

Bryssel den 6 juni 2025
(OR. en)

9417/25

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

NOT

från:	Sysselsättningskommittén
till:	Ständiga representanternas kommitté (Coreper)/rådet
Ärende:	Yttrande från sysselsättningskommittén om aspekter för kvalitet i arbetet – <i>Föredragning av sysselsättningskommitténs ordförande</i>

För delegationerna bifogas det ovannämnda yttrandet för framläggande vid mötet i rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) den 19 juni 2025.



den 5 juni 2025

Yttrande från sysselsättningskommittén om aspekter av sysselsättningskvalitet

1. Bakgrund

Sysselsättningskommittén ser fram emot det kommande initiativ till en *Färdplan för sysselsättning av hög kvalitet* som Europeiska kommissionen ska lägga fram i slutet av 2025. I linje med den strategiska agendan 2024–2029 efterlyste Europeiska rådet i april 2024 ett säkerställande av en integrerad strategi inom alla politikområden för att öka produktiviteten och den hållbara tillväxten för alla i hela Europa. Detta bör inbegripa främjande av sysselsättning av hög kvalitet genom att påskynda uppnåendet av de överordnade målen för 2030 genom förstärkt social dialog, ökat deltagande på arbetsmarknaden samt omskolning/kompetensutveckling och livslångt lärande, i syfte att ta itu med kompetens- och arbetskraftsklyftorna mot bakgrund av de nuvarande demografiska trenderna.¹ I Budapestförklaringen, som undertecknades av EU:s ledare i november 2024², välkomnades Draghi-rapporten om EU:s framtida konkurrenskraft, där skapandet av sysselsättning av hög kvalitet och hanteringen av kompetensbrist identifierades som viktiga möjliggörande åtgärder för att förbättra EU:s innovationsmodell.³ Inom ramen för den europeiska planeringsterminen betonas redan i de senaste riktlinjerna för sysselsättning som rådet antog i december 2024 att medlemsstaterna bör underlätta och stödja investeringar för att skapa sysselsättning av hög kvalitet.⁴

¹ [Europeiska rådets slutsatser](#) av den 18 april 2024.

² [Budapestförklaringen om den nya given för den europeiska konkurrenskraften](#), den 8 november 2024.

³ Se särskilt [kapitlen 1 och 2 i del A](#) och [avsnitten 2.1 och 2.2 i del B](#) i Draghi-rapporten av den 9 september 2024.

⁴ [Rådets beslut \(EU\) 2024/3134](#) av den 2 december 2024 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik.

Att främja sysselsättning av kvalitet är avgörande för att uppfylla EU:s åtagande för en social marknadsekonomi med hög konkurrenskraft där full sysselsättning och sociala framsteg eftersträvas (artikel 3 i EU-fördraget). Skapandet av sysselsättning av hög kvalitet och utvecklingen av högkvalificerad arbetskraft är också viktiga drivkrafter för EU:s konkurrenskraft och tillväxt genom att öka produktiviteten och resiliensen i unionen och stärka specialiseringen inom sektorer med högt mervärde. I principerna i den europeiska pelaren för sociala rättigheter betonas behovet av att säkerställa rättvisa löner och arbetsvillkor och samtidigt främja lika möjligheter och skydda människor från sociala risker. En kvalificerad och motiverad arbetskraft under hela arbetslivet är bättre lämpad att tillgodose kraven på en snabbt föränderlig arbetsmarknad som formas av den gröna och den digitala omställningen, vilket kräver att arbetstagarna har den kompetens som behövs i den gröna ekonomin och stöder ett kontinuerligt införande av ny teknik. Med tanke på att den åldrande befolkningen kommer att leda till minskat antal personer i arbetsför ålder i EU under de kommande årtiondena kan dessutom en ökad kvalitet på sysselsättningen förbättra övergången på och deltagandet i arbetsmarknaden och bidra till ett längre arbetsliv, vilket säkerställer att företagen kan få tillgång till den kompetens de behöver för att förbli konkurrenskraftiga på global nivå, vilket också gynnar arbetstagarna och samhället som helhet. Initiativ på alla nivåer – från lokal till nationell och europeisk nivå – kan bidra till att säkerställa sysselsättning av hög kvalitet. Med tanke på engagemanget för EU:s konkurrenskraft bör proportionaliteten och subsidiariteten i nya initiativ vederbörligen beaktas. Dessutom bör det i alla initiativ på EU-nivå tas vederbörlig hänsyn till mångfalden i de nationella systemen och arbetsmarknadsparternas roll och oberoende.

