

PM

Till: EU-kommissionen, DG EMPL

Tid: 27 juni 2025

Skriftligt bidrag till Färdplan för sysselsättning av hög kvalitet

Denna PM innehåller Svenskt Näringslivs skriftliga bidrag till den Färdplan för sysselsättning av hög kvalitet (Quality Jobs Roadmap – i svensk maskinöversättning även 'arbetstillfällen av hög kvalitet') som KOM aviserat publiceras Q4 2025. Den utgör en sammanställning av de synpunkter som framförts under vårens möten och samråd om färdplanen. I övrigt står Svenskt Näringsliv även bakom de synpunkter som framförts av BusinessEurope. Denna PM finns översatt till engelska.

Texten är uppdelad på tre avsnitt: **1. Generella synpunkter på färdplanen**, **2. Generella synpunkter på bakgrundsinformationen**, och **3. Specifika tematiska synpunkter** som täcker såväl de ämnen som finns i nämnda underlag som de frågor som där ställs till arbetsmarknadens parter.

1. Generella synpunkter på färdplanen

1.1 Utgångspunkter

Det gläder oss att det som utgångspunkt anges att det är avgörande att säkerställa villkor som gör det möjligt för företag att skapa arbetstillfällen av hög kvalitet, innefattande välfungerande arbetsmarknader, ett konkurrenskraftigt företagsklimat som stärker resilienta företag och lockar till sig nya företag och investerare.

Det är på samma sätt också mycket bra att det betonas att det är viktigt med **incitament** att arbeta och att en **dynamisk arbetsmarknad** förutsätter varierande anställningsformer – för att underlätta inträde och kompetensutveckling, ge större flexibilitet och balans mellan arbete och privatliv. I sammanhanget är värt att poängtera att andelen ofrivilliga deltidskontrakt är mycket låg i Sverige (SCB, AKU 2023: 19% kvinnor, 22 % män)

Som noteras i bakgrundsinformationen är den låga **arbetsproduktivitetstillväxten** djupt problematisk och för hela det europeiska näringslivet så är **kompetensförsörjningen** en nyckelfråga, dvs. brist på kompetens och arbetskraft samt behovet av up-skillning/re-skillning, även innefattande basic skills för att möjliggöra omställning (såsom computer literacy).

EU:s BNP har stagnerat på 70 % av USA:s BNP per capita under de senaste 30 åren, medan andra länder har förbättrat sin relativa position avsevärt (t.ex. ökade Kina under samma period från 3 % av USA:s BNP per capita till 30 %). De strukturella svagheter måste åtgärdas för att säkerställa att företagen fortsätter att skapa kvalitetsjobb i Europa. Om vi vill hantera de mycket djupgående omställningarna inom miljö, digitalisering, säkerhet och demografi som Europa står inför är det viktigare än någonsin att skapa förutsättningar för att **öka produktiviteten och sysselsättningen samtidigt**.

Bra är även att så väl (potentiella) **för- och nackdelar med digitaliseringen** erkänns. När arbetslivet blir alltmer digitalt och decentraliserat är det viktigt att utnyttja de möjligheter som denna omvandling erbjuder – för både arbetsgivare och anställda – samtidigt som rättigheter skyddas och risker hanteras. Det är också viktigt att inse att den flexibilitet som ges vid exempelvis distansarbete eller hybridformsarbete medför ansvar för såväl arbetsgivare som arbetstagare. Eventuella nackdelar är aspekter som behöver hanteras

konstruktivt – det går inte att få fördelarna av dessa arbetssätt om det inte är tillåtet att nyttja dem. Pandemiperspektivet på frågor såsom distansarbete och rätten till nedkoppling har haft en förklarlig men allt för dominerande ställning som nu behöver brytas.

