

Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunto aiheesta ”Työmarkkinoiden kehityksen tukeminen: työllistettävyyden ylläpitäminen, tuottavuuden parantaminen ja osaamisen kehittäminen erityisesti pk-yrityksissä”

(oma-aloitteinen lausunto)

(2023/C 146/03)

Esittelijä: **Mariya MINCHEVA**

Lausuntopyyntö	työvaliokunnan päätös, 18.1.2022
Oikeusperusta	Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 52 artiklan 2 kohta
Komitean täysistunnon päätös	20.1.2022
Oikeusperusta	työjärjestyksen 52 artiklan 2 kohta oma-aloitteinen lausunto
Vastaava jaosto	työllisyys, sosiaaliasiat, kansalaisuus
Hyväksyminen jaostossa	30.1.2023
Hyväksyminen täysistunnossa	22.2.2023
Täysistunnon numero	576
Äänestystulos	
(puolesta / vastaan / pidättyi äänestämästä)	153/2/2

1. Päätelmät ja suositukset

1.1 **Euroopan työmarkkinat muuttuvat**, ja niillä on uusia haasteita, jotka juontuvat teknologisen kehityksen nopeutumisesta ja kestävästä älykkäästä kasvusta sekä ilmastonmuutoksesta, **väestörakenteen muutoksesta** ja ikääntymisestä, muuttoliikkeestä ja **digitaalisesta ja vihreästä siirtymästä**. Tämä murros edellyttää hyvää ymmärrystä siitä, **minkä tyyppisiä taitoja** työmarkkinoilla, mm. pk-yrityksissä, tarvitaan markkinoiden tulevien muutosten johdosta, jotta pystytään pitämään työllistettävyyden vakaana, edistämään korkeaa tuottavuustasoa ja vähentämään työvoimapulaa.

1.2 **Osaamisen kehittämisen sekä sen, että oikeus elinikäiseen oppimiseen ja tällaisten oppimismahdollisuuksien saatavuus varmistetaan käytännössä, on oltava kiinteä osa laajempia talouskasvustrategioita sekä elpymis- ja palautumissuunnitelmia.** Teknologinen vallankumous vaikuttaa voimakkaasti **työn ja työpaikkojen luonteeseen** ja kiihdyttää **työllisyyden rakennemuutoksen** suuntauksia. Työllistettävyyden on siten suoraan yhteydessä kykyyn kehittää työntekijöiden osaamista ja kouluttaa heitä uudelleen yritystasolla, jotta he pystyvät hallitsemaan muutoksia, sekä ihmisten asenteisiin uusia taitoja ja mahdollisuuksia kohtaan ja motivaatioon kehittää niitä.

1.3 Erilaiset tekijät, kuten yhteiskunnan ikääntyminen ja väestökehityksen suuntaukset, aiheuttavat monia **haasteita työelinkaaren aikaiseen siirtymien hallintaan**. Ne liittyvät eri sukupolvien oikeudenmukaiseen ja yhdenvertaiseen kohteluun, motivaatioon ja tasapuolisiin mahdollisuuksiin kouluttautua ja kehittää taitojaan sekä edellytyksiin kehittää osaamistaan ja kouluttautua uudelleen tuottavuuden lisäämiseksi, henkilökohtaisten ammatillisten valmiuksien parantamiseen, sukupolvien välisten erojen hallintaan sekä sukupolvien väliseen yhteistyöhön ja keskinäiseen tukeen työpaikoilla. Aikuiskoulutus on olennaisen tärkeää aikuisten taitojen parantamiseksi, ja se voi tuottaa monenlaisia henkilökohtaisia, yhteiskunnallisia, taloudellisia ja sosiaalisia hyötyjä.

1.4 Euroopan talous- ja sosiaalikomitea (ETSK) on samaa mieltä siitä, että **EU tarvitsee osaamisvallankumouksen ihmisten onnistumismahdollisuuksien varmistamiseksi** ⁽¹⁾, ja kehottaa toimielimiä, yrityksiä, työmarkkinaosapuolia ja sidosryhmiä käynnistämään toimenpiteitä ja ryhtymään tehokkaisiin yhteisiin toimiin osaamissopimuksen puitteissa sekä siihen liittyen asetettujen kunnianhimoisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Komitea ilmaisee tässä yhteydessä suhtautuvansa myönteisesti Euroopan komission ehdotukseen nimetä vuosi 2023 Euroopan osaamisen teemavuodeksi ⁽²⁾.

1.5 **Työmarkkinaosapuolet** ovat keskeisiä toimijoita kehitettäessä inhimillistä potentiaalia kestävän kehityksen saavuttamiseksi ja työllistymistaitojen ylläpitämiseksi. Niillä on toimivassa ja tuloksellisessa keskitetyn sopimisen prosessissa ratkaisevan tärkeä rooli osaamisen tunnustamisen suhteen sekä pyrittäessä kuromaan umpeen kuilua työntekijöiden ammattiuratoiveiden ja yritysten tarpeiden välillä, mutta myös kun pyritään tiivistämään yleissivistävän ja ammatillisen koulutuksen järjestelmien ja työvoimapalvelujen sekä innovoinnin, teollisuuden, kaupan ja teknologian kehittämispolitiikan välistä yhteyttä. Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu ja työehtosopimusneuvottelut ovat tehokkaita välineitä näiden tavoitteiden saavuttamiseksi. Kansalaisyhteiskunnan organisaatioilla on erinomaiset edellytykset tarjota epävirallisen ja arkioppimisen ympäristöjä sekä mielekkäitä osallistumismahdollisuuksia yrityskentältä tuleville vapaaehtoisille avaintaitojen kehittämiseksi. Asianomaisilla kansalaisyhteiskunnan organisaatioilla, etenkin yhteiskunnallisen yrittäjyyden alalla tai erilaisten heikossa asemassa olevien väestöryhmien parissa toimivilla organisaatioilla, on niin ikään tärkeä rooli.

