



EUROOPAN KOMISSIO

Bryssel 18.4.2012
COM(2012) 173 final

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

Tavoitteena työllistävä elpyminen

{ SWD(2012) 90 final }
{ SWD(2012) 92 final }
{ SWD(2012) 93 final }
{ SWD(2012) 95 final }
{ SWD(2012) 96 final }
{ SWD(2012) 97 final }
{ SWD(2012) 98 final }
{ SWD(2012) 99 final }
{ SWD(2012) 100 final }

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

Tavoitteena työllistävä elpyminen

JOHDANTO

Älykkään, kestävän ja osallistavan kasvun Eurooppa 2020 -strategiassa¹ asetetaan tavoite, että työllisten osuus 20–64-vuotiaista on 75 prosenttia vuoteen 2020 mennessä. Tavoitteen saavuttamiseksi EU:ssa on synnyttävä 17,6 miljoonaa uutta työpaikkaa. Kriisin aikana työllisyysaste on kuitenkin laskenut: se oli 68,9 prosenttia vuoden 2011 kolmannella neljänneksellä². EU:n työttömyys on vuoden 2010 alkupuolelta lähtien pysytellyt sitkeästi yli 9,5 prosentissa, ja helmikuussa 2012 se kiipesi 10,2 prosenttiin. Vaikka vuoden 2011 puoliväliin mennessä oli syntynyt 1,5 miljoonaa työpaikkaa, ne eivät alkuunkaan korvaa niitä 6:ta miljoonaa työpaikkaa, jotka on menetetty vuoden 2008 jälkeen. Työllisyyden, sosiaalisen osallisuuden ja köyhyyden torjumisen näkökulmasta haastetta lisäävät entisestään kasvun hiipuminen vuoden 2011 puolivälin jälkeen, epäsuotuisimmat näkymät vuodeksi 2012³ sekä jäsenvaltioiden ja alueiden välisten erojen kasvaminen.⁴

Sen lisäksi, että joissakin maissa odotetaan taantumaa saapuvaksi ja julkisen talouden velkakriisi on pitkittynyt, taloudellista toimintaa Euroopassa muovaavat myös pitkäaikaiset rakenteelliset muutokset, jotka vaikuttavat Euroopan suhteelliseen kilpailukykyyn maailmantaloudessa. Näitä muutoksia ovat tarve siirtyä vihreään, vähähiiliseen ja resurssitehokkaaseen talouteen, väestön ikääntyminen yhdessä monimutkaisten väestön muuttoliikkeiden kanssa sekä nopeat teknologiset muutokset. Rakennemuutokset vaikuttavat jatkossakin työmarkkinoihin monin eri tavoin, etenkin silloin, kun on kyse työpaikkojen luomisesta ja säilyttämisestä. Dynaamiset ja osallisuutta edistävät työmarkkinat, joilla ihmisillä on oikeat taidot, ovat olennaiset tärkeitä, jotta Euroopan talouden kilpailukyky näiden kehityskulkujen myötä parantuisi heikentymisen sijasta.

Perussopimuksen 3 artiklassa vahvistetaan EU:n tavoitteiksi täystyöllisyys ja sosiaalinen yhteenkuuluvuus. Nämä tavoitteet ovat samalla keskeisiä huolenaiheita EU:n kansalaisille ja Eurooppa 2020 -strategian ydin. Työllisyyden kasvunäkymät riippuvat suuresti määrin EU:n kyvystä luoda taloudellista kasvua tarkoituksenmukaisella makrotalous-, teollisuus- ja innovaatiopolitiikalla. Työllistävän kasvun vahvistaminen edellyttää kiistatta samalla myös sellaista työllisyyspolitiikkaa, joka luo työllistämisen kannalta suotuisat olot, helpottaa työvoiman positiivisia siirtymiä, lisää työvoiman tarjontaa ja huolehtii siitä, että työvoima vastaa maantieteellisesti ja taidoiltaan paremmin työmarkkinoiden tarpeisiin. Sen lisäksi, että työllisyyspolitiikalla edistetään lyhyellä aikavälillä elpymistä, se on myös osa olennaisia sosiaalisia investointeja, jotka estävät suurien sosiaalisten ja julkisen talouden rasitteiden

¹ Komission tiedonanto Eurooppa 2020 – Älykkään, kestävän ja osallistavan kasvun strategia, KOM(2010) 2020, 3. maaliskuuta 2010; Eurooppa-neuvoston päätelmät, 17. kesäkuuta 2010.

² EU Employment and Social Situation Quartely Review, maaliskuu 2012.

³ Komission yksiköiden helmikuussa 2012 esittämän alustavan ennusteen mukaan EU:n BKT:n kasvun odotetaan pysähtyvän vuonna 2012 ja euroalueen joutuvan lievään taantumaan.

⁴ Komission yksiköiden valmisteluasiakirja työmarkkinoiden suuntauksista ja haasteista.

kertymisen pitkällä aikavälillä⁵. EU:n vuotuisessa kasvuselvityksessä 2012 vaaditaan päättäväisiä toimia työpaikkojen syntymisen lisäämiseksi ja työllistävän elpymisen varmistamiseksi. Valtion- ja hallitusten päämiehet toistivat painokkaasti tämän sanoman kevään 2012 Eurooppa-neuvostossa⁶.

Tällä poliittisella tiedonannolla pyritään täydentämään vuotuisessa kasvuselvityksessä asetettuja työllisyyttä koskevia prioriteetteja keskipitkän aikavälin poliittisella ohjauksella ja Eurooppa 2020 -strategiassa asetettujen työllisyyteen liittyvien tavoitteiden mukaisesti. Tiedonanto perustuu työllisyyden suuntaviivoihin⁷, ja siinä esitetään toimia, jotka vaativat erityistä huomiota tässä yhteydessä. Lisäksi sillä pyritään synnyttämään luottamusta kaikkien toimijoiden välille, jotta tarvittavat työllisyyttä koskevat uudistukset saadaan käyntiin. Näin sillä vastataan myös Eurooppa-neuvoston⁸ kehoitukseen tukea talouden uutta ohjausjärjestelmää seuraamalla tarkemmin työllisyys- ja sosiaalipolitiikkaa, etenkin jos ne voivat vaikuttaa makrotalouden vakauteen ja kasvuun⁹.

Tiedonantoon liittyy useita komission yksiköiden valmisteluasiakirjoja, joissa käsitellään tarkemmin sitä, miten työllisyyspolitiikka leikkaa useita muita älykästä, kestäväää ja osallistavaa kasvua tukevia politiikan aloja. Kokonaisuutena tämä työllisyyspaketti vie eteenpäin Eurooppa 2020 -strategian lippulaivahanketta Uuden osaamisen ja työllisyyden ohjelma ja auttaa lisäksi parempien synergiaetujen kautta toteuttamaan mm. seuraavia lippulaivahankkeita: Euroopan digitaalistrategia, Innovaatiounioni, Nuoret liikkeellä, Resurssitehokas Eurooppa, Globalisaation aikakauden teollisuuspolitiikka sekä Köyhyyden ja syrjäytymisen torjunnan eurooppalainen foorumi. Työllisyyspaketti myös osoittaa, miten EU:n talousarviota ja eritoten Euroopan sosiaalirahastoa voidaan käyttää työmarkkinauudistuksen tukemiseksi ja tarvittavien investointien aikaansaamiseksi talouden laskusuhdanteen aikana.

Vaikka työmarkkinoiden dynamiikka on luotava pääasiassa kansallisella tasolla, tällä tiedonannolla pistetään EU:n pyörät pyörimään työllistävän elpymisen tukemiseksi työmarkkinoiden sekä kysyntä- että tarjontapuolella ja todellisten EU:n laajuisten työmarkkinoiden aikaansaamiseksi.

1. TYÖPAIKKOJEN LUOMISEN TUKEMINEN

Työllistämisen ja työvoiman (uudelleen) jakautumisen tukemisen olisi kohdistuttava kasvaviin ja kestäviin toimintoihin, aloihin ja yrityksiin, etenkin pk-yritysten joukossa¹⁰. Poliitiikan on yhä enemmän kohdistuttava sekä tuottavuuden että työllisyyden parantamiseen, sillä näin edistetään Eurooppa 2020 -strategiassa yksilöityjä taloudellisia ja sosiaalisia tarpeita vastaavaa henkilöresurssien kohdentamista ja saavutetaan tasapaino avoimen ja suljetun

⁵ Kuten Eurooppa-neuvoston jäsenten 30. tammikuuta 2012 antamassa julkilausumassa todetaan: ”Kasvu ja työllisyys elpyvät vain, jos noudatamme johdonmukaista ja laajapohjaista toimintatapaa, jossa yhdistyvät tulevaan kasvuun tehtävät investoinnit varmistava älykäs julkisen talouden vakauttaminen, terveet makrotalouspolitiikat sekä sosiaalisen yhteenkuuluvuuden varmistava aktiivinen työllisyysstrategia.”

⁶ Eurooppa-neuvoston päätelmät, 1.–2. maaliskuuta 2012.

⁷ Neuvoston päätös 2010/707/EU, 21. lokakuuta 2010, jäsenvaltioiden työllisyyspolitiikan suuntaviivoista.

⁸ Eurooppa-neuvoston päätelmät, 9. joulukuuta 2011.

⁹ Eurooppa-neuvoston päätelmät, 9. joulukuuta 2011.

¹⁰ Pk-yritykset loivat 85 prosenttia työllisyyden nettokasvusta vuosina 2002–2010.

sektorin välillä. Poliitikalla olisi myös parannettava heikommassa asemassa olevien ryhmien, kuten nuorten, naisten, vähemmän koulutettujen, ikääntyvien työntekijöiden sekä vähemmistötaustaisten työmarkkinatilannetta. Euroopan talouden keskeisten rakenteellisten ongelmien mukaan yleisluontoisia toimia on täydennettävä erityistoimin niillä aloilla, joilla on erityisen hyvät mahdollisuudet edistää työllistävää kasvua.

1.1. Työllistämisen tehostaminen talouden eri sektoreilla työvoiman kysyntää edistämällä

Työllisyyspolitiikka auttaa luomaan suotuisat olosuhteet työllistämiseksi. Tässä niiden tukena voi olla EU:n talousarvio (ja erityisesti Euroopan sosiaalirahasto)¹¹. Tarjontapuolen toimenpiteiden, kuten ammattitaitoon ja aktivointiin investoimisen, sekä työvoiman kysynnän ja tarjonnan yhteensovittamisen lisäksi on olemassa joukko muitakin välineitä, jotka vaikuttavat myönteisesti työvoiman kysyntään:

- **Työhönottotukien kohdistaminen uusien työntekijöiden palkkaukseen.** Työhönottotukia on käytetty jäsenvaltioissa laajasti keinona lieventää talouskriisin työllisyyteen kohdistuvia vaikutuksia, ja ne on yleensä kohdistettu heikommassa asemassa oleviin ryhmiin. Oikeanlaisten kannustimien ja työhönottotukien pitäisi rohkaista työnantajia palkkaamaan *uusia* työntekijöitä ja luomaan näin työpaikkoja, joita ei muutoin syntyisi. Keskittymisellä muita huonommassa asemassa oleviin ryhmiin, kuten nuoriin tai pitkäaikaistyöttömiin, voi olla myönteisiä vaikutuksia, varsinkin jos työhönottotuet yhdistetään muihin kohdeväestön auttamiseen tähtääviin toimiin.
- **Työvoimaan kohdistuvan verokiilan pienentäminen ilman talousarviovaikutuksia** siirtymällä ympäristö-¹², kulutus- tai omaisuusverojen käyttöön ja seuraamalla tarkoin tulonsiirtovaikutuksia. Useissa jäsenvaltioissa on mahdollista pienentää työnantajan sosiaaliturvamaksuja, jotka muodostavat leijonanosan verokiilasta. Sillä, että kaikkein heikoimmassa asemassa olevien ryhmien – varsinkin pienipalkkaisten – verokiilaa pienennetään, odotetaan olevan myönteisiä vaikutuksia näiden ryhmien työllisyyteen myös pitkällä aikavälillä, joten se on ensisijainen keino kasvattaa työvoiman kysyntää. Rakenne ja toteutus on kuitenkin valmisteltava huolellisesti, jottei toimella olisi kielteisiä vaikutuksia vähennysten ulkopuolelle (niukasti) jäävien ryhmien työllisyysnäkyymiin. Lisäksi voi aiheutua tappioita, jos kiilan pienentämistä ei kohdenneta asianmukaisesti.
- **Itsenäisen ammatinharjoittamisen, sosiaalisten yritysten ja yrittäjyyden edistäminen ja tukeminen.** Yrityksen perustamisesta ja johtamisesta kiinnostuneiden työnhakijoiden tiellä saattaa olla suuriakin esteitä, kuten ammatillisten tai liiketoimintataitojen puute, heikot mentorointimahdollisuudet ja vaikeudet rahoituksen saannissa. Yrittäjyyden, käynnistysvaiheen tukipalvelujen ja

¹¹ On taattava EU:n valtiotukisääntöjen noudattaminen mutta samalla pidettävä mielessä näissä säännöissä annetut mahdollisuudet työllisyystukiin, ks. erityisesti yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen 15, 16 ja 40–42 artikla, EUVL L 214, 9.8.2008

¹² Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle ”Etenemissuunnitelma – siirtyminen kilpailukykyiseen vähähiiliseen talouteen vuonna 2050” (KOM(2011) 112) osoittaa, että päästöoikeuksien huutokaupasta ja hiilidioksidin verotuksesta saatavien tulojen käyttämisellä työvoimakustannusten alentamiseen voidaan saavuttaa myönteisiä työllisyysvaikutuksia.

mikrorahoituksen parempi saatavuus sekä työttömyysetuudet starttirahaksi muuntavalt järjestelyt helpottavat merkittävästi itsenäisen ammatinharjoittamisen aloittamista ja uusien työpaikkojen luomista. Tuki olisi suunnattava ryhmiin, joilla on eniten potentiaalia (kuten ammattitaitoisiin työttömiin, naisiin tai nuoriin), ja sen olisi perustuttava työnvälityspalvelujen, liiketoiminnan tukipalvelujen ja rahoituksen tarjoajien väliseen tiiviiseen yhteistyöhön. Yhteisötalouden toimijat ja yhteiskunnalliset yritykset ovat osallisuutta edistävän työllistämisen ja sosiaalisen innovoinnin tärkeitä vauhdittajia, ja ne tarvitsevat erityistukea, muun muassa julkisten hankintojen ja rahoituksen saatavuuden kautta.

