



Bruxelles, den 6. juni 2025
(OR. en)

9417/25

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

NOTE

fra:	Beskæftigelsesudvalget
til:	De Faste Repræsentanternes Komité/Rådet
Vedr.:	Beskæftigelsesudvalgets udtalelse om dimensionerne af jobkvalitet – <i>Præsentation ved formanden for Beskæftigelsesudvalget</i>

Vedlagt følger til delegationerne ovennævnte udtalelse med henblik på præsentation på samlingen i EPSCO-Rådet den 19. juni 2025.



5. juni 2025

Beskæftigelsesudvalgets udtalelse om dimensionerne af jobkvalitet

1. Baggrund

Beskæftigelsesudvalget (EMCO) ser frem til det kommende initiativ til en *plan for kvalitetsjob*, som Kommissionen skal fremlægge i slutningen af 2025. I tråd med den strategiske dagsorden 2024-2029 opfordrede Det Europæiske Råd i april 2024 til at sikre en integreret tilgang på tværs af alle politikområder for at øge produktiviteten og den bæredygtige og inklusive vækst i hele Europa. Dette bør omfatte fremme af job af høj kvalitet i hele Europa ved gennem styrket social dialog at intensivere forfølgelsen af de overordnede mål for 2030 om øget deltagelse på arbejdsmarkedet, omskoling/opkvalificering og livslang læring, håndtering af manglen på kvalifikationer og arbejdskraft i forbindelse med aktuelle demografiske tendenser¹. Budapesterklæringen, der blev undertegnet af EU's ledere i november 2024², hilste Draghirapporten om fremtiden for den europæiske konkurrenceevne velkommen, hvori der blev peget på skabelse af job af høj kvalitet og afhjælpning af manglen på kvalificeret arbejdskraft som centrale understøttende foranstaltninger til forbedring af EU's innovationsmodel³. Med hensyn til det europæiske semester understreges det allerede i de seneste beskæftigelsesretningslinjer, som Rådet vedtog i december 2024, at medlemsstaterne bør lette og støtte investeringer i skabelsen af kvalitetsjob⁴.

¹ [Det Europæiske Råds konklusioner](#), 18. april 2024.

² [Budapesterklæringen om den nye aftale om europæisk konkurrenceevne](#), 8. november 2024.

³ Se især [del A, kapitel 1 og 2](#), og [del B, afsnit 2.1 og 2.2](#), i Draghirapporten af 9. september 2024.

⁴ [Rådets afgørelse \(EU\) 2024/3134](#) af 2. december 2024 om retningslinjer for medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker.

Fremme af jobkvalitet er afgørende for at opfylde EU's forpligtelse til en social markedsøkonomi med høj konkurrenceevne, hvor der tilstræbes fuld beskæftigelse og sociale fremskridt (artikel 3 i TEU). Skabelse af kvalitetsjob og udviklingen af en højt kvalificeret arbejdsstyrke er også vigtige drivkræfter for EU's konkurrenceevne og vækst, idet det øger Unionens produktivitets- og resilienspotentiale og styrker specialiseringen i sektorer med høj merværdi. Principperne i den europæiske søjle for sociale rettigheder understreger behovet for at sikre rimelige lønninger og arbejdsvilkår og samtidig fremme lige muligheder og skærme mennesker mod sociale risici. En arbejdsstyrke, der forbliver kvalificeret og motiveret gennem hele arbejdslivet, er bedre i stand til at opfylde kravene på et arbejdsmarked i hastig forandring, der formes af den grønne og den digitale omstilling, hvilket kræver, at arbejdstagerne har de færdigheder, der er nødvendige i den grønne økonomi, og støtter den fortsatte indførelse af nye teknologier. Da EU's befolkning i den erhvervsaktive alder forventes at aftage med befolkningens aldring i de kommende årtier, kan en højnelse af jobkvaliteten desuden fremme jobskifte og arbejdsmarkedsdeltagelse og bidrage til et længere arbejdsliv og dermed sikre, at virksomhederne kan få adgang til de talenter, de har brug for for at vedblive at være konkurrencedygtige på globalt plan, hvilket også gavner arbejdstagerne og samfundet som helhed. Initiativer på alle niveauer – fra lokalt til nationalt og europæisk plan – kan bidrage til at sikre kvalitetsjob. Med henblik på tilsagnet om EU's konkurrenceevne bør der tages behørigt hensyn til proportionaliteten og nærhedsprincippet i forbindelse med nye initiativer. Desuden bør ethvert initiativ på EU-plan tage behørigt hensyn til de nationale systemers mangfoldighed og arbejdsmarkedsparternes rolle og autonomi.

