

Brussel, 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

BEGELEIDENDE NOTA

van:	de secretaris-generaal van de Europese Commissie, ondertekend door mevrouw Martine DEPREZ, directeur
ingekomen:	4 december 2025
aan:	mevrouw Thérèse BLANCHET, secretaris-generaal van de Raad van de Europese Unie

nr. Comdoc.:	COM(2025) 944 final
Betreft:	MEDEDELING VAN DE COMMISSIE AAN HET EUROPEES PARLEMENT, DE RAAD, HET EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ EN HET COMITÉ VAN DE REGIO'S Routekaart voor hoogwaardige banen

De delegaties vinden hierbij document COM(2025) 944 final.

Bijlage: COM(2025) 944 final



Brussel, 4.12.2025
COM(2025) 944 final

**MEDEDELING VAN DE COMMISSIE AAN HET EUROPEES PARLEMENT, DE
RAAD, HET EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ EN HET COMITÉ
VAN DE REGIO'S**

Routekaart voor hoogwaardige banen

1. BOUWEN AAN HET CONCURRENTIEVERMOGEN VAN EUROPA DOOR MIDDEL VAN HOOGWAARDIGE BANEN

De huidige geopolitieke en geo-economische onrust, wereldwijde concurrentie, handelsafhankelijkheid en de transformatie van de industriële basis van de EU zetten de groei en stabiliteit onder druk. Terwijl bedrijven worstelen om concurrerend te blijven, voelen werknemers de gevolgen van wereldwijde crises, hogere kosten voor levensonderhoud en snelle veranderingen die hun leven en loopbaan beïnvloeden.

Al tientallen jaren levert de unieke sociale markteconomie van de EU goede resultaten op het gebied van bedrijfskansen en bescherming van werknemers. Europa heeft laten zien dat het bestand is tegen grote schokken — met name de COVID-19-pandemie, de energiecrisis, de inflatie en de stijging van de kosten van levensonderhoud — en heeft zo miljoenen bedrijven, mensen en banen beschermd. Bovendien is de arbeidsparticipatie nog nooit zo hoog geweest als vandaag de dag. De EU moet doen wat nodig is om ervoor te zorgen dat zij de beste plek blijft om te wonen, te werken, te investeren en zaken te doen.

Structurele veranderingen vergen structurele oplossingen om concurrerend en eerlijk te kunnen groeien. Hoogwaardige banen spelen hierin een sleutelrol. Zoals in het verslag- Draghi over het concurrentievermogen van de EU wordt benadrukt¹, gaat een hogere productiviteit hand in hand met een betere arbeidskwaliteit en een hogere participatie op de arbeidsmarkt. Toegang tot hoogwaardige banen versterkt ook de territoriale, economische en sociale cohesie, waardoor mensen het “recht van verblijf” hebben en in hun lokale gemeenschappen gedijen en waardoor de economische participatie op lange termijn in alle regio’s wordt ondersteund.

De **routekaart voor hoogwaardige banen** (“de routekaart”) is een hernieuwde inzet voor hoogwaardige banen in een concurrerende economie. In de routekaart worden initiatieven geschetst om het werkgelegenheidsbeleid af te stemmen op de behoeften van een zich snel ontwikkelende economie zonder de beginselen van de Europese sociale markteconomie, sociale vooruitgang en volledige werkgelegenheid te verloochenen. Vakbonden en werkgeversorganisaties spelen hierbij een centrale rol. Zoals opnieuw in het op 5 maart 2025 ondertekende pact voor de Europese sociale dialoog² is bekrachtigd, blijft de Commissie zich inzetten voor de versterking van de sociale dialoog op alle niveaus.

Betrokkenheid van Europese sociale partners bij het opstellen van de routekaart voor hoogwaardige banen

Tussen april en juni 2025 heeft de Commissie zich zowel op Europees als op nationaal niveau toegelegd op een uniek raadplegingsproces met sociale partners. In totaal hebben in het kader van de raadpleging ongeveer 200 organisaties uit de hele EU deelgenomen, zijn er meer dan 100 schriftelijke bijdragen geleverd en hebben er meer dan 50 bijeenkomsten in heel Europa plaatsgevonden³.

¹ Draghi M., [De toekomst van het Europese concurrentievermogen](#), september 2024.

² Europese Commissie en Europese bedrijfstakoverkoepelende sociale partners, [Pact voor de Europese sociale dialoog](#), 5 maart 2025.

³ [EMPL — Library](#) naar gegevensarchief met bijdragen.

Op EU-niveau werden alle 88 erkende Europese sociale partners via speciale vergaderingen, het bedrijfstakoverkoepelende comité voor de sociale dialoog en de 44 sectorale comités voor de sociale dialoog van de EU geraadpleegd, wat resulteerde in 11 gezamenlijke en 32 unilaterale bijdragen.

Op nationaal niveau werden in alle 27 lidstaten speciale raadplegingen georganiseerd.

Er is geen standaardaanpak wat betreft de kwaliteit van banen. Hoe complex deze uitdaging wel niet is, blijkt uit het in juni 2025 door het Comité voor de werkgelegenheid (EMCO) uitgebrachte advies⁴, waarin meerdere dimensies van de kwaliteit van banen aan bod komen, waaronder lonen, arbeidsomstandigheden, toepassingsgebied van collectieve onderhandelingen en bij- en omscholing.

De routekaart spitst zich toe op de gebieden waar EU-actie het hardst nodig is: het scheppen en behouden van hoogwaardige banen in de EU, modernisering en billijkheid in de arbeidswereld. Hiermee wordt gestreefd naar ondersteuning van een veerkrachtige productiviteitsstijging door het stimuleren van hoogwaardige banen die onder alle generaties talent aantrekken en vasthouden, met name in het kader van de klimaat-, de technologische en de demografische transitie. Gezien de belangrijke dimensie ervan voor het bevorderen van hoogwaardige banen, het ondersteunen van werknemers bij transities en het beschermen van de veerkracht van de productiviteit in de EU, vormt de routekaart als stimulans voor het concurrentievermogen van de EU een ondersteuning van het kompas voor concurrentievermogen.

In de routekaart wordt ook extra nadruk gelegd op belangrijke succesfactoren in een ondernemersvriendelijk klimaat, zoals de handhaving van bestaande sociale rechten, hoogwaardige diensten in alle regio's, voldoende financiering, een versterkte sociale dialoog en collectieve onderhandelingen.

2. HOOGWAARDIGE BANEN IN DE EU SCHEPPEN EN BEHOUDEN

In alle sectoren hebben ondernemingen te maken met versnelde transformaties, die ook nog worden versterkt door een versnipperd mondiaal landschap en onvoorspelbaar handelsbeleid dat een bedreiging vormt voor waardeketens. Een sterk en innovatief bedrijfsleven — ondersteund door bekwame, flexibele arbeidskrachten en een vast voornemen om Europees in te kopen — is van essentieel belang om wereldwijd concurrerend en soeverein te blijven.