1.6 Työn luonteen muutoksista juontuvat **uudet työnteon muodot** voivat – mikäli ne ovat asianmukaisesti turvattuina – tarjota ihmisille erilaisia mahdollisuuksia yrittäjyyteen ja tulojen monipuolistamiseen sekä tilaisuuksia siirtyä sellaisiin ammatteihin ja toimeliaisuuden muotoihin, jotka eivät ole aiemmin olleet heidän ulottuvillaan. Työllistettävyyden ylläpitäminen näissä olosuhteissa edellyttää asianmukaista sääntelyä, myös työehtosopimusneuvottelujen kautta, työmarkkinoiden tarpeita vastaavien yrittäjyydettaitojen ja ammattiosaamisen kehittämistä tukevaa ammatillisen koulutuksen järjestelmää, uudenlaista motivoituneisuutta sekä oikeanlaista oikeus- ja talouskulttuuria.

1.7 **Digitalisaatio** voi olla haastavaa työllistettävyyden ylläpitämiselle ja hyvien työmarkkinatulosten turvaamiselle suurelle osalle yhteiskuntaa. Se saattaa lisätä eriarvoisuutta, joka johtuu eroista yleissivistävässä ja ammatillisessa koulutuksessa, myös perus- ja toiminnallisessa lukutaidossa, ikäesteistä ja eroista nykyaikaisen teknologian saatavuudessa sekä siinä, missä määrin sitä käytetään osaamisesta ja tuloista riippuen. Kyky päivittää jatkuvasti **digitaalisia taitoja** työmarkkinoiden muutosten ja uusien teknologioiden käyttöönoton myötä on epäilemättä tulevaisuuden suurimpia haasteita. ETSK pitääkin myönteisenä, että kansallisiin elpymis- ja palautumissuunnitelmiin sisältyy laajamittaisia investointeja digitaalisten taitojen kehittämiseen ⁽³⁾.

1.8 Jotta **vihreä siirtymä** onnistuisi, tarvitaan ihmisiä, joilla on oikeanlaisia taitoja, sekä työpaikkoja, joiden työympäristö on asianmukainen ja tuotantojärjestelmät ympäristöystävällisiä. Työmarkkinaosapuolilla on keskeinen rooli oikeudenmukaisen siirtymän varmistamisessa niillä lukuisilla talouden aloilla, joiden olemassa olevat työpaikat muuttuvat perinpohjaisesti. **Vihreiden** ammattien kannalta erityisen tärkeinä pidetään neljää **osaamiskategoriaa**: tekninen suunnittelu ja osaaminen, luonnontiedetaidot, toiminnanjohtamistaidot ja valvontataidot. ETSK kannattaa EU:n tasolla jo toteutettuja toimia, joilla on tarkoitus edistää unionissa ympäristökestävyyttä ja vihreää siirtymää koskevaa oppimista ⁽⁴⁾, ja kehottaa tarjoamaan EU:n kansalaisille ja yrityksille käytännön ratkaisuja.

⁽¹⁾ Euroopan osaamisohjelma kestävän kilpailukykyyn, sosiaalisen oikeudenmukaisuuden ja selviytymis- ja palautumiskykyyn tueksi, COM(2020) 274 final.

⁽²⁾ Ks. puheenjohtaja Ursula von der Leyenin puhe unionin tilasta 2022, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fi/SPEECH_22_5493

⁽³⁾ https://ec.europa.eu/economy_finance/recovery-and-resilience-scoreboard/assets/thematic_analysis/scoreboard_thematic_analysis_digital_skills.pdf

⁽⁴⁾ GreenComp: eurooppalainen kestävän kehityksen osaamiskehys.
Neuvoston suositus, annettu 16 päivänä kesäkuuta 2022, oikeudenmukaisesta siirtymisestä ilmastoneutraaliuteen (2022/C 243/04).
Neuvoston suositus, annettu 16 päivänä kesäkuuta 2022, vihreää siirtymää ja kestävää kehitystä koskevasta oppimisesta (2022/C 243/01).

1.9 Tulevaisuuden työmarkkinoiden tarpeisiin tarvitaan yhä enemmän kehittyneitä, korkeamman tason kognitiivisia taitoja, jotka mahdollistavat toimimisen ja päätösten tekemisen arvaamattomassa, epäruutiinomaisessa ja dynaamisesti muuttuvassa ympäristössä. Metataidot, jotka tehostavat ja nopeuttavat muiden taitojen hankkimista ja edistävät nopeampaa oppimista ja menestyksekkästä elinikäistä kehittymistä, ovat nykyoloissa keskeisiä työllistettävyyden ylläpitämiseksi.

1.10 Taitojen hankintaan, ennakkointiin ja luokitteluun liittyvistä järjestelmistä on tulossa keskeisiä, koska työmarkkinatarpeet muuttuvat dynaamisesti. Samalla on parannettava sellaisten välineiden suunnittelua ja käyttöönottoa, joiden avulla voidaan ennakoida osaamistarpeita yksittäisissä maissa. Kaikkien sidosryhmien olisi osallistuttava prosessiin aktiivisesti ja hyödynnettävä sen tuloksia kaikilta osin.

