

Brussel, 27 februari 2026  
(OR. en)

6171/26

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

**NOTA**

---

van: het voorzitterschap

aan: het Comité van permanente vertegenwoordigers/de Raad

---

Betreft: Europees Semester 2026

Van innovatie naar hoogwaardige banen: AI gebruiken om hoogwaardige  
werkgelegenheid en de rechten van werknemers te versterken

– *Gedachtewisseling*

---

Als bijlage vinden de delegaties een oriënterende nota van het voorzitterschap over het  
bovengenoemde onderwerp, met het oog op de gedachtewisseling in de Raad Epsco op  
9 maart 2026.

**Oriënterende nota voor de gedachtewisseling over het****Europees Semester 2026: Van innovatie naar hoogwaardige banen: AI gebruiken om hoogwaardige werkgelegenheid en de rechten van werknemers te versterken.*****Achtergrond: de toekomstige arbeidsmarkt en het Europees Semester***

Zoals uit recente verslagen blijkt, loopt de productiviteitsgroei in heel Europa al vele jaren achter op die in andere regio's. Hoewel structurele en historische factoren een rol hebben gespeeld, is een belangrijke reden voor de groeiende kloof de afgelopen jaren dat Europa de boom van de digitale transformatie heeft gemist. Bovendien zal Europa verder achterop raken als er geen belangrijke hervormingen komen om meer jonge bedrijven in staat te stellen op te schalen en meer jong talent in Europa te houden.

Om deze belangrijke hervormingen mogelijk te maken, is een veerkrachtigere arbeidsmarkt en een dynamischer investeringsklimaat nodig. Economisch onderzoek, waaronder het werk van Sir Christopher Pissarides op het gebied van de afstemming tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en structurele veranderingen, benadrukt dat de arbeidsmarkttuitkomsten niet alleen door technologie worden bepaald, maar ook afhangen van factoren zoals de institutionele structuur van de economie, haar menselijk kapitaal en de mogelijkheden die zij biedt voor constructieve samenwerking tussen de publieke en de particuliere sector. Wanneer een van deze factoren ontbreekt, belemmert dit de wisselwerking tussen technologie en productiviteit, hetgeen doorgaans wordt gedefinieerd als fricties in de werking van de arbeidsmarkt. Europa moet snel handelen om deze fricties te verminderen. Artificiële intelligentie, met haar steeds toenemende capaciteiten, biedt nieuwe kansen voor productieve investeringen en een beter gebruik van menselijk kapitaal. Of dit proces resulteert in dynamische banencreatie en verhoogde productiviteit dan wel leidt tot banenverlies en verdere stagnatie ten opzichte van onze concurrenten, hangt af van hoe goed we ons digitale ecosysteem beheren, alsook van de noodzakelijke institutionele hervormingen, de modernisering van de stelsels voor vaardigheden en de snelheid waarmee werknemers naar een nieuwe functie kunnen overstappen.

De doeltreffendheid van investeringen in AI hangt af van de ontwikkeling van nieuwe vaardigheden en capaciteiten die mensen in staat stellen productief met AI-systemen te werken. Zoals in de aanbeveling over menselijk kapitaal<sup>1</sup> wordt benadrukt, vereist de ontwikkeling van deze mix van vaardigheden gecoördineerde investeringen in beroepsopleiding, tertiair onderwijs en een leven lang leren. Tegelijkertijd kunnen er, naarmate AI-systemen capabeler worden en ondernemingen meer ervaring opdoen met de integratie ervan in hun bedrijfsvoering, arbeidsverdringingseffecten optreden waarbij de productiviteitswinsten onevenredig ten goede komen aan hooggekwalificeerde werknemers, wat de inkomensongelijkheid mogelijk vergroot. Om iets aan deze dynamiek te doen, zijn duidelijke en gecoördineerde institutionele antwoorden nodig.

In dit verband biedt het Semester een kader voor de coördinatie van structurele hervormingen die fricties op de arbeidsmarkt verminderen, de afstemming tussen vraag en aanbod efficiënter maken en mobiliteit, omscholing en het scheppen van banen ondersteunen. Door de budgettaire-structurele plannen af te stemmen op de werkgelegenheids- en sociale prioriteiten kan het Semester ertoe bijdragen dat innovatie zich vertaalt in duurzame en inclusieve groei.