I början av 2025 diskuterade kommittén, med utgångspunkt i tidigare arbete som utförts av sysselsättningskommittén och dess indikatorgrupp, behovet av att bättre konceptualisera dimensionerna av ”sysselsättning av kvalitet” mot bakgrund av den nuvarande socioekonomiska situationen.⁵ På grundval av de politiska dimensioner som anges i detta yttrande och sammanfattas i bilagan, uppmanas indikatorgruppen att uppdatera den befintliga övervakningsramen senast första kvartalet 2026 för att fastställa de lämpligaste indikatorerna för att mäta de politiska dimensionerna av sysselsättningskvalitet, i samarbete med undergruppen för indikatorer inom kommittén för socialt skydd när det gäller dimensionen socialt skydd. Kommissionen uppmanas att beakta detta yttrande vid utarbetandet av den kommande *färdplanen för sysselsättning av hög kvalitet* och den nya *handlingsplanen för den europeiska pelaren för sociala rättigheter* som ska läggas fram i slutet av året.

2. De viktigaste dimensionerna av sysselsättningskvalitet

Sysselsättningskvalitet är ett flerdimensionellt begrepp som omfattar olika faktorer som formar människors välbefinnande och rättigheter på arbetsplatsen och som påverkar de ekonomiska och samhällsliga resultaten i fråga om produktivitet, konkurrenskraft, inkomster och social sammanhållning. Den påverkas av strukturella förändringar på arbetsmarknaden, bland annat den ökande digitaliseringen av arbetet, miljöanpassningen av ekonomin, utvecklingen av anställningsavtal och arbetsformer, föränderliga arbetsplatskulturer och bredare samhällsliga värden och mål såsom icke-diskriminering och lika möjligheter. Denna dynamik påverkar traditionella aspekter av sysselsättningskvalitet, såsom löner, arbetsvillkor, anställningstrygghet och tillgång till socialt skydd, men även frågor som balans mellan arbete och privatliv, stress och psykosociala risker, självständighet, tillgång till utbildning och möjligheter till fortbildning samt dynamiken kring kollektiva förhandlingar. På senare tid har den tekniska utvecklingen förändrat arbetets karaktär genom att införa nya former av automatisering av arbetsuppgifter, distans- och hybridarbetsmodeller, artificiell intelligens och algoritmisk verksamhetsledning, som alla också påverkar arbetstidsmönstren, arbetstagarnas självständighet och de färdigheter som krävs för att de ska kunna utföra sina uppgifter, vilket lägger ytterligare en aspekt till frågor vad gäller sysselsättningskvalitet. Samtidigt kan avancerad digital teknik, såsom artificiell intelligens, också underlätta för arbetstagarna och därmed öka individens välbefinnande och kvaliteten i arbetet.

⁵ Efter diskussioner under tidigare år enades indikatorgruppen 2013 om att lägga till en modul om sysselsättningskvalitet i den gemensamma bedömningsramen med en uppsättning relevanta indikatorer. Modulen återspeglades i [2017 års upplaga av verktyget för bedömning av sysselsättningssituationen](#).

Sysselsättningskvaliteten kan också påverkas av svårigheter att säkerställa efterlevnaden av arbetsrätten, även i samband med arbetskraftens rörlighet. Förmågan att upptäcka bristande efterlevnad, bedrägerier och missbruk samt öka de nationella arbetsmiljöinspektörernas kapacitet och stärka det gränsöverskridande samarbetet, särskilt när det gäller underleverantörer, mellanhänder och bemanningsföretag, är avgörande för att förbättra arbets- och levnadsvillkoren för EU-medborgare och tredjelandsmedborgare, inbegripet att undanröja odeklarerat och underdeklarerat arbete. Det är viktigt att ge anställda, inbegripet mobila arbetstagare i EU och tredjelandsmedborgare, råd och stöd så att de kan hävda sina rättigheter på ett effektivt sätt. Sysselsättningskvaliteten kan också vara pressad under omstruktureringsprocesser, där planering och hantering av förändringar, liksom social dialog och kollektivförhandlingar, är avgörande för att säkerställa rättvisa omställningar och att arbetstillfällen av god kvalitet skyddas och skapas.

