C/2025/770

11.2.2025

Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunto

Työvoimapula ja osaamisvaje liikenne-, energia-, infrastruktuuri- ja digitaalialalla

(oma-aloitteinen lausunto)

(C/2025/770)

Esittelijä: **Thomas KATTNIG**

Neuvonantaja	Simon THEURL
Komitean täysistunnon päätös	15.2.2024
Oikeusperusta	työjärjestyksen 52 artiklan 2 kohta
Vastaava jaosto	”liikenne, energia, perusrakenteet, tietoyhteiskunta”
Hyväksyminen jaostossa	26.9.2024
Hyväksyminen täysistunnossa	5.12.2024
Täysistunnon numero	592
Äänestystulos (puolesta / vastaan / pidättyi äänestämästä)	166/1/4

1. Päätelmät ja suositukset

1.1 ETSK korostaa, että työvoimapula ja osaamisvaje ovat entistä suurempi ongelma liikenne-, energia-, infrastruktuuri- ja digitaaliteknologian aloilla. Näillä aloilla on erittäin tärkeä merkitys EU:n vauraudelle ja ekologiselle kestävyydelle, ja ne ovat keskeisiä myös Euroopan vihreän kehityksen ohjelman sekä EU:n tulevan kilpailukyvyn kannalta. Lisäksi koulutus-, terveydenhuolto- ja hoitoalan ammattitaitoisten työntekijöiden sekä uudistusten tarve on ratkaisevan tärkeä tekijä työvoiman tarjonnan lisäämiseksi ja perustan luomiseksi ammattitaitoisten työntekijöiden koulutukselle.

1.2 ETSK katsoo, että tarvitaan tavoitteellisempia toimenpiteitä, jotta voidaan varmistaa oikeudenmukainen siirtymä niin, että edistetään laadukkaita työpaikkoja ja tuottavuutta, lisätään asianomaisten alojen houkuttelevuutta, tasapainotetaan työmarkkinoita ja parannetaan työoloja ja -ehtoja ([1]). Tässä yhteydessä on lisäksi muun muassa edistettävä ylöspäin tapahtuvaa sosiaalista lähentymistä, taattava tarvittava koulutus, alettava soveltaa julkisten varojen jakamisessa ehdollisuutta, vahvistettava keskitettyä sopimista sekä laatu- ja sosiaalisia kriteerejä, noudatettava tiukasti yritysten kestävyysraportointia koskevan direktiivin mukaisia normeja, juurrutettava työpaikoille inhimillisen valvonnan periaate ([2]) ja pyrittävä eroon epävarmoista työsuhteista ja palkattomista harjoitteluista.

1.3 ETSK suosittaa komissiolle, että se määrittäisi selkeästi työvoima- ja osaamistarpeet ja lukisi koulutetut työntekijät osaksi työvoimaa, jolla on erityinen pätevyys. Työvoimapulaa ja osaamisvajetta määritettäessä on erittäin tärkeää ottaa huomioon myönteinen palkkakehitys ja paremmat työolot ja -ehdot. ETSK ehdottaa myös, että työvoima- ja osaamistarpeita määritettäessä otettaisiin huomioon yrityksiltä työvoiman palkkaamiseen tavanomaisesti kuluva aika, talouden vaihtelut, lyhyen aikavälin työvoimapula ja työmarkkinaosapuolten tekemät arviot.

([1]) Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunto – Kohti oikeudenmukaista siirtymää koskevaa lainsäädäntöehdotusta ja EU:n politiikkavälineitä vihreän kehityksen ohjelman sosiaalisen ulottuvuuden vahvistamiseksi, (EUVL C, C/2025/772, 11.2.2025, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2025/772/oj).

([2]) Aihetta käsitellään tarkemmin Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunto – Tekoäly työntekijöiden puolella: tekoälyyn liittyvien mahdollisuuksien hyödyntäminen ja riskien vähentäminen työllisyys- ja työmarkkinapolitiikkojen yhteydessä (valmisteilla).

1.4 ETSK kannattaa markkinoilla aliedustettujen ihmisten integrointia työmarkkinoille, osaamisen ja koulutuksen hankkimista, työolojen ja -ehtojen parantamista sekä työntekijöiden ja oppijoiden oikeudenmukaista EU:n sisäistä liikkuvuutta.

