



Bruxelles, den 27. februar 2026
(OR. en)

6171/26

SOC 66
EMPL 25
ECOFIN 172
EDUC 39
COMPET 255
DATAPROTECT 65
DIGIT 54

NOTE

fra: formandskabet
til: De Faste Repræsentanternes Komité/Rådet

Vedr.: Det europæiske semester 2026
Fra innovation til kvalitetsjob: anvendelse af kunstig intelligens til at styrke
beskæftigelse af høj kvalitet og arbejdstagernes rettigheder
– *Udveksling af synspunkter*

Vedlagt følger til delegationerne en styringsnote fra formandskabet om ovenstående emne med henblik på udvekslingen af synspunkter i EPSCO-Rådet den 9. marts 2026.

Styringsnote med henblik på udveksling af synspunkter om**Det europæiske semester 2026: fra innovation til kvalitetsjob: anvendelse af kunstig intelligens til at styrke beskæftigelse af høj kvalitet og arbejdstagernes rettigheder*****Kontekst: Det fremtidige arbejdsmarked og det europæiske semester***

Som det fremgår af de seneste rapporter, har produktivitetsvæksten i hele Europa i mange år haltet bagefter væksten i andre regioner. Selv om strukturelle og historiske faktorer har spillet en rolle, er en vigtig årsag til den voksende kløft i de senere år, at Europa er gået glip af opsvinget i den digitale omstilling. Europa vil desuden sakke endnu længere bagud, hvis der ikke gennemføres væsentlige reformer, så flere unge virksomheder kan opskalere, og flere unge talenter kan blive i Europa.

For at muliggøre disse væsentlige reformer er der behov for et mere modstandsdygtigt arbejdsmarked og et mere dynamisk investeringsmiljø. Økonomisk forskning, herunder Christopher Pissarides arbejde med jobmatchning og strukturelle ændringer, understreger, at beskæftigelsesresultaterne ikke bestemmes af teknologien alene, men også afhænger af faktorer som økonomiens institutionelle struktur, dens menneskelige kapital og den kapacitet, som den bidrager med til et konstruktivt samarbejde mellem den offentlige og den private sektor. Når én af disse faktorer mangler, skaber det hindringer for forbindelsen mellem teknologi og produktivitet – hindringer, der tilsammen udgør såkaldte friktioner i arbejdsmarkedernes funktion. Europa er nødt til at handle hurtigt for at mindske disse friktioner. Kunstig intelligens åbner med sin konstant voksende kapacitet nye muligheder for produktive investeringer og bedre udnyttelse af menneskelig kapital. Hvorvidt denne proces fører til dynamisk jobskabelse med højere produktivitet eller tab af arbejdspladser og yderligere stagnation bag vores konkurrenter, afhænger af, hvor godt vi forvalter vores digitale økosystem, de nødvendige institutionelle reformer, opgraderingen af vores kompetencesystemer, og hvor hurtigt arbejdstagerne kan skifte til nye roller.

Effektiviteten af investeringer i kunstig intelligens afhænger af udviklingen af nye færdigheder og evner, der sætter folk i stand til at arbejde produktivt med AI-systemer. Som fremhævet i henstillingen om menneskelig kapital¹ kræver det koordinerede investeringer i erhvervsuddannelse, videregående uddannelse og livslang læring at udvikle denne blanding af færdigheder. I takt med at AI-systemer bliver mere kompetente, og virksomhederne får erfaring med at integrere dem i deres aktiviteter, kan det samtidig udmønte sig i arbejdskraftforskydninger, og produktivetsgevinster kan i uforholdsmæssig høj grad tilfalde højt kvalificerede arbejdstagere, hvilket kan føre til en øget indkomstulighed. Det kræver klare og koordinerede institutionelle reaktioner at håndtere denne dynamik.

I den forbindelse udgør semestret en ramme for koordinering af strukturreformer, der mindsker friktioner på arbejdsmarkedet, forbedrer matchningseffektiviteten og støtter mobilitet, omskoling og jobskabelse. Semestret kan bidrage til at sikre, at innovation omsættes til bæredygtig og inklusiv vækst, ved at tilpasse planerne for finans- og strukturpolitiske tiltag til beskæftigelsesmæssige og sociale prioriteter.