I detta sammanhang kräver konceptualiseringen av sysselsättningskvalitet en ram som beaktar både sedan länge fastställda faktorer och nya faktorer. På grundval av den senaste tidens diskussioner i sysselsättningskommittén bör följande politiska dimensioner vara särskilt relevanta för bedömningen av sysselsättningskvalitet på dagens arbetsmarknad:

- ***Tillräckliga inkomster, rättvisa löner och arbetsvillkor, kompetensutveckling, karriärutveckling och anställningstrygghet är ömsesidigt beroende faktorer som, när de kombineras, skapar en positiv spiral av personlig egenmakt, produktivitet och ekonomisk tillväxt.***
 - i) När arbetstagare får tillräckliga inkomster och rättvisa löner som återspeglar värdet på deras arbete uppnår de en starkare känsla av egenvärde, men också fler incitament att vidareutveckla sina färdigheter och delta i utbildning av god kvalitet, även under arbetstid, vilket har ytterligare positiva effekter på deras produktivitet och karriärutveckling, särskilt för lågutbildade. Rättvisa lönestrukturer och system för erkännande och belöning ökar motivationen och arbetstillfredsställelsen. Att ha kvalificerad arbetskraft kan också göra det möjligt för företagen att öka sin produktivitet genom att stärka innovationen (t.ex. genom att investera i ny utrustning och teknik) i stället för att sänka arbetskraftskostnaderna. Arbetstagarnas kompetensutveckling är en viktig faktor för produktiv användning av avancerad digital teknik såsom artificiell intelligens. En varaktig produktivitetstillväxt stöder i sin tur en hållbar lönetillväxt.

- ii) Säkra anställningar – även mot risken för ofrivillig deltid och för att säkerställa övergången till tillsvidareanställningar – och ett fullgott socialt skydd stärker denna cykel genom att minska arbetstagarnas risk för arbetslöshet och osäkra/varierande inkomster. Detta kan också ge större motivation att delta i utbildning och kompetensutveckling på grund av större utsikter till karriärutveckling och mindre oro för ekonomisk sårbarhet.
- iii) Denna cykel – där tillräckliga inkomster och rättvisa löner, utbildningsmöjligheter av hög kvalitet och anställningstrygghet främjar kompetensutveckling, förbättrar anställbarheten och karriärutvecklingen – främjar individens tillfredsställelse och kan bidra till en mer inkluderande och hållbar ekonomisk tillväxt. Den gör detta särskilt genom att göra arbetskraften mer motiverad, produktiv och dynamisk, i linje med behovet av att underlätta omfördelning av arbetskraft till snabbt växande sektorer och hålla jämna steg med införandet av ny teknik i en mycket konkurrenskraftig ekonomi.
- **En säker och hälsosam arbetsmiljö, i kombination med välbefinnande på arbetsplatsen, optimala arbetstidsarrangemang, balans mellan arbete och fritid samt självständighet i arbetet, utgör grunden för både personlig och professionell utveckling samt organisatorisk framgång.**
 - i) Ett strikt genomförande av reglerna om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen skyddar alla människor under hela arbetslivet från arbetsmiljörisker, arbetsolyckor och långsiktiga hälsorisker (såsom exponering för skadliga ämnen eller extrema väderförhållanden), samtidigt som omfattande åtgärder för att förebygga trakasserier och hantera psykosociala risker ytterligare skyddar den psykiska hälsan på arbetsplatsen.

