



Euroopan unionin
neuvosto

Bryssel, 22. maaliskuuta 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

SAATE

Lähettiläjä:	Euroopan komission pääsihteeri, allekirjoittajana johtaja Martine DEPREZ
Saapunut:	21. maaliskuuta 2024
Vastaanottaja:	Thérèse BLANCHET, Euroopan unionin neuvoston pääsihteeri
Kom:n asiak. nro:	COM(2024) 131 final
Asia:	KOMISSION TIEDONANTO EUROOPAN PARLAMENTILLE, NEUVOSTOLLE, EUROOPAN TALOUS- JA SOSIAALIKOMITEALLE JA ALUEIDEN KOMITEALLE Työvoimapula ja osaamisvaje EU:ssa: toimintasuunnitelma

Valtuuskunnille toimitetaan oheisena asiakirja COM(2024) 131 final.

Liite: COM(2024) 131 final



Bryssel 20.3.2024
COM(2024) 131 final

**KOMISSION TIEDONANTO EUROOPAN PARLAMENTILLE, NEUVOSTOLLE,
EUROOPAN TALOUS- JA SOSIAALIKOMITEALLE JA ALUEIDEN
KOMITEALLE**

Työvoimapula ja osaamisvaje EU:ssa: toimintasuunnitelma

1. JOHDANTO

Työvoimapula ja osaamisvaje ovat lisääntyneet kaikissa EU-maissa jo lähes vuosikymmenen ajan. Vaikka covid-19-pandemia katkaisi tilapäisesti tämän suuntauksen, työvoimapula ja osaamisvaje kasvoivat jälleen jyrkästi pandemian jälkeen, mikä johtui jäsenvaltioiden talouden elpymisestä, osaamisen kysynnässä ja väestörakenteessa tapahtuneista muutoksista sekä meneillään olevien geopolitiittisten muutosten seurauksista ja EU:n pyrkimyksestä avoimeen strategiseen riippumattomuuteen. Työvoimapula ja osaamisvaje ovat edelleen suuria talouden viimeaikaisesta hidastumisesta huolimatta. Komissio on määrittänyt hiljattain 42 ammattia, joita se pitää EU:n laajuisesta työvoimapulasta kärsivinä ammatteina.¹ Lisäksi yritykset ilmoittavat yhä useammin, että ne eivät löydä avoimiin työpaikkoihinsa tarvittavia erityisosaajia.²

Työvoimapula ja osaamisvaje synnyttävät sekä taloudellisia että sosiaalisia vaikutuksia ja niiden aiheuttamiin haasteisiin on puututtava pikaisesti. Ellei työvoimapulaa ja osaamisvajetta lievennetä, on vaarana, että ne vähentävät EU:n innovaatiokapasiteettia ja houkuttelevuutta investointien kannalta sekä heikentävät sen kilpailukykyä ja haittaavat sen kasvumahdollisuuksia ja sosiaalisen hyvinvointimallin rahoittamista. Vaarana on myös, että eriarvoisuus kasvaa ja ihmiset jäävät jälkeen nopeasta muutosvauhdista, mikä vaikuttaa kielteisesti yhteiskuntien yhteenkuuluvuuteen sekä demokratioiden terveyteen. Lisäksi puute osaavista työntekijöistä voi haitata vihreää ja digitaalista siirtymää sekä EU:n kilpailukykyä, turvallisuutta ja avointa strategista riippumattomuutta aikana, jolloin näitä kaikkia on vahvistettava EU:n häiriönsietokyvyn varmistamiseksi. Vaikka työvoimapula ja osaamisvaje voivat joissakin tapauksissa johtaa työolojen paranemiseen ja aliedustettuihin ryhmiin kuuluvien henkilöiden vahvempaan osallisuuteen sen vuoksi, että työnantajien välinen kilpailu työntekijöistä lisääntyy, työvoimapulasta ja osaamisvajeesta kärsivillä aloilla ja ammateissa työn intensiivisyys ja rasittavuus voi lisääntyä.

Työmarkkinaosapuolet ovat parhaiten kosketuksissa työmarkkinoihin, myös alakohtaisella tasolla, ja tuntevat näin hyvin työnantajien ja työntekijöiden tarpeet. Tästä syystä puheenjohtaja Ursula von der Leyen kutsui yhdessä EU:n neuvoston puheenjohtajavaltio Belgian kanssa koolle työmarkkinaosapuolten huippukokouksen Val Duchesseen 31. tammikuuta 2024. Val Duchessen julistukseen³ sisältyi selkeä sitoumus tuoda enemmän ihmisiä työmarkkinoille, parantaa työoloja, helpottaa tutkintojen tunnustamista ja integroida ulkomailta tulevia työntekijöitä työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun ja työehtosopimusneuvottelujen avulla.

Euroopan ei tarvitse aloittaa tyhjästä. Tämä toimintasuunnitelma perustuu lukuisiin aloitteisiin, kuten meneillään olevaan Euroopan osaamisen teemavuoteen, joita EU, jäsenvaltiot ja työmarkkinaosapuolet ovat jo toteuttaneet. Toimintasuunnitelman tavoitteena on ohjata asianmukaisesti toimenpiteisiin lyhyellä ja keskipitkällä aikavälillä, erityisesti ottamalla käyttöön konkreettisia alakohtaisia lisätoimia, joita EU, jäsenvaltiot ja työmarkkinaosapuolet toteuttavat tai joihin niiden olisi ryhdyttävä vastatakseen

¹ Ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston asetukseksi EU:n osajareservin perustamisesta (COM(2023) 716). Lainsäätäjien pitää vielä hyväksyä tämä asetusta, jonka pyrkimyksenä on tasoittaa tietä strategiselle lähestymistavalle avoimien työpaikkojen täyttämiseksi työvoimapulasta kärsivissä ammateissa.

² Flash-eurobarometri FL529 (2023): European Year of Skills – Skills shortages, recruitment and retention strategies in small and medium-sized enterprises. Tarkempia tietoja on 2.2 kohdassa.

³ [Kolmikantajulistus kukoistavasta Euroopan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelusta, allekirjoitettu 31. tammikuuta 2024 Val Duchessessa.](#)

työvoimapulan ja osaamisvajeen aiheuttamiin haasteisiin. Lisäksi se pohjustaa mahdollisia tulevia toimia tai aloitteita.

2. TYÖVOIMAPULAN JA OSAAMISVAJEEN KESKEISET AIHEUTTAJAT, TYÖMARKKINAOSAPUOLTEN VUOROPUHELUN ASEMA JA TÄRKEIMMÄT TOIMINTA-ALUEET

Työllisyyttä ja sosiaalista kehitystä Euroopassa vuonna 2023 koskevassa vuotuisessa katsauksessa⁴, jäljempänä 'ESDE', jonka aiheena olivat työvoimapula ja osaamisvaje EU:ssa, esitettiin merkittävää näyttöä ja analyysi EU:n jatkuvasta työvoimapulasta ja muuttuvista osaamistarpeista. Siinä yksilöitiin seuraavat kolme keskeistä tekijää, jotka aiheuttavat työvoimapulaa ja osaamisvajetta kaikkialla EU:ssa:

- **Väestörakenteen muutos vähentää työvoiman tarjontaa ja lisää tiettyjen palvelujen kysyntää.** Vuosina 2009–2023 EU:n työikäinen väestö väheni 272 miljoonasta 263 miljoonaan⁵, ja määrän odotetaan vähenevän 236 miljoonaan vuoteen 2050 mennessä. Samanaikaisesti ikääntyneen väestön hoidon tarve lisääntyy. Työikäisen väestön vähenemisen ja erityisten palvelujen, kuten terveydenhuollon ja pitkäaikaishoidon, kysynnän kasvun yhteisvaikutus lisää väistämättä merkittävästi työvoimapulaa keskipitkällä ja pitkällä aikavälillä.⁶
- **Vihreästä ja digitaalisesta siirtymästä odotettavissa oleva huomattava työpaikkojen määrän kasvu, lisääntynyt turvallisuuden tarve sekä pyrkimys avoimeen strategiseen riippumattomuuteen ja häiriönsietokyvyn parantamiseen vaikuttavat työmarkkinoiden osaamistarpeeseen.** Tällä hetkellä osaamisesta on vajetta sekä akateemisella että ammatillisella tasolla, ja suurimmat puutteet ovat luonnontieteiden, teknologian, tekniikan ja matematiikan kaltaisilla aloilla.
- **Tiettyjä ammatteja ja aloja piinaavat huonot työolot ja -ehdot vaikeuttavat avoimien työpaikkojen täyttämistä ja/tai työntekijöiden pysymistä työnantajan palveluksessa.** Riittämättömät työehdot ja huonot työolot, kuten alhaiset palkat ja keskimääräistä suurempi työn kuormittavuus, ovat keskeinen tekijä joidenkin ammattien ja alojen jatkuvan työvoimapulan taustalla.

Val Duchessen julistuksen jatkotoimena komissio pyysi eurooppalaisten työmarkkinaosapuolten näkemyksiä⁷ tästä toimintasuunnitelmasta. Se järjesti niille kuulemisen 21. helmikuuta 2024. Tämän jälkeen työmarkkinaosapuolet ilmoittivat komissiolle aikomuksestaan ryhtyä toimiin työvoimapulan ja osaamisvajeen torjumiseksi. Useimmat ovat joko työnantajajärjestön tai ammattiliiton yksipuolisia toimia. Alakohtaisella tasolla jotkin niistä ovat myös kahdenvälisiä siten, että sekä asianomainen työnantajajärjestö että asianomainen ammattiliitto toimivat yhdessä. Komissio suhtautuu

⁴ Euroopan komissio (2023), Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023.

⁵ Väestö 1. tammikuuta ikäryhmittäin ja sukupuolittain, lähde: Eurostat, demo_pjangroup.

⁶ Komission tiedonanto ”Väestörakenteen muutos Euroopassa: toimintavälineistö” (COM(2023) 577 final), eurooppalainen hoito- ja hoivastrategia (COM(2022) 440 final) sekä kertomukset väestörakenteen muutoksen vaikutuksista (SWD(2023) 21 final ja COM(2020) 109 final).

⁷ Eurooppalaiset työmarkkinaosapuolet ovat EU:n tason työnantajajärjestöjä ja ammattiliittoja, jotka osallistuvat eurooppalaisten työmarkkinaosapuolten vuoropuheluun Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 154 ja 155 artiklan mukaisesti. Komission vuonna 1993 antamassa tiedonannossa (COM(93) 600 final) vahvistettiin kriteerit, joita eurooppalaisten työmarkkinajärjestöjen on noudatettava. Komissio julkaisee säännöllisesti luettelon tunnustetuista eurooppalaisista työmarkkinajärjestöistä. Syyskuussa 2023 luettelossa oli 88 järjestöä.

myönteisesti näihin toimiin, jotka esitellään niiden toiminnan keskeisten politiikanalojen yhteydessä, joihin ne liittyvät.

Koska työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu on keskeisessä asemassa työvoimapulaan ja osaamisvajeseen puuttumisessa, Val Duchessen huippukokous on vasta alku kestävälle ja tulossuuntautuneelle prosessille näiden haasteiden ratkaisemiseksi.

Tätä varten komissio

- myöntää rahoitusta työvoimapulan ja osaamisvajeen torjumista koskevan työmarkkinaosapuolten työn vahvistamiseksi⁸;
- pyytää työmarkkinaosapuolia esittämään operatiivisia hankkeita, joilla voidaan puuttua nykyiseen ja odotettavissa olevaan työvoimapulaan ja osaamisvajeseen;
- kehottaa työmarkkinaosapuolia keskittymään vuoropuhelussaan eniten apua tarvitseviin aloihin.

Tämä toimintasuunnitelma perustuu edellä mainittuun ESDE-katsauksen analyysiin ja työmarkkinaosapuolilta saatuun palautteeseen, ja se kattaa EU:n, kansallisen ja alueellisen tason sekä työmarkkinaosapuolten tason **seuraavat toiminnan keskeiset politiikanalat**:

1. tuetaan aliedustettuihin ryhmiin kuuluvien ihmisten **aktivointia** työmarkkinoilla;
2. tuetaan **osaamista ja koulutusta**;
3. parannetaan **työoloja**;
4. edistetään **työntekijöiden ja opiskelijoiden oikeudenmukaista EU:n sisäistä liikkuvuutta**;
5. **houkutellaan osaajia EU:n ulkopuolelta**.

3. KESKEISET TOIMINTA-ALUEET TYÖVOIMAPULAN JA OSAAMISVAJEEN RATKAISEMISEKSI

3.1. Tuetaan aliedustettuihin ryhmiin kuuluvien ihmisten aktivointia työmarkkinoilla

Työmarkkinoille osallistumisen lisääminen on olennaisen tärkeää työvoimapulan ratkaisemiseksi. Vaikka EU:n työllisyysaste paranee jatkuvasti, työmarkkinoiden ulkopuolella on edelleen paljon käyttämätöntä potentiaalia. Kaikkiaan 21 prosenttia nykyisestä 20–64-vuotiaasta väestöstä on edelleen työelämän ulkopuolella.⁹ Työmarkkinoille osallistumista voidaan erityisesti parantaa keskittymällä niihin väestöryhmiin, jotka ovat tällä hetkellä aliedustettuina työmarkkinoilla ja erityisesti maaseutu- ja rannikkoalueilla sekä syrjässä olevilla ja syrjäisimmillä alueilla.¹⁰ Tällaisiin väestöryhmiin kuuluvat naiset, alhaisen osaamistason työntekijät (eli henkilöt, joilla on

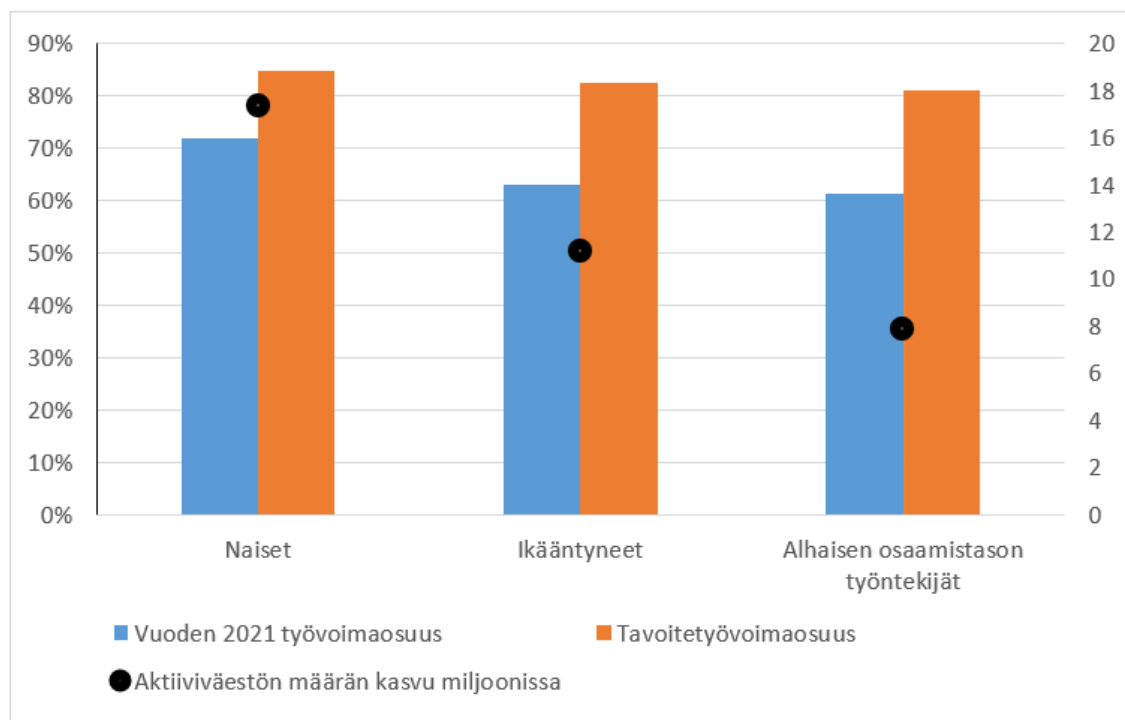
⁸ Komissio tukee työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua koskevien, institutionaalisiin oikeuksiin perustuvien budjettikohtien kautta eurooppalaisten ja kansallisten työmarkkinaosapuolten hankkeita julkaisemalla vuosittain kaksi avointa ehdotuspyyntöä, jotka koskevat työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua sekä työntekijöille suunnattuja tiedotus- ja koulutustoimia. Hankkeiden avulla työmarkkinaosapuolet voivat kehittää valmiuksiaan ja jakaa tietämystä työvoimapulaan ja osaamisvajeseen liittyvillä osa-alueilla.

⁹ Työvoiman ulkopuolella oleviin nuoriin kuuluvat myös koulutuksessa olevat nuoret.

¹⁰ EU:n syrjäisimmillä alueilla on EU:n korkeimmat nuorisotyöttömyysluvut ja erityisen korkea työelämän ja koulutuksen ulkopuolella olevien nuorten määrä.

korkeintaan keskiasteen koulutus), ikääntyneet työntekijät, nuoret, maahanmuuttajataustaiset¹¹ tai rodulliseen tai etniseen vähemmistöön kuuluvat henkilöt sekä vammaiset henkilöt. Käyttämätön potentiaali on suurin kolmessa ensimmäisessä ryhmässä. Jos heidän EU:n laajuinen työvoimaosuutensa nousisi samalle tasolle kuin kolmessa jäsenvaltiossa, joissa näiden ryhmien työvoimaosuus on korkein (kaavio 1), näistä ryhmistä tulisi vuoteen 2030 mennessä työmarkkinoille 17 miljoonaa, 13 miljoonaa ja 11 miljoonaa ihmistä.¹²

Kaavio 1: Naiset, ikääntyneet ja alhaisen osaamistason työntekijät ovat EU:n suurin hyödyntämätön potentiaalinen työvoimaryhmä



Lähde: ESDE 2023.

Huomautus: Tavoitteena oleva työvoimaosuus (vasen akseli) on niiden kolmen jäsenvaltion keskimääräinen työvoimaosuus, joissa työvoimaosuus on korkein kussakin näistä ryhmistä. EU:n laajuisen aktiiviväestön (oikea akseli) kasvu osoittaa, että aktiiviväestön määrä voi kasvaa, jos tavoitteena oleva työvoimaosuus saavutettaisiin.

Tärkeimmät työllistymisen esteet vaihtelevat kunkin aliedustetun ryhmän osalta. Naisten työllisyysaste on alhaisempi ja osa-aikatyön osuus huomattavasti suurempi kuin miehillä, mikä johtuu pääasiassa palkattoman kotitaloustyön ja hoitovastuun epätasaisesta jakautumisesta. On myös muita rakenteellisia esteitä, kuten kohtuuhintaisen ja laadukkaan varhaiskasvatuksen¹³ ja pitkäaikaishoidon puute, johon vastaaminen mahdollistaisi

¹¹ Tämä kattaa sekä kolmansien maiden kansalaiset että EU:n jäsenvaltioiden kansalaiset, joilla on ollut kolmannen maan kansalaisuus ja joista on tullut EU:n kansalaisia, ja EU:n kansalaiset, joiden vanhemmat ovat syntyneet ulkomailla.

¹² Euroopan komissio (2023), Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023. Luvut eivät ole kumulatiivisia, sillä nämä kolme ryhmää ovat osittain päällekkäisiä. Naisten ja alhaisen osaamistason työntekijöiden osalta tämä potentiaali johtuu heidän suhteellisen suuresta osuudestaan väestöstä, kun taas ikääntyneiden työntekijöiden osalta se johtuu siitä, että heidän työvoimaosuutensa ero parhaimmin suoriutuviin maihin verrattuna on suhteellisen suuri.