1.2 Förhållandet till den sociala pelaren

Parallellt med utarbetande av färdplanen pågår ett arbete med att uppdatera handlingsplanen för den sociala pelarens genomförande. Då allt i avsnittet I. Rättvisa arbetsvillkor i bakgrundsinformationen redan täcks av den sociala pelaren undrar vi vad som skiljer de två instrumenten åt. Bägge kommer dessutom med indikatorer (i sociala pelarens fall en resultattavla - scoreboard) och bägge beskrivs som kompasser. Frågan inställer sig om **hjulet håller på att uppfinnas på nytt**, om än i ny administrativ skepnad.

Avsnittet I. Rättvisa arbetsvillkor, angivet som den första pelaren, handlar dessutom **endast om utfall** och inte om vad som förutsätts för att generera dessa målsättningar – innovation, tillväxt och produktivitet. För att kunna fungera som en **relevant kompass** för kommissionens arbete under de kommande fem åren bör färdplanen bidra till att skapa förutsättningar som **uppmuntrar företag att investera och skapa kvalitetsjobb i Europa**. Den får inte bortse från den ekonomiska sidan av ekvationen och måste omfatta åtgärder som bidrar till att uppmuntra produktiva investeringar i Europa.

1.3 Om kvalitetsjobb som sysselsättning av hög kvalitet

Vi noterar att 2024 angavs den **svenska översättningen** av färdplanens benämning i Europas Val (politiska riktlinjer för nästa europeiska kommission 2024-2029) som 'sysselsättning av hög kvalitet' (s. 20 – high quality employment) och i bakgrundsinformationen från april 2025 som 'arbetstillfällen av hög kvalitet' (job opportunities or openings). Vi menar att detta bättre fångar vad färdplanen bör handla om – att skapa förutsättningar för bättre jobbskapande och att vara **framåtsyftande**.

I detta sammanhang vill vi därför också poängtera det angelägna i att undvika att försöka definiera arbetskvalitet – job quality – då detta är **sammanhangsberoende**. Vad som är ett **kvalitetsjobb** beror till stor del på människors behov och varierar beroende på var i yrkeslivet de befinner sig. Till exempel kommer en student som erfar sin första arbetslivserfarenhet sannolikt ha andra förväntningar på kvalitetsjobb jämfört med unga föräldrar som kombinerar yrkes- och familjeliv med mer kvalificerade arbeten, emedan medarbetare i slutet av en yrkeskarriär sannolikt har ytterligare andra behov. På samma sätt kan distans- och deltidsarbete vara en viktig möjlighet för vissa arbetstagare, exempelvis unga föräldrar eller studenter, medan det kan leda till begränsningar för andra som, beroende på fas i livet, är i behov av andra arbetsformer. Därför krävs en balanserad och behovsbaserad strategi och det låter sig inte göras att hitta en legaldefinition av vad som är ett kvalitetsarbete.

Det finns inte heller några generella definitioner eller kriterier för att skilja mellan "kvalitetsjobb" och "icke-kvalitetsjobb". Flexibla avtal som ingås i **full överensstämmelse med tillämplig arbetsrätt och kollektivavtal** är till exempel kvalitetsjobb. De tillgodoser både arbetstagarnas och företagets behov och är av avgörande betydelse inte bara för vissa sektorer, såsom hotell- och restaurangbranschen där arbetet utförs dygnet runt, utan också för mikroföretag och små och medelstora företag.

För Svenskt Näringsliv är alla produktiva arbetstillfällen som tillhandahålls av konkurrenskraftiga företag i full överensstämmelse med tillämplig arbetsrätt och kollektivavtal och som kan upprätthållas genom anpassning till förändrade ekonomiska och sociala behov kvalitetsjobb.

1.4 Befintlig ram och pågående arbete

Befintlig ram och pågående arbete beskrivs som en solid grund för den kommande färdplanen men vi menar att denna grund snarare är **ensidig och obalanserad**, framförallt då inget skrivs om förutsättningarna för

tillskapandet av arbetstillfällen av hög kvalitet, såsom innovation, produktivitet, tillväxt, företagandets villkor och investeringsklimatet. Därmed liknar detta avsnitt främst en recension av sociala pelarens genomförande.

