

Bruxelles, den 4. december 2025
(OR. en)

16464/25

EMPL 544
SOC 830
SAN 812
ANTIDISCRIM 126
GENDER 211
TELECOM 460
CYBER 369
DIGIT 264
EDUC 490
MI 1019
COMPET 1307

FØLGESKRIVELSE

fra: Martine DEPREZ, direktør, på vegne af generalsekretæren for Europa-Kommissionen

modtaget: 4. december 2025

til: Thérèse BLANCHET, generalsekretær for Rådet for Den Europæiske Union

Komm. dok. nr.: COM(2025) 944 final

Vedr.: MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL EUROPA-PARLAMENTET, RÅDET, DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG REGIONSUDVALGET
Planen for kvalitetsjob

Hermed følger til delegationerne dokument COM(2025) 944 final.

Bilag: COM(2025) 944 final



EUROPA-
KOMMISSIONEN

Bruxelles, den 4.12.2025
COM(2025) 944 final

**MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL EUROPA-PARLAMENTET, RÅDET,
DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG
REGIONSUDVALGET**

Planen for kvalitetsjob

1. STYRKELSE AF EUROPAS KONKURRENCEEVNE Gennem KVALITETSJOB

De aktuelle geopolitiske og geøkonomiske omvæltninger, den globale konkurrence, handelsafhængigheder og omstillingen af det europæiske industrigrundlag lægger pres på vækst og stabilitet. Efterhånden som virksomheder kæmper for at forblive konkurrencedygtige, mærker arbejdstagerne konsekvenserne af globale kriser, højere leveomkostninger og hurtige forandringer, der påvirker deres liv og karrierer.

I årtier har EU's unikke sociale markedsøkonomi leveret gode forretningsmuligheder og beskyttelse af arbejdstagerne. Den har vist modstandsdygtighed gennem store chok – navnlig covid-19-pandemien, energikrisen, inflationen og stigningen i leveomkostningerne – og har beskyttet millioner af virksomheder, mennesker og arbejdspladser, og i dag er beskæftigelsesfrekvensen rekordhøj. EU skal gøre, hvad der er nødvendigt for at sikre, at den forbliver det bedste sted at bo, arbejde, investere og drive forretning.

Strukturelle ændringer kræver strukturelle løsninger for en konkurrencedygtig og retfærdig vækst. Kvalitetsjob er centrale for at opnå dette. Som fremhævet i Draghirapporten om EU's konkurrenceevne⁽¹⁾ går højere produktivitet hånd i hånd med bedre jobkvalitet og øget arbejdsmarkedsdeltagelse. Adgang til kvalitetsjob styrker også den territoriale, økonomiske og sociale samhørighed, hvilket giver enkeltpersoner mulighed for at nyde en "ret til at blive" og trives i deres lokalsamfund samt støtter langsigtet økonomisk deltagelse på tværs af regioner.

Planen for kvalitetsjob ("planen") er et fornyet tilsagn om at fremme kvalitetsjob i en konkurrencedygtig økonomi. Den indeholder en beskrivelse af initiativer til at tilpasse beskæftigelsespolitikken til behovene i en hastigt udviklende økonomi, samtidig med at den forbliver forankret i principperne om den europæiske sociale markedsøkonomi, socialt fremskridt og fuld beskæftigelse. Fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer spiller en central rolle i denne indsats. Som bekræftet i pagten for den europæiske sociale dialog⁽²⁾, der blev undertegnet den 5. marts 2025, er Kommissionen fortsat fast besluttet på at styrke den sociale dialog på alle niveauer.

Inddragelse af de europæiske arbejdsmarkedsparter i forberedelsen af planen for kvalitetsjob

Mellem april og juni 2025 gennemførte Kommissionen en hidtil uset høringsproces med arbejdsmarkedets parter, både på europæisk og nationalt plan. I alt mobiliserede høringen omkring 200 organisationer i hele EU, resulterede i over 100 skriftlige input og omfattede mere end 50 drøftelser i hele Europa.⁽³⁾

På EU-plan blev alle 88 anerkendte europæiske arbejdsmarkedsparter hørt gennem særlige møder, det tværsektorielle udvalg for social dialog og de 44 sektorielle udvalg for social dialog i EU, hvilket resulterede i 11 fælles bidrag og 32 ensidige bidrag.

⁽¹⁾ M. Draghi, [The future of European competitiveness](#), september 2024.

⁽²⁾ Europa-Kommissionen og de europæiske tværfaglige arbejdsmarkedsparter, [Pagten for den europæiske sociale dialog](#), den 5. marts 2025.

⁽³⁾ [EMPL-bibliotek](#) til arkiv med input.

Der findes ikke en universel løsning, når det gælder jobkvalitet. Udfordringens kompleksitet afspejles i Beskæftigelsesudvalgets (EMCO's) udtalelse fra juni 2025⁽⁴⁾, som dækker flere dimensioner af jobkvalitet, herunder indtjening, arbejdsvilkår, kollektive overenskomsters dækning, opkvalificering og omskoling.

Planen fokuserer på de områder, hvor der er størst behov for EU-indsats: skabelse og bevarelse af kvalitetsjob i EU, modernisering og retfærdighed på arbejdsmarkedet. Den bestræber sig på at støtte en modstandsdygtig produktivitetsstigning ved at fremme kvalitetsjob, der tiltrækker og fastholder talenter fra alle generationer, navnlig i forbindelse med klimaomstillinger samt teknologiske og demografiske omstillinger. I betragtning af dens vigtighed af at fremme kvalitetsjob, støtte arbejdstagere gennem omstillinger og sikre Europas modstandsdygtige produktivitet, vil planen støtte konkurrenceevnekompasset og fungere som katalysator for Europas konkurrenceevne.

Planen fremhæver også vigtige fremmede faktorer i et erhvervsvenligt miljø, såsom håndhævelse af gældende sociale rettigheder, kvalitetstjenester på tværs af regioner, tilstrækkelig finansiering samt styrket social dialog og kollektive overenskomstforhandlinger.

2. SKABELSE OG BEVARELSE AF KVALITETSJOB I EU

På tværs af brancher står virksomheder over for stadige hurtigere forandringer, forværret af et fragmenteret globalt landskab og uforudsigelige handelspolitikker, der truer værdikæderne. Et stærkt og innovativt industrigrundlag – understøttet af en kvalificeret og omstillingsparat arbejdsstyrke og en forpligtelse til at købe europæisk – er afgørende for at forblive konkurrencedygtig og suveræn globalt.

Skabelse af kvalitetsjob kræver et miljø, hvor virksomheder, herunder selvstændige, nystartede virksomheder og små virksomheder, kan innovere, vokse og tiltrække investeringer og talent. For at forblive konkurrencedygtige og samtidig opretholde høje arbejdsstandarder har virksomheder brug for en lovgivningsmæssig ramme, der er klar, forholdsmæssig og innovationsvenlig. Dette omfatter at mindske de administrative byrder, forbedre adgangen til oplysninger og støtteværktøjer, samtidig med at der sikres høje sociale og beskæftigelsesmæssige standarder. Arbejdsmarkedets parter spiller også en central rolle med hensyn til at finde praktiske løsninger, der imødekommer virksomhedernes behov i hele Europa.