1.11 Nostamalla osaaminen ja pätevyudet keskeiseen asemaan eurooppalaisessa poliittisessa keskustelussa olisi edistettävä

1.11.1 hallitusten, yritysten, työmarkkinaosapuolten ja sidosryhmien mobilisoitumista kehittämään ja toteuttamaan kansallisella ja alakohtaisella tasolla nykyaikaisia ja kattavia osaamisstrategioita; uusien ja parempien oppimis- ja kehittymismahdollisuuksien luomista; osaajien houkuttelemista ja säilyttämistä keskeisten digitaalisten, vihreiden ja kognitiivisten valmiuksien, pehmeiden taitojen ja muutoksenhallintakyvyn kehittämiseksi; uusien julkisten ja yksityisten investointien käynnistämistä.

1.11.2 tekoälyn hyödyntämistä osaamisen ja työpaikkojen kohtaamista edistävissä järjestelmissä ja tietoisuuden lisäämistä alan nykyisistä hyvistä käytännöistä. Nämä voivat olla sekä julkisissa työllisyyspalveluissa että yksityisellä sektorilla toimivia järjestelmiä.

1.11.3 ammatillisen koulutuksen nykyaikaistamis- ja integrointiprosessien nopeuttamista, mikä lisää sen houkuttelevuutta, laatua, joustavuutta ja mukautuvuutta eri ikä- ja työtekijäryhmien ja työmarkkinoiden tarpeisiin sekä tarpeeseen kehittää keskeisiä taitoja terveen kilpailuympäristön, kestävyuden ja vihreään ja digitaaliseen talouteen siirtymisen varmistamiseksi.

1.11.4 sellaisten edellytysten ja motivaation luomista nuorille uraohjauksen avulla, jotka edistävät heidän osallistumistaan työmarkkinoille, jotta he saavat hyvät työolot ja -ehdot ja mahdollisuuden kunnolliseen urakehitykseen.

1.12 Pk-yrityksiä olisi kannustettava työskentelemään verkostoissa, jotka toimivat vuorovaikutuksessa keskenään, tekemään yhteistyötä osaamistarpeiden selvittelyn kustannusten jakamiseksi ja yhdistämään valmiuksiaan vihreän ja digitaalisen siirtymän ja osaamisen kehittämisen haasteisiin vastaamiseksi. Pk-yritysten kestävä toiminnan kulmakiviä ovat sen paikallisyhteisön olosuhteet, jossa ne toimivat, alueelliset työllisyysjärjestelmät, paikallishallintojen tuki sekä yritysten mahdollisuus käyttää uusia teknologioita, innovaatioita ja ammatillisen koulutuksen huippuyksiköiden palveluita.

1.13 Talouden toimijoiden sidosryhmineen on kehitettävä laajasti osaamistarpeiden ennakkointia. Pk-yrityksiä on tuettava, jotta niiden on helpompi kehittää henkilöstön kouluttamiseen ja inhimillisen pääoman kartuttamiseen liittyviä toimiaan. Harjoittelu- ja opiskelujaksoja yhdistelevät järjestelyt ja työssäoppiminen sopivat erityisen hyvin pk-yritysten tarpeisiin. Työmarkkinaosapuolilla on tässä suhteessa keskeinen rooli toimialoillaan käytävässä työmarkkinaosapuolten vuoropuhelussa.

2. Yleishuomiot ja tausta

2.1 Covid-19-pandemia on luonut uuden tilanteen, joka on johtanut muutoksiin yhteiskunnan toimintatavoissa, asenteissa ja kulttuurissa. Kuluttajien odotukset ja käyttäytyminen ovat muuttuneet (enemmän verkossa tapahtuvaa viestintää ja vuorovaikutusta) samoin kuin liiketoimintamallit ja työn organisointi (enemmän etä- ja hybridityöskentelyä). Vihreä ja digitaalinen siirtymä tasoittavat tietä nykyisten koulutusjärjestelmien ja -käytäntöjen mukauttamiselle siten, että ne voivat tarjota oikeanlaista tietämystä, osaamista ja pätevyyttä.

2.2 ETSK on antanut osaamisesta, pätevyysistä ja työllisyydestä, työn muuttuvasta luonteesta ja osallistavien työmarkkinoiden kehittämisestä useita lausuntoja⁽⁵⁾, jotka ovat edelleen merkityksellisiä. Käsillä olevassa lausunnossa analysoidaan, millaista osaamista työmarkkinoiden tulevia muutoksia varten tarvitaan ja miten voidaan ylläpitää työllistettävyyttä ja edistää tuottavuuden lisäämistä, ja kartoitetaan tehokkaita strategioita työvoiman kehityksen parantamiseksi ja työvoimapulan vähentämiseksi myös pk-yrityksissä.

2.3 Osaamisen kehittämisstrategiat on otettava osaksi kansallisia kasvupolitiikkoja ja -suunnitelmia synergiassa teollisen tutkimuksen ja talouskehityksen kanssa. Jäsenvaltioiden olisi edistettävä korkean lisäarvon alojen kehittämistä sekä autettava työntekijöitä ja yrityksiä hallitsemaan muutoksia ja pysymään teknologisten, digitaalisten ja vihreiden innovaatioiden tasalla. Tämä edellyttää lisäinvestointeja resursseihin ja suunnitteluun sellaisen koulutusjärjestelmän luomiseksi, joka pystyy vastaamaan uusiin haasteisiin ja jonka avulla voidaan poistaa työmarkkinoiden kohtaanto-ongelma.

