) läbivaatamine** (pooleli).

5. VÄLISMAALT TALENTIDE LIGIMEELITAMISE POLIITIKA

- **Talendipartnerlused** tagavad raamistiku, et tugevdada vastastikku kasulikult viisil koostööd Euroopa Liidu, liikmesriikide ja peamiste partnerriikide vahel liikuvuse ja oskuste arendamise valdkonnas kooskõlas rände- ja varjupaigaleppega. Partnerlused on loodud Maroko, Tuneesia, Egiptuse, Pakistani ja Bangladeshiga. Naabruspiirkonna, arengu- ja rahvusvahelise koostöö instrumendist „Globaalne Euroopa“ ning Varjupaiga-, Rände- ja Integratsioonifondist saadava liidu rahastamisega võib toetada algatusi, mille eesmärk on hõlbustada tööhõivet või õpirännet ELis osana talendipartnerlustest, võttes aluseks ringmajandusest saadava kasu põhimõtte. Euroopa Komisjoni programmid ja algatused, mis keskenduvad partnerriikide kodanike liikuvusele eesmärgiga õppida, töötada või koolituda ELis, aitavad kaasa talendipartnerlustele, sealhulgas pakkudes partnerriikidele abi suutlikkuse suurendamiseks sellistes valdkondades nagu tööturg ja oskuste prognoosimine, kutseharidus ja -õpe, tagasipöörduvate rändajate integreerimine ja diasporaa mobiliseerimine.

- **Tööjõurände platvorm** hõlbustab koostööd komisjoni ja liikmesriikide esindajate vahel, kellel on eksperditeadmised rände- ja tööhõivepoliitika valdkonnas, et arutada ühiseid probleeme, nagu tööjõupuudus, ja tõhustada teabevahetust. Seda on vaja, et toetada seaduslikku rännet ja tööhõivet käsitlevate ELi tasandi algatuste tõhusat rakendamist. See tagab ka pideva ja korrapärase teabevahetuse platvormil esindatud sotsiaalpartneritega.
- **Oskuste ja talentide liikuvuse pakettis**, mis on jätkuks president von der Leyeni 2022. aasta kõnele olukorrast Euroopa Liidus, esitatakse algatuste kogum, mille eesmärk on muuta EL väljastpoolt ELi pärit talentide jaoks atraktiivsemaks. Lisaks **ELi talendireservile** ja soovitusel „**Liikuvus Euroopas – õpirände võimalused kõigile**“ sisaldab see komisjoni soovitus kolmandate riikide kodanike kvalifikatsioonide tunnustamise kohta, millega julgustatakse liikmesriike lihtsustama ja kiirendama kolmanda riigi kodanike oskuste ja kvalifikatsioonide tunnustamist.
- **Integratsiooni ja kaasamise tegevuskavas (2021–2027)** pakutakse välja konkreetseid meetmeid, millega toetada liikmesriike ja teisi asjaomaseid sidusrühmi rändajate ja rändetaustaga ELi kodanike integreerimisega seotud probleemide lahendamisel.
- **Läbivaadatud sinise kaardi direktiiv** hõlbustab kõrge kvalifikatsiooniga töötajate värbamist ELis, kehtestades tõhusamad eeskirjad, sealhulgas paindlikumad vastuvõtutingimused, suuremad õigused ning võimaluse liikuda lihtsamalt ELi liikmesriikide vahel ja neis töötada.
- Kui **pikaajaliste elanike direktiivi uuesti sõnastamise ettepanek** vastu võetakse, siis aitab see luua ELi pikaajalise elaniku staatuse saamiseks tõhusama, sidusama ja õiglasema süsteemi.
- **Ühtse loa direktiivi uuesti sõnastamine**, milles kaasseadusandjad jõudsid poliitilisele kokkuleppele 2023. aasta detsembris, aitab hõlbustada kolmandate riikide kodanike värbamist, muutes ühtse loa menetluse sujuvamaks ning samal ajal kolmandate riikide töötajate ja tööandjate jaoks tõhusamaks.
- Tehnilise toe instrumendi 2023. aasta juhtalgatusega „Rändajate lõimimine ja talentide ligimeelitamine“ saab toetada ka liikmesriikide reforme rändajate ligimeelitamiseks ja integreerimiseks, et kõrvaldada tööjõupuudus.
- Mitmest kolmandast riigist pärit **bussi- ja veoautojuhtide** kvalifikatsiooni ja oskuste hindamine ning nende võrdlemine vastavate nõuetega ELis, et toetada liikmesriike vajaliku täiendava kvalifikatsiooni ühtlustamisel ELis.