¹³ Euroopan komissio (2023), [Varhaiskasvatusalan henkilöstöpula – politiikkakatsaus](#).

vanhempien ja hoitovastuussa olevien henkilöiden kokopäivätyön, sekä vero- ja etuusjärjestelmissä olevat jarruttavat tekijät, jotka kannustavat lyhyempään työaikaan. Keskiasteen koulutuksen tai alemman koulutuksen suorittaneiden henkilöiden työllistymisen esteenä ovat muun muassa yhtäläisten mahdollisuuksien puute saada laadukasta osallistavaa koulutusta ja kasvavien osaamisvaatimusten vaikutus. Ikääntyneiden työntekijöiden työllisyyteen vaikuttavat usein eläkesääntöjen jäykkyys, nopeasti muuttuvat osaamisvaatimukset ja vähäisempi koulutukseen osallistuminen sekä työolot, joita ei ole mukautettu tämän ryhmän erityisiin tarpeisiin muun muassa työtapojen ja työpaikkojen osalta. Nuoret joutuvat kohtaamaan työmarkkinoiden segmentoitumista, ja heille on ominaista keskimääräistä suurempi osuus epäsäännöllisistä tai määräaikaisista työsopimuksista. Työpaikkoja, osallistavia rekrytointiprosesseja ja koulutusta ei ole mukautettu vammaisia henkilöitä varten. Maahanmuuttajataustaisilla tai rodulliselta tai etniseltä taustaltaan vähemmistöön kuuluvilla henkilöillä osaamisen kohtaanto-ongelmat, riittämättömät taidot, kielivaikeudet, syrjintä ja heikot tai olemattomat mahdollisuudet käyttää tukipalveluja aiheuttavat haasteita heidän työmarkkinoille integroitumiselleen.

Työvoimaosuuden parantaminen edellyttää näin ollen monenlaisia kullekin aliedustetulle ryhmälle mukautettuja politiikkoja, joilla puututaan erityisiin perimmäisiin syihin. Näitä ovat toimenpiteet, joilla parannetaan työnteon tukemista ja

Puola on suunnitellut luovansa yli 100 000 uutta lastenhoitopaikkaa alle 3-vuotiaille lapsille yhdistämällä elpymis- ja palautumistukivälineen ja ESR+:n tuen.

Esimerkkinä aliedustettujen ryhmien aktiivoinnista työmarkkinoilla, jota rahoitetaan elpymis- ja palautumistukivälineestä, on **Italian työntekijöiden taattua työllistettävyyttä koskeva ohjelma (GOL)**. Sillä odotetaan tuettavan 3 000 000:aa edunsaajaa keskittyen naisiin, pitkäaikaistyöttömiin, vammaisiin henkilöihin tai alle 30-vuotiaisiin tai yli 55-vuotiaisiin, joiden olisi edustettava vähintään

kannustimia, esimerkiksi aktiivisen työvoimapolitiikan uudistukset, verouudistukset, joilla pienennetään toisten palkansaajien ja pienipalkkaisten työntekijöiden verokiilaa¹⁴, etuus uudistukset, joilla lisätään kannustimia integraatioon työmarkkinoille, tai eläkejärjestelmien uudistukset¹⁶. Aktivointipolitiikkoja olisi täydennettävä mahdollistavilla toimenpiteillä, joilla tarjotaan tehokas pääsy laadukkaisiin ja kohtuuhintaisiin varhaiskasvatus- ja pitkäaikaishoitopalveluihin.

Useita EU:n aloitteita on jo hyväksytty ja niitä pannaan parhaillaan täytäntöön. Sukupuolten tasa-arvostrategiaan¹⁷ sisältyy toimenpiteitä, joilla tuetaan naisten työmarkkinoille osallistumisen lisäämistä ja kohdennetaan toimia esimerkiksi sukupuolten palkkaerojen kaventamiseen, perhevapaiden tasavertaisen käytön ja joustavien

työjärjestelyjen edistämiseen, laadukkaisiin varhaiskasvatus- ja pitkäaikaishoitopalveluihin sekä sukupuolistereotyyppien torjumiseen, kun taas

¹⁴ Verokiila osoittaa työnantajille ja työntekijöille aiheutuvan vero- ja maksurasitteen.

¹⁵ Euroopan komissio (2023), Annual Report on Taxation 2023.

¹⁶ Eurooppalainen ohjausjakso 2023: maakohtaiset suositukset / komission suositukset, talouden ja rahoituksen pääosasto, 24. toukokuuta 2023.

¹⁷ Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle ”Tasa-arvon unioni: sukupuolten tasa-arvostrategia 2020–2025” (COM(2020) 152 final), joka on osa [unionin tasa-arvostrategioita](#).

nuorisotakuu¹⁸ ja ALMA-aloite¹⁹ kohdistuvat nuorisotyöttömyyteen, vammaisten henkilöiden työllisyyspaketissa²⁰ keskitytään tukemaan vammaisten henkilöiden parempia työmarkkinatuloksia, minkä lisäksi kotouttamista ja osallisuutta koskevan toimintasuunnitelman 2021–2027²¹ tavoitteena on parantaa maahanmuuttajataustaisten työllistymismahdollisuuksia. Liitteessä on kattava yleiskatsaus käynnissä olevista aloitteista.

Työllisyys ja aktiivinen työvoimapolitiikka ovat myös keskeinen osa jäsenvaltioiden elpymis- ja palautumissuunnitelmia ja Euroopan sosiaalirahasto plussan (ESR+) ohjelmia. Valtaosa jäsenvaltioista edistää nuorten nopeampaa pääsyä työmarkkinoille osana sitoumuksiaan panna täytäntöön vahvistettu nuorisotakuu. Jotta taas lisättäisiin naisten osallistumista, monet jäsenvaltiot suunnittelevat merkittäviä investointeja varhaiskasvatukseen, ja useat jäsenvaltiot tukevat myös maahanmuuttajataustaisten henkilöiden aktivointia työmarkkinoille. Lisäksi useat jäsenvaltiot vahvistavat julkisten työvoimapalvelujen valmiuksia ja uudistavat aktiivisen työvoimapolitiikan täytäntöönpanoa teknisen tuen välineen²² avulla.

Vaikka EU:n yleistavoite, jonka mukaan vuoteen 2030 mennessä vähintään 78 prosenttia työikäisestä väestöstä on työssä, on saavutettavissa, kaikilla tasoilla tarvitaan lisätoimia aliedustettujen ryhmien aktivoimiseksi ja mahdollisuuksien mukaan jopa tavoitteen ylittämiseksi.

Tätä varten komissio

- rahoittaa ESR+:n sosiaalisen innovoinnin toimintalohkon hankkeita, joiden tavoitteena on **poistaa pitkäaikaistyöttömyys**²³, ja arvioi näiden hankkeiden vahvuuksia ja heikkouksia, jotta parhaita käytäntöjä voitaisiin levittää kaikkiin EU-maihin.
- rahoittaa ESR+:n sosiaalisen innovoinnin toimintalohkosta hankkeita, jotka koskevat työelämän ja koulutuksen ulkopuolella olevien nuorten **aktivointia ja osaamisen kehittämistä**.
- rahoittaa turvapaikka-, maahanmuutto- ja kotouttamisrahaston (AMIF) temaattisesta rahoitusvälineestä hankkeita, joilla edistetään **useiden sidosryhmien aloitteita maahanmuuttajien integroimiseksi** työmarkkinoille.

¹⁸ Neuvoston suositus, annettu 30 päivänä lokakuuta 2020, ”Silta työelämään – entistä vahvempi nuorisotakuu” ja nuorisotakuun perustamisesta 22 päivänä huhtikuuta 2013 annetun neuvoston suosituksen korvaaminen (2020/C 372/01, EUVL C 372, 4.11.2020, s. 1).

¹⁹ Ks. ALMA – aktiivisen osallisuuden aloite nuorille – Työllisyys, sosiaaliasiat ja osallisuus – Euroopan komissio (europa.eu).

²⁰ Komission tiedonanto ”Tasa-arvon unioni: Vammaisten henkilöiden oikeuksia koskeva strategia 2021–2030” (COM(2021) 101 final).

²¹ Komission tiedonanto ”Kotouttamista ja osallisuutta koskeva toimintasuunnitelma 2021–2027” (COM(2020) 758 final).

²² Teknisen tuen väline on väline, joka on käytettävissä jäsenvaltioiden pyynnöstä. Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2021/240, annettu 10 päivänä helmikuuta 2021, teknisen tuen välineen perustamisesta (EUVL L 57, 18.2.2021, s. 1–16).

²³ Pitkäaikaistyöttömyyden poistamiseen tähtäävillä hankkeilla torjutaan kohdeyleisön tai kohdealueen pitkäaikaistyöttömyyttä kohdennetuilla strategioilla, kuten luomalla työpaikkoja, kehittämällä työllisyystakuita ja edistämällä yhteisöjen tukiverkostoja, joilla varmistetaan kestävä työllistymismahdollisuudet kaikille, erityisesti ikääntyneille.

- tutkii **vastentahtoisen osa-aikatyön syitä**, jotta saadaan parempi käsitys siitä, mitkä tekijät estävät vastentahtoisia osa-aikatyöntekijöitä, erityisesti naisia, tekemästä kokopäivätyötä, ja kartoitetaan mahdollisuuksia EU:n toimiin.
- **analysoi kansallisia sairauspoissaoloja koskevia käytäntöjä** ja tutkii niiden vaikutuksia työntekijöiden terveyteen ja tuottavuuteen, jotta voidaan yksilöidä työntekijöitä ja yrityksiä hyödyttäviä parhaita toimintatapoja, myös sellaisia toimintatapoja, jotka koskevat asteittaista paluuta työelämään pidempien sairauspoissaolojen jälkeen.
- arvioi **sellaisten eläkeuudistusten vaikutusta**, joilla lisätään **mahdollisuuksia joustaviin eläkejärjestelyihin** ja eläketulojen ja palkan yhdistämiseen, jotta voidaan kannustaa ikääntyneitä työntekijöitä osallistumaan entistä enemmän työmarkkinoille ja edistää aktiivisempaa ja terveempää ikääntymistä.

Komissio kehottaa jäsenvaltioita

- **panemaan täysimittaisesti täytäntöön EU:n aloitteet**, joilla pyritään aktivoimaan aliedustettuja ryhmiä, erityisesti vahvistettu nuorisotakuu, neuvoston suositus varhaiskasvatuksesta²⁴, neuvoston suositus pitkäaikaistyöttömien integroitumisesta työmarkkinoille, vammaisten henkilöiden oikeuksia koskeva vuosien 2021–2030 strategia²⁵, neuvoston suositus riittävästä vähimmäistoimeentulosta aktiivisen osallisuuden varmistamiseksi²⁶, kotouttamista ja osallisuutta koskeva EU:n toimintasuunnitelma sekä neuvoston suositus romanien tasa-arvosta, osallisuudesta ja osallistumisesta²⁷.
- **varmistamaan ministeriöiden ja julkisten työvoimapalvelujen välisen koordinoinnin parantamisen**, mukaan lukien tiedonkeruun ja kohdentamisen parantaminen ja ennaltaehkäisevät toimenpiteet aktivointipolitiikkojen tehostamiseksi.
- **toteuttamaan verouudistuksia**, joilla kavennetaan kahta työtä tekevien ja pienituloisten työntekijöiden verokiilaa ja siirretään yleisemmin verotuksen painopistettä työn verottamisesta muihin tulolähteisiin.
- **toteuttamaan etuusuudistuksia**, joilla puututaan työmarkkinoiden ulkopuolella oleviin ryhmiin ja tarjotaan riittävästi tukea työkykyisille, jotta he voivat palata asteittain työmarkkinoille.

Komissio suhtautuu myönteisesti työmarkkinaosapuolten aikomukseen

²⁴ Neuvoston suositus, annettu 8 päivänä joulukuuta 2022, varhaiskasvatuksesta: Barcelonan tavoitteet vuodeksi 2030 (2022/C 484/01). Ks. myös 22 päivänä toukokuuta 2019 annettu neuvoston suositus laadukkaista varhaiskasvatusjärjestelmistä (2019/C 189/02).

²⁵ Komission tiedonanto ”Tasa-arvon unioni: Vammaisten henkilöiden oikeuksia koskeva strategia 2021–2030” (COM(2021) 101 final).

²⁶ Neuvoston suositus, annettu 30 päivänä tammikuuta 2023, riittävästä vähimmäistoimeentulosta aktiivisen osallisuuden varmistamiseksi (2023/C 41/01).

²⁷ Neuvoston suositus, annettu 12 päivänä maaliskuuta 2021, romanien tasa-arvosta, osallisuudesta ja osallistumisesta (2021/C 93/01).

- varmistaa, että **työpaikat ovat suvaitsevia, vastaanottavaisia ja saavutettavia** sukupuolesta, iästä, kansalaisuudesta ja muista henkilökohtaisista olosuhteista riippumatta.²⁸
- **edistää työehtosopimusneuvotteluja**, jotta voidaan määrittää mukautettuja ratkaisuja **ikääntyneiden työntekijöiden työllisyyden parantamiseen**.²⁹
- vahvistaa **yksityisten ja julkisten työvoimapalvelujen välistä yhteistyötä**, jotta voidaan parantaa työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaamista kaikkialla EU:ssa.³⁰
- edistää **yrittäjyyttä**³¹ vahvistamalla taitoja³² ja tukemalla tulevia yrittäjiä yritysten perustamisessa, erityisesti kannustamalla naisia ja maahanmuuttajataustaisia henkilöitä ryhtymään yrittäjiksi.³³
- **aktivoida aliedustettuja ryhmiä** tukemalla monimuotoisuutta, tasa-arvoa, osallisuutta ja syrjimättömyyttä.³⁴
- panna täytäntöön alakohtaisella tasolla **rautatietalan naisia koskeva itsenäinen sopimus** ja edistää sitä edelleen, jotta voidaan puuttua rautatiealan työvoiman sukupuolten väliseen kuiluun.³⁵

3.2. Tuetaan osaamista ja koulutusta

EU:n talouden kaikenkokoiset yritykset kaikilta aloilta raportoivat osaamisvajesta, ja pk-yritykset kohtaavat erityisiä haasteita. Vastauksena Eurofoundin tutkimukseen³⁶ monet EU:n yritykset ilmoittivat, että vähintään 60 prosentilla niiden uusista työntekijöistä ei ollut vaadittuja taitoja. Lisäksi hiljattain tehdyssä eurobarometrissa³⁷ lähes neljä viidestä pk-yrityksestä ilmoitti, että niiden on vaikea löytää työntekijöitä, joilla on oikeat taidot, ja yli puolet piti ammattitaitoisten työntekijöiden pitämistä työnantajan palveluksessa vaikeana.

Osaamisvajeen odotetaan pahenevan työpaikkojen määrän kasvun ja vihreän ja digitaalisen siirtymän aiheuttamien uusien tehtävävaatimusten myötä sekä aloilla, joilla EU:n on kehitettävä häiriönsietokykyä ja turvattava avoin strateginen riippumattomuutensa. Uusiutuvan energian aloille odotetaan syntyvän 3,5 miljoonaa³⁸

²⁸ Euroopan puunjalostusteollisuuden liitto (CEI-Bois), Euroopan hotelli-, ravintola- ja kahvilaliitto (HOTREC), Euroopan opetusalan ammattijärjestöjen komitea (ETUCE) ja Euroopan koulutustyönantajien liitto (EFEE).

²⁹ SMEunited.

³⁰ World Employment Confederation – Europe (WEC).

³¹ Euroopan kemianteollisuuden työnantajat (ECEG).

³² HOTREC.

³³ SMEunited.

³⁴ Euroopan turvallisuuspalvelujen liitto (CoESS) ja Union Network International (UNI) Europa, kuten todetaan niiden yhteisessä julkilausumassa monimuotoisuudesta, tasa-arvosta, osallisuudesta ja syrjimättömyydestä.

³⁵ Euroopan rautatieyhteisö (CER) ja Euroopan kuljetustyöntekijöiden liitto (ETF).

³⁶ Eurofound, Euroopan yritystutkimus 2019.

³⁷ Flash-eurobarometri FL529 (2023): European Year of Skills – Skills shortages, recruitment and retention strategies in small and medium-sized enterprises.

³⁸ Komission kertomus Euroopan parlamentille ja neuvostolle ”Edistyminen puhtaan energian teknologioiden kilpailukyvyssä” (COM(2023) 652 final).

uutta työpaikkaa vuoteen 2030 mennessä.³⁹ Siirtyminen kiertotalouteen vaikuttaa myös työmarkkinoihin kaikilla aloilla⁴⁰, ja osaamisen kehittäminen on keskeisessä asemassa kaikkien sinisen talouden alojen tukemisessa. Osaamisvaje näillä aloilla voi heikentää puhtaan energiateknologian alan kasvua.⁴¹ Digitaalisella kehittyneiden teknologioiden, kuten tekoälyn ja massadatan, lisääntyvä käyttö sekä kasvavat kyberturvallisuusriskit lisäävät tarvetta kehittää osaamista.⁴² Jo nyt noin 63 prosentilla EU:n yrityksistä, jotka yrittävät rekrytoida tieto- ja viestintätekniikan asiantuntijoita, on vaikeuksia täyttää kyseiset avoimet työpaikat⁴³, ja tällaisten asiantuntijoiden kysynnän odotetaan yli kaksinkertaistuvan vuoteen 2030 mennessä.⁴⁴ Työvoimapula ja osaamisvaje, jotka voivat kasvaa tulevaisuudessa, vaikuttavat myös EU:n turvallisuuden ja pitkän aikavälin vaurauden kannalta keskeiseen puolustusteollisuuteen, sillä uusiin puolustusohjelmiin on investoitu liian vähän ja nuoria osaajia on houkuteltava lisää.⁴⁵

Tulevan osaamisvajeen riskiä lisää niiden nuorten kasvava osuus, joiden perustaidot ovat hyvin heikot. Laajamittaiset kansainväliset tutkimukset, mukaan lukien kansainvälinen oppimistulosten arviointiohjelma (PISA), antavat vahvoja viitteitä siitä, että nuorilta puuttuu yhä useammin lukutaidon, matematiikan ja tieteen perustaitoja. Samaan aikaan huippuhyvin suoriutuneiden nuorten osuus laskee.⁴⁶ Henkilöt, joiden perustaidot ovat hyvin heikot, kohtaavat suuria haasteita työmarkkinoille tullessaan, sillä heidän työllistymismahdollisuutensa ovat rajalliset. Koulutusjärjestelmien suorituskyvyn parantaminen auttaisi ehkäisemään osaamisvajeen syntymistä tulevaisuudessa. Kasvavaan pätevien opettajien pulaan puuttuminen on keskeistä myös perustaitojen ja oppimistulosten säilyttämiseksi.

EU edistää eurooppalaisella koulutusalueella⁴⁷ laadukkaan ja osallistavan koulutuksen kehittämistä tarjoamalla yhtäläiset mahdollisuudet varhaisesta vaiheesta alkaen Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin ensimmäisen periaatteen mukaisesti. Koulutusmenoilla on korkea tuottoaste, erityisesti kun ne yhdistetään uudistuksiin, jotka tekevät koulutusjärjestelmistä joustavampia ja paremmin

³⁹ Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, Eurooppa-neuvostolle, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle ”REPowerEU-suunnitelma” (COM(2022) 230 final).

⁴⁰ Impacts of circular economy policies on the labour market, Euroopan unionin julkaisutoimisto.

⁴¹ Komission kertomus Euroopan parlamentille ja neuvostolle ”Edistyminen puhtaan energian teknologioiden kilpailukyvyssä” (COM(2023) 652 final).

