

Bryssel 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

FÖLJENOT

från: Europeiska kommissionens generalsekreterare, undertecknat av
Martine DEPREZ, direktör

inkom den: 4 december 2025

till: Thérèse BLANCHET, generalsekreterare för Europeiska unionens råd

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

Ärende: MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN TILL
EUROPAPARLAMENTET, RÅDET, EUROPEISKA EKONOMISKA
OCH SOCIALA KOMMITTÉN SAMT REGIONKOMMITTÉN
Färdplan för sysselsättning av hög kvalitet

För delegationerna bifogas dokument – COM(2025) 944 final.

Bilaga: COM(2025) 944 final



EUROPEISKA
KOMMISSIONEN

Bryssel den 4.12.2025
COM(2025) 944 final

**MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN TILL EUROPAPARLAMENTET,
RÅDET, EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN SAMT
REGIONKOMMITTÉN**

Färdplan för sysselsättning av hög kvalitet

1. STÄRKA EUROPAS KONKURRENSKRAFT GENOM ARBETSTILLFÄLLEN AV GOD KVALITET

Dagens geopolitiska och geoeconomiska omvälvningar, den globala konkurrensen, handelsberoenden och omvandlingen av den europeiska industribasen hämmar tillväxt och stabilitet. Företagens kamp för att behålla sin konkurrenskraft gör att arbetstagarna påverkas av globala kriser, högre levnadskostnader och snabba förändringar som påverkar deras liv och karriärer.

I årtionden har EU:s unika sociala marknadsekonomi skapat goda förutsättningar för både företagande och arbetstagar skydd. Den har visat motståndskraft genom stora chocker – särskilt covid-19-pandemin, energikrisen, inflationen och den ökade levnadskostnaden – och skyddat miljoner företag, människor och arbetstillfällen. I dag ligger sysselsättningsgraden på rekordnivåer. EU måste göra vad som krävs för att förbli den bästa platsen att leva, arbeta, investera och bedriva verksamhet i.

Strukturella förändringar kräver strukturella lösningar för en konkurrenskraftig och rättvis tillväxt. Kvalitetsjobb är avgörande för att nå detta. Som framhålls i rapporten om EU:s framtida konkurrenskraft ⁽¹⁾ går högre produktivitet hand i hand med bättre arbets kvalitet och ökat deltagande på arbetsmarknaden. Tillgång till kvalitetsjobb stärker även den territoriella, ekonomiska och sociala sammanhållningen, ger människor möjlighet att utöva sin ”rätt att stanna kvar” och utvecklas i sina lokalsamhällen samt främjar långsiktigt ekonomiskt deltagande i alla regioner.

Färdplanen för sysselsättning av hög kvalitet (färdplanen) är ett förnyat åtagande att främja arbetstillfällen av god kvalitet i en konkurrenskraftig ekonomi. Den beskriver initiativ som syftar till att anpassa sysselsättningspolitiken till en snabbt föränderlig ekonomi och samtidigt vila på den europeiska sociala marknadsekonomins principer, social utveckling och full sysselsättning. Fackliga organisationer och arbetsgivarorganisationer har en central roll i det här arbetet. Som bekräftas i pakten för en europeisk arbetsmarknadsdialog ⁽²⁾, som undertecknades den 5 mars 2025, står kommissionen fast vid sitt åtagande att stärka arbetsmarknadsdialogen på alla nivåer.

Europeiska arbetsmarknadsparter medverkan i arbetet med att ta fram färdplanen för sysselsättning av hög kvalitet

Mellan april och juni 2025 genomförde kommissionen en exempellös samrådsprocess med arbetsmarknadens parter, både på europeisk och nationell nivå. Samrådet omfattade totalt omkring 200 organisationer i hela EU, gav upphov till över 100 skriftliga bidrag och resulterade i fler än 50 diskussioner runt om i Europa ⁽³⁾.

På EU-nivå samrådde kommissionen med alla 88 erkända europeiska arbetsmarknadsparter genom särskilda möten, den branschövergripande sociala dialogkommittén och de 44 branschvisa dialogkommittéerna. Detta resulterade i 11 gemensamma bidrag och 32 enskilda.

⁽¹⁾ Draghi M., *The future of European competitiveness*, september 2024.

⁽²⁾ Europeiska kommissionen och de europeiska branschövergripande arbetsmarknadsparterna, [pakten för en europeisk arbetsmarknadsdialog](#), 5 mars 2025.

⁽³⁾ [GD Sysselsättning, socialpolitik och inkludering – bibliotek](#) med arkiv över underlag.

Det finns ingen universallösning för kvaliteten på arbeten. Denna komplexa utmaning återspeglas i sysselsättningskommitténs yttrande från juni 2025 ⁽⁴⁾, som behandlar flera aspekter för kvalitet i arbetet, bland annat löner, arbetsvillkor, täckningsgrad för kollektivförhandlingar samt kompetensutveckling och vidareutbildning.

Färdplanen är inriktad på de områden där åtgärder på EU-nivå är mest nödvändiga: att skapa och upprätthålla arbetstillfällen av god kvalitet i EU samt främja modernisering och rättvisa i arbetslivet. Den syftar till att stödja en motståndskraftig produktivitetsökning genom att främja arbetstillfällen av god kvalitet som lockar och behåller kompetens i alla generationer, särskilt i samband med klimatrelaterade, teknikrelaterade och demografiska omställningar. Med tanke på dess betydelse för att utveckla arbetstillfällen av god kvalitet, stödja arbetstagare under omställningar och värna Europas motståndskraftiga produktivitet kommer färdplanen att komplettera konkurrenskraftskompassen och frigöra Europas konkurrenskraft.

Färdplanen lyfter också fram viktiga förutsättningar i en företagsvänlig miljö, såsom efterlevnad av gällande sociala rättigheter, kvalitetstjänster i alla regioner, tillräcklig finansiering samt stärkt arbetsmarknadsdialog och stärkta kollektivförhandlingar.

2. SKAPA OCH UPPRÄTTHÅLLA ARBETSTILLFÄLLEN AV GOD KVALITET I EU

I alla branscher står företag inför snabba omvandlingar, förstärkta av en fragmenterad global miljö och oförutsägbara handelspolitiska villkor som hotar värdekedjorna. En stark och innovativ industribas, med en kvalificerad och flexibel arbetskraft och ett tydligt åtagande att köpa europeiskt, är avgörande för att behålla konkurrenskraft och handlingsfrihet globalt.

