

Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunto aiheesta ”Työvoiman liikkuvuuden lisääminen talouden elpymisen tukemiseksi”**(oma-aloitteinen lausunto)**

(2023/C 75/08)

Esittelijä: **Philip VON BROCKDORFF**

Komitean täysistunnon päätös	20.1.2022
Oikeusperusta	työjärjestyksen 52 artiklan 2 kohta oma-aloitteinen lausunto
Vastaava jaosto	työllisyys, sosiaaliasiat, kansalaisuus
Hyväksyminen jaostossa	29.9.2022
Hyväksyminen täysistunnossa	26.10.2022
Täysistunnon numero	573
Äänestystulos	
(puolesta / vastaan / pidättyi äänestämästä)	101/0/0

1. Päätelmät ja suositukset

1.1 ETSK on lukuisissa lausunnoissaan viitannut työvoiman liikkuvuuden merkitykseen ja todennut, että EU:n sisäinen työvoiman liikkuvuus on vuosien mittaan lisääntynyt, mutta vain maltillisesti.

1.2 ETSK katsoo, että on analysoitava perusteellisemmin, mistä muista syistä kuin pandemiasta johtuvien rajoitusten takia EU:sta peräisin olevien työkäisten muuttajien osuus kasvaa vaatimattomampaan tahtiin kuin aiempina vuosina. ETSK kehottaa myös toteuttamaan tutkimuksen työmarkkinoiden nykytilasta aiheutuvien taloudellisten kustannusten määrittämiseksi.

1.3 ETSK suosittelee jäsenvaltioille tehokkaampia toimia, joissa painotetaan aktiivisen työmarkkinapolitiikan toimenpiteitä, kuten EU:sta ja kolmansista maista peräisin olevien työntekijöiden työssäoloaikaisia etuuksia.

1.4 ETSK kehottaa Euroopan komissiota sisällyttämään talouspolitiikan eurooppalaisessa ohjauksessa maakohtaisiin suosituksiin indikaattoreita, joiden avulla kyetään tarkkailemaan jäsenvaltioiden politiikkoja, jotka tavalla tai toisella rajoittavat työntekijöiden liikkuvuutta EU:ssa.

1.5 ETSK kehottaa lisäksi Euroopan komissiota analysoimaan työvoiman liikkuvuuteen liittyvää kielteistä kehitystä, etenkin aivovuotoa tietyillä toimialoilla ja alueilla. Aivovuotoa torjuvien toimenpiteiden rinnalla on toteutettava ylöspäin tapahtuvaa sosiaalista ja taloudellista lähentymistä edistäviä toimenpiteitä.

1.6 ETSK suosittaa myös, että jäsenvaltiot parantavat asianomaisia portaattejaan entisestään sisällyttämällä niihin tiedot kansallisen lainsäädännön edellyttämistä vähimmäistyöehdoista väärinkäytösten välttämiseksi. ETSK kehottaa lisäksi toteuttamaan lisätoimia kielten osaamisen parantamiseksi.

1.7 ETSK kehottaa jäsenvaltioita helpottamaan vammaisten henkilöiden liikkuvuutta.

1.8 ETSK katsoo myös, että sukupuolten tasa-arvo on tärkeä tekijä työvoiman liikkuvuuden lisäämisessä EU:ssa, kuten lausunnossa SOC/731⁽¹⁾ todetaan.

1.9 ETSK kehottaa Euroopan komissiota seuraamaan jatkuvasti sosiaaliturvan koordinoitua ja varmistamaan, että kehkeytyviin uusiin olosuhteisiin, kuten etätöiden tekemiseen ulkomailta käsin, omaksutaan yhteiset ratkaisut. Lisäksi ETSK kehottaa tehostamaan toimia eurooppalaisen sosiaaliturvatunnuksen luomiseksi mahdollisuutena poistaa esteitä sosiaaliturvan saamiselta rajat ylittävissä tapauksissa.

⁽¹⁾ EUVL C 443, 22.11.2022, s. 63.

1.10 ETSK toteaa, että hyvät työolot ja -ehdot sekä elämänlaatumäkkökohdat, kuten asiallisten koulujen ja virkistyspalvelujen saatavuus, ovat välttämättömiä, jotta yritykset pystyvät säilyttämään kilpailuedun ja houkuttelemaan ammattitaitoisia työntekijöitä.