2. Generella synpunkter på bakgrundsinformation

2.1 Utformning av bakgrundsinformation

Texten i bakgrundsdocumentet är **bakvänd**. Dess ansats är god men delarna behöver länkas ihop bättre. Detta gäller framför allt **kopplingen** mellan konkurrenskraft och arbetstillfällen. Vi uppfattar dokumentet som **tudelat**, som om det har två olika författare, och vi hoppas detta inte speglar en dragkamp inom KOM.

För att bekräfta att färdplanen såsom anges i Europas Val ska utarbetas tillsammans med arbetsmarknadens parter borde bakgrundsinformation ha **inletts** med det som nu är dess **sista stycke**:

Färdplanen kommer att dra nytta av branschövergripande och branschvisa arbetsmarknadsparters oöverträffade expertis och kunskap om sysselsättningssituationen och den sociala situationen på fältet, som återspeglar åsikter från båda sidor och gör det möjligt för dem att utveckla riktade och effektiva åtgärder, gemensamt eller enskilt.

2.2 Utformning av färdplanen – en 'pelare' saknas

Färdplanen beskrivs bli en kompass som vägleder kommissionens arbete och tillgodoser arbetstagare inom olika sektorer och egenföretagare. Däremot sägs **ingenting om arbetsgivare** eller näringslivet. Faktum är att ordet arbetsgivare inte förekommer en enda gång i texten (till skillnad mot arbetstagare som återfinns över 20 gånger, företag 7 gånger), detta trots att förekomsten av arbetsgivare är en förutsättning för att det ska finnas arbetstagare.

Anslaget är som om arbetsvillkor endast är en angelägenhet för arbetstagare – och inte för arbetsgivare. På samma sätt har de tre pelarna ett alldeles för snävt fokus och ger i stora delar **en sida** – detta gäller särskilt det som kallas den första pelaren och som anger vad man vill uppnå men ingenting om hur detta ska uppnås.

Det nämns inget om **förutsättningarna för att skapa arbetstillfällen** av hög kvalitet, dvs företagets villkor och villkor för företagande. Ingen förståelse visas heller för skillnader i förutsättningar mellan **sektorer**, särskilt privat och offentlig. Skattefinansierade verksamheter har andra finansiella förutsättningar än marknadsdrivna dito och vissa allmännyttiga tjänster har särskilda krav på tillgänglighet och leverans (exempelvis akutsjukvård och försvar).

Vi menar därför att färdplanen saknar **en företagare- och arbetsgivarpelare** som kopplar till konkurrenskraftskompassen, kompetensunionen och den rena industriella given. I dess nuvarande utformning förbiser färdplanen åtgärder som bidrar till att främja produktiva investeringar i Europa, det som är nödvändigheter om planen ska lyckas främja skapandet av kvalitetsjobb i Europa. För att återanvända vårt budskap vid sociala toppmötet i Göteborg, då den sociala pelaren proklamerades: Inget socialt Europa utan arbete, inget socialt Europa utan ett konkurrenskraftigt näringsliv (No social Europe without jobs).

I synnerhet bör färdplanen utarbetas i samverkan med KOM:s uppföljning av **konkurrenskraftskompassens rekommendationer**. Ett av målen med denna konkurrenskraftskompass är att främja innovation. Detta kan endast uppnås genom att skapa ett gynnsamt klimat för unga företag att starta och expandera, hjälpa stora företag att införa ny teknik såsom artificiell intelligens (AI) och robotteknik, underlätta för företag att verka i hela EU genom att förenkla regler och lagar samt stödja utvecklingen av ny teknik.

2.3 Övergripande möjliggörande faktorer

Beträffande övergripande möjliggörande faktorer vill vi poängtera att även **ansvarstagande parter och partsautonomi** utgör viktig infrastruktur för att åstadkomma sysselsättning av hög kvalitet.

Infrastruktur för kompetensutveckling är minst lika viktig, såväl före arbetslivet som under. Det är även viktigt att utbildningar är arbetsmarknadsrelevanta och att stöd ges där bristande eller föråldrade baskunskaper försvårar omställning, tillika incitament att gå från arbetslöshet till arbete.