⁴² Näihin taitoihin tehtäviä investointeja edistetään komission ehdotuksessa tekoälysäädökseksi, digitaalinen vuosikymmen 2030 -ohjelmalla, komission tiedonannolla kyberturvallisuuteen liittyvän osaamisvajeen pienentämisestä EU:n kilpailukyvyn, kasvun ja häiriönsietokyvyn parantamiseksi, neuvoston suosituksella digitaalisten ja -osaamisen tarjonnan parantamisesta koulutusalueella, Digitaalinen Eurooppa -ohjelmalla, tekoälyn innovointipaketilla ja joillakin ammatillisen koulutuksen huippuyksiköitä koskevilla hankkeilla.

⁴³ Euroopan unionin tutkimus tieto- ja viestintätekniikan käytöstä ja sähköisestä kaupankäynnistä yrityksissä.

⁴⁴ Euroopan komissio (2023), Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023.

⁴⁵ Komission yhteinen tiedonanto Euroopan parlamentille, Eurooppa-neuvostolle, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle uudesta Euroopan puolustusteollisuuden teollisuusstrategiasta (JOIN(2024) 10 final).

⁴⁶ Uusimpien PISA-tietojen mukaan niiden 15-vuotiaiden nuorten osuus, joiden perustaidot ovat erittäin heikot, kasvoi matematiikassa 22,9 prosentista vuonna 2018 aina 29,5 prosenttiin vuonna 2022 (<https://www.oecd.org/publication/pisa-2022-results/>).

⁴⁷ Komission tiedonanto eurooppalaisen koulutusalueen toteuttamisesta vuoteen 2025 mennessä (COM(2020) 625 final) ja neuvoston 26 päivänä helmikuuta 2021 annettu päätöslauselma eurooppalaisen koulutusyhteistyön strategisista puitteista edettäessä kohti eurooppalaisen koulutusalueen toteuttamista ja kehittämistä (2021–2030) (2021/C 66/01).

työmarkkinoiden tarpeisiin vastaavia.⁴⁸ Peruskoulutuksen olisi tarjottava teknologian ja automaation myötä muuttuvan työelämän tarpeisiin tarvittavat taidot, mukaan lukien digitaaliset, yrittäjyyteen liittyvät, sosiaaliset ja vihreät taidot sekä kansalaistaidot. Keskiasteen koulutuksen ja korkeakoulutuksen, myös ammatillisen koulutuksen, ja työmarkkinatoimijoiden välisen yhteistyön tehostaminen lisää koulutuksen työmarkkinarelevanssia.

Työvoiman täydennyskoulutus koko ammattiuran ajan on keskeinen tekijä kehittyvien osaamistarpeiden täyttämisessä. Tätä varten jäsenvaltiot ovat sitoutuneet toteuttamaan toimia saavuttaakseen Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilaria koskevan toimintasuunnitelman⁴⁹ aikuiskoulutusta koskevan yleistavoitteen, jonka mukaan vähintään 60 prosentin kaikista aikuisista olisi osallistuttava koulutukseen vuosittain vuoteen 2030 mennessä.

Useilla EU:n aloitteilla puututaan jo nyt osaamisvajeeseen, mutta niiden täytäntöönpanoa, myös alakohtaista lähestymistapaa noudattaen, on tehostettava. Euroopan osaamisohjelma⁵⁰ on EU:n strateginen kehys, jolla vastataan täydennys- ja uudelleen koulutuksen tarpeeseen. Sen avulla on käynnistetty 12 toimea, joilla edistetään digitaalista ja vihreää siirtymää sekä oikeudenmukaista elpymistä, varmistetaan kilpailukyky ja vahvistetaan häiriönsietokykyä. Kaikki toimet on jo otettu käyttöön ja niihin kuuluu muun muassa aloitteet, jotka koskevat henkilökohtaisia oppimistilejä⁵¹, pieniä osaamiskokonaisuuksia⁵², matalan koulutustason aikuisten taitojen parantamisen polkuja⁵³ ja ammatillista koulutusta⁵⁴. Tiedonannossa ”*Osaamispotentiaali käyttöön Euroopan alueilla*”⁵⁵ ehdotetaan toimintapoliittista kehystä, jonka tarkoituksena on tehdä kaikista alueista houkuttelevia, missä hyödynnettäisiin myös täydennys- ja uudelleen koulutusta. Näin puututaan haasteelliseen aivovuotoon, joka vaikuttaa joihinkin Euroopan alueisiin. Nyt olisi keskityttävä toimien täytäntöönpanoon, jotta varmistettaisiin niiden tehokkuus olemassa olevan osaamisvajeen torjunnassa. Osaamissopimuksen puitteissa on perustettu 20 alakohtaista kumppanuutta, joissa sitoudutaan kehittämään yli kymmenen miljoonan ihmisen osaamista. On tarpeen varmistaa, että nykyiset sitoumukset toteutetaan tehokkaasti, muun muassa osoittamalla riittävät taloudelliset resurssit näihin ohjelmiin, ja samalla on edistettävä uusia sitoumuksia. Keskeisten alojen erityisten osaamisvajeiden torjumiseksi on perustettu useita EU:n taitoakatemiaa. ESR+:sta

⁴⁸ Euroopan komissio, koulutuksen, nuorisoasioiden, urheilun ja kulttuurin pääosasto, koulutusta tutkivien taloustieteilijöiden asiantuntijaverkosto (EENEE), Algan, Y., Brunello, G., Goreichy, E., Hristova, A., (2021), ”*Boosting social and economic resilience in Europe by investing in education – EENEE Analytical Report No. 42*”, Euroopan unionin julkaisutoimisto, Luxemburg.

⁴⁹ Komission tiedonanto ”*Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilaria koskeva toimintasuunnitelma*” (COM(2021) 102 final).

⁵⁰ Komission tiedonanto ”*Euroopan osaamisohjelma kestävän kilpailukyyn, sosiaalisen oikeudenmukaisuuden ja selviytymis- ja palautumiskyvyn tueksi*”, 1.7.2020 (COM(2020) 274 final).

⁵¹ Neuvoston suositus, annettu 16 päivänä kesäkuuta 2022, henkilökohtaisista oppimistileistä (2022/C 243/03).

⁵² Neuvoston suositus, annettu 16 päivänä kesäkuuta 2022, eurooppalaisesta lähestymistavasta pieniin osaamiskokonaisuuksiin elinikäisen oppimisen ja työllistävyyden tukemiseksi (2022/C 243/02).

⁵³ Neuvoston suositus, annettu 19 päivänä joulukuuta 2016, taitojen parantamisesta: uusia mahdollisuuksia aikuisille (2016/C 484/01).

⁵⁴ Neuvoston suositus, annettu 24 päivänä marraskuuta 2020, kestävää kilpailukykyä, sosiaalista oikeudenmukaisuutta ja selviytymiskykyä tukevasta ammatillisesta koulutuksesta (2020/C 417/01).

⁵⁵ Komission tiedonanto ”*Osaamispotentiaali käyttöön Euroopan alueilla*” (COM(2023) 32 final).

siemenrahoitettu Euroopan akkualan yhteenliittymän koulutuskeskus⁵⁶ on jo tarjonnut koulutusta suoraan noin 50 000 työntekijälle, minkä lisäksi yli 100 000 on hyötynyt välillisesti. Muilla koulutusyhteenliittymillä, kuten kybertaitoakatemiolla, rakennusalan uusi eurooppalainen Bauhaus -akatemiolla ja nettonollateollisuutta koskevalla säädöksellä⁵⁷ perustetuilla koulutusyhteenliittymillä tuetaan laajamittaisia koulutustoimia vihreän ja digitaalisen siirtymän tukemiseksi erityisesti aloilla, jotka liittyvät muun muassa vetyyn, aurinkoenergiaan, raaka-aineisiin ja tuulivoimaan. Meneillään oleva Euroopan osaamisen teemavuosi tuo esiin, miten kaikilla näillä toimilla voidaan osaltaan torjua työvoimapulaa ja osaamisvajetta.

Elpymis- ja palautumistukivälineestä ja ESR+:sta **Kreikassa** rahoitettavilla osaamisen kehittämistoimenpiteillä parannetaan muun muassa yli puolen miljoonan edunsaajan digitaalisia ja vihreitä taitoja. Investointia on edeltänyt elinikäisen oppimisen järjestelmän uudistus, jolla varmistetaan tarjottavan koulutuksen tarkoituksenmukaisuus työmarkkinoiden kannalta.

Latvia otti elpymis- ja palautumissuunnitelmassaan käyttöön henkilökohtaisia oppimistilejä, joilla tuetaan jo 3 500:aa aikuista.

Työvoimapulaa ja osaamisvajetta koskevan tiedonkeruun parantaminen on olennaisen tärkeää parempien politiikkojen kannalta.

Tärkeimmät tietolähteet työvoimapulasta ja osaamisvajeesta EU:n tasolla ovat Eurostatin avoimia työpaikkoja koskevat tilastot ja kyselytutkimuksiin perustuvat lähteet, kuten EU:n yritys- ja kuluttajakyselyt, Euroopan työväliytysverkoston (EURES) kyselytutkimukset, Cedefopin osaamisvajetta koskevat kyselytutkimukset ja ennusteet sekä uudet tietolähteet, kuten Eurostatin Web Intelligence Hub -keskus.⁵⁸ Tarvitaan kuitenkin lisätoimia, jotta voidaan ryhtyä yhteisiin toimiin tietojen saatavuuden ja kattavuuden parantamiseksi, myös väestörakenteen muutosta koskevien tietojen osalta.

Jäsenvaltioiden politiikoille ja investoinneille työvoimapulan ja osaamisvajeen

torjumiseksi myönnetään huomattavaa tukea EU:n talousarviosta (65 miljardia euroa). ESR+:sta tuetaan erityisesti ammatillista koulutusta, oppisopimuskoulutusta, elinikäistä oppimista ja työelämän siirtymiä. Elpymis- ja palautumistukivälineestä tuetaan jäsenvaltioiden koulutusta ja osaamista koskevia uudistuksia ja investointeja laajassa merkityksessä. Esimerkkinä näistä ovat uudistukset, joilla parannetaan osaamista koskevan tiedon hankintaa, kehitystä ja hallintoa sekä tutkintojen tunnustamista. Lisäksi on saatavilla teknistä tukea kansallisiin uudistuksiin, joilla parannetaan aikuiskoulutuksen laatua ja rahoitusta.

⁵⁶ Komissio käynnisti lokakuussa 2017 Euroopan akkualan yhteenliittymän, jonka tavoitteena on tehdä EU:sta kestävä akkuteknologian maailmanlaajuinen edelläkävijä. Euroopan innovaatio- ja teknologiainstituutin (EIT) koordinoimaan yhteenliittymään kuuluu 700 teollisuutta edustavaa jäsentä. Euroopan akkualan yhteenliittymän koulutuskeskus perustettiin Euroopan akkualan yhteenliittymän puitteissa käsittelemään osaamisvajetta Euroopan akkuarvoketjussa, ja sen odotetaan kouluttavan 800 000 työntekijää vuoteen 2025 mennessä. EIT hallinnoi myös Euroopan aurinkoalan koulutuskeskusta, joka on tarkoitus käynnistää vuonna 2024. EIT:n kampus yhdistää koulutusaloitteiden valikoiman keskitetyksi palvelupisteeksi, joka tarjoaa opiskelijoille ja yrityksille joustavia taitojen parantamisen polkuja.

⁵⁷ Ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston asetukseksi Euroopan nettonollateknologiatuotteiden valmistusekosysteemiä vahvistavasta toimenpidekehyksestä (nettonollateollisuutta koskeva säädös (COM(2023) 161 final).

⁵⁸ Eurostatin [avoimia työpaikkoja koskevat tilastot](#), [Web Intelligence Hub -keskus](#) ja [Skills OVATE -väline](#).

EU:n, jäsenvaltioiden ja työmarkkinaosapuolten lukuisista aloitteista huolimatta täytäntöönpanoa on edelleen tehostettava ja EU:n rahoituksen potentiaalia on hyödynnettävä paremmin, jotta voidaan saavuttaa EU:n tavoite, jonka mukaan vähintään 60 prosenttia kaikista aikuisista osallistuu koulutukseen vuosittain vuoteen 2030 mennessä, ja jotta sosiaalisten oikeuksien pilarin koulutusta ja elinikäistä oppimista koskeva ensimmäinen periaate toteutuisi.

Tätä varten komissio

- edistää osaamissopimuksen⁵⁹ mukaisten **uusien alakohtaisten ja alueellisten osaamiskumppanuuksien perustamista ja täytäntöönpanoa** sekä tukee kaikkien nettonollateknologioita ja kybertaitoja koskevien **koulutusyhteenliittymien** perustamista ja tehostaa niiden työtä muun muassa **suunnitelmaa toteuttavien yhteenliittymien** avulla. Komissio tarjoaa myös tukipalveluja sopimuksen jäsenille ja antaa tietoa täydennys- ja uudelleen koulutukseen käytettävissä olevasta rahoituksesta.
- osarahoittaa **lisää ammatillisen koulutuksen huippuyksiköitä**⁶⁰ tavoitteenaan vähintään 100 hanketta vuoteen 2027 mennessä, jotta voidaan tukea eurooppalaisia ja alueellisia kehityksen, innovoinnin ja älykkään erikoistumisen strategioita.
- tekee yhteistyötä jäsenvaltioiden ja työmarkkinaosapuolten kanssa, jotta vuonna 2025 voidaan hyväksyä Kööpenhaminan prosessin⁶¹ mukainen **uusi julistus ammatillisesta koulutuksesta**, jotta ammatillista koulutusta koskevia politiikkatoimia ja uudistuksia voidaan edelleen mukauttaa työmarkkinoiden uuteen kehitykseen ja teknologisen kehityksen, kuten tekoälyn, vaikutuksiin.
- **parantaa osaamista koskevan tiedon hankintaa ja tiedonkeruuta** tiiviissä yhteistyössä EU:n virastojen (Eurofound, Euroopan työviranomainen ja Cedefop) kanssa, jotta voidaan laajentaa EU:n tasolla saatavilla olevien yhdenmukaistettujen ja vertailukelpoisten tietojen laajuutta työvoimapulasta ja osaamisvajasta.

Komissio kehottaa jäsenvaltioita

- **panemaan täysimittaisesti täytäntöön Euroopan osaamisohjelman aloitteet** yhdessä työmarkkinaosapuolten ja asiaankuuluvien sidosryhmien kanssa ja edistämään alakohtaista lähestymistapaa, jolla torjutaan EU:n kiireellisintä työvoimapulaa. Jäsenvaltioiden olisi erityisesti perustettava järjestelmiä, joilla tarjotaan aikuisille henkilökohtaisia oppimistilejä, tuettava pienten osaamiskokonaisuuksien kehittämistä, toteuttamista ja tunnustamista, pantava täytäntöön ammatillisesta koulutuksesta annetun neuvoston vuoden 2020 suosituksen mukaiset kansalliset toteutussuunnitelmat, korjattava taitojen parantamisen poluista

⁵⁹ Tässä yhteydessä jäsenvaltioita kehoitetaan käynnistämään kansallisia tai alueellisia maatalouselintarvikkeiden osaamissopimuksia, joilla edistetään laajamittaisessa kumppanuudessa kehitetyn EU:n tason täydennys- ja uudelleen koulutusstrategian täytäntöönpanoa, kohdentamaan välineet parhaiten ja mukauttamaan ne maatalousalan paikallisiin erityispiirteisiin.

⁶⁰ Ammatillisen koulutuksen huippuyksiköt muodostuvat kumppaniverkostoista, jotka kehittävät paikallisia ”osaamiskosysteemejä” tarjotakseen nuorille ja aikuisille laadukasta ammatillista osaamista ja edistävät aluekehitystä, innovointia, teollisuusklustereita, älykkään erikoistumisen strategioita ja sosiaalista osallisuutta.

⁶¹ Vuonna 2002 annetussa Kööpenhaminan julistuksessa käynnistettiin ammatillisen koulutuksen tehostettua yhteistyötä koskeva eurooppalainen strategia, jota kutsutaan yleisesti Kööpenhaminan prosessiksi. Kööpenhaminan prosessi tarjoaa kolmikanta-alustan, jolla voidaan tehostaa, täydentää ja toteuttaa EU:n ammatillista koulutusta koskevaa politiikkaa useiden julkilausumien avulla. Nykyinen Osnabrückin julistus päättyy vuoden 2025 lopussa.

annetun neuvoston suosituksen arviointikertomuksessa⁶² esiin tuodut puutteet ja pantava täytäntöön digitaalisesta koulutuksesta annetut neuvoston suositukset.

- tukemaan osaamissopimuksen mukaisten **osaamiskumppanuuksien** täytäntöönpanoa ja **Net-Zero Industry Skills Academies -koulutusyhteenliittymien** käyttöönottoa muun muassa tarjoamalla riittävästi rahoitusta.
- kehittämään ja panemaan täytäntöön kattavia ja mukautettuja **kansallisia osaamisstrategioita**, joihin osallistuvat asiaankuuluvat sidosryhmät, myös työmarkkinaosapuolet, ja jotka on räätälöity kansallisiin olosuhteisiin.
- **kehittämään työmarkkina-analyysseja**, osaamista koskevan tiedon hankintaa ja ennusteita ja hyödyntämään niistä saatuja tietoja koulutusohjelmien tarkistamiseen keskittyen aloihin, joilla on osaamisvajetta.
- **mukauttamaan peruskoulutuksen opetussuunnitelmia** sellaisten taitojen ja osaamisen vahvistamiseksi, jotka antavat opiskelijoille mahdollisuuden **vastata paremmin työmarkkinoiden tarpeisiin**. Komissio tukee tässä helpottamalla hyvien käytäntöjen vaihtoa ja levittämistä, tutkinnon suorittaneiden jatkosijoittautumisen seurantaa ja kansallisten uudistusten seurantaa yhteisymmärryksessä jäsenvaltioiden kanssa.⁶³

Komissio suhtautuu myönteisesti työmarkkinaosapuolten aikomukseen

- **kehittää ja toteuttaa toimia, joilla edistetään täydennys- ja uudelleen koulutusta työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun yhteydessä**⁶⁴, tukea taitojen tunnustamista ja auttaa kartoittamaan osaamisvajetta⁶⁵ tukeutumalla niiden tietoihin ja osaamista koskevan tiedon hankintaan.
- edistää **ammattillisen koulutuksen opetussuunnitelmien ja tutkintojen päivittämistä** ja koulutustarjonnan mukauttamista työmarkkinoiden osaamistarpeisiin osaamista koskevan tiedon hankinnan ja käytettävissään olevien tietojen avulla.⁶⁶
- tukea **oppisopimuskoulutusta**⁶⁷ ja ammatillisen koulutuksen tarjoajien ja työnantajien välisiä kumppanuuksia⁶⁸, **vahvistaa ammatillisen koulutuksen kehyksiä** perustamalla alakohtaisia koulutuskeskuksia⁶⁹, tukea valmennusta, mentorointia, vertaisoppimista ja yrittäjyystaitoja⁷⁰ ja edistää tulevaisuuden vaatimukset huomioon ottavien, vihreiden ja digitaalisten taitojen kehittämistä.⁷¹

⁶² Komission kertomus neuvostolle ”Arviointi – 19. joulukuuta 2016 annettu neuvoston suositus taitojen parantamisesta: uusia mahdollisuuksia aikuisille” (COM(2023) 439 final).

⁶³ Esimerkiksi oppimislaboratorion yhteydessä.

⁶⁴ Vähittäis- ja tukkukaupan sekä kansainvälisen kaupan edustusto EU:ssa (EuroCommerce) ja Euroopan metalli-, konepaja- ja teknologiatoimialojen etujärjestö (CEEMET).

⁶⁵ HOTREC.

⁶⁶ ECEG.

⁶⁷ HOTREC.

⁶⁸ SMEunited ja CEI-Bois.

⁶⁹ CoESS.

⁷⁰ HOTREC ja SMEunited.

⁷¹ SGI Europe, ECEG, Euroopan sisävesiliikenneliitto, Euroopan laivurijärjestö ja Euroopan kuljetustyöntekijöiden liitto (meri- ja sisävesiliikenne).