1.11 ETSK toteaa lisäksi, että covid-19-pandemia on selvästi laajentanut mahdollisuuksia tehdä etätöitä. Yhä useampia työntekijöitä kiinnostaa tehdä etätöitä lyhytjaksoisesti tai tilapäisesti ulkomailta käsin. ETSK odottaa kiinnostuneena tulevia työmarkkinaosapuolten neuvottelua asiaa koskevasta direktiivistä.

1.12 ETSK kehottaa perustamaan EU:n laajuisen tiedotuskeskusten verkoston, joka käsittää verkkopalvelut mutta myös fyysiset palvelut ja puhelinpalvelut ja jonka tarkoituksena on auttaa työntekijöitä ja työnantajia hoitamaan esimerkiksi pankki- ja vakuutuspalveluja koskevia tiedusteluja.

1.13 ETSK korostaa meneillään olevan, työvoiman liikkeitä koskevan tilastollisen analyysin merkitystä sen kannalta, että pystytään puuttumaan entistä paremmin osaamisen kohtaanto-ongelmiin EU:n työmarkkinoilla ja arvioimaan vaikutuksia, joita koituu esimerkiksi Ukrainan sodan kaltaisista tapahtumista ja työikäisten ihmisten liikkumisesta EU:n jäsenvaltioissa ja niiden välillä.

2. Yleistä

2.1 Aikana, jolloin taloudellinen epävarmuus on suurta, talousennusteita tarkistetaan alaspäin ja euroalueen korkotasoa todennäköisesti nostetaan vastauksena korkeaan inflatioasteeseen, työvoiman liikkuvuudella EU:ssa voi olla ratkaiseva merkitys EU:n talouden elpymis- ja kasvunäkymissä. Yleisesti tiedostetaan, että työntekijöiden ja palvelujen vapaa liikkuvuus edistää talouskasvua ja yhteenkuuluvuutta unionissa ja luo työmahdollisuuksia sisämarkkinoilla. Vaikutus on selvä. Liikkuvuuden lisääminen nykyisten avointen työpaikkojen täyttämiseksi parantaa työvoimaresurssien kohdentamista ja lisää taloudellista tuotosta ja hyvinvointia erityisesti, jos tarjolla olevat työolot ja -ehdot ovat oikeudenmukaiset. EU:n työmarkkinat perustuvat lisäksi Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (SEUT) 45 artiklassa vahvistettuun yhdenvertaisen kohtelun periaatteeseen, joka on määritelty useissa johdetun oikeuden säädöksissä. Kaiken kaikkiaan EU:n talous hyötyy lisääntyneestä työvoiman liikkuvuudesta. Eri jäsenvaltioissa voi silti syntyä voittoja tai tappioita riippuen liikkuvuusvirtojen suunnan vaikutuksista pitkällä aikavälillä. Lyhyellä aikavälillä työvoiman liikkuvuus hyödyttäisi lähettäviä maita, joissa on tyypillisesti rakenteellista työttömyyttä. Vastaanottavien maiden tapauksessa nettovaikutukset riippuisivat kuitenkin pitkälti muun muassa työntekijöille tarjottavista työoloista ja -ehdoista.

2.2 ETSK on useissa lausunnoissaan viittannut työvoiman liikkuvuuden merkitykseen ja todennut, että EU:n sisäinen työvoiman liikkuvuus on lisääntynyt vuosien kuluessa, joskin maltillisesti, ja että prosentuaalisesti EU on työvoiman liikkuvuudessa jäljessä Yhdysvalloista. Euroopan komission aluepolitiikan pääosaston tekemän tutkimuksen mukaan toiseen valtioon muuttaneen yhdysvaltalaisen väestön osuus työikäisestä väestöstä on noin 2,8 prosenttia, kun EU:ssa vastaava osuus on noin 1,2 prosenttia⁽²⁾.

2.3 Eurostatin vuoden 2019 väestötilastojen mukaan 13 miljoonaa työikäistä (20–64-vuotiaat) EU-kansalaista muutti jäsenvaltiosta toiseen. EU:sta peräisin olevien työikäisten muuttajien määrä kasvoi kuitenkin prosentuaalisesti aiempaa vähemmän, eikä pandemia ole ollut omiaan kasvattamaan näitä lukuja.

