



Bryssel, 4. joulukuuta 2025  
(OR. en)

16464/25

EMPL 544  
SOC 830  
SAN 812  
ANTIDISCRIM 126  
GENDER 211  
TELECOM 460  
CYBER 369  
DIGIT 264  
EDUC 490  
MI 1019  
COMPET 1307

#### SAATE

---

Lähettiläjä:	Euroopan komission pääsihteeri, allekirjoittajana johtaja Martine DEPREZ
Saapunut:	4. joulukuuta 2025
Vastaanottaja:	Thérèse BLANCHET, Euroopan unionin neuvoston pääsihteeri
Kom:n asiak. nro:	COM(2025) 944 final
Asia:	KOMISSIION TIEDONANTO EUROOPAN PARLAMENTILLE, NEUVOSTOLLE, EUROOPAN TALOUS- JA SOSIAALIKOMITEALLE JA ALUEIDEN KOMITEALLE Laadukkaisiin työpaikkoihin johtava etenemissuunnitelma

---

Valtuuskunnille toimitetaan oheisena asiakirja COM(2025) 944 final.

---

Liite: COM(2025) 944 final



Bryssel 4.12.2025  
COM(2025) 944 final

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

**Laadukkaisiin työpaikkoihin johtava etenemissuunnitelma**

## 1. EUROOPAN KILPAILUKYVYN KEHITTÄMINEN LAADUKKAIDEN TYÖPAIKKOJEN AVULLA

Nykyiset geopoliittiset ja geotaloudelliset mullistukset, maailmanlaajuinen kilpailu, kauppariippuvuudet ja Euroopan teollisen perustan muutos vaikuttavat kasvuun ja vakauteen. Yritysten kamppaillessa kilpailukykyä säilyttämiseksi maailmanlaajuiset kriisit, kohoavat elinkustannukset ja nopeat muutokset vaikuttavat työntekijöiden elämään ja työuraan.

EU:n ainutlaatuinen sosiaalinen markkinatalous on vuosikymmenten ajan tarjonnut hyviä liiketoimintamahdollisuuksia ja mahdollistanut työntekijöiden suojelun. Se on osoittanut kykynsä sietää merkittäviä häiriöitä – erityisesti covid-19-pandemiaa, energiakriisiä, inflaatiota ja elinkustannusten nousua – suojellen miljoonia yrityksiä, ihmisiä ja työpaikkoja. Tällä hetkellä työllisyysasteet ovat ennätyksellisen korkeat. EU:n on tehtävä kaikkensa varmistaakseen, että se on jatkossakin paras paikka asua, työskennellä, investoida ja harjoittaa liiketoimintaa.

Rakenteelliset muutokset edellyttävät rakenteellisia ratkaisuja kilpailukykyisen ja oikeudenmukaisen kasvun edistämiseksi. Laadukkaat työpaikat ovat keskeisiä tämän tavoitteen saavuttamiseksi. Kuten EU:n kilpailukykyä käsittelevässä Draghin raportissa<sup>1</sup> korostetaan, korkeampi tuottavuus kulkee käsi kädessä työpaikkojen paremman laadun ja lisääntyneen työmarkkinoille osallistumisen kanssa. Laadukkaiden työpaikkojen saatavuus vahvistaa myös alueellista, taloudellista ja sosiaalista yhteenkuuluvuutta, mahdollistaa ihmisille oikeuden oleskella ja menestyä omissa paikallisyhteisöissään ja tukee pitkän aikavälin taloudellista osallistumista eri alueilla.

**Tämä laadukkaisiin työpaikkoihin johtava etenemissuunnitelma**, jäljempänä 'etenemissuunnitelma', on uudistettu sitoumus edistää laadukkaita työpaikkoja kilpailukykyisessä taloudessa. Siinä hahmotellaan aloitteita työllisyyspolitiikan mukauttamiseksi nopeasti kehittyvän talouden tarpeisiin niin, että perustana ovat Euroopan sosiaalisen markkinatalouden periaatteet, sosiaalinen edistys ja täystyöllisyys. Tässä keskeinen rooli on ammattiliitoilla ja työnantajajärjestöillä. Kuten 5. maaliskuuta 2025 allekirjoitetussa Euroopan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua koskevassa sopimuksessa<sup>2</sup> jälleen vakuutetaan, komissio pyrkii edelleen vahvistamaan vuoropuhelua kaikilla tasoilla.

### **Euroopan työmarkkinaosapuolten osallistuminen laadukkaisiin työpaikkoihin johtavan etenemissuunnitelman valmisteluun**

*Huhtikuun ja kesäkuun 2025 välisenä aikana komissio osallistui tavallista laajempaan kuulemismenettelyyn työmarkkinaosapuolten kanssa sekä eurooppalaisella että kansallisella tasolla. Kuulemiseen osallistui noin 200 organisaatiota eri puolilta EU:ta, ja sen kuluessa annettiin yli 100 kirjallista palautetta ja käytiin yli 50 keskustelua eri puolilla Eurooppaa.<sup>3</sup>*

<sup>1</sup> Draghi M., *The future of European competitiveness*, syyskuu 2024.

<sup>2</sup> Euroopan komissio ja Euroopan työmarkkinaosapuolet, [Euroopan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua koskeva sopimus](#), 5.3.2025.

<sup>3</sup> [Työllisyys-, sosiaali- ja osallisuusasioiden pääosasto – Kirjasto](#), palautetietovarasto.

*EU:n tasolla kaikkia 88:aa tunnustettua eurooppalaista työmarkkinaosapuolta kuultiin asiaa koskevissa kokouksissa, työmarkkinaosapuolten neuvottelukomiteassa sekä 44:ssä EU:n alakohtaisessa neuvottelukomiteassa, minkä tuloksena saatiin 11 yhteistä ja 32 yksipuolista vastausta.*

*Kansallisella tasolla asiaa koskevia kuulemisia järjestettiin kaikissa 27 jäsenvaltiossa.*

**Laadukkaiden työpaikkojen luomiseen ei ole yleispätevää ratkaisua.** Haasteen monimutkaisuus näkyy työllisyyskomitean (EMCO) kesäkuussa 2025 antamassa lausunnossa<sup>4</sup>, joka kattaa useat laadukkaita työpaikkoja koskevat ulottuvuudet, kuten ansiot, työolot, työehtosopimusten kattavuuden sekä täydennys- ja uudelleenkoulutuksen.

Etenemissuunnitelmassa keskitytään alueisiin, joilla EU:n toimia tarvitaan eniten: laadukkaiden työpaikkojen luomiseen ja ylläpitämiseen EU:ssa sekä työelämän nykyaikaistamiseen ja sen oikeudenmukaisuuden vahvistamiseen. Suunnitelmalla pyritään tukemaan häiriönsietokykyisen tuottavuuden kasvua edistämällä laadukkaita työpaikkoja, jotka houkuttelevat ja säilyttävät osaajia kaikista sukupolvista, erityisesti ilmastoon, teknologiaan ja väestörakenteeseen liittyvien muutosten yhteydessä. Koska etenemissuunnitelmalla on tärkeä ulottuvuus laadukkaiden työpaikkojen edistämässä, työntekijöiden tukemisessa siirtymävaiheissa sekä Euroopan häiriönsietokykyisen tuottavuuden turvaamisessa, sillä tuetaan kilpailukykykompassia Euroopan kilpailukyvyyn vahvistamiseksi.

Etenemissuunnitelmassa korostetaan myös liiketoimintaystävällistä ympäristöä mahdollistavia keskeisiä tekijöitä, kuten olemassa olevien sosiaalisten oikeuksien täytäntöönpanoa, laadukkaita palveluja eri alueilla, riittävää rahoitusta sekä vahvistettua työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua ja kollektiivista neuvotteluoikeutta.

## **2. LAADUKKAIDEN TYÖPAIKKOJEN LUOMINEN JA YLLÄPITÄMINEN EU:SSA**

Eri toimialoilla yritykset kohtaavat nopeita muutoksia, joita pahentavat hajanainen maailmanlaajuinen toimintaympäristö ja ennakoimaton kauppapolitiikka, joka uhkaa arvoketjuja. Vahva ja innovatiivinen teollinen perusta – jota tukevat osaava ja mukautuva työvoima sekä sitoumus osta eurooppalaista - periaatteeseen – on avainasemassa maailmanlaajuisen kilpailukyvyyn ja riippumattomuuden säilyttämisessä.