I denne ånd har Kommissionen foreslået at forenkle EU-reglerne og reducere de administrative byrder, og den undersøger, hvordan mikrovirksomheder bedre kan støttes i

⁽⁴⁾ Rådet for Den Europæiske Union, note fra Beskæftigelsesudvalget, [Beskæftigelsesudvalgets udtalelse om dimensionerne af jobkvalitet](#).

håndhævelsen af EU-retten. Den foreslår også tiltag, der skal hjælpe nystartede virksomheder og vækstvirksomheder med at få adgang til talent og skabe kvalitetsjob⁽⁵⁾.

Fremtidens industri

Aftalen om ren industri har til formål at gøre dekarbonisering og cirkularitet til en vækstmotor for europæiske industrier, herunder SMV'er. I denne sammenhæng har EU's strategiske dialoger med stål-, metal-, kemikalie- og bilindustrien givet væsentlige input ved at identificere strukturelle udfordringer, herunder global overkapacitet, urimelig handelspraksis og høje energiomkostninger.

EU arbejder også på foranstaltninger til at styrke EU's strategiske kapaciteter, herunder en batteriboosterpakke, en retsakt om industriel fremskyndelse med et første "Made in Europe"-kriterium for offentlige indkøb og en netpakke. Desuden har "Choose Europe"-initiativet til formål at tiltrække topforskere og innovatører til EU.

Kvalificerede personer til at fremme jobskift

Færdigheder og kvalitetsjob er nøglefaktorer for EU's vækst. Det nyligt vedtagne forslag til Rådets henstilling om menneskelig kapital⁽⁶⁾ som led i semesterets efterårspakke fremhæver udtrykkeligt den afgørende rolle, som menneskelig kapital og fremtidsorienteret uddannelse og færdigheder spiller for at styrke Unionens konkurrenceevne og strategiske autonomi, øge beredskabet og understøtte bæredygtig velstand. Den opfordrer medlemsstaterne til at 1) vende de negative tendenser inden for grundlæggende færdigheder, 2) prioritere naturvidenskab, teknologi, ingeniørvirksomhed og matematik på alle uddannelsesniveauer og 3) investere i data for at opbygge bedre viden om arbejdsmarkedets behov. I denne sammenhæng er det afgørende at udnytte potentialet hos de mere end 50 millioner mennesker i EU, som står uden for arbejdsstyrken, hvoraf de fleste er kvinder. En fuld udnyttelse af denne talentmasse vil hjælpe EU med at bevare sin konkurrenceevne. Færdighedsunionen lægger stor vægt på ligestilling mellem kønnene, især inden for STEM-fagene (naturvidenskab, teknologi, ingeniørvirksomhed og matematik), og har til formål at få 1 million kvindelige studerende ind i STEM-programmer inden 2030. Støtte til ældre i at opdatere deres færdigheder, forblive på arbejdsmarkedet eller videregive deres erfaringer kan gøre demografiske ændringer til en kilde til social samhørighed og fælles velstand.

Færdighedsgarantien vil hjælpe arbejdstagere i omstrukturings- eller risikosektorer med at forblive i beskæftigelse ved at støtte dem i omstillingen til strategiske vækstområder. Dette initiativ er berettiget til at modtage støtte via Den Europæiske Fond for Konkurrenceevne (ECF) og afprøves under programmet for beskæftigelse og social innovation (EaSI) under Den Europæiske Socialfond Plus (ESF+).

Der vil være et stigende behov for en kvalificeret arbejdsstyrke inden for økonomiske aktiviteter i forbindelse med bæredygtigt produktdesign, genbrug, genfremstilling og

⁽⁵⁾ Europa-Kommissionen, [EU's opstarts- og opskaleringsstrategi](#), 28.10.2025.

⁽⁶⁾ Europa-Kommissionen, [Rådets henstilling om menneskelig kapital i EU](#), 25.11.2025.

genanvendelse af materialer samt inden for cleantech og bioøkonomi. Det nye europæiske Bauhaus-akademi vil fremskynde opkvalificering og omskoling på tværs af byggeøkosystemet og udstyre fagfolk med de færdigheder, der er nødvendige for et kulstofneutralt, cirkulært og smukt bygget miljø.

Det er også afgørende at sikre større smidighed på arbejdsmarkedet gennem lettere anerkendelse af færdigheder på tværs af grænser. Kommissionen vil foreslå et initiativ vedrørende færdighedsportabilitet for at forenkle og lette anerkendelsen af færdigheder og kvalifikationer, herunder gennem styrket digitalisering, også for tredjelandsstatsborgere. EU vil oprette en talentpulje og styrke talentpartnerskaber for at tiltrække kvalificerede tredjelandsstatsborgere til stillinger med mangel på arbejdskraft. Den kommende strategi for EU's visumpolitik vil omfatte foranstaltninger, der skal lette ankomsten af de bedste studerende, forskere og faglærte arbejdstagere. Digitale færdigheder, herunder avancerede digitale færdigheder, er afgørende for Europas konkurrenceevne og for skabelsen af kvalitetsjob. EU står stadig over for en betydelig mangel på IKT-specialister og en vedvarende kønsskævhed. For at afhjælpe dette har Kommissionen investeret 400 mio. EUR gennem programmet for et digitalt Europa for at udvide specialiserede videregående uddannelsesprogrammer, kortvarige kurser og akademier for digitale færdigheder. Desuden støttes digitale færdigheder i perioden 2021-2027 af Erasmus+ med en samlet investering, der kan overstige 6 mia. EUR og 1,2 mia. EUR under ESF+. Inden for rammerne af NextGenerationEU støttes digitale færdigheder med et skønnet beløb på 28 mia. EUR.

Omstruktureringsramme og kollektivt engagement for tillid og muligheder

Rettidige omstruktureringsbeslutninger kombineret med foregribende og afbødende foranstaltninger gør det muligt for virksomheder at forblive levedygtige på markeder under udvikling.

Der er behov for en bedre anvendelse af EU's kvalitetsramme for foregribelse af forandringer og omstruktureringer. I henhold til aftalen om ren industri har Kommissionen forpligtet sig til at drøfte en ramme for retfærdige omstillinger, foregribelse af forandringer, hurtigere indgriben og gennemførelse af informations- og høringsrammen med arbejdsmarkedets parter.

Kommissionen vil gennemføre en undersøgelse af virksomhedernes omstruktureringspraksis for at vurdere, hvorvidt og i hvilket omfang gældende regler gør det muligt for nystartede virksomheder, vækstvirksomheder og innovative virksomheder at tilpasse sig og innovere.