6. TÖÖJÕU JA OSKUSTE NAPPUSE VÄHENDAMISE VAHENDID

ELi eelarvest ja taasterahastust „NextGenerationEU“ eraldatakse märkimisväärsed eelarvevahendid **oskuste, ümber- ja täiendõppe** jaoks.

- **Euroopa Sotsiaalfond+ (ESF+)** on ELi peamine inimestesse investeerimise vahend, mis aitab kaasa tööhõive-, sotsiaal-, haridus- ja oskuste poliitikale ELis ning struktuurireformidele nendes valdkondades. Aastatel 2021–2027 oskuste jaoks ette nähtud 43,3 miljardi euro suurune eelarve (peaaegu kolmandik kogu ESF+ vahenditest) toetab oluliselt oskuste omandamist ning ümber- ja täiendõpet¹⁶¹.

¹⁶¹ Lisateavet leiab siit: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/eu-budget/performance-and-reporting/programme-performance-statements/european-social-fund-performance_en.

- **Taaste- ja vastupidavusrahastu** aitab muu hulgas kaasa kaheksale põhivaldkonnale: täiskasvanuharidus; rohelised kutseoskused ja töökohad; inimkapital digiüleminekul, muu kui noorte tööhõive toetamine ja töökohtade loomine; noorte tööhõive toetamine ja töökohtade loomine; tööturuasutuste nüüdisajastamine; alusharidus ja lapsehoid, samuti kutse- ja kõrgharidus (nende kaheksa valdkonna hinnanguline kulu reformidele ja investeeringutele kokku on 94,4 miljardit eurot, st ligikaudu 15 % taaste- ja vastupidavusrahastu rahastamispaketist 2022. aasta hindades). Nende meetmete eesmärk on lahendada mõned probleemid, mis on seotud haridus- ja koolitussüsteemide kvaliteedi, võrdsuse ja tööturu vajadustele vastavusega kogu ELis, sealhulgas oskuste nappusega.¹⁶²
- Programmist „**Erasmus+**“ (26,2 miljardit eurot) toetatakse ka õppijate, töötajate ja asutuste arengut täiskasvanuhariduses ning kutsehariduses ja -õppes.
- Programm „**InvestEU**“ (4,9 miljardit eurot) on rahastamisvahend, mille eesmärk on kaasata aastatel 2021–2027 avaliku ja erasektori investeeringuid tagatiste, sotsiaalvaldkonna investeeringute ja oskuste poliitikaharu kaudu, mis hõlmab nii oskuste nõudluse kui ka pakkumise poolt.
- **Sotsiaaldialoogi jaoks mõeldud institutsioonilistest õigustest tulenevad eelarveread** tagavad rahalised vahendid, et toetada tööd, mida sotsiaalpartnerid teevad tööjõu ja oskuste nappuse vallas, kahe sotsiaaldialoogi konkursikutse abil: koolituse ja teavitamise meetmed töötajate organisatsioonidele ning sotsiaaldialoog.

ESF+ puhul on see üks peamisi rahastamisvahendeid liidu poliitiliste prioriteetide, sealhulgas rohe- ja digipöörde, vastupanuvõime ja Euroopa sotsiaalõiguste samba rakendamise saavutamiseks. Tööjõu ja oskuste nappuse kontekstis on oluline investeerida juba tööturul olevatesse inimestesse ning tuua tööjõu hulka ka kasutamata potentsiaal ehk tööturult kõrvale jäänud inimesed. Kasutades suunanäitajana Euroopa sotsiaalõiguste samba 20 põhimõtet, keskendub ESF+ rahastamine seega järgmistele eesmärkidele¹⁶³:

- sotsiaalne kaasatus: aktiivne kaasamine, võrdne juurdepääs kvaliteetsetele teenustele ja sotsiaalkaitstesüsteemide ajakohastamine, kolmandate riikide kodanike sotsiaal-majanduslik integratsioon, tõrjutud kogukondade, näiteks romade sotsiaal-majanduslik integratsioon, vaesuse ja sotsiaalse tõrjutuse ohus olevate inimeste sotsiaalne integreerimine, materiaalse puuduse vähendamine;
- haridus ja oskused: paremad haridus- ja koolitussüsteemid kõigil tasanditel, võrdne juurdepääs kvaliteetsele haridusele ja koolitusele, täiend- ja ümberõpe ning elukestev õpe kõigile;
- tööhõive: kõigi juurdepääs kvaliteetsetele töökohtadele, sealhulgas noorte tööhõive, tööturuasutuste ja -teenuste ajakohastamine, sooliselt tasakaalustatud osalemine tööturul, töötajate, ettevõtete ja ettevõtjate kohanemine muutustega.