**Laadukkaiden työpaikkojen luominen edellyttää ympäristöä, jossa yritykset – mukaan lukien itsenäiset ammatinharjoittajat, startup-yritykset ja pienyritykset – voivat innovoida ja kasvaa sekä houkutellessa investointeja ja osaajia.** Yritykset tarvitsevat selkeän, oikeasuhteisen ja innovointiystävällisen sääntelykehiksen säilyttääkseen kilpailukykyänsä ja ylläpitääkseen korkeita työelämän normeja. Tähän sisältyvät hallinnollisen taakan keventäminen sekä tiedon ja tukivälineiden saatavuuden parantaminen varmistuen samalla korkeat sosiaaliset ja työllisyyttä koskevat normit. Myös

<sup>4</sup> Euroopan unionin neuvosto, työllisyyskomitean muistio, [Työllisyyskomitean lausunto työpaikkojen laatuun liittyvistä näkökohdista](#).

työmarkkinaosapuolilla on keskeinen rooli sellaisten käytännön ratkaisujen löytämisessä, jotka vastaavat yritysten tarpeisiin kaikkialla Euroopassa.

Tämän mukaisesti komissio on ehdottanut EU:n sääntöjen yksinkertaistamista ja hallinnollisen taakan keventämistä ja selvittää keinoja parantaa mikroyritysten tukemista EU-lainsäädännön täytäntöönpanossa. Se ehdottaa myös toimia, joilla autetaan startup- ja scale-up-yrityksiä löytämään osaajia ja luomaan laadukkaita työpaikkoja.<sup>5</sup>

### *Tulevaisuuden teollisuus*

**Puhtaan teollisen kehityksen ohjelman tavoitteena on muuttaa hiilestä irtautuminen ja kiertotalous Euroopan teollisuuden, myös pk-yritysten, kasvua edistäväksi tekijäksi.** EU:n strategiset vuoropuhelut teräs-, metalli-, kemian- ja autoteollisuuden kanssa ovat antaneet tärkeän panoksen, sillä niiden avulla on voitu tunnistaa rakenteellisia haasteita, kuten maailmanlaajuinen ylikapasiteetti, hyvän kauppataivan vastaiset käytännöt ja korkeat energiakustannukset.

**EU työstää toimenpiteitä myös strategisten valmiuksiensa vahvistamiseksi**, muun muassa akkubuusteri-pakettia, teollisuutta vauhdittavaa säädöstä, ensimmäistä julkisia hankintoja koskevaa Made in Europe - kriteeriä sekä verkkoja koskevaa pakettia. Lisäksi huippututkijoita ja innovoijia pyritään houkuttelemaan EU:hun Valitse Eurooppa - aloitteella.

### *Koulutettu työvoima edistää työelämän siirtymää*

**Osaaminen ja laadukkaat työpaikat ovat keskeisiä EU:n kasvun edistäjiä.** Hiljattain hyväksytyssä ehdotuksessa inhimillistä pääomaa koskeva neuvoston suositukseksi<sup>6</sup> – osana ohjauksjakson syyspakettia – korostetaan nimenomaisesti inhimillisen pääoman sekä tulevaisuuteen suuntautuvan koulutuksen ja osaamisen ratkaisevaa roolia unionin kilpailukyvyyn ja strategisen riippumattomuuden parantamisessa, varautumisen vahvistamisessa sekä kestävä vaurauden tukemisessa. Siinä kehoitetaan jäsenvaltioita 1) kääntämään perustaitojen kielteiset suuntauksset, 2) asettamaan luonnontieteet, matematiikka, tekniikka ja teknologiat etusijalle kaikilla koulutusasteilla ja 3) investoimaan dataan paremman työmarkkinatiedon tuottamiseksi. Tässä yhteydessä on olennaisen tärkeää hyödyntää yli 50 miljoonan työvoiman ulkopuolelle jäävän EU:n kansalaisen potentiaalia. Heistä suurin osa on naisia. Tämän osaamisreservin hyödyntäminen auttaisi EU:ta säilyttämään kilpailukykyänsä. Osaamisunioni korostaa voimakkaasti sukupuolten tasa-arvoa erityisesti STEM-aloilla (luonnontieteet, matematiikka, tekniikka ja teknologiat), ja sen tavoitteena on saada miljoona naisopiskelijaa STEM-ohjelmiin vuoteen 2030 mennessä. Kun ikääntyneitä autetaan päivittämään taitojaan, pysymään työmarkkinoilla tai siirtämään osaamistaan eteenpäin, väestörakenteen muutoksesta voi tulla sosiaalisen yhteenkuuluvuuden ja yhteisen vaurauden lähde.

---

<sup>5</sup> Euroopan komissio, [EU:n start-up- ja scale-up-strategia](#), 28.5.2025.

<sup>6</sup> Euroopan komissio, [EU:n inhimillistä pääomaa koskeva neuvoston suositus](#), 25.11.2025.

Taitotakuu auttaa rakennemuutosaloilla tai uhatuilla toimialoilla työskenteleviä työntekijöitä pysymään työssä tukemalla heidän siirtymistään strategisille kasvualoille. Tämä aloite voi saada tukea Euroopan kilpailukykyrahastosta, ja sitä pilotoidaan Euroopan sosiaalirahasto plussan työllisyyden ja sosiaalisen innovoinnin toimintalohkossa.

Osaavan työvoiman tarve kasvaa kestävään tuotesuunnitteluun, uudelleenkäyttöön, uudelleenvalmistukseen ja materiaalien kierrätykseen liittyvässä taloudellisissa toiminnoissa sekä puhtaan teknologian ja biotalouden aloilla. Uusi eurooppalainen Bauhaus - akatemia nopeuttaa rakennusalan ekosysteemissä tapahtuvaa täydennys- ja uudelleenkoulutusta sekä antaa ammattilaisille valmiudet hiilineutraaliin, kiertotalouteen perustuvaan ja kauniiseen rakennettuun ympäristöön.

**On myös ratkaisevan tärkeää varmistaa työmarkkinoiden ketteryys helpottamalla osaamisen tunnustamista yli rajojen.** Komissio ehdottaa osaamisen siirrettävyyttä koskevaa aloitetta, jolla yksinkertaistetaan ja helpotetaan osaamisen ja pätevyyden tunnustamista muun muassa vahvistetun digitalisoinnin avulla ja myös kolmansien maiden kansalaisten osalta. EU perustaa osaamisreservin ja vahvistaa osaamiskumppanuuksia, jotta työvoimapulasta kärsiville aloille voidaan houkutella osaavia kolmansien maiden kansalaisia. Tuleva EU:n viisumipolitiikan strategia sisältää toimenpiteitä, joilla helpotetaan huippuopiskelijoiden, tutkijoiden ja osaavien työntekijöiden saapumista. Digitaaliset taidot, myös edistyneet digitaaliset taidot, ovat olennaisen tärkeitä Euroopan kilpailukyvyyn ja laadukkaiden työpaikkojen luomisen kannalta. EU:ssa on edelleen huomattava pula tieto- ja viestintäteknikan asiantuntijoista, ja alalla vallitsee sitkeä sukupuolten epäsuhde. Tähän puuttumiseksi komissio on investoinut 400 miljoonaa euroa Digitaalinen Eurooppa - ohjelman kautta erikoistuneiden korkeakouluohjelmien, lyhytkestoisten koulutusten ja digitaalisten taitojen akatemioiden laajentamiseen. Lisäksi vuosina 2021–2027 digitaalisia taitoja tuetaan Erasmus+ -ohjelmasta, jonka kokonaisinvestoinnit voivat ylittää 6 miljardia euroa, ja ESR+-ohjelmasta 1,2 miljardilla eurolla. Next Generation EU - elpymisvälineen puitteissa digitaalisia taitoja tuetaan arviolta 28 miljardilla eurolla.

*Rakennemuutoskehitys sekä luottamusta ja mahdollisuuksia edistävä yhteinen sitoutuminen*

**Oikea-aikaiset rakennemuutostusta koskevat päätökset yhdistettyinä ennakointi- ja lieventämistoimenpiteisiin** antavat yrityksille mahdollisuuden pysyä elinkelpoisina muuttuvilla markkinoilla.

Muutosten ennakointiä ja rakennemuutostusta koskevan EU:n laatukehityksen soveltamista on parannettava. Puhtaan teollisen kehityksen ohjelman puitteissa komissio pyrkii keskustelemaan työmarkkinaosapuolten kanssa oikeudenmukaisten siirtymien kehiksestä, muutosten ennakoinnista, nopeammasta puuttumisesta sekä tiedottamis- ja kuulemiskehityksen täytäntöönpanosta.