- jatkaa alakohtaisen tason yhteistyötä pienten osaamiskokonaisuuksien osalta ja **kouluttaa pitkäaikaishoitopalvelujen työntekijöitä** henkilökeskeisemmän hoidon tarjoamisesta ja Care4Skills-hankkeeseen⁷² perustuvien palvelujen digitalisoimisessa tarvittavista taidoista.
- esittää **yhteinen julkilausuma osaamisvajeen ja työvoimapulan torjumisesta** ja käyttää Euroopan julkisten työvoimapalvelujen verkostoa foorumina vuoropuhelulle, vastavuoroiselle oppimiselle ja politiikkojen vertailukehittämiselle, joilla puututaan osaamisen ja työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmiin, vuoden 2024 ensimmäisen neljänneksen loppuun mennessä.⁷³
- hyödyntää työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua ja työehtosopimusneuvotteluja osaamisvajeen ja työvoimapulan korjaamiseksi majoitus- ja ravitsemisalalla neuvottelemalla työehdoista, edistämällä koulutusta ja tarjoamalla suojelukehyksen kolmansista maista tulevien siirtotyöläisten liikkuvuudelle⁷⁴.
- **hyödyntää edelleen EU:n rahoitusmahdollisuuksia** täydennys- ja uudelleenkoulutustoimien tukemiseksi.⁷⁵

3.3. Työolojen parantaminen

Reilujen työolojen edistäminen voi auttaa torjumaan työvoimapulaa tietyillä aloilla tai tietyissä ammateissa. Tämä pätee erityisesti joissakin sellaisissa ammateissa, joissa vaaditaan enemmän kädentaitoja ja alhaisempaa koulutusta, tai ammateissa, joissa terveys- ja turvallisuusriskit ovat suuremmat ja joille on ominaista suuri työn kuormittavuus⁷⁶ ja/tai alhainen palkka⁷⁷.

Riittävät palkat, mukaan lukien vähimmäispalkat, voivat auttaa vähentämään työvoimapulaa tietyillä aloilla, kun otetaan huomioon myös elinkustannukset sekä työvoiman tarjonnan ja kysynnän välinen tasapaino eri maantieteellisillä alueilla. **Työterveys ja -turvallisuus**, mukautetut työpaikat, **koulutus- ja urakehitysmahdollisuudet**, riittävän sosiaalisen suojelun saatavuus, asianmukainen työ- ja yksityiselämän tasapaino, mukaan lukien **oikeus olla tavoittamattomissa** ja joustavien työjärjestelyjen käyttöönotto, ovat kaikki osa työn laadun parantamista ja voivat siten auttaa vähentämään työvoimapulaa. **Työn kuormituksen** vähentäminen voisi myös auttaa houkuttelemaan työntekijöitä joillekin aloille ja saamaan heidät pysymään näillä aloilla (kaavio 2).

Kaavio 2 – Suurin työkuormitus on terveydenhuolto-, palveluasumis- ja kuljetusalan työntekijöillä

Työn laatuindeksi (%), alasektoreittain, EU27

⁷² Hanke sisältyy osaamissopimukseen. Euroopan sosiaalipalvelujen työnantajien liiton (FESE) ja Euroopan julkisten palvelujen ammattiliittojen federaation (EPSU) yhteinen sitoumus.

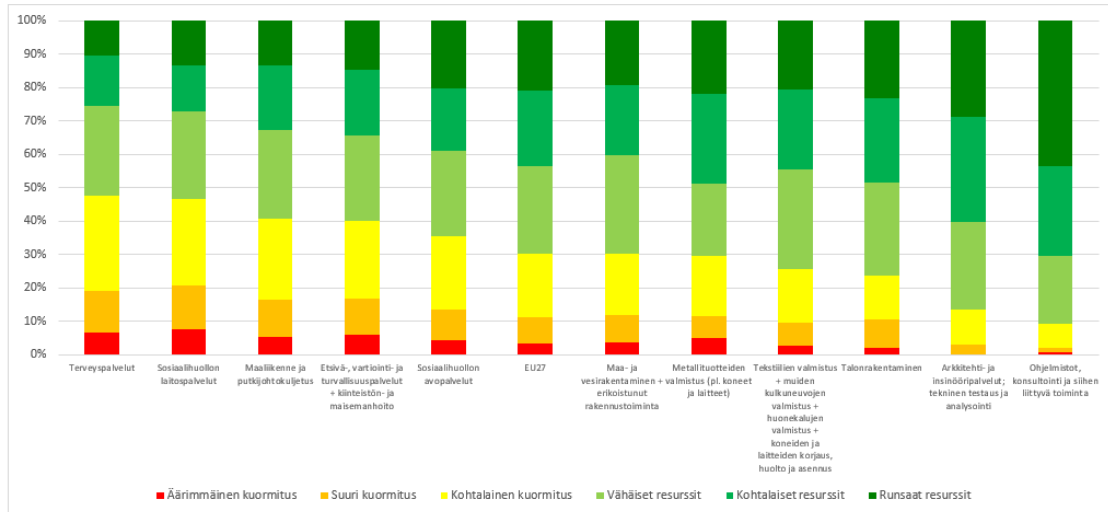
⁷³ UNI Europa ja WEC.

⁷⁴ HOTREC ja elintarvike-, maatalous- ja matkailualan ammattiliittojen eurooppalainen keskusliitto (EFFAT).

⁷⁵ ECEG, FESE:n ja EPSU:n yhteinen sitoumus.

⁷⁶ Työn kuormittavuus on psykososiaalisen stressin muoto, jota esiintyy työpaikalla, kun työntekijöillä on enemmän vaatimuksia kuin resursseja (ks. OECD:n työn kuormitusindeksi).

⁷⁷ Euroopan komissio (2023), Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023 ja Eurofoundin vuoden 2021 Euroopan työolotutkimus. Yli 40 prosenttia siivoojista, kokeista ja omaishoitajista ja yli 30 prosenttia rakennustyöntekijöistä ja kuljettajista ilmoittaa, että heillä on suuria vaikeuksia saada rahansa riittämään. Lähes puolet terveydenhuollon, palveluasumisen ja liikenteen työntekijöistä ilmoittaa työkuormituksen olevan suurta.



Lähde: Employment and Social Developments in Europe 2023, Euroopan komissio (2023), Eurofoundin puhelimitse tehdyn Euroopan työolotutkimuksen 2021 perusteella.

Työolojen vaikutus työvoimapulaan vaihtelee aloittain ja sijaintipaikan mukaan, mikä edellyttää haasteiden mukaista lähestymistapaa. Eurofoundin mukaan yli 40 prosentilla siivoojista, kokeista ja omaishoitajista ja yli 30 prosentilla rakennustyöntekijöistä ja kuljettajista on suuria vaikeuksia saada rahansa riittämään.⁷⁸ Lähes puolet terveydenhuollon, palveluasumisen ja liikenteen työntekijöistä kokee työkuormituksen olevan suurta.⁷⁹ Terveystenhuoltoa ja palveluasumista kurittava työvoimapula, erityisesti sairaanhoitajien ja perusterveydenhuollon ammattilaisten puute, johtuu pääasiassa suuresta työkuormituksesta sekä riittämättömyydestä terveys- ja turvallisuusoloista, mukaan lukien työpaikkaväkivallan riski.⁸⁰ Covid-19-kriisi pahensi tilannetta entisestään.⁸¹ Maaseutualueilla elinolot eivät houkuttele ja palvelujen saatavuus on heikkoa, mikä voi pahentaa työvoimapulaa entisestään.⁸² Maataloustyöntekijät ovat kertoneet myös suuresta työkuormituksesta, terveys- ja turvallisuusriskeistä ja taloudellisista huolista.⁸³ Osa tämän alan työvoimasta johtuu myös epävarmoista työsuhteista ja siitä, että työoloja, terveyttä ja turvallisuutta koskevia perusnormeja noudatetaan huonosti.⁸⁴ Kuljetusalalla koetaan puutetta kuljettajista, mikä johtuu osittain pitkistä työajoista⁸⁵ ja työ- ja turvallisuusnormien puutteellisesta täytäntöönpanosta.⁸⁶

Työehtosopimusneuvotteluilla on keskeinen asema oikeudenmukaisten työolojen varmistamisessa. Hyvin toimivat työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu ja

⁷⁸ [Eurofoundin vuoden 2021 Euroopan työolotutkimus](#)

⁷⁹ [Eurofoundin vuoden 2021 Euroopan työolotutkimus](#)

⁸⁰ Euroopan komissio (2023), Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023.

⁸¹ Euroopan komissio (2023), Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023.

⁸² Euroopan hoito- ja hoivastrategia (COM(2022) 440 final).

⁸³ Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston raportti ”The future of agriculture in Europe and its Impact on Occupational Safety and Health (OSH)”, 2021.

⁸⁴ Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston raportti ”The future of agriculture in Europe and its Impact on Occupational Safety and Health (OSH)”, 2021.

⁸⁵ ILO:n raportti ”World Employment and Social Outlook 2023: The value of essential work”.

⁸⁶ Euroopan komissio (2023), Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023.

Espanjan elpymis- ja palautumissuunnitelma sisältää uudistuksen terveydenhuoltoalan työolojen parantamiseksi. Sairaanhoidaja- ja lääkäripulaan puuttumiseksi uudistuksella vähennetään määräaikaisten työsopimusten käyttöä, edistetään ammattilaisten sijoittumista syrjäisille alueille sekä parannetaan heidän työympäristöään ja työolojaan.

Sloveniassa paperiteollisuuden uudelleenneuvotellussa työehtosopimuksessa on vahvistettu korkeampi peruspalkka, mikä tekee alan työpaikoista houkuttelevampia.

Koulutustarjonnan lisäämiseksi työvoimapulasta kärsivillä aloilla **Slovakian** elpymis- ja palautumissuunnitelmaan sisältyy toimenpide, jonka tavoitteena on tarjota koulutusta vähintään 60 prosentille perusasteen ja ylemmän perusasteen koulutuksen opettajista, kun taas **Alankomaissa** moottoriajoneuvojen valmistuksen alan työehtosopimusneuvottelut

työehtosopimusneuvottelut ovat tehokkaimpia keinoja parantaa työoloja ja auttaa siten lieventämään työvoimapulaa. Työmarkkinaosapuolia olisi myös kuultava uudesta tai parannetusta työoloja koskevasta lainsäädännöstä, jotta sen vaikutus olisi mahdollisimman suuri.

EU on viime vuosina tehnyt monia aloitteita

oikeudenmukaisten työolojen ja riittävien palkkojen edistämiseksi. Niihin kuuluvat direktiivi riittävistä vähimmäispalkoista EU:ssa⁸⁷, direktiivi avoimista ja ennakoitavista työehdoista⁸⁸, työterveyttä ja -turvallisuutta koskeva vuosien 2021–2027 strategiakehys⁸⁹ ja ehdotus direktiiviksi työolojen parantamisesta alustatyössä (ks.

liite).

Työolojen parantamiseksi tarvitaan lisätoimia, joilla vahvistetaan ja pannaan täysimittaisesti täytäntöön EU:n työlainsäädäntöä ja vahvistetaan työehtosopimusneuvotteluja.

Tätä varten komissio

- hyväksyy ehdotuksen **vahvistetuista harjoittelun laatupuitteista**, jotta voidaan parantaa nuorten mahdollisuuksia hankkia työkokemusta sekä parantaa heidän taitojaan ja pääsyään työmarkkinoille.
- käynnistää työmarkkinaosapuolten ensimmäisen vaiheen kuulemisen Euroopan parlamentin oikeutta olla tavoittamattomissa ja etätyötä koskevan valiokuntaaloitteisen lainsäädäntömietinnön⁹⁰ jatkotoimena, jotta voidaan ehdottaa **etätyötä ja oikeutta olla tavoittamattomissa koskevaa aloitetta**, jolla varmistetaan työntekijöiden työ- ja yksityiselämän tasapaino työelämän lisääntyvän digitalisoitumisen yhteydessä sekä heidän fyysinen ja psyykkinen terveytensä ja sitä kautta heidän työpaikkansa yleinen laatu.
- hyväksyy vuoden 2024 kolmannella neljänneksellä ehdotuksen **syöpäsairauden vaaraa aiheuttavia aineita, perimän muutoksia aiheuttavia aineita ja**

⁸⁷ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2022/2041, annettu 19 päivänä lokakuuta 2022, riittävistä vähimmäispalkoista Euroopan unionissa.

⁸⁸ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2019/1152, annettu 20 päivänä kesäkuuta 2019, avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa.

⁸⁹ Euroopan parlamentin päätöslauselma 10. maaliskuuta 2022 työterveyttä ja -turvallisuutta koskevasta EU:n uudesta strategiakehuksesta vuoden 2020 jälkeen (mukaan lukien työntekijöiden parempi suojelu altistumiselta haitallisille aineille, työstressiltä ja rasitusvammoilta) (2021/2165(INI)).

⁹⁰ Euroopan parlamentin päätöslauselma 21. tammikuuta 2021 suosituksista komissiolle oikeudesta olla tavoittamattomissa (2019/2181(INL)).

lisääntymiselle vaarallisia aineita koskevan direktiivin⁹¹ kuudennesta muuttamisesta työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden parantamiseksi käsittelemällä viittä asiaankuuluvaa ainetta tai aineiden ryhmää.

- **analysoi digitalisaation ja automatisointiteknologioiden, mukaan lukien tekoäly,** vaikutusta työmarkkinoihin ja arvioi mahdollista tulevaa tarvetta säännellä algoritmien käyttöä työelämässä.⁹²
- tekee EU4Health-ohjelman puitteissa kyselytutkimuksen **terveydenhuoltoalan työntekijöiden mielenterveydestä** ja esittää joitakin suuntaviivoja heidän mielenterveytensä suojelemiseksi.⁹³
- tekee jäsenvaltioiden kanssa vertaisarvioinnin niiden lainsäädäntö- ja täytäntöönpanokeinoista, joilla torjutaan työn **psykososiaalisia riskejä** jäsenvaltioissa ja harkitsee tämän arvioinnin ja työmarkkinaosapuolten panoksen perusteella mahdollista EU:n tason aloitetta keskipitkällä aikavälillä.
- toteuttaa alakohtaisella tasolla jatkotoimia, jotka liittyvät Euroopan parlamentin antamaan valiokunta-aloitteiseen lainsäädäntömietintöön **taiteilijoiden sekä kulttuurialan ja luovien alojen työntekijöiden sosiaalisesta ja ammatillisesta tilanteesta**. Tässä yhteydessä komissio aikoo käynnistää useita aloitteita, kuten vahvistaa voimassa olevien sääntöjen täytäntöönpanoa ja noudattamisen valvontaa ja tunnistaa mahdolliset sääntelyn puutteet, jotka edellyttäisivät jatkotoimia muiden aloitteiden ja ehdotusten muodossa.
- ehdottaa **neuvoston suositusta houkuttelevista ja kestävästä urista korkeakoulusektorilla**, jotta voidaan parantaa korkeakoulutuksen hallintoa ja työolojen houkuttelevuutta.
- järjestää osallistavan **työmarkkinakonferenssin 23. huhtikuuta 2024 kuljetusalan** (johon työvoimapula erityisesti vaikuttaa) **asiaankuuluvien sidosryhmien kanssa** ja vaihtaa hyviä käytäntöjä ja ratkaisuja.

Komissio kehottaa jäsenvaltioita

- **panemaan täysimittaisesti täytäntöön EU:n aloitteet**, joilla pyritään parantamaan työoloja ja erityisesti varmistamaan, että riittäviä vähimmäispalkkoja koskeva direktiivi sekä työterveyttä ja -turvallisuutta koskevien EU:n direktiivien asbestialtistuksesta töissä⁹⁴, syöpäsairauden vaaraa aiheuttavista aineista, perimän muutoksia aiheuttavista aineista ja lisääntymiselle vaarallisista aineista (viides muutos) ja kemiallisista tekijöistä⁹⁵ (viides muutos) päivitykset, saatetaan osaksi kansallista lainsäädäntöä asianmukaisesti ja oikea-aikaisesti.

⁹¹ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2002/431, annettu 9 päivänä maaliskuuta 2002, työntekijöiden suojelemisesta syöpäsairauden vaaraa aiheuttaville tekijöille tai perimän muutoksia aiheuttaville aineille altistumiseen työssä liittyviltä vaaroilta annetun direktiivin 2004/37/EY muuttamisesta (EUVL L 88, 16.3.2002, s. 1–14).

⁹² Komission tiedonannossa ”*Paremmat työolot vahvemmassa sosiaalisessa Euroopassa: digitalisaation hyödyntäminen huomisen työelämässä*” (COM(2021) 761 final) annetun sitoumuksen jatkotoimena.

⁹³ Komission vuoden 2023 tiedonanto kokonaisvaltaisesta lähestymistavasta mielenterveyteen.

⁹⁴ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2009/148/EY, annettu 30 päivänä marraskuuta 2009, työntekijöiden suojelemisesta vaaroilta, jotka liittyvät asbestialtistukseen työssä (EUVL L 330, 16.12.2009, s. 28–36).

⁹⁵ Neuvoston direktiivi 98/24/EY, annettu 7 päivänä huhtikuuta 1998, työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojelemisesta työpaikalla esiintyviin kemiallisiin tekijöihin liittyviltä riskeiltä (EYVL L 131, 5.5.1998, s. 11–23).

- varmistamaan **työlainsäädännön tehokas täytäntöönpano** ja helpottamaan siten työsuojelutarkastusprosessia lyhentämällä työntekijöiden menettelyjä väärinkäytösten tunnistamiseksi ja niistä ilmoittamiseksi tiukentamalla seuraamuksia ja estämällä yrityksiä kiertämästä seuraamuksia siten, että samalla minimoidaan erityisesti pk-yrityksille koituvat tarpeettomat hallinnolliset rasitteet.
- panemaan täytäntöön neuvoston suositus **oikeudenmukaisesta siirtymisestä ilmastoneutraaliuteen**, myös tulevan oikeudenmukaisen siirtymän seurantakeskuksen yhteydessä, ja toteuttamaan asiaankuuluvia jatkotoimenpiteitä, jotka koskevat muun muassa sitä, miten voidaan **luoda houkuttelevat työolot vihreille aloille**.
- kehittämään alakohtaisella tasolla politiikkoja **sairaanhoitajien houkuttelemiseksi ja heidän pitämisekseen alalla** parantamalla työoloja ja mentoroimalla nuoria ammattilaisia EU4Health-ohjelman tuella.

Komissio suhtautuu myönteisesti työmarkkinaosapuolten aikomukseen

- torjua **huonoja työoloja työehtosopimusneuvotteluilla** sellaisilla aloilla, joille riittämättömät työolot ovat ominaisia, kuten terveydenhuolto, pitkäaikaishoito, liikenne, rakentaminen, maatalous (esimerkiksi kausityöntekijät) ja koulutus.⁹⁶
- käydä neuvotteluja **terveydenhuoltoalan** työhön liittyvän **kolmansien osapuolten käyttämän väkivallan ja häirinnän torjuntaa** koskevien monialaisten suuntaviivojen päivittämisestä.⁹⁷
- parantaa **koulutusalan työoloja** työehtosopimusneuvottelujen avulla kaikilla tasoilla, jotta voidaan varmistaa kilpailukykyiset palkat, edistää hyvinvointia, vähentää riskejä, parantaa työ- ja yksityiselämän tasapainoa sekä investoida ammatilliseen kehitykseen.⁹⁸
- laatia suosituksia **työolojen parantamiseksi sosiaalipalveluissa**, myös **pitkäaikaishoidossa**, osana IWorCon-hanketta^{99, 100}.
- laatia yhdessä **eurooppalainen kehys kolmansien maiden kuljettajien työolojen parantamiseksi**.¹⁰¹
- edistää **maailmanlaajuisia kuljettajien peruskirjaa**, joka koskee **kuljettajien kohtelun parantamista toimituspaikoilla ja kuorma-autonkuljettajien terveys- ja turvallisuussuunnitelmien** parantamista, myös lastauksen ja purkamisen yhteydessä.¹⁰²

⁹⁶ CoESS, EPSU, ETF, Euroopan ammatillinen yhteisjärjestö (EAY), ETUCE, EFEE, FESE ja IndustriAll Europe.