Nya arbetstillfällen av god kvalitet kräver en miljö där företag – inklusive egenföretagare, nystartade företag och småföretag – kan förnya sig och växa samt attrahera investeringar och kompetens. För att förbli konkurrenskraftiga och samtidigt upprätthålla höga arbetsstandarder behöver företag ett regelverk som är tydligt, proportionerligt och innovationsvänligt. Det innebär bland annat att minska den administrativa bördan och förbättra tillgången till information och stödverktyg, samtidigt som höga sociala och arbetsrättsliga standarder säkerställs. Arbetsmarknadens parter har också en viktig roll när det gäller att identifiera praktiska lösningar som svarar mot företagets behov i hela Europa.

I denna anda har kommissionen föreslagit att EU-regler ska förenklas och de administrativa bördorna minskas, och den undersöker hur mikroföretag bättre kan stödjas i att tillämpa EU-lagstiftningen. Kommissionen föreslår också åtgärder som ska hjälpa nystartade

⁽⁴⁾ Europeiska unionens råd – skrivelse från sysselsättningskommittén: [sysselsättningskommitténs yttrande om aspekter för kvalitet i arbetet](#).

företag och expanderande företag att hitta kompetens och skapa arbetstillfällen av god kvalitet ⁽⁵⁾.

Framtidens industri

Given för en ren industri ska göra omställningen till minskade utsläpp och ökad cirkularitet till en tillväxtmotor för Europas industrier, inklusive små och medelstora företag. I detta sammanhang har EU:s strategiska dialoger med stål-, metall-, kemi- och fordonsindustrin gett viktigt underlag genom att lyfta fram strukturella utmaningar, bland annat global överkapacitet, illojala handelsmetoder och höga energikostnader.

EU arbetar också med åtgärder för att stärka unionens strategiska kapacitet, däribland ett stödpaket för batterier, en rättsakt om stimulanser i industrin med ett första Made in Europe-kriterium för offentlig upphandling samt ett nätpaket. Dessutom syftar initiativet för europeisk livsvetenskap till att locka ledande forskare och innovatörer till EU.

Kvalificerad arbetskraft som driver jobbmöjligheter

Kompetens och arbetstillfällen av god kvalitet är avgörande drivkrafter för EU:s tillväxt. Det nyligen antagna förslaget till rådets rekommendation om humankapital ⁽⁶⁾, som ingår i höstpaketet i den europeiska planeringsterminen, understryker den avgörande betydelsen av humankapital och framtidsinriktad utbildning och kompetensutveckling för unionens konkurrenskraft och strategiska oberoende. Syftet är att stärka beredskapen och skapa hållbar välfärd. Rekommendationen uppmanar medlemsstaterna att 1) vända den negativa utvecklingen av grundläggande färdigheter, 2) prioritera naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik (STEM) på alla utbildningsnivåer, och 3) investera i data för att få bättre kunskapsunderlag om arbetsmarknadens behov. I detta sammanhang är det viktigt att ta tillvara potentialen hos de mer än 50 miljoner människor i EU som står utanför arbetskraften – varav de flesta är kvinnor. Om den här talangreserven kan utnyttjas till fullo bidrar det till att EU behåller sin konkurrenskraft. Kompetensunionen lägger stor vikt vid jämställdhet, särskilt inom STEM-områdena, och syftar till att få in en miljon kvinnliga studenter i STEM-utbildningar till 2030. Om äldre arbetstagare får bättre möjligheter att utveckla sin kompetens, stanna kvar längre i arbetslivet eller föra vidare sin erfarenhet kan demografiska förändringar bli en källa till social sammanhållning och gemensam välfärd.

Kompetensgarantin ska hjälpa arbetstagare i omstruktureringssektorer eller sektorer med risk för nedläggning att stanna kvar i arbete genom att stödja dem i att ta steget över till strategiska tillväxtområden. Det här initiativet är berättigat till stöd via Europeiska konkurrenskraftsfonden och har pilottestats inom delen för sysselsättning och social innovation (EaSI-delen) i Europeiska socialfonden (ESF+).

⁽⁵⁾ Europeiska kommissionen, [EU:s strategi för uppstartsföretag och expanderande företag](#), 28 oktober 2025.

⁽⁶⁾ Europeiska kommissionen, [rådets rekommendation om humankapital i EU](#), 25 november 2025.

Behovet av en kvalificerad arbetskraft kommer att öka inom ekonomiska verksamheter som rör hållbar produktdesign, återanvändning, återtillverkning och materialåtervinning, liksom inom ren teknik och bioekonomi. Den nya europeiska Bauhausakademien ska påskynda kompetensutveckling och vidareutbildning i hela byggsektorns ekosystem och ge yrkesverksamma de färdigheter som krävs för en klimatneutral, cirkulär och estetiskt hållbar byggd miljö.

Det är också viktigt att arbetsmarknaden blir mer flexibel genom att det blir enklare att få färdigheter erkända över gränserna. Kommissionen kommer att föreslå ett initiativ för kompetensportabilitet i syfte att förenkla och underlätta validering av färdigheter och kvalifikationer, bland annat genom ökad digitalisering, även för tredjelandsmedborgare. EU kommer att inrätta en talangreserv och stärka talangpartnerskap för att locka kvalificerade tredjelandsmedborgare inom bristyrken. Den kommande EU-strategin för viseringspolitik kommer att innehålla åtgärder som ska underlätta ankomsten av framstående studenter, forskare och kvalificerade arbetstagare. Digitala färdigheter, även avancerade sådana, är nödvändiga för Europas konkurrenskraft och för att skapa arbetstillfällen av god kvalitet. EU brottas fortfarande med en betydande brist på it-specialister, samtidigt som könsskillnaderna består. För att möta detta har kommissionen investerat 400 miljoner euro genom programmet för ett digitalt Europa för att bygga ut specialiserade högre utbildningar, kortare utbildningsinsatser och akademier för digitala färdigheter. Dessutom finansieras digitala färdigheter under perioden 2021–2027 genom Erasmus+ med en total investering som kan överstiga sex miljarder euro och genom ESF+ med 1,2 miljarder euro. Inom NextGenerationEU stöds digitala färdigheter med uppskattningsvis 28 miljarder euro.

Ramverk för omstrukturering och kollektivt engagemang för förtroende och möjligheter

Snabba beslut om omstrukturering, tillsammans med proaktiva och mildrande åtgärder gör att företag kan förbli livskraftiga på föränderliga marknader.

Bättre tillämpning av EU:s kvalitetskriterier för planering för förändringar och omstruktureringar krävs. Inom ramen för given för en ren industri har kommissionen åtagit sig att föra en dialog med arbetsmarknadens parter om ett ramverk för rättvisa omställningar, förutseende, snabbare ingripanden och genomförande av ramen för information och samråd.

Kommissionen kommer också att genomföra en studie om företagens omstruktureringspraxis för att bedöma om och i vilken utsträckning gällande regler gör det möjligt för nystartade företag, expanderande företag och innovativa företag att anpassa sig och utvecklas.

