

Bryssel den 27 februari 2026
(OR. en)

6171/26

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

NOT

från: Ordförandeskapet
till: Ständiga representanternas kommitté (Coreper)/rådet

Ärende: Den europeiska planeringsterminen 2026
Från innovation till arbetstillfällen av god kvalitet: användning av AI för att stärka sysselsättning av god kvalitet och arbetstagarnas rättigheter
– *Diskussion*

För delegationerna bifogas ordförandeskapets vägledande not om det ovannämnda ärendet inför diskussionen i rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) den 9 mars 2026.

Vägledande not för diskussion om**den europeiska planeringsterminen 2026: Från innovation till arbetstillfällen av hög kvalitet: användning av AI för att stärka sysselsättning av god kvalitet och arbetstagarnas rättigheter*****Bakgrund: Framtidens arbetsmarknad och den europeiska planeringsterminen***

De senaste rapporterna har visat att produktivitetstillväxten i Europa under många år har släpat efter jämfört med andra regioner. Strukturella och historiska faktorer har förvisso spelat roll, men under de senaste åren har en viktig orsak till den växande klyftan varit att Europa missat den digitala omställningsboomen. Om inte viktiga reformer genomförs för att möjliggöra att fler nya företag ska kunna expandera och fler unga talanger ska kunna stanna i Europa kommer Europa att halka ännu längre efter.

För att möjliggöra dessa viktiga reformer behövs en mer motståndskraftig arbetsmarknad och ett mer dynamiskt investeringsklimat. Ekonomisk forskning, inbegripet Christopher Pissarides arbete med jobbmatchning och strukturomvandling, belyser att sysselsättningsresultaten inte enbart beror på teknik, utan också på faktorer såsom ekonomins institutionella struktur, dess humankapital och den kapacitet som den erbjuder i fråga om konstruktivt samarbete mellan den offentliga och den privata sektorn. När en av dessa faktorer saknas uppstår hinder för kopplingen mellan teknik och produktivitet – hinder som gemensamt kallas friktioner i arbetsmarknadernas funktion. Europa måste agera snabbt för att minska dessa friktioner. Artificiell intelligens, vars kapacitet ständigt ökar, skapar nya möjligheter för produktiva investeringar och bättre användning av humankapital. Huruvida denna process leder till ett dynamiskt jobbskapande med högre produktivitet eller till förlorade arbetstillfällen och att vi ytterligare stagnerar bakom våra konkurrenter beror på hur väl vi förvaltar vårt digitala ekosystem, de nödvändiga institutionella reformerna, uppgraderingen av våra kompetenssystem och hur snabbt arbetstagarna kan övergå till nya roller.

Effektiviteten av investeringar i AI beror på utvecklingen av nya färdigheter och ny kapacitet som gör det möjligt för människor att arbeta produktivt med AI-system. Enligt rekommendationen om humankapital¹ behövs samordnade investeringar i yrkesutbildning, tertiär utbildning och livslångt lärande för att främja en sådan kombination av färdigheter. I takt med att AI-system blir mer kapabla och företag får erfarenhet av att integrera dem i sin verksamhet kan det samtidigt uppstå effekter som förskjuter arbetskraften och produktivitetsvinster skulle kunna gynna högkvalificerade arbetstagare på ett oproportionerligt sätt, vilket skulle kunna öka inkomstskillnaden. För att komma till rätta med denna dynamik krävs tydliga och samordnade institutionella åtgärder.

I detta sammanhang utgör planeringsterminen en ram för samordning av strukturreformer som minskar friktioner på arbetsmarknaden, förbättrar matchningseffektiviteten och stöder rörlighet, omskolning och jobbskapande. Genom att anpassa de finans- och strukturpolitiska planerna till sysselsättningsrelaterade och sociala prioriteringar kan planeringsterminen bidra till att säkerställa att innovation leder till hållbar tillväxt för alla.

AI, arbetsorganisation och sysselsättning av god kvalitet

Införandet av AI och annan avancerad digital teknik på arbetsplatsen kan inte bedömas enbart utifrån ett produktivitetssperspektiv. Tekniska system är en del av organisatoriska val, personalförvaltningsmodeller och bredare affärsstrategier. Ekonomisk teori tyder på att produktivitetshöjande innovation genererar varaktig ökning av sysselsättningen om den åtföljs av kompletterande investeringar i kompetens och stöds av effektiva arbetsmarknadsinstitutioner.

¹ Rekommendation till RÅDETS REKOMMENDATION om Europeiska unionens humankapital (ST 15278/25).

EU:s rättsliga ram tillhandahåller viktiga skyddsåtgärder. I förordningen om artificiell intelligens² fastställs skyldigheter för AI-system med hög risk, inbegripet sådana som används i samband med rekrytering, personalhantering och prestationsutvärdering. Den allmänna dataskyddsförordningen³ och det befintliga arbetsrättsliga regelverket – inbegripet lagstiftning om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor, hälsa och säkerhet på arbetsplatsen och balans mellan arbete och privatliv – stärker ytterligare EU:s regelverk på detta område. Riktade lagstiftningsåtgärder kan fortfarande vara nödvändiga för att säkerställa att arbetstagare skyddas på ett effektivt sätt, och att alla, inbegripet företag, kan dra nytta av införandet av AI och annan avancerad digital teknik. Ett effektivt genomförande är fortfarande avgörande för att upprätthålla principen om ”mänsklig kontroll”, förhindra algoritmisk diskriminering och upprätthålla förtroendet.