⁹⁷ EPSU ja Euroopan sairaala- ja terveydenhuoltoalan työnantajaliitto (HOSPEEM).

⁹⁸ ETUCE ja EFEE.

⁹⁹ IWorCon-hankkeen tavoitteena on parantaa sosiaalipalvelujen työoloja alan houkuttelevuuden lisäämiseksi.

¹⁰⁰ FESE ja EPSU.

¹⁰¹ Kansainvälinen maantiekuljetusliitto (IRU) ja ETF.

¹⁰² IRU.

3.4. Parannetaan työntekijöiden ja opiskelijoiden oikeudenmukaista EU:n sisäistä liikkuvuutta

Oikeudenmukainen työvoiman liikkuvuus voi auttaa torjumaan työvoimapulaa ja osaamisvajetta, jotka ovat erityisen akuutteja joissakin maissa tai joillakin alueilla, vaikka ne ovat vähemmän yleisiä toisissa maissa tai toisilla alueilla. Vuonna 2023 lähes 10,7 miljoonaa 15–64-vuotiaasta EU:n kansalaista asui muussa EU:n jäsenvaltiossa kuin lähtömaassaan.¹⁰³ Työmarkkinoilla toimi yli 7,5 miljoonaa henkilöä, mikä vastaa noin 3,6 prosenttia EU:n koko työvoimasta.¹⁰⁴ Euroopan työviranomainen (ELA) on perustettu varmistamaan, että työntekijöiden oikeus liikkua vapaasti toteutuu oikeudenmukaisesti ja tehokkaasti. Se helpottaa tiedonsaantia, valmiuksien kehittämistä ja yhteistyötä jäsenvaltioiden välillä sekä EU:n työvoiman liikkuvuutta koskevan lainsäädännön tehokasta soveltamista ja täytäntöönpanoa. ELA on vuodesta 2021 lähtien hallinnoinut myös Euroopan työnvälitysverkostoa (EURES) helpottaakseen työnhakijoiden ja työpaikkojen rajatylittävää yhteensovittamista. Tämä siirtyminen on kuitenkin kohdannut useita haasteita, ja tähän mennessä EURES-käyttäjää on ollut vähemmän kuin aiempina vuosina.

EU:n sosiaaliturvan yhteensovittamisella varmistetaan, että ihmiset pysyvät sosiaaliturvan piirissä, kun he muuttavat toiseen jäsenvaltioon. Siirtyminen kohti digitaalisesti integroidumpia sosiaaliturvajärjestelmiä voi helpottaa työntekijöiden ja oppijoiden liikkumista. Tämä voi auttaa vähentämään työvoiman ja oppimiseen liittyvän liikkuvuuden esteitä ja helpottamaan työntekijöiden ja oppijoiden mahdollisuuksia käyttää sosiaaliturvaoikeuksiaan muissa EU-maissa. Siirtyminen voisi myös helpottaa EU:n kansalaisten työllistymismahdollisuuksia kaikkialla EU:ssa. Sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamiseen liittyvän digitalisaation tukemiseksi on tähän mennessä perustettu muun muassa sosiaaliturvatietojen sähköinen vaihtojärjestelmä (EESSI) ja käynnistetty eurooppalaista sosiaaliturvapassia (ESSPASS) koskeva aloite, jossa kartoitetaan digitaalisia ratkaisuja henkilöiden sosiaaliturvaoikeuksia koskevien asiakirjojen todentamiseen muissa EU:n jäsenvaltioissa.¹⁰⁵ Yritykset ovat todenneet, että työntekijöiden rajatylittävän lähettämisen yhteydessä tarvittava ilmoitus on merkittävä hallinnollinen rasite. Komissio on vastannut ongelmaan auttamalla jäsenvaltioita, joita asia koskee, saavuttamaan yhteisymmärryksen lähetettyjä työntekijöitä koskevan yhteisen ilmoituslomakkeen muodosta, ja selvittämällä vaihtoehtoja yhteisen sähköisen portaalin luomiseksi tällaisia ilmoituksia varten.

Säänneltyjen ammattien harjoittamista yli rajojen säännellään EU:n direktiivillä¹⁰⁶, jolla tuetaan ammattipätevyyden vastavuoroista tunnustamista jäsenvaltioissa. Direktiivissä säädetään tällä hetkellä mekanismista, jonka avulla kansalaiset voivat harjoittaa säänneltyä ammattia toisessa jäsenvaltiossa, mutta kokemus on osoittanut, että tunnustamisenmenettelyjä voidaan parantaa, jotta ne olisivat yksinkertaisempia ja nopeampia ja tukisivat liikkuvuutta EU:ssa.

Suurempi oppimiseen liittyvä liikkuvuus voi vähentää osaamisvajetta parantamalla osallistujien työllistettävyyttä muun muassa kehittämällä heidän kielitaitoaan ja

¹⁰³ Väestömäärä 1. tammikuuta 2022. Lähde: Eurostat, väestö- ja muuttoliiketilastot.

¹⁰⁴ Lähde: Eurostat, työvoimatutkimus. Lisäksi vuonna 2021 EU:ssa oli 1,7 miljoonaa rajatyöntekijää ja 3,6 miljoonaa lähetettyä työntekijää (Annual Report on Intra-EU Labour Mobility 2022).

¹⁰⁵ Komission tiedonanto ”Sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamiseen liittyvä digitalisaatio: vapaan liikkuvuuden helpottaminen sisämarkkinoilla”, 6.9.2023 (COM(2023) 501 final).

¹⁰⁶ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2005/36/EY, annettu 7 päivänä syyskuuta 2005, ammattipätevyyden tunnustamisesta (EUVL L 255, 30.9.2005, s. 22–142).

monialaisia taitojaan tai toimimalla ponnahduslautana työkokemukseen toisessa maassa.¹⁰⁷ Oppimiseen liittyvän liikkuvuuden lisääminen edellyttää hallinnollisten rasitteiden, kieliesteiden, toisinaan riittämättömän taloudellisen tuen ja tutkintojen automaattisen tunnustamisen puutteen kaltaisten esteiden poistamista.¹⁰⁸ Nämä esteet voivat olla erityisen tärkeitä oppijoille, joilla on muita vähemmän mahdollisuuksia tai heikompi sosioekonominen tausta.

Ehdotus neuvoston suositukseksi ”Eurooppa liikkeellä”¹⁰⁹ sisältää kunnianhimoisia vuoteen 2030 ulottuvia oppimiseen liittyvää liikkuvuutta koskevia tavoitteita. Näitä ovat esimerkiksi oppimiseen liittyvään liikkuvuuteen osallistuvien osuus korkeakoulutuksessa (25 %) ja ammatillisessa koulutuksessa (15 %). Erityisesti oppisopimuskoulutettavien ja muiden ammatillisessa koulutuksessa olevien opiskelijoiden liikkuvuus edellyttää tehostettuja toimia. Oppimiseen liittyvän liikkuvuuden sisällyttämisen edelleen opetussuunnitelmiin, tietoisuuden lisäämisen, kieltenoppimisen tehostamisen ja oppimistulosten automaattisen tunnustamisen pitäisi helpottaa näiden tavoitteiden saavuttamista. Ehdotus sisältää myös kiintiön heikommassa asemassa olevien opiskelijoiden osallistumiselle (20 %) ja erityisiä periaatteita, joilla tuetaan sellaisten oppisopimuskoulutettavien liikkumista, joilla on tiettyjä esteitä.

Kaikki nämä toimet vastaavat myös komission pyrkimyksiä yksinkertaistaa nykyisiä sääntöjä ja vähentää yritysten hallinnollista taakkaa.¹¹⁰

Työntekijöiden ja oppijoiden oikeudenmukaisen EU:n sisäisen liikkuvuuden edistämiseksi tarvitaan lisätoimia.

Tätä varten komissio

- toteuttaa yhteistyössä Euroopan työviranomaisen kanssa EURESin ja Europassin välisiä lisäsynergioita, jotta voidaan parantaa jäsenvaltioille, työnhakijoille ja työnantajille tarjottavia palveluja, hyödyntää täysimittaisesti EURESin mahdollisuuksia ja lisätä rajatylittävien sijoitusten määrää.
- edistää sitä, että **lähetettyjä työntekijöitä koskevien ilmoitusten yhteisestä sähköisestä muodosta** päästään hyvissä ajoin yhteisymmärrykseen ja että se pannaan laajalti täytäntöön. Tätä täydennetään kehittämällä digitaalinen monikielinen portaali, jonka kautta yritykset voivat toimittaa lähetettyjä työntekijöitä koskevia ilmoituksia niille jäsenvaltioille, jotka päättävät käyttää tätä välinettä, mikä auttaa vähentämään hallinnollista taakkaa.
- kannustaa Euroopan työviranomaista työskentelemään tiiviissä yhteistyössä jäsenvaltioiden ja työmarkkinaosapuolten kanssa sellaisen **välineen kehittämiseksi, jolla helpotetaan lähetettyjen työntekijöiden palkan laskemista.**

¹⁰⁷ Ehdotukseen neuvoston suositukseksi ”Eurooppa liikkeellä – oppimiseen liittyvän liikkuvuuden mahdollisuudet kaikille” liitettynä oleva komission yksiköiden valmisteluasiakirja (SWD(2023) 719 final).

¹⁰⁸ Kuten automaattista tunnustamista koskevan neuvoston vuonna 2018 antaman suosituksen täytäntöönpanoa koskevassa vuoden 2023 raportissa todetaan, tarvitaan lisätoimia, jotta ulkomailla suoritettut tutkinnot ja opintojaksot voidaan tunnustaa automaattisesti sekä korkeakoulutuksen että toisen asteen koulutuksen osalta.

¹⁰⁹ Ehdotus neuvoston suositukseksi, 17. marraskuuta 2023, ”Eurooppa liikkeellä – oppimiseen liittyvän liikkuvuuden mahdollisuudet kaikille” (COM(2023) 719 final).

¹¹⁰ Kuten [komission vuoden 2024 työohjelmassa](#) on ilmoitettu.

- päivittää jäsenvaltioille annetut suositukset siitä, miten **säänneltyihin ammatteihin pääsyä** olisi uudistettava.¹¹¹
- tarkastelee mahdollisuutta uudistaa laajemmin **tutkintojen tunnustamista ja taitojen validointia** koskevaa EU:n järjestelmää sen varmistamiseksi, että nykyinen oikeudellinen kehys sekä nykyiset välineet ja järjestelmät ovat tulevaisuuden vaatimukset huomioon ottavia ja kunnianhimoisia ja edistävät hyvin toimivia sisämarkkinoita.
- **edistää edelleen oppisopimuskoulutettavien liikkuvuutta** eurooppalaisen oppisopimusyhteenliittymän ja oppisopimuskoulutettavien liikkuvuuden **välineistön**¹¹² sekä tätä aihetta koskevien Erasmus+ -ohjelman erityisten kansainvälisten **kokeiluhankkeiden**¹¹³ avulla.
- ehdottaa **korkeakoulutusta koskevaa pakettia**, johon sisältyy aloite eurooppalaista yhteistutkintoa koskevasta suunnitelmasta ja ehdotus neuvoston suositukseksi korkeakoulutuksen eurooppalaisen laadunvarmistus- ja tunnustamisjärjestelmän kehittämisestä. Tavoitteena on helpottaa edelleen opiskelijoiden liikkumista poistamalla jäljellä olevat esteet tutkintojen ja ulkomailla suoritettujen opintojaksojen automaattiselta tunnustamiselta.

Komissio kehottaa jäsenvaltioita

- hyväksymään nopeasti ehdotuksen **neuvoston suositukseksi ”Eurooppa liikkeellä – oppimiseen liittyvän liikkuvuuden mahdollisuudet kaikille”** ja panemaan sen täytäntöön.
- lisäämään **Euroopan työviranomaisen kanssa tehtävien samanaikaisten ja yhteisten tarkastusten määrää** ja varmistamaan tarvittavat jatkotoimet.
- **tukemaan edelleen sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamiseen liittyvää digitalisaatiota** erityisesti saattamalla EESSI-järjestelmän täytäntöönpano päätökseen viimeistään joulukuussa 2024 ja osallistumalla täysimittaisesti ESSPASS-pilottitoimiin.
- **käyttämään** työntekijöiden lähettämistä sisämarkkinoilla koskevaa **sähköistä ilmoitusta varten tarkoitettua yhteistä lomaketta**.
- **edistymään eurooppalaisen koulutusalueen yhteydessä annettujen neuvoston suositusten täytäntöönpanossa** ja tekemään yhteistyötä komission ja sidosryhmien kanssa eurooppalaisen yhteistutkinnon integroimiseksi kansallisiin tutkintokehysiin.
- toteuttamaan toimia **lisätoimista automaattisen vastavuoroisen tunnustamisen toteuttamiseksi koulutuksen alalla vuonna 2023 annettujen neuvoston päätelmien mukaisesti** automaattisen tunnustamisen jäljellä olevien esteiden poistamiseksi.

Komissio suhtautuu myönteisesti työmarkkinaosapuolten aikomukseen

¹¹¹ Päivitetään ammattilaispalvelujen sääntelyn uudistamista koskevia suosituksia koskevassa komission yksiköiden valmisteluasiakirjassa (SWD(2021) 385 final) annetut aiemmat ohjeet.

¹¹² Eurooppalaisen oppisopimusyhteenliittymän oppisopimuskoulutettavien liikkuvuuden välineistö.

¹¹³ Erasmus+ -ohjelman oppisopimuskoulutettavien liikkuvuuden tukirakenteita ja -verkostoja koskeva politiikan kokeilupyyntö.

- määrittää yhdessä komission ja jäsenvaltioiden kanssa joukko **ensisijaisia säänneltyjä ammatteja, joissa työvoimapula on suurinta**, jotta voidaan tukea näissä ammateissa työskentelevien työntekijöiden liikkuvuutta.¹¹⁴
- edistää **oppisopimuskoulutettavien ja nuorten ammattilaisten kansainvälistä liikkuvuutta** luomalla ammatillisen koulutuksen tarjoajien ja pk-yritysten välisiä kumppanuuksia, jotka perustuvat yritysten osaamistarpeisiin.¹¹⁵
- tukea **ammattitaitoisten työntekijöiden liikkuvuuden esteiden**, kuten työntekijöiden sopimuksiin sisältyvien kilpailukieltolausekkeiden, **poistamista**.¹¹⁶
- tehdä alakohtaisella tasolla yhteistyötä komission kanssa **turvallisuushenkilöstön rajatylittäviä taustatarkastuksia koskevan EU:n neuvoston suosituksen laatimiseksi**.¹¹⁷
- edistää **oppimiseen liittyvää liikkuvuutta perinteisten kouluympäristöjen puitteissa**.¹¹⁸

3.5. Houkutellaan osaajia EU:n ulkopuolelta

Unionin sisäisten osaajien hyödyntämiseen tähtäävien toimien lisäksi myös kolmansista maista tuleva hallittu liikkuvuus on tärkeässä asemassa työvoimapulan ja osaamisvajeen ratkaisemisessa. EU:n houkuttelevuus osaajien kohteena maailmanlaajuisesti on kuitenkin heikompi suhteessa EU:n painoarvoon. Työnhakijoiden ja työpaikkojen yhteensaatamisen helpottaminen ja yhtäläisten ja oikeudenmukaisten työehtojen varmistaminen kolmansien maiden kansalaisille voivat auttaa houkuttelemaan osaajia EU:n ulkopuolisista maista. Osaajien liikkuvuutta koskevan paketin¹¹⁹ osana äskettäin ehdotetun EU:n osaajareservin¹²⁰ tavoitteena on helpottaa työnhakijoiden rekrytointia EU:n ulkopuolisista maista EU:n laajuisesta työvoimapulasta kärsiviin ammatteihin kaikilla osaamistasoilla. Osaajareservistä tulee ensimmäinen EU:n laajuinen verkkoalusta, joka on avoin kaikille kolmansien maiden kansalaisille, jotka haluavat työskennellä laillisesti unionissa, ja jolle osallistuvat jäsenvaltiot ilmoittavat alueelleen sijoittautuneiden työnantajien avoimia työpaikkoja. Se voi siten täydentää EU:n vapaakauppasopimusten luonnollisten henkilöiden liikkuvuutta koskevia määräyksiä, joilla myös helpotetaan kolmansien maiden korkeasti koulutettujen ammattilaisten palvelujen tarjontaa. Uudelleenlaadittuun yhdistelmä lupadirektiiviin¹²¹ sisältyvän siirtotyöläisten suojan, kuten menettelytakeet tai tämän luvan perusteella myönnettävät erityiset oikeudet, lisäksi EU:n osaajareserviin sisällytetään sisäänrakennettuja suojatoimia hyväksikäyttävien ja epäoikeudenmukaisten käytäntöjen välttämiseksi, ja siinä muistutetaan, että EU:n osaajareservistä rekrytoiduilla kolmansien maiden kansalaisilla on työsuhteessa ollessaan samat oikeudet ja velvollisuudet kuin EU:n työntekijöillä, myös

¹¹⁴ BusinessEurope.

¹¹⁵ SMEunited.

¹¹⁶ Eurocadres.

¹¹⁷ CoESS.

¹¹⁸ HOTREC.

¹¹⁹ Komission tiedonanto osaajien liikkuvuudesta, 15.11.2023 (COM(2023) 715 final).

¹²⁰ Ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston asetukseksi EU:n osaajareservin perustamisesta (COM(2023) 716 final).

¹²¹ Ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi kolmansien maiden kansalaisille jäsenvaltion alueella oleskelua ja työskentelyä varten myönnettävää yhdistelmä lupaa koskevasta yhden hakemuksen menettelystä sekä jäsenvaltiossa laillisesti oleskelevien kolmansista maista tulleiden työntekijöiden yhtäläisistä oikeuksista (uudelleenlaadittu teksti) (COM(2022) 655 final).

EU:n lainsäädännön ja periaatteiden kunnioittamisen osalta, jotta voidaan varmistaa sujuva kotoutuminen paikallisyhteisöihin.