2.4 ETSK katsoo, että työllistettävyyden pitäminen vakaana on monitahoinen kysymys, jossa suurimmat haasteet liittyvät työn, työpaikkojen ja ammattien muuttuvaan luonteeseen, tarpeeseen varmistaa, että oikeus elinikäiseen oppimiseen ja kehittymiseen toteutuu käytännössä, digitalisaatioon, inhimillisen potentiaalin ja työn tuottavuuden kasvavaan merkitykseen, työn organisoinnin muutoksiin, väestörakenteen muutokseen sekä tarpeeseen tarjota uudenlaisia työ- ja yksityiselämän tasapainottamismalleja joustavine työaikajärjestelyineen ja edistää aktiivisena ikääntymistä tukevia toimintapolitiikkoja⁽⁶⁾. Tarvitaan kannustava ympäristö, jotta ihmiset ymmärtävät ja tiedostavat selvästi koulutuksen merkityksen työelämässä ja pystyvät ja ovat motivoituneita hyödyntämään kaikki mahdollisuudet elinikäiseen oppimiseen elämänvaiheesta riippumatta. Kyky ylläpitää työllistettävyyttä liittyykin suoraan kykyyn kehittää uusia taitoja työmarkkinoiden dynamiikan mukaisesti sekä tätä koskeviin asenteisiin.

2.5 Työmarkkinaosapuolet ovat keskeisiä toimijoita työllistämistaitojen kehittämisen ja ylläpitämisen kannalta. Niillä on parhaat edellytykset tukea työntekijöiden ammattiaratoiveiden ja yritysten osaamistarpeiden yhteensovittamista. Niillä on etenkin toimivan ja tuloksellisen keskitetyn sopimisen järjestelmässä olennaisen tärkeä rooli taitojen tunnustamisprosessissa. ETSK katsoo, että työmarkkinoiden kokonaistulosten parantamiseksi on vahvistettava yleissivistävän ja ammatillisen koulutuksen järjestelmien sekä työvoimapalvelujen koordinoitua innovoinnin, teollisuuden, kaupan ja teknologian kehittämispolitiikan ja myös makrotalouspolitiikan kanssa. Tämä voisi olla erityisen hedelmällistä paikallistasolla.

2.6 Työn luonteen muutokset johtavat myös uusien ja joustavien työsuhteiden ja epätyypillisten työntekomallien kehittymiseen. Tämä muuttaa Euroopan työmarkkinoiden rakennetta. Uudet työnteon muodot voivat – mikäli ne ovat asianmukaisesti turvattuja – avata ihmisille uusia mahdollisuuksia yrittäjyyteen ja tulojen monipuolistamiseen sekä tilaisuuksia siirtyä sellaisiin ammatteihin ja toimeliaisuuden muotoihin, jotka eivät ole aiemmin olleet heidän ulottuvillaan. Toisaalta työnteon uusissa muodoissa olisi taattava sosiaalisen suojelun saatavuus, koska tämä liittyy suoraan sosiaalisen

⁽⁵⁾ Työmarkkinoiden seurantar ryhmän (LMO) tutkimus "The work of the future: ensuring lifelong learning and training of employees" (2022); Työn tulevaisuus – tulevaisuuden työtehtävissä tarvittavien tietojen ja taitojen hankkiminen (2017); Elinikäisen oppimisen ja valmiuksien kehittämisen kestäväpohjainen rahoitus ammattitaitoisen työvoiman puutteen torjumiseksi (2019); Muuttuva työelämä, eliniän piteneminen ja väestön ikääntyminen – Edellytykset ikääntyvien työntekijöiden pysymiselle aktiivisena uudenlaisessa työelämässä (2019); Digitalisaatio, tekoäly ja oikeudenmukaisuus – Miten vahvistaa EU:n asemaa globaalissa kilvassa tulevaisuudessa tarvittavasta osaamisesta ja koulutuksesta ja taata samalla sosiaalinen osallisuus (2019); Ammatillinen koulutus: järjestelmien tehokkuus osaamisen ja työmarkkinoiden tarpeiden ennakkoinnissa ja yhteensovittamisessa sekä työmarkkinaosapuolten ja eri sidosryhmien rooli (2020); Ehdotus neuvoston suositukseksi kestävästä kilpailukykyä, sosiaalista oikeudenmukaisuutta ja selviytymiskykyä tukevasta ammatillisesta koulutuksesta (2020); Miten edistää elinikäisen oppimisen näkökulmasta koulutukseen perustuvia taitoja, joita Euroopassa tarvitaan oikeudenmukaisemman, yhtenäisemmän, kestäväpohjaisemman, digitaalisemman ja selviytymiskykyisemmän yhteiskunnan luomiseksi (2020); Pk-yritysstrategia kestävää ja digitaalista Eurooppaa varten (2020); Teolliset ekosysteemit, strateginen riippumattomuus ja hyvinvointi (2021); Monimuoto-oppiminen (2021); Korkeakoulutuspaketti (2022) jne.

⁽⁶⁾ <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/active-ageing>
https://erc-online.eu/wp-content/uploads/2017/03/With-signatures_Framework-agreement-on-active-ageing.pdf

suojelun järjestelmien rahoituksen kestävyys. Työllistettävyyden ylläpitäminen näissä olosuhteissa edellyttää asianmukaista sääntelyä (myös työehtosopimusneuvottelujen kautta), uudenlaista motivoituneisuutta, oikeanlaista oikeus- ja talouskulttuuria sekä halukkuutta kehittää yrittäjä- ja ammattiosaamista muuttuvia olosuhteita vastaavasti.

