C/2025/770

11.2.2025

Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamus

Tööjõu ja oskuste nappus transpordi-, energia-, taristu- ja digisektoris

(omaalgatuslik arvamus)

(C/2025/770)

Raportöör: **Thomas KATTNIG**

Nõustaja	Simon THEURL
Täiskogu otsus	15.2.2024
Õiguslik alus	kodukorra artikli 52 lõige 2 –
Vastutav sektsioon	Transpordi, energeetika, infrastruktuuri ja infoühiskonna sektsioon
Vastuvõtmine sektsioonis	26.9.2024
Vastuvõtmine täiskogus	5.12.2024
Täiskogu istungjärk nr	592
Hääletuse tulemus (poolt/vastu/erapooletuid)	166/1/4

1. Järeldused ja soovitused

1.1. Komitee juhib tähelepanu kasvavatele probleemidele tööjõu ja oskuste nappusega transpordi-, energeetika-, taristu- ja digitehnoloogia sektoris. Need sektorid on ELi jõukuse ja ökoloogilise kestlikkuse jaoks üliolulised ning Euroopa rohelise kokkuleppe ja ELi tulevase konkurentsivõime jaoks keskse tähtsusega. Lisaks on vajadus oskustööliste ja reformide järele haridus-, tervishoiu- ja hooldussektoris kriitilise tähtsusega, et suurendada tööjõupakkumist ning hariduse valdkonnas panna alus oskustööliste koolitamisele.

1.2. Komitee leiab, et õiglase ülemineku – mis hõlmab kvaliteetsete töökohtade edendamist, asjaomaste sektorite atraktiivsuse suurendamist, tootlikkuse edendamist, tööturu tasakaalustamist ja töötingimuste parandamist – tagamiseks on vaja ambitsioonikamaid meetmeid ([1]). See hõlmab muu hulgas ülespoole suunatud sotsiaalset lähenemist, asjakohase koolituse tagamist, tingimuste kehtestamist avaliku sektori vahendite eraldamiseks, kollektiivläbirääkimiste ning kvaliteedi- ja sotsiaalsete kriteeriumide tugevdamist, järgides rangelt äriühingute kestlikkusaruandluse direktiivi standardeid, inimkontrolli põhimõtte juurutamist töökohal ([2]) ning püüdlusi lõpetada ebakindel töö ja tasustamata praktika.

1.3. Komitee soovitab komisjonil selgelt määratleda tööjõu ja oskuste vajadused, käsitledes kvalifitseeritud töötajaid erikvalifikatsiooniga tööjõu alajaotisena. Tööjõu ja oskuste nappuse kindlaksmääramisel on oluline võtta arvesse positiivset palgaarengut ja paremaid töötingimusi. Samuti soovitab komitee võtta tööjõu ja oskuste vajaduste määratlemisel arvesse töötajate värbamise tavapärast kestust ettevõtetes, majanduslikke kõikumisi, lühiajalist nappust ning sotsiaalpartnerite hinnanguid.

([1]) Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamus – Õiglase ülemineku seadusandlik ettepanek ja ELi poliitikavahendid, mis võimaldavad sotsiaalsemat Euroopa rohelist kokkulepet, (ELT C, C/2025/772, 11.2.2025, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2025/772/oj).

([2]) Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamus – Töötajatega arvestav tehisintellekt: vahendid tehisintellekti potentsiaali ärakasutamiseks ja riskide maandamiseks tööhõive- ja tööturupoliitika kontekstis (töös).

1.4. Komitee toetab alaesindatud inimeste integreerimist tööturule, oskuste omandamist, koolitust ja haridust, töötingimuste parandamist ning töötajate ja õppijate õiglast liikuvust ELis.