Ett starkt arbetstgardeltagande på företagsnivå är kännetecknande för Europas arbetsplatsdemokrati. Det är avgörande för en rättvis förändringsledning och framförhållning. Ett effektivt genomförande av EU:s regelverk ⁽⁷⁾ i alla medlemsstater är

(7) [Direktiv 2002/14/EG](#), om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen, 11 mars 2002; [direktiv 98/59/EG](#) om tillnärmning av

nödvändigt. För att bedöma hur väl regelverket ger stöd åt arbetstagare och företag vid omställningar samlar kommissionen in underlag om hur direktiven om information och samråd, kollektiva uppsägningar samt överlåtelse av företag har genomförts.

Därutöver ställde sig rådet bakom centrala budskap om genomförandet av rådets rekommendation från 2022 om säkerställande av en rättvis omställning till klimatneutralitet⁽⁸⁾. Det nya europeiska observationsorganet för rättvis omställning, som ska bli operativt i början av 2026, kommer att stärka kunskapsunderlaget och säkerställa en aktiv dialog med centrala intressenter i frågor som rör en rättvis omställning.

Reformer och investeringar som främjar arbetstillfällena av god kvalitet

Reformer och investeringar för att främja gott arbete kräver samlade insatser från både EU och medlemsstaterna. Mot bakgrund av sysselsättningskommitténs yttrande från juni 2025 om flera aspekter för kvalitet i arbetet har kommissionen tillsammans med rådgivande kommittéer inom rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) utarbetat ett uppdaterat uppföljningsramverk. Ramverket innehåller indikatorer för varje aspekt för kvalitet i arbetet och har börjat tillämpas i den pågående planeringsterminen 2025–2026. Detta ramverk kan stödja utvecklingen av ett övergripande mål för att följa upp hur arbetsvillkoren förbättras i hela EU.

Eftersom offentliga myndigheter står för omkring 15 % av EU:s BNP kan offentlig upphandling vara ett kraftfullt verktyg för att främja arbetstillfällena av god kvalitet och stärka hållbar tillväxt, samtidigt som EU:s strategiska mål främjas. I 2014 års direktiv om offentlig upphandling finns en skyldighet att se till att miljö-, social- och arbetsrättslig lagstiftning följs vid utförandet av offentliga kontrakt, genom en allmän klausul. Upphandlande myndigheter får utesluta en ekonomisk aktör från deltagande i ett upphandlingsförfarande om myndigheten kan visa att aktören har brutit mot tillämpliga miljö-, social- eller arbetsrättsliga skyldigheter.

Direktiven innehåller dessutom frivilliga verktyg för att främja socialt ansvarsfull offentlig upphandling, till exempel reserverade kontrakt (till exempel för sociala företag för arbetsmarknadsintegration) eller beaktande av sociala kriterier vid tilldelning enligt principen om bästa förhållandet mellan pris och kvalitet.

Trots detta är pris som enda tilldelningskriterium fortfarande vanligt i offentliga upphandlingar inom EU. Som en del av den översyn av EU:s upphandlingsdirektiv som aviserats för 2026 kommer kommissionen att överväga hur socialt ansvarsfull offentlig upphandling bättre kan främjas, bland annat genom ökad användning av det bästa förhållandet mellan pris och kvalitet samt kollektivförhandlingar.

Statligt stöd kan ge bättre incitament för industrin att skapa långsiktiga arbetstillfällena av god kvalitet samt investera i färdigheter. Inom ramen för den

medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar, 20 juli 1998; [direktiv 2001/23/EG](#) om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter, 12 mars 2001; direktiv 2009/38/EG, i dess ändrade lydelse enligt direktiv 2025/[väntar på offentliggörande] om ett europeiskt företagsråd.

⁽⁸⁾ [Rådets rekommendation 2022/C 243/04](#), om säkerställande av en rättvis omställning till klimatneutralitet, 16 juni 2022.

pågående översynen av allmänna gruppundantagsförordningen kommer kommissionen att bedöma om och hur reglerna bör uppdateras, särskilt när det gäller stöd till sociala företag, utbildning, sysselsättning och rekrytering av arbetstagare med sämre förutsättningar. Kommissionen kommer också att ta fram särskilda riktlinjer för att stödja medlemsstaterna när de utformar statliga stödåtgärder för socialt stöd och sociala investeringar, och målet är att kraftigt minska den administrativa bördan för både företag och medlemsstater.

Företag – särskilt små och medelstora företag, nystartade företag och expanderande företag – behöver en innovationsvänlig miljö som gör det möjligt att växa och locka till sig investeringar. För att ytterligare minska administrativa bördor har en ny kontroll för små och medelstora företag och konkurrenskraft blivit ett viktigare filter för nya initiativ från kommissionen. Kontrollen omfattar en analys av de förväntade effekterna på kostnadsnivåer jämfört med internationella konkurrenter.

Skatte- och pensionsreformer kan bidra väsentligt till att öka arbetskraftsdeltagandet ytterligare och stärka det sociala skyddet. Kompletterande pensionslösningar kan till exempel förbättra arbetstagares pensionssparande, särskilt för dem som är geografiskt rörliga eller arbetar i atypiska anställningsformer. EU:s strategi för uppstarts företag och expanderande företag syftar till att förbättra villkoren för personaloptioner så att nya företag lättare kan rekrytera och behålla kvalificerad personal och skapa arbetstillfällen av god kvalitet. Samtidigt är det viktigt att undanröja skattemässiga hinder för distansarbete över gränserna för att främja nystartade företag och expanderande företag, och arbetet med en rekommendation pågår.

Underlätta omställningar i en föränderlig global ekonomi

Det europeiska instrumentet för tillfälligt **stöd för att minska risken för arbetslöshet i en krissituation (Sure)** mobiliserade betydande ekonomiska resurser för att skydda arbetstillfällen och företag under de särskilda omständigheterna under covid-19-pandemin. År 2020 omfattades omkring 32 miljoner människor och över 2,5 miljoner företag av det här instrumentet, genom korttidsarbete och liknande åtgärder, särskilt för små och medelstora företag i de hårdast drabbade sektorerna. Instrumentet gjorde det också möjligt för medlemsstaterna att hantera plötsliga öknings av arbetsrelaterade utgifter för att bevara sysselsättningen, med räntebesparingar som uppskattas till nio miljarder euro.