- ii) När arbetstiden är strukturerad för att möjliggöra förutsägbara scheman, tillräcklig flexibilitet för arbetstagarna och en rätt att inte vara uppkopplad, kan arbetstagarna bättre upprätthålla balansen mellan arbete och privatliv. Att ge medarbetarna frihet och flexibilitet i hur de hanterar sina arbetsuppgifter främjar dessutom kreativitet och ansvarstagande, vilket ytterligare kan öka deras tillfredsställelse i arbetet och produktivitet tack vare lägre stressnivåer. Mot bakgrund av den tekniska utvecklingen, bland annat i samband med algoritmisk verksamhetsledning, är det viktigt att fortsätta att säkerställa att övervakningen till fullo respekterar arbetstagarnas rättigheter.
- iii) Dessa sammanflätade faktorer bidrar till minskad frånvaro, färre olycksfall i arbetet och färre fall av utbrändhet, vilket i sin tur kan minska de offentliga hälso- och sjukvårdsutgifterna och skapa arbetsmiljöer under hela arbetslivsrytmen som är mer gynnsamma för innovation och produktivitetstillväxt.
- ***Företrädande av kollektiva intressen, jämställdhet och lika möjligheter samt övergången från odeklarerat och underdeklarerat arbete till formell sysselsättning är avgörande övergripande faktorer för att skapa en rättvis och inkluderande arbetsmarknad som ger erkännande till och belönar allas bidrag.***
 - i) Kollektivförhandlingar och social dialog kräver starka och oberoende arbetsmarknadsparter. Arbetstagarnas och deras företrädares rätt till information, samråd och deltagande är avgörande för att stödja en inkluderande anpassning till nuvarande och kommande utmaningar på den europeiska arbetsmarknaden, så att de kan spela en aktiv roll när det gäller att förutse och hantera den digitala och gröna omställningen och bidra till en rättvis fördelning av de ekonomiska fördelar som härrör från högre produktivitet genom kollektivförhandlingar. En effektiv kollektiv representation av arbetstagarnas intressen och arbetstagarinflytande är avgörande för att underlätta alla aspekter av högkvalitativa arbetstillfällen.

- ii) Genom att säkerställa jämställdhet och lika möjligheter – oavsett bakgrund och personliga egenskaper – kan alla människor att få tillgång till, stanna kvar i högkvalitativa arbeten och göra karriär utan rädsla för diskriminering (t.ex. på grund av kön, ålder, funktionsnedsättning, etniskt ursprung, religion och sexuell läggning) och med lika lön för lika arbete samt lika möjligheter till yrkesmässig och personlig tillväxt. Detta inbegriper också att anpassa arbetsplatserna så att de är tillgängliga och inkluderande för personer med funktionsnedsättning, säkerställa att alla arbetstagare kan delta fullt ut och bidra, och i slutändan främja en mer dynamisk och inkluderande arbetsplats och ett mer inkluderande samhälle.
- iii) När arbetstagare som påverkas av odeklarerat eller underdeklarerat arbete övergår från den informella till den formella ekonomin får de dessutom tillgång till rättssäkerhet, rätt till representation, socialt skydd samt tillräckliga inkomster och rättvisa löner, vilket ökar deras personliga ekonomiska säkerhet och värdighet. På samhällsnivå säkerställer denna förändring förbättrade rättsliga arbetsformer och skatteintäkter, vilket främjar ett rättvisare samhälle.
- iv) Dessa dimensioner kan också skapa förtroende för både arbetsgivare och offentliga institutioner och främja en starkare social sammanhållning utöver en resilient arbetsmarknad.
- **Graden och typen av socialt skydd för olika anställningsformer är en integrerad del av sysselsättningskvalitet. Arbetstillfällen av hög kvalitet bidrar också till att förebygga fattigdom bland förvärvsarbetande, bland annat genom tillhandahållande av arbetsrelaterade förmåner där så är lämpligt.**
 - i) Socialt skydd säkerställer inkomsttrygghet och tillgång till tjänster vid ofrivillig arbetslöshet, sjukdom, omsorgsrelaterad ledighet, arbetsrelaterade olyckor, arbetssjukdomar och funktionsnedsättning samt för pensionerade arbetstagare och efterlevande senare i livet.