- **Epävirallisen tai pimeän työn muuttaminen laillisiksi työsuhteiksi.** Pimeä työ on laitonta. Lisäksi sillä on vakavia vaikutuksia talousarvioon pienempien verotulojen ja sosiaaliturvamaksujen kautta. Sillä on kielteisiä vaikutuksia tuottavuuteen ja työn laatuun, taitojen kehittymiseen ja elinikäiseen oppimiseen. Se on heikko pohja eläkeoikeuksia ja terveydenhuoltopalvelujen saantia ajatellen. Pimeän työn ehkäiseminen ja torjuminen, seuraamuksia ja laittomia työntekijöitä koskevan direktiivin 2009/52/EY täysimittainen täytäntöönpano sekä pimeiden työntekijöiden auttaminen siirtymään laillisille työmarkkinoille tukee julkisen talouden vakauttamista, luo tasapuoliset toimintaedellytykset yrityksille ja parantaa työpaikkojen laatua. Tässä tarvitaan tehokkaampaa yhteistyötä jäsenvaltioiden välillä.
- **Nettopalkan parantaminen.** Useat jäsenvaltiot käyttävät työssäoloaikaisia etuuksia joko työssäkäyvien köyhyyden vähentämiseksi tai töihinmenon kannustamiseksi. Työntekijöiden ansioita täydentävien järjestelmien yhteisiä piirteitä ovat etuuksien kohdentaminen pienituloisiin työntekijöihin tai kotitalouksiin ja niiden asteittainen poistaminen ansiotulojen noustessa. Korkeampi nettopalkka kannustaa palkkaamaan heikommin koulutettuja työntekijöitä, sillä tietyllä palkkatasolla työnantajat täyttävät vapaita työpaikkoja herkemmin, kun palkkaan kohdistuu vähemmän painetta. Suunniteltaessa työssäoloaikaisia etuuksia olisi kuitenkin vältettävä matalapalkkaloukut. Myönteisiä vaikutuksia saavutetaan sellaisissa tapauksissa, joissa tulonjaon alapäässä on merkittäviä tuloeroja.
- **Palkkaratkaisujärjestelmien uudenaikaistaminen palkkojen mukauttamiseksi tuottavuuden kehittymiseen ja työpaikkojen syntymisen edistämiseksi.** Palkanmuodostusmekanismit, jotka takaavat, että reaali-palkkojen nousu heijastaa tuottavuuden kehitystä ja paikallisia työmarkkinaoloja, ovat ennakoedellytys sille, että tuotoksen kasvu johtaa kasvavaan työvoiman kysyntään ja lopulta työpaikkojen syntymiseen. Palkkakehityksessä olisi otettava huomioon jäsenvaltioiden kilpailuasema kansallisten työehtosopimusneuvottelukäytäntöjen mukaisesti. Vaikka maltillinen palkkakehitys tai -mukautus saattaa olla tarpeen joillakin aloilla tai joissakin jäsenvaltioissa, kohdennetut korotukset, jotka auttavat ylläpitämään kokonaiskysyntää, saattavat olla toteuttamiskelpoisia silloin, kun palkat ovat jääneet selvästi jälkeen tuottavuuden kehityksestä.

1.2. Avainsektorien työllistämispotentiaalin hyödyntäminen

Nykypäivän Euroopalla on edessään EU2020-strategiassa yksilöityjä rakenteellisia muutoksia, joita ovat etenkin siirtyminen kohta vihreää, matalahiilistä ja resurssitehokasta taloutta, väestön ikääntyminen ja teknologian nopea kehitys. Näihin haasteisiin vastaaminen ja niiden muuttaminen mahdollisuuksiksi edellyttää perusteellista muutosta taloudessamme

seuraavan vuosikymmenen aikana. Talouden muuttaminen tämän suuntaisesti kasvattaa kilpailukykyä, tarjoaa merkittäviä kasvu- ja työllisyysmahdollisuuksia sekä täyttää taloudellisia ja yhteiskunnallisia tarpeita. Vuotuisessa kasvuselvityksessä 2012 on yksilöity kolme pääasiallista alaa, joista jokaisella on merkittävää työllistämispotentiaalia:

- **Työllisyyden kasvu vihreässä taloudessa on ollut positiivista** koko taantuman ajan, ja sen ennustetaan jatkuvan melko vahvana. Jo pelkästään energiatehokkuuden ja uusiutuvan energian alalla voitaisiin luoda 5 miljoonaa työpaikkaa vuoteen 2020 mennessä¹³. Tuote- ja palvelumarkkinoiden kehitys, tutkimus-, kehitys- ja innovaatiopolitiikka, uudet sääntelypuitteet ja markkinapohjaiset ohjaukeinot muuttavat teollisuuden ja talouden rakenteita resurssitehokkaammiksi, mikä johtaa lukuisten työpaikkojen uudelleenmäärittelyyn lähes kaikilla aloilla. Koska runsaasti hiilidioksidipäästöjä aiheuttavien alojen haasteena on siirtyminen vähähiiliseen ja resurssitehokkaaseen talouteen, monet näiden alojen työpaikat muuttuvat ja uusia työpaikkoja syntyy vihreillä ja vähän hiilidioksidipäästöjä aiheuttavilla sektoreilla, millä on erilaiset vaikutukset eri alueisiin. Vaikka siirtyminen vihreään ja resurssitehokkaaseen talouteen hyödyttääkin aluksi lähinnä korkeasti koulutettuja työntekijöitä, modernisoidut ja kestävät palvelut ja tuotanto tuottavat todennäköisesti ajan mittaan keskitason ammattitaitoa vaativia työpaikkoja, kun taas vähemmän koulutetut ja vanhemmat työntekijät joutuvat sopeutumaan. Tukea antavat työmarkkinat ja näkemys tarvittavista taidoista ovat olennaisen tärkeitä edistettäessä ja kehitettäessä vihreää ja resurssitehokasta taloutta, kuten tiedonantoon liittyvässä komission yksiköiden valmisteluasiakirjassa¹⁴ todetaan. Tällaisen suuren muutoksen onnistunut hallinnointi edellyttää EU:lta ja jäsenvaltioilta yhteisiä ponnistuksia.
- **Työllisyys EU:n terveydenhuolto- ja sosiaaliturva-alalla kasvaa nopeasti**, koska väestö ikääntyy ja palvelujen tarjonta lisääntyy täyttääkseen paremmin laatuvaatimukset ja yksilöllisen hoidon ja ammattimaisten sosiaalipalvelujen kasvavan kysynnän. Näiden alojen koko ja nopea kasvu (kaksi kertaa nopeampaa kuin kokonaistyöllisyyden kasvu) viittaa siihen, että ne ovat myös tulevana vuosina avainasemassa uusien työpaikkojen synnyttämisessä. Jotta tätä työllistämispotentiaalia voidaan käyttää hyväksi, näillä aloilla on kuitenkin ratkaistava useita haasteita. Niitä ovat kasvava pula terveydenhuollon ammattilaisista, terveydenhuoltohenkilöstön ikääntyminen ja riittämätön uuden henkilöstön palvelukseenotto eläkkeelle jäävien tilalle, uusien terveydenhuoltomuotojen syntyminen useista samalla kertaa esiintyvistä kroonisista sairauksista kärsivien hoitamiseksi, uusia osaamisyhdistelmiä edellyttävien teknologioiden lisääntyvä käyttö sekä taitotasojen ja työjärjestelyjen epätasapaino. Lisäksi vaativat työolot sekä alhaiset ja hitaasti kasvavat palkat vaikeuttavat työntekijöiden rekrytointia ja pitämistä palveluksessa. Terveyspalvelujen riittävän tarjonnan ja laadun ylläpitäminen yhä tiukemmissa budjettirajoitteissa on haaste sekä sosiaalisista että työllisyysnäkökohdista, ja se on kirjattu tiedonantoon liittyvään

¹³ Erilaisten mallien perusteella yksittäisten energiatehokkuustoimien täytäntöönpano voisi vuoteen 2020 mennessä johtaa kahden miljoonan vihreän työpaikan syntymiseen tai säilymiseen, ja uusiutuvan energian alan kehityksen myötä on mahdollista synnyttää arviolta kolme miljoonaa työpaikkaa. Ks. tiedonannon liitteenä olevan komission yksiköiden valmisteluasiakirja vihreän kasvun työllistämispotentiaalista.

¹⁴ Tiedonantoon liittyvä komission yksiköiden valmisteluasiakirja vihreän kasvun työllistämispotentiaalista.

komission yksiköiden valmisteluasiakirjaan¹⁵. Lisäksi väestö- ja perherakenteissa tapahtuvat muutokset ja tarve parempaan tasapainoon työn ja yksityiselämän välillä luovat uusia palveluja, jotka kattavat hyvin monenlaisia toimintoja ja synnyttävät uusia työpaikkoja, mikä sekkin on kirjattu tiedonantoon liittyvään komission yksiköiden valmisteluasiakirjaan¹⁶, josta järjestetään julkinen kuuleminen.

- **Tieto- ja viestintäteknikan ammattilaisten kysyntä kasvaa edelleen.** TVT-alan ammattilaisten määrä on kasvanut noin 3 prosenttia vuodessa, ja työvoiman kysyntä on ylittänyt tarjonnan. TVT-sovellusten kehittämisestä ja käyttöönottamisesta on tullut ratkaisevan tärkeää eurooppalaisten yritysten kansainvälisen kilpailukyvyn parantamisessa ja tätä myötä työllisyyden kasvattamisessa. Eurooppalaisten yritysten ja työntekijöiden digitaalisen lukutaidon ja osaamisen lisääminen vaatii merkittävää panostusta työntekijöiden koulutukseen ja ammattitaidon edistämistä koskevaan politiikkaan ja infrastruktuuriin, kuten tiedonantoon liittyvässä komission yksiköiden valmisteluasiakirjassa¹⁷ todetaan.

1.3. Työpaikkojen luominen EU:n varojen avulla

Koheesiopolitiikan rahastot (ESR, EAKR ja koheesiorahasto) sekä EAFRD (Euroopan maaseudun kehittämisen maatalousrahasto) ja EMFF (Euroopan meri- ja kalatalousrahasto) ovat tärkeitä lähteitä, joista rahoitetaan kestävästä kasvusta ja työpaikkojen luomisesta edistävistä investoinneista. Ne edistävät unionin taloudellista, sosiaalista ja alueellista yhteenkuuluvuutta. Komissio on ehdottanut, että vuosina 2014–2020 nämä rahoitusvälineet mukautetaan tiiviisti Eurooppa 2020 -strategian tavoitteisiin¹⁸. On ratkaisevan tärkeää, että kansalliset, alueelliset ja paikalliset viranomaiset käyttävät saatavilla olevia resursseja täysimääräisesti ja mahdollisimman tehokkaasti, jotta Eurooppa voi kehittyä ja toteuttaa taloudellisen potentiaalinsa lisäksi näin sekä työllisyyttä että tuottavuutta.

Euroopan sosiaalirahastosta (ESR) yhteisrahoitetaan aktiivisia työvoimapolitiittisia toimenpiteitä, kuten työhönottotukia, ammatti- ja yrittäjäkoulutusta ja mikrorahoitusjärjestelyjä, sekä työllisyyspolitiikan suunnittelua ja toteuttamista koko EU:n alueella. Kaudeksi 2014–2020 komissio on ehdottanut ESR:sta vähintään 84 miljardin euron vähimmäisrahoitusta, joka kohdistettaisiin mm. seuraaville painopistealueille: työnhakijoiden ja työttömien työnsaanti, työelämän ja koulutuksen ulkopuolella olevien nuorten kestävä integrointi työmarkkinoille mm. ”nuorisotakuun” avulla, itsenäinen ammatinharjoittaminen, yrittäjäisyys ja yritysten perustaminen, koulutus ja sosiaalinen osallisuus sekä julkishallinnon valmiuksien kehittäminen.

Euroopan aluekehitysrahaston (EAKR) roolia työpaikkojen luomisessa kaudella 2014–2020 vahvistetaan siten, että tutkimukseen, tekniseen kehitykseen ja innovointiin sekä pk-yritysten kilpailukyvyn parantamiseen liittyvät resurssit keskitetään ehdotetulla tavalla ja tuetaan

¹⁵ Tiedonantoon liittyvä komission yksiköiden valmisteluasiakirja EU:n terveysalan työvoimaa koskevasta toimintasuunnitelmasta.

¹⁶ Tiedonantoon liittyvä komission yksiköiden valmisteluasiakirja henkilökohtaisten ja kotitalouspalvelujen työllistämispotentiaalın hyödyntämisestä.

¹⁷ Tiedonantoon liittyvä komission yksiköiden valmisteluasiakirja tieto- ja viestintäteknikan työllistämismahdollisuuksien hyödyntämisestä.

¹⁸ Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle ”Eurooppa 2020 -strategiaa tukeva talousarvio – Osa I”, KOM(2011) 500, 29.6.2011.

siirtymistä vähähiiliseen talouteen, mihin kuuluu myös uusiutuvan energian ja energiatehokkuuden edistäminen. EAKR:sta rahoitetaan myös tieto- ja viestintätekniikan sektoria ja täydennetään työllisyyden edistämiseen ja työvoiman liikkuvuuden tukemiseen osoitettua ESR:n rahoitusta esimerkiksi rahoittamalla koulutus- ja työvoimapalvelujen infrastruktuuria sekä tukemalla itsenäistä ammatinharjoittamista ja yritysten perustamista. Lisäksi EAKR:sta tuetaan terveys- ja sosiaalialan infrastruktuuriin tehtäviä investointeja.