Muud programmid, millega saab toetada haridust, koolitust ja oskuste arendamist, on Globaliseerumisega Kohanemise Euroopa Fond,¹⁶⁴ Euroopa Regionaalarengu Fond,

¹⁶² Meetmed hõlmavad muu hulgas täiendavate õppekohtade loomist kõrghariduses tööturul suure nõudlusega õppevaldkondades, kooli- ja kõrghariduse õppekavade läbivaatamist, kutsehariduse ja -õppe toetamist ning täiskasvanuhariduse meetmeid rohe- ja digipöörde hõlbustamiseks.

¹⁶³ Rohkem andmeid Ühtekuuluvusfondide kohta: https://cohesiondata.ec.europa.eu/cohesion_overview/21-27.

¹⁶⁴ Ajavahemikul 2021–2027 eraldatakse Euroopa Regionaalarengu Fondist (ERF) ligikaudu 8,4 miljardit eurot oskuste arendamise, hariduse ja koolituse toetamiseks, et suurendada tööalast konkurentsivõimet

Õiglase Ülemineku Fond, Euroopa solidaarsuskorpus, keskkonna- ja kliimameetmete programm (LIFE), Euroopa Merendus-, Kalandus- ja Vesiviljelusfond (EMFAF), moderniseerimisfond, programm „EL tervise heaks“, tehnilise toe instrument ning naabruspoliitika, arengu- ja rahvusvahelise koostöö instrument. ELi täiend- ja ümberõppe meetmetele lisanduvad ka valdkondlikud poliitikameetmed ja programmid.¹⁶⁵

Eespool nimetatud kavadega toetatakse ka **aktiveerimispoliitikat** ja **töötingimuste parandamise** meetmeid. Näiteks pakub ESF+ olulist toetust tööhõivetõkete kõrvaldamiseks, sealhulgas kättesaadava, taskukohase ja kvaliteetse alushariduse ja lapsehoiu edendamiseks, millega rakendatakse Euroopa hooldusstrateegiat ning ELi töö- ja eraelu tasakaalustamise direktiivi. Riiklikes ESF+-i programmides käsitletakse soolist tööhõivelõhet ja seatakse prioriteediks noorte tööhõive. Liikmesriigid, kus mittetöötavaid ja mitteõppivaid noori on keskmisest rohkem, peaksid investeerima vähemalt 12,5 % oma ESF+-i vahenditest noorte toetamise sihtmeetmetesse. ESF+-i investeeringud loovad noortele, eakatele, rändetaustaga inimestele ja madalama haridustasemega inimestele rohkem töövõimalusi, et vähendada tööjõupuudust.

Viimastel aastatel on tehtud kättesaadavaks märkimisväärne rahaline toetus **rohepöördeks** vajalike töökohtade ja oskuste edendamiseks mitmesuguste ELi rahastamisvahendite kaudu, nagu Euroopa Sotsiaalfond+ (kokku on kavandatud 9,6 miljardit eurot, sh ELi panus 5,8 miljardit eurot), ühtekuuluvuspoliitika, õiglase ülemineku mehhanism, taaste- ja vastupidavusraha (1,5 miljardit eurot), aga ka kava „REPowerEU“.

ja pädevusi, et paremini rahuldada tööturu vajadusi, eelkõige seoses aruka spetsialiseerumise strateegiatega, tööstusliku ülemineku ja ettevõtlusega.

¹⁶⁵ Näiteks põllumajandussektoris kulutatakse aastatel 2023–2027 ÜPP raames ligikaudu 2 miljardit eurot põllumajandustootjate, metsandusspetsialistide ja põllumajandusnõustajate täiend- ja ümberõppeks, toetades teadmiste vahetamist, nõustamist ja koolitust.