3. Specifika tematiska synpunkter

3.1 Social dialog och kollektivavtalsförhandlingar

Svenskt Näringsliv instämmer i att **social dialog** är en väsentlig del av den europeiska sociala modellen och den europeiska marknadsekonomi.

I Europas val (de politiska riktlinjerna) ges **kollektivavtalsförhandlingar** en särskild roll då en ökad täckning ses som särskilt viktigt för att uppfylla färdplanens syfte. Vi vill poängtera att en sådan målsättning även förutsätter incitament för arbetsmarknadens parter att förhandla och här vill vi påpeka tre saker:

- Det går **inte att lagstifta** fram avtalsrelationer.
- Däremot **minskar** varje offentlig reglering av villkoren på arbetsmarknaden parternas incitament att förhandla fram egna lösningar.
- Därmed är det också viktigt att **bestämma** om social dialog ska vara något annat än samråd, dvs. om det också ska omfatta förhandlingar mellan arbetsmarknadsparter, särskilt eftersom det senare förutsätter såväl avtalsfrihet som självständiga parter (se även avsnitt 3.9 nedan).

Det stämmer att i **Pakten för den europeiska sociala dialogen** så erkänns att EU:s framtida långsiktiga konkurrenskraft måste gå hand i hand med arbetstillfällen av hög kvalitet och en arbetskraft som har rätt kompetens. Detta är av central betydelse och är precis den länk som behöver förtydligas i bakgrundsdokumentet så att texten blir fullständig och balanserad.

Denna länk har varit den svenska melodin och svenska parter utgångspunkt i decennier. För att citera från de gemensamma värderingarna i [Utvecklingsavtalet från 1985](#):

”SAF, LO och PTK är ense om att effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft förutsätter en ständig utveckling inom alla funktioner och på alla nivåer i företaget ... Effektiviseringsprocessen kräver en aktiv medverkan från alla som arbetar i företaget, dvs. ledning, anställda och deras fackliga företrädare. Detta är av stor betydelse för sysselsättning- och anställningstryggheten.”

Även lönebildningen på svensk arbetsmarknad bygger på samma synsätt. I [Industriavtalet från 1997](#) står att dess syfte är:

”...att stärka industriell utveckling, lönsamhet och internationell konkurrenskraft på varje avtalsområde inom industrin och ge förutsättningar för god löneutveckling och goda villkor i övrigt för de anställda.”

3.2 Digitalisering

Avsnitt II. Digitalisering är ett relativt balanserat avsnitt då det gäller ”både för företag och arbetstagare”. Det bör dock noteras att det finns regelverk för att hantera organisationsutveckling och arbetsmiljö i form

av ett ramdirektiv (89/391/EEG) samt den rådgivande kommittén för säkerhet och hälsa ACSH. Exempelvis pågår i ACSH arbete med yttrande avseende psykosociala risker och mental hälsa i arbetslivet.

När de implementeras på rätt sätt kan AI och algoritmiska styrsystem stödja smartare uppgiftsfördelning och förbättra den övergripande effektiviteten på arbetsplatsen. AI-system som implementeras och används klokt kommer att hjälpa arbetsgivare att bedöma och utveckla arbetskraftens färdigheter, ge karriärrådgivning och stödja jobbmatchning. Ett enhetligt regleringsförhållningssätt skulle däremot vara kontraproduktivt eftersom algoritmiska styrsystem varierar mycket mellan sektorer och företag, och deras användning redan täcks av befintliga ramverk såsom GDPR, arbetsmiljölagar och kollektivavtal i många medlemsstater. Social dialog – inte ny lagstiftning – är nyckeln till att hantera dessa förändringar effektivt.