Kunstig intelligens, arbejdets tilrettelæggelse og beskæftigelse af høj kvalitet

Udbredelsen af kunstig intelligens og andre avancerede digitale teknologier på arbejdspladsen kan ikke udelukkende vurderes ud fra et produktivitetssynspunkt. Teknologiske systemer er en bestanddel i organisatoriske valg, modeller for forvaltning af menneskelige ressourcer og bredere forretningsstrategier. Økonomisk teori tyder på, at produktivetsfremmende innovation skaber varige gevinster for beskæftigelsen, når den ledsages af supplerende investeringer i færdigheder og støttes af effektive arbejdsmarkedsinstitutioner.

¹ Henstilling med henblik på RÅDETS HENSTILLING om den menneskelige kapital i Den Europæiske Union (ST 15278/25).

EU's retlige ramme giver vigtige garantier. Forordningen om kunstig intelligens² fastsætter forpligtelser for højrisiko-AI-systemer, herunder dem, der anvendes til rekruttering, personaleadministration og præstationsevaluering. Den generelle forordning om databeskyttelse³ og gældende arbejdsret – herunder lovgivning om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår, sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen og balance mellem arbejdsliv og privatliv – styrker yderligere EU's regelsæt på dette område. Der kan stadig være behov for målrettede lovgivningsmæssige foranstaltninger for at sikre, at arbejdstagerne beskyttes effektivt, og at alle, herunder virksomheder, kan få gavn af indførelsen af kunstig intelligens og andre avancerede digitale teknologier. Effektiv håndhævelse er fortsat afgørende for at opretholde princippet om menneskelig kontrol, forebygge algoritmisk forskelsbehandling og bevare tilliden.

Skabelsen af kvalitetsjob er en vigtig prioritet, der fremhæves i planen for kvalitetsjob⁴, som Europa-Kommissionen fremlagde i december 2025. Når de institutionelle rammer giver mulighed for en retfærdig fordeling af gevinster, kan højere produktivitet føre til bedre lønninger og forbedrede arbejdsvilkår. Uden sådanne rammer er der risiko for, at teknologiske ændringer vil øge ulighederne og styrke segmenteringen af arbejdsmarkedet. Udfordringen er derfor ikke, om der skal indføres teknologiske innovationer, herunder kunstig intelligens, men hvordan deres udvikling og anvendelse skal tilpasses, så de styrker jobkvaliteten, den sociale samhørighed og den europæiske konkurrenceevne.

² Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2024/1689 af 13. juni 2024 om harmoniserede regler for kunstig intelligens og om ændring af forordning (EF) nr. 300/2008, (EU) nr. 167/2013, (EU) nr. 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 og (EU) 2019/2144 samt direktiv 2014/90/EU, (EU) 2016/797 og (EU) 2020/1828 (forordningen om kunstig intelligens).

³ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/679 af 27. april 2016 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger og om ophævelse af direktiv 95/46/EF (generel forordning om databeskyttelse).

⁴ Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget, COM (2025) 944 af 4. december 2025, Planen for kvalitetsjob.

Fremtidssikrede færdigheder, viden om arbejdsmarkedet og omstillinger

På det uformelle møde mellem beskæftigelses- og socialministrene den 13. februar under Cypers formandskab understregede ministrene, at den grønne og den digitale omstilling grundlæggende er ved at omforme erhvervsstrukturer og krav til færdigheder. Løbende opkvalificering og omskoling skal være et fast element på de europæiske arbejdsmarkeder snarere end en ekstraordinær reaktion på kriser.

Kunstig intelligens kan i sig selv forbedre arbejdsmarkedets funktion. Avancerede værktøjer til at indhente viden om arbejdsmarkedet forbedrer forudsigelsen af færdighedsbehov, identificerer flaskehalse og støtter målrettede uddannelsespolitikker. Ved at forbedre oplysningernes kvalitet og rettidighed mindsker sådanne værktøjer søgefriktioner og fremskynder omstillingen fra sektorer i tilbagegang til sektorer i fremgang.