Eurooppalaisesta Progress-mikrorahoitusjärjestelystä tuetaan itsenäisiä ammatinharjoittajia ja mikroyrityksiä tarjoamalla mikrorahoituksen välittäjille takauksia ja rahoitettuja välineitä. Kauden 2007–2013 rahoituksen odotetaan tuottavan jopa 500 miljoonan euron arvosta mikroluottoja, ja komissio on ehdottanut sitä jatkettavaksi kaudella 2014–2020 heikompaan asemaan jääneiden markkinasegmenttien huomioon ottamiseksi ja yhteiskunnallisten yritysten rahoituksensaannin parantamiseksi. Mikrorahoituksen saantia tuetaan myös useilla EAKR:sta tai ESR:sta yhteisrahoitetuilla uusiutuvilla rahoitusvälineillä.

Euroopan globalisaatorahasto, jota komissio myös ehdottaa jatkettavaksi kaudella 2014–2020, auttaa hallinnoimaan rakenneuudistusprosesseja osallistumalla maailmankaupan muutoksista johtuvissa joukkoirtisanomisissa työttömiksi joutuneiden työntekijöiden uudelleen koulutautumisen ja työnhakutoimenpiteiden rahoittamiseen.

Euroopan maaseudun kehittämisen maatalousrahastosta (EAFRD) tuetaan työpaikkojen monipuolistumista eli suuntautumista muuhun kuin maataloustoimintaan, pienten maaseutuyritysten kehittymistä sekä investointeja osaamiseen, tietämyksen siirtoon ja nuorille maataloustuottajille toiminnan käynnistämiseen.

Euroopan kalatalousrahastosta, joka sisällytetään kautena 2014–2020 yhteen **Euroopan meri- ja kalatalousrahastoon** (EMFF), tuetaan siirtymistä kestävään kalastukseen ja paikallisen elinkeinoelämän monipuolistamista mm. koulutuksen ja pienyrityksille annettavan tuen avulla.

TYÖPAIKKOJEN LUOMINEN

Komissio ehdottaa seuraavia:

- **keskeiset työllisyystoimet vihreän talouden alalla**
- **terveydenhuoltoalan työllisyyttä koskeva toimintasuunnitelma**
- **keskeiset työllisyystoimet tieto- ja viestintätekniikan alalla.**

Kaikki nämä ovat tämän tiedonannon liitteenä, ja niitä käsitellään lähemmin omissa komission yksiköiden valmisteluasiakirjoissaan.

Komissio käynnistää:

- kuulemisen laadukkaista työllistymismahdollisuuksista henkilökohtaisten ja kotitalouspalvelujen alalla
- kuulemisen EU-tason foorumin perustamisesta työsuojelutarkastuslaitosten ja muiden lainvalvontaelinten välillä pimeän työn torjumiseksi. Tavoitteena on parantaa yhteistyötä, jakaa parhaita käytäntöjä ja määrittää tarkastuksia koskevat yhteiset periaatteet vuoden 2012 loppuun mennessä.

Komissio kehottaa jäsenvaltioita ja neuvostoa

- viemään Eurooppa 2020 -strategiaa viipymättä eteenpäin ja omaksumaansa tässä tiedonannossa esitettyjen poliittisten suuntaviivojen pohjalta työpaikkojen luomista

koskeva kunnianhimoinen lähestymistapa ja politiikka osaksi kansallisia työllisyysuunnitelmia (kansallisissa uudistusohjelmissa).

2. TYÖMARKKINOIDEN DYNAMIIKAN PALAUTTAMINEN

Työmarkkinat ovat dynaamiset ainoastaan, jos työllisyyspolitiikalla helpotetaan tuottavuutta ja työn laatua lisääviä siirtymiä, jos työvoimalla on tarvittavat taidot ja jos ihmiset liikkuvat tarpeeksi vastatakseen avoimien työpaikkojen maantieteellisiin suuntauksiin. Eurooppa 2020 -strategiassa korostetaan erityisesti työmarkkinauudistusta, inhimillisen pääoman kehittämistä ja maantieteellistä liikkuvuutta, jotta EU:n työvoima olisi paremmin varautunut muutokseen ja työllistymismahdollisuuksia syntyisi.

2.1. Työmarkkinoiden uudistaminen

EU:n yhteiset joustoturvaperiaatteet ovat yhä edelleen tärkeä poliittinen virstanpylväs rakennettaessa dynaamisia työmarkkinoita. Jäsenvaltiot halutaan sitouttaa integroitujen rakenteellisten työmarkkinauudistusten toteuttamiseen. Joustoturva yhdistää kokonaisvaltaisella ja johdonmukaisella tavalla joukon työmarkkinapolitiikkoja (sopimusjärjestelyt, aktiiviset työvoimapolitiittiset toimenpiteet, elinikäisen oppimisen ja sosiaalisen suojelun järjestelmät). Tavoitteena on lisätä sekä joustavuutta että turvallisuutta ja auttaa työmarkkinoita selviytymään talouden sopeutumisprosesseista.

Kriisin aikana useat jäsenvaltiot ovat toteuttaneet suuria rakenteellisia työmarkkinauudistuksia ja tilapäisiä toimenpiteitä työpaikkojen säilyttämiseksi. On kuitenkin selvää, että kehitys kohti suurempaa joustavuutta ja turvallisuutta on ollut vaatimatonta ja epätasaista. Uuden osaamisen ja työllisyyden ohjelma -lippulaivahankkeen puitteissa meneillään oleva joustoturvaa koskeva keskustelu EU:ssa on mahdollistanut sen, että nykyisten talousarviorajoitusten vallitessa on voitu määrittää tarpeellisia toimenpiteitä, joilla työmarkkinoita voidaan auttaa mukautumaan kriisiin ja rakenteellisiin haasteisiin osana Eurooppa 2020 -strategiaa.¹⁹

Rakenteellisten työmarkkinauudistusten seuraavissa vaiheissa olisi käsiteltävä erityisesti seuraavia näkökohtia:

2.1.1. Työmarkkinasiirtymien ja osallisuutta edistävien työmarkkinoiden turvaaminen

- **Hyödynnetään sisäistä joustavuutta turvattomuuden ja julkisen talouden kustannusten vähentämiseksi.** Kriisi on osoittanut, että sisäinen joustavuus voi olla talouden taantumana aikana erittäin tehokas keino ylläpitää työllisyyttä ja vähentää sopeuttamisen kustannuksia. Työaikatilien tai tuntipankkien, lyhennetyn työajan ja työehtosopimusneuvottelujen joidenkin työoloja koskevien lausekkeiden avulla on vältetty tai pystytty viivyttämään irtisanomisia, mikä on auttanut säilyttämään työpaikkoja ja pitämään yllä yritysten kilpailukykyä. Vaikka lyhennetty työaika usein laskee jonkin verran tuottavuutta, se on kuitenkin auttanut ylläpitämään ammattitaitoa, työllisyyttä ja luottamusta ja sen kustannukset ovat yleisesti ottaen olleet pienemmät kuin työttömyysetuuksien aiheuttamat kustannukset. Koska julkisen talouden liikkumavara rahoittaa tällaisia järjestelmiä on tällä hetkellä rajoitetumpi kuin kaksi vuotta sitten, työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu yrityksissä

¹⁹ Tiedonantoon liittyvä komission yksiköiden valmisteluasiakirja avoimista, dynaamisista ja osallisuutta edistävästä työmarkkinoista.

ja korkeammilla tasoilla on nykyisin tärkeämmässä asemassa sisäistä joustavuutta koskevien optimaalisten ratkaisujen löytämiseksi.

- **Kohtuulliset ja kestävät palkat sekä matalapalkkaloukkujen välttäminen.** Edes ennen kriisiä työpaikka ei aina ole taannut suojaa köyhyydeltä, sillä yli 8 prosenttia EU:n työssäkäyvistä elää yhä köyhyysrajalla. Varsinkin maissa, joissa tulot jakautuvat epätasaisesti ja vähimmäispalkat ovat alhaiset, työssäkäyvien köyhyysriski on suuri tilapäisten työntekijöiden joukossa sekä alityöllistetyissä ja yksinhuoltajaperheissä²⁰. Vähimmäispalkan asettaminen asianmukaiselle tasolle voi auttaa ehkäisemään työssäkäyvien köyhyiden lisääntymistä²¹, ja se on tärkeä tekijä työn hyvän laadun takaamisessa. Useimmissa jäsenvaltioissa on nykyisin voimassa lakisääteinen tai muuten laillisesti sitova tai yleisesti sovellettava vähimmäispalkka²². Vähimmäispalkan vaikutus sekä kysyntä- että tarjontapuoleen voi vaihdella huomattavasti eri jäsenvaltioissa riippuen asetetusta tasosta sekä muista työmarkkinapolitiikoista ja -elimistä. Vähimmäispalkkaa on voitava riittävästi mukauttaa yhdessä työmarkkinaosapuolten kanssa, jotta se kuvastaisi yleistä talouskehitystä. Eriytetyt vähimmäispalkat, joita jo käytetään useissa jäsenvaltioissa, voivat tässä yhteydessä olla tehokas keino pitää yllä työvoiman kysyntää.
- **Tehdään siirtymistä kannattavia.** Työmarkkinoiden joustavuus edellyttää, että työelämän siirtymät ovat turvallista. Monien työntekijöiden, erityisesti nuorten, todellisuutta on nykyisin työura, johon kuuluu lukuisia siirtymiä, joskus ylöspäin, mutta joskus myös horisontaalisesti tai jopa alaspäin. Siirtymien laatu määrittää työntekijän työuran laadun. Koko työuran aikainen turvallisuus, myös siirryttäessä yhden tyyppisestä työmarkkina-asemasta toiseen (siirtyminen koulutuksesta tai äitiyslomalta työelämään, siirtyminen itsenäiseen ammatinharjoittamiseen tai yrittäjyyteen jne.), on välttämätön, jotta ihmisille saataisiin tarvittavat resurssit, jotta he voivat pitää yllä työllistettävyyttään ja tehdä onnistuneita siirtymiä. Eräisiin alueisiin on syytä kiinnittää erityistä huomiota: **nuorten** siirtyminen koulutuksesta työhön, jos on näyttöä siitä, että oppisopimuskoulutus ja laadukas harjoittelu voivat olla hyvä keino päästä mukaan työelämään, mutta on kuitenkin myös toistuvia esimerkkejä harjoittelun väärinkäytöstä; **naisten** integroituminen työmarkkinoille tarjoamalla sama palkka ja riittävät lastenhoitopalvelut, poistamalla kaikki syrjintään²³ sekä verotukseen ja sosiaalitukiin liittyvät jarrut, jotka ehkäisevät naisten osallistumista, ja optimoimalla äitiys- ja vanhempainloman kesto; **ikäntyvien työntekijöiden** siirtymät eläkejärjestelmien nykyaikaistamisen ja työuran pidentämisen yhteydessä, mikä edellyttää kattavia toimenpiteitä, kuten verotukseen ja sosiaalitukiin liittyviä kannustimia, pääsyä elinikäisen oppimisen piiriin uraneuvonnan ja koulutuksen kautta, joustavat työjärjestelyt niitä tarvitseville sekä ja turvallisia ja terveellisiä työpaikkoja.

²⁰ Employment and Social Developments in Europe 2011; Is working enough to avoid poverty? In-work poverty mechanism and policies in the EU.

²¹ OECD, divided we stand: why inequality keeps rising, 2011.

²² http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Minimum_wage_statistics.

Vähimmäispalkka on 30–50 prosenttia keskimääräisistä bruttomääräisistä kuukausiansioista.

²³ Miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa annetun direktiivin 2006/54/EY täysimääräisen täytäntöönpanon avulla.

- **Omaksutaan vastavuoroinen vastuu työttömyydestä työllisyyteen siirtymisen tukemisessa.** Vallitseva korkea työttömyys edellyttää, että siirtymistä työttömyydestä takaisin työelämään tukevia työttömyysetuusjärjestelmiä voidaan mukauttaa riittävästi, jotta ne edistäisivät nopeaa paluuta pysyvään työhön. Kriisin aikana työttömyysetuuksia on joissain tapauksissa laajennettu kattamaan eräitä aiemmin suojattomia ryhmiä, kuten erityisesti tilapäiset työntekijät, ja oikeuksia on ulotettu koskemaan muitakin tilanteita. Kun otetaan huomioon julkisen talouden kireä tilanne useimmissa jäsenvaltioissa, on erittäin tärkeää, että nämä laajennukset säilytetään, vaikka kriisillä on edelleen vaikutusta. Kun työvoiman kysyntä on heikkoa, etuuksien leikkaaminen voisi lisätä köyhyysriskiä ilman, että työttömyys vastaavasti helpottuu. Aktivointivaatimusten olisi oltava osa vastavuoroiseen vastuuseen perustuvaa lähestymistapaa, joka ylläpitää työnteon kannustimia ja samalla varmistaa tulonsaannin, tarjoaa räätälöityä työnhakuneuvontaa ja suojaa köyhyysriskiltä.
- **Taataan asianmukaiset sopimusjärjestelyt työmarkkinoiden segmentoitumisen torjumiseksi.** Sopimusjärjestelyihin liittyvät oikeudet ovat toinen tekijä, joka heikentää siirtymien laatua. On näyttöä siitä, että suurin osa viime vuosina (jo ennen kriisiä) luoduista uusista työpaikoista perustui väliaikaisiin sopimuksiin ja muihin epätyypillisiin työskentelymuotoihin²⁴. Tämä on lisännyt työmarkkinoiden toimivuutta ja tehnyt yrityksille helpommaksi mukauttaa työvoiman tarvetta uusiin tuotannon ja työn organisoimien muotoihin. Kahdessa direktiivissä²⁵ on vahvistettu osa-aikainen ja määräaikainen työ yhtäläisen kohtelun periaatteen pohjalta, ja uudemman direktiivin²⁶ tarkoituksena on säännellä vuokratyötä samalla tavalla. Se, että työnantajat suosivat selkeästi tällaisia sopimussuhteita, voi johtua toistaiseksi voimassa oleviin/vakiomuotoisiin sopimuksiin liittyvistä huomattavasti korkeammista irtisanomiskorvauksista. Monissa tapauksissa tällaiset työpaikat eivät edes toimi ponnahduslautana pysyvämpiin työmuotoihin. Tämän vuoksi työsuhdeturvalainsäädäntöä on uudistettava harkitusti ja tasapainoisesti, jotta työmarkkinoiden segmentoituminen, epätyypillisten sopimusten liiallinen käyttö ja näennäisesti itsenäinen ammatinharjoittaminen saadaan loppumaan. Yleisemmin ottaen kaikentyyppisissä sopimusjärjestelyissä työntekijöillä olisi sopimuksen allekirjoittamisesta lähtien oltava tiettyjä keskeisiä oikeuksia (mukaan lukien eläkeoikeudet), kuten oikeus elinikäiseen oppimiseen, sosiaaliseen suojeluun ja rahalliseen suojeluun siinä tapauksessa, että sopimus päättyy ilman työntekijän syytä.
- **Ennakoidaan talouden rakenneuudistukset.** Epäsuotuisasta markkinatilanteesta huolimatta monet EU:n yritykset ja niiden työntekijät ovat yleisesti **ottaneet luovasti osaa rakenneuudistusprosesseihin, jotka ovat olleet rakentavia ja tehokkaita ja joiden avulla on onnistuttu rajoittamaan työpaikkojen menetyksiä innovatiivisin järjestelyin ja usein viranomaisten ja EU:n tuella.** Itse asiassa kahtena kuluneena vuotena resurssien uudelleenjakoon yritysten ja ammattien välillä liittyvillä toimenpiteillä on ollut voimakas kysyntä. Näihin toimenpiteisiin kuuluu muutoksia työsuhdeturvalainsäädännössä ja yritysten uudelleenjärjestelyihin liittyvissä

²⁴ <http://ec.europa.eu/eures/home.jsp> Työmarkkinoita koskevat ja yhteiskunnalliset suuntaukset.

