

Brussel, 6 juni 2025
(OR. en)

9417/25

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

NOTA

van:	het Comité voor de werkgelegenheid
aan:	het Comité van permanente vertegenwoordigers/de Raad
Betreft:	Advies van het Comité voor de werkgelegenheid over de dimensies van de kwaliteit van banen

- *Presentatie door de voorzitter van het Comité voor de werkgelegenheid*

Voor de delegaties gaat hierbij het bovengenoemde advies met het oog op de presentatie ervan tijdens de zitting van de Raad (Epsco) op 19 juni 2025.



5 juni 2025

Advies van het Comité voor de werkgelegenheid over de dimensies van de kwaliteit van banen

1. Achtergrond

Het Comité voor de werkgelegenheid (EMCO) kijkt uit naar het komende initiatief voor een *routekaart voor hoogwaardige banen* dat de Europese Commissie eind 2025 zal presenteren. In overeenstemming met de strategische agenda 2024-2029 heeft de Europese Raad in april 2024 opgeroepen tot een geïntegreerde aanpak op alle beleidsterreinen om de productiviteit en duurzame en inclusieve groei in heel Europa te verhogen. Dit moet onder meer het bevorderen van hoogwaardige banen omvatten, door meer werk te maken van de kerndoelen voor 2030 via een versterkte sociale dialoog, een grotere arbeidsmarktparticipatie, omscholing/bijtscholing en een leven lang leren, en gericht zijn op het aanpakken van tekorten aan vaardigheden en arbeidskrachten in de context van de huidige demografische trends¹. In de in november 2024 door de EU-leiders ondertekende verklaring van Boedapest² was er lof voor het Draghi-rapport over de toekomst van het Europese concurrentievermogen, waarin het scheppen van hoogwaardige banen en het aanpakken van tekorten aan vaardigheden werden aangemerkt als essentiële faciliterende maatregelen ter verbetering van het innovatiemodel van de EU³. In het kader van het Europees Semester wordt in de meest recente werkgelegenheidsrichtsnoeren van de Raad (aangenomen in december 2024) reeds benadrukt dat de lidstaten investeringen in het scheppen van hoogwaardige banen moeten faciliteren en ondersteunen⁴.

¹ [Conclusies van de Europese Raad](#), 18 april 2024.

² [Verklaring van Boedapest over de nieuwe deal voor het Europees concurrentievermogen](#), 8 november 2024.

³ Zie met name [deel A, hoofdstukken 1 en 2](#), en [deel B, afdelingen 2.1 en 2.2](#), van het Draghi-rapport van 9 september 2024.

⁴ [Besluit \(EU\) 2024/3134](#) van de Raad van 2 december 2024 betreffende richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten.

Het bevorderen van de kwaliteit van banen is van cruciaal belang om te voldoen aan het beleidsvoornemen van de EU om een sociale markteconomie met een groot concurrentievermogen tot stand te brengen die gericht is op volledige werkgelegenheid en sociale vooruitgang (artikel 3 VEU). Het scheppen van hoogwaardige banen en de ontwikkeling van hooggekwalficeerde arbeidskrachten zijn ook belangrijke aanjagers van het concurrentievermogen en de groei van de EU omdat hierdoor het potentieel van de Unie inzake productiviteit en veerkracht wordt vergroot en de specialisatie in sectoren met een hoge toegevoegde waarde wordt versterkt. Volgens de beginselen van de Europese pijler van sociale rechten moeten eerlijke lonen en arbeidsvoorwaarden worden gewaarborgd en tegelijkertijd gelijke kansen worden bevorderd en mensen worden beschermd tegen sociale risico's. Een gedurende het hele beroepsleven gekwalificeerde en gemotiveerde beroepsbevolking is beter in staat om te voldoen aan de eisen van een arbeidsmarkt die onder invloed van de groene en de digitale transitie snel verandert, waarbij van werknemers wordt verlangd dat zij over de vaardigheden beschikken die nodig zijn in de groene economie en de voortdurende invoering van nieuwe technologieën ondersteunen. Aangezien de bevolking in de werkende leeftijd in de EU de komende decennia zal afnemen door de vergrijzing, kan het verhogen van de kwaliteit van banen bijdragen tot meer arbeidstransitie en arbeidsmarktparticipatie en tot een langer beroepsleven, waarmee ervoor wordt gezorgd dat bedrijven het talent kunnen vinden dat zij nodig hebben om op wereldschaal concurrerend te blijven, wat ook ten goede komt aan werknemers en de samenleving als geheel. Initiatieven op alle niveaus – van lokaal tot nationaal en Europees – kunnen bijdragen tot het waarborgen van hoogwaardige banen. Met het oog op het beleidsvoornemen van de EU inzake concurrentievermogen moeten de evenredigheid en de subsidiariteit van nieuwe initiatieven naar behoren in aanmerking worden genomen. Bovendien moet bij elk initiatief op EU-niveau terdege rekening worden gehouden met de diversiteit van de nationale stelsels en de rol en autonomie van de sociale partners.