1.5 Monien yritysten ongelmana on, että niiden kouluttamat työntekijät siirtyvät usein kilpailijayrityksiin. Jäsenvaltiot voisivat ottaa erilaisten kansallisten järjestelmien ominaispiirteitä kunnioittaen käyttöön kolmikantaisesti hallinnoitavia koulutusrahastoja, jotka vähentäisivät pidäkkeitä ja tukisivat yrityksiä työpaikkakoulutuksen, kuten oppisopimuskoulutuksen, tarjoamisessa. Tällaiseen rahastoon voidaan kerätä varoja ensisijaisesti yrityksiltä, ja käytännön järjestelyt tulee vahvistaa aina kun mahdollista työehtosopimusneuvotteluissa. Koulutusta tarjoavat yritykset voivat hyötyä rahastosta saamalla siltä tukea.

1.6 EU:n jäsenvaltioilla on tärkeä rooli ammattitaitoisten työntekijöiden kysyntään vastaamisessa, ja niiden olisi pyrittävä uudistamaan koulutusjärjestelmiä. Koulutusta ja pätevöitymistä koskevissa julkisin varoin rahoitetuissa toimenpiteissä olisi lisäksi keskityttävä taloudellisesti ja yhteiskunnallisesti strategisiin aloihin, jotka on yksilöity yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa ja jotka ovat linjassa vihreän kehityksen ohjelmassa asetettujen EU:n tavoitteiden kanssa.

1.7 ETSK korostaa, että kolmansien maiden kansalaisten kouluttaminen EU:ssa ja heidän työmarkkinoille pääsynsä nopeuttaminen on parempi vaihtoehto kuin osaajien palkkaaminen kolmansista maista.

1.8 ETSK ehdottaa, että kehitetään ja rahoitetaan kohdennettuja ohjelmia, oppijakeskeistä ohjausta ja oppijoille tarkoitettuja koordinoituja tukitoimenpiteitä, joilla helpotetaan aliedustettujen ja muita heikommassa asemassa olevien ryhmien pääsyä työmarkkinoille ([3]). Näihin ryhmiin kuuluvat muun muassa naiset STEM-alojen (luonnontieteet, matematiikka, tekniikka ja teknologiat) ammateissa, maahanmuuttajataustaiset ja vammaiset henkilöt sekä ikääntyneet työntekijät.

1.9 Keskittymällä perustaitojen parantamiseen ja laatimalla STEM-aineiden opetusta koskeva strateginen suunnitelma voitaisiin reagoida pätevien opettajien puutteeseen luonnontieteiden, matematiikan, tekniikan ja teknologian aloilla, ja tämä voisi myös houkutella enemmän tyttöjä ja naisia STEM-alojen koulutukseen ja urille. Ammatillinen koulutus valmistaa ihmisiä työhön ja antaa heille yritysten kaipaamaa osaamista, ja siksi sille on annettava sen ansaitsema painoarvo, muun muassa ehdotetun ammatillista koulutusta koskevan eurooppalaisen strategian avulla.

1.10 ETSK pitää myönteisenä komission pyrkimystä vastata työvoiman ja ammattitaitoisten työntekijöiden tarpeeseen toimintasuunnitelmalla. Komitea kehottaa EU:n toimielimiä ja jäsenvaltioita paneutumaan tiiviissä yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa tarkemmin seuraavassa esitettyihin yksityiskohtaisiin huomioihin ja suosituksiin sekä ottamaan toimintasuunnitelmassa ja sen täytäntöönpanossa huomioon alueellisen koheesion näkökulma sekä taloudelliset, ekologiset ja sosiaaliset näkökulmat.

2. **Taustaa**

2.1 Eurooppa kamppailee väestörakenteen muutosten kanssa. Demografiselle muutokselle on ominaista ikääntyvä väestö ja syntyvyyden lasku, jotka johtavat työvoiman tarjonnan merkittävään vähenemiseen ([4]). EU:n työikäisen väestön määrä väheni 272 miljoonasta 263 miljoonaan vuosina 2009–2023, ja sen odotetaan vähenevän edelleen. Tekniikan kehitys edellyttää uusia erityistaitoja, erityisesti vihreän teknologian ja digitalisaation aloilla. Monilla yrityksillä on kuitenkin vaikeuksia tarjota omaa koulutustoimintaa ja ammatillisen kehittymisen mahdollisuuksia ([5]). Koulutusta tarjoavien yritysten prosenttiosuus ([6]) vaihtelee suuresti jäsenvaltiosta toiseen. Niiden kokonaisosuus oli EU-27:ssä 60,2 prosenttia vuonna 2015 ja laski 54,9 prosenttiin vuonna 2020. Sekä matalan että korkean osaamistason työntekijöitä siirtyy joissain tapauksissa palkkojen sekä työolojen ja -ehtojen ([7]) vuoksi muiden alojen houkuttelevampiin työpaikkoihin. Tämä kehitys on jo lisännyt joidenkin alojen työvoima- ja osaamistarpeita, ja kysynnän odotetaan edelleen aiheuttavan haasteita sekä toimintapolitiikkojen että yritysten kannalta.