Het scheppen van hoogwaardige banen vereist een omgeving waarin bedrijven, inclusief zelfstandigen, startende en kleine ondernemingen kunnen innoveren en groeien, en investeringen en talent kunnen aantrekken. Om concurrerend te blijven en tegelijkertijd strenge arbeidsnormen te handhaven, hebben bedrijven een regelgevingskader nodig dat duidelijk, evenredig en innovatievriendelijk is. Dit omvat het terugdringen van administratieve lasten, het verbeteren van de toegang tot informatie en

⁴ Raad van de Europese Unie, mededeling van het Comité voor de werkgelegenheid, [Advies van het Comité voor de werkgelegenheid over de dimensies van de kwaliteit van banen](#).

ondersteunende instrumenten, waarbij strenge sociale en arbeidsnormen worden gewaarborgd. Ook de sociale partners spelen een belangrijke rol bij het vinden van praktische oplossingen die inspelen op de behoeften van ondernemingen in heel Europa.

In deze geest heeft de Commissie voorgesteld om de EU-regels te vereenvoudigen en de administratieve lasten te verminderen, en onderzoekt zij op welke wijze micro-ondernemingen beter kunnen worden ondersteund bij de handhaving van het EU-recht. Zij stelt ook actie voor om startende en opschalende ondernemingen te helpen om toegang te krijgen tot talent en om hoogwaardige banen te scheppen⁵.

Industrie van de toekomst

De Clean Industrial Deal is erop gericht om decarbonisatie en circulariteit om te zetten in een aanjager van groei voor het bedrijfsleven in de EU, waaronder kleine en middelgrote ondernemingen. In dit verband hebben de strategische dialogen van de EU met de staal-, metaal-, chemische en automobieliindustrie essentiële informatie opgeleverd doordat structurele uitdagingen, waaronder wereldwijde overcapaciteit, oneerlijke handelspraktijken en hoge energiekosten, in kaart zijn gebracht.

De EU werkt ook aan de ontwikkeling van maatregelen om de strategische capaciteiten van de EU te versterken. Dit zijn onder meer een “Battery Booster”-pakket, wetgeving voor een industrieaccelerator, met een eerste “made in Europe”-criterium voor overheidsopdrachten, en een pakket voor Europese netten. Bovendien wil de EU met het initiatief “Kies Europa” vooraanstaande wetenschappers en innovatoren naar de EU lokken.

Mensen met vaardigheden om transities in werk aan te jagen

Vaardigheden en hoogwaardige banen zijn belangrijke aanjagers van de groei in de EU. In het onlangs vastgestelde voorstel voor een aanbeveling van de Raad over menselijk kapitaal⁶ in het kader van het najaarspakket van het Europees Semester wordt expliciet gewezen op de cruciale rol van menselijk kapitaal, toekomstgericht onderwijs en toekomstgerichte vaardigheden bij het vergroten van het concurrentievermogen en de strategische autonomie van de Unie, het versterken van de paraatheid en het ondersteunen van duurzame welvaart. De lidstaten worden hierin opgeroepen om 1) de negatieve ontwikkelingen op het gebied van basisvaardigheden om te buigen, 2) prioriteit te geven aan wetenschap, technologie, techniek en wiskunde op alle onderwijsniveaus, en 3) te investeren in gegevens om beter inzicht te krijgen in de behoeften van de arbeidsmarkt. In dit verband is het essentieel om gebruik te maken van het potentieel van de meer dan 50 miljoen mensen in de EU die nog niet werken, en van wie de meesten vrouw zijn. Als deze talentenvijver volledig wordt ontsloten, kan de EU haar concurrentievermogen op peil houden. In het kader van de vaardigheidsunie wordt sterk ingezet op gendergelijkheid, met name in STEM (wetenschap, technologie, engineering en wiskunde), en wordt ernaar

⁵ Europese Commissie, [De EU-strategie voor start-ups en scale-ups](#), 28 oktober 2025.

⁶ Europese Commissie, [Council Recommendation on Human Capital in the EU \(aanbeveling van de Raad over menselijk kapitaal in de Unie\)](#) van 25 november 2025.

gestreefd dat er tot 2030 1 miljoen vrouwelijke studenten aan een STEM-programma zullen hebben deelgenomen. Door ouderen te ondersteunen om hun vaardigheden op peil te brengen, op de arbeidsmarkt te blijven of hun ervaring door te geven, kan demografische verandering worden omgezet in een bron van sociale cohesie en gedeelde welvaart.

De vaardighedengarantie zal werknemers in herstructurerings- of risicosectoren helpen om aan het werk te blijven door hen te ondersteunen bij de overstap naar strategische groeigebieden. Dit initiatief komt in aanmerking voor steun via het Europees Fonds voor concurrentievermogen (ECF) en wordt als proefproject uitgevoerd in het kader van het onderdeel Werkgelegenheid en sociale innovatie (EaSI) van het Europees Sociaal Fonds (ESF+).

Er zal een steeds grotere behoefte zijn aan geschoolde arbeidskrachten in economische activiteiten die verband houden met duurzaam productontwerp, hergebruik, revisie en recycling van materialen, evenals in cleantech en de bio-economie. De Nieuw Europees Bauhaus-academie zal de bij- en omscholing in het hele ecosysteem van de bouw versnellen en beroepsbeoefenaars uitrusten met de vaardigheden die nodig zijn voor een koolstofneutrale, circulaire en fraaie bebouwde omgeving.

Ook is het van cruciaal belang om te zorgen voor meer flexibiliteit op de arbeidsmarkt door de erkenning van vaardigheden over de grenzen heen te vergemakkelijken. De Commissie zal met een voorstel voor een initiatief voor de overdraagbaarheid van vaardigheden komen om, onder meer via een intensievere digitalisering, de erkenning van vaardigheden en kwalificaties te vereenvoudigen en te vergemakkelijken, ook voor onderdanen van derde landen. De EU gaat een talentenpool opzetten en talentpartnerschappen uitbouwen om geschoolde onderdanen van derde landen aan te trekken voor beroepen waaraan een tekort is. De komende EU-visumbeleidsstrategie zal maatregelen omvatten om de komst van topstudenten, onderzoekers en geschoolde werknemers te vergemakkelijken. Digitale vaardigheden, waaronder geavanceerde digitale vaardigheden, zijn essentieel voor het concurrentievermogen van Europa en voor het scheppen van hoogwaardige banen. De EU heeft nog steeds een aanzienlijk tekort aan ICT-specialisten, en er is bovendien sprake van een hardnekkige genderkloof. Om hier iets aan te doen, heeft de Commissie via het programma Digitaal Europa 400 miljoen EUR geïnvesteerd om gespecialiseerde hogeronderwijsprogramma's, kortlopende opleidingen en academies voor digitale vaardigheden uit te breiden. Daarnaast worden digitale vaardigheden in de periode 2021-2027 ondersteund door Erasmus+ met een totale investering die kan oplopen tot meer dan 6 miljard EUR en een investering van 1,2 miljard EUR in het kader van het ESF+. In het kader van NextGenerationEU worden digitale vaardigheden met naar schatting 28 miljard EUR ondersteund.

Herstructureringskader en collectieve betrokkenheid voor vertrouwen en kansen

Door tijdig herstructureringsbeslissingen te nemen in combinatie met anticiperende en mitigerende maatregelen kunnen bedrijven in veranderende markten toch levensvatbaar blijven.

Er is een betere toepassing van het EU-kwaliteitskader voor anticipatie op veranderingen en herstructurering nodig. In het kader van de Clean Industrial Deal heeft de Commissie toegezegd om met de sociale partners een kader te bespreken voor rechtvaardige transities, anticipatie op veranderingen, snellere interventie en de uitvoering van het informatie- en raadplegingskader.