Begin 2025 heeft het EMCO, voortbouwend op eerdere werkzaamheden van het EMCO en zijn Groep indicatoren, nagedacht over de noodzaak om de dimensies van “kwaliteit van banen” beter te conceptualiseren in het licht van de huidige sociaal-economische context⁵. Op basis van de in dit advies genoemde beleidsdimensies (samengevat in de bijlage), wordt de Groep indicatoren verzocht het bestaande monitoringkader uiterlijk in het eerste kwartaal van 2026 bij te werken om de meest geschikte indicatoren voor het meten van de beleidsdimensies van de kwaliteit van banen in kaart te brengen, in samenwerking met de Subgroep indicatoren van het Comité voor sociale bescherming (SPC) voor wat betreft de dimensie sociale bescherming. De Commissie wordt verzocht met dit advies rekening te houden bij het opstellen van de komende *routekaart voor hoogwaardige banen* en het nieuwe *actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten*, die eind dit jaar zullen worden gepresenteerd.

2. De belangrijkste dimensies van de kwaliteit van banen

De kwaliteit van banen is een multidimensionaal concept dat verschillende factoren omvat die bepalend zijn voor het welzijn en de rechten van personen op de werkplek en die een effect hebben op de economische en maatschappelijke resultaten in termen van productiviteit, concurrentievermogen, inkomen en sociale cohesie. Het wordt beïnvloed door structurele verschuivingen op de arbeidsmarkt, waaronder de toenemende digitalisering van werk, de vergroening van de economie, de evolutie van arbeidsovereenkomsten en arbeidsvormen, veranderende culturen op de werkplek, en bredere maatschappelijke waarden en doelen zoals non-discriminatie en gelijke kansen. Deze dynamiek heeft een impact op de traditionele aspecten van de kwaliteit van banen, zoals lonen, arbeidsomstandigheden, werkzekerheid en toegang tot sociale bescherming, maar ook op overwegingen zoals het evenwicht tussen werk en privéleven, stress en psychosociale risico's, autonomie, toegang tot opleidingen en mogelijkheden voor professionele ontwikkeling, alsook op de dynamiek van collectieve onderhandelingen. De laatste tijd hebben technologische evoluties de aard van het werk veranderd door de invoering van nieuwe vormen van taakautomatisering, telewerk en hybride werkmodellen, artificiële intelligentie en algoritmisch beheer, die allemaal ook van invloed zijn op arbeidstijdpatronen, de autonomie van werknemers en de vaardigheden die nodig zijn om hun taken uit te voeren, waardoor dit een extra aspect is geworden in overwegingen met betrekking tot de kwaliteit van banen. Tegelijkertijd kunnen geavanceerde digitale technologieën, zoals artificiële intelligentie, ook een hulpmiddel zijn voor werknemers en zo hun welzijn en de kwaliteit van banen verbeteren.

⁵ Na besprekingen in voorgaande jaren is de Groep indicatoren in 2013 overeengekomen een module over de kwaliteit van banen toe te voegen aan het gezamenlijk evaluatiekader, met daarin een reeks relevante indicatoren. De module is opgenomen in de [editie 2017 van de werkgelegenheidsprestatiemonitor](#).

De kwaliteit van banen kan ook worden beïnvloed door moeilijkheden bij het waarborgen van de handhaving van het arbeidsrecht, ook bij arbeidsmobiliteit. Om de arbeids- en levensomstandigheden voor onderdanen van de EU en van derde landen te verbeteren, met inbegrip van het uitbannen van niet- of onvoldoende aangegeven werk, is het van essentieel belang om niet-naleving, fraude en misbruik te kunnen opsporen, de capaciteit van de nationale arbeidsinspecties te versterken en ervoor te zorgen dat deze nauwer grensoverschrijdend samenwerken, met name op het gebied van onderaanneming, tussenpersonen en uitzendwerk. Het is belangrijk om werknemers, met inbegrip van mobiele werknemers uit de EU en onderdanen van derde landen, advies en ondersteuning te bieden zodat zij daadwerkelijk hun rechten kunnen doen gelden. De kwaliteit van banen kan ook onder druk komen te staan tijdens herstructureringsprocessen, waarbij anticipatie op en beheer van veranderingen, sociale dialoog en collectieve onderhandelingen van essentieel belang zijn om rechtvaardige transitie te waarborgen en hoogwaardige banen te behouden en te scheppen.