Komissio tekee selvityksen yritysten rakennemuutostuskäytännöistä sen arvioimiseksi, mahdollistavatko sovellettavat säännöt startup-, scale-up- ja innovatiivisten yritysten mukautumisen ja innovoinnin ja missä määrin.

**Eurooppalaisen demokratian tunnuspiirre työelämässä on työntekijöiden vahva osallistuminen yritystasolla.** Se on avainasemassa oikeudenmukaisen muutosten hallinnan ja ennakoinnin kannalta. EU:n oikeudellisen kehyksen<sup>7</sup> tehokas täytäntöönpano kaikissa jäsenvaltioissa on välttämätöntä. Komissio kerää näyttöä tiedottamista ja kuulemista, joukkoyhtymistä sekä yritysten luovutuksia koskevien direktiivien täytäntöönpanosta voidakseen arvioida niiden tehokkuutta työntekijöiden ja yritysten tukemisessa siirtymävaiheissa.

Lisäksi neuvosto on hyväksynyt keskeiset viestit oikeudenmukaisesta siirtymisestä ilmastonutraaliuteen vuonna 2022 annetun neuvoston suosituksen<sup>8</sup> täytäntöönpanosta. Uusi Euroopan oikeudenmukaisen siirtymän seurantakeskus, joka aloittaa toimintansa vuoden 2026 alussa, vahvistaa tietopohjaa ja varmistaa aktiivisen vuoropuhelun keskeisten sidosryhmien kanssa oikeudenmukaisen siirtymän näkökohdista.

#### *Laadukkaita työpaikkoja edistävät uudistukset ja investoinnit*

Laadukkaiden työpaikkojen edistämiseksi tehtävät uudistukset ja investoinnit edellyttävät EU:n ja jäsenvaltioiden yhteisiä ponnisteluja. Komissio on käyttänyt pohjana EMCon kesäkuussa 2025 antamaa lausuntoa työpaikkojen laadun ulottuvuuksista ja tehnyt yhteistyötä TSTK-neuvoston neuvoa-antavien komiteoiden kanssa ajan tasalle saatetun seurantakehyksen laatimiseksi. Kehys sisältää indikaattorit kullekin työpaikkojen laadun ulottuvuudelle, ja se on otettu käyttöön käynnissä olevan, vuoden 2025–2026 ohjausjakson aikana. Tällä seurantakehyksellä voitaisiin tukea yleistavoitteen kehittämistä työolojen parantamisen edistymisen seuraamiseksi kaikkialla EU:ssa.

**Koska viranomaiset käyttävät noin 15 prosenttia EU:n BKT:stä, julkiset hankinnat voivat olla tehokas väline laadukkaiden työpaikkojen tukemisessa ja kestävä kasvun vauhdittamisessa sekä EU:n strategisten poliittisten tavoitteiden edistämiseksi.** Vuoden 2014 julkisia hankintoja koskeviin direktiiveihin sisältyy yleinen lauseke, jolla veloitetaan varmistamaan sosiaali-, työ- ja ympäristölainsäädännön noudattaminen julkisten hankintasopimusten täytäntöönpanossa. Hankintaviranomaiset voivat sulkea talouden toimijan pois hankintamenettelystä, jos hankintaviranomainen voi osoittaa, että talouden toimija on rikkonut sovellettavia ympäristö-, sosiaali- tai työoikeudellisia velvoitteita.

Lisäksi direktiiveissä tarjotaan ei-sitovia välineitä, joilla tuetaan sosiaalisesti vastuullisia julkisia hankintoja, kuten varattuja hankintasopimuksia (esimerkiksi työelämään integroitumista edistävät yhteiskunnalliset yritykset) tai pisteiden myöntämistä osana parasta hinta-laatusuhdetta sosiaalisten kriteerien täyttämiseksi.

---

<sup>7</sup> [Direktiivi 2002/14/EY](#), työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä, 11.3.2002; [direktiivi 98/59/EY](#) työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä, 20.7.1998; [direktiivi 2001/23/EY](#) työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä, 12.3.2001; [direktiivi 2009/38/EY](#), muutettuna [direktiivillä 2025/\[ei vielä julkaistu\]](#), eurooppalaisesta yritysneuvostosta.

<sup>8</sup> [Neuvoston suositus 2022/C 243/04](#), oikeudenmukaisesta siirtymisestä ilmastonutraaliuteen, 16.6.2022.

Pelkkä hinta on kuitenkin edelleen laajamittainen myöntämisperuste EU:ssa. Osana EU:n hankintadirektiivien vuonna 2026 käynnistettävää tarkistusta komissio selvittää, miten sosiaalisesti vastuullisia julkisia hankintoja voidaan edistää nykyistä paremmin, sekä siihen liittyen myös parhaan hinta-laatusuhteen laajempaa käyttöä ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden hyödyntämistä.

**Valtiontukisäännöt voivat tarjota teollisuudelle parempia kannustimia luoda pysyviä ja laadukkaita työpaikkoja sekä investoida osaamiseen.** Osana yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen käynnissä olevaa tarkistusta komissio arvioi, olisiko asetus saatettava ajan tasalle ja miten – erityisesti niiden sääntöjen osalta, jotka koskevat yhteiskunnallisille yrityksille myönnettävää tukea sekä epäedullisessa asemassa olevien työntekijöiden koulutusta, työllistämistä ja rekrytointia. Komissio laatii erityisiä ohjeita jäsenvaltioiden auttamiseksi sosiaalitukea ja sosiaalisia investointeja koskevien valtiontukitoimenpiteiden suunnittelussa ja pyrkii vähentämään merkittävästi sekä yritysten että jäsenvaltioiden hallinnollista taakkaa.

**Yritykset, erityisesti pk-yritykset, startup-yritykset ja scale-up-yritykset, tarvitsevat innovaatioystävällisen ympäristön, jonka avulla ne voivat kasvaa ja houkuttaa investointeja.** Hallinnollisen taakan minimoimiseksi komission uusien aloitteiden arvioinneissa painotetaan entistä voimakkaammin pk-yritys- ja kilpailukykytarkistusta. Tarkistuksessa arvioidaan kustannuseroja koskevaa odotettua vaikuttavuutta kansainvälisiin kilpailijoihin verrattuna.

**Vero- ja eläkeuudistuksilla voidaan merkittävästi lisätä työmarkkinoille osallistumista ja vahvistaa sosiaalista suojelua.** Esimerkiksi lisäeläkkeet voivat parantaa työntekijöiden eläkesäästöjä, erityisesti liikkuvaa työtä tekevien ja epätyypillisessä työsuhteessa olevien työntekijöiden osalta. EU:n start-up- ja scale-up-strategialla pyritään parantamaan työsuhdeoptioiden kohtelua ja auttamaan siten startup-yrityksiä houkuttelemaan ja säilyttämään huippuosaajia sekä edistämään laadukkaita työpaikkoja. Samanaikaisesti on tärkeää poistaa rajat ylittävien etätyöntekijöiden verotuksellisia esteitä startup- ja scale-up-yritysten kasvun edistämiseksi, ja tätä koskevaa suositusta valmistellaankin parhaillaan.

*Siirtymien helpottaminen muuttuvassa maailmantaloudessa*

**Eurooppalaisen hätätilasta aiheutuvien työttömyysriskien lieventämisen tilapäisen tukivälineen (SURE) kautta on mobilisoitu merkittäviä taloudellisia resursseja työpaikkojen ja yritysten suojelemiseksi covid-19-pandemian erityisolosuhteissa.** Vuonna 2020 sillä tuettiin noin 32:tä miljoonaa ihmistä ja yli 2,5:tä miljoonaa yritystä työajan lyhentämistäjärjestelyillä ja vastaavilla toimenpiteillä, erityisesti niiden alojen pk-yrityksiä, joihin vaikutukset kohdistuivat eniten. Lisäksi jäsenvaltiot saattoivat sen avulla vastata työllisyyden säilyttämiseen liittyvien menojen äkilliseen kasvuun, ja korkosäästöjen arvioidaan olleen noin 9 miljardia euroa.

Komissio ehdotti, että seuraavan monivuotisen rahoituskehysten 2028–2034 puitteissa otetaan käyttöön uusi **poikkeuksellinen ja väliaikainen mekanismi** unioniin tai sen jäsenvaltioihin kohdistuvien vakavien kriisien ja vaikeuksien seurauksiin tai niistä aiheutuviin vakaviin uhkiin vastaamiseksi. Euroopan unionin neuvosto päättää tämän

mekanismin aktivoinnista saatuaan Euroopan parlamentin hyväksynnän. Jos mekanismi aktivoidaan, sen kautta myönnetään lainoja, jotka rahoitetaan EU:n lainanotolla ja joilla on EU:n talousarviosta myönnettävä vuotuinen takaus, jonka enimmäismäärä on 0,25 prosenttia EU:n BKTL:stä.