1.5. Paljud ettevõtjad satuvad silmitsi probleemiga, et koolitatud töötajad siirduvad sageli konkureerivatesse ettevõtetesse. Selleks et vähendada pärssivaid tegureid ja toetada ettevõtteid töökohapõhise koolituse, näiteks õpipoisiõppe pakkumisel, võiksid liikmesriigid kasutada koolitusfonde, mida hallatakse kolmepoolselt, võttes arvesse eri riiklike süsteemide erinevaid omadusi. Sellisesse fondi võivad panustada peamiselt äriühingud ning praktilised sätted kehtestatakse võimaluse korral kollektiivläbirääkimistega. Toetust võivad seejärel saada firmad, kes tegelevad koolitusega.

1.6. ELi liikmesriikidel on oluline roll, täitmaks nõudlust oskustööliste järele. Liikmesriikide eesmärk peaks olema haridussüsteemide reformimine. Ühtlasi peaksid riiklikult rahastatavad haridus- ja kvalifikatsioonimeetmed keskenduma majanduslikult ja ühiskondlikult strateegilistele sektoritele, mis on kindlaks määratud koostöös sotsiaalpartneritega ja kooskõlas rohelises kokkuleppes sätestatud ELi eesmärkidega.

1.7. Komitee rõhutab, et kolmandate riikide kodanike koolitamist ELis ja nende tööturule integreerimise kiirendamist tuleks eelistada talentide värbamisele kolmandatest riikidest.

1.8. Komitee soovitab töötada välja ja rahastada sihipäraseid programme, õppijakeskset juhendamist ja koordineeritud meetmeid õppijate toetamiseks, et hõlbustada alaesindatud ja ebasoodsas olukorras olevate rühmade sisenemist tööturule ([3]). Nimetatud rühmade hulka kuuluvad naised teaduse, tehnoloogia, inseneeria ja matemaatika erialal, rändetaustaga inimesed, puuetega inimesed ja eakamad töötajad.

1.9. Põhioskuste parandamisele keskendumine ja teaduse, tehnoloogia, inseneeria ja matemaatika valdkonna hariduse strateegilise kava esitamine võib aidata lahendada kvalifitseeritud õpetajate puuduse probleemi valdkondades, mis on seotud teaduse, tehnoloogia, inseneeria ja matemaatikaga. Ühtlasi peaks see aitama suurendada tüdrukute ja naiste arvu STEM-hariduses ja -töökohtadel. Samuti on oluline pöörata kutseharidusele ja -õppele väärilist tähelepanu, kuna see valmistab inimesi ette tööks ja annab neile oskused, mida ettevõtted otsivad, sealhulgas kavandatava Euroopa kutsehariduse ja -õppe strateegia kaudu.

1.10. Komitee tervitab komisjoni jõupingutusi reageerida vajadusele tööjõu ja oskustööliste järele tegevuskava abil ning kutsub ELi institutsioone ja liikmesriike üles täpsustama tihedas koostöös sotsiaalpartneritega järgmisi aspekte, võttes arvesse üksikasjalikke märkusi ja soovitusi, ning pidama tegevuskava kujundamisel ja rakendamisel silmas piirkondliku ühtekuuluvuse perspektiivi ning majanduslikke, ökoloogilisi ja sotsiaalseid väljavaateid.

2. **Üldine taust**

2.1. Euroopa seisab silmitsi demograafiliste muutustega, mida iseloomustavad rahvastiku vananemine ja sündimuse vähenemine. See toob kaasa tööjõupakkumise märkimisväärse vähenemise ([4]). Aastatel 2009–2023 vähenes tööealine elanikkond ELis 272 miljonilt 263 miljonile ja eeldatavasti väheneb veelgi. Tehnoloogia areng nõuab uusi ja spetsiifilisi oskusi, eelkõige keskkonnahoidliku tehnoloogia ja digiülemineku valdkonnas. Sellest hoolimata on paljudel ettevõtetel raskusi ettevõttesisese koolituse ja kutsealase arengu pakkumisega ([5]). Koolitust pakkuvate ettevõtete osakaal ([6]) on liikmesriigiti väga erinev; EL 27s tervikuna langes see 60,2 %-lt 2015. aastal 54,9 %-le 2020. aastal. Samuti põhjustavad palgad ja töötingimused ([7]) mõningatel juhtudel nii madala kui ka kõrge kvalifikatsiooniga töötajate liikumist tulusamatele töökohtadele muudes sektorites. Need arengud on viimastel aastatel mõnes valdkonnas juba suurendanud vajadust tööjõu ja oskuste järele ning eeldatakse, et nõudlus tekitab jätkuvalt probleeme nii poliitika kui ka ettevõtete jaoks.