Inom nästa fleråriga budgetram 2028–2034 har kommissionen föreslagit en ny **extraordinär och tillfällig mekanism** för att möta konsekvenserna av allvarliga kriser, svårigheter eller hot om sådana som påverkar unionen eller dess medlemsstater. Ett beslut om att aktivera den här mekanismen fattas av Europeiska unionens råd efter att Europaparlamentets godkännande inhämtats. Om det aktiveras kommer instrumentet att tillhandahålla lån som finansieras genom EU-upplåning och som backas upp av en årlig garanti från EU-budgeten på upp till 0,25 % av EU:s BNI.

En hållbar tillväxtstrategi kräver att offentligt och privat kapital mobiliseras till produktiva investeringar som gynnar medborgare, företag och en motståndskraftig ekonomi. Det innebär till exempel att öka användningen av kompletterande pensioner för att säkerställa en tillräcklig inkomst efter pensioneringen. Detta kan bidra till EU:s ekonomiska tillväxt och konkurrenskraft genom att mobilisera och rikta långsiktigt kapital till ekonomin.

3. MODERNISERING: FRÄMJA ARBETSTILLFÄLLEN AV GOD KVALITET OCH STÄRKA DEN DIGITALA INNOVATIONEN

Digitalisering är avgörande för innovation och för EU:s konkurrenskraft. Den kan öka arbetsproduktiviteten, förbättra hälsa och säkerhet på arbetsplatsen och bidra till att hantera arbetskraftsbristen. De flesta européer ser positivt på digital teknik, inklusive artificiell intelligens, både för sina jobb och för sin livskvalitet – även när det gäller balansen mellan arbete och privatliv. Som framgår av strategin för AI-tillämpningar ⁽⁹⁾ anser en majoritet av de europeiska arbetstagarna (67 %) att artificiell intelligens (AI) hjälper dem att utföra sina uppgifter snabbare. Samtidigt anser 84 % att tekniken måste hanteras med omsorg för att skydda privatlivet och säkerställa öppenhet, medan 77 % betonar behovet av att arbetstagare och deras företrädare involveras i utformningen och användningen av teknik på arbetsplatsen ⁽¹⁰⁾.

Ansvarsfull användning av algoritmisk verksamhetsledning

Algoritmisk verksamhetsledning förstås vanligtvis som användningen av automatiserade övervakningssystem och automatiserade beslutssystem som drivs av algoritmer som ersätter funktioner som chefer vanligtvis utför, till exempel att fördela arbetsuppgifter, prissätta enskilda uppgifter, fastställa arbetsscheman, ge instruktioner, utvärdera det utförda arbetet, ge uppmuntran och tillämpa ogynnsam behandling.

AI och algoritmisk verksamhetsledning kan öka effektiviteten och förbättra arbetskvaliteten genom att göra det möjligt för arbetstagare att fokusera på mer värdeskapande uppgifter och stärka säkerheten på arbetsplatsen. Samtidigt är ett effektivt skydd mot diskriminering, dataintrång, överdriven övervakning och psykosociala risker avgörande för att skapa förtroende och möjliggöra en bred användning av AI i arbetslivet.

AI-förordningen ⁽¹¹⁾ och allmänna dataskyddsförordningen ⁽¹²⁾ utgör ett heltäckande ramverk för regleringen av digital teknik på arbetsplatsen. Även om inte alla system för algoritmisk verksamhetsledning är AI-baserade klassificerar AI-förordningen sådana AI-system som används vid rekrytering eller urval av fysiska personer, inklusive system som fattar beslut som påverkar villkor i arbetsrelaterade relationer, fördelar arbetsuppgifter eller övervakar och utvärderar prestationer, som högrisksystem.

Direktivet om plattformarbete stärker insyn, rättvisa, mänsklig kontroll, säkerhet samt information och samråd vid plattformarbete. Det skapar också rättslig klarhet för digitala arbetsplattformar som organiserar arbete inom EU.

⁽⁹⁾ [Kommissionens meddelande till Europaparlamentet och rådet COM/2025/723 final, Strategi för AI-tillämpningar](#), 8 oktober 2025.

⁽¹⁰⁾ Europeiska kommissionen, ”[Special Eurobarometer SP554: Artificial Intelligence and the future of work](#)”.

⁽¹¹⁾ [Europaparlamentets och rådets förordning \(EU\) 2024/1689](#) av den 13 juni 2024 om harmoniserade regler för artificiell intelligens.

⁽¹²⁾ [Europaparlamentets och rådets förordning \(EU\) 2016/679](#) av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (allmän dataskyddsförordning).

EU:s regler om arbetstagares rätt till information och samråd ⁽¹³⁾ kräver att arbetstagarnas företrädare involveras i beslut som kan leda till betydande förändringar i arbetsorganisationen, inklusive införandet av algoritmisk verksamhetsledning.

Det fortsatta arbetet måste vägledas av två ömsesidigt förstärkande mål: att stödja och möjliggöra användningen av AI-verktyg i arbetslivet och att skydda arbetstagare från potentiella risker som följer av användningen av algoritmisk verksamhetsledning. AI-förordningen och dataskyddsförordningen utgör centrala och relevanta övergripande ramar som måste genomföras och följas. Ingendera förordningen hindrar medlemsstaterna eller unionen från att behålla eller införa mer förmånliga eller specifika regler om användningen av sådana system för att ge arbetstagare ett starkare skydd. I flera medlemsstater och sektorer har arbetsmarknadens parter antagit och tillämpat särskilda regler i kollektivavtal.

Eventuella EU-åtgärder skulle inriktas på ett effektivt genomförande och en effektiv tillsyn av befintliga EU-skydd för arbetstagare i alla medlemsstater, på att skapa ytterligare tydlighet kring dessa skydd och – när det är nödvändigt – överväga riktade kompletterande åtgärder som inte omfattas av de nuvarande reglerna. Sådana åtgärder måste ge ett tydligt mervärde, vara förenliga med det rättsliga ramverket, undvika dubbelarbete och främja lika villkor i hela EU. En ytterligare aspekt är förenkling, särskilt när det gäller den administrativa bördan för arbetstagare och företag.

Anpassa arbetslivet till den digitala verkligheten – rätten att vara uppkopplad/inte vara uppkopplad och distansarbete

Digitala verktyg på arbetsplatsen erbjuder flexibilitet och bidrar till arbetstillfredsställelse, men de kan också leda till en kultur av ständig tillgänglighet där arbetstagare uppmuntras – eller känner sig pressade – att vara nåbara när som helst. Sammantaget kan arbetsintensifiering och arbetsrelaterad stress påverka arbetstagarnas välbefinnande och i förlängningen minska produktiviteten och öka de offentliga utgifterna ⁽¹⁴⁾.

⁽¹³⁾ [Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG](#) av den 11 mars 2002 om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen.

⁽¹⁴⁾ Fernandez Macias, E., Gonzalez Vazquez, I., Torrejon Perez, S. och Nurski, L., *Work in the Digital Era: How Technology is Transforming Work and Occupations*, Europeiska unionens publikationsbyrå, Luxemburg, 2025.