2.4 EU:n vuoden 2019 työvoimatutkimuksen mukaan työikäisiä EU:sta peräisin olevia muuttajia (EU:n kansalaisia, jotka asuvat muussa kuin kansalaisuusjäsenvaltiossaan) oli 11,9 miljoonaa, joista 9,9 miljoonaa oli työn perässä muuttajia (määritelmän mukaan EU:n kansalaisia, jotka vastaanottavat työtä toisessa jäsenvaltiossa vailla velvoitetta hankkia työlupa). Tämä oli 4,2 prosenttia kokonaistyövoimasta silloisissa 28 jäsenvaltiossa. Yhdistyneen kuningaskunnan eroaminen EU:sta on tietysti vähentänyt EU:n kansalaisten työmahdollisuuksia, ja pääasialliset kohdemaat ovat nyt Saksa, Ranska, Italia ja Espanja.

2.5 Romania ja Puola ovat tärkeimmät työn perässä muuttajien lähtömaat, ja EU:sta peräisin olevien muuttajien kannalta merkityksellisimmät taloudellisen toiminnan alat ovat valmistusteollisuus sekä tukku- ja vähittäiskauppa. Muita suhteellisen tärkeitä toimialoja ovat rakentaminen ja liikenne, sosiaali- ja kotitalouspalvelut, matkailu ja maatalous.

2.6 Rajatyöntekijöiden määrä oli EU-28:ssa 1,5 miljoonaa. Yhdistyneen kuningaskunnan EU-eron myötä tuo määrä on vähentynyt. Tärkeimmät rajatyöntekijöiden asuinmaat ovat Ranska, Saksa ja Puola. Muita merkittäviä liikkuvuusvirtoja on Slovakian, Unkarin ja Itävallan välillä. ETSK toteaa, että työvoiman liikkuvuus EU:n sisällä johtuu monista eri syistä, jotka

(2) <https://epc2010.princeton.edu/papers/100976>

riippuvat kunkin henkilökohtaisesta tilanteesta, mukaan lukien palkkaerot vastaanottajamaan ja rajatyöntekijän asuinmaan välillä. Päätös muuttaa ulkomaille ottaakseen työtä vastaan voi perustua moniin eri syihin, kuten kausiluonteiseen työllistymiseen maatalouden ja matkailun kaltaisilla toimialoilla. Viime aikoina tapahtunut ostovoiman heikentyminen, joka koettelee kansalaisia kaikkialla EU:ssa, voi itse asiassa hillitä työvoiman liikkuvuutta, erityisesti jos hintojen nousu vaikuttaa myös vuokralla asumisen kustannuksiin.

2.7 Korkeasti koulutettujen muuttajien liikkuvuus on lisääntynyt viime vuosina, ja yli kolmannes EU:sta peräisin olevista muuttajista kuuluu tähän ryhmään. Vaatimattomasti koulutettujen muuttajien prosenttiosuus taas on laskenut saman verran kuin korkeasti koulutettujen muuttajien osuus on kasvanut. On syytä huomata, että sellaisten muuttajien liikkuvuus, joilla on korkea osaamistaso, on tärkeä tietoon perustuvaa taloutta kehittävä tekijä. Tärkeimmät EU:sta peräisin olevien korkean osaamistason muuttajien kohdemat ovat Saksa, Espanja, Ranska, Belgia ja Itävalta. Vaikka nämä muuttajat työskentelevät yleisimmin liike-elämän, opetuksen, tieteen ja tekniikan ammattilaisina, vaikuttaa ylipätevyys tehtäviin nähden olevan melko yleistä. Arvioiden mukaan 55 prosenttia korkean osaamistason muuttajista on naisia.

2.8 Eurostatin väestöennusteiden mukaan EU:n kansalaisten keskimääräisen eliniän odotetaan kohoavan. Merkille pantavaa on myös se, että työikäisen väestön, ja erityisesti 20–39-vuotiaiden, osuuden arvioidaan pienenevän suhteessa koko väestöön. Sitä vastoin vanhempien ikäryhmien osuus tulee kasvamaan suureksi. Tämänkaltaisen väestökehityksen vaikuttaa tuntuvasti siihen, millaiseksi EU:sta peräisin olevien muuttajien määrä mahdollisesti muodostuu tulevina vuosina, koska ihmiset muuttavat todennäköisimmin työuransa alussa ja ikääntyessään todennäköisesti tätä harvemmin. Näkemystä tukevat tiedot, joiden mukaan 20–29-vuotiaiden ja 30–39-vuotiaiden ikäryhmissä muuttajien määrä on vuosittain suurempi kuin muissa ikäryhmissä.