([3]) Monitoring and evaluating lifelong guidance systems across Europe, https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9196.
([4]) Tööjõu pakkumise vähenemine: Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/DEMO_PJANGROUP/default/table.
([5]) Koolitusi pakkuvad ettevõtted: Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng_cvt_01s/default/table?category=educ.educ_part.trng_cvt.trng_cvt_00.
([6]) Täienduskoolituskursused. Kursusi pakkuvate ettevõtete protsendimäär kõigist ettevõtetest. Allikas: Eurostat.
([7]) Zwysen, Wouter (2023): Labour shortages – turning away from bad jobs. ETUI Policy Brief. Online: Labour shortages – turning away from bad jobs | etui.

2.2. Seda arvesse võttes esitas Euroopa Komisjon vastava tegevuskava ([8]) meetmete raames, mis kehtestati ELi 2019.–2024. aasta seadusandlikul perioodil tööjõu ja oskustega seotud vajaduste rahuldamiseks. Tegevuskavas keskendutakse viiele strateegilisele valdkonnale: 1) tööturul alaesindatud rühmade aktiveerimise edendamine; 2) oskuste arendamise toetamine hariduse ja koolituse kaudu, et vastata tööturu praegustele ja tulevastele vajadustele; 3) töötingimuste parandamine ja töökohtade atraktiivsemaks muutmine; 4) töötajate ja õppijate liikuvuse edendamine ELis ja 5) talentide ligimeelitamine kolmandatest riikidest. Sellega seoses rõhutatakse tegevuskavas sotsiaalpartneritega tehtava koostöö tähtsust. Komitee tervitab tegevuskava suunda, kuid peab vajalikuks määratleda täpsemalt selles esitatud mõisted ja kontseptsioonid ning tagada piisavate rahaliste vahendite olemasolu.

2.3. Mitmes sektoris esineb oskuste mittevastavust ja tööjõupuudust, mis kasvab jätkuvalt. Sellega seoses on liikmesriikidel oluline roll nõuetekohase põhihariduse ja tööturupoliitika tagamisel ning juba riigis viibivate kolmandate riikide kodanike hariduse ja integratsiooni edendamisel. Tööandjatel on sama oluline roll töökohal toimuva koolituse suurendamisel, arvestades, et nad konkureerivad omavahel töötajate pärast, pakkudes võimalikult atraktiivseid töökohti. Komitee leiab, et ettevõtjate tööjõu, sealhulgas oskustööliste vajaduse rahuldamise eest peavad vastutama ka ettevõtjad ise, pakkudes sobivaid atraktiivseid töökohti ning töökohapõhist koolitust ja kvalifikatsiooni. Samal ajal leiab komitee, et liikmesriigid ja sotsiaalpartnerid peaksid võtma kohustuse viia kvalifikatsioon, sealhulgas kutseharidus ja -õpe vastavusse vajadusega kvalifitseeritud töötajate järele tööturul ([9]). Sellega seoses on liikmesriikidel ja tööandjatel täita oluline roll koolitusel osalemise rahastamisel ja stimuleerimisel. Sotsiaalse partnerluse tugevdamine parandab töökohtade kvaliteeti ja aitab seeläbi rahuldada nõudlust tööjõu järele.

