



Bryssel, 6. kesäkuuta 2025
(OR. en)

9417/25

SOC 316
EMPL 200
ECOFIN 602
EDUC 183
GENDER 95
SAN 308

ILMOITUS

Lähettiläjä:	Työllisyyskomitea
Vastaanottaja:	Pysyvien edustajien komitea / Neuvosto
Asia:	Työllisyyskomitean lausunto työpaikkojen laatuun liittyvistä näkökohdista – <i>Työllisyyskomitean puheenjohtaja esittelee</i>

Valtuuskunnille toimitetaan oheisena asiakohdassa mainittu lausunto, joka on tarkoitus esitellä TSTK-neuvoston istunnossa 19. kesäkuuta 2025.



5. kesäkuuta 2025

Työllisyyskomitean lausunto työpaikkojen laatuun liittyvistä näkökohdista

1. Tausta

Työllisyyskomitea odottaa kiinnostuneena tulevaa aloitetta *laadukkaisiin työpaikkoihin johtavasta etenemissuunnitelmasta*, joka Euroopan komission on määrä esittää vuoden 2025 lopulla. Eurooppa-neuvosto kehotti huhtikuussa 2024 strategisen ohjelman 2024–2029 mukaisesti varmistamaan yhdenmisen lähestymistavan kaikilla toimintapolitiikan alueilla, jotta voidaan lisätä tuottavuutta sekä kestäväää ja osallistavaa kasvua kaikkialla Euroopassa. Tähän olisi sisällyttävä laadukkaiden työpaikkojen edistäminen tehostamalla työmarkkinoille osallistumista, uudelleen- ja täydennyskoulutusta ja elinikäistä oppimista koskevien vuoden 2030 yleistavoitteiden tavoittelemista tehostetun työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun avulla ja torjumalla väestökehityksen laajempiin suuntauksiin liittyvää osaamis- ja työvoimavajetta.¹ EU:n johtajat olivat marraskuussa 2024 allekirjoittamassaan Budapestin julistuksessa² tyytyväisiä Draghin raporttiin Euroopan kilpailukyvyn tulevaisuudesta. Raportissa todettiin, että laadukkaiden työpaikkojen luominen ja osaamisvajeeseen puuttuminen ovat keskeisiä toimia, joilla parannetaan EU:n innovaatiomallia.³ Neuvosto hyväksyi uusimmat työllisyyden suuntaviivat eurooppalaisen ohjausjakson yhteydessä joulukuussa 2024. Jo niissä korostetaan, että jäsenvaltioiden olisi helpotettava ja tuettava investointeja laadukkaiden työpaikkojen luomiseksi.⁴

¹ [Eurooppa-neuvoston päätelmät](#), 18. huhtikuuta 2024.

² [Budapestin julistus uudesta Euroopan kilpailukykyohjelmasta](#), 8. marraskuuta 2024.

³ Ks. erityisesti Draghin raportin [A osan 1 ja 2 luku](#) sekä [B osan 2.1 ja 2.2 jakso](#), 9. syyskuuta 2024.

⁴ [Neuvoston päätös \(EU\) 2024/3134](#), annettu 2 päivänä joulukuuta 2024, jäsenvaltioiden työllisyyspolitiikan suuntaviivoista.