Stærk medarbejderindflydelse på virksomhedsniveau er kendetegnende for Europas demokrati på arbejdspladsen. Det er afgørende for retfærdig forandringsledelse og foregribelse. Det er nødvendigt med en effektiv gennemførelse af EU's retlige ramme⁽⁷⁾ i

(7) [Direktiv 2002/14/EF](#) af 11. marts 2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab, [direktiv 98/59/EF](#) af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser, [direktiv 2001/23/EF](#) af 12.

alle medlemsstater. For at vurdere deres effektivitet med hensyn til at støtte arbejdstagere og virksomheder gennem omstillinger indsamler Kommissionen dokumentation om gennemførelsen af direktiverne om information og høring, kollektive afskedigelser og overførsel af virksomheder.

Desuden godkendte Rådet nøglebudskaber om gennemførelsen af Rådets henstilling fra 2022 om at sikre en retfærdig omstilling til klimaneutralitet⁽⁸⁾. Det nye europæiske observationscenter for retfærdig omstilling, som skal være operationelt i begyndelsen af 2026, vil styrke evidensgrundlaget og sikre en aktiv dialog med centrale interessenter om aspekter vedrørende retfærdig omstilling.

Reformer og investeringer, der fremmer kvalitetsjob

Reformer og investeringer til fremme af beskæftigelse af høj kvalitet kræver en fælles indsats fra EU's og medlemsstaternes side. På grundlag af EMCO's udtalelse fra juni 2025 om dimensionerne af jobkvalitet arbejdede Kommissionen sammen med de rådgivende udvalg i Rådet for Beskæftigelse, Socialpolitik, Sundhed og Forbrugeranliggender (EPSCO) om en opdateret overvågningsramme, der omfatter indikatorer for hver jobkvalitetsdimension, som er blevet gennemført fra og med den igangværende semestercyklus 2025-2026. Denne overvågningsramme kan understøtte udviklingen af et overordnet mål for at spore fremskridt med at forbedre arbejdsvilkårene i hele EU.

Da offentlige myndigheder bruger omkring 15 % af EU's BNP på offentlige udbud, kan dette være et stærkt redskab til at støtte kvalitetsjob og fremme bæredygtig vækst, samtidig med at det fremmer strategiske EU-politiske mål. Direktiverne om offentlige udbud fra 2014 indeholder en forpligtelse til at sikre overholdelse af social-, arbejds- og miljølovgivningen ved udførelsen af offentlige kontrakter gennem en generel klausul. Ordregivende myndigheder kan udelukke en økonomisk aktør fra at deltage i en offentlig udbudsprocedure, hvis den ordregivende myndighed kan påvise, at den økonomiske aktør har overtrådt gældende miljømæssige, sociale eller arbejdsretlige forpligtelser.

Desuden indeholder direktiverne ikkebindende værktøjer til at støtte socialt ansvarlige offentlige udbud, såsom reservede kontrakter (f.eks. for arbejdsintegrerende sociale virksomheder) eller tildeling af point som en del af det bedste forhold mellem pris og kvalitet for at opfylde sociale kriterier.

Pris alene er dog fortsat et udbredt tildelingskriterium i EU. Som led i revisionen af EU's udbudsdirektiver, der er bebudet til 2026, vil Kommissionen undersøge, hvordan man bedre kan fremme socialt ansvarlige offentlige udbud, herunder en bredere anvendelse af det bedste forhold mellem pris og kvalitet og af kollektive overenskomstforhandlinger.

Statsstøttere reglerne kan give industrien bedre incitament til at skabe varige og kvalitetsprægede job og investere i færdigheder. Som led i den igangværende revision

marts 2001 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om varetagelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder eller bedrifter eller af dele af virksomheder eller bedrifter og direktiv 2009/38/EF, ændret ved direktiv 2025/[afventer offentliggørelse] om et europæisk samarbejdsudvalg.

⁽⁸⁾ [Rådets henstilling 2022/C 243/04](#) af 16. juni 2022 om sikring af en retfærdig omstilling til klimaneutralitet.

af den generelle gruppefritagelsesforordning vil Kommissionen vurdere, om og hvordan den bør ajourføres, navnlig med hensyn til reglerne om støtte til sociale virksomheder, uddannelse samt beskæftigelse og ansættelse af dårligt stillede arbejdstagere. Kommissionen vil udarbejde særlige retningslinjer for at bistå medlemsstaterne med at udforme statsstøtteforanstaltninger til social støtte og sociale investeringer og har til formål at mindske den administrative byrde væsentligt for både virksomheder og medlemsstater.

Virksomheder, især SMV'er, nystartede virksomheder og vækstvirksomheder, har brug for et innovationsvenligt miljø, der giver dem mulighed for at vokse og tiltrække investeringer. For yderligere at minimere de administrative byrder er en ny SMV- og konkurrenceevnekontrol blevet et stærkere filter for nye initiativer fra Kommissionen. Kontrollen omfatter en vurdering af de forventede virkninger på omkostningsforskellene i forhold til internationale konkurrenter.

Skatte- og pensionsreformer kan bidrage væsentligt til yderligere at øge arbejdsmarkedsdeltagelsen og styrke den sociale beskyttelse. Supplerende pensioner kan f.eks. forbedre pensionsopsparingen for arbejdstagere, navnlig mobile arbejdstagere og personer med atypisk beskæftigelse. EU's strategi for opstarts- og vækstvirksomheder har til formål at forbedre behandlingen af medarbejderaktieoptioner, hjælpe vækstvirksomheder med at tiltrække og fastholde de bedste talenter og fremme job af høj kvalitet. Samtidig er det vigtigt at fjerne skattemæssige hindringer for grænseoverskridende fjernarbejdere for at fremme væksten i opstarts- og vækstvirksomheder, og der arbejdes på en henstilling herom.

Lettelse af omstillinger i en global økonomi i forandring

Det europæiske instrument for midlertidig **støtte til mindskelse af risiciene for arbejdsløshed i en nødsituation (SURE)** mobiliserede betydelige finansielle midler til at beskytte arbejdspladser og virksomheder under de særlige omstændigheder i forbindelse med covid-19-pandemien. I 2020 støttede det omkring 32 millioner mennesker og over 2,5 millioner virksomheder gennem korttidsarbejdsordninger og lignende foranstaltninger, navnlig for SMV'er i de hårdest ramte sektorer. Det gjorde det også muligt for medlemsstaterne at håndtere pludselige stigninger i beskæftigelsesrelaterede udgifter til bevarelse af beskæftigelsen med rentebesparelser, der anslås til 9 mia. EUR.

Under den næste flerårige finansielle ramme 2028-2034 foreslog Kommissionen at indføre en ny **ekstraordinær og midlertidig mekanisme** for at reagere på konsekvenserne af alvorlige kriser, nødsituationer eller alvorlige trusler herom, der påvirker Unionen eller dens medlemsstater. En afgørelse om aktivering af denne mekanisme træffes af Rådet for Den Europæiske Union efter Europa-Parlamentets godkendelse. Hvis den aktiveres, vil den yde lån, der finansieres ved EU-lån og bakked op af en årlig garanti fra EU-budgettet på op til 0,25 % af EU's BNI.