I begyndelsen af 2025 reflekterede udvalget på grundlag af tidligere arbejde udført af EMCO og dets indikatorgruppe over behovet for en bedre konceptualisering af dimensionerne af "jobkvalitet" i lyset af den aktuelle socioøkonomiske kontekst⁵. På grundlag af de politiske dimensioner, der er indkredset i denne udtalelse og sammenfattet i bilaget, opfordres indikatorgruppen til at ajourføre den eksisterende overvågningsramme senest i første kvartal af 2026 med henblik på at identificere de mest hensigtsmæssige indikatorer til måling af de politiske dimensioner af jobkvalitet i samarbejde med undergruppen for indikatorer under Udvalget for Social Beskyttelse (SPC) vedrørende dimensionen social beskyttelse. Kommissionen opfordres til at tage hensyn til denne udtalelse i forbindelse med udarbejdelsen af den kommende *plan for kvalitetsjob* og den nye *handlingsplan for den europæiske søjle for sociale rettigheder*, der skal fremlægges inden årets udgang.

2. De vigtigste dimensioner af jobkvalitet

Jobkvalitet er et flerdimensionelt begreb, der omfatter forskellige faktorer, der former den enkeltes trivsel og rettigheder på arbejdspladsen og har indvirkning på de økonomiske og samfundsmæssige resultater med hensyn til produktivitet, konkurrenceevne, indkomst og social samhørighed. Den påvirkes af strukturelle ændringer på arbejdsmarkedet, herunder den stigende digitalisering af arbejdet, en grønnere økonomi, udviklingen i ansættelseskontrakter og arbejdsformer, skiftende arbejdskulturer og bredere samfundsmæssige værdier og mål såsom ikkeforskelsbehandling og lige muligheder. Denne dynamik påvirker de traditionelle aspekter af jobkvalitet såsom lønninger, arbejdsvilkår, jobsikkerhed og adgang til social beskyttelse, men også en række overvejelser såsom balance mellem arbejdsliv og privatliv, stress og psykosociale risici, autonomi, adgang til uddannelse og muligheder for faglig udvikling samt kollektive overenskomstforhandlinger. Senest har de teknologiske fremskridt ændret arbejdets karakter ved at indføre nye former for opgaveautomatisering, fjernarbejde og hybride arbejdsmetoder, kunstig intelligens og algoritmisk ledelse, som alle også påvirker arbejdstidsmønstrene, arbejdstagernes autonomi og de færdigheder, de har brug for for at kunne udføre deres opgaver, og har tilføjet dette yderligere aspekt til overvejelserne i forbindelse med jobkvalitet. Samtidig kan avancerede digitale teknologier, som f.eks. kunstig intelligens, også klæde arbejdstagerne på og dermed øge den enkeltes trivsel og jobkvalitet.

⁵ Efter drøftelser igennem en årrække nåede indikatorgruppen i 2013 til enighed om at tilføje et modul om jobkvalitet i den fælles evalueringsramme med et sæt relevante indikatorer. Modulet var afspejlet i [2017-udgaven af overvågningen af beskæftigelsesresultaterne \(EPM\)](#).

Jobkvaliteten kan desuden blive påvirket af vanskeligheder med at sikre håndhævelsen af arbejdsretten, også i forbindelse med arbejdskraftens mobilitet. Evnen til at opdage manglende overholdelse, svig og misbrug samt øge kapaciteten og styrke det grænseoverskridende samarbejde mellem nationale arbejdstilsyn, navnlig inden for underentrepriser, formidlere og vikararbejde, er afgørende for at forbedre arbejds- og levevilkårene for EU-borgere og tredjelandsstatsborgere, herunder afskaffelse af sort og utilstrækkeligt deklareret arbejde. Det er vigtigt at give arbejdstagerne, herunder mobile EU-arbejdstagere samt tredjelandsstatsborgere, rådgivning og støtte, så de effektivt kan gøre deres rettigheder gældende. Jobkvalitet kan også være under pres under omstrukturingsprocesser, hvor foregribelse og håndtering af forandringer samt social dialog og kollektive overenskomstforhandlinger er afgørende for at sikre retfærdige omstillinger, og at kvalitetsjob bevares og skabes.