2.4. Aruteludes tööjõupuuduse üle liikmesriikides puuduvad sageli tegelikud andmed ja standarditud määratlused. Selleks et tööjõu ja oskuste uuringud ja prognoosid oleksid usaldusväärsed ja representatiivsed, peaksid need põhinema usaldusväärsetel meetoditel, et näidata tegelikke suundumusi ja probleeme ning vältida üksikute perspektiivide esitamist, nagu need, mis põhinevad ainult vabadel töökohtadel või ettevõtlusuuringutel ([10]). Selleks et õigustada ja innustada avaliku sektori kulutusi tööturupoliitikale või muule riigi sekkumisele, tuleb mõisted „tööjõunõudlus“ ja „oskuste nõudlus“ selgelt määratleda, kajastades lisaväärtust üldsusele, need tuleb kindlaks määrata koostöös sotsiaalpartneritega ning need peavad keskenduma struktuurilisele tasakaalustamatusele ([11]). Sellega seoses võiksid riigi meetmete aluseks olla poliitilised ja strateegilised eesmärgid, näiteks Euroopa rohelise kokkuleppe ([12]) eesmärkide saavutamine. Lisaks tagavad selgelt määratletud poliitilised eesmärgid õigus- ja planeerimiskindluse, et hinnata täpselt tulevast vajadust oskustööliste järele.

2.5. Tööjõu ja oskuste vajaduste ning nendega seotud ebakõlade uuringud on keerulised ja annavad erinevaid tulemusi, tulenevalt erinevatest määratlustest, meetoditest ja andmetest. Mitmetes uuringutes rõhutatakse märkimisväärset nõudlust tööjõu ja oskustööliste järele transpordi-, energeetika-, taristu- ja digitehnoloogia sektoris ([13]). Cedefopi oskuste prognoosist 2035. aastani ilmneb, et kõrge kvalifikatsiooniga teadus- ja insenerivaldkonna töötajate ning ehitustöötajate nappus jääb järgmisel kümnendil märkimisväärseks ([14]). Samamoodi saab nõudlust tööjõu järele nendes valdkondades tuletada juba riigi tasandil kinnitatud projektidest. Komitee rõhutab nende valdkondade erilist strateegilist ja ühiskondlikku tähtsust Euroopa rohelises kokkuleppes sätestatud ELi eesmärkide elluviimisel.

2.6. Mittevastavust tegevuste vahel saab tuvastada kvalifikatsiooni liigi ja taseme järgi ([15]). Sellega seoses mängivad olulist rolli soolised erinevused, samuti eksisteerivad piirkondlikud erinevused. Keskmisel tasemel (ISCED 3–4) täheldati mittevastavust kõrgema kvalifikatsiooniga tööjõu osas. Üle oli kolmanda taseme lõpetanud (nt bakalaureusekraadi omandanud) spetsialiste ning puudu oli käsitööonduslike elukutsete (õpipoisiõpe) esindajaid, st selle valdkonna esindajaid, kus ettevõtted koolitust pakuvad.

([8]) Euroopa Komisjon „Euroopa Liidu tegevuskava tööjõupuuduse ja oskuste nappuse kohta“.
([9]) Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamus – Kutseteenused roheüleminekus, (ELT C, C/2025/765, 11.2.2025, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2025/765/oj).
([10]) Untangling labour shortages in Europe: unmet skill demand or bad jobs? https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/6220.
([11]) See tähendab püsivat ülepakkumist konkreetsetes sektorites, mis langeb kokku püsiva nõudlusega teistes sektorites.
([12]) Euroopa roheline kokkulepe, Euroopa Komisjon: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_et.
([13]) Meetmed tööjõupuuduse vähendamiseks: õppetunnid tulevase poliitika jaoks – Eurofoundi aruanne (2023): https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2023/measures-tackle-labour-shortages-lessons-future-policy.
([14]) https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-forecast.
([15]) Euroopa EURES (2022): aasta aruanne tööjõupuuduse ja -ülejäägi kohta. Internetis: https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2023-09/ELA-eures-shortages-surpluses-report-2022.pdf.