([3]) *Monitoring and evaluating lifelong guidance systems across Europe*, https://www.cedefop.europa.eu/fi/publications/9196.
([4]) Työvoiman tarjonnan supistuminen: Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/DEMO_PJANGROUP/default/table.
([5]) Koulutusta tarjoavat yritykset: Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng_cvt_01s/default/table?category=educ.educ_part.trng_cvt.trng_cvt_00.
([6]) Täydennyskoulutuskurssit, koulutusta tarjoavien yritysten prosentuaalinen osuus kaikista yrityksistä. Lähde: Eurostat.
([7]) Wouter, Zwysen (2023): *Labour shortages – turning away from bad jobs*, ETUI Policy Brief, verkossa: Labour shortages – turning away from bad jobs | etui.

2.2 Euroopan komissio esitteli tätä taustaa vasten toimintasuunnitelman ([8]) osana EU:n lainsäädäntökauden 2019–2024 toimenpiteitä työvoima- ja osaamistarpeisiin vastaamiseksi. Toimintasuunnitelmassa keskitytään viiteen strategiseen osa-alueeseen: 1) edistetään aliedustettujen ryhmien aktivointia työmarkkinoilla, 2) tuetaan taitojen kehittämistä koulutuksen avulla keinona vastata nykyisiin ja tuleviin tarpeisiin, 3) parannetaan työooloja ja -ehtoja ja tehdään työpaikoista houkuttelevampia, 4) edistetään työntekijöiden ja oppijoiden liikkuvuutta EU:n sisällä ja 5) houkutellaan osaajia kolmansista maista. Toimintasuunnitelmassa korostetaan tässä yhteydessä työmarkkinaosapuolten kanssa tehtävän yhteistyön merkitystä. ETSK suhtautuu myönteisesti toimintasuunnitelmassa valittuun suuntaan mutta katsoo, että on syytä määritellä tarkemmin siinä esitetyt termit ja käsitteet ja varmistaa, että käytettävissä on riittävästi rahoitusvaroja.

2.3 Osaamisen kohtaamattomuus ja työvoimapula vaivaavat jo monia aloja, ja nämä ilmiöt yleistyvät jatkossa entisestään. Jäsenvaltioilla onkin tärkeä rooli kunnollisen peruskoulutuksen ja työmarkkinapolitiikan varmistamisessa sekä maassa jo olevien kolmansien maiden kansalaisten koulutuksen ja kotouttamisen edistämisessä. Työnantajilla on yhtä tärkeä rooli työpaikkakoulutuksen lisäämisessä, sillä ne kilpailevat työntekijöistä tarjoamalla mahdollisimman houkuttelevia työpaikkoja. ETSK katsoo, että myös yritykset ovat vastuussa työvoimatarpeidensa täyttämisestä ja ammattitaitoisten työntekijöiden hankkimisesta. Niiden tulee tarjota houkuttelevia työpaikkoja ja tarvittavaa työpaikka-kohtaista koulutusta ja pätevöitymismahdollisuuksia. ETSK katsoo myös, että jäsenvaltioiden ja työmarkkinaosapuolten olisi sitouduttava saattamaan ammatillinen koulutus ja muut pätevöitymismahdollisuudet vastaamaan työmarkkinoiden ammattitaitotarpeita ([9]). Jäsenvaltioiden ja työnantajien tärkeänä tehtävänä onkin rahoittaa koulutusta ja kannustaa osallistumaan siihen. Työmarkkinaosapuolten kumppanuuden vahvistaminen parantaa työpaikkojen laatua ja auttaa siten vastaamaan työvoiman kysyntään.