Laadukkaiden työpaikkojen edistäminen on avainasemassa täytettäessä EU:n sitoumusta täystyöllisyyttä ja sosiaalista edistystä tavoittelevaan erittäin kilpailukykyiseen sosiaaliseen markkinatalouteen (SEU 3 artikla). Laadukkaiden työpaikkojen luominen ja erittäin ammattitaitoisen työvoiman kehittäminen ovat myös keskeisiä tekijöitä EU:n kilpailukykyyn ja kasvun kannalta, sillä ne lisäävät unionin tuottavuutta ja häiriönsietokykyä ja vahvistavat erikoisosaamista korkean lisäarvon aloilla. Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin periaatteissa korostetaan tarvetta varmistaa oikeudenmukaiset palkat ja työolot ja samalla edistää yhtäläisiä mahdollisuuksia ja suojella ihmisiä sosiaalisilta riskeiltä. Ammattitaitoisella ja motivoituneella työvoimalla on koko heidän työelämänsä ajan paremmat edellytykset vastata vihreän ja digitaalisen siirtymän vuoksi nopeasti muuttuvien työmarkkinoiden vaatimuksiin. Ne edellyttävät, että työntekijöillä on vihreässä taloudessa tarvittavat taidot ja valmius tukea jatkuvaa uusien teknologioiden käyttöönottoa. Lisäksi koska väestön ikääntymisen odotetaan vähentävän EU:n työikäisen väestön määrää tulevana vuosikymmeninä, työpaikkojen laadun parantaminen voi edistää työelämän siirtymiä ja työmarkkinaosallistumista sekä pidentää työuria. Näin varmistetaan, että yritykset voivat hyödyntää osaajia, joita ne tarvitsevat pysyäkseen kilpailukykyisinä maailmanlaajuisesti, mikä hyödyttää myös työntekijöitä ja koko yhteiskuntaa. Kaikilla tasoilla – paikallisella, kansallisella ja EU:n tasolla – toteutettavilla aloitteilla voidaan edistää laadukkaiden työpaikkojen varmistamista. Jotta voidaan huomioida sitoutuminen EU:n kilpailukykyyn, uusissa aloitteissa olisi otettava asianmukaisesti huomioon suhteellisuus- ja toissijaisuusperiaate. Lisäksi kaikissa EU:n tason aloitteissa olisi otettava asianmukaisesti huomioon kansallisten järjestelmien moninaisuus sekä työmarkkinaosapuolten rooli ja riippumattomuus.

Vuoden 2025 alussa työllisyyskomitea pohti oman ja indikaattoriryhmänsä aiemman työn pohjalta tarvetta määritellä paremmin työpaikkojen laatuun liittyvät näkökohdat nykyisessä sosioekonomisessa tilanteessa.⁵ Tässä lausunnossa yksilöityjen, liitteessä tiivistelmänä esitettyjen toimintapoliittisten näkökohtien perusteella indikaattoriryhmää pyydetään päivittämään nykyistä seurantakehystä vuoden 2026 ensimmäiseen neljännekseen mennessä, jotta voidaan määrittää sopivimmat indikaattorit työpaikkojen laatuun liittyvien toimintapoliittisten näkökohtien mittaamiseksi, sosiaaliseen suojeluun liittyvien näkökohtien osalta yhteistyössä sosiaalisen suojelun komitean indikaattorityöryhmän kanssa. Komissiota pyydetään ottamaan tämä lausunto huomioon valmisteltaessa *tulevaa laadukkaisiin työpaikkoihin johtavaa etenemissuunnitelmaa* ja uutta *Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilaria koskevaa toimintasuunnitelmaa*, joka on määrä esittää vuoden loppuun mennessä.

2. Työpaikkojen laatuun liittyvät keskeiset näkökohdat

Työpaikkojen laatu on moniulotteinen käsite, joka kattaa erilaisia tekijöitä, jotka vaikuttavat ihmisten hyvinvointiin ja oikeuksiin työpaikalla sekä taloudellisiin ja yhteiskunnallisiin tuloksiin tuottavuuden, kilpailukyvyn, tulojen ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden kannalta.

Siihen vaikuttavat työmarkkinoiden rakenteelliset muutokset, kuten työn digitalisaation lisääntyminen, talouden viherryttäminen, työsopimusten ja työn muotojen kehitys, muuttuvat työpaikkakulttuurit sekä laajemmat yhteiskunnalliset arvot ja tavoitteet, kuten syrjimättömyys ja yhtäläiset mahdollisuudet. Tämä dynamiikka vaikuttaa työpaikkojen laadun perinteisiin näkökohtiin, kuten palkkoihin, työoloihin ja -ehtoihin, työsuhteturvaan ja sosiaalisen suojelun saatavuuteen, mutta myös työ- ja yksityiselämän tasapainoon, stressiin ja psykososiaalisiin riskeihin, itsemääräämisoikeuteen, koulutukseen pääsyyn ja ammatilliseen kehittymiseen liittyviin mahdollisuuksiin sekä työehtosopimusneuvotteludynamiikkaan. Viimeaikainen teknologinen kehitys on muuttanut työn luonnetta, kun käyttöön on otettu uusia työtehtävien automatisoinnin muotoja, etätyö- ja hybridityömalleja sekä tekoäly ja algoritmijohtaminen, jotka kaikki vaikuttavat myös työaikamalleihin, työntekijöiden itsenäisyyteen ja heidän tehtäviensä suorittamiseen tarvittaviin taitoihin. Tämä kaikki on otettava huomioon työpaikkojen laatua koskevissa näkökohdissa. Samalla kehittyneet digitaaliteknologiat, kuten tekoäly, voivat myös edistää työntekijöiden hyvinvointia ja siten parantaa ihmisten hyvinvointia ja työpaikkojen laatua.