2.9 Koska myös nuorempiin ikäryhmiin kuuluvien henkilöiden määrä lähtömaissa vähenee, liikkuvien työntekijöiden määrän odotetaan vähenevän kaikkialla EU:ssa. EU:n väestön ikääntyminen saattaa kuitenkin hidastaa tätä odotettua liikkuvuuden vähenemistä, sillä erikoissairaanhoidon ja sosiaalipalvelujen kysyntä kasvaa, minkä vuoksi liikkuvia työntekijöitä on rekrytoitava lisää.

2.10 Edellä esitetyn perusteella on ilmeistä, että liikkuvuus eri puolilla EU:ta on edelleen haaste, joka rajoittaa tarjontaa ja aiheuttaa kohtaanto-ongelmia useimmilla toimialoilla, kuten tietotekniikan tai huipputekniikan aloilla. Pandemia ei ole ollut omiaan helpottamaan tätä tilannetta, sillä EU:n sisäistä liikkumista ovat rasittaneet sulkutoimet ja muut rajoittavat toimenpiteet, kuten rajojen sulkeminen ja matkustuskiellot. Ennen pandemiaa idästä länteen suuntautuva työvoiman liikkuminen oli suurempaa kuin etelästä pohjoiseen suuntautuva liikkuminen, ja tämän odotetaan jatkuvan, kun EU:hun virtaa pakolaisia sodan runtelemasta Ukrainasta. On selvää, että mitä nopeammin EU:n kansalaisten liikkuminen palautuu pandemiaa edeltävälle tasolle, sen parempi. Työn perässä muuttajien määrä väheni 4 prosenttia vuosina 2019–2020⁽³⁾.

2.11 Tutkintotodistusten ja tutkintojen vastavuoroinen tunnustaminen on olennaisen tärkeää, jotta pystytään täyttämään avoimet työpaikat aloilla, joilla on edelleen pulaa työvoimasta, ja helpottamaan liikkuvuutta. Tutkintojen tunnustamisjärjestelmää on kuitenkin tehostettava, jotta se toimisi tehokkaasti ja tukisi työvoiman liikkuvuutta. Ongelmana on lähinnä ammatillisen kelpoisuuden vastavuoroinen tunnustaminen, ei niinkään pätevyyden tunnustaminen korkeakoulu- tai ammattilaistasolla. On kuitenkin tärkeää todeta, että korkeakoulututkintojen ja ammatillisten tutkintojen vastavuoroiseen tunnustamiseen sovelletaan erilaista menettelytapaa. Tulee myös muistaa, että SEUT-sopimuksen 166 artiklan mukaan EU, pitää täysin arvossa jäsenvaltioiden vastuuta ammatillisen koulutuksen sisällöstä ja järjestämisestä, tukee ja täydentää niiden toimia kyseisellä alalla.

3. Erityistä

3.1 ETSK katsoo, että on analysoitava perusteellisemmin, mistä muista syistä kuin pandemiasta johtuvien rajoitusten takia EU:sta peräisin olevien työikäisten muuttajien osuus kasvaa vaatimattomampaan tahtiin kuin aiempina vuosina. ETSK kehottaa myös tekemään tutkimuksen työmarkkinoiden nykytilasta, jolle on ominaista markkinoiden pilkkoutuminen jäsenvaltioiden rajojen mukaisesti, ja asiointilan aiheuttamista kustannuksista, toisin sanoen tutkimuksen aiheesta "Hajanaisten EU:n työmarkkinoiden kustannukset".

3.2 ETSK suosittelee jäsenvaltioille tehokkaampia politiikkatoimia, kuten liikkuvuuskannustimia, kiertomuutto mukaan luettuna (investoidaan lähtömaihin vaihto-ohjelmien ja vastavuoroisen oppimisen ohjelmien keinoin). Niissä tulee painottaa aktiivisia kansallisia työmarkkinapoliittisia toimenpiteitä, kuten EU:sta peräisin oleville työntekijöille ja kolmansista maista tulleille työntekijöille myönnettäviä työssääloaikaisia etuuksia. ETSK toteaa tässä yhteydessä, että taloudellisen tuen

⁽³⁾ Vuosikertomus EU:n sisäisestä työvoiman liikkuvuudesta (2021).