2.4 Jäsenvaltioissa käytävistä työvoimapulakeskusteluista puuttuvat usein tosiasiallinen tieto ja standardoidut määritelmät. Jotta työvoimaa ja osaamista koskevat tutkimukset ja ennusteet olisivat luotettavia ja edustavia, niiden olisi perustuttava vankkoihin menetelmiin. Näin voitaisiin saada selville todelliset suuntaukset ja haasteet ja välttää näkökulmien yksipuolisuus, joka on ongelmana silloin, kun näkemyksiä esitetään pelkästään avointen työpaikkojen määrän tai yrityskyselyjen perusteella ([10]). Työmarkkinapolitiikkaan tai muihin valtion toimenpiteisiin liittyvien julkisten menojen perustelemiseksi ja edistämiseksi on määriteltävä selkeästi käsitteet ”työvoiman kysyntä” ja ”osaamiskysyntä”, otettava niissä huomioon lisäarvo kansalaisten kannalta, eriteltävä ne yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa ja keskityttävä rakenteelliseen epätasapainoon ([11]). Poliittiset ja strategiset tavoitteet, kuten Euroopan vihreän kehityksen ohjelman ([12]) tavoitteiden saavuttaminen, voisivat toimia valtion toimenpiteiden perustana. Lisäksi selkeästi määritetyt poliittiset tavoitteet antavat oikeudellista ja suunnitteluvarmuutta, jonka pohjalta voidaan arvioida tarkasti ammattitaitoisten työntekijöiden tuleva tarve.

2.5 Työvoima- ja osaamistarpeita ja niistä johtuvaa kysynnän ja tarjonnan kohtaamattomuutta koskevat selvitykset ovat monimutkaisia ja tuottavat toisistaan poikkeavia tuloksia niissä käytettyjen määritelmien, menetelmien ja tietojen erilaisuuden takia. Monissa tutkimuksissa korostetaan työvoiman ja ammattitaitoisten työntekijöiden huomattavaa kysyntää liikenne-, energia-, infrastruktuuri- ja digitaaliteknologian aloilla ([13]). Cedefopin tekemä vuoteen 2035 ulottuva osaamisen tarve-ennuste antaa viitteitä siitä, että merkittävä pula korkeasti koulutetuista luonnontieteilijöistä ja insinööreistä sekä rakennusalan työntekijöistä jatkuu tulevana vuosikymmenenä ([14]). Sama päätelmä työvoiman kysynnästä näillä aloilla voidaan tehdä jo kansallisen tason lakisääteisten hankkeiden pohjalta. ETSK painottaa, että nämä alat ovat erityisen merkityksellisiä Euroopan vihreän kehityksen ohjelmassa asetettujen tavoitteiden toteuttamisen kannalta.

2.6 Toimien välillä voidaan havaita epäsuhtaa tutkintojen tyypin ja tason osalta ([15]). Sukupuolten eroilla on tässä yhteydessä keskeinen merkitys, ja myös alueiden välillä on eroja. Korkeasti koulutetun työvoiman keskuudessa havaittiin epäsuhtaa keskitasolla (ISCED 3–4): korkeakoulututkinnon suorittaneista (esim. alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista) oli liikatarjontaa, kun taas osaajista oli pulaa käsityöammateissa (oppisopimuskoulutus) eli alalla, jolla yritykset tarjoavat koulutusta.

([8]) Euroopan komissio, Työvoimapulaa ja osaamisvajetta koskeva EU:n toimintasuunnitelma.
([9]) Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunto – Asiantuntijapalvelut vihreässä siirtymässä, (EUVL 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/fi/publications/6220.
([11]) Tämä tarkoittaa jatkuvaa ylitarjontaa tietyillä alueilla ja jatkuvaa kysyntää toisilla.
([12]) Euroopan vihreän kehityksen ohjelma, Euroopan komissio: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_fi.
([13]) Toimenpiteet työvoimapulan taltuttamiseksi: kokemuksia tulevan toimintapolitiikan tueksi, Eurofound (2023), verkossa: https://www.eurofound.europa.eu/fi/publications/2023/toimenpiteet-tyovoimapulan-taltuttamiseksi-kokemuksia-tulevan-toimintapolitiikan.
([14]) https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-forecast.
([15]) EURES (2022): *Report on labour shortages and surpluses*, verkossa: https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2023-09/ELA-eures-shortages-surpluses-report-2022.pdf.