2.7 Digitaalitekniikoiden käyttöönotto ja vaikutus työn luonteeseen ja organisointiin saattavat aiheuttaa vakavia haasteita pyrittäessä ylläpitämään työllistettävyyttä ja saavuttamaan hyviä työmarkkinatuloksia. Digitalisaatio saattaa lisätä entisestään eriarvoisuutta, joka johtuu valtavista eroista koulutuksessa, myös perus- ja toiminnallisessa lukutaidossa, ikäesteistä ja eroista nykyaikaisen teknologian saatavuudessa sekä siinä, missä määrin sitä käytetään osaamisesta ja tuloista riippuen. Koska kasvamassa oleva sukupolvi on pitkälti digitaalinen ja vanhemmat ihmiset suosivat usein analogisia työskentelytapoja, eri sukupolvet voivat olla hyödyksi toisilleen. ETSK on ilahtunut kansallisissa elpymis- ja palautumissuunnitelmissa digitaalitoihin tehtävistä mittavista investoinneista.

2.8 Vihreillä taidoilla tarkoitetaan kestävässä ja resurssitehokkaassa yhteiskunnassa elämisen ja tällaisen yhteiskunnan kehittämisen ja tukemisen edellyttämiä tietoja, kykyjä, arvoja ja asenteita (⁷). Vihreän siirtymän takia on muutettava tuotantoprosesseja ja liiketoimintamalleja, ja se muuttaa väistämättä monien nykyisten ammattien taitotarpeita ja tehtävänkuvia ja edellyttää työntekijöiden osaamisen kehittämiseen ja uudelleen koulutukseen keskittyviä ohjelmia. Jotta vihreä siirtymä onnistuisi, tarvitaan ihmisiä, joilla on oikeanlaisia taitoja. ETSK panee merkille tähän tähtäävät poliittiset toimet ja kehottaa tarjoamaan EU:n kansalaisille ja yrityksille käytännön ratkaisuja.

2.9 Peruuttamattomat väestökehityksen suuntaukset, vähenevä työvoima ja pidentynyt elinikä edellyttävät sitä, että edistetään uudenlaisia työn organisointitapoja, sukupolvien välistä vaihtoa edistäviä ohjelmia, uusia työ- ja yksityiselämän yhteensovittamisen malleja neuvotteluine joustavine työaikajärjestelyineen sekä toimenpiteitä, joilla voidaan parantaa työn tuottavuutta ja edistää aktiivisena ikääntymistä. Työllistettävyyden yhteydessä nousee esiin monia ongelmia ja haasteita, jotka liittyvät työelinkaarissa tapahtuvien siirtymien hallintaan. Ne koskevat eri sukupolvien oikeudenmukaista ja yhdenvertaista kohtelua työmarkkinoilla, iän ymmärtämiseen liittyvää kulttuuria, sukupolvien välisten erojen hallintaa ja sosiaalisen pääoman hallintaa. Kaikkien yhtäläiset mahdollisuudet elinikäiseen oppimiseen auttavat pitämään yllä työllistettävyyttä ja lisäämään tuottavuutta kaikissa elämänvaiheissa ja edistävät sukupolvien välistä yhteistyötä ja avunantoa työpaikoilla.

2.10 Myös erityisosaamista omaavien maahanmuuttajien houkutteleminen on tärkeä lenkki tulevan osaamisen hankintaketjussa. Komission tiedonanto aiheesta ”Osaajien houkutteleminen EU:hun” on myönteinen askel tähän suuntaan.

3. Työmarkkinoiden tulevien muutosten edellyttämä osaaminen

3.1 Osaaminen on keskeistä yhteiskuntien, yritysten ja yksilöiden kyvyllä menestyä yhä verkottuneemmassa ja nopeasti muuttuvassa maailmassa. Työn tulevaisuus on erilainen eri koulutus- ja pätevyystasojen ihmisille. Matalan osaamistason työn kysyntä vähenee hiljalleen, mutta melko suuri osa näistä työpaikoista säilyy. Suurimassa vaarassa muuttua tai jäädä kokonaan pois automaation ja älykkäiden järjestelmien käyttöönoton vuoksi on osa fyysisiin tai manuaalisiin, numeerisiin ja asiakaspalvelutaitoihin perustuvista työtehtävistä. Käsityöläis- ja taidealan ammatit kuitenkin säilyvät, ja niissä osaamisen kehittäminen on välttämätöntä, jotta päästään osalliseksi taloudellisesta ja sosiaalisesta kehityksestä. Korkean koulutus- ja pätevyystason kysyntä kasvaa digitaalisen ja vihreän siirtymän vuoksi merkittävästi, ja keskitason osaamista vaativat työpaikat pysyvät tilapäisesti vakaina, mutta monet niistä muuttuvat työmarkkinoiden tarpeiden mukaisesti.

3.2 Taitojen hankintaan, ennakkointiin ja luokitteluun liittyvistä järjestelmistä on tulossa keskeisiä, koska työmarkkinatarpeet muuttuvat dynaamisesti. ETSK suhtautuu myönteisesti eurooppalaisten taito- ja osaamislukitusten ja -hakemistojen, kuten ESCO, digitaalisten taitojen puitekehys (DigComp 2.2), vastaava kouluttajille tarkoitettu puitekehys (DigCompEdu), tietoteknisen osaamisen puitteet, DISCO, EU Occupations, GreenComp jne., luomiseen ja kehittämiseen. Ne edistävät merkittävästi työmarkkinoiden taitovaatimusten läpinäkyvyyttä, pätevyysien siirrettävyyttä ja osaamisperusteisen

(⁷) Yhdistyneiden kansakuntien teollisen kehityksen järjestö.

lähestymistavan käyttöönottoa koulutuksessa ja henkilöstön kehittämisessä. Komitea kannattaa lisäksi näkemystä⁽⁸⁾, jonka mukaan yksittäisten maiden osaamistarpeiden ennakointiin tarkoitettut välineet eivät ole sisällöltään ja toteutukseltaan vaaditulla tasolla eivätkä kaikki sidosryhmät ole aktiivisesti mukana ennakointiprosessissa tai hyödynnä kaikilta osin sen tuloksia.