En strategi for bæredygtig vækst kræver mobilisering af offentlig og privat kapital til produktive investeringer til gavn for borgere, virksomheder og en modstandsdygtig økonomi. Dette indebærer f.eks. øget udbredelse af supplerende pensioner for at sikre en tilstrækkelig indkomst efter pensionering. Dette kan støtte EU's økonomiske vækst og konkurrenceevne ved at mobilisere og kanalisere langsigtet kapital ind i økonomien.

3. MODERNISERING: FREMME AF KVALITETSJOB OG SAMTIDIG STYRKELSE AF DIGITAL INNOVATION

Digitalisering er afgørende for innovation og EU's konkurrenceevne. Den kan øge arbejdsproduktiviteten, forbedre sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen og bidrage til at afhjælpe manglen på arbejdskraft. De fleste europæere ser positivt på digitale teknologier, herunder kunstig intelligens, i forhold til deres job og livskvalitet, herunder balancen mellem arbejdsliv og privatliv. Som anført i strategien for anvendelse af kunstig intelligens⁽⁹⁾ mener et flertal af de europæiske arbejdstagere (67 %), at kunstig intelligens hjælper dem med at udføre deres opgaver hurtigere. 84 % opfordrer imidlertid til omhyggelig forvaltning for at beskytte privatlivets fred og sikre gennemsigtighed, mens 77 % understreger behovet for inddragelse af arbejdstagerne og repræsentativitet i udformningen og anvendelsen af arbejdspladsteknologier⁽¹⁰⁾.

Ansvarlig anvendelse af algoritmisk styring

Algoritmisk styring forstås almindeligvis som brugen af automatiserede overvågningssystemer og automatiserede beslutningssystemer, der drives af algoritmer, som erstatter funktioner, som ledere normalt udfører, såsom tildeling af opgaver, prisfastsættelse af individuelle opgaver, fastlæggelse af arbejdsplaner, instruktioner, evaluering af det udførte arbejde, incitamenter eller anvendelse af ugunstig behandling.

Kunstig intelligens og algoritmisk styring kan øge effektiviteten og jobkvaliteten, give arbejdstagerne mulighed for at fokusere på opgaver med højere værdi og forbedre sikkerheden på arbejdspladsen. Samtidig er effektiv beskyttelse mod forskelsbehandling, databrud eller overdreven overvågning og psykosociale risici afgørende for at sikre en tillidsfuld og udbredt anvendelse af kunstig intelligens i arbejdsverdenen.

AI-forordningen⁽¹¹⁾ og den generelle forordning om databeskyttelse (GDPR)⁽¹²⁾ udgør en omfattende ramme for regulering af digitale teknologier på arbejdspladsen. Selv om ikke alle algoritmiske styringssystemer er AI-baserede, klassificerer AI-forordningen AI-systemer, der anvendes i forbindelse med rekruttering eller udvælgelse af fysiske personer, som "højrisikosystemer", herunder AI-systemer, der træffer beslutninger, som påvirker vilkårene for arbejdsrelaterede relationer, tildeling af opgaver samt overvågning og evaluering af præstationer.

Direktivet om platformsarbejde styrker gennemsigtighed, retfærdighed, menneskelig kontrol, sikkerhed samt information og høring i forbindelse med platformsarbejde. Det skaber også juridisk klarhed for digitale arbejdsplatforme, der organiserer arbejde på tværs af EU.

⁽⁹⁾ [Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet og Rådet COM/2025/723 final](#), Strategi for anvendelse af kunstig intelligens, 8.10.2025.

⁽¹⁰⁾ Europa-Kommissionen, [Special Eurobarometer SP554: Artificial Intelligence and the future of work](#).

⁽¹¹⁾ [Europa-Parlamentets og Rådets forordning \(EU\) 2024/1689](#) af 13. juni 2024 om harmoniserede regler for kunstig intelligens og om ændring af forordninger.

⁽¹²⁾ Europa-Parlamentets og Rådets [forordning \(EU\) 2016/679](#) af 27. april 2016 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger og om ophævelse af direktiv 95/46/EF (generel forordning om databeskyttelse).

EU-regler om information og høring af arbejdstagerne⁽¹³⁾ kræver inddragelse af arbejdstagerrepræsentanter i beslutninger, der sandsynligvis vil føre til væsentlige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse, herunder indførelse af algoritmiske styringssystemer.

Vejen frem skal være styret af to gensidigt forstærkende mål: at støtte og muliggøre anvendelsen af AI-værktøjer på arbejdspladsen og beskytte arbejdstagerne mod potentielle risici som følge af anvendelsen af kunstig intelligens. AI-forordningen og GDPR udgør væsentlige og relevante horisontale rammer, som skal gennemføres og håndhæves. Begge retsakter er ikke til hinder for, at medlemsstaterne eller Unionen opretholder eller indfører mere gunstige eller specifikke regler for anvendelsen af sådanne systemer til bedre beskyttelse af arbejdstagerne. I en række medlemsstater og sektorer har arbejdsmarkedets parter vedtaget og anvendt specifikke regler i kollektive overenskomster.

Enhver EU-indsats vil fokusere på effektiv gennemførelse og håndhævelse af eksisterende EU-beskyttelser for arbejdstagere i alle medlemsstater, på at skabe yderligere klarhed om disse beskyttelser og, hvor det er nødvendigt, overveje målrettede supplerende foranstaltninger, der ikke er omfattet af de nuværende regler. Dette skal sikre en klar merværdi, overensstemmelse med den retlige ramme, undgå dobbeltarbejde og fremme lige vilkår i hele EU. En yderligere overvejelse ville være forenkling med hensyn til den administrative byrde for arbejdstagere og virksomheder.

Tilpasning af den måde, vi arbejder på, til den digitale virkelighed – retten til at være offline og telearbejde

Digitale værktøjer på arbejdspladsen giver fleksibilitet og bidrager til jobtilfredshed, men de kan også fremme en "always on"-kultur, hvor arbejdstagerne opfordres til eller føler sig presset til at være konstant tilgængelige på alle tidspunkter. Generelt kan arbejdsintensivering og arbejdsrelateret stress påvirke arbejdstagernes trivsel og i sidste ende reducere produktiviteten og øge de offentlige udgifter⁽¹⁴⁾.

⁽¹³⁾ Europa-Parlamentets og Rådets [direktiv 2002/14/EF](#) af 11. marts 2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab.

⁽¹⁴⁾ E. Fernandez Macias, I. Gonzalez Vazquez, S. Torrejon Perez og L. Nurski, [Work in the Digital Era: How Technology is Transforming Work and Occupations](#), Den Europæiske Unions Publikationskontor, Luxembourg, 2025.