### ***AI, arbeidsorganisatie en hoogwaardige werkgelegenheid***

De uitrol van AI en andere geavanceerde digitale technologieën op de werkplek mag niet louter vanuit het perspectief van productiviteit worden beoordeeld. Technologische systemen zijn ingebed in organisatorische keuzes, modellen voor personeelsbeheer en bredere bedrijfsstrategieën. Volgens de economische theorie resulteert productiviteitsverhogende innovatie in duurzame werkgelegenheidswinst, mits deze gepaard gaat met aanvullende investeringen in vaardigheden en wordt gefaciliteerd door doeltreffende arbeidsmarktinstellingen.

---

<sup>1</sup> Aanbeveling voor een AANBEVELING VAN DE RAAD over menselijk kapitaal in de Europese Unie (doc. ST 15278/25).

Het rechtskader van de EU biedt belangrijke waarborgen. De AI-verordening<sup>2</sup> bevat verplichtingen voor AI-systemen met een hoog risico, waaronder systemen die worden gebruikt bij aanwerving, personeelsbeheer en prestatie-evaluatie. De algemene verordening gegevensbescherming<sup>3</sup> en het bestaande acquis op het gebied van het arbeidsrecht, waaronder de wetgeving inzake transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden, gezondheid en veiligheid op het werk en het evenwicht tussen werk en privéleven, consolideren de EU-regels op dit gebied verder. Er kunnen nog steeds gerichte wetgevingsmaatregelen nodig zijn om ervoor te zorgen dat werknemers doeltreffend worden beschermd en iedereen, met inbegrip van bedrijven, kan profiteren van de invoering van AI en andere geavanceerde digitale technologieën. Doeltreffende handhaving blijft van cruciaal belang om het beginsel dat de mens de uiteindelijke controle behoudt te handhaven, algoritmische discriminatie te voorkomen en het vertrouwen in stand te houden.

Het scheppen van hoogwaardige banen is een belangrijke prioriteit die wordt benadrukt in de routekaart voor hoogwaardige banen<sup>4</sup> die de Europese Commissie in december 2025 heeft gepresenteerd. Wanneer institutionele kaders een eerlijke verdeling van de winsten mogelijk maken, kan een hogere productiviteit zich vertalen in betere lonen en betere arbeidsomstandigheden. Zonder dergelijke kaders bestaat het risico dat technologische veranderingen de ongelijkheden zullen vergroten en de segmentering van de arbeidsmarkt zullen versterken. De uitdaging is daarom niet of we technologische innovaties, waaronder AI, toepassen, maar om de ontwikkeling en het gebruik ervan zodanig vorm te geven dat zij de kwaliteit van banen, de sociale cohesie en het Europese concurrentievermogen versterken.

---

<sup>2</sup> Verordening (EU) 2024/1689 van het Europees Parlement en de Raad van 13 juni 2024 tot vaststelling van geharmoniseerde regels betreffende artificiële intelligentie en tot wijziging van de Verordeningen (EG) nr. 300/2008, (EU) nr. 167/2013, (EU) nr. 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 en (EU) 2019/2144, en de Richtlijnen 2014/90/EU, (EU) 2016/797 en (EU) 2020/1828 (verordening artificiële intelligentie).

<sup>3</sup> 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 en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (algemene verordening gegevensbescherming).

<sup>4</sup> 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", COM(2025) 944 final, 4.12.2025.

### ***Toekomstbestendige vaardigheden, arbeidsmarktinformatie en transitie***

Tijdens de informele bijeenkomst van de ministers van Werkgelegenheid en Sociale Zaken van 13 februari onder het Cypriotische voorzitterschap benadrukten de ministers dat de groene en de digitale transitie de beroepsstructuren en de vaardigheidsvereisten fundamenteel veranderen. Voortdurende bij- en omscholing moet een vast onderdeel van de Europese arbeidsmarkten worden, in plaats van een uitzonderlijke respons op crisissituaties.

AI kan zelf de werking van de arbeidsmarkt verbeteren. Geavanceerde instrumenten voor arbeidsmarktinformatie verbeteren de prognose van de behoefte aan vaardigheden, brengen knelpunten in kaart en ondersteunen een gericht opleidingsbeleid. Door de kwaliteit en actualiteit van informatie te verhogen, verminderen dergelijke instrumenten zoekfricties en versnellen zij transitie van krimpende naar groeiende sectoren.