Kestävän kasvun strategia edellyttää julkisen ja yksityisen pääoman mobilisointia tuotannollisiin investointeihin kansalaisten, yritysten ja häiriönsietokykyisen talouden hyväksi. Tämä tarkoittaa esimerkiksi lisäeläkkeiden käytön lisäämistä riittävän toimeentulon varmistamiseksi eläkkeelle siirtymisen jälkeen. Näin voidaan tukea EU:n talouskasvua ja kilpailukykyä mobilisoimalla ja kanavoimalla pitkän aikavälin pääomaa talouteen.

### 3. NYKYAIKAISTAMINEN: LAADUKKAIDEN TYÖPAIKKOJEN EDISTÄMINEN JA SAMANAIKAINEN DIGITAALISEN INNOVOINNIN TEHOSTAMINEN

Digitalisaatio on ratkaisevan tärkeää innovoinnin ja EU:n kilpailukykyyn kannalta. Sillä voidaan lisätä työn tuottavuutta, parantaa työterveyttä ja -turvallisuutta sekä korjata työvoimapulaa. Useimmat eurooppalaiset kokevat digitaaliteknologian, mukaan lukien tekoälyn, vaikuttavan myönteisesti työpaikkoihinsa ja elämänlaatuunsa sekä työ- ja yksityiselämänsä tasapainoon. Kuten tekoälyn soveltamisstrategiassa<sup>9</sup> todetaan, suurin osa eurooppalaisista työntekijöistä (67 %) uskoo, että tekoäly auttaa heitä suoriutumaan tehtävistään nopeammin. Silti 84 prosenttia vastaajista edellyttää huolellista hallinnointia yksityisyyden suojaamiseksi ja läpinäkyvyyden varmistamiseksi ja 77 prosenttia korostaa, että työntekijöiden ja heidän edustajiensa on osallistuttava työpaikkateknologioiden suunnitteluun ja käyttöön.<sup>10</sup>

#### *Algoritmijohtamisen vastuullinen käyttö*

**Algoritmijohtamisen** katsotaan yleisesti tarkoittavan sellaisten automaattisten seurantajärjestelmien ja automatisoitujen päätöksentekojärjestelmien käyttöä, jotka perustuvat algoritmeihin, jotka korvaavat esihenkilöiden tavallisesti suorittamat toiminnot. Tällaisia toimintoja ovat esimerkiksi työtehtävien jakaminen, yksittäisten toimeksiantojen hinnoittelu, työvuorojen suunnittelu, ohjeiden antaminen, tehdyn työn arviointi, kannustimien tarjoaminen ja epäsuotuisan kohtelun käyttäminen.

Tekoäly ja algoritmijohtaminen voivat parantaa tehokkuutta ja työn laatua, jolloin työntekijät voivat keskittyä arvokkaampiin tehtäviin ja parantaa työturvallisuutta. Samalla tehokas suojele syrjinnältä, tietomurroilta, liialliselta valvonnalta ja psykososiaalisilta riskeiltä on olennaisen tärkeää, jotta tekoäly voidaan ottaa työelämässä käyttöön luottamuksellisesti ja laajamittaisesti.

---

<sup>9</sup> [Komission tiedonanto Euroopan parlamentille ja neuvostolle, COM\(2025\) 723 final, Tekoälyn soveltamisstrategia](#), 8.10.2025.

<sup>10</sup> Euroopan komissio, [Erityiseurobarometri SP554: Artificial Intelligence and the future of work](#).

Kattavan kehyksen digitaalitekniikan sääntelylle työpaikoilla muodostavat tekoälysäädös<sup>11</sup> ja yleinen tietosuoja-asetus<sup>12</sup>. Vaikka kaikki algoritmijohtamisen järjestelmät eivät perustu tekoälyyn, tekoälyasetus luokittelee suuririskiseksi tekoälyjärjestelmiksi ne järjestelmät, joita käytetään luonnollisten henkilöiden rekrytoinnissa tai valinnassa, mukaan lukien ne tekoälyjärjestelmät, jotka tekevät työhön liittyvien sopimussuhteiden ehtoihin vaikuttavia päätöksiä, jakavat työtehtäviä tai valvovat ja arvioivat työn suoritusta.

Alustatyödirektiivillä lisätään läpinäkyvyyttä, oikeudenmukaisuutta, ihmisen suorittamaa valvontaa, turvallisuutta sekä tiedottamista ja kuulemista alustatyössä. Lisäksi sillä tuetaan oikeudellista selkeyttä digitaalisilla työalustoilla, joilla työtä organisoidaan kaikkialla EU:ssa.

Työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevissa EU:n säännöissä<sup>13</sup> edellytetään, että työntekijöiden edustajat otetaan mukaan päätöksiin, jotka todennäköisesti johtavat huomattaviin muutoksiin työn organisoinnissa – kuten algoritmijohtamisen järjestelmien käyttöönotossa.

**Tulevaisuuden näkymiä on ohjattava kahdella toisiaan vahvistavalla tavoitteella:** tuetaan ja mahdollistetaan tekoälyvälineiden käyttöönottoa työssä ja suojellaan työntekijöitä algoritmijohtamisesta mahdollisesti aiheutuvilta riskeiltä. Tekoälysäädös ja yleinen tietosuoja-asetus tarjoavat tärkeät ja asianmukaiset horisontaaliset kehykset, jotka on pantava täytäntöön ja joiden soveltamista on valvottava. Kumpikaan säädöksistä ei estä jäsenvaltioita tai unionia pitämästä voimassa tai ottamasta käyttöön tällaisten järjestelmien käyttöön liittyviä parempia tai erityisiä sääntöjä työntekijöiden suojelun parantamiseksi. Useissa jäsenvaltioissa ja useilla aloilla työmarkkinaosapuolet ovat hyväksyneet ja soveltaneet työehtosopimuksissa erityisiä sääntöjä.

Kaikissa EU:n toimissa tulisi keskittyä nykyisten työntekijöiden suojelua koskevien toimenpiteiden tehokkaaseen täytäntöönpanoon ja valvontaan kaikissa jäsenvaltioissa, selkeyttää kyseisiä toimenpiteitä ja harkita tarvittaessa kohdennettuja täydentäviä toimenpiteitä, joita nykyiset säännöt eivät kata. Tämän pitäisi taata selkeä lisäarvo, yhdenmukaisuus oikeudellisen kehyksen kanssa, päällekkäisyyksien välttäminen ja tasapuolisten toimintaedellytysten edistäminen kaikkialla EU:ssa. Lisäksi olisi harkittava yksinkertaistamista työntekijöiden ja yritysten hallinnollisen rasituksen vähentämiseksi.

*Työskentelytapojen mukauttaminen digitaaliseen todellisuuteen – oikeus olla tavoittamattomissa ja etätyö*

Työelämän digitaaliset välineet tarjoavat joustavuutta ja edistävät työtyytyväisyyttä, mutta ne voivat myös edistää ainaisen käytettävissä olemisen kulttuuria, jossa työntekijöitä

---

<sup>11</sup> [Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus \(EU\) 2024/1689](#), annettu 13 päivänä kesäkuuta 2024, tekoälyä koskevista yhdenmukaistetuista säännöistä.

<sup>12</sup> [Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus \(EU\) 2016/679](#), annettu 27 päivänä huhtikuuta 2016, luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta (yleinen tietosuoja-asetus).

<sup>13</sup> [Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/14/EY](#), annettu 11 päivänä maaliskuuta 2002, työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä.

kannustetaan tai painostetaan olemaan jatkuvasti käytettävissä. Kaiken kaikkiaan työn tehostaminen ja työperäinen stressi voivat heikentää työntekijöiden hyvinvointia, mikä viime kädessä vähentää tuottavuutta ja lisää julkisia menoja.<sup>14</sup>

**Vuonna 2024 joka viides eurooppalainen työskenteli kotoa käsin ainakin osittain.** Etätyön suosio kasvaa yhä, sillä Eurofoundin vuonna 2024 tekemä tutkimus osoitti, että yli 50 prosenttia vastaajista suosii työskentelyä kotoa käsin useita kertoja viikossa ja 24 prosenttia haluaa työskennellä yksinomaan kotoa käsin. Etätyöntekijöillä ei kuitenkaan usein ole täyttä selvyttä etätyöhön sovellettavista säännöistä eikä siihen liittyvistä työoloista, esimerkiksi rajat ylittävissä tilanteissa, erityisesti sosiaaliturvan ja verotuksen osalta. Lisäksi työnantajilla voi olla vaikeuksia hajanaisten tiimien johtamisessa.