3.3 Omställning

Avsnittet III. Rättvisa omställningar är obalanserat: Omställningar är en **förutsättning för utveckling** och för ett konkurrenskraftigt, lönsamt och effektivt näringsliv (Jfr tidigare citat från Utvecklingsavtalet: ... *effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft förutsätter en ständig utveckling*...). Endast avslutningsvis står att det är viktigt att skapa tillgängliga vägar för arbetstagare att förvärva ny kompetens, när detta borde utgöra utgångspunkt, som en del i de nödvändiga omställningarna. Därmed bör avsnittets sist meningen stå först:

Effektiva åtgärder för att främja arbetskraftens kompetens är avgörande för att stödja konkurrenskraften och främja en mer innovativ och produktiv arbetsmarknad.

Svenska arbetstagarorganisationers bejakande av ny teknik är ett signum för den svenska arbetsmarknadsmodellen, detta konstruktiva förhållningssätt förtjänar en eloge. Som en följd skyddar de omställningssystem som parterna grundade redan på 70-talet inte arbeten utan individer och därmed omställningsprocesser (t.ex. [senaste avtalen i privat sektor](#)). Se återigen de gemensamma värderingarna i [Utvecklingsavtalet från 1985](#):

Den tekniska utvecklingen och förändringsarbetet kan medföra att arbetsorganisation och arbetsuppgifter på en arbetsplats förändras, att vissa arbetsuppgifter försvinner och nya tillkommer. Det är angeläget att arbetsgivaren medverkar till att de anställda utbildas för de nya arbetsuppgifter som aktualiseras av förändringar på arbetsplatsen.

När det inte går att ställa om inom en anställning behöver stöd finnas för att ställa om till annan anställning eller sysselsättning, utifrån individens och arbetsmarknadens förutsättningar. Det är affärsidén i parternas omställningssystem som vi visat generaldirektör Mario Nava vid hans besök i Sverige våren 2025 och kommer visa kommissionär Minzatu vid hennes besök under hösten 2025.

3.4 Efterlevnad

Bristande efterlevnad av **befintliga regelverk** är ett mycket stort problem. Det måste vara enkelt för seriösa företag att göra rätt, och på motsvarande sätt inte vara möjligt att ha som affärsmodell att inte följa gällande spelregler.

Detta uppnås inte genom ytterligare lager av regleringar som **oseriösa aktörer** också kommer att strunta i, eller göra sitt bästa för att undvika, utan genom bättre, smartare regler och bättre efterlevnad. Det är detta som utgör en "enhetlig spelplan" (level playing field): att efterlevnaden är konsekvent och rättvis. I bakgrundsinformationen flaggas istället för fler åtgärder (t.ex. Paket för arbetskraftens rörlighet) som går

ut på att hantera efterlevnadsproblematik med mer regler som kommer att drabba seriösa företag och entreprenörer.

Vad gäller arbetsmarknaden måste förståelse finnas för att **ELA och inspektörer inte är den enda vägen** till bättre efterlevnad. Skatteverk, bolagsverk, patent -och registreringsverk, andra tillstånds- och tillsynsmyndigheter, polis och rättsväsende, migrations- och tullverk är minst lika viktiga aktörer för att underlätta seriöst företagande.

3.5 Framtidsorienterade och framtidssäkra arbetstillfällen av hög kvalitet

Den framtida färdplanen för sysselsättning av hög kvalitet bör inte syfta till att i förväg fastställa på EU-nivå vilka typer av jobb som bör skapas. Den bör istället syfta till att underlätta framväxten av produktiva värdekedjor i Europa, snarare än att i onödan ingripa i olika affärsmodeller, till exempel sådana som använder sig av underleverantörer, eftersom detta på sikt bara kommer avskräcka investerare och försvaga EU:s ekonomi, tillika motverka specialisering och innovation.

När svåra eller mindre trevliga arbetsuppgifter ingår i ett arbete varierar dessutom sätten att minimera dessa negativa aspekter beroende på företagets och den berörda arbetstagarens behov. När arbetsförhållandena är svåra bör därför arbetsmarknadens parter ges utrymme att samarbeta på lämplig nivå i syfte att förbättra balansen mellan arbetskraven (som påverkas av exponering för fysiska risker eller svåra sociala situationer, arbetsintensitet, grad av självständighet, upplevd anställningssotrygghet osv.) och arbetsresurserna (skyddsutrustning, socialt stöd, utbildning, karriärutvecklingsmöjligheter osv.).