De Commissie zal onderzoek doen naar bedrijfsherstructureringspraktijken om te beoordelen of en in welke mate startende, opschalende en innovatieve ondernemingen door toepasselijke regels in staat worden gesteld zich aan te passen en te innoveren.

Sterke betrokkenheid van werknemers op bedrijfsniveau is het handelsmerk van de Europese democratie op het werk. Dit is essentieel om veranderingen op een eerlijke manier in goede banen te kunnen leiden en hierop te kunnen anticiperen. Hiervoor is het nodig dat het rechtskader van de EU⁷ in alle lidstaten doeltreffend wordt uitgevoerd. Om de doeltreffendheid van de richtlijnen betreffende informatie en raadpleging, collectief ontslag en de overdracht van ondernemingen bij de ondersteuning van werknemers en bedrijven tijdens transities te beoordelen, verzamelt de Commissie bewijsmateriaal over de uitvoering van die richtlijnen.

Daarnaast heeft de Raad zijn instemming betuigd met kernboodschappen over de uitvoering van de aanbeveling van de Raad van 2022 over het waarborgen van een rechtvaardige transitie naar klimaatneutraliteit⁸. De nieuwe Europese waarnemingspost voor een rechtvaardige transitie, die begin 2026 operationeel moet worden, zal de empirische onderbouwing versterken en een actieve dialoog met de belangrijkste belanghebbenden over aspecten van de rechtvaardige transitie waarborgen.

Hervormingen en investeringen die bijdragen tot hoogwaardige banen

Hervormingen en investeringen om hoogwaardige werkgelegenheid te bevorderen, vereisen gezamenlijke inspanningen van de EU en de lidstaten. Op basis van het EMCO-advies van juni 2025 over de dimensies van arbeidskwaliteit heeft de Commissie samen met de adviescomités van de Raad Werkgelegenheid, Sociaal Beleid, Volksgezondheid en Consumentenzaken (Epsco) gewerkt aan een geactualiseerd monitoringkader met indicatoren voor elke dimensie van arbeidskwaliteit, dat vanaf de lopende cyclus van het semester 2025-2026 wordt toegepast. Dit monitoringkader kan helpen bij het formuleren van een kerndoel om de vorderingen wat betreft de verbetering van de arbeidsvoorwaarden in de hele EU te volgen.

Aangezien overheden ongeveer 15 % van het bbp van de EU uitgeven, kunnen overheidsopdrachten een krachtig instrument zijn om hoogwaardige banen te

⁷ [Richtlijn 2002/14/EG](#) van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap; [Richtlijn 98/59/EG](#) van de Raad van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag; [Richtlijn 2001/23/EG](#) van de Raad van 12 maart 2001 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen; Richtlijn 2009/38/EG, gewijzigd bij Richtlijn 2025/[in afwachting van publicatie] inzake een Europese ondernemingsraad.

⁸ [Aanbeveling 2022/C 243/04](#) van de Raad van 16 juni 2022 inzake het garanderen van een rechtvaardige transitie naar klimaatneutraliteit.

ondersteunen en duurzame groei te stimuleren en tegelijkertijd strategische doelstellingen van EU-beleid bevorderen. In de richtlijnen voor overheidsopdrachten van 2014 is de verplichting tot naleving van de sociale, arbeids- en milieuwetgeving bij de uitvoering van overheidsopdrachten door middel van een algemene clausule opgenomen. Aanbestedende diensten kunnen een ondernemer uitsluiten van deelname aan een aanbestedingsprocedure wanneer de aanbestedende dienst kan aantonen dat de ondernemer de toepasselijke sociale, arbeids- of milieuverplichtingen niet is nagekomen.

Daarnaast bieden de richtlijnen niet-bindende instrumenten om maatschappelijk verantwoorde overheidsopdrachten te ondersteunen, zoals gereserveerde opdrachten (bv. voor sociale ondernemingen voor arbeidsintegratie) of het toekennen van punten in het kader van de beste prijs-kwaliteitverhouding indien wordt voldaan aan sociale criteria.

Desondanks blijft het binnen de EU een wijdverbreide praktijk om bij de gunning de prijs als enig criterium te hanteren. In het kader van de voor 2026 aangekondigde herziening van de EU-richtlijnen inzake overheidsopdrachten zal de Commissie onderzoeken op welke wijze maatschappelijk verantwoorde overheidsopdrachten nog meer kunnen worden bevorderd, onder meer ook door een bredere hantering van de beste prijs-kwaliteitverhouding en collectieve onderhandelingen.

Het bedrijfsleven kan door middel van staatssteunregels sterker worden gestimuleerd om duurzame en hoogwaardige banen te scheppen en te investeren in vaardigheden.

In het kader van de lopende herziening van de algemene groepsvrijstellingsverordening zal de Commissie nagaan of en op welke manier deze verordening moet worden geactualiseerd, met name wat betreft de regels voor steun aan sociale ondernemingen, opleiding en werkgelegenheid en de aanwerving van kwetsbare werknemers. De Commissie zal speciale richtsnoeren ontwikkelen om lidstaten te helpen bij het ontwerpen van staatssteunmaatregelen voor sociale ondersteuning en sociale investeringen en wil de administratieve lasten voor zowel ondernemingen als lidstaten aanzienlijk verminderen.

Bedrijven, vooral kleine, middelgrote, startende en opschalende ondernemingen, hebben een innovatievriendelijke omgeving nodig waarin ze kunnen groeien en investeringen kunnen aantrekken. Gebleken is dat, om de administratieve lasten verder te verminderen, nieuwe initiatieven van de Commissie door middel van een nieuwe kmo-en concurrentievermogenstoets beter worden gefilterd. De toets omvat een beoordeling van de verwachte effecten op kostenverschillen ten opzichte van internationale concurrenten.

Belasting- en pensioenhervormingen kunnen aanzienlijk bijdragen tot een verdere verhoging van de arbeidsmarktparticipatie en een versterking van de sociale bescherming. Zo kunnen bijvoorbeeld aanvullende pensioenen het pensioensparen voor werknemers verbeteren, met name voor mobiele werknemers en werknemers in atypische arbeidsvormen. De EU wil met haar strategie voor start-ups en scale-ups de behandeling van aandelenopties voor werknemers verbeteren om startende bedrijven te helpen toptalent aan te trekken en vast te houden en hoogwaardige banen te bevorderen. Tegelijkertijd is het wegnemen van fiscale belemmeringen voor de inzet van grensoverschrijdende werknemers op afstand belangrijk om de groei van startende en opschalende bedrijven te bevorderen, en moet er worden gewerkt aan een aanbeveling met die strekking.

Transities faciliteren in een veranderende wereldeconomie

Via het Europees instrument voor tijdelijke **steun om het risico op werkloosheid te beperken in een noodtoestand (SURE)** zijn aanzienlijke financiële middelen gemobiliseerd om banen en bedrijven tijdens de specifieke omstandigheden van de COVID-19-pandemie te beschermen. In 2020 zijn hiermee ongeveer 32 miljoen mensen en meer dan 2,5 miljoen bedrijven ondersteund door middel van werktijdverkortingsregelingen en soortgelijke maatregelen, met name voor kleine en middelgrote ondernemingen in de zwaarst getroffen sectoren. Ook werden hiermee de lidstaten in staat gesteld om plotse stijgingen van de werkgelegenheidsgerelateerde uitgaven voor het behoud van werkgelegenheid op te vangen, en konden zij naar schatting 9 miljard EUR aan rente besparen.