²⁵ Direktiivi 97/81/EY osa-aikatyöstä, ja neuvoston direktiivi 99/70/EY, annettu 28. kesäkuuta 1999, määräaikaista työstä.

²⁶ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2008/104/EY, annettu 19. marraskuuta 2008, vuokratyöstä.

liiketoimintatavoissa samoin kuin asianmukaista koulutusta ja aktivointipolitiikkoja, jotka yhdessä asianmukaisesti suunniteltujen työttömyysetuusjärjestelmien kanssa auttavat työnsä menettäneitä työntekijöitä siirtymään uudenlaisiin työpaikkoihin ja ammatteihin. Komissio käyttää tässä pohjana rakenneuudistusta koskevaan vihreään kirjaansa²⁷ saamiaan vastineita levittääkseen parhaita käytäntöjä ja varmistaa asianmukaisen seurannan.

- **Kehitetään elinikäistä oppimista ratkaisuna työllisyysturvan toteutumiseksi.** Elinikäisen oppimisen saatavuus sekä työllisenä että työttömänä ollessa on välttämätöntä, jos työllistettävyys halutaan säilyttää. Tässä yhteydessä on olennaisen tärkeää, että työnantaja on sitoutunut työntekijöidensä, etenkin vähän koulutettujen ja ikääntyvien työntekijöiden, koulutukseen. Yksilöllinen uraneuvonta ja koulutus työmarkkinoilla tarvittavissa taidoissa ovat välttämättömiä työttömille ja erityisesti heikosti koulutetuille ja muita heikommassa asemassa oleville ryhmille. Uudet tekniikat yhdistettyinä globalisaatioon ovat kuitenkin entisestään vähentäneet keskitason ammattitaitoa vaativia työtehtäviä, mistä syystä ammattitaidoltaan keskitasoisia työntekijöitä varten tarvitaan kipeästi uudelleen koulutuspolitiikkaa. Taantuma on kiihdyttänyt työmarkkinoiden jakautumista poistamalla keskitason ammattitaitoa vaativia työpaikkoja. Riskinä on, että työpaikat erotellaan yhä tarkemmin vähäistä ammattitaitoa ja huippuammattitaitoa vaativiin ja rajoitetaan näin uralla liikkumisen mahdollisuuksia. Näihin ongelmiin on puututtava.
- **Tarjotaan mahdollisuuksia nuorille.** Euroopan nuoriso kärsii eniten talouskriisistä ja työmarkkinoiden rakenteellisista ongelmista, kuten uudessa Mahdollisuuksia nuorille -aloitteessa²⁸ todetaan. Komissio vahvistaa sitoumuksensa puuttua nuorisotyöttömyyden dramaattisiin lukuihin mm. käytettävissä olevien EU:n rahoituslähteiden avulla²⁹. Eurooppa-neuvoston kehotusta³⁰ myötäillen etusijalle olisi asetettava työelämään siirtymisen tukeminen esimerkiksi nuorisotakuun, nuoriin kohdistettujen aktivointitoimien, laadukkaan harjoittelun³¹ ja nuorten liikkuvuuden avulla.

2.1.2. *Kaikkien toimijoiden mukaantulo paremman täytäntöönpanon aikaansaamiseksi*

- **Vahvistetaan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua.** Työllisyyspolitiikan onnistuminen riippuu ratkaisevasti siitä, ollaanko uudistuksista yhtä mieltä. Usein vastuu suunnittelusta ja täytäntöönpanosta ei ole pelkästään hallitusten, vaan myös työmarkkinaosapuolten käsissä. Vahva työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu on yhteinen piirre niissä maissa, joissa työmarkkinat ovat selviytyneet kriisistä paremmin. Kriisin ensimmäisessä vaiheessa työmarkkinaosapuolten rooli sisäisten joustoturvaratkaisujen täytäntöönpanossa oli ratkaisevan tärkeä taantuman aiheuttamien häiriöiden lieventämisessä. Uudistuksia on tärkeää toteuttaa yhdessä,

²⁷ Komission tiedonanto ”Rakennemuutos ja muutosten ennakointi: mitä viimeaikaisista kokemuksista on opittu?” KOM(2012) 7, 17. tammikuuta 2012.

²⁸ Komission tiedonanto ”Mahdollisuuksia nuorille -aloite”, KOM(2011) 933, 20. joulukuuta 2011.

²⁹ Tiedonannon liitteenä olevassa komission yksiköiden valmisteluasiakirjassa Mahdollisuuksia nuorille -aloitteen täytäntöönpanon ensivaiheista esitetään väliraportti jäsenvaltioiden viime aikoina toteuttamista toimenpiteistä nuorisotyöttömyyden torjumiseksi. Helmikuussa 2012 komission toimintaryhmät vierailivat kahdeksassa jäsenvaltiossa, joissa nuorisotyöttömyysaste on kaikkein korkein. Näiden matkojen tulokset sisällytetään kansallisiin uudistusohjelmiin.

³⁰ Eurooppa-neuvoston jäsenten julkilausuma 30. tammikuuta 2012.

³¹ Tiedonantoon liittyvä komission yksiköiden valmisteluasiakirja harjoittelun laatuopitteista.

jotta luodaan edellytykset laadukkaiden työpaikkojen kestäväälle luomiselle tulevaisuudessa ja jotta työmarkkinaosapuolet voivat aktiivisesti osallistua tällaisten uudistusten valmisteluun ja täytäntöönpanoon kaikilla tasoilla. Yhä useammassa yrityksissä osallistuminen toteutetaan ylikansallisin yrityssovimuksin, joiden kautta kriisin luomiin haasteisiin vastataan yhdessä sovitulla tavalla Euroopan tasolla ja perustetaan mekanismeja muutoksen hallitsemiseksi. Ylikansalliset yrityssovimukset kattavat jo yli 10 miljoonaa työntekijää, joten niiden asema on tunnustettava paremmin ja niitä on tuettava.

- **Määritellään uudelleen julkisten työvoimapalvelujen ensisijaiset ja peruspalvelut.** Julkiset työvoimapalvelut ovat avainasemassa työmarkkinoiden sujuvia siirtymiä edistävän aktiivintipolitiikan toteuttamisessa. Täyttääkseen tehtävänsä kattavasti julkisten työvoimapalvelujen on muututtava ”siirtymien hallinnointivirastoiksi”, jotka tarjoavat uutta ”aktiivisten” ja ”passiivisten” toimintojen yhdistelmää, joka tukee kestäviä siirtymiä koko työntekijöiden työuran ajan. Tärkeimpien rakenneosien olisi oltava uusin työmarkkinatietous, aktiiviset ja ennaltaehkäisevät työvoimapolitiittiset toimenpiteet, työllistettävyyden tukeminen varhaisessa vaiheessa, yksilöllisten palvelujen tarjoaminen, sähköisten palvelujen käyttö ja vahvojen kumppanuuksien kehittäminen, erityisesti muiden ja myös muissa jäsenvaltioissa sijaitsevien työvoimapalvelujen kanssa.
- **Kootaan voimavarat yhteen ja keskitytään toimiviin kumppanuuksiin.** Aikana, jolloin rahoitusta investointeihin on saatavilla niukalti, taloudellisten ja aineellisten voimavarojen yhdistäminen on yhtä tärkeää kuin toimijoiden kokoaminen yhteisen tavoitteen ympärille. Yhtenä esimerkkinä voisi olla resurssien yhdistäminen työnantajaryhmittäin. Kokoamalla yhteen yritysryhmiä, joilla on samankaltaiset rekrytointi- ja koulutustarpeet, pk-yritysten ryhmät pystyvät ratkaisemaan sen ongelman, että ne eivät yksin pysty houkuttelemaan pätevää henkilöstöä, ja laatimaan yhteisen henkilöstöpolitiikan. Tarkoituksenmukaisella alueellisella tasolla solmitut kumppanuudet voivat osaltaan edistää siirtymien toimivuutta siten, että ne kokoavat yhteen julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin työnvälityspalvelut, sosiaaliturvalaitokset, kunta- ja aluehallinnon, koulutuksen tarjoajat, uraneuvonnan tarjoajien, kansalaisjärjestöt, sosiaaliturvalaitokset ja niin edelleen. Kumppanuuksien kokoonpano olisi määritettävä palveluntarjonnan täydentävyyden ja resurssien kustannustehokkaan kohdentamisen mukaan.

TYÖMARKKINAUDISTUKSET

Komissio kehottaa jäsenvaltioita ja neuvostoa

- viemään Eurooppa 2020 -strategiaa viipymättä eteenpäin ja omaksumaan tässä tiedonannossa esitettyjen poliittisten suuntaviivojen pohjalta työpaikkojen luomista koskeva kunnianhimoinen lähestymistapa ja politiikka osaksi kansallisia työllisyysuunnitelmia (kansallisissa uudistusohjelmissa).

Komissio aikoo

- esittää vuoden 2012 loppuun mennessä ehdotuksen neuvoston suositukseksi harjoittelun laatupuitteista komission yksiköiden kuulemisen perusteella³²

³² Tiedonantoon liittyvä komission yksiköiden valmisteluasiakirja harjoittelun laatupuitteista.

- esittää ehdotuksen neuvoston suositukseksi nuorisotakuusta vuoden 2012 loppuun mennessä ja tukee nuorille suunnattuja aktivointitoimia nuorisotakuujärjestelmien yhteydessä
- suunnittelee jatkotoimia hyvien toimintatapojen levittämiseksi ja ylikansallisista yrityssopimuksista käytävän keskustelun edistämiseksi
- laatii vuonna 2012 Euroopan laajuisen julkisten työvoimapalvelujen yhteistyöverkoston kanssa eurooppalaisen toimintasuunnitelman tarpeellisten ja toimivien työnvälityspalvelujen tarjoamisesta kentällä ja sen käytännön täytäntöönpanosta julkisten työvoimapalvelujen mallien mukaisesti sekä sen tavoitteet ja tehtävät ottaen huomioon Eurooppa 2020 -strategian tavoitteet
- kartoittaa uusia työllisyyden muotoja, esim. työnantajien suorittama resurssien yhdistäminen, ja raportoi poliittisia ratkaisuja vastaavista yhteisistä painopisteistä sellaisten toimien tukemiseksi, joilla parannetaan organisaatioiden joustavuutta ja kykyä vastata muutoksiin samalla kun edistetään työllisyyden kestävä ylläpitämistä ja pysyvien työpaikkojen luomista.

2.2. Taitoihin investoiminen

Eurooppalainen avointen työpaikkojen seurantaväline osoittaa sellaisten avoimien työpaikkojen määrän kasvavan, joihin ei ole saatavilla tarvittavat taidot omaavia työntekijöitä³³. EU:n työmarkkinoiden osaamistarpeet on ennakoitava, ja kysynnän ja tarjonnan epäsuhtaan on puututtava nopeasti. On olennaisen tärkeää, että työntekijät hankkivat työssä tarvittavat valmiudet, jotta työllistyminen voi tapahtua. EU:lla ja sen jäsenvaltioilla on oltava vahva käsitys näistä tarpeista voidakseen paremmin ennakoida taloudellista muutosta ja puuttua siihen ongelmaan, että taidot eivät vastaa kysyntää. Työttömyyden kasvusta huolimatta tietyillä aloilla ja/tai alueilla on havaittu taitovajetta. Saatavilla olevan osaamisen ja työmarkkinoiden tarpeiden välinen epäsuhta vaikuttaa kaikkiin jäsenvaltioihin mutta vaihtelevassa määrin. Vastatakseen näihin haasteisiin useat maat ovat alkaneet ottaa käyttöön kansallisia strategioita ja välineitä tämän epäsuhtaan korjaamiseksi. Euroopan tasolla on alettu ottaa käyttöön toimia ja välineitä, jotka esiteltiin Eurooppa 2020 -lippulaivahankkeessa Uuden osaamisen ja työllisyyden ohjelma. Euroopan sosiaalirahasto on kaikkialla EU:ssa keskeinen taitojen kehittämiseen tehtävien investointien rahoituslähde. Taitojen kehittämiseen ja elinikäisen oppimiseen on vuosiksi 2007–2013 osoitettu yli 30 miljardia euroa ESR:n rahoitusta.

2.2.1. Osaamistarpeiden parempi seuranta

Taitotarpeiden ennustamista ja ennakointia varten on kehitetty erinäisiä EU-välineitä: Eurooppalainen avointen työpaikkojen seurantaväline antaa tietoja lyhytaikaisista työpaikoista ja paineista työmarkkinoilla, Cedefop on laatinut säännöllisesti pitkän aikavälin ennusteita, ja Eurofound tarjoaa puolestaan tärkeitä tietoja työnantajien ja työntekijöiden työolotutkimuksista, jotka ovat yksi selitys sille, miksi kysyntä ja tarjonta eivät kohtaa. Lisäksi komissio on viime aikoina tukenut eurooppalaisten alakohtaisten osaamisneuvostojen perustamista, jotta sektoritason tarpeista saataisiin parempi käsitys.