In dit verband vereist de conceptualisering van de kwaliteit van banen een kader dat zowel reeds lang bestaande als opkomende factoren omvat. Op basis van de recente besprekingen in het EMCO moeten de volgende beleidsdimensies bijzonder relevant zijn voor de beoordeling van de kwaliteit van banen op de huidige arbeidsmarkt:

- ***Toereikende inkomsten, billijke lonen en arbeidsvoorwaarden, ontwikkeling van vaardigheden, loopbaanontwikkeling en werkzekerheid zijn onderling afhankelijke elementen die samen een positieve cyclus van persoonlijke empowerment, productiviteit en economische groei scheppen.***
 - i. Werknemers die toereikende inkomsten en billijke lonen ontvangen die de waarde van hun arbeid weerspiegelen, ervaren een sterker gevoel van eigenwaarde, maar voelen ook meer stimulansen om hun vaardigheden verder te ontwikkelen en hoogwaardige opleidingen te volgen, ook tijdens de arbeidstijd, wat een verdere positieve invloed heeft op hun productiviteit en loopbaanontwikkeling, met name bij laaggeschoolden. Eerlijke beloningsstructuren en erkennings- en beloningssystemen vergroten de motivatie en de tevredenheid over de baan. Geschoolde werknemers kunnen bedrijven ook in staat stellen hun productiviteit te verhogen door innovatie te versterken (bv. door te investeren in nieuwe apparatuur en technologie) in plaats van de arbeidskosten te verlagen. De ontwikkeling van vaardigheden van werknemers is een belangrijke factor om geavanceerde digitale technologieën zoals artificiële intelligentie productief te kunnen gebruiken. Een duurzame productiviteitsgroei maakt op zijn beurt een duurzame loongroei mogelijk.

- ii. Het verzekeren van tewerkstelling – onder meer tegen het risico van onvrijwillig deeltijdwerk en om de overgang naar contracten voor onbepaalde tijd te waarborgen – en adequate sociale bescherming versterken deze cyclus door het risico op werkloosheid en de inkomensonzekerheid/-variabiliteit van werknemers te verminderen. Dit kan bij de betrokkenen ook de motivatie vergroten om opleiding te volgen en hun vaardigheden te ontwikkelen omdat zij betere vooruitzichten op loopbaanontwikkeling en minder angst voor economische kwetsbaarheid hebben.
 - iii. Deze cyclus – waarin toereikende inkomsten en billijke lonen, hoogwaardige opleidingsmogelijkheden en werkzekerheid de ontwikkeling van vaardigheden stimuleren, en de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt en de loopbaanontwikkeling verbeteren – bevordert de individuele tevredenheid en kan bijdragen tot inclusievere en duurzamere economische groei. Dit gebeurt met name door de beroepsbevolking gemotiveerder, productiever en dynamischer te maken, in overeenstemming met de noodzaak om de herverdeling van arbeid naar snel groeiende sectoren te vergemakkelijken en gelijke tred te houden met de invoering van opkomende technologieën in een zeer concurrerende economie.
- ***Een veilige en gezonde werkomgeving, in combinatie met welzijn op de werkplek, optimale arbeidstijdregelingen, evenwicht tussen werk en privéleven en autonomie in de baan vormen de basis voor zowel persoonlijke als professionele ontwikkeling, alsook voor organisatorisch succes.***
 - i. De strikte toepassing van de regels inzake gezondheid en veiligheid op het werk biedt personen gedurende hun beroepsleven bescherming tegen beroepsrisico's, arbeidsongevallen en langetermijngezondheidsrisico's (zoals blootstelling aan schadelijke stoffen of extreme weersomstandigheden), terwijl ook uitgebreide maatregelen om intimidatie te voorkomen en psychosociale risico's te beheren de geestelijke gezondheid op het werk beschermen.