tarjoaminen työnhakijoille, esimerkiksi toiseen jäsenvaltioon tai toiselle alueelle töihin lähtemisestä aiheutuvien muuttokustannusten korvaaminen, edistäisi työvoiman liikkuvuutta entisestään. Lisäksi tulee edelleen parantaa tiedotusta muissa EU-maissa tarjolla olevista työpaikoista sekä antaa parempaa logistista tukea avuksi muuttoon maasta toiseen. Tällaisia toimia ovat esimerkiksi asunnon etsiminen, rekisteröinti verotusta varten, koulun etsiminen lapsille ja mahdollisesti avustaminen puolison työpaikan etsinnässä. ETSK suosittaa tekoälytyökalujen hyödyntämistä yhteisessä EU:n laajuisessa verkossa, johon keskitetään kaikki EU:n jäsenvaltioissa avoimet työpaikat, jotta profiilien ja työpaikan vaatimusten yhteensovittaminen helpottuisi. Vastaavasti olisi tarjottava kohdennettuja kannustimia, joilla rohkaistaan työttömiä työntekijöitä muuttamaan sellaisiin jäsenvaltioihin, missä työttömyysaste on alhainen. Osaavan työvoiman puute on eurooppalaisten yritysten kireellisin ongelma, kuten EKP:n 1. kesäkuuta 2022 julkaisemassa SAFE-raportissa todetaan.

3.3 ETSK pitää valitettavana, että EU:n työmarkkinat ovat edelleen hajanaiset. Työvoiman liikkuvuus on ollut tähän mennessä sovelletun pala kerrallaan -toimintatavan uhri. On vältettävä uusien irrallisten poliitikkojen käyttöönottoa, erityisesti jäsenvaltiotasolla. Toisaalta on tarpeen turvata paikallisten ja liikkuvien työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu, ja toisaalta ETSK kehottaa Euroopan komissiota sisällyttämään talouspolitiikan eurooppalaisessa ohjausjaksossa maakohtaisiin suosituksiin indikaattoreita, joiden avulla kyetään tarkkailemaan jäsenvaltioiden politiikkoja, jotka tavalla tai toisella rajoittavat työntekijöiden liikkuvuutta EU:ssa.

3.4 EU:n työntekijöiden ja ammattilaisten liikkuvuutta voidaan lisätä vain, jos parannetaan olemassa olevien säännösten täytäntöönpanoa, tiedonsaantia ja jäsenvaltioiden välistä yhteistyötä. ETSK uskoo, että Euroopan komissiolla on tässä kaikessa ratkaiseva rooli. ETSK panee merkille, että yksittäiset jäsenvaltiot saattavat olla haluttomia hyväksymään lisää sisämarkkinauudistuksia, koska ne pelkäävät tämän voivan johtaa työpaikkojen menetyksiin lyhyellä aikavälillä erityisesti niissä maissa, jotka ovat jo jääneet kehityksessä jälkeen, sekä alhaisen tuottavuuden maissa tai toimialoilla. Teoriassa työvoiman vapaa liikkuvuus olisi avuksi ratkaistaessa tätä kysymystä, mutta kansallisesta näkökulmasta se voisi johtaa resurssien menetykseen ja mahdollisesti väliaikaiseen aivo- tai osaamisvuotoon. Euroopan komission voi sen vuoksi olla tarpeen analysoida työvoiman liikkuvuuteen liittyviä kielteisiä kehityskulkuja, etenkin aivovuotoa tietyillä toimialoilla ja alueilla. Aivovuotoa torjuvien toimenpiteiden rinnalla on toteutettava ylöspäin tapahtuvaa sosiaalista ja taloudellista lähentymistä edistäviä toimenpiteitä. ETSK toteaa, että asiassa voi olla mukana useita muuttujia, kuten väestökehitys ja sen vaikutus työikäisen väestön kokoon ja koostumukseen sekä lähettävissä että vastaanottavissa maissa.

3.5 Vaikka koulutus- ja validointinormeja on jatkuvasti ylläpidettävä, ETSK kehottaa jäsenvaltioita vähentämään byrokratiaa ja noudattamaan yhdenvertaisen kohtelun peruseriaatetta. Tässä yhteydessä komitea katsoo, että on tarpeellista parantaa edelleen vastavuoroisen tunnustamisen mekanismeja ja ammatillisen liikkuvuuden portaat. ETSK panee merkille tuntuvat parannukset Euroopan ammatillisen liikkuvuuden Eures-portaaliin, Europass-verkkoalustaan sekä eurooppalaiseen taito-, osaamis-, tutkinto- ja ammattiluokitukseen (ESCO) ja kehottaa jäsenvaltioita kehittämään edelleen asiaankuuluvia portaat sisällyttämällä niihin kansallisessa lainsäädännössä vaaditut vähimmäistyöehdot. Viimeksi mainittuja pidetään erityisen merkityksellisinä, jotta vältetään väärinkäytökset liikkuvien työntekijöiden työehdoissa rajatylittävillä alueilla ja kolmansista maista peräisin olevien työntekijöiden työehdoissa. ETSK vaatii myös lisätoimia kielten osaamisen parantamiseksi, koska kielitaidon puute haittaa merkittäväällä tavalla vapaata liikkumista EU:ssa.