³³ Komission tiedonanto ”Vuotuinen kasvuselvytys 2012”, yhteisen työllisyysraportin luonnos, KOM(2011) 815, Beveridge-käyrä, s. 7.

EU:lla ei yhä edelleenkään ole kattava kuva osaamistarpeistaan. EU:n osaamispanoraama, joka on tarkoitus käynnistää vuoden 2012 aikana, on ensimmäinen askel kohti kaikkien nykyisten ennakoituvälaineiden yhdistämistä. EU:n osaamispanoraama tulee tarjoamaan yleiskatsauksen työllisyys- ja osaamistarpeiden kehittymisestä EU:ssa, jäsenvaltioissa ja eri aloilla lyhyellä ja keskipitkällä aikavälillä vuoden 2020 lähestyessä. Panoraama auttaa tunnistamaan syntymässä olevia osaamisvajeita tietyissä ammateissa kaikilla tai tietyillä aloilla. Sitä tulevat käyttämään hyväkseen osaamiskysymyksiä käsittelevät seurantaryhmät kansallisella, alueellisella tai alakohtaisella tasolla, koulutuksen ja uraohjauksen ammattilaiset sekä työllisyys- ja palveluneuvojat. Yhteistyötä ennusteita ja tutkimuksia tekevien EU:n elinten, kuten Eurofoundin ja Cedefopin, välillä on myös parannettava. Keskittämällä analyysinsä järjestelmällisemmin maakohtaisesti ne lisäävät ymmärrystä jäsenvaltioissa tapahtuvasta kehityksestä ja tuottavat tietoja Eurooppa 2020 -strategian rakenneuudistusohjelmaa varten. Välineiden lähentyminen pysyy kaikkein tärkeimpänä tavoitteena, jotta taitotarpeita voidaan hallinnoida tehokkaammin.

2.2.2. Osaamisen ja pätevyyden parempi tunnustaminen

Eurooppalaisen tutkintojen viitekehyksen ja Europass-ansioluettelomallin kaltaisia EU:n välineitä on otettu käyttöön, jotta ihmisiä autettaisiin liikkumaan eri oppilaitosten, yritysten, sektoreiden ja maiden kautta kaikkialla Euroopassa ja helpotettaisiin taitojen ja pätevyyksien läpinäkyvyyttä. Eurooppalaisen tutkintojen viitekehyksen kehittymisen perusteella eurooppalainen ammattipätevyyden taso olisi sisällytettävä kaikkiin yksilöllisiin pätevyystodistuksiin Euroopassa. Kansallinen tutkintojen viitekehys olisi avattava myös talouden sektorien tasolla annetuille pätevyystodistuksille. Europass-ansioluetteloa täydennetään eurooppalaisella osaamispassilla, jossa on yleiskatsaus henkilön taidoista riippumatta siitä, miten nämä taidot on hankittu.

2.2.3. Koulutussektorin ja työelämän välillä sekä poliittisella että operatiivisella tasolla on olennaisen tärkeää ammattitaidon kysynnän ja tarjonnan yhteensovittamiseksi. Poliittisella tasolla tarvitaan asianosaisten neuvostojen (EPSCO ja EYC) yhteistyötä, jota tehdään komiteoiden (työllisyyskomitean ja koulutuskomitean) välityksellä päätöksenteon tuloksellisuuden varmistamiseksi.

Toiminnallisella tasolla tarvitaan synergioita helpottamaan siirtymistä yleissivistävästä ja ammatillisesta koulutuksesta työelämään. Yksi keino edetä on ottaa korkea-asteen opintojen tasolla käyttöön lyhytkestoisia opintoja, jotka on erityisesti suunnattu sellaisten taitojen hankkimiseen, joita tarvitaan ammattitaidon puutteesta kärsivillä aloilla.

Lisäksi osaamisyhteenliittymät ovat jo luoneet jäsennellympää yhteistyötä korkeakoulujen ja yritysten välille tarkoituksena luoda yrittäjyyttä, ongelmanratkaisua ja luovaa ajattelua edistäviä uusia opetussuunnitelmia. Oppilaitosten ja yritysten väliset liittoutumat EU:n tasolla olisi laajennettava myös ammatillisen koulutuksen tarjoajiin, jotta osaamisneuvostojen tekemistä analyyseistä saadaan johdettua käytännön opetussuunnitelmia ja opetusmenetelmiä.

Parhaillaan kehitteillä olevan eurooppalaisen taito-, osaamis- ja ammattiluokittelun (ESCO) on myös tarkoitus auttaa lisäämään yhteistyötä työmarkkinoiden ja koulutussektorin välillä, sillä siinä ammattitaidot ja osaaminen yhdistetään niitä vastaaviin ammattinimikkeisiin. Lisäksi eri taitovälineiden, kuten eurooppalaisen ansioluettelon ja osaamispassien, mukaan

lukien eurooppalaisen osaamispassin, liittyminen toisiinsa helpottaa siirtymistä työmarkkinoille ja työmarkkinoilla.

Näiden välineiden ja toimenpiteiden ohella olisi toteutettava koulutusjärjestelmien uudistamistoimia, joilla lisätään taitotarjonnan määrää, laatua ja osuvuutta. Komissio esittää vuoden jälkipuoliskolla 2012 aloitteen koulutuksen hyödyntämisestä kasvun, työllisyyden ja kilpailukyvyn lisäämisessä.

TAITOIHIN INVESTOIMINEN

Puuttuakseen ammattitaidon kysynnän ja tarjonnan kohtaamattomuuteen EU:ssa ja parantaakseen työmarkkinoiden tarpeiden ennakoitua komissio aikoo

- pyrkiä yhteistyössä jäsenvaltioiden ja työmarkkinaosapuolten kanssa siihen, että Cedefop ja Eurofound täydentävät EU:ta ja eri aloja koskevaa asiantuntemustaan syvällisemmällä maakohtaisella tietämyksellä ja että yhteistyötä kyseisten elinten välillä vahvistetaan
- käynnistää vuoden 2012 loppuun mennessä EU:n osaamispanoraaman, joka perustuu erityisesti eurooppalaisen avointen työpaikkojen seurantavälineeseen
- käynnistää uuden vaiheen tutkintojen ja ammattipätevyyden tunnustamisessa siten, että eurooppalaisen tutkintojen viitekehyksen tasot ilmoitetaan järjestelmällisesti kaikissa EU:ssa myönnettyissä tutkinnoissa ja täydentävyyttä eurooppalaisen korkeakoulutusalueen tutkintojen viitekehyksen kanssa lisätään
- varmistaa vuodesta 2013 alkaen, että vähintään neljäsosassa vuosittain myönnettävistä tutkinnoista on viittaus eurooppalaiseen ammattipätevyyden tasoon
- käynnistää eurooppalaisen osaamispassin vuoden 2012 loppuun mennessä
- tukee sekä työllisyys- että koulutusalan edustajia käsittävän verkoston perustamista osaamisen hallinnan tukemiseksi.

2.3. Tavoitteena eurooppalaiset työmarkkinat

Useimmissa Euroopan maissa työmarkkinoille on ominaista, että samaan aikaan, kun työttömyys jatkuu monilla aloilla korkeana, nopeasti kasvavilla alueilla ja sektoreilla vallitsee työntekijäpula³⁴. On yleistä, että työvoiman kysyntä ja tarjonta eivät kohtaa rakenteellisista syistä. Kuten vuoden 2012 kasvuselvityksessä³⁵ painotetaan, työvoiman liikkuvuus on Euroopassa liian vähäistä³⁶ verrattuna EU:n työmarkkinoiden ja aktiiviväestön kokoon. Tämä estää resurssien kohdentamisen mukauttamisen, millä voitaisiin tukea talouden ja työllisyyden kasvua. Euroopan työmarkkinoiden integraation syventäminen ja sen takaaminen, että työvoiman kysyntä ja tarjonta todella vastaavat toisiaan, on ratkaisevan tärkeää, jotta kaikki työllistymismahdollisuudet saadaan hyödynnettyä. Tässä yhteydessä liikkuvuus tarkoittaa sekä menemistä sinne, missä työpaikat ovat, että mahdollisuutta saada parempi työpaikka. Siihen liittyy myös yleisten ja ammatillisten taitojen parantamista ja mukautumis- ja työllistymiskyvyn kasvattamista.

³⁴ Komission tiedonanto ”Vuotuinen kasvuselvitys 2012”, yhteisen työllisyysraportin luonnos, KOM(2011) 815, 23. marraskuuta 2011.

³⁵ Komission tiedonanto ”Vuotuinen kasvuselvitys 2012”, KOM(2011) 815, 23. marraskuuta 2011.

³⁶ Vuonna 2010 vain 2,8 prosenttia Euroopan työikäisestä väestöstä (15–64-vuotiaista) asui muussa jäsenvaltiossa kuin kotimaassaan (EU:n työvoimatutkimus).

2.3.1. Oikeudellisten ja käytännön esteiden poistaminen työntekijöiden vapaalta liikkuvuudelta

Työntekijöiden liikkuvuudella on EU:ssa edelleen merkittäviä esteitä. Jotkin niistä ovat kulttuurisia, kuten kielitaito, asuminen tai syrjintä, syvälle yhteiskuntaan juurtuneita ja vaikeita poistaa lyhyellä aikavälillä. Kielelliset esteet voidaan voittaa rahoittamalla liikkuville työntekijöille tarkoitettua vieraiden kielten koulutusta. Tarvitaan toimia avoimen suhtautumisen luomiseksi kaikkia niitä mahdollisuuksia kohtaan, joita liikkuvuus Euroopassa tuo tullessaan. Työntekijöillä, jotka haluavat muuttaa toiseen maahan, on kuitenkin muitakin vaikeuksia³⁷, jotka liittyvät EU:n lainsäädäntöön perustuvien oikeuksien käyttämiseen ja EU:n sisäisen maantieteellisen liikkuvuuden puutteelliseen tukemiseen. Vaikka EU:n säännöstö³⁸ on laaja, Euroopan kansalaiset kohtaavat edelleen oikeudellisia, hallinnollisia ja käytännön esteitä liikkueessaan rajojen yli:

- Yhdeksän jäsenvaltiota **rajoittaa yhä bulgariaalaisten ja romanialaisten työntekijöiden vapaata pääsyä työmarkkinoilleen**, vaikka näistä maista liikkuneella työvoimalla on ollut yleinen myönteinen vaikutus vastaanottavien maiden talouteen³⁹. Vaikka komissio tunnustaa jäsenvaltioiden oikeuden soveltaa kyseisiä työmarkkinoille pääsyä koskevia rajoituksia 31. päivään joulukuuta 2013 asti liittymissopimuksen mukaisesti, se toistaa pitävänsä tärkeänä, että EU:n lainsäädännön täysimääräiseen soveltamiseen bulgariaalaisten ja romanialaisten työntekijöiden vapaan liikkuvuuden osalta valmistaudutaan vähitellen.
- **Tiettyihin julkisen palvelun virkoihin pääsyn rajoittamista** omille kansalaisille voidaan SEUT-sopimuksen 45 artiklan 4 kohdan mukaisesti jatkaa erityisedellytyksin. EU:n tuomioistuin on johdonmukaisesti katsonut, että tätä poikkeusta on tulkittava suppeasti ja että se kattaa vain palvelussuhteet, joihin suoraan tai välillisesti liittyy julkisen vallan käyttämistä ja tehtäviä, joilla on tarkoitus suojata valtion tai muiden julkisyhteisöjen yleistä etua⁴⁰. Näitä kriteerejä on arvioitava tapauskohtaisesti.
- **Ammattipätevyyden tunnustamisen puute** on edelleen todellinen ongelma yhtenäismarkkinoiden tehokkaan toiminnan ja erityisesti työntekijöiden vapaan liikkuvuuden ja työvoiman liikkuvuuden kannalta. Komissio hyväksyi 19. joulukuuta 2011 ehdotuksen ammattipätevyyden tunnustamista koskevan direktiivin⁴¹ saattamisesta ajan tasalle sen mukauttamiseksi muuttuviin työmarkkinoihin. Ehdotuksessa esitellään eurooppalainen ammattikortti, joka on tarkoitettu paljon liikkuville ammattilaisille ja joka tarjoaa paremmat tiedonsaantimahdollisuudet ja sähköiset viranomaispalvelut.
- **Pelko sosiaaliturvan ja eläkeoikeuksien menettämisestä** on edelleen tärkeä kysymys työntekijöille ja työnhakijoille, jotka suunnittelevat liikkuvansa eri puolilla

³⁷ Maantieteellistä ja työvoimaperäistä liikkuvuutta koskeva erityiseurobarometri, kesäkuu 2010.

³⁸ Vapaus hakea työpaikkaa kaikissa EU:n jäsenvaltioissa tunnustetaan myös Euroopan unionin perusoikeuskirjan 15 artiklassa.

³⁹ Kertomus bulgariaalaisten ja romanialaisten työntekijöiden vapaata liikkuvuutta koskevien siirtymäjärjestelyjen toimivuudesta, KOM(2011) 729, 11. marraskuuta 2011.

⁴⁰ Erityisesti asia C-290/94.

⁴¹ Komission ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi (KOM(2011) 883), 19. joulukuuta 2011.

Eurooppaa. Yksi merkittävä näkökohta on toisessa jäsenvaltiossa työtä etsivien työnhakijoiden oikeus säilyttää työttömyysetuutensa yli kolme kuukautta. Vaikka EU:n lainsäädännössä annetaan jäsenvaltioille mahdollisuus pidentää tämä oikeus enintään kuuteen kuukauteen, se ei ole vielä toteutunut kansallisissa käytännöissä.