År 2024 arbetade var femte europé helt eller delvis hemifrån. Preferenserna för distansarbete ökar också. En Eurofound-undersökning från 2024 visar att mer än 50 % av de tillfrågade föredrar att arbeta hemifrån flera gånger i veckan, och 24 % vill arbeta helt på distans. Samtidigt möter distansarbetare ofta oklara regler och villkor för distansarbete, även vid gränsöverskridande arbete, bland annat när det gäller socialförsäkring och beskattning. Arbetsgivare har dessutom svårt att leda geografiskt utspridda team.

Arbetsmarknadens parter: UNI Europas vägledning ”The Right to Disconnect” beskriver god praxis baserad på nationella regler om frånkoppling.

Digitaliseringsavtalet som 2022 slöts av arbetsmarknadens parter inom den statliga sektorn syftar till att säkerställa att den digitala omställningen i offentlig sektor är inkluderande, människocentrerad och värnar arbetstagares rättigheter.

I januari 2021 antog Europaparlamentet, med stöd av artikel 225 i EUF-fördraget, en resolution om rätten att inte vara uppkopplad och om distansarbete, där man begärde lagstiftningsåtgärder på EU-nivå. Efter att förhandlingarna mellan de europeiska arbetsmarknadsparterna på sektorsövergripande nivå om ett reviderat avtal misslyckades 2022–2023, genomförde kommissionen ett formellt samråd i två steg med arbetsmarknadens parter 2024–2025.

När medlemsstaterna fullt ut genomför direktivet om balans mellan arbete och privatliv säkerställs arbetsvillkor som underlättar föreningen av privat-, familje- och arbetsliv för föräldrar och anhörigvårdare.

4. RÄTTVIST, SÄKERT OCH LIKVÄRDIGT: EN GRUNDPELARE FÖR MOTSTÅNDSKRAFTIGA ARBETSTILLFÄLLEN I EUROPA

EU:s höga arbetsrättsliga standarder och standarder för arbetsmiljö skyddar arbetstagare och möjliggör organiserad arbetskraftsrörlighet som bygger förtroende, mobiliserar kompetens, främjar jämlikhet och motverkar diskriminering och missbruk. Men arbetslivet förändras, och trycket på våra system ökar.

Främja fysisk och psykisk hälsa i arbetslivet

Att skydda personalen mot skador, sjukdomar och dödsfall i arbetet är en central del av arbets kvaliteten. Trots framsteg dör över 170 000 personer varje år i EU till följd av arbetsrelaterade sjukdomar. Därtill inträffar omkring 3 300 dödsolyckor och över 220 000 allvarliga icke-dödliga olyckor som leder till minst tre månaders frånvaro eller bestående nedsättning av arbetsförmågan ⁽¹⁵⁾. Skyddet av hälsan omfattar både fysiska och psykiska aspekter och kräver ett könsmedvetet angreppssätt.

Starka arbetsmiljöpolitiska insatser är en social och ekonomisk nödvändighet. De minskar frånvaron, möjliggör längre arbetsliv och leder till högre produktivitet ⁽¹⁶⁾. De

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

⁽¹⁶⁾ EU-Osha, [”En bra arbetsmiljö är bra för affärerna”](#).

samhälleliga kostnaderna för arbetsrelaterade skador och sjukdomar motsvarar omkring 3,3 % av EU:s BNP, medan varje euro som investeras i förebyggande åtgärder ger mer än två euro tillbaka ⁽¹⁷⁾.

Det är viktigt att EU:s arbetsmiljölagstiftning fortsätter att ligga i linje med de nya förutsättningarna. Senast i mitten av 2026 kommer kommissionen att rapportera om hur ramdirektivet om arbetsmiljö och de närliggande direktiven genomförs. Direktivet om cancerframkallande, mutagena eller reproduktionstoxiska ämnen genomgår nu sin sjätte översyn. Efter samråd med arbetsmarknadens parter kommer kommissionen även att se över direktiven om arbetsplatser och bildskärmsutrustning ⁽¹⁸⁾ för att uppdatera arbetsmiljöskyddet i dagens arbetsmiljöer, även vid distansarbete och användning av digitala verktyg. Syftet är särskilt att hantera psykosociala och ergonomiska risker bättre och att beakta de risker som påverkar arbetstagare med funktionsnedsättning.

Var tredje kvinna i EU har utsatts för sexuella trakasserier på arbetsplatsen, och siffran stiger till 41,6 % bland kvinnor i åldern 18–29 år. Det pågår flera initiativ, bland annat EU-Oshas verktyg för interaktiv riskbedömning på nätet av sexuella trakasserier och tredjepartsvåld. Arbetsmarknadens parter vidtar också viktiga åtgärder, bland annat genom 2025 års uppdatering av de flersektoriella riktlinjerna på området.

Ökad medvetenhet och mer forskning om arbetsrelaterade risker leder till bättre beslutsunderlag och bättre underbyggd politik som höjer kvaliteten i arbetslivet. Europeiska arbetsmiljöbyrån (EU-Osha) offentliggjorde 2023 vägledningen ”Heat at Work – Guidance for Workplaces” ⁽¹⁹⁾. Under perioden 2026–2028 genomför byrån kampanjen Ett hälsosamt arbetsliv med fokus på psykisk hälsa och psykosociala risker i arbetslivet.

Löner som ger trygghet, utvecklar humankapitalet och minskar arbetskraftsbristen

Skäliga löner gynnar både arbetstagare och företag. De bidrar till social rättvisa och en produktiv och inkluderande ekonomi. De upprätthåller arbetstagarnas köpkraft, minskar löneskillnader och fattigdom bland förvärvsarbetande, främjar inhemsk efterfrågan och stärker drivkrafterna att arbeta. Direktivet om skäliga minimilöner i EU har främjat en mer rättvis lönebildning. Sedan det antogs har skillnaden mellan minimilöner och genomsnittslöner minskat i medlemsstaterna. Direktivet har dessutom bidragit till att minska gapet mellan de högsta och lägsta minimilönerna i medlemsstaterna, vilket stärker lönekonvergensen i Europa.

Det finns **behov av att förbättra ungas situation** på arbetsmarknaden, särskilt när det gäller osäkra anställningar, atypiska arbetsformer och den informella ekonomin. Arbetstillfällena av god kvalitet är en förutsättning för rättvisa mellan generationerna.