Binnen het volgende meerjarig financieel kader 2028-2034 heeft de Commissie de instelling van een nieuw **buitengewoon en tijdelijk mechanisme** voorgesteld om te reageren op de gevolgen van ernstige crises, ernstige problemen of ernstige dreigingen daarvan voor de Unie of haar lidstaten. De Raad van de EU zal na instemming van het Europees Parlement een besluit nemen over de activering van dit mechanisme. Als het mechanisme wordt geactiveerd, worden leningen verstrekt die worden gefinancierd met EU-leningen die worden gedekt door een jaarlijkse garantie uit de EU-begroting van maximaal 0,25 % van het bni van de EU.

Een strategie voor duurzame groei vereist het mobiliseren van publiek en particulier kapitaal in productieve investeringen, ten bate van burgers, bedrijven en een veerkrachtige economie. Dit houdt bijvoorbeeld in dat er meer gebruik moet worden gemaakt van aanvullende pensioenen om een toereikend inkomen na pensionering te waarborgen. Hiermee kunnen de economische groei en het concurrentievermogen van de EU worden ondersteund door langetermijnkapitaal in de economie te mobiliseren en te kanaliseren.

3. MODERNISERING: HOOGWAARDIGE BANEN EN DIGITALE INNOVATIE TEGELIJKERTIJD BEVORDEREN

Digitalisering is cruciaal voor innovatie en voor het concurrentievermogen van de EU. Het kan de arbeidsproductiviteit verhogen, de gezondheid en veiligheid op het werk verbeteren en helpen tekorten aan arbeidskrachten aan te pakken. De meeste Europeanen beschouwen digitale technologieën, inclusief AI, als iets positiefs voor hun werk en kwaliteit van leven, ook wat betreft de balans tussen werk en privé. Zoals in de AI-toepassingsstrategie⁹ is te lezen, is een meerderheid van de Europese werknemers (67 %) van mening dat artificiële intelligentie(AI) hen in staat stelt om hun taken sneller uit te voeren. 84 % ziet echter de noodzaak om dit in goede banen te leiden om de privacy te beschermen en transparantie te garanderen, terwijl 77 % benadrukt dat werknemers en vertegenwoordigers moeten worden betrokken bij het ontwerp en gebruik van technologieën op de werkplek¹⁰.

Verantwoord gebruik van algoritmisch beheer

⁹ [Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement en de Raad — AI-toepassingsstrategie \(COM\(2025\) 723 final van 8 oktober 2025\)](#).

¹⁰ Europese Commissie, [Special Eurobarometer SP554: Artificial Intelligence and the future of work](#).

Onder **algoritmisch beheer** (Algorithmic Management; AM) verstaat men doorgaans het gebruik van geautomatiseerde monitoringssystemen en geautomatiseerde besluitvormingssystemen op basis van algoritmen die functies vervangen die normaliter door managers worden uitgevoerd, zoals het toewijzen van taken, de prijsstelling voor afzonderlijke opdrachten, het bepalen van de arbeidstijden, het geven van instructies, het evalueren van het verrichte werk, het bieden van stimulansen of het toepassen van nadelige behandeling.

AI en AM kunnen de efficiëntie en de kwaliteit van het werk verbeteren zodat werknemers zich kunnen richten op taken die meer waarde vertegenwoordigen en de veiligheid op de werkvloer verbeteren. Tegelijkertijd is doeltreffende bescherming tegen discriminatie, gegevenslekken of overdreven toezicht en psychosociale risico's essentieel voor een vertrouwenwekkende en brede invoering van AI op het werk.

De AI-verordening¹¹ en de algemene verordening gegevensbescherming (AVG)¹² bieden een omvattend kader voor het reguleren van digitale technologieën op de werkplek. Hoewel niet alle AM-systemen op AI zijn gebaseerd, worden AI-systemen die worden gebruikt voor werving of selectie van natuurlijke personen door de AI-verordening gerubriceerd als AI-systemen met een "hoog risico", waaronder AI-systemen die beslissingen nemen over arbeidsrelaties, het toewijzen van taken en het monitoren en evalueren van prestaties.

Met de richtlijn inzake platformwerk worden de transparantie, eerlijkheid, menselijk toezicht, de veiligheid en de informatie en raadpleging bij platformwerk verbeterd; ook wordt hiermee juridische duidelijkheid geschapen voor digitale arbeidsplatformen waarop werk uit de hele EU bij elkaar wordt gebracht.

Volgens de EU-voorschriften over informatie en raadpleging van werknemers¹³ moeten werknemersvertegenwoordigers worden betrokken bij beslissingen die kunnen leiden tot substantiële veranderingen in de werkorganisatie, waaronder het gebruik van AM-systemen.

Verdere stappen moeten worden gebaseerd op twee elkaar versterkende doelen: de toepassing van AI-instrumenten op het werk ondersteunen en mogelijk maken en werknemers beschermen tegen mogelijke risico's die voortvloeien uit het gebruik van AM. De AI-verordening en de AVG bieden essentiële en toepasselijke horizontale kaders, die moeten worden nageleefd en gehandhaafd. Door geen van beide verordeningen worden de lidstaten of de Unie belet om met het oog op een betere bescherming van de werknemers gunstiger of specifiekere regels voor het gebruik van dergelijke systemen te hanteren of in

¹¹ [Verordening \(EU\) 2024/1689](#) van het Europees Parlement en de Raad van 13 juni 2024 tot vaststelling van geharmoniseerde regels betreffende artificiële intelligentie.

¹² [Verordening \(EU\) 2016/679](#) van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens door de instellingen, organen en instanties van de Unie en betreffende het vrije verkeer van die gegevens, en tot intrekking van Verordening (EG) nr. 45/95 (algemene verordening gegevensbescherming).

¹³ [Richtlijn 2002/14/EG](#) van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap.

te voeren. In een aantal lidstaten en sectoren zijn door de sociale partners in collectieve overeenkomsten specifieke regels vastgesteld en toegepast.

Elke maatregel van de EU moet zijn gericht op de doeltreffende uitvoering en handhaving van de bestaande EU-bescherming van werknemers in alle lidstaten, op het verschaffen van meer duidelijkheid over die bescherming en, waar nodig, op het overwegen van gerichte aanvullende maatregelen die niet onder de huidige regels vallen. Hiermee zouden een duidelijke meerwaarde, overeenstemming met het wettelijke kader, het vermijden van overlappingsen en het bevorderen van een gelijk speelveld in de hele EU moeten worden gewaarborgd. Ook een vereenvoudiging van de administratieve lasten voor werknemers en bedrijven zou kunnen worden overwogen.

Onze manier van werken aanpassen aan de digitale realiteit — het recht om offline te zijn en te telewerken

Digitale hulpmiddelen op het werk bieden flexibiliteit en dragen bij aan werktevredenheid, maar ze kunnen ook een cultuur van “altijd aan staan” bevorderen, waarbij werknemers worden aangemoedigd of zich onder druk gezet voelen om te allen tijde beschikbaar te zijn. In het algemeen kunnen werkintensivering en werkgerelateerde stress het welbevinden van werknemers aantasten, waardoor uiteindelijk de productiviteit daalt en de overheidsuitgaven stijgen¹⁴.