I 2024 arbejdede hver femte europæer mindst delvist hjemmefra. Præferencerne for telearbejde er også stigende, jf. en Eurofound-undersøgelse fra 2024, der viste, at over 50 % af respondenterne foretrækker at arbejde hjemmefra flere gange om ugen, og 24 % ønsker udelukkende at arbejde hjemmefra. Alligevel oplever telearbejdere ofte manglende klarhed om de gældende regler og deres arbejdsvilkår under telearbejde, herunder i grænseoverskridende situationer, med hensyn til social sikring og beskatning. Arbejdsgivere har også udfordringer med at lede spredte teams.

Arbejdsmarkedets parter: Vejledningen "The Right to Disconnect", udarbejdet af UNI Europa, fastlægger bedste praksis baseret på nationale regler om frakobling.

Digitaliseringsaftalen fra 2022, som arbejdsmarkedets parter i de centrale regeringsadministrationer har indgået, har til formål at sikre, at den digitale omstilling i den offentlige sektor er

I januar 2021 vedtog Europa-Parlamentet i henhold til artikel 225 i TEUF en beslutning om retten til at være offline og telearbejde, hvor der blev anmodet om lovgivningsmæssige tiltag på EU-plan. Efter de mislykkede forhandlinger mellem de europæiske tværsektorielle arbejdsmarkedsparter i 2022-2023 om en revideret aftale på disse områder gennemførte Kommissionen i 2024-2025 en formel høring i to faser af arbejdsmarkedets parter.

Medlemsstaternes fulde gennemførelse af direktivet om balance mellem arbejdsliv og privatliv vil sikre arbejdsvilkår, der gør det lettere at forene privat-, familie- og arbejdsliv for forældre og omsorgspersoner.

4. RETFÆRDIG, SIKKER OG LIGE: RYGRADEN I MODSTANDSDYGTIGE JOB I EUROPA

EU's stærke standarder for arbejdsmiljø samt sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen beskytter arbejdstagere og organiseret arbejdskraftmobilitet med henblik på at opbygge tillid, mobilisere talenter, fremme ligestilling, forebygge forskelsbehandling og misbrug. Men arbejdslivet er under forandring, og dermed øges presset på vores systemer.

Fremme af fysisk og mental sundhed på arbejdspladsen

Beskyttelse af arbejdstagere mod skader, sygdomme og dødsfald er centralt for jobkvaliteten. På trods af fremskridt dør over 170 000 mennesker i EU hvert år af arbejdsrelaterede sygdomme, omkring 3 300 mister livet ved arbejdsulykker, og der sker over 220 000 alvorlige ikke-dødelige ulykker, som fører til fravær i mere end tre måneder eller permanent uarbejdsdygtighed⁽¹⁵⁾. Beskyttelse af et godt helbred omfatter både fysiske og mentale aspekter og indebærer en kønssensitiv tilgang.

Stærke politikker for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen er en social og økonomisk nødvendighed. De reducerer fraværet, muliggør et længere arbejdsliv og resulterer i højere produktivitet⁽¹⁶⁾. De samfundsmæssige omkostninger ved

⁽¹⁵⁾ EU-OSHA (2023), Occupational safety and health in Europe: state and trends 2023, [Eurostat-data](#) og [Eurostat-data](#).

⁽¹⁶⁾ EU-OSHA, [Good OSH is good for business](#).

arbejdsrelaterede skader og sygdomme beløber sig til ca. 3,3 % af EU's BNP, mens hver euro, der investeres i forebyggelse, giver et afkast på mere end to euro⁽¹⁷⁾.

Det er vigtigt, at EU's arbejdsmiljølovgivning fortsat er i overensstemmelse med nye realiteter. Senest medio 2026 vil Kommissionen aflægge rapport om gennemførelsen af rammedirektivet om sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen og relaterede direktiver. Direktivet om kræftfremkaldende stoffer, mutagener eller reproduktionstoksiske stoffer er ved at blive revideret for sjette gang. I samråd med arbejdsmarkedets parter vil Kommissionen også revidere direktiverne om arbejdspladsen og skærmterminaler⁽¹⁸⁾ for at ajourføre arbejdsmiljøbeskyttelsen på moderne arbejdspladser – herunder telearbejde – og digitale værktøjer, og navnlig for bedre at håndtere psykosociale og ergonomiske risici samt tage hensyn til de risici, der påvirker arbejdstagere med handicap.

En ud af tre kvinder i EU har oplevet seksuel chikane på arbejdspladsen, et tal, der stiger til 41,6 % blandt kvinder i alderen 18-29 år. Der er igangværende initiativer såsom EU-OSHA's interaktive onlinearbejdspladsvurdering om seksuel chikane og tredjepartsvold. Arbejdsmarkedets parter tager også vigtige initiativer, herunder ajourføringen i 2025 af de tværsektorielle retningslinjer på dette område.

Øget bevidsthed om og forskning i arbejdsrelaterede risici fører til mere oplyste politikker, der forbedrer jobkvaliteten. Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur (EU-OSHA) offentliggjorde i 2023 vejledningen "Heat at Work – Guidance for Workplaces"⁽¹⁹⁾. I 2026-2028 vil agenturet gennemføre en kampagne for sunde arbejdspladser om mental sundhed og psykosociale risici på arbejdspladsen.

Tilstrækkelige lønninger til at beskytte arbejdstagerne, udvikle den menneskelige kapital og nedbringe manglen på arbejdskraft

Tilstrækkelige lønninger gavner både arbejdstagere og virksomheder. De fremmer social retfærdighed og en produktiv og inklusiv økonomi. De bidrager til at beskytte arbejdstagernes købekraft, mindske lønforskelle og fattigdom blandt personer i arbejde, støtte den indenlandske efterspørgsel og styrke incitamenterne til at arbejde. Direktivet om passende mindstelønninger i EU har tilskyndet til en mere retfærdig lønfastsættelse. Siden vedtagelsen er forskellen mellem mindste- og gennemsnitslønninger blevet indsnævret på tværs af medlemsstaterne. Det er vigtigt at bemærke, at direktivet også har bidraget til at indsnævre forskellen mellem de højeste og laveste mindstelønninger mellem medlemsstaterne, hvilket har bidraget til større lønkonvergens i hele Europa.

Der er **behov for at forbedre situationen**, som **unge** står over for på arbejdsmarkedet, navnlig med hensyn til usikre kontrakter, atypiske arbejdsformer og den uformelle økonomi. Kvalitetsjob er afgørende for retfærdighed mellem generationerne.

⁽¹⁷⁾ ISSA, "Calculating the international return on prevention for companies: Costs and benefits of investments in occupational safety and health", [endelig rapport 2013](#).

⁽¹⁸⁾ [Direktiv 89/654/EØF](#) af 30. november 1989 om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdsstedet og [Direktiv 90/270/EØF](#) af 29. maj 1990 om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejde ved skærmterminaler.