Omstillinger sker dog sjældent automatisk. Der er dokumentation for, at uden tilstrækkelig støtte kan arbejdstagere, der afskediges som følge af teknologiske ændringer, stå over for langvarig arbejdsløshed eller varige løntab. Aktive arbejdsmarkedspolitikker, effektive offentlige arbejdsformidlinger og målrettede sociale beskyttelsesforanstaltninger er derfor uundværlige supplementter til innovationsstrategier.

Social dialog og kollektive forhandlinger spiller også en central rolle i håndteringen af den teknologiske omstilling. De muliggør forhandlede løsninger på sektor- og virksomhedsniveau, støtter ansvarlig brug af algoritmisk styring og bidrager til en retfærdig fordeling af produktivitetens gevinster. Stærke institutioner mindsker usikkerheden og øger accepten af ændringer. Dette fremhæves også i den udtalelse, som Cypers formandskab opfordrede EØSU til at udarbejde om *"Forbedring af ansættelses- og arbejdsvilkår gennem indførelse og fremme af relaterede værktøjer (herunder AI) og styrkelse af den sociale dialog og kollektive forhandlinger"*.

Kommende initiativer og politikkoherens

Den kommende retsakt om kvalitetsjob og pakken om fair arbejdskraftmobilitet kan bidrage til at mindske segmenteringen af arbejdsmarkedet, styrke håndhævelsen og støtte opadgående konvergens på tværs af medlemsstaterne.

Politikkoherens vil være afgørende. Industri- og innovationsstrategier skal tilpasses beskæftigelsesreformer og færdighedspolitikker. Foranstaltninger, der stimulerer investeringer i kunstig intelligens, bør ledsages af initiativer, der letter arbejdstagernes mobilitet, fremmer livslang læring og beskytter de grundlæggende rettigheder. Denne integrerede tilgang afspejler både den økonomiske dokumentation og de centrale principper i den europæiske sociale model.

EPSCO-Rådets rolle i det europæiske semester

EPSCO-ministrene spiller en central rolle med hensyn til at sikre, at beskæftigelsesmæssige og sociale hensyn integreres fuldt ud i det europæiske semester. Gennem politisk vejledning, peerevaluering og landespecifikke henstillinger kan EPSCO-Rådet udforme reformer, der styrker dynamikken på arbejdsmarkedet, samtidig med at retfærdighed og samhørighed bevares.

I semestercyklussen for 2026 har EPSCO-Rådet mulighed for at bidrage til og styre debatten i retning af en afbalanceret tilgang, hvor innovation, udbredelse af kunstig intelligens og konkurrenceevne er i overensstemmelse med beskæftigelse af høj kvalitet, en robust social dialog og stærke institutioner. Dermed kan Europas teknologiske omstilling ikke blot styrke de økonomiske resultater, men også den sociale samhørighed og tilliden.

Spørgsmål til debat

1. Hvordan kan semestret bedre støtte reformer, der mindsker friktioner på arbejdsmarkedet og forbedrer matchningseffektiviteten i forbindelse med AI-drevne omstillinger?
 2. Hvilke yderligere foranstaltninger er nødvendige på nationalt plan og EU-plan for at sikre, at indførelsen af kunstig intelligens på arbejdspladsen styrker arbejdstagernes rettigheder og fremmer opadgående social konvergens?
-

ⁱ Den sonderende udtalelse, der skal vedtages på EØSU's plenarforsamling den 18.-19. marts 2026, "understreger, at social dialog og kollektive forhandlinger på alle niveauer og struktureret samarbejde mellem EU's AI-kontor, Kommissionen og arbejdsmarkedets parter spiller en central rolle i at sikre, at anvendelse af AI bidrager til en retfærdig, inkluderende og konkurrencedygtig digital omstilling, hvor aspekter som køn, generationer og sårbarhed samt SMV'ernes behov systematisk tages i betragtning".