2.7 Naispuolisen työvoiman saatavuuteen työmarkkinoilla vaikuttaa lastenhoito- ja hoivapalvelujen puute. Tämä on yksi monista naisten työmarkkinoille osallistumiseen vaikuttavista keskeisistä seikoista, joihin kuuluvat lisäksi esim. julkisissa liikennevälineissä usein perinteiden ja tottumusten takia uhkaava väkivalta ja häirintä, perheeltä saatavan lisätuen tarve jne ([16]). ETSK suosittaa EU:n laajuisten kampanjoiden toteuttamista tasa-arvoisen työllistymisen edistämiseksi, työolojen ja -ehtojen parantamiseksi naisvaltaisissa ammateissa ja miesten edustuksen lisäämiseksi näillä aloilla sekä naisten kannustamiseksi opiskelemaan ja hakemaan korkean osaamistason töitä aloilta, joilla on pulaa ammattitaitoisesta työvoimasta (STEM-alat) ([17]), etenkin kun otetaan huomioon, että STEM-alojen tutkinnon suorittaneissa miehiä on kaksi kertaa enemmän kuin naisia, kuten Draghin raportissa ([18]) todetaan.

2.8 ETSK kehottaa komissiota ja jäsenvaltioita pitämään yllä Euroopan nuorison teemavuoden 2022 ja Euroopan osaamisen teemavuoden aikana saavutettua vauhtia ja kannustamaan nuoria työskentelemään liikenne-, energia-, infrastruktuuri- ja digitaalialalla. Komitea myös katsoo, että on erittäin tärkeää kehittää nykyistä koulutustarjontaa näillä aloilla tarvittavissa avaintaidoissa läpi arvoketjun ja räätälöidä se havaittujen erityistarpeiden mukaan.

3. **Yleistä**

Työmarkkinaosapuolten osallistamisen tehostaminen

3.1 ETSK painottaa, että sekä EU:n että jäsenvaltioiden tasolla tarvitaan tavoitteellisempia ja kattavampia toimia, jotta työvoimapulaan ja osaamisvajeeseen voidaan puuttua tehokkaasti. Näitä toimenpiteitä voidaan tukea parantamalla osaamispolitiikkaa koskevaa työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua Barcelonan kolmikantajulistuksen ([19]) ja Val Duchessen julistuksen ([20]) mukaisesti.

Toimenpiteet työolojen ja -ehtojen parantamiseksi

3.2 ETSK katsoo, että tarvitaan tavoitteellisempia toimenpiteitä, jotta voidaan varmistaa oikeudenmukainen siirtymä niin, että edistetään laadukkaita työpaikkoja ja tuottavuutta, lisätään asianomaisten alojen houkuttelevuutta, tasapainotetaan työmarkkinoita ja parannetaan työoloja ja -ehtoja. Tässä yhteydessä on lisäksi muun muassa edistettävä ylöspäin tapahtuvaa sosiaalista lähentymistä, taattava tarvittava koulutus, alettava soveltaa julkisten varojen jakamisessa ehdollisuutta, vahvistettava keskitettyä sopimista sekä laatu- ja sosiaalisia kriteerejä, noudatettava tiukasti yritysten kestävyysraportointia koskevan direktiivin mukaisia normeja, juurrutettava työpaikoille inhimillisen valvonnan periaate ([21]) ja pyrittävä eroon epävarmoista työsuhteista ja palkattomista harjoitteluista.

Kartoitustarpeet

3.3 ETSK painottaa, että Eurostatin on määriteltävä työvoima- ja osaamistarpeet mahdollisimman yhdenmukaisesti, ja pitää tärkeänä hyödyntää selvityksiä ja muuntyyppistä dataa osaamista koskevan tiedon tuottamiseksi ([22]). ETSK ehdottaa, että tässä yhteydessä hyödynnetään parhaalla mahdollisella tavalla yritysten kestävyysraportointia koskevan direktiivin indikaattoreita, erityisesti niitä, jotka liittyvät palkkakehitykseen, sukupuolten palkkatasa-arvoon yrityksissä ja suunnitelmiin edistää naisten asemaa. Lisäksi voidaan ottaa huomioon indikaattoreita, jotka koskevat julkisten työvoimapalvelujen ja vastaavien laitosten kouluttamien työntekijöiden työllistymisastetta, työvoiman palkkaamiseen keskimäärin kuluvaa aikaa ja työpaikkojen avoinnaoloaikaa. Verkossa julkaistavista työpaikkailmoituksista saatavaa massadataa voidaan hyödyntää vihreää siirtymää edistävien ammattialojen, kuten uusiutuvan energian alan, reaaliaikaisten osaamissuuntausten ymmärtämiseksi ([23]).