I den forbindelse kræver konceptualisering af jobkvalitet en ramme, der tager højde for både langvarige og nye faktorer. På grundlag af de seneste drøftelser i EMCO bør følgende politiske dimensioner være særligt relevante for vurderingen af jobkvaliteten på vore dages arbejdsmarked:

- ***Passende indtægter, rimelige lønninger og arbejdsvilkår, kompetence- og karriereudvikling samt jobsikkerhed er uafhængige elementer, der, når de kombineres, skaber en positiv spiral i form af personlig styrkelse, produktivitet og økonomisk vækst.***
 - i. Når arbejdstagerne får en passende indtægt og rimelige lønninger, der afspejler værdien af deres arbejde, opnår de et stærkere selvværd, men også flere incitamenter til at videreudvikle deres færdigheder og til at deltage i uddannelse af høj kvalitet, herunder i arbejdstiden, hvilket har yderligere positiv betydning for deres produktivitet og karriereudvikling, navnlig hos lavtuddannede. Rimelige lønstrukturer, anerkendelse og belønningssystemer øger motivationen og jobtilfredsheden. At have faglærte arbejdstagere kan også give virksomhederne mulighed for at øge deres produktivitet ved at styrke innovationen (f.eks. gennem investeringer i nyt udstyr og ny teknologi) i stedet for at reducere lønomkostningerne. Udvikling af arbejdstagernes færdigheder er en nøglefaktor for en produktiv udnyttelse af avancerede digitale teknologier som f.eks. kunstig intelligens. Til gengæld understøtter en vedvarende produktivitetsvækst vedvarende lønstigninger.

- ii. Sikker beskæftigelse – herunder mod risikoen for ufrivilligt deltidsarbejde og for at sikre overgangen til tidsubegrænsede ansættelseskontrakter – og tilstrækkelig social beskyttelse styrker denne spiral ved at mindske arbejdstagernes risiko for arbejdsløshed og usikkerhed/variabilitet med hensyn til indtægten. Dette kan også øge motivationen til at engagere sig i uddannelse og kompetenceudvikling, da det giver større karrieremuligheder og mindre frygt for økonomisk sårbarhed.
 - iii. Denne spiral – hvor passende indtægt og rimelige lønninger, uddannelsesmuligheder af høj kvalitet og jobsikkerhed fremmer kompetenceudvikling, øger beskæftigelsesegnetheden og karriereudviklingen – fremmer den enkeltes tilfredshed og kan bidrage til en mere inklusiv og bæredygtig økonomisk vækst. Dette sker navnlig ved at gøre arbejdsstyrken mere motiveret, produktiv og dynamisk i tråd med behovet for at gøre det lettere at omfordele arbejdskraften til hastigt voksende sektorer og holde trit med indførelsen af nye teknologier i en yderst konkurrencedygtig økonomi.
- ***Et sikkert og sundt arbejdsmiljø, kombineret med velfærd på arbejdspladsen, optimale arbejdstidsordninger, balance mellem arbejdsliv og privatliv og jobautonomi danner grundlaget for såvel personlig som faglig udvikling og organisatorisk succes.***
 - i. En streng gennemførelse af reglerne om sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen beskytter igennem hele arbejdslivet den enkelte mod arbejdsrelaterede risici, arbejdsulykker og langsigtede sundhedsrisici (såsom eksponering for skadelige stoffer eller ekstreme vejrforhold), samtidig med at omfattende foranstaltninger til forebyggelse af chikane og håndtering af psykosociale risici yderligere beskytter den mentale sundhed på arbejdspladsen.