Trots detta var nästan var tolfte arbetstagare 2024 fortfarande drabbad av fattigdom trots arbete, och lågkvalificerade, deltidsanställda, tidsbegränsat anställda och ensamstående föräldrar var oproportionerligt utsatta. Det är dessutom fortfarande nödvändigt att

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

⁽¹⁸⁾ [Direktiv 89/654/EEG](#) om minimikrav för säkerhet och hälsa på arbetsplatsen, 30 november 1989; [direktiv 90/270/EEG](#) om minimikrav för säkerhet och hälsa i arbete vid bildskärm, 29 maj 1990.

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

motverka undervärderingen av arbeten som främst utförs av kvinnor och att stärka lönetransparensten för att minska lönegapet mellan kvinnor och män, genom att direktivet om insyn i lönesättningen genomförs i tid.

Arbetsmarknadens parter:

Projektet SIDE-CIC, som genomförs gemensamt av EU:s parter inom byggsektorn, främjar användningen av sociala ID-kort för att öka transparensen, följa upp arbetstagares rättigheter och kvalifikationer och undersöka hur dessa verktyg bättre kan kopplas

Det krävs högre produktivitet för att förbättrade lönenivåer ska gå hand i hand med konkurrenskraft.

Under det senaste decenniet har emellertid många EU-länder haft en varaktigt svag tillväxt i arbetsproduktiviteten, vilket har begränsat utrymmet för högre löner, och den genomsnittliga reala ersättningen till anställda har bara ökat med omkring 0,5 % per år. Framöver innebär den ekonomiska omvandlingen, särskilt den digitala

omställningen, en möjlighet att stärka innovation och produktivitet och därmed skapa större utrymme för löneökningar och en skälig levnadsstandard för alla generationer.

Väl fungerande kollektivförhandlingar säkerställer att alla arbetstagare får del av skäliga löner och kan också främja anslutningen till kompletterande pensionssystem.

Kommissionen kommer även fortsättningsvis att främja skäliga löner och arbetsmarknadsdialogen i hela EU. Det innebär att övervaka att direktivet införlivas korrekt, inklusive kravet på att medlemsstater med en täckningsgrad under 80 % inrättar ett möjliggörande ramverk för kollektivförhandlingar och antar en handlingsplan för att stärka den.

Motverka utnyttjande av arbetskraft

Som framhålls i Lettarapporten, bör EU ta itu med sådana former av **underentreprenad** eller arbetsförmedling som kan **leda till utnyttjande av arbetstagare** ⁽²⁰⁾. Underentreprenad är en legitim affärsmodell. Genom underentreprenad får företag tillgång till specialiserad expertis och kan snabbt anpassa sig för att möta förändrade affärsbehov och förbli konkurrenskraftiga. Trots EU:s starka skyddande regelverk utsätts dock vissa arbetstagare fortfarande för utnyttjande och missbruk. Sektorer som byggbranschen, transportsektorn, jordbruket och hushållstjänster är mer utsatta.

Bättre och mer samordnade insatser är fortfarande avgörande. Det är nödvändigt att stärka tillsynen av relevant lagstiftning, öka insynen i de nationella systemen (förhandskvalificeringssystem, nationella register eller certifieringssystem) utan att lägga en onödig börda på företagen och att bedöma systemen för arbetsgivares ansvar när de inte respekterar arbetstagares rättigheter, för att effektivt motverka missbruk. Därutöver kan Europeiska arbetsmyndigheten ytterligare stödja utbytet av nationell praxis, studier och tillsynsåtgärder.

Underleverantörers tillförlitlighet kan kontrolleras inom ramen för offentlig upphandling. Direktiven om offentlig upphandling från 2014 innehåller bestämmelser för att förebygga eller mildra negativa sociala konsekvenser under kontraktets genomförande.

⁽²⁰⁾ Letta E., *Much more than a market report*, 2024.

Kommissionen har aviserat en översyn av direktiven 2026 och offentliggjorde i oktober 2025 en utvärdering som förberedelse. Den omfattar bland annat frågor om underentreprenad, inklusive entreprenörers ansvar och kvalifikationer, samt transparens i leverantörskedjorna. **Det finns också behov av att förbättra upptäckt och förebyggande av arbetskraftsexploatering**, särskilt i fråga om arbetstagare från länder utanför EU, inklusive människohandel. Med **direktiven om sanktioner mot arbetsgivare och om säsonganställda** infördes tydliga regler om ansvar och sanktioner, bland annat om hur tillsynen ska stärkas och hur rättigheterna ska skyddas för tredjelandsmedborgare som är särskilt utsatta för utnyttjande, ofta på grund av deras irreguljära status, särskilt i sektorer som byggbranschen, transportsektorn, hushållstjänster och jordbruk.

Den kommande **översynen av Europeiska arbetsmyndighetens mandat** kan bidra till att hantera utmaningarna kring missbruk av tredjelandsmedborgares arbetsvillkor. Europeiska arbetsmyndigheten och de nationella inspektionsmyndigheterna skulle också kunna förstärka insatserna mot odeklarerat arbete och öka samarbetet med brottsbekämpande myndigheter.

Främja rättvis arbetskraftsrörlighet

Flera sektorer med hög rörlighet står inför särskilda utmaningar. Det gäller exempelvis arbetstagare inom transportsektorn. Genom att genomföra mobilitetspaket I för vägtransport kommer både förarnas sociala skydd och företagens frihet att tillhandahålla gränsöverskridande transporttjänster att säkerställas. Kommissionens rapport om lämpliga rastplatser och trygga och säkra parkeringsplatser för förare behandlar hur tillgången till sådana platser kan ökas⁽²¹⁾. Kommissionen undersöker också hur reglerna om kvalifikationer och utbildning av buss- och lastbilsförare kan moderniseras för att göra utbildningen mer relevant och attraktiv.

Översynen av förordningen om lufttrafiktjänster kommer att inriktas på att säkerställa en väl fungerande inre marknad för luftfartstjänster och samtidigt hantera utmaningarna när det gäller att genomdriva arbetsrättsliga regler för flygande personal.

Inom de kulturella och kreativa sektorerna har artister och andra höggradigt rörliga yrkesverksamma ofta osäkra arbetsvillkor och sociala villkor. Kommissionen har offentliggjort en kulturkompass för Europa⁽²²⁾ som aviserar en kommande EU-stadga för konstnärer och kulturarbetare med grundläggande principer, vägledning samt åtaganden för rättvisa arbetsvillkor i sektorn.

För att stärka investeringarna i forskning och utveckling och främja spridningen av kunskap och kompetens kommer kommissionen att lägga fram en rättsakt om det europeiska forskningsområdet. Syftet är att befästa EU:s femte frihet för forskning och innovation, förbättra forskarnas karriär- och arbetsvillkor och stärka EU:s attraktionskraft som forskningsmiljö.