- Lisäksi **monet liikkuvat työntekijät eivät edelleenkään ole tietoisia oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan**. Komissio toistaa, että on tarpeen taata sosiaaliturvaa koskevien asetusten⁴² oikea soveltaminen, koska niissä erityisesti painotetaan jäsenvaltioiden velvollisuutta antaa kansalaisille aktiivista apua oikeuksien toteuttamisessa⁴³. Voimassa olevien EU:n sääntöjen noudattamatta jättäminen tarkoittaa yleisesti ottaen sitä, että komission on etsittävä uusia täytäntöönpanomekanismeja pyrittäessä työntekijöiden todelliseen vapaaseen liikkuvuuteen. Lisäksi laajempina ongelmana on EU:n antamien oikeuksien riittämätön tuntemus ja vaikeudet saada apua, kun oikeuksia ei kunnioiteta. Komissio ja jäsenvaltiot työskentelevät yhdessä sisämarkkinoiden puitteissa helpottaakseen tietojen ja maksuttomien neuvontapalvelujen saantia, esim. Sinun Eurooppasi -portaalin kautta löytyvät Sinun Eurooppasi -neuvonta ja Solvit.
- **Verotukselliset esteet, joita on EU:n kansalaisilla**, jotka muuttavat toiseen jäsenvaltioon työskentelemään tilapäisesti tai pysyvästi tai ylittävät työmatkallaan päivittäin valtioiden rajoja, aiheuttavat huomattavia esteitä työvoiman liikkuvuudelle EU:ssa. Näitä esteitä ovat vaikeudet saada korvauksia, verohelpotuksia ja -vähennyksiä työskentelymaassa, ulkomailla asuviin sovellettava korkeampi progressiivinen verokanta ja kaksinkertaisen verotuksen ongelmat.

2.3.2. Työpaikkojen ja työnhakijoiden saattaminen yhteen rajojen yli

Euroopan työnvälitysverkosto (EURES) ei ole vielä täysimääräisesti hyödyntänyt suoraa työllistämispotentiaaliaan, sillä sen rekisteriin on vuosittain merkitty vain 25 000 työnantajaa ja noin 150 000 työhönsijoitusta/rekrytointia. Tämän vuoksi komissio haluaa, että EURES-verkosto keskittyy työhönsijoittamiseen ja rekrytointiin, jolloin sen saavuttavuus ja kattavuus on mahdollisimman suuri. Tämä toteutetaan siten, että käynnistetään kaikilla EU:n virallisilla kielillä toimiva innovatiivinen itsepalvelu ja tehdään tietojen vaihtamisesta jäsenvaltioissa avautuvista työpaikoista ja ansioluetteloista semanttisesti täysin yhteentoimivaa⁴⁴. Näin EURES-verkosto pystyy tarjoamaan helpomman ja reaaliaikaisen yhteyden avoimiin työpaikkoihin EU:ssa ja työnantajat saavat käyttöönsä todellisen työnhakijajoukon, josta ne voivat löytää tarvitsemansa taidot liiketoimintansa kasvattamiseen.

EURES-verkostoa laajennetaan myös kohdennetuilla työvoiman liikkuvuutta tukevilla järjestelyillä, joilla tuetaan aliedustettuina olevia ammatteja ja erityisryhmiin kuuluvia työntekijöitä, jotka ovat alttiita liikkumaan, sekä kansallisia työmarkkinoita, jotka jo vastaanottavat tai tulevat vastaanottamaan eurooppalaisia työntekijöitä. Tältä osin EURES-verkosto tulee käyttämään täysimääräisesti hyväkseen avoimia työpaikkoja ja palkkausta koskevaa analyysia, jonka komissio on laatinut erilaisten välineiden, kuten eurooppalaisen

⁴² Euroopan parlamentin ja neuvoston asetukset (EY) N:o 883/2004, 29. huhtikuuta 2004, ja Euroopan parlamentin ja neuvoston asetukset (EY) N:o 987/2009, 16. syyskuuta 2009.

⁴³ Jokaisen EU:ssa asuvan ja vapaasti liikkuvan oikeus sosiaaliturvaetuksiin ja sosiaalisiin etuihin unionin ja kansallisen lainsäädännön mukaisesti on tunnustettu myös perusoikeuskirjan 34 artiklassa.

⁴⁴ <http://ec.europa.eu/eures/home.jsp>

avointen työpaikkojen seurantavälineen⁴⁵ ja eurooppalaisen ammatillisen liikkuvuuden tiedotteen⁴⁶ avulla. Asianosaisten sidosryhmien, kuten työmarkkinaosapuolten ja työvoimapalvelujen säännöllisten kuulemisten avulla EURES pystyy paremmin puuttumaan rekrytointivaikeuksista johtuvaan työntekijäpulaan.

Tavoitteena on, että EURES-verkostosta tulee keskitetty asiointipiste ja ensimmäinen yhteydenottopiste kaikille maan kansalaisille tai maassa laillisesti asuville työntekijöille, työnhakijoille tai työnantajille, jotka harkitsevat työskentelyä tai työhönottoa toisessa Euroopan maassa. Tämä tehostaa Euroopan työmarkkinoita⁴⁷.

2.3.3. Tulo- ja lähtömuuton vaikutusten huomioon ottaminen EU:ssa.

Koska työvoimatarpeiden otetaan kasvavan tuntuvasti dynaamisimmilla talouden aloilla vuoteen 2020 mennessä ja vähäistä ammattitaitoa vaativien tehtävien odotetaan vähenevän entisestään, on hyvin todennäköistä, että erityistaidoista tulee pulaa. Lyhyellä aikavälillä liikkuvuudella EU:n alueella voitaisiin helpottaa alakohtaista työvoimapulaa ja/tai kysynnän ja tarjonnan epäsuhtaa EU:n 27 jäsenvaltiossa. Pitemmällä aikavälillä ja varsinkin kun otetaan huomioon EU:n väestökehitys, kolmansien maiden kansalaisten taloudellisista syistä tapahtuva maahanmuutto on keskeinen näkökohta EU:n työmarkkinoilla. Monien jäsenvaltioiden korkeana pysyttelevä työttömyys on kuitenkin vaikuttanut siihen, miten kansalaiset hyväksyvät työperusteisen maahanmuuton, kun taas joissakin jäsenvaltioissa koulutettu työvoima muuttaa pois talouskriisin vuoksi.

TAVOITTEENA EUROOPPALAISET TYÖMARKKINAT

Työntekijöiden vapaa liikkuvuus

Komissio aikoo

- esittää vuoden 2012 loppuun mennessä lainsäädäntöehdotuksen, jolla pyritään tukemaan liikkuvia työntekijöitä (antamalla heille tietoa ja neuvoja) niiden oikeuksien käytössä, joita heillä on perussopimuksen ja työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta unionin alueella annetun asetuksen 492/2011⁴⁸ nojalla.
- antaa vuonna 2012 uutta vauhtia eläkeoikeuksien siirtokelpoisuutta koskevalle direktiiville, jossa asetetaan vähimmäisvaatimukset lisäeläkeoikeuksien kertymiselle ja säilyttämiselle.
- parantaa edelleen Sinun Eurooppasi -portaalia, jotta se toimisi keskitettynä asiointipisteenä, josta helposti saa tietoja EU:n antamista oikeuksista ja henkilökohtaista neuvontaa, esim. Sinun Eurooppasi -neuvonta ja Solvit.
- tarkastelee rajatyöntekijöitä koskevia verotoimenpiteitä voidakseen ehdottaa toimia, joiden tavoitteena on poistaa niitä verotuksellisia esteitä, joita palkansaajilla ja muilla työ- tai palvelussuhteessa olevilla mutta myös itsenäisillä ammatinharjoittajilla ja eläkeläisillä on.

⁴⁵ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=955&langId=en>.

⁴⁶ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=955&langId=en>

⁴⁷ Tiedonantoon liittyvä komission yksiköiden valmisteluasiakirjan Eures-verkoston uudistamisesta Eurooppa 2020 -strategian tavoitteiden saavuttamiseksi.

⁴⁸ EUVL L 141, 27.5.2011, s. 1.

Komissio kehottaa jäsenvaltioita

- hyväksymään komission ehdotuksen ammattipätevyyden tunnustamista koskevan direktiivin saattamisesta ajan tasalle, jotta helpotettaisiin kipeästi tarvittavaa ammattipätevyyden tunnustamista
- lisäämään tietoisuutta syrjinnän torjuntaa, sukupuolten tasa-arvoa ja työntekijöiden vapaata liikkuvuutta koskevasta EU:n lainsäädännöstä johtuvista oikeuksista sekä avaamaan ja helpottamaan EU:n kansalaisten pääsyä jäsenvaltioiden julkisen sektorin tehtäviin EU-lainsäädännön mukaisesti siten kuin tuomioistuin sitä tulkitsee
- harkita uudelleen, onko bulgariaalaisten ja romanialaisten työntekijöiden vapaata pääsyä työmarkkinoille koskevia nykyisiä rajoituksia tarvetta säilyttää siirtymäkauden loppuun asti
- maksamaan työttömyyskorvauksia enintään 6 kuukauden ajan työnhakijoille, joilla on oikeus näihin etuuksiin ja jotka muuttavat toiseen jäsenvaltioon hakeakseen töitä sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamisesta annetun asetuksen (EY) N:o 883/2004 64 artiklan mukaisesti
- luomaan tehokkaampia viestintäkanavia liikkuville työntekijöille, jotta he saavat EU:n alueella muuttaessaan rajoituksetta käyttöönsä kaikki tiedot, jotka koskevat heidän oikeuksiaan ja velvollisuuksiaan
- helpottamaan verosäännösten noudattamista rajatylittävissä tilanteissa pyrkimällä yhdenmukaistamaan verotukseen liittyviä hakemus- ja ilmoituslomakkeita, kääntämällä tarvittavia asiakirjoja muille EU:n virallisille kielille ja lisäämällä tietotekniikan käyttöä.

Euroopan työnvälitysverkosto (EURES)

Komissio ehdottaa

Euroopan työnvälitysverkostoston (EURES) muuttamista Eurooppa 2020 -strategian tavoitteiden mukaiseksi kattavaksi Euroopan työllistämisvälineeksi siten, että

- se määritellään kysyntälähtöiseksi eurooppalaiseksi työhönsijoitus- ja rekrytointivälineeksi, joka tyydyttää taloudelliset tarpeet ja täyttää samalla oikeudellisen velvoitteen varmistaa avoimien työpaikkojen läpinäkyvyys innovatiivisten online-työnvälitysvälineiden avulla, joihin kuuluvat langattomat internet-sovellukset, joilla varmistetaan paras mahdollinen saavuttavuus ja käytettävyys;
- otetaan vuodesta 2013 alkaen käyttöön innovatiivinen online-itsepalvelu ”Match and Map”, joka tarjoaa käyttäjille välittömästi selkeän maantieteellisen kuvan käyttäjän profiilia vastaavista avoimista työpaikoista Euroopassa ja antaa samalla henkilökohtaista palautetta siitä, miksi työpaikat ja taidot eivät täsmää, sekä tiedot siitä, missä on tarjolla oppimismahdollisuuksia puuttuvien taitojen hankkimiseksi.

Komissio kehottaa jäsenvaltioita tehostamaan EURES-verkoston hyödyntämistä

- varmistamalla, että kaikissa työvoimapalveluissa ilmoitetut kaikki avoimet työpaikat asetetaan järjestelmällisesti saataville kansallisella tasolla ja EURESin kautta Euroopan tasolla
- seuraamalla ja parantamalla EURES-verkostossa vaihdettujen avoimien työpaikkojen koskevien tietojen laatua

- pyrkimällä avointen työpaikkojen ja ansioluetteloiden parempaan Euroopan laajuiseen yhteentoimivuuteen, millä edistetään eurooppalaisen taito-, osaamis- ja ammattiluokittelun (ESCO) kehittämistä
- sisällyttämällä EURES työmarkkinoiden kaikkien toimijoiden palvelutarjontaan.

Maahan- ja maastamuutto

Komissio ehdottaa

- kuulemisen käynnistämistä ennen vuoden 2012 loppua laaja-alaisen keskustelun käymiseksi jäsenvaltioiden, työmarkkinaosapuolten ja sidosryhmien kanssa siitä, mikä asema EU:n politiikalla olisi oltava taloudellisista syistä tapahtuvan muuttoliikkeen suhteen.

3. EU:N HALLINTOTAVAN TEHOSTAMINEN

Talouspolitiikan EU-ohjausjakso on ollut ensimmäinen vaihe uudessa EU:n tasolla käyttöön otetussa lähestymistavassa, jossa jäsenvaltiot ja EU:n toimielimet pyrkivät vahvistamaan talous- ja finanssipolitiikan koordinoitua ja luomaan johdonmukaista talouspolitiikkaa. EU-ohjausjakso on myös tehokas hallintamenetelmä toimien täytäntöönpanon seuraamisessa ja ohjauksessa Eurooppa 2020 -strategian tavoitteiden tukemiseksi. Lisäksi talous- ja finanssipolitiikan koordinoitua on hiljattain vahvistettu talouspolitiikan ohjauspaketilla (nk. kuuden toimenpiteen paketilla), ehdotetulla budjettikurin tiukentamista koskevalla lainsäädäntöpaketilla sekä sopimuksella talous- ja rahaliiton vakaudesta, yhteensovittamisesta sekä ohjauksesta ja hallinnasta. EU:n työllisyyden paremmasta hallinnasta ja koordinoinnista on tullut olennaisen tärkeää ainakin kahdesta syystä. Ensinnäkin työvoimaosuudella, työttömyydellä ja työvoimakustannuksilla on merkitystä makrotalouden vakauden saavuttamisessa, ja ne otetaan huomioon makrotaloudellisen epätasapainon ennalta ehkäisemistä ja korjaamista koskevassa uudessa asetuksessa. Toiseksi kriisi on tuonut entistä selkeämmin esille EU:n talouksien ja työmarkkinoiden keskinäisen riippuvuuden, joka korostaa tarvetta liittää talouden uuteen ohjausjärjestelmään työllisyys- ja sosiaalipolitiikan parempi koordinointi perussopimuksen sisältämän Euroopan työllisyysstrategian mukaisesti.

3.1. Tehostetun kansallisen raportoinnin ja koordinoinnin täydentäminen tehostetulla monenvälisellä seurannalla.

Joulukuussa 2011 kokoontunut Eurooppa-neuvosto totesi olevan tärkeää, että tehostettua taloudellista koordinoitua täydennetään tehostetulla työllisyys- ja sosiaalipolitiikan seurannalla⁴⁹. Tämän poliittisen sitoumuksen vahvisti vielä kevään 2012 Eurooppa-neuvosto, joka kehotti kutakin jäsenvaltiota laatimaan kansallisen työllisyysuunnitelman, jossa vahvistetaan kaikki työllisyyttä koskevat aloitteet.