3.3 Työmarkkinaosapuolilla on keskeinen rooli osaamisen kehittämisstrategioiden määrittelyssä ammatillisilta ja alueellisilta seurantaryhmiltä saatujen tietojen perusteella. Onkin olennaisen tärkeää ottaa työmarkkinaosapuolet mukaan prosessiin alusta alkaen, jotta vältetään tilanteelta, jossa eurooppalaisten työnantajien ja työntekijöiden todelliset tarpeet eivät kohtaa.

3.4 **Digitaaliset taidot** ovat epäilemättä tulevaisuuden tärkeimpiä taitoja. Euroopassa tarvitaan kaikilla talouden aloilla huomattavasti aiempaa enemmän edistyneitä erikoisalojen digitaatioita.

3.5 Myös STEM-taitojen (luonnontieteet, teknologia, insinööritieteet ja matematiikka) ja useiden tieteenalojen osaamisen yhdistelmien – hybridiosaamisen, monialaisten taitojen ja yhteistoimintataitojen – tarve on kasvanut. Ammatillista asiantuntemusta, tutkimus- ja ennakointitaitoja, kehittyneitä analysointitaitoja ja monimutkaisen tiedon tulkintakykyä sekä teknologista osaamista arvostetaan entistä enemmän. Vihreiden yleistaitojen indeksissä⁽⁹⁾ yksilöidään neljä **vihreiden** ammattien kannalta erityisen tärkeää **osaamiskategoriaa**: tekninen suunnittelu ja osaaminen, luonnontiedetaidot, toiminnanjohtamistaidot ja valvontataidot.

3.6 Tulevaisuuden talous ja työmarkkinoiden tarpeet edellyttävät yhä enemmän kehittyneitä, korkeamman tason **kognitiivisia taitoja**, jotka mahdollistavat toimimisen ja päätösten tekemisen arvaamattomassa, epävarmuisessa ja dynaamisesti muuttuvassa ympäristössä. Useimmiten ne ovat analyyttisen, luovan, innovatiivisen, tavanomaisesta poikkeavan, systeemisen, käsitteellisen, strategisen, abstraktin, autonomisen ja kriittisen ajattelun taitoja. **Metataidot**, jotka tehostavat ja nopeuttavat muiden taitojen hankkimista ja edistävät nopeampaa oppimista ja menestyksestä elinikäistä kehittymistä, ovat nykyoloissa keskeisiä työllistävyyden ylläpitämiseksi.

3.7 Koneet ja algoritmit eivät korvaa **pehmeiden taitojen** tarvetta työmarkkinoilla. Työn tulevaisuus ja työnkuvien muuttuminen edellyttävät monenlaisia sosiokommunikatiivisia ja käyttäytymiseen liittyviä taitoja, joista tavoitelluimpia ovat tunneäly, empatia, ihmissuhdetaidot, verkostoituminen, tehokas viestintä, itsevarmuus, tiimityö, tyylietoisuus, liiketoiminnan etiketti, kulttuurienvälinen suvaitsevaisuus, neuvottelutaidot, konfliktinhallinta jne.

3.8 Myös monet henkilökohtaiseen tehokkuuteen liittyvät **yhteistoiminta- ja käyttäytymistaidot** kuuluvat työmarkkinoiden ensisijaisiin vaatimuksiin. Tässä yhteydessä kysytyimpiä taitoja ovat yrittäjähenkisyys ja ryhmätyötaidot, päätöksenteko- ja ongelmanratkaisutaidot, tulossuuntautuneisuus, kyky hoitaa useita samanaikaisia tehtäviä, joustavuus ja sopeutumiskyky, oma-aloitteisuus, neuvokkuus, vastuullisuus, omavalvonta, ennakointi, yksityiskohtien huomioiminen, kyky käsitellä epävarmuutta ja jännitteitä, stressinsietokyky, ajanhallinta jne.

4. Työvoiman kehittäminen osallistavien työmarkkinoiden ja korkean tuottavuuden edistämiseksi

4.1 Jotta Euroopan työmarkkinat pystyisivät vastaamaan edessä oleviin haasteisiin, niiden on ennen kaikkea oltava osallistavat, taattava tasapuoliset toimintaedellytykset ja tarjottava otolliset olosuhteet investoinneille hyvin toimiviin työllisyysjärjestelmiin, jotka voivat edistää tuottavuuden kasvua ja viitoittaa tietä kohti tehokkaita koulutus- ja osaamispolitiikkoja ja niiden ohella vankkoja aktiivisia työvoimapolitiikkoja. Jäsenvaltioissa on erilaisia perinteitä ja käytäntöjä, mutta ETSK pitää kuitenkin tarpeellisena seuraavia toimia:

4.1.1 Optimoidaan työmarkkinoilla tarvittavan osaamisen seuranta-, analysointi- ja ennakointijärjestelmät.

⁽⁸⁾ Ks. esim. Skill needs anticipation: systems and approaches – Analysis of stakeholder survey on skill needs assessment and anticipation. ILO, Geneve, 2017, ISBN: 978-92-2-130248-3 (https://www.cedefop.europa.eu/files/2223_en.pdf).

Neuvoston päätöslauselma uudesta eurooppalaisesta aikuiskoulutusohjelmasta 2021–2030 (2021/C 504/02).