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

⁽²²⁾ Europeiska kommissionen, [Kulturkompass för Europa.](#)

Kommissionen kommer dessutom att offentliggöra ett paket för rättvis arbetskraftsrörlighet 2026. Paketet ska modernisera och förenkla EU:s regler och förfaranden för samordning av de sociala trygghetssystemen, och dra nytta av digitaliseringens möjligheter, bland annat för att underlätta tillfälligt gränsöverskridande tillhandahållande av tjänster samtidigt som arbetstagares rättigheter skyddas. Det ska också stärka Europeiska arbetsmyndigheten och digitalisera förfarandena inom samordningen av social trygghet genom Europeiska socialförsäkringskortet. Kommissionen kommer även att undersöka hur validering av kvalifikationer kan underlättas och påskyndas för både EU-medborgare och tredjelandsmedborgare, i syfte att göra EU mer attraktivt för internationella talanger.

När det gäller arbetskraftens fria rörlighet inom EU uppstår tillsynsproblem i samband med att allt fler tredjelandsmedborgare utstationeras, och i samband med gränsöverskridande tillhandahållande av tjänster genom bemanningsföretag och rekryteringsförmedlare, även i långa och komplexa underentreprenadkedjor. Europeiska arbetsmyndigheten och kommissionen analyserar dessa utmaningar som uppföljning av 2024 års rapport om utstationering av arbetstagare ⁽²³⁾ i syfte att stärka det gränsöverskridande samarbetet och stödja nationella åtgärder.

Säkerställa rättvisa och flexibilitet för egenföretagare

Arbetsstillfällena av god kvalitet för egenföretagare är avgörande för en inkluderande ekonomisk tillväxt. Egenföretagare och personer i andra atypiska anställningsformer bör ha tillgång till tillräckliga sociala förmåner, information, utbildning och hälso- och sjukvård på villkor som är jämförbara med dem som gäller för anställda. Detta kan uppnås genom att medlemsstaterna genomför den vägledning som ges i rådets rekommendationer från 2019 och 2003 om socialt skydd och om arbetsmiljö för egenföretagare. Dessutom bör egenföretagare och personer i atypiska anställningsformer, i enlighet med kommissionens rekommendation ⁽²⁴⁾ ges likvärdiga möjligheter och förmåner som anställda att ansluta sig till kompletterande pensionssystem inom ramen för automatisk anslutning.

Kollektivförhandlingar för egenföretagare kan bidra till att förbättra deras arbetsvillkor och ekonomiska trygghet. Riktlinjerna om tillämpningen av EU:s konkurrensregler på kollektivförhandlingar om arbetsvillkor för egenföretagare utan anställda, som antogs 2022, klargör under vilka förutsättningar de kan delta i kollektivförhandlingar utan att bryta mot EU:s konkurrensregler.

5. MÖJLIGGÖRANDE FAKTORER: SKAPA OCH UPPRÄTTHÅLLA ARBETSTILLFÄLLEN AV GOD KVALITET

Genom att främja en konkurrenskraftig arbetsmarknad som värnar arbetstagares rättigheter och stärker arbetsmarknadsdialogen och kollektivförhandlingarna kan EU attrahera och behålla kompetens, skapa nya möjligheter och säkerställa att både arbetstagare och företag

⁽²³⁾ [Direktiv \(EU\) 2018/957](#) av den 28 juni 2018 om ändring av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster.

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

fullt ut drar nytta av den inre marknaden. Tillräcklig finansiering och högkvalitativa offentliga tjänster är också nödvändiga för att skapa och vidmakthålla arbetstillfällena av god kvalitet.

Effektivare tillämpning av EU-lagstiftning

Värnandet av arbetstagares rättigheter är en central del av en rättvis och konkurrenskraftig arbetsmarknad och en grundläggande del av Europeiska unionens regelverk. Efterlevnaden av arbetstagares rättigheter är fortsatt ojämn mellan medlemsstaterna. En effektiv tillämpning kräver att införlivandet övervakas noggrant, att klagomål hanteras på ett verkningsfullt sätt och att kommissionen upprätthåller en fortlöpande dialog med nationella myndigheter och arbetsmarknadens parter.

Ytterligare initiativ behövs för att säkerställa att EU:s sociala rättigheter blir verklighet i praktiken. Verktyg och vägledning om EU:s arbetsrätt kan stärka efterlevnaden, öka kunskapen och bygga administrativ kapacitet. Kommissionen kommer därför att samarbeta nära med EU-byråer, särskilt Europeiska arbetsmyndigheten och EU-Osha, när sådana verktyg utvecklas, och dra nytta av goda exempel som EU-Oshas verktyg för interaktiv riskbedömning på nätet. Arbetsmiljöinspektioner bidrar till att avskräcka från otillåtna metoder, och nya tekniska lösningar – bland annat AI – kommer att utforskas för att göra inspektionerna mer riktade och effektiva.

En kontinuerlig uppföljning av kvaliteten på arbeten i EU är också avgörande. Det är ett gemensamt ansvar för kommissionen, medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter att följa utvecklingen på det området. De data och verktyg som EU-byråerna tillhandahåller ger värdefulla insikter. Parallellt bidrar sysselsättningskommitténs gemensamma utvärderingsram och den europeiska planeringsterminen med trendanalyser baserade på demografiska och territoriella data som ger underlag åt evidensbaserad politik.

EU:s engagemang för arbetsmarknadsdialog – vår gemensamma styrka och konkurrensfördel

Arbetsmarknadsdialog, inklusive kollektivförhandlingar, är grundläggande för arbets kvaliteten. De gör det möjligt att anpassa arbetslivets regler till förändrade ekonomiska, tekniska och sociala förutsättningar och främjar europeiska företags konkurrenskraft.

I många medlemsstater är dock både arbetsmarknadsdialogen och kollektivförhandlingarna utsatta för press. Täckningsgraden för kollektivförhandlingar har minskat i 19 av 27 medlemsstater och sjunkit från cirka 77 % 2005 till 66 % 2024 ⁽²⁵⁾. Trots att 80 % av EU:s anställda har någon form av kollektiv representation saknar många formella kanaler för medverkan. Skillnaderna mellan sektorer är betydande: 56 % av arbetstagarna i jordbruket saknar representation, jämfört med 11 % eller lägre inom offentlig förvaltning, utbildning och finansiella tjänster ⁽²⁶⁾. Kommissionen fortsätter att stödja arbetsmarknadsdialogen och kollektivförhandlingar genom lagstiftning, politik, administrativa åtgärder och finansiering. Den ger även stöd till sysselsättningskommittén

⁽²⁵⁾ OECD/AIAS ICTWSS-databasen, [policymeddelande, statistisk bilaga \(september 2025\)](#).