2.7. Naiste osalemine tööturul on seotud lastehoiu- ja hooldusvajadusega inimestele mõeldud hooldusasutuste puudumisega. Need kaks tegurit mõjutavad oluliselt naiste osalemist tööturul, koos paljude teiste aspektidega, nagu tavad ja harjumused, mis sageli põhjustavad vägivalda ja ahistamist, nt ühistranspordis; vajadus suurema peretoetuse järele jne ([16]) Komitee soovitab kogu ELi hõlmavaid kampaaniaid võrdse juurdepääsu tagamiseks tööle, töötingimuste parandamiseks töökohtadel, kus domineerivad naised, ja meeste osaluse suurendamiseks nendes ametites, samuti kampaaniaid, mille eesmärk on suunata naisi õppima, saama koolitust ja kandideerima kõrget kvalifikatsiooni nõudvale tööle sektorites, kus on oskustööjõust puudu (STEM) ([17]), eriti arvestades, et STEM-eriala lõpetanute seas on mehi peaaegu kaks korda rohkem kui naisi, nagu on märgitud Draghi aruandes ([18]).

2.8. Komitee kutsub komisjoni ja liikmesriike üles jätkama Euroopa noorteaasta 2022 ja Euroopa oskusteaasta dünaamikaga, julgustades noori töötama transpordi-, energeetika-, taristu- ja digisektoris, ning näeb suurt vajadust täiustada nende sektorite põhioskuste alast koolitust kogu väärtusahela ulatuses ja kohandada seda kindlaks tehtud konkreetsetele vajadustele.

3. **Üldised märkused**

Sotsiaalpartnerite osaluse tugevdamine

3.1. Komitee rõhutab vajadust ambitsioonikamate ja terviklikumate meetmete järele nii ELi kui ka liikmesriikide tasandil, et tulemuslikult tegeleda tööjõu ja oskuste nappusega. Neid meetmeid toetab oskuste poliitikat käsitleva sotsiaaldialoogi parandamine kooskõlas kolmepoolse Barcelona deklaratsiooni ([19]) ja Val Duchesse'i deklaratsiooniga ([20]).

Töötingimuste parandamise meetmed

3.2. Komitee leiab, et õiglase ülemineku – mis hõlmab kvaliteetsete töökohtade edendamist, asjaomaste sektorite atraktiivsuse suurendamist, tootlikkuse edendamist, tööturu tasakaalustamist ja töötingimuste parandamist – tagamiseks on vaja ambitsioonikamaid meetmeid. See hõlmab muu hulgas ülespoole suunatud sotsiaalset lähenemist, asjakohase koolituse tagamist, tingimuste kehtestamist avaliku sektori vahendite eraldamiseks, kollektiivläbirääkimiste ning kvaliteedi- ja sotsiaalsete kriteeriumide tugevdamist, järgides rangelt äriühingute kestlikkusaruandluse direktiivi standardeid, inimkontrolli põhimõtte juurutamist töökohal ([21]) ning püüdlusi lõpetada ebakindel töö ja tasustamata praktika.

Uuringuvajadused

3.3. Komitee rõhutab vajadust, et Eurostat määratleks võimalikult ühetaoliselt tööjõu ja oskustega seotud vajadused. Samuti toonitab komitee, et on oluline kasutada uuringuid ja muud liiki andmeid oskuste prognoosimiseks ([22]). Komitee teeb ettepaneku kasutada sellega seoses parimal viisil ära äriühingute kestlikkusaruandluse direktiivi näitajaid, eelkõige neid, mis on seotud palkade arenguga, meeste ja naiste palgavõrdsusega ettevõtetes ning naiste olukorra parandamise kavadega. Näitajate hulgas, mida tasub jälgida, on ka riiklike tööturuasutuste ja nendega seotud asutuste koolitatud töötajate arv, keskmine värbamisaeg ja vabade ametikohtade täitmise aeg. Veebipõhistest tööpakkumistest saadud suurandmete abil on võimalik reaalajas analüüsida oskustega seotud suundumusi rohepööret edasiviivates ametites ja sektorites, nagu taastuvenergiasektor ([23]).