Euroopan parlamentti hyväksyi tammikuussa 2021 SEUT-sopimuksen 225 artiklan nojalla päätöslauselman, joka koskee oikeutta olla tavoittamattomissa ja etätyötä ja jossa pyydetään EU:n lainsäädäntötoimia. Eurooppalaisten työmarkkinaosapuolten näitä asioita koskevat neuvottelut vuosina 2022–2023 päättyivät tuloksettomina, minkä jälkeen komissio toteutti vuosina 2024–2025 työmarkkinaosapuolten muodollisen kaksivaiheisen kuulemisen.

**Työmarkkinaosapuolet:** UNI Euroopan laatimassa oppaassa, joka koskee oikeutta olla tavoittamattomissa, vahvistetaan parhaat käytännöt asiaan kuuluvien kansallisten sääntöjen perusteella.

Valtionhallinnon työmarkkinaosapuolten vuonna 2022 tekemän digitalisaatiosopimuksen tavoitteena on varmistaa, että julkisen sektorin digitalisaatio on osallistavaa, ihmiskeskeistä ja työntekijöiden oikeuksia kunnioittavaa.

Jäsenvaltioiden työ- ja yksityiselämän tasapainottamista koskevan direktiivin täysi täytäntöönpano varmistaa työolot, jotka helpottavat vanhempien ja omaishoitajien yksityis-, perhe- ja työelämän yhteensovittamista.

#### **4. OIKEUDENMUKAINEN, TURVALLINEN JA YHDENVERTAINEN: HÄIRIÖNSIETOKYKYISTEN TYÖPAIKKOJEN SELKÄRANKA EUROOPASSA**

EU:n vahvat työelämää, työterveyttä ja työturvallisuutta koskevat normit suojelevat työntekijöitä ja tukevat hallittua työvoiman liikkuvuutta. Niiden avulla rakennetaan luottamusta, houkuttelevat osaajia, edistetään tasa-arvoa sekä ehkäistään syrjintää ja väärinkäytöksiä. Mutta työelämä muuttuu jatkuvasti, mikä lisää järjestelmiin kohdistuvaa painetta.

*Fyysisen ja psyykkisen terveyden edistäminen työssä*

**Työntekijöiden suojeleminen tapaturmilta, sairauksilta ja kuolemilta on keskeistä työpaikkojen laadun kannalta.** Vaikka edistystä on tapahtunut, EU:ssa kuolee vuosittain yli 170 000 ihmistä työperäisiin sairauksiin ja noin 3 300 ihmistä vamma seurauksena.

<sup>14</sup> Fernandez Macias, E., Gonzalez Vazquez, I., Torrejon Perez, S. & Nurski, L., *Work in the Digital Era: How Technology is Transforming Work and Occupations*, Euroopan unionin julkaisutoimisto, Luxemburg, 2025.

Tämän lisäksi tilastoihin kirjataan yli 220 000 vakavaa, muuta kuin kuolemaan johtanutta onnettomuutta, jotka aiheuttavat yli kolmen kuukauden poissaolon tai pysyvän työkyvyttömyyden.<sup>15</sup> Hyvän terveyden suojeleminen kattaa sekä fyysiset että psyykkiset näkökohdat ja edellyttää sukupuolisensitiivistä lähestymistapaa.

**Vahvat työturvallisuutta ja -terveyttä koskevat politiikkatoimet ovat välttämättömiä sosiaalisista ja taloudellisista syistä.** Ne vähentävät sairauspoissaoloja, mahdollistavat työurien pidentämisen ja lisäävät tuottavuutta.<sup>16</sup> Työperäisten vammojen ja sairauksien yhteiskunnalliset kustannukset ovat noin 3,3 prosenttia EU:n BKT:stä, kun taas jokaisen ennaltaehkäisyyn investoidun euron tuotto on yli kaksi euroa.<sup>17</sup>

**On tärkeää, että EU:n työterveys- ja työturvallisuuslainsäädäntö mukautetaan uusiin realiteetteihin.** Komissio raportoi vuoden 2026 puoliväliin mennessä työturvallisuutta ja työterveyttä koskevan puitedirektiivin ja siihen liittyvien direktiivien täytäntöönpanosta. Syöpää aiheuttavia, perimää vaurioittavia tai lisääntymismyrkyllisiä aineita koskevaa direktiiviä tarkistetaan parhaillaan kuudetta kertaa. Komissio tarkistaa työmarkkinaosapuolia kuullen myös työpaikka- ja näyttöpäätedirektiivit<sup>18</sup> työterveyttä ja -turvallisuutta koskevien suojelutoimenpiteiden päivittämiseksi nykyaikaisilla työpaikoilla – etätö mukaan luettuna – ja digitaalisia välineitä käytettäessä. Tavoitteena on erityisesti käsitellä paremmin psykososiaalisia ja ergonomisia riskejä sekä arvioida vammaisiin työntekijöihin vaikuttavia riskejä.

Joka kolmas nainen EU:ssa on kokenut seksuaalista häirintää työpaikalla, ja 18–29-vuotiaiden naisten kohdalla tämä osuus on jopa 41,6 prosenttia. Käynnissä on siihen liittyviä aloitteita, kuten Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston (EU-OSHA) vuorovaikutteinen riskinarvioinnin verkkotyökalu seksuaalisen häirinnän ja kolmannen osapuolen väkivallan torjuntaa varten. Myös työmarkkinaosapuolet toteuttavat tärkeitä toimia, kuten tähän liittyvien monialaisten suuntaviivojen päivittämisen vuonna 2025.

**Työhön liittyviä riskejä koskevan tiedotuksen ja tutkimuksen edistäminen tukee tietoon perustuvia politiikkatoimia, jotka parantavat työpaikkojen laatua.** EU-OSHA julkaisi vuonna 2023 oppaan ”Heat at Work – Guidance for Workplaces”<sup>19</sup>. Lisäksi se toteuttaa vuosina 2026–2028 Terveellinen työ - kampanjan, joka koskee työhön liittyviä mielenterveys- ja psykososiaalisia riskejä.

*Riittävät palkat työntekijöiden suojelemiseksi, inhimillisen pääoman kehittämiseksi ja työvoimapulan vähentämiseksi*

**Riittävät palkat hyödyttävät sekä työntekijöitä että yrityksiä.** Ne tukevat sosiaalista oikeudenmukaisuutta sekä tuottavaa ja osallistavaa taloutta. Ne auttavat suojelemaan

<sup>15</sup> Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto (2023), *Occupational safety and health in Europe: state and trends 2023*; [Eurostatin tiedot](#); [Eurostatin tiedot](#).

<sup>16</sup> Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto, [Good OSH is good for business](#).

<sup>17</sup> ISSA, *Calculating the international return on prevention for companies: Costs and benefits of investments in occupational safety and health*, [Final report 2013](#).

<sup>18</sup> [Neuvoston direktiivi 89/654/ETY](#) työpaikoille asetettavista turvallisuutta ja terveyttä koskevista vähimmäisvaatimuksista, 30.11.1989; [neuvoston direktiivi 90/270/ETY](#) turvallisuutta ja terveyttä varten näyttöpäätetyölle asetettavista vähimmäisvaatimuksista, 29.5.1990.

<sup>19</sup> OSH-Wiki, [Heat at work – guidance for workplaces](#), 1.6.2023.

työntekijöiden ostovoimaa, vähentämään palkkaeroja ja työssäkävien köyhyyttä, tukemaan kotimaista kysyntää ja vahvistamaan työnteon kannustimia. Riittävät vähimmäispalkkoja EU:ssa koskeva direktiivi on tukenut oikeudenmukaisempaa palkanmuodostusta. Sen hyväksymisen jälkeen vähimmäis- ja keskipalkkojen välinen ero on kaventunut kaikissa jäsenvaltioissa. On tärkeää, että direktiivi on myös auttanut kaventamaan korkeimpien ja alhaisimpien vähimmäispalkkojen välistä eroa jäsenvaltioiden välillä, mikä on lisännyt palkkojen lähentymistä Euroopassa.

**Nuorten tilannetta työmarkkinoilla on parannettava** erityisesti epävarmojen työsuhteiden, epätyypillisten työmuotojen ja epävirallisen talouden osalta. Laadukkaat työpaikat ovat välttämättömiä sukupolvien välisen oikeudenmukaisuuden kannalta.