⁽¹⁹⁾ OSH-Wiki, [Heat at work – guidance for workplaces](#), 1.6.2023.

Alligevel var fattigdom blandt personer i beskæftigelse i 2024 stadig et problem for næsten én ud af tolv arbejdstagere og ramte uforholdsmæssigt ofte lavtuddannede, deltidsansatte, midlertidigt ansatte og enlige forsørgere. Derudover er det fortsat afgørende at tackle

Arbejdsmarkedets parter: SIDE-CIC-projektet, der gennemføres i fællesskab af EU's arbejdsmarkedets parter inden for byggeri, fremmer brugen af sociale ID-kort for at forbedre gennemsigtigheden, overvåge arbejdstagernes rettigheder og kvalifikationer og undersøge,

undervurderingen af job, der overvejende udføres af kvinder, og at fremme løngennemsigtighed for at mindske den kønsbestemte lønforskel gennem rettidig gennemførelse af direktivet om løngennemsigtighed.

For at sikre, at forbedringer i løntilstrækkeligheden går hånd i hånd med konkurrenceevnen, er det afgørende at øge produktiviteten. I løbet af det seneste årti har mange

EU-lande imidlertid oplevet vedvarende svag vækst i arbejdsproduktiviteten, hvilket har begrænset potentialet for højere lønninger, idet den gennemsnitlige reale lønkompensation for ansatte kun er steget med ca. 0,5 % om året. Fremadrettet udgør den økonomiske omstilling, navnlig den digitale omstilling, en mulighed for at øge innovation og produktivitet med henblik på at give mere plads til lønvækst og anstændige levestandarder på tværs af generationerne.

Velfungerende kollektive overenskomstforhandlinger sikrer, at alle arbejdstagere får en passende løn, og kan tilskynde til anvendelse af supplerende pensionsordninger. Kommissionen vil fortsat støtte løntilstrækkelighed og social dialog i hele EU. Dette omfatter overvågning af den korrekte gennemførelse af direktivet, herunder dets krav om, at medlemsstater med en dækning på under 80 % etablerer en befordrende ramme for kollektive overenskomstforhandlinger og en handlingsplan for at styrke dem.

Bekæmpelse af arbejdsudnyttelse

Som fremhævet i Letta-rapporten, bør EU tage fat på de **underentreprise-** eller arbejdsformidlingsmetoder, som kan **føre til udnyttelse og misbrug af arbejdstagere**⁽²⁰⁾. Underentreprise er en legitim forretningsmodel. Gennem underentreprise har virksomheder adgang til specialiseret ekspertise og kan hurtigt tilpasse sig skiftende forretningsbehov og forblive konkurrencedygtige. På trods af EU's stærke beskyttelsesramme udsættes nogle arbejdstagere dog stadig for misbrug. Sektorer som byggeri, transport, landbrug og husligt arbejde er mere udsatte.

Bedre og mere koordinerede indsatser er fortsat afgørende. Styrkelse af håndhævelsen af relevant lovgivning, øget gennemsigtighed i de nationale systemer (prækvalifikationssystem, nationale registre eller certificeringssystem) uden at pålægge unødvendige yderligere byrder samt vurdering af systemer for arbejdsgiveres ansvar for manglende overholdelse af arbejdstageres rettigheder, er nødvendigt for effektivt at tackle misbrug. Desuden kan Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed yderligere støtte udveksling af nationale praksisser, undersøgelser og håndhævelsesforanstaltninger.

⁽²⁰⁾ E. Letta, [Much more than a market report](#), 2024.

Underentreprenørernes pålidelighed kan kontrolleres i forbindelse med offentlige udbud. Direktiverne om offentlige udbud fra 2014 indeholder bestemmelser om at forebygge eller afbøde negative sociale virkninger under kontraktens udførelse. Kommissionen har bebudet en revision af direktiverne i 2026 og har som forberedelse offentliggjort en evaluering i oktober 2025. Denne vil bl.a. omfatte spørgsmålet om underentreprise, herunder kontrahenters ansvar og kvalifikationer samt gennemsigtighed i forsyningskæderne. **Der er også behov for at forbedre opdagelsen og forebyggelsen af udnyttelse af arbejdskraft**, navnlig i forbindelse med arbejdstagere fra lande uden for EU, herunder menneskehandel. **Direktiverne om arbejdsgiversanktioner og sæsonarbejdere** har indført klare regler om ansvar og sanktioner, herunder hvordan håndhævelsen kan intensiveres og rettighederne bedre kan beskyttes for tredjelandsstatsborgere, der kan være særligt udsatte for urimelige arbejdsvilkår, ofte på grund af deres ulovlige status, navnlig i sektorer som byggeri, transport, husholdningsservice og landbrug.

Den kommende **revision af Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndigheds mandat** kan bidrage ved yderligere at adressere udfordringerne i forbindelse med misbrug af arbejdsvilkår for tredjelandsstatsborgere. Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed og de nationale tilsyn kan også styrke indsatsen mod sort arbejde og øge samarbejdet med de retshåndhævende myndigheder.

Fremme af fair arbejdskraftmobilitet

Flere meget mobile sektorer står over for særlige udfordringer. Dette er f.eks. relevant for transportarbejdere. Gennemførelsen af EU's mobilitetspakke for vejtransport I vil sikre både den sociale beskyttelse af førere og operatørernes frihed til at levere grænseoverskridende transporttjenester. Kommissionens rapport om passende hvilefaciliteter og sikre parkeringsområder for førere ser på, hvordan deres tilgængelighed kan øges⁽²¹⁾. Kommissionen undersøger mulighederne for at modernisere reglerne om bus- og lastbilchaufførers kvalifikationer og uddannelse med henblik på at gøre uddannelsen mere relevant og attraktiv.

Gennemgangen af forordningen om lufttrafiktjenester vil fokusere på det velfungerende indre marked for luftfartstjenester, samtidig med at der tages fat på udfordringerne med at håndhæve arbejdsmarkedsgivningen for mobile flybesætninger.

I de kulturelle og kreative sektorer står kunstnere og andre højt mobile fagfolk, der er tilknyttet disse aktiviteter, ofte over for usikre arbejdsvilkår og sociale forhold. Kommissionen har offentliggjort et Kulturkompasset for Europa⁽²²⁾, der annoncerede et kommende EU-kunstnercharter, som skal fastlægge grundlæggende principper, retningslinjer og forpligtelser for rimelige arbejdsvilkår i sektoren.

For at styrke investeringerne i forskning og udvikling og fremme cirkulationen af viden og talent vil Kommissionen fremlægge en retsakt om det europæiske forskningsrum for at

⁽²¹⁾ [EUR-Lex – 52025DC0703 – DA – EUR-Lex.](#)

⁽²²⁾ Europa-Kommissionen, [Kulturkompasset for Europa.](#)

konsolidere EU's femte frihed for forskning og innovation, forbedre forskernes karriere- og arbejdsvilkår og styrke EU som et attraktivt miljø.