Viro, Latvia ja Liettua käynnistivät marraskuussa 2023 Digital Explorers 2 -hankkeen, jota komissio tukee muuttoliikealan kumppanuusvälineen kautta. Hankkeella helpotetaan osaajien ja tietämyksen vaihtoa EU-maiden ja EU:n ulkopuolisten maiden välillä. Seuraavien kahden ja puolen vuoden aikana ICT-alan ammattilaiset Nigeriasta, Keniasta ja Armeniasta työskentelevät

Osaamiskumppanuudet voivat myös parantaa laillisia väyliä EU:hun ja sitouttaa kumppanimaita strategisesti muuttoliikkeen hallintaan erityisesti auttamalla vähentämään sääntöjenvastaista muuttoliikettä ja kannustamalla kumppaneita yhteistyöhön palauttamisessa ja takaisinotossa. Tähän mennessä osaamiskumppanuudet on perustettu Marokon, Tunisian, Egyptin, Pakistanin ja Bangladeshin kanssa.¹²² Nämä kumppanuudet muodostavat politiikka- ja rahoituskehityksen, jolla vahvistetaan liikkuvuutta ja taitojen kehittämistä koskevaa yhteistyötä EU:n, jäsenvaltioiden ja keskeisten kumppanimaiden välillä kaikkia osapuolia hyödyttävällä tavalla. Komission

ohjelmilla ja aloitteilla¹²³, joissa keskitytään kumppanimaista tulevien maahanmuuttajien opiskeluun, työskentelyyn tai harjoitteluun liittyvään liikkuvuuteen EU:ssa, edistetään sellaisia osaamiskumppanuuksia, jotka perustuvat sekä lähtö- että kohdemaiden molemminpuolisen hyödyn periaatteeseen. Lisäksi EU tukee osana kokonaisvaltaista Global Gateway -strategiaa teknillistä ja ammatillista koulutusta ja taitojen kehittämistä kumppanimaissa.¹²⁴

Osaamisen validointi ja tutkintojen tunnustaminen ovat myös keskeisessä asemassa rekrytoitaessa osaajia EU:n ulkopuolisista maista. Hitaat tai monimutkaiset osaamisen ja tutkintojen tunnustamisprosessit voivat rajoittaa kolmansien maiden kansalaisten työllistymismahdollisuuksia ja vähentää työnantajien palkkaushalukkuutta. Kuten osaamisen liikkuvuutta koskevassa paketissa¹²⁵ todetaan, työmarkkinoiden todellisuus edellyttää taidot ensin -lähestymistapoja. Kolmansien maiden kansalaisten tutkintojen tunnustamisesta annetussa komission suosituksessa¹²⁶ (joka hyväksyttiin myös osana osaamisen liikkuvuutta koskevaa pakettia) annetaan jäsenvaltioille ohjeita siitä, miten voidaan yksinkertaistaa ja nopeuttaa EU:n ulkopuolella hankitun osaamisen validointia ja tutkintojen tunnustamista sekä helpottaa pääsyä säänneltyihin ammatteihin ja koulutusohjelmiin sekä viisumien tai työ- ja oleskelulupien saamista.

Jotta osaajia voitaisiin houkutella EU:n ulkopuolelta EU:n työvoimapulan ja osaamisvajeen korjaamiseksi, tarvitaan lisätoimia, joilla varmistetaan tehokas työvoiman ja työpaikkojen kohtaantoa ja kotouttamista koskeva politiikka sekä yhtäläiset ja oikeudenmukaiset työolot.

¹²² Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle ”Osaajien houkuttelemisen EU:hun” (COM(2022) 657 final).

¹²³ Komission kokonaisvaltaista toimintatapaa Pohjois-Afrikan työvoiman muuttoliikkeen hallinnoinnissa ja työvoiman liikkuvuudessa koskeva aloite (Towards a holistic approach to labour migration and mobility in North of Africa, THAMM) on esimerkki ohjelmasta, jolla tuetaan osaamiskumppanuuksien perustamista vahvistamalla työvoiman muuttoliikkeen hallintaa alueella ja perustamalla liikkuvuusjärjestelyjä Marokosta, Tunisiasta ja Egyptistä Eurooppaan.

¹²⁴ Yhteinen tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle, alueiden komitealle ja Euroopan investointipankille ”Global Gateway”, (JOIN(2021) 30 final).

¹²⁵ Komission tiedonanto osaajien liikkuvuudesta, 15.11.2023 (COM(2023) 715 final).

¹²⁶ Komission suositus, annettu 15 päivänä marraskuuta 2023, kolmansien maiden kansalaisten tutkintojen tunnustamisesta (COM(2023) 7700 final).

Tätä varten komissio

- tarkastelee, miten **EU:n ulkopuolisia maita voitaisiin tukea edelleen opetussuunnitelmien ja koulutusmoduulien kehittämisessä**, myös osaamiskumppanuuksien puitteissa ja EU:n rahoitusohjelmien tuella.
- **perustaa EU:n osaajareservin** sen jälkeen, kun lainsäätäjät ovat hyväksyneet sen, helpottamaan EU:n ulkopuolella oleskelevien kolmansien maiden kansalaisten kansainvälistä rekrytointia.
- **tehostaa osaamista ja laillisia väyliä koskevaa yhteistyötä** EU:n ulkopuolisten kumppanimaiden kanssa muun muassa vahvistamalla ja tutkimalla uusia lahjakkuuskumppanuuksia osana strategista ja kattavaa muuttoliikkeen hallintaa koskevaa yhteistyötä ja muita asiaankuuluvia yhteistyöaloitteita, samalla kun torjutaan aivovuotoa ja muutetaan se ”aivotuonniksi” kumppanimaissa.
- tehostaa **yhteistyötään jäsenvaltioiden ja työmarkkinaosapuolten kanssa** asioissa, joissa saatetaan yhteen laillinen muuttoliike ja työllisyys **työvoiman muuttoliikettä käsittelevän foorumin** kautta.

Komissio kehottaa jäsenvaltioita

- **osallistumaan edelleen osaamiskumppanuuksiin** laillisten maahantuloväylien parantamiseksi käynnistämällä tarvittaessa uusia liikkuvuusjärjestelmiä EU:n rahoituksen tuella ja yhteisesti sovittujen osaamiskumppanuuksia koskevien etenemissuunnitelmien avulla.
- **rakentamaan vastaanottavaisen kulttuurin** ja huolehtimaan työntekijöiden ja heidän perheidensä tehokkaasta kotouttamispolitiikasta, joka kattaa koulutuksen, työllisyyden, terveydenhuollon ja asumisen kotouttamista ja osallisuutta koskevan EU:n toimintasuunnitelman¹²⁷ mukaisesti ja yhteisiä eurooppalaisia arvoja kunnioittaen.
- saattamaan nopeasti päätökseen tarkistetun **EU:n sinistä korttia koskevan direktiivin**¹²⁸ täysi saattaminen osaksi kansallista lainsäädäntöä ja hyödyntämään täysimittaisesti uudelleenlaaditun **yhdistelmälapadirektiivin** tarjoamaa lisäjoustoa maahanmuuttomenettelyjen yksinkertaistamiseksi, kun se tulee voimaan.
- valvomaan johdonmukaisesti **kansallisen lainsäädännön ja EU:n lainsäädännön täytäntöönpanoa**, jotta voidaan torjua siirtotyöläisten hyväksikäyttöä ja taata heille yhdenvertainen kohtelu työnantajiin kohdistettavia seuraamuksia koskevan direktiivin¹²⁹ ja uudelleenlaadittuun yhdistelmälapadirektiiviin sisältyvän vahvistetun suojelun mukaisesti.

Komissio suhtautuu myönteisesti työmarkkinaosapuolten aikomukseen

¹²⁷ Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle ”*Kotouttamista ja osallisuutta koskeva toimintasuunnitelma 2021–2027*” (COM(2020) 758 final).

¹²⁸ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2021/1883, annettu 20 päivänä lokakuuta 2021, kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä korkeaa osaamistasoa vaativaa työtä varten ja neuvoston direktiivin 2009/50/EY kumoamisesta (EUVL L 382, 28.10.2021, s. 1–38).

¹²⁹ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2009/52/EY, annettu 18 päivänä kesäkuuta 2009, maassa laittomasti oleskelevien kolmansien maiden kansalaisten työnantajiin kohdistettavia seuraamuksia ja toimenpiteitä koskevista vähimmäisvaatimuksista (EUVL L 168, 30.6.2009, s. 24–32).

- edistää asiantuntemuksellaan **EU:n osajareservin perustamista**.¹³⁰
- varmistaa, että **siirtotyöläisille taataan oikeudenmukaiset ja ihmisarvoiset työehdot**, vältetään syrjintää ja varmistetaan yhdenvertainen kohtelu EU:n kansalaisten kanssa sekä oikeudenmukaiset työehdot.¹³¹
- jatkaa yhteistä työtä, jolla pyritään **kolmansien maiden ammattikuljettajien oikeudenmukaiseen kohteluun**, ja edistetään sellaisen avoimen ja yhdenmukaistetun EU:n kehityksen luomista, jolla helpotetaan kolmansien maiden ammatillisen osaamisen ja tutkintojen tunnustamista.¹³²

4. PÄÄTELMÄT

Tämän toimintasuunnitelman tehokas täytäntöönpano edellyttää koko hallinnon kattavaa lähestymistapaa sekä EU:n tasolla että jäsenvaltioiden tiiviissä yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa. Työvoimapula ja osaamisvaje ovat vakava pullonkaula EU:n kestäväälle ja osallistavalle kasvulle, kilpailukyvyllä sekä vihreälle ja digitaaliselle siirtymälle. Ne voivat myös haitata EU:n yleistä häiriönsietokykyä ja EU:n pyrkimystä parantaa avointa strategista riippumattomuuttaan ja turvallisuuttaan. Työvoimapula ja osaamisvaje johtuvat väestörakenteen muutoksesta, työmarkkinoiden osaamistarpeiden muutoksista ja toisinaan huonoista työoloista. Ne vaihtelevat toimialoittain, ammattitaitain ja alueittain, minkä vuoksi niiden torjumiseenkin tarvitaan erilaisia toimia. Toimia on jo käynnistetty, mutta monien EU:n aloitteiden haasteena on niiden tehokas täytäntöönpano paikallisella ja alakohtaisella tasolla. Komissio on sitoutunut tukemaan jäsenvaltioita ja työmarkkinaosapuolia tähän tarkoitukseen varattujen varojen ja välineiden tehokkaassa käytössä.

Komission, jäsenvaltioiden ja työmarkkinaosapuolten on toteutettava lisää yhteisiä toimia työvoimapulan ja osaamisvajeen korjaamiseksi. Tämä vastaa Val Duchessen julistusta, jossa komissio, EU:n neuvoston puheenjohtajavaltio Belgia ja työmarkkinaosapuolet sitoutuivat ryhtymään toimiin työvoimapulan ja osaamisvajeen perimmäisten syiden ratkaisemiseksi kukin toimintamahdollisuuksiensa puitteissa mutta tiiviissä yhteistyössä. Sen vuoksi tässä toimintasuunnitelmassa esitetään useita toimia, joita komissio aikoo toteuttaa ja joita jäsenvaltioita kehoitetaan toteuttamaan. Siinä korostetaan myös useita keskeisiä toimia, joita työmarkkinaosapuolet aikovat toteuttaa Val Duchessen huippukokouksen jatkotoimenä työvoimapulan ja osaamisvajeen ratkaisemiseksi.

Kattavat toimet ovat keskeisiä EU:n kasvupotentiaalin hyödyntämisessä ja sen poliittisten painopisteiden edistämässä. Toimet vähentävät työvoimapulaa ja osaamisvajetta ja lisäävät EU:n houkuttelevuutta innovoinnin ja investointien kannalta, edistävät sen teollista perustaa ja varmistavat sen kilpailukyvyn. Tämä edistää myös EU:n sosiaalisen suojelun järjestelmien ja yleisen sosiaalisen yhteenkuuluvuuden säilyttämistä. Tämän toimintasuunnitelman täytäntöönpanon edistymistä seurataan eurooppalaisen ohjausjakson puitteissa erityisesti täydentämällä työllisyyden suuntaviivoja ja asiaankuuluvia maakohtaisia suosituksia. Komissio pyytää työllisyyskomiteaa ja sosiaalisen suojelun komiteaa järjestämään säännöllisesti kolmikantakeskusteluja tästä aiheesta eurooppalaisten ja kansallisten työmarkkinaosapuolten kanssa. Näin ollen komissio edistää edelleen yhteisiä toimia EU:n työvoimapulan ja osaamisvajeen korjaamiseksi.

¹³⁰ BusinessEurope, ECEG, HOTREC ja SMEunited.

¹³¹ Euroopan riippumattomien ammattiliittojen keskusjärjestö (CESI), ETUC ja IndustriAll.

¹³² IRU.

Viimeisten viiden vuoden aikana komissio on ottanut käyttöön monenlaisia politiikkoja ja välineitä työvoimapulan ja osaamisvajeen torjumiseksi, ja useimmat niistä on otettu käyttöön Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilaria koskevan toimintasuunnitelman ja eurooppalaisen ohjausjakson puitteissa.

1. AKTIVOINTIPOLITIIKAT

- **Työ- ja yksityiselämän tasapainottamista koskevalla direktiivillä**¹³³ nykyaikaistetaan EU:n nykyisiä oikeudellisia ja poliittisia kehyksiä, jotta voidaan paremmin tukea vanhempien ja omaishoitajien työ- ja yksityiselämän tasapainottamista, edistää vanhempainvapaan tasapuolisempaa jakamista miesten ja naisten kesken ja puuttua naisten aliedustukseen työmarkkinoilla.
- **Vahvistettu nuorisotakuu**¹³⁴ on kaikkien jäsenvaltioiden sitoumus, jolla pyritään varmistamaan, että kaikille **alle 30-vuotiaille nuorille** tarjotaan laadukas työ-, jatkokoulutus-, oppisopimus- tai harjoittelupaikka neljän kuukauden kuluessa työttömäksi joutumisesta tai koulutuksen päättämisestä.
- **Pitkäaikaistyöttömien integroimisesta työmarkkinoille annettussa suosituksessa**¹³⁵ kannustetaan jäsenvaltioita varmistamaan, että pitkäaikaistyöttömät rekisteröidään työvoimapalveluihin, että heille annetaan yksilöllinen arviointi heidän tarpeidensa tunnistamiseksi ja että heille tarjotaan työllistymissopimusta viimeistään 18 kuukauden kuluttua työttömäksi joutumisesta.
- **Riittävästä vähimmäistoimeentulosta aktiivisen osallisuuden varmistamiseksi annetun neuvoston suosituksen** tavoitteena on saavuttaa työllisyyden korkea taso edistämällä riittävää toimeentulotukea, palvelujen tosiasiallista saatavuutta ja tukemalla työkykyisten henkilöiden integroitumista työmarkkinoille aktiiviseen osallisuuteen perustuvan lähestymistavan mukaisesti.
- **Eurooppalaisen hoito- ja hoivastrategian**¹³⁶ tavoitteena on varmistaa laadukkaat, kohtuuhintaiset ja helposti saatavilla olevat hoitopalvelut kaikkialla EU:ssa ja parantaa sekä hoitajien (ammattihoitajien ja omaishoitajien) että hoivan saajien tilannetta. Strategiaan liittyy **laadukkaan ja kohtuuhintaisen pitkäaikaishoidon saatavuutta koskeva neuvoston suositus**, jossa luodaan puitteet poliittisille uudistuksille ja investoinneille jäsenvaltioissa, ja **varhaiskasvatusta koskeva neuvoston suositus**¹³⁷, jossa jäsenvaltioita kannustetaan lisäämään osallistumista näihin palveluihin. Strategia on jatkoa Eurooppa-neuvoston vuonna 2002 vahvistamille alkuperäisille ”Barcelonan

¹³³ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2019/1158, annettu 20 päivänä kesäkuuta 2019, vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta ja neuvoston direktiivin 2010/18/EU kumoamisesta.

¹³⁴ Neuvoston suositus, annettu 30 päivänä lokakuuta 2020, ”Silta työelämään – entistä vahvempi nuorisotakuu” ja nuorisotakuun perustamisesta 22 päivänä huhtikuuta 2013 annetun neuvoston suosituksen korvaaminen (2020/C 372/01).

¹³⁵ Neuvoston suositus, annettu 15 päivänä helmikuuta 2016, pitkäaikaistyöttömien integroitumisesta työmarkkinoille (EUVL C 67, 20.2.2016).

¹³⁶ Komission tiedonanto eurooppalaisesta hoito- ja hoivastrategiasta (COM(2022) 440 final).

¹³⁷ Neuvoston suositus, annettu 8 päivänä joulukuuta 2022, varhaiskasvatuksesta: Barcelonan tavoitteet vuodeksi 2030 (2022/C 484/01).

tavoitteille”, ja sillä täydennetään neuvoston suositusta laadukkaista varhaiskasvatusjärjestelmistä¹³⁸.

- **Vammaisten henkilöiden työllisyyspaketilla**, joka on osa vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevaa vuosien 2021–2030 strategiaa¹³⁹, pyritään edistämään vammaisten henkilöiden työllistymistä oikeudenmukaisessa vihreässä ja digitaalisessa siirtymässä.
- **ALMA-aloite** (Aim, Learn, Master, Achieve eli aseta tavoite, opi, osaa, saavuta) on suunniteltu sosiaalisen voimaannuttamisen aloitteeksi 18–29-vuotiaille heikommassa asemassa oleville nuorille, jotka eivät ole työelämässä tai koulutuksessa.
- **Väestörakenteen muutoksen välineistössä**¹⁴⁰ esitetään kattava väestörakenteen muutosta koskeva lähestymistapa, joka perustuu neljään pilariin: helpotetaan vanhempien työ- ja yksityiselämän yhteensovittamista, annetaan nuorille mahdollisuus hyödyntää potentiaaliaan, tuetaan tervettä ja aktiivista ikääntymistä ja houkutellaan lahjakkuuksia EU:n ulkopuolelta.
- **Yhteisötalouden toimintasuunnitelmassa**¹⁴¹ hahmotellaan erityisiä toimenpiteitä, joilla pyritään vahvistamaan yhteisötaloutta, mukaan lukien yhteisöt, kuten työelämään integroitumista edistävät yhteiskunnalliset yritykset, jotka tarjoavat muita heikommassa asemassa oleville ryhmille sosiaalista ja ammatillista integroitumista. Tätä sitoumusta korostetaan myös **yhteisötalouden toimintaedellytysten kehittämistä koskevassa neuvoston suosituksessa**¹⁴².
- Komission vuosina 2020 ja 2021 hyväksymien **tasa-arvon unionin strategioiden**¹⁴³ tavoitteena on luoda kaikille edellytykset elää, menestyä ja toimia johtoasemassa yhteiskunnassa sukupuolesta, rodusta tai etnisestä alkuperästä, uskonnosta tai vakaumuksesta, vammaisuudesta, iästä taikka seksuaalisesta suuntautumisesta riippumatta. Kaikkiin strategioihin sisältyy konkreettisia toimenpiteitä, joilla tuetaan työmarkkina-aktivointia.
- **Eurooppalaisten kansalaispaneelien** tavoitteena on antaa kansalaisille ääni Euroopan tulevaisuutta käsittelevän konferenssin pohjalta.
- **Sukupuolten tasa-arvoa koskevassa EU:n vuosien 2020–2025 strategiassa**¹⁴⁴ esitetään poliittisia tavoitteita ja toimia, joilla edistetään merkittävästi sukupuolten tasa-arvoa Euroopassa vuoteen 2025 mennessä. Tavoitteena on unioni, jossa naiset ja miehet sekä tytöt ja pojat voivat kaikessa moninaisuudessaan vapaasti edetä valitsemallaan

¹³⁸ Neuvoston suositus, annettu 22 päivänä toukokuuta 2019, laadukkaista varhaiskasvatusjärjestelmistä (2019/C 189/02).

¹³⁹ Komission tiedonanto ”Tasa-arvon unioni: Vammaisten henkilöiden oikeuksia koskeva strategia 2021–2030” (COM(2021) 101 final).

¹⁴⁰ Komission tiedonanto ”Väestörakenteen muutos Euroopassa: toimintavälineistö” (COM(2023) 577 final).

¹⁴¹ Komission tiedonanto ”Ihmisten hyväksi toimivan talouden rakentaminen: yhteisötalouden toimintasuunnitelma” (COM(2021) 778 final).

¹⁴² Neuvoston suositus, annettu 27 päivänä marraskuuta 2023, yhteisötalouden toimintaedellytysten kehittämisestä (C/2023/1344).

¹⁴³ Näitä ovat sukupuolten tasa-arvostrategia 2020–2025, hlbtq-henkilöiden tasa-arvoa koskeva strategia 2020–2025, romaneja koskeva EU:n strategiakehys 2020–2030, EU:n rasismintorjunnan toimintasuunnitelma 2020–2025 ja vammaisten henkilöiden oikeuksia koskeva strategia 2021–2030.