⁽⁹⁾ <http://www.nber.org/papers/w21116>

4.1.2 Lisätään työmarkkinaosapuolten ja kaikkien sidosryhmien osallistumista kiinnittäen erityistä huomiota yritysten kykyyn kehittää sisäisiä menettelyjä osaamisvajaiden ja koulutustarpeiden tunnistamiseksi ja toteuttaa toimenpiteitä oman työvoimansa osaamisen kehittämiseksi ja uudelleen kouluttamiseksi.

4.1.3 Sovelletaan nykyaikaisia lähestymistapoja ja tietotekniikkaa osaamista koskevan analyyttisen tiedon vahvistamiseksi ja systematisoimiseksi eri aloilla ja alueilla sekä tällaisen tiedon asettamiseksi saataville, jotta voidaan tarjota työmarkkinoiden tarpeiden kannalta merkityksellisiä koulutuskursseja ja pätevyyskursseja. Esimerkiksi osaajahakualustoilla voidaan yhdistellä erilaisia tietoja yhtäältä työntekijöistä (osaaminen, kyvyt, kokemus, halu kehittyä ammatillisesti, demografiset tiedot, koulutustarpeet, kehittymismahdollisuudet) ja toisaalta työnantajien tarpeista.

4.1.4 Laaditaan yhdessä työmarkkinaosapuolten kanssa strateginen arviointi haasteista ja vaikutuksista, joita siirtyminen vihreään ja digitaaliseen talouteen tuo mukanaan työpaikkoja, ammatteja, pätevyyskursseja, toimintoja ja osaamista ajatellen, ja kehitetään sekä asianmukaisia pätevöitymisen ja uudelleen kouluttautumisen muotoja että investointeja osaamisen kehittämiseen ja tukea ihmisille, joihin muutokset vaikuttavat tai jotka siirtyvät vihreisiin työpaikkoihin.

4.1.5 Analysoidaan esteitä, joita nuoret kohtaavat STEM-alojen pätevyyskursien ja taitojen hankkimisessa, ja toteutetaan kohdennettuja toimia STEM-koulutuksen ja -urien houkuttelevuuden lisäämiseksi tyttöjen ja naisten keskuudessa.

4.1.6 Toteutetaan toimenpiteitä sellaisten ketterien, mukautumiskykyisten ja tulevaisuuden vaatimukset huomioon ottavien ammatillisen koulutuksen järjestelmien luomiseksi, jotka kykenevät vetämään nuoria puoleensa ja auttamaan heitä siirtymisessä muuttaville työmarkkinoille sekä varmistamaan, että aikuisille on saatavilla heidän tarpeisiinsa räätälöityjä ja vihreään ja digitaaliseen siirtymään mukautettuja ammatillisen koulutuksen ohjelmia.

4.1.7 Varataan työmarkkinaosapuolille aktiivisempi strateginen rooli uusien pätevyyskursien kehittämis- ja tarjoamisprosessin nopeuttamisessa, opetussuunnitelmien päivittämisessä sekä rahoitusmekanismeissa ja laadun arvioinnissa. Erityistä huomiota olisi kiinnitettävä pieniin osaamiskokonaisuuksiin, niiden laatuunormeihin ja mahdollisuuksiin tunnustaa ne ja sisällyttää niitä laajempiin pätevyyskokonaisuuksiin. Perustetaan myös alue- ja paikallistasolla yhä enemmän alakohtaisia komiteoita, joissa on työmarkkinaosapuolten ja oppilaitosten edustajia, jotta voidaan puuttua osaamisen kohtaamisiin ja luoda joustavasti pieniä osaamiskokonaisuuksia, jotka vastaavat tarkasti yritysten koulutustarpeita.

4.1.8 Kannustetaan hyödyntämään työehtosopimusneuvotteluja pyrittäessä varmistamaan mahdollisuudet elinikäiseen oppimiseen ja helpottamaan työmarkkinoille osallistumista esimerkiksi seuraavin keinoin: yksilölliset oppimistilit; sen selvittäminen kansalliset käytännöt huomioon ottaen, onko mahdollista myöntää palkallisia koulutusvapaita; vuotuinen vähimmäismäärä koulutustunteja; kannustimien tarjoaminen osaamisen kehittämiseen ja uudelleen kouluttautumiseen; pätevyyskursien tunnustaminen kaikissa EU:n jäsenvaltioissa; yritysten tietämyksenhallintajärjestelmien kehittäminen; mentorointisopimusten solmiminen eläkkeelle jääneiden kokeneiden työntekijöiden kanssa jne.

4.1.9 Kehitetään toimintatapoja, joilla varmistetaan oppimis- ja kehittymismahdollisuuksien yhdenvertainen saatavuus. Tämä edellyttää seuraavaa:

4.1.9.1 Pannaan täytäntöön vuonna 2016 annetussa EU:n suosituksessa aiheesta "Taitojen parantaminen: uusia mahdollisuuksia aikuisille" esitetyt kolme vaihetta – taitojen arviointi, räätälöidyn koulutustarjonnan toteuttaminen ja hankittujen taitojen validointi ja tunnustaminen.

4.1.10 Kiinnitetään erityistä huomiota niihin työntekijäryhmiin, jotka useimmiten jäävät koulutuksen ulkopuolelle mutta tarvitsevat sitä juuri tästä syystä kaikkein eniten: matalan osaamistason työntekijät, yli 45-vuotiaat, vammaiset henkilöt, perhe- ja hoivaväestöryhmiin kuuluvat pitkäaikaisten poissaolojen jälkeen töihin palaavat naiset sekä maahanmuuttajat ja pakolaiset. Kansalaisyhteiskunnan organisaatioilla ja yhteiskunnallisilla yrityksillä on keskeinen rooli pyrittäessä vastaamaan näiden heikossa asemassa olevien ryhmien koulutustarpeisiin.