3.6 ETSK kehottaa jäsenvaltioita helpottamaan vammaisten henkilöiden liikkuvuutta. Tähän liittyy vammaisuutta koskevan yhteisen eurooppalaisen määritelmän hyväksyminen YK:n vammaisyleissopimuksen mukaisesti ja toimintarajoitteisuutta koskevan aseman vastavuoroinen tunnustaminen jäsenvaltioiden välillä.

3.7 ETSK katsoo myös, että sukupuolten tasa-arvo on tärkeä tekijä työvoiman liikkuvuuden lisäämisessä EU:ssa, kuten lausunnossa SOC/731 todetaan. Tämän tulisi olla osa laajempaa sitoutumista demokratian ja kaikkia koskevien tasa-arvonormien noudattamiseen keinona lisätä työvoiman liikkuvuutta.

3.8 ETSK suosittelee, että vastaanottavat jäsenvaltiot tarjoavat vastaanottavassa maassa työskenteleville henkilöille mahdollisuuden saada koulutusta, esimerkiksi kielikursseja, työuran alussa ja tarvittaessa uudelleen koulutusta myöhemässä vaiheessa, jotta voidaan puuttua tietyillä toimialoilla esiintyvään pulaan työvoimasta sekä tukea digitalisaatiota ja ilmaston neutraaliin talouteen tähtäviä toimenpiteitä.

3.9 ETSK panee myös merkille, että Erasmus+-ohjelmalla voitaisiin lisätä työvoiman liikkuvuutta kaikkialla EU:ssa, ja viittaa vuonna 2011 tehtyyn tutkimukseen⁽⁴⁾, jossa analysoidaan ulkomailla opiskelun vaikutuksia liikkuvuuteen työmarkkinoilla myöhemmin elämässä käyttäen Erasmus-ohjelmaan osallistumista itsenäisenä ulkomailla opiskelun vaihtelulähteenä. Tutkimuksessa todettiin, että ulkomailla opiskelu lisää merkittävästi ulkomailla työskentelyn todennäköisyyttä korkeakoulututkimuksen suorittamisen jälkeen. Ulkomailla tutkintonsa suorittaneet työskentelevät valmistumisen jälkeen ulkomailla noin 15 prosenttiyksikköä todennäköisemmin.

3.10 ETSK suhtautuu myönteisesti sosiaaliturvan koordinoinnin parantumiseen EU:ssa, mutta panee huolestuneena merkille, että liikkuvien työntekijöiden ja erityisesti rajatyöntekijöiden on edelleen vaikea päästä sosiaaliturvajärjestelmien piiriin. Siksi ETSK kehottaa Euroopan komissiota seuraamaan jatkuvasti sosiaaliturvan koordinoitua ja varmistamaan, että kehkeytyviin uusiin tilanteisiin, kuten etätöiden tekemiseen ulkomailta käsin, omaksutaan yhteiset ratkaisut. Unionin tasolla tapahtuvan koordinoitun toiminnan merkitystä ei voi korostaa liikaa. Jäsenvaltioiden on huolehdittava liikkuvien työntekijöiden sosiaalisista oikeuksista aina, myös kriisitilanteissa. ETSK toteaa eläkejärjestelmien nykyiset erot eri puolilla EU:ta, mutta kehottaa samalla parantamaan liikkuvien työntekijöiden eläkeoikeuksien koordinoitua ja valvomaan niiden toteutumista tehokkaammin kaikkialla EU:ssa, mahdollisesti eurooppalaisen ohjausjakson puitteissa kohdennettujen maakohtaisten suosittelujen avulla. Lisäksi ETSK kehottaa tehostamaan toimia eurooppalaisen sosiaaliturvatunnuksen luomiseksi mahdollisuutena poistaa esteitä sosiaaliturvan saamiselta rajat ylittävissä tapauksissa.

