

Laadukkaiden työpaikkojen tiekartta 2026

Komissio on julkaissut 4.12.2025 laadukkaiden työpaikkojen etenemissuunnitelmaa koskevan tiedonannon ja käynnistänyt EU-työmarkkinaosapuolten kuulemisen laadukkaita työpaikkoja koskevasta lainsäädäntöpaketista, joka julkaistaan komission työohjelman mukaan loppuvuodesta 2026.

Kuulemisasiakirjassa komissio nostaa esille viisi aihealuetta, joiden osalta se katsoo EU-tason toimenpiteiden olevan mahdollisesti tarpeellisia: 1. Työelämä tekoäly ja algoritmijohtaminen, 2. Työpaikka- ja näyttöpäätedirektiivien uudistaminen, 3. Alihankinta, 4. Oikeudenmukainen siirtymä sekä 5. Työmarkkinaosapuolten rooli ja sääntelyn noudattamisen valvonnan tehostaminen. Lisäksi lakiehdotus voi sisältää säännöksiä työntekijän oikeudesta olla tavoittamattomissa. Tästä teemasta komissio on kuullut EU-työmarkkinaosapuolia jo aiemmin vuoden 2025 aikana.

EK:n näkemyksen mukaan työpaikkojen laatua ei tule pyrkiä kehittämään työnantajien velvoitteita ja hallinnollista taakkaa lisäämällä, vaan huolehtimalla yritysten kilpailukyvystä ja luomalla edellytyksiä kestäväälle kasvuille.

Euroopan on houkuteltava uusia investointeja, innovaatioita ja toimijoita enemmän kuin koskaan, jotta yritykset voivat hakea kasvua kotimaasta, sisämarkkinoilta ja EU:n ulkopuolelta. Euroopan unionin ja sen kansalaisten tulevaisuuden kannalta on olennaista varmistaa olosuhteet, joissa yritykset voivat luoda laadukkaita työpaikkoja Eurooppaan. Laadukkaat työpaikat ovat tuottavia, kestäviä ja pystyvät vastaamaan muuttuviin vaatimuksiin yritysten toimintaedellytysten varmistamiseksi. Kilpailukyvyn menettäminen johtaa väistämättä työpaikkojen vähenemiseen.

EK:n näkemyksen mukaan työelämän tekoälyn osalta on tärkeää varmistaa, ettei sääntely aseta esteitä uusien teknologioiden käyttöönotolle. Työpaikka- ja näyttöpäätedirektiivit tulisi soveltamisalan laajentamisen sijasta yhdistää ja niiden sisältöä yksinkertaistaa. Alihankinnan osalta on tärkeää säilyttää perussopimuksissa turvattu elinkeinonvapaus, mihin sisältyy myös yrityksen vapaus valita sopimuskumppaninsa. Työsuojelunvalvonnassa on edistettävä parhaita käytäntöjä ja neuvontaa, ja panostettava lainsäädännön yhdenmukaiseen ja tehokkaaseen täytäntöönpanoon. Digitaaliseen ja vihreään siirtymään liittyvät vaikutukset vaihtelevat jäsenmaittain ja toimialoittain, joten niihin liittyvät työnantajavelvoitteet tulee jättää kansallisella ja työpaikkojen tasolla päätettäväksi.

Ala- ja yritysکوhtaisilla työehtosopimuksilla on keskeinen rooli työolojen ja -ehtojen laadun varmistamisessa ja kehittämisessä, joten sääntelyn tulee jättää tilaa alakohtaisille ratkaisuille. Kilpailukykyä ja laadukkaita työpaikkoja kehitetään parhaiten työnantajien ja työntekijöiden yhteistyöllä. Lainsäädäntöaloitteessa on tärkeää kunnioittaa työmarkkinaosapuolten autonomiaa ja sopimusvapautta tavalla, joka tukee pohjoismaista työmarkkinajärjestelmää. Työehtosopimusten kattavuudelle ei tule asettaa sitovia tavoitteita.

EU-tason työelämäsääntelyn ja muiden mahdollisten toimenpiteiden on tuettava yritysten kasvua ja mahdollisuuksia luoda uusia työpaikkoja ja palkata työvoimaa. Tämä edellyttää sääntelyltä ennakoitavuutta ja joustavuutta. Myös olemassa olevan työelämäsääntelyn aiheuttaman hallinnollisen taakan kriittinen tarkastelu on tarpeellista.

EU-tason toimenpiteissä tulee keskittyä edistämään ammattitaitoisen työvoiman saatavuutta ja osaamisen kehittämistä, jotka ovat ratkaisevan tärkeitä yritysten kilpailukyvyn ja työntekijöiden työllistettävyyden kannalta.

EK:n keskeisimmät viestit:

- Yritykset tarvitsevat vakaan ja ennustettavan oikeudellisen ja taloudellisen ympäristön, jotta ne pystyvät kehittämään toimintaansa, investoimaan ja luomaan laadukkaita työpaikkoja.
- Myös työelämäsääntelyn ja -aloitteiden osalta tulee ottaa huomioon komission sitoumus vähentää yritysten hallinnollista taakkaa.
- EU:n tulee keskittyä tarjoamaan edellytykset tuottavien ja siten pysyvien työpaikkojen luomiselle kilpailukykyisissä yrityksissä sekä tukemaan työntekijöiden työllistettävyyttä.
- On tärkeää, ettei EU-työelämäsääntely heikennä työmarkkinaosapuolten toimivaltaa tai siirrä sitä lainsäätäjälle. Sääntelyn tulee jättää jäsenvaltioille tilaa kehittää työmarkkinajärjestelmiään omista lähtökohdistaan.

Lisätietoja:

Markus Äimälä, lakiasianjohtaja, Työelämä, puh. +358 40 703 2977, markus.aimala@ek.fi

Katja Miettinen, asiantuntija, Työelämä, puh. +358 40 839 4839, katja.miettinen@ek.fi

Ilari Kallio, EK:n Brysselin toimiston päällikkö. Puh. +358 40 139 6912, ilari.kallio@ek.fi