- ii. Wanneer de arbeidstijd zodanig wordt gestructureerd dat voorspelbare tijdschema's, voldoende flexibiliteit voor werknemers en een recht om offline te zijn mogelijk zijn, slagen werknemers er beter in een evenwicht te bewaren tussen beroepsverantwoordelijkheden en privéleven. Daarnaast bevordert het bieden van autonomie en flexibiliteit aan werknemers bij het beheer van hun taken creativiteit en verantwoordingsplicht, wat hun tevredenheid over hun werk en productiviteit verder kan vergroten dankzij lagere stressniveaus. In het licht van de technologische ontwikkelingen, onder meer in de context van algoritmisch beheer, is het van essentieel belang ervoor te blijven zorgen dat bij monitoring en toezicht de rechten van werknemers volledig in acht worden genomen.
 - iii. Deze onderling verweven factoren dragen bij tot minder ziekteverzuim, arbeidsongevallen en burn-out, wat dan weer de uitgaven voor de volksgezondheid kan drukken en gedurende het hele beroepsleven kan zorgen voor een werkomgeving die bevorderlijk is voor innovatie en productiviteitsgroei.
- ***Collectieve belangenvertegenwoordiging, gendergelijkheid en gelijke kansen, en de overgang van niet- of onvoldoende aangegeven werk naar formele tewerkstelling zijn cruciale horizontale factoren voor de totstandbrenging van een rechtvaardige en inclusieve arbeidsmarkt waarin de bijdrage van iedereen wordt erkend en beloond.***
- i. Collectieve onderhandelingen en sociale dialoog vereisen sterke en onafhankelijke sociale partners. Het recht van werknemers en hun vertegenwoordigers op informatie, overleg en participatie is van essentieel belang om een inclusieve aanpassing aan de huidige en toekomstige uitdagingen op de Europese arbeidsmarkt te ondersteunen, om hen in staat te stellen een actieve rol te spelen bij het anticiperen op en het beheren van de digitale en de groene transitie, en bij te dragen tot een eerlijke verdeling van de uit een hogere productiviteit voortvloeiende economische voordelen via collectieve onderhandelingen. Een doeltreffende collectieve vertegenwoordiging van de belangen van werknemers en hun betrokkenheid zijn van cruciaal belang om alle aspecten van hoogwaardige banen te vergemakkelijken.

- ii. Het waarborgen van gendergelijkheid en gelijke kansen, ongeacht achtergrond en persoonlijke kenmerken, stelt iedereen in staat om toegang te krijgen tot hoogwaardige banen en die te behouden, en hun loopbaan vooruit te helpen zonder te moeten vrezen voor discriminatie (bijvoorbeeld op grond van geslacht, leeftijd, handicap, etnische afkomst, godsdienst en seksuele gerichtheid) en met gelijke beloning voor gelijk werk, alsook gelijke kansen voor professionele en persoonlijke groei. Dit houdt ook in dat werkplekken worden aangepast teneinde deze toegankelijk en inclusief te maken voor personen met een handicap, en dat ervoor wordt gezorgd dat alle werknemers ten volle kunnen deelnemen en bijdragen, wat uiteindelijk een dynamischere en inclusievere werkplek en dito samenleving bevordert.
 - iii. Bovendien genieten werknemers die te maken hebben met niet- of onvoldoende aangegeven werk, bij de overgang van de informele naar de formele economie rechtszekerheid, het recht op vertegenwoordiging, de voordelen van sociale bescherming en toereikende inkomsten en billijke lonen, waardoor hun persoonlijke financiële zekerheid en hun waardigheid worden vergroot. Op maatschappelijk vlak zorgt deze overgang voor betere wettelijke werkregelingen en belastinginkomsten, wat een rechtvaardigere samenleving bevordert.
 - iv. Deze dimensies kunnen ook het vertrouwen in zowel werkgevers als overheidsinstellingen versterken en een sterkere sociale cohesie bevorderen, bovenop een veerkrachtige arbeidsmarkt.
- **De mate en de aard van de sociale bescherming die voor de verschillende vormen van werk beschikbaar is, zijn belangrijke voorwaarden voor de kwaliteit van banen. Hoogwaardige banen helpen ook armoede onder werkenden te voorkomen, onder meer door waar nodig inkomensondersteuning voor werkenden te verstrekken.**
- i. Sociale bescherming zorgt voor inkomenszekerheid en toegang tot diensten, zowel bij onvrijwillige werkloosheid, ziekte, zorgverlof, werkgerelateerde ongevallen, beroepsziekten en handicaps, als voor gepensioneerde werknemers en nabestaanden op latere leeftijd.