3.10.1 On syytä todeta, että yleiseurooppalainen yksilöllinen eläketuote (PEPP)⁽⁵⁾ kiinnostanee erityisesti itsenäisiä ammatinharjoittajia ja sellaisia liikkuvia työntekijöitä, jotka työskentelevät eri maissa koko työelämänsä ajan. Mahdollisuus vaihtaa PEPP-tuotteiden tarjoajaa yli rajojen edistää eittämättä työvoiman liikkuvuutta, vaikkakaan ei ole selvää missä määrin, sillä tuotteita ei ole vielä saatavilla.

3.10.2 Kun ajatus yleiseurooppalaisesta yksilöllisestä eläketuotteesta esitettiin, ETSK suhtautui asiaan myönteisesti ja piti sitä ratkaisevan tärkeänä askeleena pyrittäessä kannustamaan EU:n kansalaisia varautumaan asianmukaisesti eläkevuosiinsa. Lisäksi PEPP on komitean mielestä olennainen osa pääomamarkkinaunionia. Koska PEPP-tuotteita ei kuitenkaan vielä ole tarjolla, ETSK katsoo, että pääomamarkkinaunionia koskevaan toimintasuunnitelmaan⁽⁶⁾ kuuluvan toimen 9 puitteissa on toteutettava lisätoimenpiteitä, joilla pyritään edistämään osallistumista ammatillisiin lisäeläkejärjestelmiin.

3.11 ETSK toteaa, että covid-19-pandemia on selvästi laajentanut mahdollisuuksia tehdä etätöitä⁽⁷⁾. Yhä useammat työntekijät haluavat tehdä lyhytjaksoisesti tai tilapäisesti etätöitä ulkomailta käsin. ETSK odottaa suurella kiinnostuksella työmarkkinaosapuolten tulevia neuvotteluja vuonna 2022 tehdyn etätöitä koskevan itsenäisen sopimuksen uudelleentarkastelusta ja ajantasaistamisesta. Neuvottelutulos on määrän esittää hyväksyttäväksi oikeudellisesti sitovana sopimuksena, joka pannaan täytäntöön direktiivillä.

3.12 ETSK toteaa, että hyvät työolot ja -ehdot sekä elämänlaatu- ja elämäntilakohdat, kuten asiallisten koulujen ja pysyvästi laadukkaiden palvelujen saatavuus, ovat välttämättömiä, jotta yritykset pystyvät säilyttämään kilpailuedun ja houkuttelemaan ammattitaitoisia työntekijöitä. ETSK korostaa myös sitä, että tämänhetkiset investoinnit viralliseen ja epäviralliseen koulutukseen sekä elinikäiseen oppimiseen ovat tärkeitä, jotta voidaan tukea siirtymää kohti digitaalista ja hiilineutraalia taloutta. Dynaamisessa ja nopeasti vaihtelevassa ympäristössä on ratkaisevan tärkeää mukautua viipymättä ja tehokkaasti työmarkkinoiden muuttuviin tarpeisiin tiedostaen samalla työvoimapulan vaikutus nykyiseen työvoimaan. Tähän kysymykseen liittyy digitalisaatiota koskeva Euroopan tason työmarkkinaosapuolten puitesopimus, jossa todetaan, että molemmat osapuolet sitoutuvat osaamisen uudistamiseen tai uudelleenkoulutukseen yritysten digitaalisiin haasteisiin vastaamiseksi.

3.13 ETSK korostaa, että työvoiman liikkuvuutta ja työntekijöiden lähettämistä koskevia menettelyjä on digitalisoitava, jotta kyetään parantamaan kansallisten viranomaisten välistä tiedonvaihtoa ja poistamaan suhteettoman suurina pidettyjä esteitä. Tämä auttaa myös tarkkailemaan sääntöjä ja valvomaan niiden noudattamista asianmukaisesti. ETSK on tyytyväinen ehdotukseen, joka sisältyy 20. toukokuuta 2021 annettuun Euroopan parlamentin päätöslauselmaan ”EU:n sääntöjen vaikutukset työntekijöiden ja palvelujen vapaaseen liikkuvuuteen: EU:n sisäinen työvoiman liikkuvuus työmarkkinatarpeiden ja taitojen yhteensovittamisen välineenä” (2020/2007(INI))⁽⁸⁾, jossa suositellaan, että perustetaan Euroopan työviranomaisen tiloissa digitaalisesti ja fyysisesti toimiva työntekijöille ja tuleville työnantajille tarkoitettu keskitetty

⁽⁴⁾ Parey & Waldinger (2011), Studying abroad and the effect on international labour market mobility: evidence from the introduction of Erasmus.