([16]) ELT C 443, 22.11.2022, lk 63.
([17]) Vt ELT C 429, 11.12.2020, lk 77, ELT C 100, 16.3.2023, lk 16, ELT C 75, 28.2.2023, lk 56 ja ELT C 443, 22.11.2022, lk 63.
([18]) Mario Draghi aruanne Euroopa konkurentsivõime tuleviku kohta– OSA A | PEATÜKK 2, lk 35, september 2024.
([19]) Barcelona kolmepoolne avaldus Euroopa oskusteaasta kohta.
([20]) Val Duchesse'i sotsiaalpartnerite tippkohtumine (europa.eu).
([21]) EMSK arvamuses „Töötajatega arvestav tehisintellekt: vahendid tehisintellekti potentsiaali ärakasutamiseks ja riskide maandamiseks tööhõive- ja tööturupoliitika kontekstis" (töös) käsitletakse seda teemat üksikasjalikult.
([22]) https://www.cedefop.europa.eu/et/publications/9190.
([23]) https://www.cedefop.europa.eu/et/publications/9197.

Ettevõtete võimestamine, et nad võtaksid vastutuse oma vajaduste eest

3.4. Paljud ettevõtjad satuvad silmitsi probleemiga, et koolitatud töötajad siirduvad sageli konkureerivatesse ettevõtetesse. Selleks et vähendada pärssivaid tegureid ja toetada ettevõtteid töökohapõhise koolituse, näiteks õpipoisiõppe pakkumisel, võiksid liikmesriigid kasutada koolitusfonde, mida hallatakse kolmepoolselt, võttes arvesse eri riiklike süsteemide erinevaid omadusi. Sellisesse fondi võivad panustada peamiselt äriühingud ning praktilised sätted kehtestatakse võimaluse korral kollektiivläbirääkimistega. Toetust võivad seejärel saada firmad, kes tegelevad koolitusega.

Koolitusmeetmed kui kvalifikatsiooni alus

3.5. Komitee tervitab Euroopa Komisjoni tegevuskavas esitatud eesmärki toetada oskuste arendamist hariduse ja koolituse kaudu. Erikoolituse läbimise põhivõimekus on sätestatud haridussüsteemis. Komitee soovitab ELil edendada hariduspoliitikat, mille lähtepunkt on algharidus, et vältida koolist väljalangemist ja luua võrdsed võimalused.

3.6. Komitee rõhutab, et haridusalase liikuvuse suurendamise meetmed võivad oluliselt kaasa aidata haridusstandardite tõstmisele. Kuigi ELi talendireserv aitab anda teavet koolitusvõimaluste kohta, on see eri oskuste taseme ja sektorite lõikes võõrtöötajatele reaalsete töörände võimaluste pakkumise osas endiselt väga piiratud. Komitee soovitab laiendada teenust nii, et see hõlmaks teavet stipendiumitaotluste kohta ja abi taotlemisel, ning võtta meetmeid fiktiivse lähetamise piiramiseks, et vältida töötajate piiriülese lähetamise õiguslikest nõuetest möödahiilimist. Lisaks soovitab komitee Euroopa Komisjonil pakkuda töötajatele ja tööotsijatele rohkem täiendus- ja ümberõppele suunatud Euroopa kvalifikatsioonitoetusi, et parandada nende karjäärivõimalusi. Lisaks tuleks kõrvaldada praegused juurdepääsutõkked, mis on kehtestatud riiklike viisanõuetega, tehes jõupingutusi ühtse sisenemisõiguse kehtestamiseks. Tuleb teha rohkem tööd ka välismaal ja/või mitteformaalses ja informaalses õpikeskkonnas omandatud kvalifikatsioonide ja oskuste tunnustamiseks ([24]).