- ii. Når arbejdstiden struktureres på en måde, der giver mulighed for forudsigelige tidsplaner, tilstrækkelig fleksibilitet for arbejdstagerne og retten til at være offline, er arbejdstagerne bedre i stand til at opretholde balancen mellem deres professionelle ansvarsområder og deres privatliv. Desuden virker medarbejdernes selvstændighed og fleksibilitet med hensyn til, hvordan de forvalter deres opgaver, befordrende for kreativitet og ansvarlighed, hvilket yderligere kan øge deres jobtilfredshed og produktivitet gennem et lavere stressniveau. I lyset af den teknologiske udvikling, herunder i forbindelse med algoritmisk ledelse, er det vigtigt fortsat at sikre, at overvågning og tilsyn til fulde respekterer arbejdstagernes rettigheder.
 - iii. Disse indbyrdes forbundne faktorer bidrager til at mindske fravær, arbejdsulykker og tilfælde af udbrændthed, hvilket igen kan mindske de offentlige sundhedsudgifter og nære arbejdsmiljøet igennem hele arbejdslivet, hvilket i højere grad bidrager til innovation og produktivitetsvækst.
- ***Repræsentation af kollektive interesser, ligestilling mellem kønnene og lige muligheder og overgangen fra sort og utilstrækkeligt deklareret arbejde til formel beskæftigelse er afgørende horisontale katalysatorer for at skabe et retfærdigt og inkluderende arbejdsmarked, der anerkender og belønner alles bidrag.***
- i. Overenskomstforhandlinger og social dialog kræver stærke og uafhængige arbejdsmarkedsparter. Arbejdstagernes og deres repræsentanternes ret til information, høring og deltagelse er afgørende for at støtte en inklusiv tilpasning til de aktuelle og fremtidige udfordringer på det europæiske arbejdsmarked, sætte dem i stand til at spille en aktiv rolle med hensyn til at foregribe og forvalte den digitale og grønne omstilling og bidrage til en retfærdig fordeling af de økonomiske gevinster ved højere produktivitet gennem overenskomstforhandlinger. Effektiv kollektiv repræsentation af arbejdstagernes interesser og medarbejderindflydelse er afgørende for at kunne fremme alle aspekter af kvalitetsjob.

- ii. Ved at sikre ligestilling mellem kønnene og lige muligheder, uanset baggrund og personlige karakteristika, får alle mennesker mulighed for at få adgang til og forblive i kvalitetsjob og fremme deres karriere uden frygt for forskelsbehandling (f.eks. på grund af køn, alder, handicap, etnisk oprindelse, religion og seksuel orientering) og med lige løn for lige arbejde samt lige muligheder for faglig og personlig vækst. Dette omfatter også tilpasning af arbejdspladserne, så de er tilgængelige og inkluderende for personer med handicap, og sikring af, at alle arbejdstagere kan deltage fuldt ud og bidrage, hvilket i sidste ende fremmer en mere dynamisk og inkluderende arbejdsplads og et mere dynamisk og inkluderende samfund.
 - iii. Når arbejdstagere, der er berørt af sort eller utilstrækkeligt deklareret arbejde, skifter fra den uformelle til den formelle økonomi, får de desuden adgang til retssikkerhed, ret til at lade sig repræsentere, sociale ydelser og en passende indtægt og rimelige lønninger, hvorved deres personlige finansielle sikkerhed og værdighed styrkes. På samfundsplan sikrer dette skift forbedrede retlige arbejdsordninger og skatteindtægter, hvilket fremmer et mere retfærdigt samfund.
 - iv. Disse dimensioner kan også opbygge tilliden til både arbejdsgivere og de offentlige institutioner og fremme en stærkere social samhørighed samtidig med et modstandsdygtigt arbejdsmarked.
- **Graden og typen af social beskyttelse, der er tilgængelig for forskellige former for beskæftigelse, er integrerede dele af jobkvaliteten. Kvalitetsjob bidrager også til at forebygge fattigdom blandt personer i arbejde, herunder gennem beskæftigelsesrelaterede ydelser, hvor det er relevant.**
 - i. Social beskyttelse giver indkomstsikkerhed og adgang til ydelser i tilfælde af ufrivillig arbejdsløshed, sygdom, plejeorlov, arbejdsrelaterede ulykker, erhvervssygdomme og handicap samt for pensionerede arbejdstagere og efterladte senere i livet.