⁵ Aiempina vuosina käytyjen keskustelujen jälkeen indikaattoriryhmä sopi vuonna 2013 työpaikkojen laatua koskevan moduulin lisäämisestä yhteiseen arviointikehykseen, joka sisältää joukon asiaankuuluvia indikaattoreita. Moduuli esitettiin [työllisyyskehityksen seurantavälineessä vuonna 2017](#).

Työpaikkojen laatuun voivat myös vaikuttaa vaikeudet valvoa työlainsäädännön täytäntöönpanoa, myös työvoiman liikkuvuuden yhteydessä. Kyky havaita säännösten noudattamatta jättäminen, petokset ja väärinkäytökset sekä kansallisten työsuojeluviranomaisten valmiuksien lisääminen ja rajatylittävän yhteistyön tehostaminen erityisesti alihankinnan, työnvälityksen ja vuokratyön aloilla ovat avainasemassa EU:n ja kolmansien maiden kansalaisten työ- ja elinolojen parantamisessa, myös pimeään tai liian vähäiseksi ilmoitetun työn poistamisessa. On tärkeää tarjota työntekijöille, myös EU:n liikkuville työntekijöille ja kolmansien maiden kansalaisille, neuvontaa ja tukea, jotta he voivat tehokkaasti käyttää oikeuksiaan. Työpaikkojen laatuun voi kohdistua paineita myös rakenneuudistusprosessien aikana, jolloin muutosten ennakointi ja hallinta sekä työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu ja työehtosopimusneuvottelut ovat olennaisen tärkeitä oikeudenmukaisten siirtymien varmistamiseksi ja laadukkaiden työpaikkojen turvaamiseksi ja luomiseksi.

Tässä yhteydessä työpaikkojen laadun määrittely edellyttää kehystä, jossa otetaan huomioon sekä pitkäaikaiset että uudet tekijät. Työllisyyskomiteassa äskettäin käytyjen keskustelujen perusteella seuraavien toimintapoliittisten näkökohtien pitäisi olla erityisen merkityksellisiä arvioitaessa työpaikkojen laatua nykyisillä työmarkkinoilla:

- ***Ansioiden riittävyys, oikeudenmukaiset palkat ja työolot ja -ehdot, osaamisen kehittäminen, urakehitys ja työsuhdeturva ovat toisistaan riippuvaisia tekijöitä, jotka yhdessä luovat myönteisen kierteen henkilökohtaisten vaikutusmahdollisuuksien, tuottavuuden ja talouskasvun osalta.***
 - i. Kun työntekijät saavat riittävät ansiot ja oikeudenmukaiset palkat, jotka heijastavat heidän työpanoksensa arvoa, se vahvistaa heidän omanarvontuntoaan mutta myös antaa heille lisäkannustimia kehittää edelleen taitojaan ja osallistua laadukkaaseen koulutukseen, myös työajalla, mikä vaikuttaa edelleen myönteisesti heidän tuottavuuteensa ja urakehitykseensä, erityisesti matalan osaamistason työntekijöiden kohdalla. Oikeudenmukaiset palkkarakenteet sekä tunnustamis- ja palkitsemisjärjestelmät lisäävät motivaatiota ja työtyytyväisyyttä. Ammattitaitoisten työntekijöiden ansiosta yritykset voivat myös parantaa tuottavuuttaan vahvistamalla innovointia (esimerkiksi investoimalla uusiin laitteisiin ja teknologiaan) työvoimakustannusten vähentämisen sijaan. Työntekijöiden taitojen kehittäminen on keskeinen tekijä, jotta tekoälyn kaltaisia kehittyneitä digitaaliteknologioita voidaan käyttää tuottavasti. Tuottavuuden kestävä kasvu puolestaan tukee palkkojen kestävästä kasvusta.
 - ii. Turvattu työllisyys eli myös se, että työntekijät ovat suojassa vastentahtoiselta osa-aikatyön riskiltä ja että varmistetaan heidän siirtymisensä vakituisiin työsuhteisiin, sekä riittävä

sosiaalinen suojele vahvistavat tätä myönteistä kierrettä vähentämällä työntekijöiden työttömyysriskiä ja tulojen epävarmuutta ja vaihtelua. Tämä voi myös lisätä motivaatiota osallistua koulutukseen ja taitojen kehittämiseen, kun urakehitysnäkymät paranevat ja taloudellinen haavoittuvuus vähenee.