Kvalifikatsioonid tööturupoliitika valdkonnas

3.7. Komitee leiab, et Draghi aruandes ([25]) kirjeldatud „oskuste prognoosimist“ mis tähendab usaldusväärset, üksikasjalikku ja võrreldavat teavet oskuste vajaduse, olemasolevate oskuste ja oskustööliste soovitud liikumise kohta liikmesriikides ja nende vahel, tuleb parandada, et suunata investeeringuid rohkem nõudlusele orienteeritud viisil ning teha kindlaks ja kõrvaldada lüngad.

3.8. Et EL ei jääks tehisintellekti arendamisel maha, on vaja liidusisest piiriülest koostööd. Sealhulgas tuleb võimaldada tõhusamat koostööd teadlaste, ettevõtjate ja institutsioonide vahel, et murda välja valdkondade ja sektorite kapseldumisest ELis, edendades seeläbi tehisintellekti ümberkujundamiseks vajalike uute oskuste arendamist. Selleks on vaja kehtestada viies vabadus, nagu nõudis Enrico Letta oma aruandes ([26]).

3.9. Komitee rõhutab tööturupoliitika rolli ([27]), kuna seda saab kasutada noorte koolitamiseks enne tööelu või selle varases etapis, andes seega olulise panuse kvalifitseeritud töötajate vajaduse täitmisesse. Lisaks võivad aktiivsed tööturupoliitika meetmed luua konkreetseid meetmeid koolituseks, ümber- ja täiendõppeks ning atraktiivseid võimalusi neile, kes otsivad karjäärimuutusi. Sotsiaalpartnerite, kutsehariduse ja -õppe sektori ning vajaduse korral piirkondlike osalejate ([28]) aktiivne kaasamine on vajalik tingimus edu saavutamiseks.

([24]) Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamus „Talentide liikuvuse pakett“, ELT C, C/2024/4067, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj.

([25]) Mario Draghi aruanne Euroopa konkurentsivõime tuleviku kohta– OSA A | PEATÜKK 2, lk 35, september 2024.

([26]) Enrico Letta aruanne ühtse turu tuleviku kohta, aprill 2024.

([27]) ELT C, C/2023/870, 8.12.2023, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2023/870/oj.

([28]) https://www.cedefop.europa.eu/en/landing-page/EYS2023/message2.html.

3.10. Komitee juhib tähelepanu sellele, et töötute kiire tööturule toomine on vastuolus tööturupoliitika meetmetega kvaliteetsete oskuste tagamiseks. Selleks et tulevikus rahuldada vajadust oskustööliste järele, on vaja tasakaalustada tööturupoliitika eesmärke, minnes üle kiirelt tööturule suunamiselt pikaajaliste oskuste omandamisele. Komitee kutsub Euroopa Komisjoni, liikmesriike ja sotsiaalpartnereid üles tugevdama täiskasvanuhariduse poliitikat, et muuta eluks vajalikke oskuseid õpetav kvaliteetne ja kaasav täiskasvanuharidus kõigi täiskasvanute õiguseks, täitmaks ja ületamaks eesmärki, mille kohaselt osaleks 60 % täiskasvanutest igal aastal täiskasvanuhariduses. […] Samuti on oluline, et investeeringud, vajalikud reformid ja tõhus sotsiaaldialoog, mille eesmärk on edendada oskuste arendamist kooskõlas Euroopa sotsiaalõiguste samba esimese põhimõttega, milles sätestatakse õigus koolitusele ja elukestvale õppele, kinnistatakse Euroopa poolaasta konteksti.