Desuden vil Kommissionen offentliggøre en pakke om fair arbejdskraftmobilitet i 2026. Pakken vil modernisere og forenkle EU's regler og procedurer for koordinering af sociale sikringsordninger ved at udnytte digitaliseringens potentiale, herunder for at gøre det lettere midlertidigt at levere tjenesteydelser på tværs af grænser, samtidig med at arbejdstagernes rettigheder beskyttes. Den vil styrke Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed og digitalisere procedurerne under koordineringen af sociale sikringsordninger med det europæiske socialsikringspas. Kommissionen vil også undersøge, hvordan anerkendelsen af kvalifikationer for EU-borgere og tredjelandsstatsborgere kan lettes og fremskyndes for at øge EU's tiltrækningskraft for globale talenter.

I forbindelse med arbejdskraftmobilitet inden for EU opstår der håndhævelsesmæssige udfordringer som følge af den stigende udstationering af tredjelandsstatsborgere og den grænseoverskridende levering af tjenesteydelser fra vikarbureauer og rekrutteringsformidlere, herunder i lange og komplekse underleverandørkæder. Som opfølgning på rapporten fra 2024 om udstationering af arbejdstagere⁽²³⁾, undersøger Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed og Kommissionen disse udfordringer for at styrke det grænseoverskridende samarbejde og støtte nationale foranstaltninger.

Sikring af retfærdighed og fleksibilitet for selvstændige

Kvalitetsjob blandt selvstændige er afgørende for inklusiv økonomisk vækst. Selvstændige og atypiske arbejdstagere bør have adgang til passende sociale ydelser, information, uddannelse og sundhedspleje på samme vilkår som arbejdstagere. Dette kan opnås ved på behørig vis at gennemføre vejledningen til medlemsstaterne i Rådets henstillinger fra 2019 og 2003 om social beskyttelse og om sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen for selvstændige. Som anbefalet af Kommissionen⁽²⁴⁾ bør selvstændige og atypiske arbejdstagere have samme muligheder og fordele som arbejdstagere for at kunne tilmelde sig supplerende pensionsordninger i forbindelse med automatisk tilmelding.

Kollektive overenskomstforhandlinger for selvstændige kan bidrage til at forbedre deres arbejdsvilkår og økonomiske sikkerhed. Retningslinjerne for anvendelsen af EU's konkurrencelovgivning på kollektive aftaler vedrørende arbejdsvilkår for selvstændige uden ansatte, der blev vedtaget i 2022, præciserer de betingelser, hvorunder de kan deltage i kollektive forhandlinger uden at overtræde EU's konkurrenceregler.

5. FREMMENDE FAKTORER: BEVARELSE OG FREMME AF KVALITETSARBEJDSPLADSER

Ved at fremme et konkurrencedygtigt arbejdsmarked, der værner om arbejdstagerrettigheder og fremmer social dialog og kollektive forhandlinger, kan EU

⁽²³⁾ [Direktiv \(EU\) 2018/957](#) af 28. juni 2018 om ændring af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser.

⁽²⁴⁾ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/?uri=PI_COM:C\(2025\)9300](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/?uri=PI_COM:C(2025)9300).

tiltrække og fastholde talenter, åbne op for nye muligheder og sikre, at arbejdstagere og virksomheder får fuldt udbytte af det indre marked. Tilstrækkelig finansiering og offentlige tjenester af høj kvalitet er også afgørende for at skabe og bevare kvalitetsarbejdspladser.

Effektiv håndhævelse af EU-lovgivningen

Opretholdelse af arbejdstagernes rettigheder er et centralt element i retfærdige og konkurrencedygtige arbejdsmarkeder og en del af EU's regelsæt. Håndhævelsen er fortsat ujævn på tværs af medlemsstaterne. Forbedring af håndhævelsen af arbejdstagernes rettigheder kræver overvågning af korrekt gennemførelse, effektiv behandling af klager og en løbende dialog med de nationale myndigheder og arbejdsmarkedets parter.

Der er behov for initiativer for at sikre, at EU's sociale rettigheder bliver en realitet i praksis. Udvikling af værktøjer og vejledning om EU's arbejdstagerrettigheder kan styrke håndhævelsen, øge bevidstheden og opbygge administrativ kapacitet, og derfor vil Kommissionen arbejde tæt sammen med EU-agenturer, herunder Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed og EU-OSHA, om at udvikle dem med udgangspunkt i gode eksempler såsom EU-OSHA's interaktive onlinerisikovurderingsværktøjer. Arbejdstilsyn bidrager til at afskrække ulovlig praksis, og nye teknologier såsom kunstig intelligens vil blive undersøgt for at gøre dem mere målrettede og effektive.

Det er også afgørende at overvåge jobkvaliteten i hele EU. Overvågning af fremskridt kræver en fælles indsats af Kommissionen, medlemsstaterne og EU's arbejdsmarkedsparter. De værktøjer og data, som EU-agenturerne stiller til rådighed, giver værdifuld indsigt. Parallelt hermed vil overvågning af tendenser gennem EMCO's fælles evalueringsramme og det europæiske semester, herunder gennem solide demografiske og territoriale data, være retningsgivende for evidensbaseret politikudformning.

EU's engagement i den sociale dialog, vores kollektive styrke og konkurrencefordel

Dialog mellem arbejdsmarkedets parter, herunder kollektive overenskomstforhandlinger, er afgørende for jobkvaliteten. De sikrer, at politikker på arbejdspladsen kan tilpasses de økonomiske, teknologiske og sociale realiteter, der er under udvikling, og hjælper med at holde europæiske virksomheder konkurrencedygtige.

I mange medlemsstater er arbejdsmarkedet dialogen og kollektive overenskomstforhandlinger under pres. Dækningen af kollektive overenskomstforhandlinger er faldet i 19 ud af 27 medlemsstater og er gået fra ca. 77 % i 2005 til 66 % i 2024⁽²⁵⁾. Selvom 80 % af EU's ansatte har adgang til en eller anden form for kollektiv repræsentation til at udtrykke deres synspunkter, er der mange, som mangler formelle medinddragelseskanaler. Der er fortsat betydelige sektormæssige forskelle, idet 56 % af arbejdstagerne i landbruget mangler repræsentation, sammenlignet med 11 % eller mindre inden for offentlig forvaltning, uddannelse og finansielle tjenesteydelser⁽²⁶⁾. Kommissionen vil fortsat støtte den sociale dialog og kollektive overenskomstforhandlinger gennem EU-lovgivning, -politik, administrative og finansielle midler. Den støtter EMCO i dets arbejde med at forbedre dataindsamlingen om den sociale

⁽²⁵⁾ OECD/AIAS ICTWSS-databasen, [Policy brief, statistisk bilag \(september 2025\)](#).