Vuonna 2024 työssäkävien köyhyys kosketti edelleen lähes yhtä 12 työntekijästä ja suhteettoman paljon matalasti koulutettuja, osa-aikaisia, tilapäisiä työntekijöitä ja yksinhuoltajia. Lisäksi on välttämätöntä puuttua naisten tyypillisesti tekemien työtehtävien aliarvostukseen sekä edistää palkkauksen avoimuutta ja sukupuolten palkkaeron kaventamista panemalla palkkauksen läpinäkyvyyttä koskeva direktiivi oikea-aikaisesti täytäntöön.

**Tuottavuuden lisääminen on välttämätöntä sen varmistamiseksi, että palkkojen riittävyyden parantaminen kulkee käsi kädessä kilpailukyvyn kanssa.** Viime vuosikymmenen aikana työn tuottavuuden kasvu on useissa EU-maissa kuitenkin ollut jatkuvasti heikkoa, mikä on rajoittanut palkankorotusten mahdollisuuksia, ja työntekijöiden keskimääräinen reaalikorvaus on kasvanut vain noin 0,5 prosenttia vuodessa. Jatkoa ajatellen taloudellinen muutos, erityisesti digitaalinen siirtymä, tarjoaa mahdollisuuden innovoinnin ja tuottavuuden tehostamiseen, mikä luo enemmän tilaa palkkojen kasvulle ja kunnolliselle elintasolle yli sukupolvien.

**Toimivalla kollektiivisella neuvottelumenettelyllä varmistetaan, että kaikki työntekijät hyötyvät riittävästä palkoista** ja voidaan edistää lisäeläkejärjestelmien käyttöönottoa. Komissio tukee jatkossakin palkkojen riittävyyttä ja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua kaikkialla EU:ssa. Tähän sisältyy direktiivin asianmukaista saattamista osaksi kansallista lainsäädäntöä koskeva valvonta, mukaan lukien direktiivin vaatimus, jonka mukaan jäsenvaltioiden, joiden kattavuus on alle 80 prosenttia, on luotava työehtosopimusneuvottelut mahdollistava kehys ja toimintasuunnitelma sen vahvistamiseksi.

*Työvoiman hyväksikäyttöön puuttuminen*

Kuten Lettan raportissa todetaan, EU:n olisi puututtava sellaisiin **alihankinta-** tai työvoimanvälityskäytäntöihin, jotka voivat **johtaa työntekijöiden hyväksikäyttöön tai kaltoinkohteluun.**<sup>20</sup> Alihankinta on laillinen liiketoimintamalli. Alihankinnan kautta yritykset saavat käyttöönsä erikoistunutta osaamista ja voivat sopeutua nopeasti muuttuviin liiketoimintatarpeisiin pysyen kilpailukykyisinä. EU:n vahvasta suojelukehyksestä huolimatta jotkut työntekijät joutuvat kuitenkin yhä kärsimään

---

<sup>20</sup> Letta, E., *Much more than a market*, 2024.

väärinkäytöksistä. Alttiimpia tällaisille riskeille ovat rakentaminen, liikenne, maatalous ja kotitalouspalvelut.

**Parempia ja koordinoitumpia toimia tarvitaan edelleen.** Väärinkäytösten tehokkaan

**Työmarkkinaosapuolet:** EU:n työmarkkinaosapuolten yhdessä toteuttamassa SIDE-CIC-hankkeessa edistetään henkilökorttien käyttöä läpinäkyvyyden lisäämiseksi, työntekijöiden oikeuksien ja pätevyysien seuraamiseksi ja sen selvittämiseksi, miten näitä välineitä voidaan levittää paremmin eri yrityksiin ja maihin.

torjumisen kannalta on välttämätöntä vahvistaa asiaan kuuluvan lainsäädännön täytäntöönpanotoimia, lisätä kansallisten järjestelmien (esivalintajärjestelmä, kansalliset rekisterit tai sertifiointijärjestelmä) läpinäkyvyyttä aiheuttamatta tarpeetonta lisärasitetta ja arvioida menettelyjä, joilla työnantajat saatetaan vastuuseen työntekijöiden oikeuksien rikkomisesta. Lisäksi Euroopan työviranomaisen (ELA) voi antaa lisätukea kansallisten käytäntöjen vaihdolle,

tutkimuksille ja täytäntöönpanotoimille.

**Alihankkijoiden luotettavuus voidaan tarkastaa julkisten hankintojen yhteydessä.** Vuoden 2014 julkisia hankintoja koskeviin direktiiveihin sisältyy säännöksiä, jotka koskevat haitallisten sosiaalisten vaikutusten ehkäisemistä tai lieventämistä sopimuksen täytäntöönpanon aikana. Komissio on ilmoittanut vuonna 2026 tapahtuvasta direktiivien tarkistamisesta ja julkaissut valmistelevana toimenä arvioinnin lokakuussa 2025. Arvioinnissa tarkastellaan muun muassa alihankintaa – myös urakoitsijoiden vastuita ja pätevyksiä – sekä toimitusketjujen läpinäkyvyyttä. **On myös parannettava työvoiman hyväksikäytön havaitsemista ja ehkäisemistä** erityisesti EU:n ulkopuolisten työntekijöiden osalta, ihmiskauppa mukaan luettuna. **Työnantajiin kohdistettavia seuraamuksia ja kausityöntekijöitä koskevilla direktiiveillä** on otettu käyttöön selkeät vastuuta ja seuraamuksia koskevat säännöt, myös sen osalta, miten täytäntöönpanon valvontaa voidaan tehostaa ja miten voidaan paremmin suojella sellaisten kolmansien maiden kansalaisten oikeuksia, jotka voivat olla erityisen alttiita väärinkäytöksille usein laittoman asemansa vuoksi, erityisesti rakentamisessa, liikenteessä, kotitalouspalveluissa ja maataloudessa.

ELAn toimeksiannon tuleva tarkistaminen voisi auttaa puuttumaan edelleen haasteisiin, jotka liittyvät kolmansien maiden kansalaisten työolojen väärinkäytöksiin. ELAn ja kansallisten työsuojeluviranomaisten olisi myös tehostettava pimeän työn vastaisia toimia ja vahvistettava yhteistyötä lainvalvontaviranomaisten kanssa.

*Oikeudenmukaisen työvoiman liikkuvuuden edistäminen*

**Useat erittäin liikkuvaa työvoimaa käyttävät alat kohtaavat erityisiä haasteita.** Tämä koskee esimerkiksi kuljetusalan työntekijöitä. EU:n maantieliikennettä koskevan liikkuvuuspaketin I täytäntöönpanolla varmistetaan sekä kuljettajien sosiaalinen suojele että liikenteenharjoittajien vapaus tarjota palveluja valtioiden rajojen yli. Komission kertomuksessa kuljettajille sopivista lepotiloista sekä turvallisista ja valvotuista pysäköintialueista tarkastellaan, miten niiden saatavuutta voidaan lisätä.<sup>21</sup> Komissio tutkii tapoja nykyaikaistaa linja-auton- ja kuorma-autonkuljettajien pätevyyttä ja koulutusta

<sup>21</sup> [EUR-Lex – 52025DC0703 – FI – EUR-Lex.](#)

koskevia sääntöjä, jotta koulutuksesta tulisi tarkoituksenmukaisempaa ja houkuttelevampaa.

Lentoliikenneasetuksen tarkistamisessa keskitytään sisämarkkinoiden moitteettomaan toimintaan lentoliikennepalvelujen osalta ja puututaan liikkuvaa lentohenkilöstöä koskevan työläinsäädännön täytäntöönpanon haasteisiin.

Kulttuurialalla ja luovilla aloilla taiteilijat ja muut erittäin liikkuvat ammattilaiset kohtaavat usein epävarmoja työsuhteita ja sosiaalisia olosuhteita. Komissio on julkaissut kulttuurikompassin<sup>22</sup>, jossa ilmoitettiin tulevasta EU:n taiteilijoiden peruskirjasta, jossa esitetään alan oikeudenmukaisia työoloja koskevat peruseriaatteet, ohjeet ja sitoumukset.

Komissio esittää T&K-investointien vahvistamiseksi sekä tiedon ja osaajien liikkuvuuden edistämiseksi eurooppalaista tutkimusaluetta koskevan säädöksen, jolla lujitetaan EU:n viidennen vapauden toteutumista tutkimuksessa ja innovoinnissa, edistetään tutkijoiden urakehitystä ja työoloja sekä parannetaan EU:sta houkuttelevuutta toimintaympäristönä.