- ii. Alle har brug for social beskyttelse på et eller andet tidspunkt under eller efter deres arbejdsliv. I praksis er det imidlertid ikke alle økonomisk aktive personer, der kan bidrage til og få adgang til social beskyttelse, da rettighederne traditionelt er blevet udformet til regulære ansættelsesforhold. Selvstændige eller mennesker i atypisk beskæftigelse kan være utilstrækkeligt dækket, afhængigt af den landespecifikke kontekst. Det er afgørende at have adgang til tilstrækkelige og bæredygtige pensionssystemer for at opretholde levestandarden og forebygge fattigdom i alderdommen, og det er som sådan også en dimension af jobkvalitet. I indtægtsrelaterede pensionssystemer er det derfor afgørende, at alle arbejdstagere, herunder selvstændige, er i stand til at optjene tilstrækkelige rettigheder gennem hele deres arbejdsliv. For at støtte dem, der ikke er tilstrækkeligt dækket af sociale sikringsordninger, og som er udsat for større indkomstusikkerhed, er det vigtigt at lukke formelle huller i dækningen og sikre, at de kan opbygge og få adgang til sociale beskyttelsesrettigheder. Ordningerne bør yde et passende støtteniveau i tide og i overensstemmelse med de nationale forhold og sikre en anstændig levestandard og en passende indkomsterstatning. Desuden bør man fremme gennemsigtighed og forenkling og gøre det lettere at bevare, akkumulere og overføre rettigheder.
- iii. Hvor det er nødvendigt, kan støtte til personer i arbejde med lav arbejdsintensitet via beskæftigelsesrelaterede ydelser også gøre det mere attraktivt at arbejde ved midlertidigt at supplere indtægten med indkomststøtte, navnlig i kortere beskæftigelsesperioder.
- iv. Ud over akkumulering af sociale beskyttelsesrettigheder og adgang til indkomststøtte er det afgørende at have adgang til passende og økonomisk overkommelige støttetjenester for at fremme arbejdsmarkedsdeltagelsen. Ydelser såsom forebyggende sundhedspleje – herunder mental sundhed – børnepasning, langtidspleje og velfærdsprogrammer er vigtige dimensioner af jobkvalitet, som også kan støttes gennem personaleydelse.

3. Vejen frem

Fremme af jobkvalitet kan styrke EU's sociale markedsøkonomi både ved at støtte gennemførelsen af den europæiske søjle for sociale rettigheder og ved at øge produktiviteten og dermed give både arbejdstagere og virksomheder mulighed for at trives i en konkurrencedygtig global økonomi. En yderligere forbedring af beskæftigelse af høj kvalitet inden for de politiske dimensioner, der er skitseret i denne udtalelse, vil være til gavn for arbejdstagerne og samfundet som helhed og kan også gøre EU's arbejdsmarked mere attraktivt for talenter i og uden for Unionen, hvilket er afgørende i forbindelse med demografiske ændringer, mangel på arbejdskraft og en global konkurrence om færdigheder. Da der vil blive lanceret en ny *handlingsplan for den europæiske søjle for sociale rettigheder* og en *plan for kvalitetsjob* i de kommende måneder, ser EMCO frem til at drøfte fremtidige EU-initiativer til fremme af jobkvalitet og er – sammen med sine undergrupper – rede til at støtte Rådet og Kommissionen i koordineringen af disse bestræbelser, herunder ved at færdiggøre en solid ramme for overvågning af jobkvaliteten i forbindelse med det europæiske semester. Samtidig bør der udformes nye initiativer og tiltagforanstaltninger på en integreret måde med henblik på at maksimere deres merværdi under hensyn til komplementariteten i forhold til eksisterende EU-politikker og minimere unødige administrative byrder.

Bilag – Ajourført ramme for dimensionerne af jobkvalitet

[Ajourføringer af den eksisterende EMCO-ramme fra 2017 er understreget]

- i. Passende indtægt og rimelige lønninger**
 - ii. Job- og karrieresikkerhed**
 - iii. Færdigheds- og karriereudvikling**
 - iv. Beskæftigelsesegnethed**
 - v. Sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen**
 - vi. Trivsel på arbejdspladsen**
 - vii. Arbejdstid**
 - viii. Autonomi**
 - ix. Repræsentation af kollektive interesser og organisation**
 - x. Balance mellem arbejdsliv og privatliv**
 - xi. Ligestilling mellem kønnene og lige muligheder**
 - xii. Social beskyttelse**
 - xiii. Sort eller utilstrækkeligt deklareret arbejde som arbejde, der skal afskaffes**
-