([16]) EUVL C 443, 22.11.2022, s. 63.
([17]) Ks. EUVL C 429, 11.12.2020, s. 77, EUVL C 100, 16.3.2023, s. 16, EUVL C 75, 28.2.2023, s. 56 ja EUVL C 443, 22.11.2022, s. 63.
([18]) Mario Draghin raportti *The future of European competitiveness – Part A* | Luku 2, s. 33, syyskuu 2024.
([19]) Barcelonan kolmikantajulistus Euroopan osaamisen teemavuodesta.
([20]) Työmarkkinaosapuolten Val Duchessen huippukokous (europa.eu).
([21]) Aihetta käsitellään tarkemmin ETSK:n lausunnossa ”Tekoäly työntekijöiden puolella: tekoälyyn liittyvien mahdollisuuksien hyödyntäminen ja riskien vähentäminen työllisyys- ja työmarkkinapolitiikkojen yhteydessä” (valmisteilla).
([22]) https://www.cedefop.europa.eu/fi/publications/9190.
([23]) https://www.cedefop.europa.eu/fi/publications/9197.

Mahdollisuuksien antaminen yrityksille vastata omista tarpeistaan

3.4 Monien yritysten ongelmana on, että niiden kouluttamat työntekijät siirtyvät usein kilpailijayrityksiin. Jäsenvaltiot voisivat ottaa erilaisten kansallisten järjestelmien ominaispiirteitä kunnioittaen käyttöön kolmikantaisesti hallinnoitavia koulutusrahastoja, jotka vähentäisivät pidäkkeitä ja tukisivat yrityksiä työpaikkakoulutuksen, kuten oppisopimuskoulutuksen, tarjoamisessa. Tällaiseen rahastoon voidaan kerätä varoja ensisijaisesti yrityksiltä, ja käytännön järjestelyt tulee vahvistaa aina kun mahdollista työehtosopimusneuvotteluissa. Koulutusta tarjoavat yritykset voivat hyötyä rahastosta saamalla siltä tukea.

Koulutuspolitiikka pätevyyden perustana

3.5 ETSK suhtautuu myönteisesti toimintasuunnitelmassa asetettuun Euroopan komission tavoitteeseen tukea osaamista koulutuksen avulla. Erityiskoulutuksen suorittamiseen tarvittavat perusvalmiudet syntyvät koulutusjärjestelmässä. ETSK suosittaa EU:lle sellaisen koulutuspolitiikan edistämistä, jossa lähtökohdaksi otetaan alemman perusasteen koulutus, jotta voidaan välttää koulupudokkuutta ja luoda yhtäläisiä mahdollisuuksia.

3.6 ETSK painottaa, että koulutuksellisen liikkuvuuden lisäämisellä voidaan vaikuttaa merkittävästi koulutustason paranemiseen. Vaikka EU:n osaajareservistä on apua koulutusmahdollisuuksia koskevan tiedon tarjoamisessa, sen toiminta on edelleen hyvin rajallista, kun kyse on työmuuttoon liittyvien todellisten mahdollisuuksien tarjoamisesta siirtotyöläisille eri osaamistasoilla ja aloilla. ETSK suosittaa, että palvelua laajennetaan siten, että siihen sisällytetään apurahahakemuksista tiedottaminen ja niissä avustaminen ja että ryhdytään toimiin työntekijöiden näennäisen lähettämisen hillitsemiseksi, jotta rajat ylittävää työntekijöiden lähettämistä koskevia oikeudellisia vaatimuksia ei kierrettäisi. Lisäksi ETSK suosittaa Euroopan komissiolle, että se myöntäisi työntekijöille ja -hakijoille enemmän eurooppalaisiin tutkintoihin liittyviä avustuksia, jotka on tarkoitettu täydennys- ja uudelleenkoulutukseen, jotta voidaan parantaa heidän mahdollisuuksiaan edetä uralla. Nykyisiin kansallisten viisumivaatimusten asettamiin pääsyn esteisiin olisi niin ikään puututtava pyrkimällä ottamaan käyttöön maahantuloon oikeuttava yhdistelmälupa. Olisi myös tehostettava ulkomailla ja/tai epävirallisessa ja arkisessa oppimisympäristössä hankittujen tutkintojen ja taitojen tunnustamisen edistämiseksi tehtävää työtä ([24]).