⁽⁵⁾ ETSK:n lausunto ECO/440 ”Yleiseurooppalainen yksilöllinen eläketuote” (EUVL C 81, 2.3.2018, s. 139).

⁽⁶⁾ Ks. ETSK:n lausunto aiheesta ”Pääomamarkkinaunionia ihmisille ja yrityksille – uusi toimintasuunnitelma” (EUVL C 155, 30.4.2021, s. 20).

⁽⁷⁾ EUVL C 220, 9.6.2021, s. 13, EUVL C 220, 9.6.2021, s. 106.

⁽⁸⁾ EUVL C 15, 12.1.2022, s. 137.

palvelupiste, joka antaa sovellettavia unionin sääntöjä koskevaa neuvontaa. Kuten työviranomaisen perustamisesta annetun asetuksen 5 artiklassa säädetään, viranomaisen on parannettava tietojen saatavuutta, laatua ja käytettävyyttä muun muassa yhteisellä koko unionin kattavalla verkkosivustolla, joka toimii keskitettynä portaalina, mistä on pääsy kaikilla unionin virallisilla kielillä esitettyihin tietoihin sekä unionin ja kansallisen tason palveluihin. Lisäksi työviranomaisen olisi määrä tukea jäsenvaltioita valtakunnallisten verkkosivustojensa päivittämisessä.

3.14 ETSK kehottaa tässä yhteydessä jäsenvaltioita digitalisoimaan julkisia palveluja, erityisesti asiaankuuluvia sosiaaliturvapalveluja, helpottaakseen eurooppalaisten työntekijöiden liikkuvuutta kaikkialla EU:ssa ja takaamaan samalla oikeuksien siirrettävyyden sekä sen, että työntekijöiden ja ammattihenkilöiden liikkuvuutta koskevia velvoitteita noudatetaan.

3.15 ETSK kehottaa lisäksi perustamaan EU:n laajuisen tiedotuskeskusten verkoston, joka käsittää verkkopalvelut mutta myös fyysiset palvelut ja puhelinpalvelut ja jonka tarkoituksena on auttaa työntekijöitä ja työnantajia hoitamaan esimerkiksi pankki- ja vakuutuspalveluja koskevia tiedusteluja.

3.16 ETSK korostaa meneillään olevan, työvoiman liikkuvuutta koskevan tilastollisen analyysin merkitystä sen kannalta, että pystytään puuttumaan entistä paremmin osaamisen kohtaanto-ongelmiin EU:n työmarkkinoilla ja arvioimaan esimerkiksi Ukrainan sodan kaltaisten tapahtumien ja EU:n jäsenvaltioissa ja niiden välillä tapahtuvan työkäisten henkilöiden liikkumisen vaikutuksia. ETSK toteaa kyllä, että työnhakijoiden ja työpaikkojen yhteensaattaminen EU:n tasolla on paljon vaikeampaa kuin valtakunnallisella tai alueellisella tasolla. Komitea katsoo kuitenkin, että Eures-neuvojilla on tärkeä rooli tietoon perustuvan tuen tarjoamisessa liikkuvassa työssä oleville työntekijöille.

3.17 Merkityksellistä on myös kolmansista maista peräisin olevien työntekijöiden liikkuvuutta ja työoloja ja -ehtoja käsittelevä tutkimus. ETSK on huolissaan kyseisten työntekijöiden epävarmoista työoloista ja -ehdoista jäsenvaltioissa ja kehottaa valvomaan tehokkaammin sääntöjen noudattamista. ETSK huomauttaa myös, ettei työvoiman liikkuvuus EU:n jäsenvaltioista riitä vastaukseksi osaamisvajeeseen. Työperäistä maahanmuuttoa myös kolmansista maista on helpotettava ja vahvistettava. Tältä osin ETSK suhtautuu myönteisesti äskettäiseen muuttoliikepolitiikkaa koskevaan pakettiin, mutta toistaa näkemyksensä, jonka mukaan on ryhdyttävä tehokkaisiin toimiin, jotta työttömät EU:n kansalaiset pääsevät työmarkkinoille.

Bryssel 26. lokakuuta 2022.

*Euroopan talous- ja sosiaalikomitean
puheenjohtaja
Christa SCHWENG*