⁽²⁶⁾ Eurofound, [Self-employment in the EU: Job quality and developments in social protection](#), 30.1.2024.

dialog og udveksling af bedste praksis for at fremme gensidig læring og bidrager til gennemførelsen af Rådets henstilling fra 2023 om styrkelse af den sociale dialog i Den Europæiske Union. Kollektive overenskomstforhandlinger giver, når de fremmes gennem sociale betingelser i forbindelse med offentlig finansiering, arbejdstagerne mulighed for at drage fordel af den støtte, der ydes til industrien.

Sikring af arbejdsmarkedets parter autonomi og aftalefrihed er afgørende. EU's finansielle midler vil fortsat være til rådighed for arbejdsmarkedets parter i Europa, på nationalt plan og i kandidatlande for at styrke deres kapacitet til meningsfuldt at engagere sig og indgå aftaler, navnlig gennem EU-budgettet.

Fra politik til praksis: EU-midler til jobkvalitet

EU-finansiering spiller en afgørende rolle i at omsætte politikker til konkrete resultater. Med et budget på 141,3 mia. EUR for 2021-2027 er ESF+ EU's vigtigste finansieringsinstrument til investering i mennesker. InvestEU-programmets område for sociale investeringer og færdigheder støtter sociale investeringer, navnlig i mikrovirksomheder, uddannelse og social infrastruktur, gennem budgetgarantier. NextGenerationEU støtter direkte investeringer i færdigheder, sammen med strukturelle arbejdsmarkedsreformer, der forbedrer adgangen til kvalitetsjob, og medlemsstaterne afsætter 40,6 mia. EUR til disse indsatser. Den Europæiske Fond for Regionaludvikling (EFRU) og Talent Booster-mekanismen støtter sårbare arbejdstagere i udsatte områder, digitalisering og en retfærdig omstilling via Fonden for Retfærdig Omstilling.

De foreslåede nationale og regionale partnerskabsplaner i den næste flerårige finansielle ramme har til formål at styre betydelige investeringer til støtte for beskæftigelse af høj kvalitet, f.eks. kompetenceudvikling, sundhedsbeskyttelse og digitale katalysatorer. Kommissionen foreslår, at mindst 14 % af midlerne i enhver national og regional partnerskabsplan (undtagen øremærkede beløb til landbrug og Den Sociale Klimafond) afsættes til sociale mål, med henblik på at fastholde et højt ambitionsniveau for finansiering af foranstaltninger af ESF-typen. Desuden vil Den Europæiske Fond for Konkurrenceevne støtte investeringer i kompetenceudvikling, navnlig i strategiske sektorer.

Sektorspecifikke instrumenter er også med til at muliggøre kvalitetsjob. Landbruget og fiskeriet står over for udfordringer med hensyn til arbejdsstyrken, såsom at tiltrække unge landmænd og fiskere, sikre retfærdige arbejdsvilkår og mindske kønsgab. Kommissionen vedtog en vision for landbrug og fødevarer og foreslog en enklere, mere målrettet fælles landbrugspolitik efter 2027 med foranstaltninger, der omfatter social konditionalitet for at støtte gode arbejdsvilkår og støtte til afløserordninger i landbruget. Havpagtens Vision 2040 for fiskeri og akvakultur og strategien for generationsskifte i blå sektorer fremmer en blomstrende blå økonomi og støtter velfærden for mennesker, der bor i kystområder.

Kvalitetstjenester for alle og på tværs af regioner

Tjenesteydelser af høj kvalitet er en vigtig katalysator for beskæftigelse og omstillinger på arbejdsmarkedet. Ved at tilbyde tilgængelig førskoleundervisning og børnepasning, langtidspæje og sundhedspæje sætter disse tjenester millioner af

arbejdstagere – især kvinder – i stand til at påtage sig lønnet arbejde og deltage i karriereudvikling. Robuste sundhedssystemer med relevant bemandet sundhedspersonale spiller en afgørende rolle med hensyn til at sikre lokalsamfundenes sundhed og trivsel.

Sundheds- og plejesektoren gør det muligt for millioner af mennesker, forældre, omsorgspersoner og arbejdstagere på tværs af alle brancher at deltage fuldt ud på arbejdsmarkedet. Kommissionen arbejder på en mere sammenhængende ramme for at imødegå udfordringerne for arbejdsstyrken inden for langtidspleje og har til hensigt at fremlægge en europæisk plejeaftale i 2027. Desuden styrker EU gennem EU4Health sundhedssystemernes modstandsdygtighed ved at støtte arbejdsstyrkeplanlægning, fastholdelse af sygeplejersker og digital omstilling.

Regioner og lokalsamfund er centrale for kvalitetsjob. Af de 26-27 mio. mennesker, der arbejder i den offentlige sektor, er ca. 17-19 mio. beskæftiget på lokalt og regionalt niveau⁽²⁷⁾. Disse roller spænder over administration, uddannelse og erhvervsuddannelse, offentlige tjenester, sundhedspleje, social omsorg, transport og beredskabstjenester. Fremme af kvalitetsjob i disse områder styrker regionernes tiltrækningskraft og udvikling.

6. NÆSTE SKRIDT

Job af høj kvalitet bygger på talrige politiske tiltag. De er en stærk byggesten i den europæiske sociale model og i den europæiske søjle for sociale rettigheder og er afgørende for at tiltrække og fastholde talent i Europa. Som kommissionsformand Ursula von der Leyen bebudede i sin tale om Unionens tilstand i september 2025, **vil Kommissionen foreslå nye regler om kvalitetsjob** for at supplere planens foranstaltninger og styrke deres virkning.

I overensstemmelse med artikel 154, stk. 2, i TEUF iværksætter Kommissionen **første fase af høringen af de europæiske arbejdsmarkedsparter** for at indhente deres synspunkter om den mulige retning for EU's indsats for yderligere at forbedre kvalitetsjob. Dette vil supplere den tofasede høring om retten til at være offline og telearbejde, der blev afsluttet i oktober 2025. Reglerne om kvalitetsjob kan ledsages af ikke-lovgivningsmæssige initiativer og vil tage hensyn til de nationale systemers forskellighed. Dette vil give tilstrækkelig plads til arbejdsmarkedets parter gennemførelse og respektere deres autonomi og aftalefrihed samt minimere den administrative byrde for virksomhederne som led i bestræbelserne på konsolidering og forenkling.

Reglerne om kvalitetsjob vil sammen med resten af den gældende EU-ret på det sociale område sikre, at arbejdsverdenen følger med den moderne økonomi. Væksten i EU's økonomi kræver et moderne arbejdsmarked, der samtidig sikrer talent, mobilitet, fleksible, men solide færdighedsgrundlag og et tillidsfuldt miljø, hvor arbejdstagerne føler sig beskyttede og kan realisere deres fulde potentiale, hvilket dermed bidrager til EU's modstandsdygtighed og konkurrenceevne.

⁽²⁷⁾ OECD, [Subnational Public Employment in OECD and EU Countries \(november 2024\)](#).