3.11. Komitee tunnistab Euroopa noortegarantii potentsiaali, kuid juhib tähelepanu vajadusele võtta meetmeid selle potentsiaali ärakasutamiseks. Euroopa Komisjon peaks jälgima noortegarantii rakendamist liikmesriikides ja hindama selle vastavust standarditele, tagades piisava rahastamise ning kaasates rakendamisse tulemuslikumalt liikmesriikide sotsiaalpartnereid ja riiklikke tööturuasutusi.

Tööjõupakkumise suurendamine

3.12. Komitee toetab tööturult enim tõrjutud isikute integreerimist tööturule. Komitee leiab siiski, et mitteaktiivsuse mõiste puhul tuleks arvesse võtta ka struktuurseid tegureid, nagu puudega inimeste, eakate ja pikaajaliste töötute diskrimineerimine. Lisaks jäetakse sageli tähelepanuta need, kes on osaliselt töövõimelised. Teisest küljest pannakse osalemise ja integratsiooni kontseptsioonis rõhku struktuursetele takistustele, mis pärsivad kiiret sisenemist tööturule. Need hõlmavad soovitud oskuste puudumist ning näiteks ameti ja vanusega seotud tervisepiiranguid, rahalisi piiranguid, karjäärinõustamisega seotud oskuste puudumist, teadmatust omaenda oskustest ja võimetest, usaldamatust institutsioonide vastu ja piiratud juurdepääsu teabele. Osalemisele suunatud tööturupoliitikas käsitletakse selliseid küsimusi nagu töölevõtmisega seotud diskrimineerimine, eakohane töö, puuetega inimestele sobivad töökohad ja vajalik taristu, näiteks lastehoiukohad jne, et toetada tööturule integreerumist.

3.13. Komitee peab eakohast tööd ning haiguspuhkuse ja koolist väljalangemise vähendamist täiendavateks olulisteks meetmeteks, mis võivad vananeva elanikkonna tingimustes suurendada tööjõupakkumist.

3.14. Lisaks töötajate kvalifikatsiooni tõstmisele sisaldab Euroopa Komisjoni tegevuskava ka meetmeid, mille eesmärk on suurendada tööjõupakkumist. Komitee tervitab meetmeid, mille eesmärk on tagada jätkusuutlik osalemine tööturul. Talendireservi parimal viisil kasutamise kõrval soovitab komitee suurendada juba ELis viibivate kolmandate riikide töötajate ja spetsialistide potentsiaali. Selleks on vaja luua võimalusi minna rahvusvahelise kaitse taotlejatelt (nt varjupaigamenetlus) üle äsja loodud kvalifitseeritud tööjõule väljastatavale Euroopa elamisloale ([29]). Lisaks on vaja investeerida haridusse ja kvalifikatsioonidesse, põhjalikult täpsustada olemasolevaid oskusi ning tagada kvalifikatsioonide standardne tunnustamine. Peale selle tuleb varjupaigamenetluses osalevatele inimestele anda võimalus osaleda tööturul ja koolitusmeetmetes valdkondades, kus on tuvastatud vajadus koolituse järele vastavalt siin esitatud kriteeriumidele, selle asemel et jätta nad varjupaigamenetlusse liiga pikaks ajaks, nagu praegu liiga sageli juhtub.

3.15. Tuleb edendada noorte varjupaigataotlejate ja varjupaiga saanud isikute võimalust osaleda esmakutseõppes, pidades silmas võimalust jääda pärast koolituse läbimist pikaajaliseks elanikuks.

([29]) Hinterberger (2023): *Regularisations of Irregularly Staying Migrants in the EU*: Regularisations of Irregularly Staying Migrants in the EU - 978-3-7489-1279-8 | Nomos Online-Shop (nomos-shop.de).

3.16. Euroopa rahaliste vahenditega tuleks tagada, et kõigis liikmesriikides omandatakse vajalik keeleoskus nõuetekohaselt ja kiiresti ning saavutatakse vastuvõtva riigi haridustase ja et on olemas võimalus täiendavaks erikoolituseks.

Brüssel, 5. detsember 2024

Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee
president
Oliver RÖPKE