**Lisäksi komissio julkaisee vuonna 2026 oikeudenmukaista työvoiman liikkuvuutta koskevan paketin.** Paketilla nykyaikaistetaan ja yksinkertaistetaan sosiaaliturvan yhteensovittamista koskevia EU:n sääntöjä ja menettelyjä hyödyntämällä digitalisaation mahdollisuuksia, muun muassa helpottamalla palvelujen tilapäistä tarjoamista rajojen yli suojellen samalla työntekijöiden oikeuksia. Sillä vahvistetaan ELAa ja digitalisoidaan sosiaaliturvan yhteensovittamista koskevat menettelyt eurooppalaisen sosiaaliturvapassin avulla. Lisäksi komissio selvittää tapoja sujuvoittaa ja nopeuttaa EU:n ja kolmansien maiden kansalaisten pätevyyksien tunnustamista, jotta EU:n olisi helpompi houkuttaa osaajia kaikkialta maailmasta.

EU:n sisäisen työvoiman liikkuvuuden yhteydessä täytäntöönpanon haasteita aiheuttavat kolmansien maiden kansalaisten lisääntyvä lähettäminen sekä työvoiman vuokrausyritysten ja rekrytointivälittäjien palvelujen tarjoaminen rajojen yli, myös pitkien ja monimutkaisten alihankintaketjujen puitteissa. Työntekijöiden lähettämistä työhön toiseen jäsenvaltioon koskevan vuoden 2024 kertomuksen jatkotoimena<sup>23</sup> ELA ja komissio tarkastelevat näitä haasteita rajat ylittävän yhteistyön tehostamiseksi ja kansallisten toimenpiteiden tukemiseksi.

*Oikeudenmukaisuuden ja joustavuuden varmistaminen itsenäisten ammatinharjoittajien osalta*

**Itsenäisten ammatinharjoittajien laadukkaat työpaikat ovat elintärkeitä osallistavan talouskasvun kannalta.** Itsenäisille ammatinharjoittajille ja epätyypillisissä työsuhteissa oleville työntekijöille olisi taattava riittävät sosiaalietuudet sekä tiedotus-, koulutus- ja terveydenhuoltopalvelut työntekijöihin verrattavissa olosuhteissa. Tämä voidaan saavuttaa panemalla asianmukaisesti täytäntöön jäsenvaltioille vuosina 2019 ja 2003 annetuissa

<sup>22</sup> Euroopan komissio, [kulttuurikompassi](#).

<sup>23</sup> [Direktiivi \(EU\) 2018/957](#), annettu 28 päivänä kesäkuuta 2018, palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annetun direktiivin 96/71/EY muuttamisesta.

neuvoston suosituksissa esitetty ohjeistus itsenäisten ammatinharjoittajien sosiaalisesta suojelusta sekä työterveydestä ja -turvallisuudesta. Lisäksi, kuten komissio suosittelee,<sup>24</sup> itsenäisille ammatinharjoittajille ja epätyypillisissä työsuhteissa oleville työntekijöille olisi myönnettävä samanlaiset mahdollisuudet ja etuudet liittyä automaattiseen lisäeläkejärjestelmään kuin työntekijöillekin.

**Itsenäisten ammatinharjoittajien työehtosopimukset voivat auttaa parantamaan heidän työolojaan ja taloudellista turvallisuuttaan.** Vuonna 2022 hyväksytyissä ohjeissa EU:n kilpailulainsäädännön soveltamisesta yksityrittäjien työoloja koskeviin työehtosopimuksiin selvennetään ne edellytykset, joiden mukaisesti he voivat osallistua työehtosopimusneuvotteluihin rikkomatta EU:n kilpailusääntöjä.

## **5. MAHDOLLISTAVAT TEKIJÄT: LAADUKKAIDEN TYÖPAIKKOJEN YLLÄPITÄMINEN JA EDISTÄMINEN**

Edistämällä kilpailukykyisiä työmarkkinoita, joilla vaalitaan työntekijöiden perusoikeuksia ja kehitetään työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua ja kollektiivisia neuvotteluja, EU voi houkutella ja pitää osajia, avata uusia mahdollisuuksia ja varmistaa, että työntekijät ja yritykset hyötyvät sisämarkkinoista kaikilta osin. Myös riittävä rahoitus ja laadukkaat julkiset palvelut ovat välttämättömiä laadukkaiden työpaikkojen luomiseksi ja ylläpitämiseksi.

*EU:n lainsäädännön tehokas täytäntöönpano*

**Työntekijöiden oikeuksien puolustaminen on keskeinen osa oikeudenmukaisia ja kilpailukykyisiä työmarkkinoita ja myös osa EU:n säännöstä.** Sen täytäntöönpano etenee eri jäsenvaltioissa edelleen eri tahtiin. Työntekijöiden oikeuksien täytäntöönpanon parantaminen edellyttää niiden kansalliseen lainsäädäntöön saattamisen seuranta, valitusten tehokasta käsittelyä sekä jatkuvaa vuoropuhelua kansallisten viranomaisten ja työmarkkinaosapuolten kanssa.

**Tarvitaan aloitteita, jotta voidaan varmistaa EU:n sosiaalisten oikeuksien toteutuminen käytännössä.** EU:n työelämäoikeuksia koskevien välineiden ja ohjeiden kehittäminen voi vahvistaa täytäntöönpanoa, lisätä tietoisuutta ja kehittää hallinnollisia valmiuksia. Tämän vuoksi komissio tekee tiivistä yhteistyötä EU:n virastojen, muun muassa ELAn ja EU-OSHAn, kanssa niiden kehittämiseksi hyödyntäen hyviä esimerkkejä, kuten EU-OSHAn vuorovaikutteisia riskinarviointivälineitä. Työsuojelutarkastukset auttavat ehkäisemään lainvastaisia käytäntöjä, ja uusien teknologioiden, kuten tekoälyn, käyttöä niiden kohdentamisen ja vaikuttavuuden parantamiseksi tarkastellaan.

On myös ratkaisevan tärkeää seurata työpaikkojen laatua kaikkialla EU:ssa. Edistymisen seuranta on komission, jäsenvaltioiden ja EU:n työmarkkinaosapuolten yhteinen pyrkimys. EU:n virastojen tarjoamat välineet ja tietoaaineistot tarjoavat arvokasta tietoa. Samaan aikaan EMCON yhteisen arviointikehyksen ja talouspolitiikan eurooppalaisen ohjausjakson kautta toteutettava suuntausten seuranta, myös luotettavien väestö- ja aluetietojen avulla, tukee näyttöön perustuvaa päätöksentekoa.

<sup>24</sup> [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=PI\\_COM:C\(2025\)9300](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=PI_COM:C(2025)9300).

*EU:n sitoutuminen työmarkkinaosapuolten vuoropuheluun, kollektiiviseen vahvuuteen ja kilpailuetuun*

**Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu, johon sisältyvät myös työehtosopimukset, ovat olennaisia laadukkaiden työpaikkojen kannalta.** Sillä varmistetaan, että työpolitiikat voivat mukautua muuttuviin taloudellisiin, teknologisiin ja sosiaalisiin realiteetteihin ja tukevat eurooppalaisten yritysten kilpailukykyä.

**Monissa jäsenvaltioissa työmarkkinaosapuolten vuoropuheluun ja kollektiivisiin neuvotteluihin kohdistuu kuitenkin paineita.** Kollektiivisten neuvottelujen kattavuus on laskenut 19:ssä 27 jäsenvaltiosta noin 77 prosentista (vuonna 2005) 66 prosenttiin (vuonna 2024).<sup>25</sup> Vaikka 80 prosentilla EU:n työntekijöistä on käytettävissään jonkinlainen kollektiivinen edustus näkemystensä ilmaisemiseksi, monilta puuttuu virallisia osallistumiskanavia. Alakohtaiset erot ovat edelleen merkittäviä: 56 prosentilla maataloustyöntekijöistä ei ole edustusta, kun taas julkishallinnossa, koulutuksessa ja rahoituspalveluissa vastaava osuus on 11 prosenttia tai vähemmän.<sup>26</sup> Komissio jatkaa työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun ja kollektiivisten neuvottelujen tukemista EU:n lainsäädännön, politiikan sekä hallinnollisten ja taloudellisten keinojen avulla. Se tukee EMCOa tämän työssä työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua koskevan tiedonkeruun parantamiseksi ja parhaiden käytäntöjen vaihtamiseksi vastavuoroista oppimista varten. Tällä edistetään työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun vahvistamisesta Euroopan unionissa vuonna 2023 annetun neuvoston suosituksen täytäntöönpanoa. Kun kollektiivisiä neuvotteluja edistetään julkisen rahoituksen sosiaalisella ehdollisuudella, työntekijät voivat hyötyä teollisuudelle annetusta tuesta.