- ii. Iedereen heeft op een bepaald moment in of na zijn/haar beroepsleven sociale bescherming nodig. In de praktijk kunnen echter niet alle economisch actieve personen bijdragen aan en toegang krijgen tot sociale bescherming, aangezien de desbetreffende rechten traditiegetrouw zijn ontworpen voor standaard arbeidsverhoudingen. Naargelang de landspecifieke context genieten zelfstandigen of mensen met atypische vormen van werk niet altijd voldoende dekking. Toegang tot adequate en houdbare pensioenstelsels is van cruciaal belang om een behoorlijke levensstandaard te handhaven en armoede op oudere leeftijd te voorkomen, en is dus ook een dimensie van de kwaliteit van banen. In inkomensgerelateerde pensioenstelsels is het daarom van essentieel belang dat alle werknemers, ook zelfstandigen, gedurende hun hele loopbaan voldoende rechten kunnen opbouwen. Ter ondersteuning van degenen die onvoldoende gedekt zijn door socialezekerheidsstelsels en blootgesteld zijn aan grotere inkomensonzekerheid, is het belangrijk formele lacunes in de dekking te dichten en ervoor te zorgen dat zij rechten op sociale bescherming kunnen opbouwen en er ook toegang toe hebben. De stelsels moeten tijdig en in overeenstemming met de nationale omstandigheden een passend niveau van steun bieden, waarbij een fatsoenlijke levensstandaard en een passend vervangend inkomen worden gewaarborgd. Daarnaast moeten transparantie, vereenvoudiging en facilitering van het behoud, de opbouw en de overdraagbaarheid van rechten worden bevorderd.
- iii. Waar nodig kan het ondersteunen van mensen met een weinig arbeidsintensieve baan door middel van inkomensondersteuning voor werkenden werken ook aantrekkelijker maken door het inkomen tijdelijk aan te vullen, met name tijdens korte perioden van werk.
- iv. Naast de opbouw van socialebeschermingsrechten en de beschikbaarheid van inkomensondersteuning is toegang tot adequate en betaalbare ondersteunende diensten van cruciaal belang om de arbeidsmarktparticipatie te bevorderen. Diensten zoals preventieve gezondheidszorg – met inbegrip van geestelijke gezondheidszorg – kinderopvang, langdurige zorg en welzijnsprogramma's zijn belangrijke dimensies van de kwaliteit van banen, die ook kunnen worden ondersteund door beloningen voor werknemers.

3. Verdere stappen

Het bevorderen van de kwaliteit van banen kan de sociale markteconomie van de EU versterken, zowel door de uitvoering van de Europese pijler van sociale rechten te ondersteunen als door de productiviteit te verhogen, zodat zowel werknemers als bedrijven kunnen floreren in een concurrerende wereldeconomie. Het verder verbeteren van hoogwaardige tewerkstelling in de beleidsdimensies die in dit advies worden beschreven, zou werknemers en de samenleving als geheel ten goede komen en zou de arbeidsmarkt van de EU ook aantrekkelijker kunnen maken voor talent van binnen en buiten de Unie, wat van cruciaal belang is gezien de demografische veranderingen, tekorten aan arbeidskrachten en een wereldwijde concurrentie om vaardigheden. Aangezien de komende maanden een nieuw *actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten* en een *routekaart voor hoogwaardige banen* zal worden gelanceerd, ziet het EMCO ernaar uit toekomstige EU-initiatieven ter bevordering van de kwaliteit van banen te bespreken en staat het klaar om samen met zijn subgroepen de Raad en de Commissie te ondersteunen bij de coördinatie van deze inspanningen, onder meer door de laatste hand te leggen aan een robuust monitoringkader voor de kwaliteit van banen in het kader van het Europees Semester. Tegelijkertijd moeten nieuwe initiatieven en acties op geïntegreerde wijze worden opgezet om de toegevoegde waarde ervan te maximaliseren, rekening houdend met de complementariteit met bestaand EU-beleid, en om onnodige administratieve lasten zoveel mogelijk te beperken.

Bijlage – Bijgewerkt kader voor de dimensies van de kwaliteit van banen

[Wijzigingen ten opzichte van het bestaande EMCO-kader voor 2017 zijn onderstreept]

- i. Toereikende inkomsten en billijke lonen
 - ii. Werk- en loopbaanzekerheid
 - iii. Ontwikkeling van vaardigheden en loopbaanontwikkeling
 - iv. Inzetbaarheid
 - v. Veiligheid en gezondheid op het werk
 - vi. Welzijn op de werkplek
 - vii. Arbeidstijd
 - viii. Zelfstandigheid
 - ix. Vertegenwoordiging en organisatie van het collectieve belang
 - x. Evenwicht tussen werk en privéleven
 - xi. Gendergelijkheid en gelijke kansen
 - xii. Sociale bescherming
 - xiii. Niet- of onvoldoende aangegeven werk als werk dat moet worden uitgebannen
-