- ii) Alla behöver socialt skydd någon gång under eller efter sitt yrkesliv. I praktiken kan dock inte alla ekonomiskt aktiva personer bidra till och få tillgång till socialt skydd, eftersom rättigheter traditionellt kan ha utformats för vanliga anställningsförhållanden. Egenföretagare eller personer med atypiska anställningsformer kan sakna tillräcklig täckning, beroende på det landsspecifika sammanhanget. Tillgång till tillräckliga och hållbara pensionssystem är avgörande för att upprätthålla levnadsstandarden och förebygga fattigdom bland äldre, och är därför också en dimension av sysselsättningskvalitet. I inkomstbaserade pensionssystem är det därför viktigt att alla arbetstagare – även egenföretagare – kan tjäna in tillräckliga rättigheter under hela sin karriär. För att stödja dem som inte omfattas av tillräckliga sociala trygghetssystem och som är utsatta för större inkomstosäkerhet är det viktigt att täppa till luckor i den formella täckningen och säkerställa att de kan bygga upp och få tillgång till sociala trygghetsförmåner. Systemen bör tillhandahålla en lämplig stödnivå i god tid och i enlighet med nationella förhållanden, för att säkerställa en skälig levnadsstandard och lämplig inkomstersättning. Dessutom bör öppenhet, förenkling och underlättande av bevarande, ackumulering och överförbarhet av rättigheter främjas.
- iii) Vid behov kan stöd till personer i arbeten med låg arbetsintensitet via arbetsrelaterade förmåner också göra arbete mer attraktivt genom att tillfälligt komplettera inkomster med inkomststöd, särskilt under korta anställningsperioder.
- iv) Utöver intjänande av rättigheter till socialt skydd och tillgång till inkomststöd är det avgörande att det finns tillgång till lämpliga möjliggörande tjänster till överkomliga priser för att främja deltagande på arbetsmarknaden. Tjänster som förebyggande hälso- och sjukvård – inbegripet psykisk hälsa – barnomsorg, långvarig vård och omsorg och program för välbefinnande är viktiga dimensioner av sysselsättningskvalitet, som också kan stödjas genom ersättning till anställda.

3. Vägen framåt

Att främja sysselsättningskvalitet kan stärka EU:s sociala marknadsekonomi både genom att stödja genomförandet av den europeiska pelaren för sociala rättigheter och genom att öka produktiviteten, vilket gör det möjligt för både arbetstagare och företag att blomstra i en konkurrenskraftig global ekonomi. Att ytterligare förbättra sysselsättningen av god kvalitet i enlighet med de politiska dimensioner som beskrivs i detta yttrande skulle gynna arbetstagarna och samhället som helhet och skulle också kunna göra EU:s arbetsmarknad mer attraktiv för talanger från och utanför unionen, vilket är avgörande mot bakgrund av demografiska förändringar, brist på arbetskraft och en global konkurrens om kompetens. Eftersom en ny *handlingsplan för den europeiska pelaren för sociala rättigheter* och en *färdplan för sysselsättning av hög kvalitet* kommer att lanseras under de kommande månaderna ser sysselsättningskommittén fram emot att diskutera framtida EU-initiativ för att främja sysselsättningskvalitet och är redo – tillsammans med sina undergrupper – att stödja rådet och kommissionen i samordningen av dessa insatser, bland annat genom att färdigställa en robust övervakningsram för sysselsättningskvalitet inom ramen för den europeiska planeringsterminen. Samtidigt bör nya initiativ och åtgärder utformas på ett integrerat sätt i syfte att maximera deras mervärde, med beaktande av komplementariteten med befintlig EU-politik och minimera onödiga administrativa bördor.

Bilaga – Uppdaterad ram om dimensioner av sysselsättningskvalitet

[Uppdateringar av sysselsättningskommitténs befintliga ram för 2017 är understrukna]

- i. Tillräckliga inkomster och rättvisa löner**
 - ii. Anställnings- och karriärsäkerhet**
 - iii. Kompetensutveckling och karriärutveckling**
 - iv. Anställbarhet**
 - v. Arbetsmiljö**
 - vi. Välbefinnande i arbetet**
 - vii. Arbetstid**
 - viii. Oberoende**
 - ix. Företrädande och organisering av kollektiva intressen**
 - x. Balans mellan yrkesliv och privatliv**
 - xi. Jämställdhet och lika möjligheter**
 - xii. Socialt skydd**
 - xiii. Odeklarerat eller underdeklarerat arbete som ska elimineras**
-