Pätevyys työmarkkinapolitiikan alalla

3.7 ETSK katsoo, että Draghin raportissa ([25]) mainittua, osaamista koskevan tiedon hankintaa eli luotettavaa, yksityiskohtaista ja vertailukelpoista tietoa osaamistarpeista, osaamisvarannoista ja osaamisen toivotusta liikkumisesta jäsenvaltioissa ja niiden välillä, on parannettava, jotta investointeja voidaan ohjata paremmin kysyntään painottuvalla tavalla ja jotta puutteet voidaan tunnistaa ja korjata.

3.8 Jotta EU ei jäisi jälkeen tekoälykehityksessä, unionissa tarvitaan rajatylittävää yhteistyötä, joka antaa tutkijoille, yrittäjille ja instituutioille mahdollisuuden työskennellä yhdessä entistä tehokkaammin, minkä ansiosta EU voi purkaa tieteenalojen ja toimialojen välistä siiloutumista ja edistää siten uuden osaamisen kehittämistä tekoälymurrosta varten. Tämä edellyttää Enrico Lettan raportissaan ([26]) esittämän viidennen vapauden käyttöönottoa.

3.9 ETSK korostaa työmarkkinapolitiikan merkitystä ([27]), sillä sitä voidaan hyödyntää nuorten kouluttamiseen ennen työelämää tai sen alkuvaiheessa, mikä edistää merkittävästi ammattitaitoisten työntekijöiden kysyntään vastaamista. Lisäksi aktiivisella työmarkkinapolitiikalla voidaan luoda koulutukseen sekä uudelleen- ja täydennyskoulutukseen liittyviä erityistoimenpiteitä sekä houkuttelevia mahdollisuuksia uramuutosta harkitseville. Työmarkkinaosapuolten, ammatillisen koulutuksen alan – ja tarvittaessa – alueellisten toimijoiden aktiivinen osallistaminen ([28]) on menestyksen ehto.

([24]) ETSK:n lausunto ”Osaajien liikkuvuutta koskeva paketti”, EUVL C, C/2024/4067, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj.
([25]) Mario Draghin raportti *The future of European competitiveness – Part A* | Luku 2, s. 33, syyskuu 2024.
([26]) Enrico Lettan raportti sisämarkkinoiden tulevaisuudesta, huhtikuu 2024.
([27]) EUVL C, C/2023/870, 8.12.2023, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2023/870/oj.
([28]) https://www.cedefop.europa.eu/fi/landing-page/EYS2023/message2.html.

3.10 ETSK huomauttaa, että työttömien nopea siirtyminen takaisin työmarkkinoille on ristiriidassa sellaisten työmarkkinapoliittisten toimenpiteiden kanssa, joilla pyritään varmistamaan korkealaatuinen osaaminen. Jotta voidaan vastata ammattitaitoisten työntekijöiden tarpeeseen tulevaisuudessa, on tarpeen tasapainottaa työmarkkinapolitiikan tavoitteita pyrkimällä eroon ajatuksesta, että työmarkkinoille on sijoittauduttava nopeasti, ja painotettava sen sijaan pitkällä aikavälillä tarvittavan osaamisen hankkimista. ETSK kehottaa Euroopan komissiota, jäsenvaltioita ja työmarkkinaosapuolia vahvistamaan aikuiskoulutuspolitiikkaa, jotta laadukkaasta ja osallistavasta aikuiskoulutuksesta elämäntaitojen hankkimiseksi tulisi kaikkien aikuisten oikeus ja jotta voitaisiin saavuttaa ja ylittää aikuisten koulutukseen osallistumista koskeva 60 prosentin vuositavoite. Lisäksi on tärkeää, että osaamisen kehittämiseen tähtäävät investoinnit, tarvittavat uudistukset ja tehokas työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu, joiden perustana on Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin ensimmäinen periaate eli oikeus koulutukseen ja elinikäiseen oppimiseen, liitetään talouspolitiikan eurooppalaisen ohjausjakson yhteyteen.