Dergelijke transitie voltrekken zich echter zelden automatisch. De praktijk wijst uit dat werknemers die door technologische veranderingen hun baan verliezen, zonder adequate ondersteuning langdurig werkloos kunnen worden of blijvend loonverlies kunnen lijden. Een actief arbeidsmarktbeleid, doeltreffende openbare diensten voor arbeidsvoorziening en gerichte maatregelen voor sociale bescherming vormen daarom een onmisbare aanvulling op innovatiestrategieën.

Sociale dialoog en collectieve onderhandelingen spelen eveneens een sleutelrol bij het in goede banen leiden van de technologische transformatie. Ze maken gedragen oplossingen op sector- en ondernemingsniveau mogelijk, ondersteunen een verantwoord gebruik van algoritmisch beheer en dragen bij aan een eerlijke verdeling van de productiviteitswinst. Sterke instellingen verminderen de onzekerheid en vergroten het draagvlak voor verandering. Dit wordt tevens benadrukt in het advies dat het Europees Economisch en Sociaal Comité (EESC) op verzoek van het Cypriotische voorzitterschap heeft opgesteld, met als titel “*Verbetering van de kwaliteit van werkgelegenheid en arbeidsomstandigheden door de invoering en bevordering van relevante instrumenten (met inbegrip van AI) en versterking van de sociale dialoog en collectieve onderhandelingen*”<sup>i</sup>.

### *Aankomende initiatieven en beleidscoherentie*

De komende wetgeving voor hoogwaardige banen en het pakket eerlijke arbeidsmobiliteit kunnen de segmentering van de arbeidsmarkt helpen verminderen, de handhaving versterken en opwaartse convergentie tussen de lidstaten ondersteunen.

Beleidscoherentie zal hierbij doorslaggevend zijn. Industriële en innovatiestrategieën moeten worden afgestemd op werkgelegenheidshervormingen en vaardighedenbeleid. Maatregelen die investeringen in AI stimuleren, behoren gepaard te gaan met initiatieven die de arbeidsmobiliteit van werknemers faciliteren, een leven lang leren bevorderen en de grondrechten waarborgen. Deze geïntegreerde aanpak is in overeenstemming met zowel economische bevindingen als de kernbeginselen van het Europees sociaal model.

### *Rol van de Epsco-formatie binnen het Europees Semester*

De Epsco-ministers spelen een centrale rol door ervoor te zorgen dat werkgelegenheids- en sociale overwegingen volledig in het Semester worden meegenomen. Via beleidsrichtsnoeren, collegiale toetsing en landspecifieke aanbevelingen kan de Epsco richting geven aan hervormingen die de dynamiek op de arbeidsmarkt vergroten en tegelijkertijd billijkheid en cohesie in stand houden.

In de cyclus van het Europees Semester 2026 heeft de Epsco de kans om bij te dragen aan het debat en dit te sturen in de richting van een evenwichtige benadering waarin innovatie, de inzet van AI en concurrentievermogen hand in hand gaan met hoogwaardige werkgelegenheid, een robuuste sociale dialoog en sterke instellingen. Op die manier kan de technologische transformatie van Europa niet alleen de economische prestaties, maar ook de sociale cohesie en het vertrouwen versterken.

***Vragen voor het debat:***

1. Hoe kan het Semester beter bijdragen aan hervormingen die fricties op de arbeidsmarkt verminderen en de afstemming tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt verbeteren in het licht van door kunstmatige intelligentie aangedreven transformaties?
  2. Wat is er op nationaal en EU-niveau aanvullend nodig om te verzekeren dat de implementatie van AI op het werk de rechten van werknemers versterkt en opwaartse sociale convergentie in de hand werkt?
- 

---

<sup>i</sup> Het verkennend advies, dat tijdens de zitting van het EESC op 18-19 maart 2026 zal worden goedgekeurd, “benadrukt de centrale rol van de sociale dialoog en collectieve onderhandelingen op alle niveaus en van gestructureerde samenwerking tussen het Europees AI-bureau, de Europese Commissie en de sociale partners, waarbij het erop aankomt ervoor te zorgen dat de inzet van artificiële intelligentie bijdraagt tot een eerlijke, inclusieve en concurrerende digitale transitie. Daarbij moet structureel aandacht worden besteed aan gender-, generatie- en kwetsbaarheidsaspecten en aan de behoeften van kmo’s”.