¹⁴⁴ Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle ”Tasa-arvon unioni: sukupuolten tasa-arvostrategia 2020–2025” (COM(2020) 152 final).

tiellä elämässään siten, että heillä on yhtäläiset mahdollisuudet menestyä ja osallistua tasavertaisesti eurooppalaiseen yhteiskuntaamme ja johtaa sitä. Käynnissä olevia aloitteita ovat muun muassa palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevien sääntöjen¹⁴⁵, varhaiskasvatusta koskevien Barcelonan vuoden 2030 tavoitteiden¹⁴⁶ sekä työ- ja yksityiselämän tasapainoa koskevien sääntöjen¹⁴⁷ täytäntöönpano.

- **EU:n monimuotoisuusverkosto** edistää monimuotoisuutta ja osallisuutta työpaikoilla.
- **Romanien tasa-arvosta, osallisuudesta ja osallistumisesta annetussa neuvoston suosituksessa**¹⁴⁸ jäsenvaltiot sitoutuvat torjumaan romanivastaisuutta ja parantamaan romanien tilannetta muun muassa työelämässä ja koulutuksessa.
- **Teknisen tuen välineellä** tuetaan jäsenvaltioita niiden pyynnöstä työvoiman tarjonnan lisäämisessä vahvistamalla julkisten työvoimapalvelujen valmiuksia ja uudistamalla aktiivisen työvoimapolitiikan täytäntöönpanoa esimerkiksi teknisen tuen välineen Youth FIRST -lippulaivahankkeen puitteissa tai parantamalla sosiaali- ja terveydenhuollon koordinoitua ja integroitua teknisen tuen välineen yksilökeskeistä integroitua hoitoa koskevan vuoden 2023 lippulaivahankkeen puitteissa.
- **Tiedonannossa ”Asetetaan ihmiset etusijalle, varmistetaan kestävä ja osallistava kasvu ja hyödynnetään EU:n syrjäisimpien alueiden mahdollisuudet”**¹⁴⁹ kehoitetaan jäsenvaltioita ja syrjäisimpiä alueita tunnistamaan osaamistarpeet, uudelleen kouluttamaan matkailualan työntekijöitä sekä edistämään vihreitä ja digitaalisia taitoja.

2. OSAAMISPOLITIIKAT

- Komission koulutusstrategia, **Euroopan osaamisohjelma 2020**¹⁵⁰, sisältää 12 toimea, joilla tuetaan digitaalista ja vihreää siirtymää, edistetään oikeudenmukaista elpymistä, varmistetaan kilpailukyky ja vahvistetaan selviytymis- ja palautumiskykyä. Se muodostuu seuraavista:
 - **Ammatillista koulutusta koskeva neuvoston suositus**, jossa määritellään keskeiset periaatteet sen varmistamiseksi, että ammatillinen koulutus mukautuu nopeasti työmarkkinoiden tarpeisiin ja tarjoaa nuorille ja aikuisille laadukkaita oppimismahdollisuuksia.

¹⁴⁵ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2023/970, annettu 10 päivänä toukokuuta 2023, miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisen lujittamisesta palkkauksen läpinäkyvyyden ja täytäntöönpanomekanismien avulla.

¹⁴⁶ Neuvoston suositus, annettu 22 päivänä toukokuuta 2019, laadukkaista varhaiskasvatusjärjestelmistä (ST/9014/2019/INIT).

¹⁴⁷ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2019/1158, annettu 20 päivänä kesäkuuta 2019, vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta ja neuvoston direktiivin 2010/18/EU kumoamisesta.

¹⁴⁸ Neuvoston suositus, annettu 12 päivänä maaliskuuta 2021, romanien tasa-arvosta, osallisuudesta ja osallistumisesta (2021/C 93/01, ST/6070/2021/INIT).

¹⁴⁹ Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle ”Asetetaan ihmiset etusijalle, varmistetaan kestävä ja osallistava kasvu ja hyödynnetään EU:n syrjäisimpien alueiden mahdollisuudet” (COM(2022) 198 final).

¹⁵⁰ Komission tiedonanto ”Euroopan osaamisohjelma kestävän kilpailukyvyn, sosiaalisen oikeudenmukaisuuden ja selviytymis- ja palautumiskyvyn tueksi”, 1.7.2020 (COM(2020) 274 final).

- **Osaamissopimus**, joka kokoaa yhteen julkiset ja yksityiset organisaatiot, mukaan lukien työnantajat ja ammattiliitot, toteuttamaan konkreettisia toimia ihmisten täydennys- ja uudelleen kouluttamiseksi Euroopassa.
- **Alakohtaiset suunnitelmat toteuttavat osaamisyhteenliittymät**, jotka kokoavat yhteen keskeisiä teollisuuden ekosysteemien sidosryhmiä, jotta voidaan hyödyntää osaamista koskevan tiedon hankintaa ja alakohtaista osaamisstrategiaa osaamisvajeen korjaamiseksi.
- **Uudesta eurooppalaisesta aikuiskoulutusohjelmasta 2021–2030** annettu neuvoston päätöslauselma, jossa korostetaan tarvetta lisätä merkittävästi aikuisten osallistumista viralliseen, epäviralliseen ja arkioppimiseen.
- **Henkilökohtaisista oppimistileistä annettu neuvoston suositus**, jossa suositellaan, että jäsenvaltiot harkitsisivat henkilökohtaisten oppimistilien perustamista keinona, jonka avulla henkilöt voisivat osallistua työmarkkinoiden kannalta merkitykselliseen koulutukseen ja joka helpottaisi heidän pääsyä työelämään tai pysymistä työelämässä, sekä mahdollistavan kehyksen käyttöönottoa.
- **Pienistä osaamiskokonaisuuksista annettu neuvoston suositus**, jossa suositellaan, että jäsenvaltiot omaksuvat eurooppalaisen lähestymistavan pieniin osaamiskokonaisuuksiin ja erityisesti soveltavat EU:n yhteistä määritelmää, EU:n standardeja ja keskeisiä periaatteita pienten osaamiskokonaisuuksien suunnittelussa ja myöntämisessä. Pienellä osaamiskokonaisuudella tarkoitetaan niiden oppimistulosten kirjausta, jotka oppija on hankkinut pienen oppimismäärän jälkeen.
- **Euroopan osaamisen teemavuoden** (toukokuu 2023 – toukokuu 2024) päätavoitteena on lisätä tietoisuutta ja saada monenlaiset toimijat liikkeelle, jotta voidaan antaa uutta pontta täydennys- ja uudelleen koulutukselle neljän keskeisen tavoitteen ympärillä: investoinnit, osaamisen merkityksellisyys, ihmisten toiveiden ja taitojen yhteensovittaminen työmarkkinoiden tarjoamien mahdollisuuksien kanssa sekä lahjakkuuksien houkuttelemineen kolmansista maista. Tiedonanto ”*Osaamispotentiaali käyttöön Euroopan alueilla*”¹⁵¹ (johon sisältyy osaamisen edistämismekanismi) ja komission ehdotukset neuvoston suosituksiksi laadukkaan, osallistavan ja helposti saatavilla olevan digitaalisen koulutuksen tarjoamiseksi on esitetty Euroopan osaamisen teemavuoden yhteydessä.
- **Neuvoston vuonna 2023 antamassa suosituksessa digitaalisen koulutuksen onnistumisen keskeisistä mahdollistavista tekijöistä** kehoitetaan EU:n jäsenvaltioita varmistamaan osallistavan ja laadukkaan digitaalisen koulutuksen yleinen saatavuus, kun taas **neuvoston vuonna 2023 antamassa suosituksessa digitaalisten taitojen ja -osaamisen tarjonnan parantamisesta koulutusalaalla** kehoitetaan EU:n jäsenvaltioita tarjoamaan digitaalisia taitoja johdonmukaisella tavalla kaikilla koulutuksen aloilla.
 - Vuonna 2022 annetulla **neuvoston suosituksella ”Tie koulumenestykseen”** pyritään edistämään parempia oppimistuloksia kaikille oppijoille heidän sosioekonomisesta, kulttuurisesta tai henkilökohtaisesta taustastaan riippumatta ja siten vahvistamaan koulutuksen osallistavaa ulottuvuutta.
 - Avaintaitojen kehittäminen **elinikäisen oppimisen avaintaidoista vuonna 2018 annetun neuvoston suosituksen** mukaisesti. Taitovaatimukset ovat nykyisin muuttuneet, kun yhä useampi työpaikka on automatisoitu, teknologialla on tärkeämpi asema kaikilla työ- ja yksityiselämän alueilla ja yrittäjyys-, sosiaaliset ja

¹⁵¹ Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaaliskomitealle ja alueiden komitealle ”*Osaamispotentiaali käyttöön Euroopan alueilla*” (COM(2023) 32 final).

kansalaistaidot ovat yhä merkityksellisempiä, jotta voidaan varmistaa häiriönsietokyky ja kyky mukautua muutoksiin.

- **Vihreää siirtymää ja kestäväää kehitystä koskevasta oppimisesta vuonna 2022 annetulla neuvoston suosituksella** tuetaan EU:n jäsenvaltioita niiden pyrkimyksissä antaa oppijoille ja kouluttajille tiedot, taidot ja asenteet, joita vihreämpi ja kestävämpi talous ja yhteiskunta edellyttävät.
- Vihreää siirtymää ja kestäväää kehitystä koskevasta oppimisesta vuonna 2022 annetulla neuvoston suosituksella tuetaan EU:n jäsenvaltioita niiden pyrkimyksissä antaa oppijoille ja kouluttajille tiedot, taidot ja asenteet, joita vihreämpi ja kestävämpi talous ja yhteiskunta edellyttävät. Nettonollateollisuutta koskevan säädöksen¹⁵² mukaisilla **Net-Zero Industry Academies** -koulutusyhteisliittymillä pyritään ottamaan käyttöön täydennys- ja uudelleen koulutusta koskevia ohjelmia puhtaaseen energiaan siirtymisen osalta strategisesti tärkeillä teollisuudenaloilla, kuten raaka-aineissa, vedyssä sekä aurinko- ja tuulivoimateknologiassa.
- **Digitaalinen Eurooppa -ohjelmalla** tuetaan huipputeknologian koulutusohjelmien (esimerkiksi kandidaatti- ja maisterinohjelmat) kehittämistä, jotta voidaan tukea huippuosaamista korkeakouluissa, tehdä niistä maailman johtavia digitaalialan asiantuntijoiden koulutuksessa, lisätä kehittyneiden teknologioiden koulutustarjontaa sekä vaalia ja houkutella digiosaajia (sekä opiskelijoita että opetushenkilöstöä).
- **Digitaalisen koulutuksen toimintasuunnitelma 2021–2027** sisältää toimia, joilla tuetaan digitaalisten taitojen kehittämistä.
- Komissio on hyväksynyt **uuden eurooppalaisen innovaatio-ohjelman**, jonka tavoitteena on tuoda Eurooppa kehittyvän syväteknologian innovaatioiden ja startup-yritysten eturintamaan. Sen tavoitteena on auttaa Eurooppaa luomaan uusia teknologioita kiireellisten yhteiskunnallisten kysymysten ratkaisemiseksi ja niiden saattamiseksi saataville markkinoilla. Yhdellä viidestä lippulaiva-alasta keskitytään osaamiseen sekä osaajien esille tuomiseen, houkuttelemiseen ja heidän pitämiseen alalla, mikä takaa keskeisten syväteknologia taitojen kasvun ja liikkumisen EU:ssa ja EU:hun erilaisten aloitteiden avulla.
- **Eurooppalaisessa yliopistostrategiassa** korostetaan uudelleen- ja täydennyskoulutuksen merkitystä, myös vihreän ja digitaalisen siirtymän kannalta. Sillä edistetään yliopistojen yhteistyötä keskenään ja teollisuuden ekosysteemien kanssa.
- Vuosien 2021–2027 **Euroopan globalisaatiorahasto työttömiksi jääneille työntekijöille (EGR)** on EU:n erityinen väline, jolla ilmaistaan EU:n solidaarisuutta rakenneuudistusten vuoksi työttömiksi jääneille eurooppalaisille työntekijöille tai itsenäisille ammatinharjoittajille ja autetaan heitä löytämään uusia työpaikkoja, myös täydennys- ja uudelleen koulutustoimenpiteillä.
- **Osaamisen edistämismekanismeilla** tuetaan EU:n alueita osaajien houkuttelemiseksi, kouluttamiseksi ja heidän pitämiseksi työnantajan palveluksessa sekä väestörakenteen muutoksen vaikutusten käsittelemiseksi. Tässä yhteydessä osaamispotentialin käyttöönottoa edistävä alusta on yhteistyön käynnistäjä, joka mahdollistaa ideoiden, tietämyksen ja resurssien vaihdon.

¹⁵² Ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston asetukseksi Euroopan nettonollateknologiatuotteiden valmistusekosysteemiä vahvistavasta toimenpidekehyksestä (nettonollateollisuutta koskeva säädös) (COM(2023) 161 final).

- Komission huhtikuussa 2023 käynnistämän **kybertaitoakatemia**n tavoitteena on koota yhteen olemassa olevia kybertaitoja koskevia aloitteita ja parantaa niiden koordinointia kyberturvallisuuden osaamisvajeen korjaamiseksi. Sen neljällä pilarilla pyritään i) luomaan yhteinen eurooppalainen lähestymistapa kyberturvallisuuskoulutukseen, ii) varmistamaan osaamiseen liittyvien toimien rahoitusmahdollisuuksien parempi kanavointi, iii) lisäämään sidosryhmien osallistumista kyberturvallisuuden osaamisvajeen poistamiseen, mukaan lukien toimenpiteet sukupuolten välisen tasapainon parantamiseksi, ja iv) kehittämään menetelmä saavutetun edistyksen seuraamiseksi.
- **Teknisen tuen välineellä** tuetaan jäsenvaltioita pyynnöstä sellaisten rakenneuudistusten suunnittelussa ja toteuttamisessa, joilla edistetään väestön täydennys- ja uudelleen koulutusta, esimerkiksi teknisen tuen välineen taitoja koskevan vuoden 2024 lippulaivahankkeen ja teknisen tuen välineen terveysalan työntekijöiden digitaalisia taitoja koskevan vuoden 2023 lippulaivahankkeen avulla. Vuonna 2025 teknisen tuen välineestä tuetaan edelleen aktiivista työvoimapolitiikkaa ja osaamisuudistuksia väestörakenteellisten, sosioekonomisten ja teknologisten haasteiden yhteydessä.
- Komissio on ilmoittanut kahdesta uudesta pilottihankkeesta, joilla pyritään edistämään avaruusalan osaamista ja kiinnostusta kyseistä alaa kohtaan, eli korkeakouluopiskelijoille ja korkeakoulututkinnon suorittaneille suunnatusta **työharjoitteluohjelmasta** sekä 14–18-vuotiaille opiskelijoille suunnatusta **CASSINI-avaruuskesäleiristä**. Näillä aloitteilla täydennetään **SpaceSUITE-hanketta**, jota tuetaan **laajamittaisella Space4GEO-osaamiskumppanuudella** ja jonka tavoitteena on edistää EU:n avaruusteollisuuden kilpailukykyä osaamisen kehittämisen ja elinikäisen oppimisen avulla.
- Hiljattain julkaistussa **Euroopan puolustusteollisuusstrategiassa** komissio ilmoitti tutkivansa toimia, joilla pyritään parantamaan työvoiman liikkuvuutta ja tukemaan puolustukseen liittyvää koulutusta erityisesti EU:n puolustusteollisuusohjelmien tarjoamien mahdollisuuksien ja koulutuksen tarjoajien välisen yhteistyön, mukaan lukien **Euroopan turvallisuus- ja puolustusakatemia**, avulla. Jäsenvaltiot voivat myös hyödyntää kestävä kehityksen eurooppalaista GreenComp-osaamiskehystä, jossa määritellään taidot, joita kaikkien oppijoiden on kehitettävä ympäristöön ja kestäväan kehitykseen liittyen, sekä EU:n ja OECD:n yhteistä aikuisille sekä lapsille ja nuorille suunnattua taloudellista osaamista koskevaa kehystä, jossa määritellään taidot ja asenteet, joita tarvitaan, jotta ihmiset voivat tehdä tietoon perustuvia päätöksiä taloudestaan.
- Lisäksi Euroopan innovaatio- ja teknologiainstituutti (EIT) toteuttaa aktiivisesti **syväteknologian osaajia koskevaa aloitetta**, jonka tavoitteena on kouluttaa miljoona ihmistä syväteknologian aloille vuoteen 2025 mennessä. Siinä keskitytään huipputeknologioiden edistämiseen ja kestävä yrittäjyyden ja innovoinnin kulttuurin tukemiseen koulutuksessa.
- **Uusi eurooppalainen Bauhaus -akatemia** nopeuttaa täydennys- ja uudelleen koulutusta rakennusekosysteemeissä, jotta voidaan tukea siirtymistä kaivannaisteollisesta, mineraalipohjaisesta ja fossiilisiin hiilivetyihin perustuvasta rakennustaloudesta regeneratiiviseen biotalouteen ja materiaalien uudelleenkäyttöjärjestelmään.

3. TYÖOLOJEN PARANTAMISTA KOSKEVAT POLITIIKAT

- **Riittävästä vähimmäispalkoista EU:ssa annetussa direktiivissä¹⁵³** vahvistetaan yhteinen eurooppalainen kehys, jolla varmistetaan riittävä vähimmäispalkkasuoja ja edistetään palkanmuodostusta koskevia työehtosopimusneuvotteluja.
- Komission ehdotuksella **direktiiviksi työolojen parantamisesta alustatyössä¹⁵⁴** pyritään parantamaan alustatyöntekijöiden työoloja.
- **Avoimista ja ennakoitavista työoloista annetussa direktiivissä¹⁵⁵** säädetään uusista aineellisista oikeuksista kaikille eurooppalaisille työntekijöille ja erityisesti epävarmoissa työsuhteissa oleville, samalla kun vahvistetaan heidän työsuhteistaan saamia tietoja ja annetaan heille paremmat mahdollisuudet puolustaa oikeuksiaan.
- **Työterveyttä ja -turvallisuutta koskevassa vuosien 2021–2027 strategiakehyksessä¹⁵⁶** määritellään keskeiset painopisteet ja toimet työntekijöiden työterveyden ja -turvallisuuden parantamiseksi.
- Hoitajien työolojen parantaminen on keskeinen osa **eurooppalaista hoito- ja hoivastrategiaa¹⁵⁷**, **pitkäaikaishoidon saatavuudesta annettua neuvoston suositusta ja varhaiskasvatuksesta annettua neuvoston suositusta.**
- **Sosiaalisen suojelun saatavuudesta työntekijöiden ja itsenäisten ammatinharjoittajien kannalta annetun neuvoston suosituksen¹⁵⁸** tavoitteena on varmistaa sosiaalisen suojelun saatavuus kaikille, erityisesti epätyypillisissä työsuhteissa oleville työntekijöille ja itsenäisille ammatinharjoittajille.
- **Vuosien 2023–2027 yhteisessä maatalouspolitiikassa (YMP) on otettu käyttöön sosiaalisen ehdollisuuden mekanismi**, jonka avulla viljelijöiden maksut on sidottu EU:n työlaissäädännön avoimia ja ennakoitavissa olevia työoloja, työturvallisuutta ja työterveyttä koskevien säännösten noudattamiseen, jäsenvaltioiden velvollisuuteen tukea maatilojen työoloja koskevien neuvontapalvelujen tarjontaa sekä mahdollisuuteen tukea alakohtaisia investointeja työolojen parantamiseksi.
- Komission **suositus keinoista puuttua liikennealan työvoimaan kohdistuviin automaation ja digitalisaation vaikutuksiin¹⁵⁹**.
- **Komission tiedonanto kokonaisvaltaisesta lähestymistavasta mielenterveyteen¹⁶⁰** sisältää lippulaiva-aloitteen, jossa käsitellään terveydenhuollon ammattilaisten taitoja, ja lippulaiva-aloitteen, jossa käsitellään terveydenhuoltohenkilöstön mielenterveyttä.