3.11 ETSK tiedostaa eurooppalaiseen nuorisotakuusen liittyvän potentiaalin mutta tähdentää, että potentiaalin hyödyntäminen edellyttää toimien toteuttamista. Euroopan komission olisi seurattava nuorisotakuun täytäntöönpanoa jäsenvaltioissa ja arvioitava, missä määrin ne noudattavat normeja, huolehdittava riittävästä rahoituksesta ja otettava työmarkkinaosapuolet ja julkiset työvoimapalvelut tehokkaammin mukaan sen täytäntöönpanoon.

Työvoiman tarjonnan lisääminen

3.12 ETSK kannattaa työmarkkinoilta kauimmaksi etääntyneiden integroimista työmarkkinoille. Komitea katsoo kuitenkin, että työmarkkinoiden ulkopuolelle jäämisen käsitteessä olisi otettava huomioon myös rakenteelliset tekijät, kuten vammaisten, ikääntyneiden ja pitkäaikaistyöttömien henkilöiden syrjintä. Huomiotta jäävät usein myös osatyökykyiset. Osallistumisen ja integroitumisen käsitteissä painopiste on puolestaan rakenteellisissa esteissä, jotka haittaavat nopeaa pääsyä työmarkkinoille. Näitä ovat muun muassa vaadittujen taitojen puute ja esimerkiksi työhön ja ikään liittyvät terveysrajoitukset, taloudelliset rajoitteet, uraohjaustaitojen puute, tietämättömyys omasta osaamispotentiaalista, epäluottamus instituutioihin ja tiedonsaannin rajallisuus. Osallistumissuuntautuneen työmarkkinapolitiikan keskeisiä kysymyksiä ovat työhönotossa ilmenevä syrjintä, ikätasolle sopiva työ, vammaisystävälliset työpaikat ja työmarkkinoille integroitumisen tukemiseksi tarvittava infrastruktuuri, kuten lastenhoitopaikat.

3.13 ETSK pitää ikätasolle sopivaa työtä sekä sairauslomien sekä koulupudokkuuden vähentämistä tärkeinä lisätoimenpiteinä, joilla voidaan lisätä työvoiman tarjontaa väestön ikääntyessä.

3.14 Työntekijöiden pätevyyden parantamisen lisäksi Euroopan komission toimintasuunnitelmaan sisältyy myös toimenpiteitä, joiden tavoitteena on työvoiman tarjonnan lisääminen. ETSK suhtautuu myönteisesti toimiin, joilla pyritään varmistamaan kestävä osallistuminen työmarkkinoille. Osaajareservin parhaan mahdollisen hyödyntämisen lisäksi ETSK suosittaa EU:n alueella jo valmiiksi olevien kolmansista maista kotoisin olevien työntekijöiden ja ammattilaisten potentiaalin vahvistamista. Tätä varten on tärkeää luoda mahdollisuuksia, joiden avulla painopistettä saadaan siirrettyä kansainvälistä suojelua hakevista henkilöistä (esim. turvapaikkamenettelystä) äskettäin luotuun ammattitaitoisille henkilöille suunnattuun eurooppalaiseen oleskelulupaan ([29]). Lisäksi on investoitava koulutukseen ja tutkintoihin, tehtävä selkeä kartoitus nykyisestä osaamisesta ja huolehdittava tutkintojen standardoidusta tunnustamisesta sekä annettava turvapaikkamenettelyssä oleville henkilöille mahdollisuus osallistua työmarkkinoille ja koulutustoimiin aloilla, joilla koulutustarvetta on todettu olevan tässä esitettyjen kriteerien mukaisesti, sen sijaan, että he jäävät turvapaikkamenettelyyn liian pitkäksi aikaa, kuten tällä hetkellä aivan liian usein tapahtuu.

3.15 On syytä edistää nuorten turvapaikanhakijoiden ja turvapaikan saaneiden mahdollisuuksia osallistua ammatilliseen peruskoulutukseen, jotta he voivat säilyttää pitkään oleskelleen henkilön asemansa koulutuksen jälkeen.

([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 EU:n rahoituksella olisi varmistettava, että tarvittavan kielitaidon hankkimiseen on tarkoituksenmukaisia ja nopeita keinoja, että vastaanottavien maiden peruskoulutusvaatimukset saavutetaan ja että saatavilla on täydentävää erityiskoulutusta.

Bryssel 5 päivänä joulukuuta 2024.

Euroopan talous- ja sosiaalikomitean
puheenjohtaja
Oliver RÖPKE