In 2024 werkte een op de vijf Europeanen ten minste voor een deel thuis. Ook de voorkeur voor telewerken neemt toe: uit een onderzoek van Eurofound uit 2024 bleek dat meer dan 50 % van de respondenten meerdere keren per week thuis wil werken, terwijl 24 % uitsluitend thuis wil werken. Toch hebben telewerkers, ook in grensoverschrijdende situaties, ten aanzien van sociale zekerheid en belastingen vaak te maken met een gebrek aan duidelijkheid over de toepasselijke regels en over hun werkvoorwaarden tijdens het telewerken. Bovendien worstelen werkgevers met het aansturen van verspreide teams.

In januari 2021 heeft het Europees Parlement op grond van artikel 225 VWEU een resolutie aangenomen over het recht om offline te zijn en te telewerken, waarin wordt verzocht om wetgevende maatregelen van de EU. Na de mislukte onderhandelingen door de Europese bedrijfstakoverkoepelende sociale partners in 2022-2023 over een herziene overeenkomst op deze terreinen voerde de Commissie in 2024-2025 een formele raadpleging in twee fasen met de sociale partners uit.

Sociale partners: De door UNI Europa ontwikkelde leidraad “The Right to Disconnect” stelt op basis van nationale regels om offline te zijn beste praktijken vast.

De door de sociale partners van de centrale overheidsdiensten gesloten digitaliseringsovereenkomst van 2022 moet ervoor zorgen dat de digitale transformatie in de overheidssector inclusief en

Als de richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven onverkort door de lidstaten wordt uitgevoerd, zal dit leiden tot arbeidsvoorwaarden die het voor ouders en verzorgers gemakkelijker maken om privé-, gezins- en beroepsleven te combineren.

¹⁴ Fernandez Macias, E., Gonzalez Vazquez, I., Torrejon Perez, S. en Nurski, L., [Work in the Digital Era: How Technology is Transforming Work and Occupations](#), Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg, 2025.

4. RECHTVAARDIG, VEILIG EN GELIJK: DE RUGGENGRAAT VAN VEERKRACHTIGE BANEN IN EUROPA

De strenge arbeidsnormen en normen inzake veiligheid en gezondheid op het werk van de EU beschermen werknemers en georganiseerde arbeidsmobiliteit om vertrouwen op te bouwen, talent te mobiliseren, gelijkheid te bevorderen en discriminatie en misbruik te voorkomen. Maar de arbeidswereld verandert en daarmee ook de druk op onze systemen.

Fysieke en mentale gezondheid op het werk bevorderen

Het centrale aspect van de kwaliteit van banen is de bescherming van werknemers tegen letsel, ziekte en dodelijke ongevallen. Alle vooruitgang ten spijt overlijden er in de EU elk jaar nog steeds meer dan 170 000 mensen aan werkgerelateerde ziekten, lopen ongeveer 3 300 mensen dodelijk letsel op en doen zich meer dan 220 000 ernstige niet-fatale ongevallen voor die tot een afwezigheid van meer dan drie maanden of blijvende arbeidsongeschiktheid leiden¹⁵. De bescherming van de gezondheid heeft betrekking op lichaam en geest en vraagt om een genderbewuste aanpak.

Een krachtig beleid inzake veiligheid en gezondheid op het werk is een sociale en economische noodzaak. Hierdoor daalt het ziekteverzuim, kan er langer worden doorgewerkt en is de productiviteit hoger¹⁶. De maatschappelijke kosten van werkgerelateerd letsel en werkgerelateerde ziekte bedragen ongeveer 3,3 % van het bbp van de EU, terwijl elke in preventie geïnvesteerde euro zichzelf ruim twee keer terugverdient¹⁷.

Het is belangrijk dat de wetgeving van de EU op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk afgestemd blijft op de nieuwe realiteit. Medio 2026 zal de Commissie verslag uitbrengen over de uitvoering van de kaderrichtlijn betreffende de veiligheid en de gezondheid op het werk en daarmee verband houdende richtlijnen. De richtlijn carcinogene, mutagene of reprotoxische stoffen wordt voor de zesde keer herzien. In overleg met de sociale partners zal de Commissie ook de richtlijn arbeidsplaatsen en de richtlijn beeldschermapparatuur¹⁸ herzien (om de bescherming van veiligheid en gezondheid op het werk op moderne werkplekken — waaronder bij telewerken — en bij gebruik van digitale hulpmiddelen te actualiseren, met name om beter om te gaan met psychosociale en ergonomische risico's en om rekening te houden met de risico's voor werknemers met een handicap.

¹⁵ EU-OSHA (2023), Veiligheid en gezondheid op het werk in Europa: stand van zaken en trends 2023, [gegevens van Eurostat](#) en [gegevens van Eurostat](#).

¹⁶ EU-OSHA, [Veiligheid en gezondheid op het werk is goed voor uw bedrijf](#).

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

¹⁸ [Richtlijn 89/654/EEG](#) van de Raad van 30 november 1989 betreffende minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid voor arbeidsplaatsen; [Richtlijn 90/270/EEG](#) van de Raad van 29 mei 1990 betreffende minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid met betrekking tot het werken met beeldschermapparatuur.

Een op de drie vrouwen in de EU heeft weleens te maken gehad met seksuele intimidatie op het werk, en dat cijfer loopt op tot maar liefst 41,6 % onder vrouwen van 18-29 jaar. Er lopen momenteel initiatieven zoals het interactieve online-instrument voor risicobeoordeling van het EU-OSHA over seksuele intimidatie en geweld door derden. Ook de sociale partners ondernemen belangrijke actie, waaronder de actualisering van de multisectorale richtsnoeren op dit gebied in 2025.

Meer bewustzijn en onderzoek naar werkgerelateerde risico's leidt tot een beter onderbouwd beleid, dat de kwaliteit van het werk verbetert. Het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk (EU-OSHA) heeft in 2023 de gids “Heat at Work — Guidance for Workplaces”¹⁹ gepubliceerd. In 2026-2028 zal het agentschap een op mentale gezondheid en psychosociale risico's toegespitste campagne voor een gezonde werkplek voeren.

Toereikende lonen om werknemers te beschermen, menselijk kapitaal te ontwikkelen en tekorten aan arbeidskrachten te beperken

Toereikende lonen komen zowel werknemers als werkgevers ten goede. Zij ondersteunen sociale rechtvaardigheid en een productieve en inclusieve economie. Toereikende lonen helpen de koopkracht van werknemers te beschermen, loonongelijkheid en armoede onder werkenden te beperken, de binnenlandse vraag te ondersteunen en de prikkels om te werken te versterken. De richtlijn betreffende toereikende minimumlonen in de EU heeft een rechtvaardiger loonvorming ondersteund. Sinds de vaststelling ervan is de kloof tussen het minimumloon en het gemiddelde loon in alle lidstaten kleiner geworden. Belangrijk is dat de richtlijn ook heeft bijgedragen aan het verkleinen van de kloof tussen de hoogste en laagste minimumlonen tussen de lidstaten, waardoor de loonconvergentie in heel Europa is toegenomen.

Er **moet verbetering komen in de situatie van jongeren** op de arbeidsmarkt, met name ten aanzien van onzekere contracten, atypische arbeidsvormen en de informele economie. Hoogwaardige banen zijn essentieel voor rechtvaardigheid tussen de generaties.