Kansalliset työllisyysuunnitelmat ovat olennainen osa jäsenvaltioiden kansallisia uudistusohjelmia, ja niissä laaditaan Eurooppa-neuvoston antamien työllisyyttä koskevien suuntaviivojen mukaisesti ne keskeiset tulostavoitteet, jotka koskevat työmarkkinoiden rakenteellisia heikkouksia ja joilla pyritään saamaan aikaan lyhyen ja keskipitkän aikavälin

⁴⁹ Eurooppa-neuvoston päätelmät, 9. joulukuuta 2011, ja EPSCO-neuvoston päätelmät, 1. joulukuuta 2011.

työllisyysvaikutuksia. Suunnitelmiin olisi sisällytettävä selvä aikataulu siitä, miten monivuotisen uudistusohjelman on tarkoitus edetä seuraavien 12 kuukauden aikana.

Sen lisäksi, että kansallisissa uudistusohjelmissa keskitytään entistä enemmän työllisyyden parantamiseen, myös kansallisten työllisyysuunnitelmien olisi tarkoitus parantaa työllisyyspolitiikan koordinoitua EU:n tasolla. Vertaispaineen tehostamisella EU:n tasolla voidaan tukea täytäntöönpanoa ja auttaa pitämään suunta oikeana. Tärkein tekijä vertaispaineen luomiseksi on neuvoston mahdollisuus antaa maakohtaisia erityissuosituksia perussopimuksen mukaisesti. Poliitiikan koordinoimiseksi työllisyyskomitea on tänä vuonna ottanut käyttöön uusia työmenetelmiä, joihin kuuluu joukko vertaisarviointeja, joiden avulla komitea pystyy muotoilemaan uudistusten täytäntöönpanoa koskevan monenvälisen kantansa, jota hyödynnetään komission ja neuvoston tekemässä arvioinnissa. Monenvälistä seuranta voidaan edelleen parantaa puolueettomiin tietoihin perustuvalla työmarkkinoiden seurantarjestelmällä ja maakohtaisella seurantarjestelmällä niitä maita varten, jotka eivät noudata maakohtaisia suosituksia. Näin jäsenvaltioiden työllisyyskehitystä ja edistymistä Eurooppaa 2020 -strategian päätavoitteiden saavuttamisessa voitaisiin valvoa jatkuvasti, avoimesti ja kattavasti.

3.2. Työmarkkinaosapuolten osallistumisen tehostaminen

Työmarkkinaosapuolet ovat kansallisella tasolla tärkeässä asemassa työmarkkinasääntöjen ja palkkojen määrittelyssä, ja ne vaikuttavat kolmikantaneuvottelujen välityksellä voimakkaasti myös muuhun rakennepolitiikkaan mm. sosiaaliturvan alalla. Ne ovat myös avainasemassa, kun oppisopimuspaikkojen tai tehokkaan elinikäisen oppimisen kaltaisia toimenpiteitä pannaan täytäntöön. EU:n tasolla työmarkkinaosapuolet osallistuvat nykyisin lainsäädäntöehdotuksia koskeviin kuulemisiin joka toinen vuosi käytävän makrotaloudellisen vuoropuhelun puitteissa, ja lisäksi ne järjestävät vuosittain kaksi näkemystenvaihtoa korkeimmalla poliittisella tasolla sosiaalialan kolmikantahuippukokouksen⁵⁰ yhteydessä. Sekä makrotaloudellinen vuoropuhelu että sosiaalialan kolmikantahuippukokous ovat työmarkkinaosapuolille merkittäviä osallistumistilaisuuksia, myös EU-ohjausjakson puitteissa. Työmarkkinaosapuolten osallistumista talous- ja työllisyyspolitiikan yhteensovittamiseen EU:n tasolla on kuitenkin edelleen varaa parantaa, varsinkin EU-ohjausjakson lähestyessä⁵¹.

Vaikka työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun riippumattomuus on kiistaton ja kansallisia käytäntöjä noudatetaan (SEUT-sopimuksen 152 artiklan ja 153 artiklan 5 kohdan mukaisesti), työmarkkinaosapuolten osallistumisen talous- ja työllisyyspolitiikan kehittämiseen ja toteuttamiseen on oltava oikeassa suhteessa seuranta- ja koordinoitimekanismien kehitykseen, jotta Euroopan talouden ohjausjärjestelmä olisi tehokas ja osallistava. Palkanmuodostusmekanismit ovat tässä suhteessa hyvä esimerkki, sillä useita palkkapolitiikkaan liittyviä kysymyksiä on nostettu esille vuoden 2011 maakohtaisissa suosituksissa⁵² ja kansallisten yksikkötyökustannusten kehitystä seurataan makrotalouden epätasapainon ehkäisemisen ja korjaamisen yhteydessä⁵³.

⁵⁰ Vuonna 2012 komissio aikoo ehdottaa, että kasvua ja työllisyyttä käsittelevän kolmikantaisen sosiaalihuippukokouksen perustamisesta tehty neuvoston päätös 2003/174 saatetaan ajan tasalle SEUT-sopimuksen säännösten mukaisesti.

⁵¹ EPSCO-neuvoston päätelmät, 1. joulukuuta 2011, kohta 9.5.

⁵² Neuvoston suositukset kansallisista uudistusohjelmista, 12. heinäkuuta 2011.

⁵³ Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) N:o 1176/2011, 16. marraskuuta 2011.

3.3. Poliitiikan ja rahoituksen välisten yhteyksien vahvistaminen

Ei ole mahdollista rakentaa dynaamisia ja osallisuutta edistäviä työmarkkinoita, vähentää ammattitaidon kysynnän ja tarjonnan välistä epäsuhtaa, parantaa taitoja ja lisätä maantieteellistä liikkuvuutta ilman huomattavia taloudellisia investointeja inhimilliseen pääomaan. Tämän vuoksi komissio on ehdottanut, että vuosia 2014–2020 koskevassa monivuotisessa rahoituskehityksessä osoitetaan Euroopan sosiaalirahastolle kunkin tyyppisellä alueella vähimmäisosuudet, jotka ovat koko EU:n osalta vähintään 84 miljardia euroa. Sen lisäksi, että kansalliset budjettiprioriteetit arvioidaan (uudelleen) EU-ohjausjakson kautta koordinoitusti toteutettavan julkisen talouden älykkään vakauttamisen yhteydessä, EU:n talousarvion läheiseen linjaamiseen Eurooppa 2020 -strategioihin tulevalle ohjelmakaudella on tartuttava mahdollisuutena lisätä ja parantaa EU-rahoituksen käyttöä jäsenvaltioiden uudistuspyrkimysten tukemisessa⁵⁴.

Tämä edellyttää sitä, että vuoden 2013 jälkeen tehtävien ESR:n tukea saavien kumppanuussopimusten ja toimenpideohjelmien prioriteettien on oltava läheisesti liitoksissa niihin prioriteetteihin, jotka esitetään EU:n talouden ohjausjärjestelmän ja eritoten työllisyyspolitiikan uudistetun hallinnan yhteydessä. Samaan aikaan komissio edistää kumppanuussopimusten kattamien varojen tiiviimpää koordinoitua ja integroitua, mukaan luettuina ESR, EAKR, EAFRD ja EMFF. Tämän lähestymistavan tavoitteena on maksimoida yhteisvaikutukset myös työllisyyden näkökulmasta.

Työllisyyskomitean uusiin tehtäviin kuuluu uudistusten täytäntöönpanoa ja parhaiden käytäntöjen vaihtoa koskeva tehostettu vertaisarviointi, jota olisi sovellettava myös arvioitaessa asiaan liittyvien investointitoimien tehokkuutta, jotta niitä pystytään tarvittaessa edelleen parantamaan.

Komissio ehdottaa, että

tehostetaan koordinoitua ja monenvälistä valvontaa työllisyyden alalla

- julkaisemalla yhdessä yhteisen työllisyysraportin luonnoksen kanssa vuosittain vertailuanalyysi, joka käsittää valikoituja työllisyyden indikaattoreita. Järjestelmä rakennetaan yhteistyössä jäsenvaltioiden kanssa ja se perustuu nykyiseen yhteiseen arviointikehykseen ja työllisyyskehityksen seurantavälineeseen, jossa määritetään tärkeimmät työllisyyteen liittyvät haasteet ja joka kehitetään yhdessä jäsenvaltioiden kanssa
- kehittämällä vuoden 2012 loppuun mennessä yhteistyössä jäsenvaltioiden ja kaikkien asianosaisten toimijoiden kanssa tulostaulu, jonka avulla voidaan seurata jäsenvaltioiden edistymistä kansallisten työllisyys suunnitelmien täytäntöönpanossa osana kansallisia uudistusohjelmia, ensimmäistä kertaa vuoden 2013 kasvuselvityksen yhteydessä (yhteinen työllisyysraportti).

vahvistetaan EU:n työmarkkinaosapuolten osallistumista talouspolitiikan EU-ohjausjaksoon

⁵⁴ Komission ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston asetukseksi yhteiseen strategiakehykseen kuuluvia Euroopan aluekehitysrahastoa, Euroopan sosiaalirahastoa, koheesiorahastoa, Euroopan maaseudun kehittämisen maatalousrahastoa ja Euroopan meri- ja kalatalousrahastoa koskevista yhteisistä säännöksistä ja Euroopan aluekehitysrahastoa, Euroopan sosiaalirahastoa ja koheesiorahastoa koskevista yleisistä säännöksistä sekä asetuksen (EY) N:o 1083/2006 kumoamisesta, KOM(2011) 615.

- ottamalla EU:n tason työmarkkinaosapuolet aktiivisesti mukaan tärkeimpien strategisten tavoitteiden toteuttamiseen työllisyyspolitiikan alalla i) EU-ohjausjakson yhteydessä näkemysten vaihtamiseksi kasvua ja työllisyyttä koskevista prioriteeteista; ja ii) ennen keväällä pidettäviä ECOFIN- ja EPSCO-neuvostojen kokouksia. EPSCO-kokouksessa on mukana neuvoston puheenjohtajavaltio
- perustamalla perussopimuksen 152 artiklan mukaista työmarkkinaosapuolten itsenäisyyttä kunnioittaen EU:n kolmikantamalli tarkoituksena seurata palkkakehitystä suhteessa tuottavuuteen, inflaatioon, sisäiseen kysyntään, työttömyyteen ja tuloeroihin ja vaihtaa siitä näkemyksiä.

lujitetaan työllisyyspolitiikan ja siihen liittyvien rahoitusvälineiden välistä yhteyttä

- laatimalla kumppanuussopimukset ja toimenpideohjelmat vuosiksi 2014–2020 siten, että otetaan tarkoin huomioon kansallisten uudistusohjelmien ja erityisesti kansallisten työllisyysuunnitelmien prioriteetit ja niiden suorituskykytavoitteet sekä työllisyyskomitean esittämät asiaan liittyvät maakohtaiset suositukset ja huomautukset
- tarkastelemalla tarvittaessa uudestaan kumppanuussopimuksia ja toimenpideohjelmiä maakohtaisten suositusten perusteella, kuten yhteiseen strategiakehykseen liittyvän, yhteisiä säännöksiä koskevan asetusehdotuksen 21 artiklassa esitetään
- ottamalla huomioon rahastojen suorituskykytavoitteista johtuva arviointi valmisteltaessa kansallisia uudistusohjelmia vuosiksi 2014–2020.

Komissio kehottaa jäsenvaltioita ja neuvostoa

- valmistelemaan työllisyyskomitean avulla mekanismeja monenvälisen seurannan tehostamiseksi työllisyyden alalla
- keskustelemaan näistä uusista mekanismeista ja hyväksymään ne työllisyyskomitean puitteissa, jotta neuvosto voi hyväksyä ne mahdollisimman pian ja ne voidaan panna täysimääräisesti täytäntöön vuoden 2013 EU-ohjausjaksolla
- käyttämään täysimääräisesti hyväkseen varoja, joita Euroopan sosiaalirahastosta myönnetään vuodesta 2014 lähtien, joita hallinnoidaan yhteistyössä jäsenvaltioiden kanssa ja jotka on tarkoitettu määriteltyihin keskeisiin työllisyysaasteisiin tehtävien investointien tukemiseen.

Päätelmät

Tämän tiedonannon tarkoituksena on esittää nykyisessä taloustilanteessa tehokkaimmiksi katsotut keinot saavuttaa Eurooppa 2020 -strategian työllisyystavoite ja vahvistaa Eurooppa 2020 -strategian työllisyysulottuvuutta. Tiedonannon tarkoituksena on tehdä tämä yhteistyössä antamalla kansallisten työllisyysuunnitelmien kannalta tärkeää käytännön opastusta ja ehdottamalla tapoja lujittaa työllisyysulottuvuutta EU:n hallintotavassa:

- Komissio ehdottaa poliittisia suuntaviivoja, jotka tukevat työpaikkojen luomista ja työmarkkinuudistuksia ja joiden painopiste on investointien tärkeydessä, ja kehottaa neuvostoa omaksumaan kunnianhimoisen lähestymistavan tätä varten.

- Komissio hahmottelee toimia, joilla korjataan ammattitaidon kysynnän ja tarjonnan välistä epäsuhdetta ja parannetaan työvoiman liikkuvuutta poistamalla esteitä aitojen eurooppalaisten työmarkkinoiden luomiselta.

- Komissio ehdottaa tapoja lujittaa monenvälistä seurantaa, parantaa työmarkkinaosapuolten osallistumista työllisyyden hallintaan ja yhdenmukaistaa edelleen politiikkaa ja rahoitusta,

jotta pystytään maksimoimaan EU:n talousarviovälineiden kautta saavuttavat työllisyystulokset.

LIITE

Tämän liitteen kolme toimintasuunnitelmaa (keskeiset työllisyystoimet vihreän talouden alalla, EU:n terveydenhuollon työvoimaa koskeva toimintasuunnitelma ja keskeiset työllisyystoimet tieto- ja viestintätekniikan alalla) esitetään tämän tiedonannon kohdan 1.2 ”Avainsektorien työllistämispotentiaalin hyödyntäminen” mukaisesti. Niitä käsitellään myös erillisissä komission yksiköiden valmisteluasiakirjoissa.