5. Pk-yritysten haasteet työmarkkinoiden tulevien muutosten edellyttämän osaamisen kehittämisessä

5.1 EU:n kaikista yrityksistä 99 prosenttia on mikroyrityksiä tai pieniä ja keskusuuria yrityksiä. Unionin noin 24 miljoonaa pk-yritystä tuottavat yli 4 biljoonaa euroa lisäarvoa ja työllistävät yli 90 miljoonaa ihmistä, minkä lisäksi ne ovat ratkaisevan tärkeä yrittäjyyshengen ja innovoinnin lähde ja avainasemassa Euroopan teollisuuden kestävä kehityksen ja kilpailukykyyn kannalta⁽¹⁰⁾. Pk-yritysten merkitys on aina tunnustettu, mutta covid-19-pandemia on paljastanut, miten alttiita ne ovat ulkoisille vaikutuksille, erityisesti kriisissä, joka on saattanut valtavan määrän pk-yrityksiä epävarmaan taloudelliseen tilanteeseen ja vaarantanut miljoonia työpaikkoja.

5.2 Pk-yrityksillä on samat haasteet kuin kaikilla muillakin mutta myös erityisongelmia, jotka liittyvät markkinoille pääsyn ja rahoituksen parantamiseen, innovaatioiden käyttöönottoon, digitalisaatioon, siirtymiseen ilmastoneutraaleihin liiketoimintamalleihin sekä siirtymiseen lineaarisesta tuotannosta kiertotalouden mukaiseen tuotantoon.

5.3 Suurimmalla osalla pk-yrityksistä on rajallisten resurssien, riittämättömän asiantuntemuksen ja alueellisen sijaintinsa vuoksi vakavia vaikeuksia houkutella osaajia, valita, kouluttaa, kehittää ja motivoida henkilöstöä ja pitää heidät palveluksessaan. Vain noin 40 prosentilla pk-yrityksistä on kirjallisia henkilöstöhallinnon strategioita ja menettelytapoja. Koska pk-yritysten on vaikeaa korvata ulkoiseen koulutukseen osallistuvan henkilöstön poissaoloja ja koska niiden taloudelliset valmiudet ovat rajalliset, EU:n keskiarvoa pienempi osuus niistä hyödyntää henkilökohtaisen ammatillisen koulutuksen eri muotoja.

5.4 Valtaosa pk-yrityksistä toimii pienillä erikoismarkkinoilla ja/tai muilla kuin perinteisillä talouden aloilla, joilla työn luonne edellyttää erityistä ammattiosaamista, jota on hankittava ja kehitettävä tosielämän ympäristöissä. Henkilöresurssien rajallisuus tarkoittaa usein sitä, että työpaikat edellyttävät laajempaa erikoistumista ja siirrettäviä hybriditaitoja, koska niissä on yhdistettävä laajempi kirjo toiminnallisia tehtäviä.

5.5 Pk-yritysten erityiset osaamistarpeet liittyvät pääasiassa teknologiayrittäjyyteen, liiketoimintamahdollisuuksien tunnistamiseen, riskinarviointiin ja -hallintaan, rahoituslähteisiin, yritysstrategioiden, liiketoimintahankkeiden ja suunnitelmien kehittämiseen, innovatiivisten liiketoimintamallien käyttöönottoon, digitaalisten teknologioiden käyttöön, digitaaliseen brändäykseen ja digitaaliseen markkinointiin, toimimiseen vakiintuneen sääntelykehyksen mukaisesti, henkilöstöhallintoon, vihreään talouteen ja uusiutuvien energialähteiden käyttöön sekä kiertotalouteen.

5.6 Kun otetaan huomioon ammattien tekninen luonne monissa pk-yrityksissä, joilla on ainutlaatuista tietotaitoa erityisesti pienillä erikoismarkkinoilla, työpaikalla annettava koulutus soveltuu niiden osaamistarpeisiin. Työpaikalla annettavaa koulutusta tarvitaan myös digitaalisen ja vihreän siirtymän haasteisiin vastaamiseksi. Tällainen koulutus helpottaa osaamisen kehittämistä pk-yrityksissä, koska se tarjoaa yksinkertaisemman mahdollisuuden järjestää yrityksen sisäistä koulutusta ja siirtää tietämystä yrityksen sisällä. Jotta voidaan puuttua ongelmaan, joka koskee tuotannon tason ylläpitämistä silloin, kun työntekijät osallistuvat koulutuskursseille ja ovat poissa työpaikalta, työnantajien olisi voitava hyödyntää sopivia koulutusmuotoja ja erityisvälineitä, kuten yhteisiä alakohtaisia tai alueellisen ja paikallisen tason koulutusohjelmia pk-yritysten välisten synergioiden edistämiseksi, ja niiden saatavilla olisi oltava kohdennettuja taloudellisia tukitoimenpiteitä.

5.7 Talouden toimijoiden ja niiden sidosryhmien on kehitettävä laajasti osaamisen ennakkointia. Työmarkkinaosapuolet voivat edistää tätä merkittävästi ammattialoilla ja -sektoreilla käytävän työmarkkinavuoropuhelun kautta.

Bryssel 22. helmikuuta 2023.

*Euroopan talous- ja sosiaalikomitean
puheenjohtaja
Christa SCHWENG*

⁽¹⁰⁾ <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/fi/sheet/63/small-and-medium-sized-enterprises>