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

i arbetet med att förbättra datainsamlingen om arbetsmarknadsdialog och sprida god praxis för ömsesidigt lärande, vilket bidrar till genomförandet av rådets rekommendation från 2023 om stärkt dialog mellan arbetsmarknadens parter i EU. När kollektivförhandlingar främjas genom sociala villkor kopplade till offentliga finansieringsinstrument kan arbetstagare ta del av det stöd som ges till industrin.

Arbetsmarknadens parter behöver ha autonomi och avtalsfrihet, och dessa principer är grundläggande. EU:s finansiella medel kommer även framöver att vara tillgängliga för europeiska, nationella och kandidatländerns arbetsmarknadsparter för att stärka deras kapacitet för meningsfullt engagemang och avtalsslut, särskilt genom EU-budgeten.

Från princip till praktik: EU-medel för kvalitet i arbetet

EU-finansiering spelar en central roll när politiska åtgärder ska omsättas i konkreta resultat. Med en budget på 141,3 miljarder euro för 2021–2027 är ESF+ EU:s främsta instrument för investeringar i människor. InvestEU:s politikområde ”Sociala investeringar och kompetens” stöder sociala investeringar, särskilt i mikroföretag, utbildning och social infrastruktur genom budgetgarantier. NextGenerationEU bidrar med direkta investeringar i kompetensutveckling, tillsammans med strukturella arbetsmarknadsreformer som ska stärka tillgången till arbetstillfällen av god kvalitet. Medlemsstaterna har avsatt 40,6 miljarder euro till detta arbete. Europeiska regionala utvecklingsfonden (Eruf) och mekanismen för talangsatsningar stöder utsatta arbetstagare i regioner med sämre förutsättningar, digitalisering samt en rättvis omställning via Fonden för en rättvis omställning.

De föreslagna nationella och regionala partnerskapsplanerna i nästa fleråriga budgetram ska styra betydande investeringar till åtgärder som stärker kvaliteten i sysselsättningen, exempelvis kompetensutveckling, hälsoskydd och digitala möjliggörare. Kommissionen föreslår att minst 14 % av medlen i varje nationell och regional partnerskapsplan (med undantag för öronmärkta medel för jordbruk och sociala klimatfonden) ska avsättas för sociala mål så att ambitionsnivån kan bibehållas vad gäller finansiering av ESF-liknande insatser. Därutöver ska Europeiska konkurrenskraftsfonden stödja investeringar i kompetensutveckling, särskilt i strategiska sektorer.

Branschspecifika instrument är också viktiga för arbetstillfällen av god kvalitet. Jordbruk och fiske har problem med att locka unga lantbrukare och fiskare, säkerställa rättvisa arbetsvillkor och minska könsskillnader. Kommissionen har antagit en vision för jordbruk och livsmedel och föreslagit en enklare och mer målinriktad jordbrukspolitik efter 2027 med åtgärder som omfattar sociala grundvillkor för att främja goda arbetsvillkor och stöd till avbyttjänster inom jordbruket. Europeiska världshavspaktens vision 2040 för fiske och vattenbruk och strategin för generationsskifte inom den blå ekonomin syftar till att stärka den blå ekonomin och förbättra livsvillkoren i kustsamhällen.

Kvalitetstjänster för alla och i alla regioner

Kvalitetstjänster är en grundförutsättning för sysselsättning och arbetsmarknadsomställningar. Genom tillgång till förskoleverksamhet och barnomsorg, långvarig vård och omsorg och hälso- och sjukvård ges miljontals arbetstagare – särskilt

kvinnor – möjlighet till förvärvsarbete och karriärutveckling. Stabila hälsosystem med en väl dimensionerad vårdpersonal är avgörande för befolkningens hälsa och välbefinnande.

Hälso- och sjukvårdssektorn gör det möjligt för miljontals personer, föräldrar, omsorgsgivare och arbetstagare i alla branscher att delta fullt ut på arbetsmarknaden. Kommissionen arbetar för en mer sammanhållen ram för att hantera utmaningar inom personalförsörjningen i omsorgssektorn och planerar att presentera en europeisk omsorgsgiv under 2027. Genom programmet EU för hälsa stärks hälso- och sjukvårdssystemens motståndskraft genom stöd för kompetensplanering, personallojalitet inom vårddyrken samt digital omställning.

Regioner och lokalsamhällen spelar en central roll för arbetstillfällena av god kvalitet.

Av de 26–27 miljoner personer som arbetar i offentlig sektor i EU är omkring 17–19 miljoner anställda på lokal och regional nivå⁽²⁷⁾. Arbetsuppgifterna omfattar administration, utbildning och yrkesutbildning, offentliga tjänster, hälso- och sjukvård, social omsorg, transport och räddningstjänst. Hög kvalitet i dessa verksamheter bidrar till regional attraktivitet och utveckling.

6. VAD HÄNDER NU?

Arbetstillfällena av god kvalitet bygger på en lång rad politiska initiativ. De utgör en bärande del av den europeiska sociala modellen och av den europeiska pelaren för sociala rättigheter, och är avgörande för att Europa ska kunna attrahera och behålla talang. Som ordförande Ursula von der Leyen meddelade i sitt tal om tillståndet i unionen i september 2025 **kommer kommissionen att lägga fram en lag om arbetstillfällena av god kvalitet** som kompletterar färdplanens åtgärder och förstärker deras genomslag.

I enlighet med artikel 154.2 i EUF-fördraget inleder kommissionen nu **den första etappen i samrådet med de europeiska arbetsmarknadsparterna** för att få in synpunkter på möjliga EU-åtgärder för att ytterligare förbättra arbetstillfällenas kvalitet. Detta kompletterar det tvåstegssamråd om rätten att inte vara uppkopplad och om distansarbete som avslutades i oktober 2025. Lagen om arbetstillfällena av god kvalitet kan komma att åtföljas av icke-lagstiftande initiativ och kommer att ta hänsyn till medlemsstaternas olika system. Detta ska ge tillräckligt utrymme för arbetsmarknadens parter genomförande och respektera deras autonomi och avtalsfrihet, samtidigt som den administrativa bördan för företag hålls nere genom samordning och förenkling.

Tillsammans med resten av Europeiska unionens sociala regelverk ska lagen om arbetstillfällena av god kvalitet bidra till att arbetslivet håller jämna steg med den moderna ekonomin. EU:s ekonomiska tillväxt kräver en modern arbetsmarknad som säkerställer både tillgång till kompetens, rörlighet, flexibla men stabila kompetensstrukturer samt en förtroendefull miljö där arbetstagare känner sig trygga och kan nå sin fulla potential – vilket i sin tur stärker EU:s motståndskraft och konkurrenskraft.

⁽²⁷⁾ OECD, *Subnational Public Employment in OECD and EU Countries* (november 2024).