Desondanks kon in 2024 nog steeds bijna een op de twaalf werknemers worden gerekend tot de werkende armen. Dit lot trof bovendien onevenredig vaak laaggeschoolden, deeltijdwerkers, tijdelijke werknemers en alleenstaande ouders. Daarnaast blijft het, om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten, van essentieel belang om de onderwaardering van voornamelijk door vrouwen uitgevoerde banen aan te pakken en de beloningstransparantie door de tijdige uitvoering van de richtlijn beloningstransparantie te bevorderen.

Om ervoor te zorgen dat de verbetering van de lonen en een groter concurrentievermogen gelijk op gaan, is het essentieel om de productiviteit te verhogen. De afgelopen tien jaar hebben veel EU-landen echter te maken gehad met een aanhoudend zwakke groei van de arbeidsproductiviteit, waardoor het potentieel voor hogere lonen beperkt is; de gemiddelde reële beloning van werknemers is slechts met ongeveer 0,5 % per jaar gestegen. In de toekomst biedt economische transformatie, met

¹⁹ OSH-Wiki, [Heat at work — guidance for workplaces](#), 1 juni 2023.

name de digitale transitie, een kans om innovatie en productiviteit te stimuleren, zodat er meer ruimte komt voor loongroei en een fatsoenlijke levensstandaard voor alle generaties.

Goed functionerende collectieve onderhandelingen zorgen ervoor dat alle

Sociale partners: Met het SIDE-CIC-project, dat gezamenlijk door de sociale partners van de EU in de bouwsector wordt uitgevoerd, wordt het gebruik bevorderd van sociale ID-kaarten om de transparantie te verbeteren, de rechten en kwalificaties van werknemers te monitoren en te

werknemers een toereikend loon ontvangen en kunnen het gebruik van aanvullende pensioenregelingen aanmoedigen. De Commissie blijft toereikende beloning en sociale dialoog in de hele EU ondersteunen. Dit omvat het toezicht op de juiste omzetting van de richtlijn, met inbegrip van de eis dat lidstaten met een dekking van minder dan 80 % een faciliterend kader voor collectieve onderhandelingen vaststellen en een actieplan

invoeren om dit te versterken.

Arbeidsuitbuiting bestrijden

Zoals in het verslag-Letta wordt benadrukt, moet de EU de **onderaannemings-** of arbeidsbemiddelingspraktijken aanpakken die kunnen **leiden tot uitbuiting en misbruik van werknemers**²⁰. Onderaanneming is een legitiem bedrijfsmodel. Onderaanneming geeft ondernemingen toegang tot gespecialiseerde expertise en stelt deze in staat zich snel aan veranderende bedrijfsbehoeften aan te passen en concurrerend te blijven. Ondanks het sterke beschermende kader van de EU hebben sommige werknemers echter nog steeds te maken met misbruik. Sectoren zoals de bouw, het vervoer, de landbouw en de huishoudelijke diensten hebben hier vaker mee te maken dan andere.

Betere en beter gecoördineerde inspanningen blijven essentieel. Om misbruik doeltreffend aan te pakken, is het noodzakelijk om de handhaving van relevante wetgeving te versterken, te zorgen voor meer transparantie van nationale systemen (prekwalificatiesysteem, nationale registers of certificeringssysteem) zonder onnodige extra lasten op te leggen, en systemen voor werkgeversaansprakelijkheid voor gevallen van niet-naleving van de rechten van werknemers te toetsen. Daarnaast kan de Europese Arbeidsautoriteit (ELA) de uitwisseling van nationale praktijken, studies en handhavingsacties verder ondersteunen.

De betrouwbaarheid van subcontractanten kan in het kader van overheidsopdrachten worden nagegaan. De richtlijnen inzake overheidsopdrachten van 2014 bevatten bepalingen voor de preventie of beperking van nadelige sociale gevolgen tijdens de uitvoering van de opdracht. De Commissie heeft een herziening van de richtlijnen in 2026 aangekondigd en, ter voorbereiding, in oktober 2025 een evaluatie gepubliceerd. In de herziening zullen onder andere de kwestie van onderaanneming, waaronder de verantwoordelijkheden en kwalificaties van contractanten, en transparantie in toeleveringsketens aan bod komen. **Het is ook nodig om de opsporing en preventie van arbeidsuitbuiting en mensenhandel te verbeteren,** vooral met betrekking tot werknemers van buiten de EU. Met de **richtlijn seizoenarbeiders en de richtlijn inzake**

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

sancties tegen werkgevers werden duidelijke regels inzake aansprakelijkheid en sancties ingevoerd, onder andere over de wijze waarop de handhaving kan worden verbeterd en de rechten van onderdanen van derde landen, die veelal vanwege hun illegale status, met name in sectoren zoals de bouw, het vervoer, huishoudelijke diensten en de landbouw, met oneerlijke arbeidsvoorwaarden te maken hebben, beter kunnen worden beschermd.

De komende **herziening van het ELA-mandaat** zou hierin kunnen bijdragen door de uitdagingen in verband met uitbuitende arbeidsvoorwaarden, waarmee onderdanen van derde landen te maken hebben, verder aan te pakken. De ELA en de nationale inspectiediensten zouden ook de inspanningen tegen zwartwerk kunnen opvoeren en de samenwerking met de rechtshandavingsinstanties intensiveren.

Eerlijke arbeidsmobiliteit bevorderen

Een aantal zeer mobiele sectoren staat voor bijzondere uitdagingen. Dit geldt bijvoorbeeld voor werknemers in de vervoersector. De uitvoering van het mobiliteitspakket I voor het wegvervoer van de EU zal zowel de sociale bescherming van chauffeurs als de vrijheid van ondernemers om grensoverschrijdende vervoersdiensten te verlenen, waarborgen. In het verslag van de Commissie over geschikte rustvoorzieningen en veilige en beveiligde parkeerplaatsen voor chauffeurs wordt besproken op welke manier de beschikbaarheid hiervan kan worden vergroot²¹. De Commissie is aan het onderzoeken op welke manier de regels met betrekking tot de kwalificatie en opleiding van bus- en vrachtwagenchauffeurs kunnen worden gemoderniseerd om de opleiding relevanter en aantrekkelijker te maken.

Bij de herziening van de verordening inzake luchtdiensten zal de nadruk liggen op de correcte werking van de eengemaakte markt voor luchtvaartdiensten en zullen de problemen bij de handhaving van de arbeidswetgeving voor mobiel vliegend personeel worden aangepakt.

In de culturele en de creatieve sector worden kunstenaars en andere zeer mobiele beroepsbeoefenaars die met deze activiteiten te maken hebben veelal geconfronteerd met onzekere arbeids- en sociale voorwaarden. De Commissie heeft een cultuurkompas voor Europa²² gepubliceerd waarin een toekomstig EU-handvest voor kunstenaars wordt aangekondigd met fundamentele beginselen, richtsnoeren en toezeggingen voor eerlijke arbeidsvoorwaarden in de sector.

Om de investeringen in onderzoek en ontwikkeling te versterken en de circulatie van kennis en talent te bevorderen, zal de Commissie een wetgevingshandeling inzake de Europese onderzoeksruimte voorstellen om de vijfde vrijheid van de EU voor onderzoek en innovatie te consolideren, de loopbanen en arbeidsvoorwaarden van onderzoekers te verbeteren en de EU als aantrekkelijke omgeving te stimuleren.