3.6 Föreslagna nyckelområden

Som redan påpekats så saknas arbetsgivarperspektivet bokstavligen i bakgrundsinformationen. Precis som BusinessEurope uppmanar därför Svenskt Näringsliv kommissionen att i sin analys även inkludera reflektioner över de allmänt vedertagna förutsättningar som krävs för att skapa sysselsättning av hög kvalitet och över eventuellt stöd till företag i detta arbete, samt över de politiska åtgärder som behövs på EU-nivå och nationell nivå för att öka arbetsproduktiviteten. Diskussionen måste förankras bättre i de bredare ekonomiska förutsättningar som krävs för att företagen ska kunna skapa sysselsättning av hög kvalitet. För närvarande finns detta perspektiv knappt alls i KOM:s strategi.

3.7 Prioriterade områden – kompetensutveckling viktigast

De rekryteringssvårigheter som merparten av alla företag i EU upplever är ofta kopplade till en obalans mellan efterfrågan på och utbudet av kompetens samt brist på arbetskraft i ett åldrande samhälle. Att åtgärda obalansen mellan kompetens och arbetskraft är därför en viktig del av lösningen för att förbättra arbetstillfällenas kvalitet.

Beträffande kompetensunionen noterar vi att det finns saker som KOM kan göra för att underlätta för de berörda, dvs. genom att skapa incitament för arbetsgivare och arbetstagare att hitta egna lösningar – såsom att ta bort statsstödsreglernas begränsning vad gäller finansiering av utbildning och att främja införande av möjligheter till avdrag för kompetensutveckling – och stöd både under befintlig anställning och mellan anställningar.

3.8 Arbetsmarknadens parter initiativ och åtaganden

KOM behöver i sitt fortsatta arbete med att utarbeta färdplanen beakta att EU:s arbetsmarknadsparter på branschövergripande och sektoriell nivå behöver utrymme för att ta fram egna initiativ och se till att dessa initiativ beaktas när den framtida färdplanen genomförs.

KOM måste respektera arbetsmarknadsparternas självständighet och kollektiva förhandlingar i enlighet med nationella system för arbetsmarknadsrelationer. Samma sak gäller för sektorsspecifika arbetsmarknadsparter och deras sektorsspecifika förhandlingar.

KOM måste dessutom respektera pågående partssamrådsprocesser och inte ingripa eller föregripa deras resultat. Ett nyligen inträffat exempel som är en besvikelse gäller psykisk hälsa i arbetet, där KOM bör invänta slutförandet av det pågående arbetet i den arbetsgrupp som just har inlett sina överläggningar inom ramen för ACSH innan beslut tas om hur denna komplexa fråga hanteras på lämpligt sätt.

3.9 Ökad kollektivavtalsäckning

Kollektivavtal kan bidra till arbetskvaliteten, men är inte en nödvändig förutsättning för detta. Det finns många kvalitativa arbeten som inte omfattas av kollektivavtal. Idén att inkludera kollektivavtal som en av aspekterna på arbetskvalitet är därmed missvisande.

I Europa har arbetsgiversidan betydligt större organisationsgrad än arbetstagarorganisationerna. För att kunna möte upp och öka kollektivavtalsförhandlandet, och därmed kollektivavtalsäckningen, måste därför **europiska arbetstagarorganisationer hitta egna strategier** för att öka sin organisationsgrad och därmed sin förhandlingsförmåga. EU kan inte bistå eftersom föreningsrätten, som även innefattar förhandlingsrätten, ligger utanför EU:s kompetens i enlighet med art. 153.5 FEUF. Eftersom partsautonomi är en central komponent måste även alla inslag av åtgärder som resulterar i GONGO-konstruktioner (Government-operated non-governmental organization) också undvikas, särskilt då detta på arbetsmarknadsområdet skulle resultera i så kallade gula fackföreningar.