- iii. Tämä kierre – jossa riittävät ansiot ja oikeudenmukaiset palkat, laadukkaat koulutusmahdollisuudet ja työsuhteturva edistävät taitojen kehittämistä sekä työllistyvyyttä ja urakehitystä – lisää henkilökohtaista tyytyväisyyttä ja voi edistää osallistavampaa ja kestävämpää talouskasvua. Tämä tapahtuu erityisesti lisäämällä työvoiman motivaatiota, tuottavuutta ja dynaamisuutta, mikä tukee tarvetta helpottaa työvoiman uudelleenkohdentamista nopeasti kasvaville aloille ja pysyä mukana uusien teknologioiden käyttöönotossa vahvasti kilpailullisessa taloudessa.

- ***Turvallinen ja terveellinen työympäristö yhdessä työhyvinvoinnin, optimaalisten työaikajärjestelyjen, työ- ja yksityiselämän tasapainon ja työn itsenäisyyden kanssa muodostavat perustan sekä henkilökohtaiselle että ammatilliselle kehitykselle ja organisaatioiden menestykselle.***

- i. Työterveyttä ja -turvallisuutta koskevien sääntöjen aukoton täytäntöönpano suojelee ihmisiä työelämän kaikissa vaiheissa työperäisiltä vaaroilta, työtapaturmilta ja pitkän aikavälin terveysriskeiltä (kuten altistumiselta haitallisille aineille tai äärimmäisille sääoloille), ja kattavat toimenpiteet häirinnän ehkäisemiseksi ja psykososiaalisten riskien hallitsemiseksi auttavat suojaamaan mielenterveyttä työssä.

- ii. Kun työaika on jäsennelty siten, että se mahdollistaa ennakoitavat aikataulut, riittävän joustavuuden työntekijöille ja oikeuden olla tavoittamattomissa, työntekijät pystyvät paremmin säilyttämään tasapainon ammatillisten velvollisuuksien ja yksityiselämän välillä. Lisäksi se, että työntekijöille annetaan mahdollisuus itsenäisyyteen ja joustoa siinä, miten he hoitavat tehtäviään, edistää luovuutta ja vastuuvellvollisuutta, mikä voi entisestään lisätä heidän työtyytyväisyyttään ja tuottavuuttaan vähentämällä stressiä. Teknologian kehityksen vuoksi, myös algoritmijohtamisen yhteydessä, on olennaisen tärkeää varmistaa jatkossakin, että seurannassa ja valvonnassa kunnioitetaan täysimääräisesti työntekijöiden oikeuksia.
 - iii. Nämä toisiinsa kytkeytyvät tekijät vähentävät osaltaan poissaoloja, työtapaturmia ja työuupumusta, mikä puolestaan voi vähentää julkisia terveydenhuoltomenoja ja luoda koko työuran kattavat suotuisat työympäristöt, jotka edistävät innovointia ja tuottavuuden kasvua.
- ***Kollektiivinen edunvalvonta, sukupuolten tasa-arvo ja yhtäläiset mahdollisuudet sekä siirtyminen pimeästä ja liian vähäiseksi ilmoitetusta työstä viralliseen työhön ovat ratkaisevan tärkeitä horisontaalisia tekijöitä, joiden avulla voidaan luoda oikeudenmukaiset ja osallistavat työmarkkinat, joissa tunnustetaan kaikkien panos ja palkitaan siitä.***
 - i. Työehtosopimusneuvottelut ja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu edellyttävät vahvoja ja riippumattomia työmarkkinaosapuolia. Työntekijöiden ja heidän edustajiensa oikeus saada tietoa, tulla kuulluksi ja osallistua ovat olennaisen tärkeitä, jotta voidaan tukea osallistavaa sopeutumista Euroopan työmarkkinoiden nykyisiin ja tuleviin haasteisiin. Näin he voivat osallistua aktiivisesti digitaalisen ja vihreän siirtymän ennakoimiseen ja hallintaan ja edistää paremmasta tuottavuudesta saatavien taloudellisten hyötyjen oikeudenmukaista jakamista työehtosopimusneuvottelujen avulla. Työntekijöiden etujen tehokas kollektiivinen valvonta ja työntekijöiden osallistuminen ovat avainasemassa laadukkaiden työpaikkojen kaikkien osa-alueiden edistämisessä.