Bovendien zal de Commissie in 2026 een pakket voor eerlijke arbeidsmobiliteit publiceren. Met dit pakket worden de EU-regels en -procedures voor de coördinatie van

²¹ [EUR-Lex — 52025DC0703 — NL — EUR-Lex.](#)

²² Europese Commissie, [Cultuurkompas voor Europa.](#)

de sociale zekerheid gemoderniseerd en vereenvoudigd, waarbij wordt gebruikgemaakt van het potentieel van digitalisering, onder andere om het tijdelijk grensoverschrijdend verrichten van diensten te vergemakkelijken en tegelijkertijd de rechten van werknemers te beschermen. Hierdoor zal de ELA worden versterkt en zullen de procedures in het kader van de coördinatie van de sociale zekerheid met de Europese socialezekerheidspas worden gedigitaliseerd. De Commissie zal ook onderzoeken op welke manieren de erkenning van kwalificaties voor EU-onderdanen en onderdanen van derde landen kan worden vergemakkelijkt en versneld om de EU voor mondiaal talent aantrekkelijker te maken.

In verband met de arbeidsmobiliteit binnen de EU ontstaan er handhavingsproblemen door de toenemende detachering van onderdanen van derde landen en door grensoverschrijdende dienstverlening door uitzendbureaus en arbeidsbemiddelaars, ook in lange en complexe oderaannemingsketens. Als vervolg op het verslag van 2024 over de detachering van werknemers²³, onderzoeken de ELA en de Commissie deze uitdagingen om de grensoverschrijdende samenwerking te verbeteren en nationale maatregelen te ondersteunen.

Zorgen voor eerlijkheid en flexibiliteit voor zelfstandigen

Hoogwaardige banen voor zelfstandigen zijn van vitaal belang voor inclusieve economische groei. Zelfstandigen en werknemers in atypische werkvormen moeten onder vergelijkbare voorwaarden als reguliere werknemers toegang hebben tot toereikende sociale uitkeringen, informatie, opleiding en gezondheidszorg. Dit kan worden bereikt door de richtsnoeren voor de lidstaten in de aanbevelingen van de Raad van 2019 en 2003 inzake sociale bescherming en inzake gezondheid en veiligheid op het werk voor zelfstandigen naar behoren uit te voeren. Bovendien moeten zelfstandigen en werknemers in atypische werkvormen volgens de aanbevelingen van de Commissie²⁴ dezelfde mogelijkheden en voordelen kunnen genieten als werknemers en moeten ze kunnen kiezen voor aanvullende pensioenregelingen door middel van automatische inschrijving.

Collectieve onderhandelingen voor zelfstandigen kunnen de arbeidsomstandigheden en economische zekerheid van zelfstandigen helpen verbeteren. De richtsnoeren betreffende de toepassing van het mededingingsrecht van de EU op collectieve overeenkomsten inzake de arbeidsvoorwaarden van zelfstandigen zonder personeel, die in 2022 zijn vastgesteld, scheppen duidelijkheid over de voorwaarden waaronder zij collectief kunnen onderhandelen zonder de antitrustregels van de EU te overtreden.

5. SUCCESFACTOREN: HOOGWAARDIGE BANEN BEHOUDEN EN BEVORDEREN

Door een concurrerende arbeidsmarkt te stimuleren die de arbeidsrechten handhaaft en de sociale dialoog en collectieve onderhandelingen bevordert, kan de EU talent aantrekken en behouden, nieuwe kansen ontsluiten en ervoor zorgen dat werknemers en bedrijven optimaal profiteren van de eengemaakte markt. Toereikende financiering en hoogwaardige

²³ [Richtlijn \(EU\) 2018/957](#) van 28 juni 2018 tot wijziging van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten.

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

openbare diensten zijn ook essentieel voor het scheppen en behouden van hoogwaardige banen.

Doeltreffende handhaving van EU-wetgeving

Handhaving van de rechten van werknemers is een centraal element van eerlijke en concurrerende arbeidsmarkten en maakt deel uit van het EU-acquis. Niet alle lidstaten handhaven even streng. Om de handhaving van de rechten van werknemers te verbeteren, moet er worden toegezien op de correcte omzetting, moeten klachten doeltreffend worden behandeld en moet er een voortdurende dialoog met de nationale autoriteiten en de sociale partners worden gevoerd.

Er zijn initiatieven nodig om ervoor te zorgen dat de sociale rechten van de EU in de praktijk worden toegepast. De ontwikkeling van instrumenten en richtsnoeren over de arbeidsrechten in de EU kunnen de handhaving verbeteren, het bewustzijn vergroten en de administratieve capaciteit vergroten. Daarom zal de Commissie nauw samenwerken met EU-agentschappen, waaronder de ELA en het EU-OSHA, om deze te ontwikkelen en daarbij voortbouwen op goede voorbeelden, zoals de interactieve online-instrumenten voor risicobeoordeling van het EU-OSHA. Arbeidsinspecties helpen om onwettige praktijken te ontmoedigen, en ook zal worden onderzocht op welke wijze nieuwe technologieën zoals AI deze inspecties doelgerichter en doeltreffender kunnen maken.

Ook is het van cruciaal belang om de kwaliteit van banen in de hele EU te monitoren. Het bijhouden van de vooruitgang is een gezamenlijke inspanning van de Commissie, de lidstaten en de sociale partners van de EU. De instrumenten en gegevens van de EU-agentschappen bieden waardevolle inzichten. Tegelijkertijd zal aan de hand van trendmonitoring, onder andere met gebruikmaking van robuuste demografische en territoriale gegevens, empirisch onderbouwde beleidsvorming via het gezamenlijke beoordelingskader van het EMCO en het Europees Semester worden ondersteund.

De inzet van de EU voor de sociale dialoog, onze collectieve kracht en concurrentievoordeel

Sociale dialoog, met inbegrip van collectieve onderhandelingen, zijn essentieel voor de kwaliteit van banen. Zij zorgen ervoor dat het werkplekbeleid kan worden aangepast aan de veranderende economische, technologische en maatschappelijke realiteit en helpen Europese bedrijven concurrerend te blijven.

In veel lidstaten staan de sociale dialoog en collectieve onderhandelingen onder druk. Het aandeel werknemers dat onder een collectieve overeenkomst valt, is in 19 van de 27 lidstaten gedaald van ongeveer 77 % in 2005 tot 66 % in 2024²⁵. Hoewel 80 % van de werknemers in de EU toegang heeft tot een vorm van collectieve vertegenwoordiging om hun mening kenbaar te maken, ontbreekt het veel werknemers aan formele kanalen om medezeggenschap uit te oefenen. Er bestaan nog steeds grote verschillen tussen de sectoren: 56 % van de werknemers in de landbouw wordt niet vertegenwoordigd, terwijl dit maar voor 11 % of minder van de werknemers bij de overheid, in het onderwijs en in

²⁵ ICTWSS-databank van OESO/AIAS, [Policy brief, statistical annex \(september 2025\)](#).

de financiële dienstverlening geldt²⁶. De Commissie zal door middel van EU-wetgeving, beleid en administratieve en financiële middelen de sociale dialoog en collectieve onderhandelingen blijven ondersteunen. Zij ondersteunt het EMCO bij zijn werkzaamheden om de gegevensverzameling met betrekking tot de sociale dialoog te verbeteren en beste praktijken uit te wisselen om wederzijds leren aan te moedigen, wat bijdraagt tot de uitvoering van de aanbeveling van de Raad van 2023 over de versterking van de sociale dialoog in de Europese Unie. Wanneer collectieve onderhandelingen worden bevorderd door overheidsfinanciering te koppelen aan sociale voorwaarden, kunnen werknemers profiteren van de steun die het bedrijfsleven ontvangt.