¹⁵³ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2022/2041, annettu 19 päivänä lokakuuta 2022, riittävästä vähimmäispalkoista Euroopan unionissa.

¹⁵⁴ Ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi työolojen parantamisesta alustatyössä (COM(2021) 762 final).

¹⁵⁵ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2019/1152, annettu 20 päivänä kesäkuuta 2019, avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa.

¹⁵⁶ Euroopan parlamentin päätöslauselma 10. maaliskuuta 2022 työterveyttä ja -turvallisuutta koskevasta EU:n uudesta strategiakehyksestä vuoden 2020 jälkeen (mukaan lukien työntekijöiden parempi suojele altistumiselta haitallisille aineille, työstressiltä ja rasitusvammoilta) (2021/2165(INI)).

¹⁵⁷ Komission tiedonanto eurooppalaisesta hoito- ja hoivastrategiasta (COM(2022) 440 final).

¹⁵⁸ Neuvoston suositus, annettu 8 päivänä marraskuuta 2019, sosiaalisen suojelun saatavuudesta työntekijöiden ja itsenäisten ammatinharjoittajien kannalta (2019/C 387/01).

¹⁵⁹ EUR-Lex – 32024H0236 – FI – EUR-Lex (europa.eu).

¹⁶⁰ Komission tiedonanto kokonaisvaltaisesta lähestymistavasta mielenterveyteen (COM(2023) 298 final).

- **Liikkuvuuspaketti I** sisältää laajan joukon aloitteita, joilla vastataan Euroopan liikenteeseen ja liikkumiseen vaikuttaviin keskeisiin haasteisiin. Paketilla muun muassa parannetaan merkittävästi tieliikenteen työoloja.
- **Eurooppalaisesta kehyksestä tutkimus-, innovointi- ja yrittäjyysosaajien houkuttelemiseksi Eurooppaan ja heidän pitämisekseen Euroopassa annetulla neuvoston suosituksella** tuetaan työtä tutkimus-, innovaatio- ja yrittäjyysosaajien houkuttelemiseksi ja heidän pitämisekseen Euroopassa sekä hiljattain luotua tutkijoiden eurooppalaista osaamisjärjestelmää (ResearchComp).
- **Nettonollafoorumilla**, joka on **nettonollateollisuutta koskevan säädöksen väline**, pyritään edistämään uranäkymiä ja laadukkaita työoloja nollateknologiateollisuuden työpaikoissa.

4. EU:N SISÄISEN LIKKUVUUDEN EDISTÄMISTÄ KOSKEVAT POLITIIKAT

- Vuonna 2019 perustetun **Euroopan työviranomaisen** tavoitteena on varmistaa, että työvoiman liikkumista valvotaan oikeudenmukaisesti ja tehokkaasti helpottamalla tiedonsaantia, valmiuksien kehittämistä ja yhteistyötä jäsenvaltioiden välillä sekä tukemalla unionin lainsäädännön tehokasta soveltamista ja täytäntöönpanoa työvoiman liikkuvuuden osalta.
- **Työntekijöiden lähettämistä koskevaa ilmoitusta varten tarkoitettun yhteisen lomakkeen** käyttöönotto ja yhteisen sähköisen portaalin luominen tällaisia ilmoituksia varten.
- **EURES** helpottaa työnhakijoiden ja työpaikkojen rajatylittävää yhteensovittamista ja mahdollistaa eri jäsenvaltioiden työvoimapalvelujen välisen yhteistyön. **EURESin kohdennetut liikkuvuusjärjestelyt** ovat komission tukemia kumppanuuksia, jotka helpottavat tiettyjen työntekijäryhmien rajatylittävää liikkuvuutta.
- **Europassi-alusta** auttaa käyttäjiä hallinnoimaan työuriaan. Se mahdollistaa taitojen ja työkokemuksen dokumentoinnin, henkilökohtaisen profiilin luomisen (mukaan lukien ansioluettelot ja saatekirjeet), taitojen hallinnan ja digitaalisten todistusten tallentamisen, jotta työnhakijat voivat hakea koulutuksiin tai työpaikkoihin kaikkialla EU:ssa.
- **Eurooppalainen taito-, osaamis-, tutkinto- ja ammattiluokitus (ESCO)** on monikielinen luokitus, joka sisältää standardoidut kuvaukset 3 008 ammatista ja 13 890 taito- ja tietämyskäsitteestä. Julkiset ja yksityiset organisaatiot kaikkialla EU:ssa käyttävät sitä työnhakijoiden ja työpaikkojen yhteensaattamiseen, opetussuunnitelmien kehittämiseen, uraohjaukseen, osaamista koskevan tiedon hankintaan sekä työmarkkina-analyysiin.
- **Eurooppalainen tutkintojen viitekehys (EQF)** on tutkintojen avoimuuden ja vertailtavuuden väline.
- **Eurooppalaisia digitaalisia opintotodistuksia** käytetään Euroopassa yhä enemmän. Ne voidaan todentaa välittömästi ja ne voivat helpottaa osaavien työntekijöiden ja työpaikkojen yhteensovittamista sekä rekrytointi- ja tunnustamisprosesseja.
- Marraskuussa 2023 hyväksytyssä ehdotuksessa **neuvoston suositukseksi ”Eurooppa liikkeellä – oppimiseen liittyvän liikkuvuuden mahdollisuudet kaikille”** asetetaan konkreettisia tavoitteita niiden tutkinnon suorittaneiden osuudelle, joilla olisi oltava oppimiseen liittyvän liikkuvuuden kokemuksia.

- **Sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamista koskevista säännöistä annettujen asetusten (EY) N:o 883/2004 ja (EY) N:o 987/2009 tarkistaminen (vireillä).**

5. OSAAJIEN HOUKUTTELEMISTA ULKOMAILTA KOSKEVAT POLITIIKAT

- **Osaamiskumppanuudet** tarjoavat kehyksen EU:n, jäsenvaltioiden ja keskeisten kumppanimaiden välisen liikkumisen ja osaamisen kehittämistä koskevan yhteistyön vahvistamiselle molempia osapuolia hyödyttävällä tavalla muuttoliike- ja turvapaikkasopimuksen mukaisesti. Ne on perustettu Marokon, Tunisian, Egyptin, Pakistanin ja Bangladeshin kanssa. EU:n rahoituksella NDICI – Globaali Eurooppa -välineestä ja turvapaikka-, maahanmuutto- ja kotouttamisrahastosta voidaan tukea aloitteita, joilla helpotetaan työllisyyteen tai oppimiseen liittyvää liikkuvuutta EU:ssa osana osaamiskumppanuuksia kiertotalouden hyötyjen periaatteen pohjalta. Komission ohjelmat ja aloitteet, joissa keskitytään kumppanimaiden kansalaisten liikkumiseen opiskelemaan, työskentelemään tai kouluttautumaan EU:ssa, edistävät osaltaan osaamiskumppanuuksia muun muassa tarjoamalla kumppanimaille valmiuksien kehittämiseen liittyvää apua esimerkiksi työmarkkinoiden ennakkoinnissa ja osaamista koskevan tiedon hankinnassa, ammatillisessa koulutuksessa, paluumuuttajien kotouttamisessa ja maahanmuuttajayhteisöjen aktivoimisessa.
- **Työvoiman muuttoliikettä käsittelevä foorumi** helpottaa yhteistyötä komission ja sellaisten jäsenvaltioiden edustajien välillä, joilla on maahanmuutto- ja työllisyyspolitiikan asiantuntemusta, jotta ne voivat keskustella yhteisistä haasteista, kuten työvoimapulasta, ja tehostaa tietojenvaihtoa. Sitä tarvitaan tukemaan laillista maahanmuuttoa ja työllisyyttä koskevien EU:n tason aloitteiden tehokasta toteuttamista. Näin varmistetaan myös jatkuva ja säännöllinen yhteydenpito foorumissa edustettuina olevien työmarkkinaosapuolten kanssa.
- **Osaajien liikkuvuutta koskevassa paketissa**, joka on puheenjohtaja Ursula von der Leyenin unionin tilasta vuonna 2022 pitämän puheen jatkotoimi, esitetään joukko aloitteita, joiden tavoitteena on tehdä EU:sta houkuttelevampi EU:n ulkopuolisille osaajille. **EU:n osaajareservin ja suosituksen ”Eurooppa liikkeellä – oppimiseen liittyvän liikkuvuuden mahdollisuudet kaikille”** lisäksi siihen sisältyy **kolmansien maiden kansalaisten tutkintojen tunnustamisesta annettu komission suositus**, jossa jäsenvaltioita kannustetaan yksinkertaistamaan ja nopeuttamaan kolmansien maiden kansalaisten osaamisen ja tutkintojen tunnustamista.
- **Kotouttamista ja osallisuutta koskevassa vuosien 2021–2027 toimintasuunnitelmassa** ehdotetaan konkreettisia toimia, joilla tuetaan jäsenvaltioita ja muita asiaankuuluvia sidosryhmiä kotouttamiseen liittyvien haasteiden ratkaisemisessa maahanmuuttajien ja maahanmuuttajataustaisten EU:n kansalaisten osalta.
- **Tarkistetulla sinistä korttia koskevalla direktiivillä** helpotetaan korkean osaamistason työntekijöiden rekrytointia EU:hun ottamalla käyttöön tehokkaampia sääntöjä, mukaan lukien joustavimmat maahanpääsyedellytykset, vahvemmat oikeudet ja mahdollisuus liikkua ja työskennellä helpommin EU:n jäsenvaltioiden välillä.
- Kun **ehdotus EU:n alueella pitkään oleskelleita koskevan direktiivin uudelleenlaadinnasta** hyväksytään, sillä edistetään tehokkaamman, johdonmukaisemman ja oikeudenmukaisemman järjestelmän luomista EU:n alueella pitkään oleskelleen henkilön aseman saamiseksi.

- **Uudelleenlaaditulla yhdistelmälapadirektiivillä**, josta lainsäätäjät pääsivät poliittiseen yhteisymmärrykseen joulukuussa 2023, helpotetaan kolmansien maiden kansalaisten rekrytointia yksinkertaistamalla yhdistelmälapamenettelyä ja tehostamalla sitä EU:n ulkopuolisten työntekijöiden ja työnantajien kannalta.
- Maahanmuuttajien kotouttamista ja osaajien houkuttelemista koskevalla teknisen tuen välineen vuoden 2023 lippulaivahankkeella voidaan myös tukea jäsenvaltioiden uudistuksia, joilla houkutellaan ja kotoutetaan maahanmuuttajia työvoimapulan korjaamiseksi.
- Useista kolmansista maista tulevien **linja-auton- ja kuorma-autonkuljettajien** pätevyyden ja taitojen arvioiminen ja niiden vertaaminen EU:n vastaaviin vaatimuksiin, jotta jäsenvaltioita voidaan tukea tarvittavan lisäpätevyyden yhdenmukaistamisessa EU:ssa.

6. TYÖVOIMAPULAN JA OSAAMISVAJEEN TORJUMISTA KOSKEVAT RAHASTOT

EU:n talousarviossa ja NextGenerationEU-välineessä on varattu huomattava määrä määrärahoja **koulutukseen, uudelleenkoulutukseen ja osaamisen kehittämiseen**:

- **Euroopan sosiaalirahasto plus (ESR+)** on EU:n tärkein väline, jolla investoidaan ihmisiin ja jolla edistetään työllisyys-, sosiaali-, koulutus- ja osaamispolitiikkaa EU:ssa sekä näiden alojen rakenneuudistuksia. Sen määrärahoista 43,3 miljardia euroa (lähes kolmannes koko ESR+:sta) on osoitettu osaamiseen vuosina 2021–2027, ja sillä tarjotaan tärkeää tukea koulutukseen, uudelleenkoulutukseen ja osaamisen kehittämiseen.¹⁶¹
- **Elpymis- ja palautumistukivälineellä** edistetään muun muassa kahdeksaa keskeistä osa-aluetta, jotka ovat aikuiskoulutus, vihreät taidot ja työpaikat, inhimillinen pääoma digitalisaatiossa, muiden kuin nuorten työllisyyden tukeminen ja työpaikkojen luominen, nuorten työllisyyden tukeminen ja työpaikkojen luominen, työmarkkinoiden instituutioiden nykyaikaistaminen, varhaiskasvatus sekä yleiskoulutus, ammatillinen koulutus ja korkeakoulutus (näillä kahdeksalla osa-alueella uudistusten ja investointien arvioidut kustannukset ovat yhteensä 94,4 miljardia euroa eli noin 15 % elpymis- ja palautumistukivälineen kokonaismäärärahoista vuoden 2022 hintoina). Näillä toimenpiteillä pyritään vastaamaan joihinkin haasteisiin, jotka liittyvät koulutusjärjestelmien laatuun, tasapuolisuuteen ja merkityksellisyyteen työmarkkinoiden kannalta kaikkialla EU:ssa, myös osaamisvajeen korjaamiseksi.¹⁶²
- **Erasmus+ -ohjelmalla** (26,2 miljardia euroa) tuetaan myös aikuiskoulutuksen ja ammatillisen koulutuksen oppijoiden, henkilöstön ja oppilaitosten kehitystä.
- **InvestEU-rahasto** (4,9 miljardia euroa) on rahoitusväline, jonka tavoitteena on saada liikkeelle julkisia ja yksityisiä investointeja vuosina 2021–2027 takuiden avulla, ja sen sosiaalisten investointien ja osaamisen politiikkaikkuna kattaa sekä osaamisen kysyntä-että tarjontapuolen.

¹⁶¹ Lisätietoja on saatavilla osoitteessa https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/eu-budget/performance-and-reporting/programme-performance-statements/european-social-fund-performance_en.

¹⁶² Toimenpiteitä ovat muun muassa uusien opiskelupaikkojen luominen korkeakoulutukseen aloilla, joilla työmarkkinoiden kysyntä on suurta, koulujen ja korkeakoulutuksen opetussuunnitelmien tarkistaminen, ammatillisen koulutuksen tukeminen sekä aikuiskoulutustoimenpiteet vihreän ja digitaalisen siirtymän helpottamiseksi.

- **Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua koskevista institutionaalsiin oikeuksiin perustuvista budjettikohdista** myönnetään rahoitusta työmarkkinaosapuolten työn tukemiseen työvoimapulaa ja osaamisvajetta koskevissa kysymyksissä kahden työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua koskevan ehdotuspyynnön – koulutus- ja tiedotustoimia työntekijäjärjestöille ja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua koskevat ehdotuspyynnöt – kautta.

ESR+ on yksi keskeisistä rahoitusvälineistä unionin poliittisten painopisteiden, mukaan lukien vihreä ja digitaalinen siirtymä, häiriönsietokyky ja Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin täytäntöönpano, saavuttamiseksi. Työvoimapulan ja osaamisvajeen yhteydessä on tärkeää sekä investoida jo työmarkkinoilla oleviin ihmisiin että tuoda työmarkkinoiden ulkopuolella olevat ihmiset ja heidän hyödyntämättömät mahdollisuutensa työvoiman piiriin. ESR+:n rahoituksessa käytetään ohjenuorana Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin 20 periaatetta, ja sen vuoksi tässä rahoituksessa keskitytään seuraaviin tavoitteisiin¹⁶³:

- sosiaalinen osallisuus: aktiivinen osallisuus, yhdenvertainen pääsy laadukkaisiin palveluihin ja sosiaalisen suojelun järjestelmien nykyaikaistaminen, kolmansien maiden kansalaisten sosioekonominen integraatio, syrjäytyneiden yhteisöjen, kuten romanien, sosioekonominen integraatio, köyhyys- ja syrjäytymisvaarassa olevien henkilöiden sosiaalinen integraatio sekä aineellisen puutteen torjuminen.
- koulutus ja osaaminen: koulutusjärjestelmien parantaminen kaikilla tasoilla, yhdenvertainen pääsy laadukkaaseen koulutukseen, osaamisen kehittäminen, uudelleen koulutus ja elinikäinen oppiminen kaikille.
- työllisyys: laadukkaiden työpaikkojen saatavuus kaikille, mukaan lukien nuorisotyöllisyys, työmarkkinoiden instituutioiden ja palvelujen nykyaikaistaminen, sukupuolten tasapuolinen osallistuminen työmarkkinoille sekä työntekijöiden, yritysten ja yrittäjien sopeutuminen muutoksiin.

Muita ohjelmia, joilla voidaan tukea koulutusta ja osaamisen kehittämistä, ovat Euroopan globalisaatiorahasto työttömiksi jääneille työntekijöille, Euroopan aluekehitysrahasto¹⁶⁴, oikeudenmukaisen siirtymän rahasto, Euroopan solidaarisuusjoukot, ympäristön ja ilmastotoimien ohjelma (Life), Euroopan meri-, kalatalous- ja vesiviljelyrahasto (EMKVR), modernisaatiorahasto, EU4Health-ohjelma, teknisen tuen väline sekä naapurisuus-, kehitys- ja kansainvälisen yhteistyön väline. Alakohtaisilla politiikoilla ja ohjelmilla täydennetään myös EU:n täydennys- ja uudelleen koulutustoimia.¹⁶⁵

Edellä mainituilla järjestelmillä tuetaan myös **aktiivointitoimenpiteitä** ja **työolojen parantamiseen** liittyviä toimenpiteitä. Esimerkiksi ESR+ tarjoaa ratkaisevan tärkeää tukea työllisyyden esteiden poistamiseen, mukaan lukien saatavilla olevan, kohtuuhintaisen ja laadukkaan varhaiskasvatuksen edistäminen, jolla pannaan täytäntöön Euroopan hoito- ja hoivastrategia ja EU:n työ- ja yksityiselämän tasapainottamista koskeva direktiivi. Kansallisissa ESR+:n ohjelmissa puututaan sukupuolten väliseen

¹⁶³ Lisätietoja koheesiorahastoista on saatavilla osoitteessa https://cohesiondata.ec.europa.eu/cohesion_overview/21-27

¹⁶⁴ Vuosina 2021–2027 Euroopan aluekehitysrahastosta (EAKR) myönnetään noin 8,4 miljardia euroa taitojen kehittämiseen ja koulutukseen työllistettävyyden ja osaamisen parantamiseksi, jotta voidaan vastata paremmin työmarkkinoiden tarpeisiin, jotka liittyvät erityisesti älykkään erikoistumisen strategioihin, teollisuuden muutosprosessiin ja yrittäjyyteen.

¹⁶⁵ Esimerkiksi maatalousalalla vuosien 2023–2027 YMP:n yhteydessä käytetään noin kaksi miljardia euroa viljelijöiden, metsänhoitajien ja maatalousneuvojen täydennys- ja uudelleen koulutukseen tukemalla kohdennetusti tietämyksenvaihtoa, neuvontaa ja koulutusta.

työllisyyseroon ja asetetaan nuorten työllisyys etusijalle. Jäsenvaltioiden, joissa työelämän ja koulutuksen ulkopuolella olevien nuorten osuus on keskimääräistä suurempi, olisi investoitava vähintään 12,5 prosenttia ESR+:n määrärahoistaan kohdennettuihin toimiin nuorten tukemiseksi. ESR+:n investoinnit lisäävät nuorten, ikääntyneiden ja maahanmuuttajataustaisten henkilöiden sekä sellaisten henkilöiden, joiden koulutustaso on matala, työllistymismahdollisuuksia työvoimapulan torjumiseksi.

Viime vuosina on myös annettu huomattavaa rahoitustukea **vihreään siirtymään** liittyvien työpaikkojen ja taitojen edistämiseen EU:n eri rahoitusvälineistä, kuten ESR+:sta (yhteensä on ohjelmoitu 9,6 miljardia euroa, josta EU:n osuus on 5,8 miljardia euroa), koheesiopolitiikasta, oikeudenmukaisen siirtymän mekanismista, elpymis- ja palautumistukivälineestä (1,5 miljardia euroa), mutta myös REPowerEU-ohjelmasta.