- ii. Sukupuolten tasa-arvon ja yhtäläisten mahdollisuuksien varmistaminen – taustasta ja henkilökohtaisista ominaisuuksista riippumatta – antaa kaikille mahdollisuuden saada laadukkaita työpaikkoja ja pysyä niissä sekä edetä urallaan ilman pelkoa syrjinnästä (esimerkiksi sukupuolen, iän, vammaisuuden, etnisen alkuperän, uskonnon tai seksuaalisen suuntautumisen perusteella) ja saada samaa palkkaa samasta työstä sekä nauttia yhtäläisistä mahdollisuuksista ammatilliseen ja henkilökohtaiseen kasvuun. Tähän sisältyy myös työpaikkojen mukauttaminen siten, että ne ovat vammaisten henkilöiden kannalta esteettömiä ja osallistavia, ja sen varmistaminen, että kaikki työntekijät voivat osallistua täysipainoisesti, ja viime kädessä edistää dynaamisempaa ja osallistavampaa työpaikkaa ja yhteiskuntaa.
- iii. Kun lisäksi työntekijät, jotka kärsivät pimeästä työstä tai liian vähäiseksi ilmoitetusta työstä, siirtyvät epävirallisesta taloudesta viralliseen talouteen, he saavat oikeusvarmuuden, oikeuden edustukseen, sosiaaliturvaetuudet sekä riittävät ansiot ja oikeudenmukaiset palkat, mikä parantaa heidän henkilökohtaista taloudellista turvallisuuttaan ja ihmisarvonsa kunnioitusta. Yhteiskunnallisella tasolla tällä muutoksella varmistetaan paremmat oikeudelliset työjärjestelyt ja verotulot, mikä edistää oikeudenmukaisempaa yhteiskuntaa.
- iv. Nämä näkökohdat voivat myös lisätä luottamusta sekä työnantajiin että julkisiin instituutioihin ja edistää vahvempaa sosiaalista yhteenkuuluvuutta selviytymiskykyisten työmarkkinoiden lisäksi.
- **Eri työmuotojen sosiaalisen suojelun taso ja tyyppi ovat olennainen osa työpaikkojen laatua. Laadukkaat työpaikat auttavat myös ehkäisemään työssäkäyvien köyhyyttä muun muassa tarjoamalla tarvittaessa työssä käyville maksettavia etuuksia.**
 - i. Sosiaalisella suojelulla varmistetaan toimeentuloturva ja palvelujen saatavuus tapauksissa, joissa on kyse ei-vapaaehtoisesta työttömyydestä, sairaudesta, hoitovapaasta, työtapaturmista, ammattitaudeista ja vammaisuudesta, sekä eläkkeellä oleville työntekijöille ja leskille ja muille edunsaajille myöhemmin elämässä.