**Työmarkkinaosapuolten riippumattomuuden ja sopimusvapauden takaaminen on olennainen asia.** EU:n rahoitusvarat ovat edelleen eurooppalaisten, kansallisten ja ehdokasmaiden työmarkkinaosapuolten käytettävissä niiden valmiuksien vahvistamiseksi merkitykselliseen sitoutumiseen ja sopimusten tekemiseen, erityisesti EU:n talousarvion kautta.

*Politiikasta käytäntöön: EU:n rahoitus laadukkaiden työpaikkojen edistämiseksi*

**EU:n rahoituksella on ratkaiseva asema politiikan muuttamisessa konkreettisiksi tuloksiksi.** ESR+:n talousarvio vuosiksi 2021–2027 on 141,3 miljardia euroa, ja se on EU:n tärkein rahoitusväline, jolla investoidaan ihmisiin. InvestEU-ohjelman sosiaalisten investointien ja osaamisen politiikkaikkunalla tuetaan sosiaalisia investointeja erityisesti mikroyrityksiin, koulutukseen ja sosiaaliseen infrastruktuuriin talousarviosta myönnettävien takuiden avulla. Next Generation EU - elpymisvälineestä tuetaan suoria investointeja osaamiseen sekä rakenteellisia työmarkkinauudistuksia, joilla parannetaan laadukkaiden työpaikkojen saatavuutta. Jäsenvaltiot myöntävät näihin toimiin 40,6 miljardia euroa. Euroopan aluekehitysrahasto (EAKR) ja osaamisen edistämismekanismi tukevat heikommassa asemassa olevia työntekijöitä epäsuotuisilla

<sup>25</sup> OECD/AIAS ICTWSS -tietokanta, [Policy brief, statistical annex \(syyskuu 2025\)](#).

<sup>26</sup> Eurofound, [Self-employment in the EU: Job quality and developments in social protection](#), 30.1.2024.

alueilla, digitalisaatiota sekä oikeudenmukaista siirtymää oikeudenmukaisen siirtymän rahaston kautta.

**Seuraavassa monivuotisessa rahoituskehityksessä ehdotettujen kansallista ja alueellista kumppanuutta koskevien suunnitelmien tarkoituksena on ohjata merkittäviä investointeja laadukkaiden työpaikkojen tukemiseksi**, esimerkiksi osaamisen kehittämiseen, terveyden suojeluun ja digitaalisiin mahdollistajiin. Komissio ehdottaa, että vähintään 14 prosenttia kansallista ja alueellista kumppanuutta koskevien suunnitelmien varoista (pois lukien maataloudelle ja sosiaalisen ilmaston rahastolle osoitetut erilliset määrärahat) kohdennetaan sosiaalisiin tavoitteisiin, jotta Euroopan sosiaalirahaston toimien rahoituksen korkea tavoitetaso voidaan säilyttää. Lisäksi Euroopan kilpailukykyrahastosta tuetaan osaamisen kehittämiseen kohdennettuja investointeja erityisesti strategisilla aloilla.

**Alakohtaiset välineet mahdollistavat myös laadukkaat työpaikat.** Maataloudessa ja kalastuksessa on työvoimaa koskevia haasteita, kuten nuorten viljelijöiden ja kalastajien houkuttelemisen, oikeudenmukaisten työolojen varmistaminen sekä sukupuolten välisten erojen korjaaminen. Komissio on hyväksynyt maataloutta ja elintarvikkeita koskevan vision sekä ehdottanut vuoden 2027 jälkeiseksi ajaksi yksinkertaisempaa, kohdennettua YMP:tä ja toimenpiteitä, joihin sisältyy sosiaalista ehdollisuutta hyvien työolojen ja lomituspalvelujen tukemiseksi. Eurooppalaisen valtamerisopimuksen kalastus- ja vesiviljelyalan vuoden 2040 visio sekä sininen sukupolvenvaihdosstrategia edistävät kukoistavaa sinistä taloutta ja tukevat rannikkoalueilla asuvien ihmisten hyvinvointia.

*Laadukkaat palvelut kaikille kaikilla alueilla*

**Laadukkaat palvelut ovat työpaikkojen ja työmarkkinasiirtymien keskeisiä mahdollistavia tekijöitä.** Tarjoamalla saavutettavaa varhaiskasvatusta, pitkäaikaishoitoa ja terveydenhuoltoa nämä palvelut antavat miljoonille työntekijöille, erityisesti naisille, mahdollisuuden osallistua palkkatyöhön ja edetä urallaan. Vakaat terveydenhuoltojärjestelmät, joissa on riittävästi henkilöstöä, ovat ratkaisevassa asemassa yhteisöjen terveyden ja hyvinvoinnin varmistamisessa.

Terveydenhuolto- ja hoiva-ala mahdollistaa miljoonien ihmisten, vanhempien, hoitajien ja työntekijöiden täyden osallistumisen työmarkkinoille kaikilla aloilla. Komissio kehittää johdonmukaisempaa kehystä pitkäaikaishoidon työvoimahaasteisiin puuttumiseksi ja pyrkii esittämään eurooppalaisen hoiva-alaa koskevan ohjelman vuonna 2027. Lisäksi EU vahvistaa terveydenhuoltojärjestelmän häiriönsietokykyä EU4Health-ohjelman avulla tukemalla työvoiman suunnittelua, sairaanhoitajien säilyttämistä sekä digitalisaatiota.

**Alueet ja paikallisyhteisöt ovat keskeisiä laadukkaiden työpaikkojen kannalta.** Julkisella sektorilla työskentelevistä 26–27 miljoonasta ihmisestä noin 17–19 miljoonaa työskentelee paikallisella ja alueellisella tasolla.<sup>27</sup> Nämä tehtävät kattavat hallinnon, koulutuksen ja ammatillisen koulutuksen, julkiset palvelut, terveydenhuollon, sosiaalialan,

---

<sup>27</sup> OECD, [Subnational Public Employment in OECD and EU Countries \(marraskuu 2024\)](#).

liikenteen ja pelastuspalvelut. Laadukkaiden työpaikkojen edistäminen näillä aloilla tukee alueellista houkuttelevuutta ja kehitystä.

## 6. SEURAAVAT VAIHEET

**Laadukkaat työpaikat perustuvat lukuisiin politiikkatoimiin.** Ne ovat vahva osa Euroopan sosiaalista mallia ja Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilaria sekä avainasemassa osaajien houkuttelemisessa ja säilyttämisessä Euroopassa. Kuten puheenjohtaja Ursula von der Leyen ilmoitti unionin tilasta syyskuussa 2025 pitämässään puheessa, **komissio aikoo ehdottaa laadukkaita työpaikkoja koskevaa säädöstä**, jolla täydennetään etenemissuunnitelman toimia ja vahvistetaan niiden vaikutusta.

SEUT-sopimuksen 154 artiklan 2 kohdan mukaisesti komissio käynnistää **eurooppalaisten työmarkkinaosapuolten ensimmäisen vaiheen kuulemisen** ja pyytää näitä esittämään näkemyksensä EU:n toimien mahdollisesta suunnasta laadukkaiden työpaikkojen parantamiseksi edelleen. Tämä täydentää lokakuussa 2025 valmistunutta kaksivaiheista kuulemistä, joka koski oikeutta olla tavoittamattomissa ja etätyötä. Laadukkaita työpaikkoja koskevaan säädökseen voi liittyä myös muita kuin lainsäädäntöaloitteita, ja siinä otetaan huomioon kansallisten järjestelmien moninaisuus. Tämä antaa työmarkkinaosapuolille riittävästi liikkumavaraa täytäntöönpanoa varten ja kunnioittaa niiden itsemääräämisoikeutta ja sopimusvapautta, mikä vähentää yritysten hallinnollista taakkaa konsolidointia ja yksinkertaistamista koskevissa pyrkimyksissä.

Laadukkaita työpaikkoja koskevalla säädöksellä sekä muulla EU:n sosiaalialan säännöstöllä varmistetaan, että työelämä pysyy nykyaikaisen talouden tahdissa. EU:n talouden kasvu edellyttää nykyaikaisia työmarkkinoita, joilla varmistetaan samanaikaisesti osaajien saatavuus, liikkuvuus, joustava mutta vankka osaamisperusta sekä luotettava ympäristö, jossa työntekijät tuntevat olonsa suojatuiksi ja voivat kehittää osaamistaan parhaalla mahdollisella tavalla, mikä vahvistaa EU:n häiriönsietokykyä ja kilpailukykyä.