Keskeiset työllisyystoimet vihreän talouden alalla

ESPCO-neuvosto esitti joulukuussa 2010 päätelmänsä kilpailukykyiseen, vähähiiliseen, energiatehokkaaseen ja vihreään talouteen tähtäävästä työllisyyspolitiikasta. Vastauksena näihin päätelmiin esitetään *keskeiset työllisyystoimet*, joiden avulla pyritään siirtymään onnistuneesti ympäristöystävälliseen talouteen.

Komissio aikoo

1. edistää vihreän työllisyyden sisällyttämistä kansallisiin työllisyysuunnitelmiin

- työskentelemällä yhdessä työllisyyskomitean (EMCO) kanssa kehittääkseen sen vihreää työllisyyttä koskevia indikaattoreita ja varmistaakseen **uudistustoimenpiteiden johdonmukaisen seurannan**;

- kannustamalla jäsenvaltioita ratkaisemaan **työvoiman uudelleensijoittumiseen ja uudelleenkoulutukseen liittyviä tarpeita aktiivisen työmarkkinapolitiikan ja elinikäisen oppimisen** avulla sekä sisällyttämällä tällaiset poliittiset ratkaisut tarvittaessa alueellisiin, paikallisiin tai kaupunkien kehitysstrategioihin

- korostamalla vuoden 2013 EU-ohjausjaksolla **tehokkaan resurssien käytön työllisyysnäkökohtia** ja tarvittavien uudistusten täytäntöönpanoa. Jäsenvaltioita kannustetaan erityisesti **hyödyntämään enemmän ympäristöveroja ja päästökauppajärjestelmästä saatavia tuloja verotuksen painopisteen siirtämisessä työn verotuksesta muualle.**

2. vahvistaa nk. vihreää osaamista

- varmistamalla, että **EU-tasolla käytettävät ammattitaitotarpeiden ennakoitvälineet** (EU:n osaamispanoraama, ESCO, Cedefopin ja Eurofoundin selvitykset jne.) kattavat syntymässä olevat vihreät taitotarpeet

- järjestämällä vuonna 2013 **yhdessä työmarkkinoiden toimijoiden kanssa keskinäisen oppimisen toimia**, joissa käsitellään eritoten osaamis- ja koulutusulottuvuuden sisällyttämistä laajempiin kansallisiin vihreän kasvun strategioihin (työllisyyden, sosiaaliasioiden ja osallisuuden pääosaston keskinäisen oppimisen ohjelma) sekä tapoja ja keinoja tehdä yhteistyötä yritysten kanssa työnhakijoiden ja irtisanomisvaarassa olevien työntekijöiden ohjaamiseksi syntymässä oleviin vihreisiin ammatteihin (julkisten työvoimapalvelujen välinen vuoropuhelu)

- edistämällä **standardoitujen pätevydenvahvistamisjärjestelmien** laajempaa käyttöä Älykäs energiahuolto Euroopassa -ohjelman avulla vuonna **2013/2014.**

3. lisätä EU:n rahoitusvälineiden käyttöä älykkäissä vihreissä investoinneissa

- toimimalla yhdessä **Euroopan investointipankin kanssa lisätäkseen edelleen valmiuksia myöntää lainoja** energiatehokkuuden ja uusiutuvien energialähteiden alalla toimiville **julkisille ja yksityisille yrityksille**

- kannustamalla jäsenvaltioita ottamaan **ESR:n tukea** saavissa vuosien 2014–2020 toimintaohjelmissa esille uuden vihreän koulutuksen tarpeet ja julkisten työvoimapalvelujen valmiudet tukea vihreitä siirtymiä työmarkkinoilla sekä keskittämään **EAKR:n** resurssit energiatehokkuuteen ja uusiutuviin energialähteisiin tehtäviin investointeihin komission ehdotuksen mukaisesti

- käynnistämällä Progress-mikrorahoitusjärjestelyn puitteissa **mikrorahoituksen ja yhteiskunnallisen yrittäjyyden sidosryhmien foorumin** vuonna 2013 tavoitteena saada paikallisia rahoituksen välittäjiä mukaan vihreän talouden yrittäjätoiminnan edistämiseen

- kohdistamalla huomionsa resurssitehokkuuden ja osallisuutta edistävän työllisyyden liittymäkohtaa käsitteleviin innovatiivisiin aloitteisiin **PROGRESS-järjestelyn** sosiaalipoliittisen kokeilun osajärjestelmän avulla.

4. rakentamalla työmarkkinoiden toimijoiden välisiä kumppanuuksia

- tukemalla työvoimapalvelujen välisiä innovatiivisia hankkeita koskevan vuoden 2013 **PARES**-ehdotuspyynnön puitteissa sellaisia yhteistyöhankkeita, joissa on kyse vihreistä työpaikoista ja siirtymisestä vihreään talouteen

- etsimällä **EU:n tason työmarkkinaosapuolten** kanssa tapoja helpottaa siirtymistä vähähiiliseen talouteen vuosien 2012–2014 työohjelmaan kuuluvien erityisaloitteiden avulla

- lisäämällä tietoisuutta parhaista kahdenvälisistä ja kolmikantaisista vihreän työllisyyden aloitteista ja toimista julkaisemalla vuonna 2013 **hyvien käytänteiden käsikirjan**.

EU:n terveysalan työvoimaa koskeva toimintasuunnitelma

Tukeakseen jäsenvaltioita terveydenhuoltoalan haasteisiin vastaamisessa ja ottaen huomioon neuvoston joulukuussa 2010 esittämiin päätelmiin kirjatun sitoumuksen, jonka mukaan jäsenvaltiot sitoutuvat työskentelemään yhdessä tällä alalla, komissio ehdottaa **toimintasuunnitelmaa**, johon kuuluvat seuraavassa esitetyt toimet.

Komissio aikoo

1. parantaa terveydenhuollon henkilöstösuunnittelua ja ennusteita EU:ssa

- perustamalla vuoden 2012 loppuun mennessä jäsenvaltioiden ja ammattialajärjestöjen eurooppalaisen foorumin. Tämä toteutetaan käynnistämällä kolmivuotinen **EU:n yhteinen toiminta, joka koskee ennusteiden ja suunnitelmien laatimista terveysalan ohjelman puitteissa**. Tarkoituksena on jakaa hyviä käytäntöjä, kehittää **terveydenhuoltohenkilöstön tarvetta** ennustavia menetelmiä ja **tehokasta henkilöstösuunnittelua** sekä parantaa terveydenhuoltohenkilöstöä koskevia EU:n laajuisia tietoja

- laatimalla vuoteen 2014 mennessä ohjeita **koulutusvalmiuksien** vaihdosta **terveysalan ammateissa**, jotta olemassa olevia valmiuksia voidaan hyödyntää parhaalla mahdollisella tavalla. Perustana tulevat olemaan tulokset vuonna 2013 käynnistettävästä tutkimuksesta,

jossa kartoitetaan jäsenvaltioiden terveydenhuollon alan koulutusvalmiuksia, erityisesti lääketieteellisissä yliopistoissa ja sairaanhoito-oppilaitoksissa.

2. ennakoida paremmin terveydenhuoltoalan osaamistarpeet

- tukemalla **hoito- ja hoivahenkilökunnan eurooppalaisen osaamisneuvoston** perustamista vuonna 2013, jotta voidaan paremmin analysoida ja ennakoida näissä ammateissa tarvittavat taidot ja ottaa asianmukaisesti huomioon ammattipätevyyden tunnustamista koskevan direktiivin ehdotettu ajan tasalle saattaminen

- edistämällä yleissivistävän/ammattillisen koulutuksen tarjoajien ja työnantajien välisiä kumppanuuksia terveydenhuollon alalla vuonna 2013 perustettavan koeluontoisen **alakohtaisen taitoyhteenliittymän** avulla

- edistämällä **jatkuvaa ammatillista kehitystä** koskevien hyvien käytäntöjen vaihtoa taitojen ja pätevyyden ajantasaistamiseksi ja terveydenhuoltohenkilöstön työssä pitämiseksi elinikäisen oppimisen avulla. Tämä toteutetaan vuonna 2013 suoritettavan kansallisten järjestelmien tarkastelun ja kartoituksen avulla

- laatimalla vuoteen 2014 mennessä **terveydenhuollon avustajien koulutusvaatimuksia** ja **omaishoitajien koulutusta** koskevia suosituksia, jotka perustuvat analyysiin **terveydenhuollon avustajilta** edellytetyistä taidoista ja pätevyydestä. Tämä toteutetaan perustamalla **koeluontoinen terveydenhuollon avustajien asiantuntijaverkosto ja tietokanta.**

3. edistää terveydenhuoltoalan työntekijöiden rekrytointia ja työssä pysymistä koskevaa vaihtoa

- käynnistämällä vuoteen 2013 mennessä **innovatiivisia ja tehokkaita työhönotto- ja työssäpysymistrategioita** koskevan **kartoituksen** terveydenhuollon alalla **hyvien käytäntöjen vaihtamiseksi** jäsenvaltioiden välillä. Tämä toteutetaan käynnistämällä kartoitusta koskeva tarjouskilpailu ja tarkastelemalla mahdollisuutta yhteiseen toimintaan jäsenvaltioiden kanssa.

4. tukee terveydenhuoltoalan työntekijöiden eettistä rekrytointia

- kehittämällä yhteisen lähestymistavan, joka **auttaa** jäsenvaltioita panemaan täytäntöön **WHO:n maailmanlaajuisen ohjesäännön, joka koskee terveydenhuoltoalan henkilöstön kansainvälistä rekrytointia.**

Keskeiset työllisyysuimet tieto- ja viestintätekniikan alalla

Komission tiedonannon ”Tietotekniset taidot 2000-luvulla”⁵⁵ täytäntöönpanossa on edistytty hyvin. Nykyisin vallitsee vahva yhteisymmärrys siitä, että tarvitaan pitkän aikavälin EU:n tietoteknisten taitojen strategia, joka perustuu komission, jäsenvaltioiden, alueiden ja työmarkkinaosapuolten aktiiviseen yhteistyöhön, jotta ne voivat hyödyntää tieto- ja viestintätekniikan alan työllistämispotentiaalia.

⁵⁵ Komission tiedonannon ”Tietotekniset taidot 2000-luvulla” täytäntöönpanoa koskeva arviointi, lokakuu 2010, http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/ict/files/reports/eskills21_final_report_en.pdf.

Komissio aikoo

1. perustaa sidosryhmien monenvälisiä kumppanuuksia, joiden tavoitteena on

- tunnistaa paremmin tieto- ja viestintätekniiikan alan työnkuviin liittyvän kysynnän ja tarjonnan **epäsuhta**
- aktivoida alan organisaatiot ja verkostot tarjoamaan erityisesti työllistettävyyteen ja epävirallisen osaamisen tunnustamiseen keskittyvien **TVT-koulutusaloitteiden suunnittelua, tuottamista ja sertifiointia**
- tukea **tiedotuskampanjoita** (Eurooppalainen eSkills-viikko⁵⁶, Get Online -viikko) ja **mainostaa tieto- ja viestintäteknisiä ammatteja**, jotta nuorisoa ja aliedustettuja ryhmiä, kuten naisia, uralleen vakiintuneita työntekijöitä ja heikommassa asemassa oleviin ryhmiin kuuluvia, saataisiin houkutelua TVT-uralle.

2. vahvistaa eurooppalaisia tietoteknisiä taitoja koskevia puitteita (eSkills)

- perustamalla TVT-alan työpaikkoihin erikoistuneen osion EU:n työmarkkinoiden osaamispanoraaman verkkosivustolle vuoteen 2013 mennessä
- **työstämällä vuonna 2012 edelleen CENin⁵⁷ kehittämiä eurooppalaisia tietoteknisen osaamisen puitteita (eCompetences)**. Tavoitteena on tarjota vuoteen 2013 mennessä kaikille oppijoille heidän digitaalista osaamistaan koskeva kuvaus ja itsearviointiväline, jotka sisällytetään tulevaan eurooppalaiseen osaamispassiin
- kehittämällä vuonna 2013 sähköistä oppimista koskevat **eurooppalaiset suuntaviivat**, jotka perustuvat yritysten tarpeisiin ja parhaisiin käytäntöihin sekä toimialavetoisiin aloitteisiin
- ottamalla käyttöön **lyhytkestoisia opintokokonaisuuksia** kohdennettujen käytännön tietoteknisten taitojen hankkimiseksi sekä korkea-asteen että ammatillisessa koulutuksessa.

3. tukee ammattitaitoisen tieto- ja viestintätekniiikan työvoiman kasvua

- kehittämällä vuoden 2012 aikana **tieto- ja viestintätekniiikan alan työpaikkakoulutuksen laatumerkkejä** ja todistuksia, jotka noudattavat ammatillisen koulutuksen laadunvarmistuksen eurooppalaista viitekehystä (EQAVET), ja kehittämällä vuonna 2013 kokeiluhankkeen, joka tarjoaa **interaktiivisen kuvan pätevyyksien vahvistamisesta TVT-alalla** sekä TVT-ammattilaisille tarkoitetun online-itsearviointitestin
- edistämällä TVT-taitojen, yrittäjyyden ja etäresurssipalvelujen aloilla toteuttavien toimien yhteisvaikutuksia **etäresurssipalveluja** koskevan tulevan EU:n toimintasuunnitelman puitteissa
- kehittämällä edelleen vuonna 2012 käynnistettävää **etäjohtamista (e-leadership) koskevaa EU:n aloitetta**, jolla vastataan yrittäjien, johtajien, TVT-ammattilaisten ja kehittyneiden käyttäjien tarpeisiin etenkin toimintaansa aloittavissa yrityksissä ja pk-yrityksissä.

4. lisää EU:n rahoitusvälineiden käyttöä TVT-osaamiseen tehtävissä investoinneissa

- kannustamalla jäsenvaltioita vahvistamaan digitaalisen osaamisen koulutusta omissa

⁵⁶ Ks. <http://eskills-week.ec.europa.eu>.

⁵⁷ Euroopan standardointikomitea (CEN).

koulutusjärjestelmissään ja lisäämään tietoyhteiskuntaan osallistumista **ESR:sta** vuosina 2014–2020 **rahoitettavien toimintaohjelmien** avulla.