- ii. Kaikki tarvitsevat sosiaalista suojelua jossain vaiheessa työelämänsä aikana tai sen jälkeen. Käytännössä kaikki taloudellisesti aktiiviset henkilöt eivät kuitenkaan voi osallistua sosiaalisen suojelun rahoittamiseen ja saada sitä, koska etuudet on saatettu suunnitella perinteisesti tavanomaisia työsuhteita varten. Maakohtaisesta tilanteesta riippuen järjestelmä ei välttämättä ole tarpeeksi kattava itsenäisten ammatinharjoittajien tai epätyypillisissä työsuhteissa olevien henkilöiden kannalta. Pääsy riittäviin ja kestäviin eläkejärjestelmiin on avainasemassa elintason ylläpitämisessä ja vanhuusiän köyhyyden ehkäisemisessä, ja siksi se on myös yksi työpaikkojen laatuun liittyvistä näkökohdista. Ansiosidonnaisissa eläkejärjestelmissä on näin ollen olennaisen tärkeää, että kaikki työntekijät – myös itsenäiset ammatinharjoittajat – pystyvät kerryttämään riittävästi eläkeoikeuksia uransa aikana. Jotta voidaan tukea niitä henkilöitä, jotka eivät kuulu riittävien sosiaaliturvajärjestelmien piiriin ja joiden kohdalla tulojen epävarmuus on suurempaa, on tärkeää korjata virallisen kattavuuden puutteet ja varmistaa, että he voivat kerryttää ja saada sosiaaliturvaetuuksia. Järjestelmien olisi tarjottava riittävä tukitaso oikea-aikaisesti ja kansallisten olosuhteiden mukaisesti ja varmistettava kohtuullinen elintaso ja asianmukainen ansionmenetyksen korvaaminen. Lisäksi olisi edistettävä avoimuutta, yksinkertaistamista ja oikeuksien säilyttämisen, kerryttämisen ja siirrettävyyden helpottamista.
- iii. Vajaatyöllistettyjen henkilöiden tukeminen tarpeen mukaan työssä käyville maksettavien etuuksien avulla voi myös lisätä työn houkuttelevuutta, kun tuloja täydennetään tilapäisesti tulotuella, erityisesti lyhyiden työjaksojen aikana.
- iv. Sosiaaliturvaetuuksien kertymisen ja toimeentulotuen saatavuuden lisäksi työmarkkinoille osallistumisen edistämisen kannalta on ratkaisevan tärkeää, että saatavilla on riittäviä ja kohtuuhintaisia mahdollistavia palveluja. Ennaltaehkäisevän terveydenhuollon, myös mielenterveyden, lastenhoidon, pitkäaikaishoidon ja hyvinvointiohjelmien kaltaiset palvelut ovat tärkeitä työpaikkojen laatuun liittyviä näkökohtia, joita voidaan tukea myös työsuhde-etuuksilla.

3. Tulevat toimet

Työpaikkojen laadun edistäminen voi vahvistaa EU:n sosiaalista markkinataloutta sekä tukemalla Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin täytäntöönpanoa että lisäämällä tuottavuutta, jolloin niin työntekijät kuin yrityksetkin voivat menestyä kilpailun leimaamassa maailmantaloudessa. Laadukkaiden työpaikkojen edistäminen edelleen tässä lausunnossa esitettyjen toimintapoliittisten näkökohtien mukaisesti hyödyttäisi työntekijöitä ja koko yhteiskuntaa. Se voisi myös tehdä EU:n työmarkkinoista houkuttelevampia unionista ja sen ulkopuolelta tuleville osaajille, mikä on avainasemassa väestörakenteen muutoksen ja työvoimapulan yhteydessä sekä maailmanlaajuisessa kilpailussa osaajista. Koska uusi *Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilaria koskeva toimintasuunnitelma* ja *laadukkaisiin työpaikkoihin johtava etenemissuunnitelma* käynnistetään lähikuukausina, työllisyyskomitea odottaa kiinnostuneena keskustelua tulevista työpaikkojen laatua edistävästä EU:n aloitteista ja on valmis yhdessä alaryhmiensä kanssa tukemaan neuvostoa ja komissiota näiden toimien koordinoinnissa muun muassa viimeistelemällä työpaikkojen laatua koskevan vankan seurantakehyksen talouspolitiikan eurooppalaisen ohjausjakson yhteydessä. Samalla uudet aloitteet ja toimet olisi suunniteltava yhdennetyllä tavalla, jotta voidaan maksimoida niiden lisäarvo, ottaa huomioon täydentävyys EU:n nykyisten toimintapolitiikkojen kanssa ja minimoida tarpeettomat hallinnolliset rasitteet.

Liite – Työpaikkojen laatuun liittyviä näkökohtia koskeva päivitetty kehys

[Muutokset työllisyyskomitean vuoden 2017 kehukseen nähden on alleviivattu]

- i. **Ansioiden riittävyys ja oikeudenmukaiset palkat**
- ii. **Työsuhdeturva ja työuran kestävyys**
- iii. **Osaamisen kehittäminen ja urakehitys**
- iv. **Työllistyvyys**
- v. **Työterveys ja -turvallisuus**
- vi. **Työhyvinvointi**
- vii. **Työaika**
- viii. **Itsenäisyys**
- ix. **Kollektiivinen edunvalvonta ja kollektiivinen järjestäytyminen**
- x. **Työ- ja yksityiselämän tasapaino**
- xi. **Sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaiset mahdollisuudet**
- xii. **Sosiaaliturva**
- xiii. **Pimeä tai liian vähäiseksi ilmoitettu työ: poistettavat työmuodot**