De autonomie en contractuele vrijheid van de sociale partners waarborgen, is essentieel. De financiële middelen van de EU zullen, met name via de EU-begroting, voor de sociale partners in de EU, in de afzonderlijke lidstaten en in de kandidaat-lidstaten beschikbaar blijven om hun capaciteit voor zinvolle betrokkenheid en overeenkomsten te versterken.

Van beleid naar praktijk: EU-fondsen voor arbeidskwaliteit

EU-financiering speelt een cruciale rol bij het omzetten van beleid in tastbare resultaten. Met een begroting van 141,3 miljard EUR voor 2021-2027 vormt ESF+ het belangrijkste financieringsinstrument van de EU voor investeringen in mensen. Met het onderdeel sociale investeringen en vaardigheden van het InvestEU-programma worden sociale investeringen in met name micro-ondernemingen, onderwijs en sociale infrastructuur door middel van begrotingsgaranties ondersteund. In het kader van NextGenerationEU wordt ondersteuning geboden voor rechtstreekse investeringen in vaardigheden en voor structurele arbeidsmarkthervormingen die de toegang tot hoogwaardige banen verbeteren. De lidstaten hebben hiervoor 40,6 miljard EUR uitgetrokken. Vanuit het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling (EFRO) en het “Talent Booster Mechanism” worden kwetsbare werknemers in achterstandsgebieden, digitalisering en een rechtvaardige transitie ondersteund via het Fonds voor een rechtvaardige transitie.

De voorgestelde plannen voor nationaal en regionaal partnerschap in het volgende meerjarig financieel kader zijn bedoeld voor het aansturen van aanzienlijke investeringen ter ondersteuning van hoogwaardige werkgelegenheid, bijvoorbeeld de ontwikkeling van vaardigheden, gezondheidsbescherming en digitale hulpmiddelen. De Commissie stelt voor om, teneinde een hoog ambitieniveau bij de financiering van acties van het ESF-type te behouden, ten minste 14 % van de middelen van alle plannen voor nationaal en regionaal partnerschap (met uitzondering van de bedragen die uitsluitend voor landbouw en het Sociaal Klimaatfonds mogen worden aangewend) aan sociale doelstellingen te besteden. Daarnaast zullen, met name in strategische sectoren, investeringen in de ontwikkeling van vaardigheden via het Europees Fonds voor concurrentievermogen worden ondersteund.

²⁶ Eurofound, [Self-employment in the EU: Job quality and developments in social protection](#), 30 januari 2024.

Sectorspecifieke instrumenten zorgen ook voor hoogwaardige banen. De landbouw- en de visserijsector staan voor uitdagingen op het gebied van aanbod van arbeidskrachten, zoals het aantrekken van jonge agrariërs en vissers, het zorgen voor billijke arbeidsvoorwaarden en het aanpakken van de genderkloof. De Commissie heeft een visie voor landbouw en voedsel vastgesteld en een eenvoudiger, doelgericht gemeenschappelijk landbouwbeleid voor de periode na 2027 voorgesteld met maatregelen die sociale voorwaarden omvatten ter ondersteuning van goede arbeidsvoorwaarden en steun voor bedrijfsverzorgingsdiensten. Met de Visie 2040 voor visserij en aquacultuur van het oceaanpact en de Strategie voor blauwe generatievernieuwing wordt een bloeiende blauwe economie bevorderd en het welzijn van de bewoners van kustgebieden ondersteund.

Hoogwaardige diensten voor iedereen en in alle regio's

De beschikbaarheid van hoogwaardige diensten is een belangrijke katalysator voor werkgelegenheid en transitie op de arbeidsmarkt. Doordat deze diensten toegankelijk onderwijs en opvang voor jonge kinderen, langdurige zorg en gezondheidszorg bieden, worden miljoenen werknemers — vooral vrouwen — erdoor in staat gesteld om betaald werk te verrichten en een carrière op te bouwen. Robuuste zorgstelsels met voldoende medisch personeel spelen een cruciale rol bij het waarborgen van de gezondheid en het welzijn van gemeenschappen.

De gezondheids- en zorgsector stelt miljoenen mensen, ouders, verzorgers en werknemers in alle sectoren in staat om volop deel te nemen aan de arbeidsmarkt. De Commissie werkt aan een meer samenhangend kader voor de aanpak van personeelsproblemen in de langdurige zorg en wil in 2027 een European Care Deal presenteren. Bovendien maakt de EU via EU4Health de gezondheidszorg veerkrachtiger door de personeelsplanning, het vasthouden van verpleegkundigen en digitale transformatie te ondersteunen.

Regio's en lokale gemeenschappen spelen wat betreft hoogwaardige banen een centrale rol. Van de 26 tot 27 miljoen in de publieke sector werkzame mensen werken er ongeveer 17 tot 19 miljoen op lokaal en regionaal niveau²⁷. Het gaat hierbij om functies op het gebied van administratie, onderwijs en beroepsopleiding, openbare diensten, gezondheids- en maatschappelijke zorg, vervoer en hulpdiensten. Door hoogwaardige banen op deze terreinen te bevorderen, wordt de regio aantrekkelijker en kan deze zich nog meer ontwikkelen.

6. VERVOLGSTAPPEN

Hoogwaardige banen zijn afhankelijk van tal van beleidsmaatregelen. Ze zijn een belangrijke bouwsteen in het Europees sociaal model en de Europese pijler van sociale rechten en zijn essentieel voor het aantrekken en vasthouden van talent in Europa. Zoals voorzitter Von der Leyen in de Staat van de Unie van september 2025 heeft aangekondigd, **zal de Commissie wetgeving voor hoogwaardige banen** voorstellen om de acties in de routekaart aan te vullen en het effect ervan te versterken.

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

In overeenstemming met artikel 154, lid 2, VWEU start de Commissie de **eerste fase van de raadpleging van de Europese sociale partners** om hun mening te horen over de mogelijke richting van EU-actie om hoogwaardige banen verder te bevorderen. Dit vormt een aanvulling op de in oktober 2025 afgeronde raadpleging in twee fasen over het recht om offline te zijn en te telewerken. De wetgeving voor hoogwaardige banen kan eventueel vergezeld gaan van niet-wetgevingsinitiatieven en zal rekening houden met de verschillen tussen de nationale systemen. Hierdoor krijgen de sociale partners voldoende ruimte voor de uitvoering ervan en worden hun autonomie en contractuele vrijheid geëerbiedigd, terwijl de administratieve lasten voor bedrijven in het kader van consolidatie en vereenvoudiging tot een minimum worden beperkt.

De wetgeving voor hoogwaardige banen zal, samen met de rest van het sociale acquis van de EU, ervoor zorgen dat de arbeidswereld gelijke tred houdt met de moderne economie. De groei van de EU-economie vereist een moderne arbeidsmarkt waarin talent, mobiliteit, flexibele maar robuuste fundamenten voor vaardigheden en een vertrouwde omgeving waar werknemers zich beschermd weten en hun volledige potentieel kunnen realiseren, stuk voor stuk worden gewaarborgd en die aldus bijdraagt aan de veerkracht en het concurrentievermogen van de EU.