Skapandet av arbetstillfällen av hög kvalitet är en viktig prioritering som lyfts fram i den färdplan för sysselsättning av hög kvalitet⁴ som Europeiska kommissionen lade fram i december 2025. När institutionella ramar möjliggör en rättvis fördelning av vinsterna kan högre produktivitet leda till bättre löner och förbättrade arbetsvillkor. Utan sådana ramar finns en risk att tekniska förändringar kommer att fördjupa ojämlikheter och förstärka segmenteringen av arbetsmarknaden. Utmaningen handlar därför inte om huruvida tekniska innovationer ska börja användas, inbegripet AI, utan hur man ska forma deras utveckling och användning, så att de stärker arbetskvaliteten, den sociala sammanhållningen och den europeiska konkurrenskraften.

² Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2024/1689 av den 13 juni 2024 om harmoniserade regler för artificiell intelligens och om ändring av förordningarna (EG) nr 300/2008, (EU) nr 167/2013, (EU) nr 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 och (EU) 2019/2144 samt direktiven 2014/90/EU, (EU) 2016/797 och (EU) 2020/1828 (förordning om artificiell intelligens).

³ 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).

⁴ Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén: *Färdplan för sysselsättning av hög kvalitet*, COM(2025) 944, 4 december 2025.

Framtidssäkrad kompetens och arbetsmarknadsinformation och framtidssäkrade omställningar

Vid det informella mötet mellan ministrarna för sysselsättning och sociala frågor den 13 februari under Cyperns ordförandeskap underströk ministrarna att den gröna och den digitala omställningen i grunden omformar yrkesmässiga strukturer och kompetenskrav. Kontinuerlig kompetensutveckling och omskolning måste bli ett permanent inslag på de europeiska arbetsmarknaderna snarare än ett exceptionellt svar på kriser.

AI kan i sig förbättra arbetsmarknadens funktion. Avancerade verktyg för arbetsmarknadsinformation förbättrar prognoserna för kompetensbehov, kartlägger flaskhalsar och stöder riktade utbildningspolitiska åtgärder. Genom att förbättra informationens kvalitet och aktualitet minskar sådana verktyg sökfriktioner och påskyndar övergången från sektorer på tillbakagång till expanderande sektorer.

Övergångar sker emellertid sällan automatiskt. Det finns belegg för att arbetstagare som sägs upp på grund av tekniska förändringar kan drabbas av långvarig arbetslöshet eller varaktiga löneförluster utan lämpligt stöd. Aktiva arbetsmarknadsåtgärder, effektiva offentliga arbetsförmedlingar och riktade sociala skyddsåtgärder är därför oumbärliga komplement till innovationsstrategier.

Dialog mellan arbetsmarknadens parter och kollektivförhandlingar spelar också en nyckelroll när det gäller att hantera den tekniska omvandlingen. De möjliggör förhandlade lösningar på sektors- och företagsnivå, stöder ansvarsfull användning av algoritmisk verksamhetsledning och bidrar till en rättvis fördelning av produktivitetsvinsterna. Starka institutioner minskar osäkerheten och ökar acceptansen för förändringar. Detta betonas också i det yttrande som Cyperns ordförandeskap uppmanade EESK att utarbeta: *Att förbättra arbets kvalitet och arbetsvillkor genom att införa och främja relaterade verktyg (inbegripet AI) och stärka den sociala dialogen och förhandlingarna om kollektivavtalⁱ.*

Kommande initiativ och politisk samstämmighet

Den kommande lagen om arbetstillfällen av god kvalitet och paketet om rättvis rörlighet för arbetstagare kan bidra till att minska segmenteringen av arbetsmarknaden, stärka efterlevnaden och stödja uppåtgående konvergens i alla medlemsstater.

Politisk samstämmighet kommer att vara avgörande. Industri- och innovationsstrategier måste anpassas till sysselsättningsreformer och kompetenspolitik. Åtgärder som stimulerar investeringar i AI bör åtföljas av initiativ som underlättar arbetstagarnas rörlighet, främjar livslångt lärande och skyddar de grundläggande rättigheterna. Denna integrerade strategi återspeglar både ekonomiska underlag och de grundläggande principerna för den europeiska sociala modellen.

Rollen för konstellationen sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor inom den europeiska planeringsterminen

Ministrarna i rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) har en central roll när det gäller att säkerställa att sysselsättning och sociala hänsyn integreras fullt ut i planeringsterminen. Genom politisk vägledning, inbördes utvärdering och landsspecifika rekommendationer kan rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) utforma reformer som stärker dynamiken på arbetsmarknaden samtidigt som rättvisa och sammanhållning bevaras.

Under planeringsterminen 2026 har rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) möjlighet att bidra till och styra debatten i riktning mot en balanserad strategi där innovation, införande av AI och konkurrenskraft anpassas till sysselsättning av god kvalitet, en robust dialog mellan arbetsmarknadens parter och starka institutioner. På så sätt kan Europas tekniska omvandling stärka inte bara de ekonomiska resultaten, utan även den sociala sammanhållningen och tilliten.

Diskussionsfrågor

1. Hur kan planeringsterminen bättre stödja reformer som minskar friktioner på arbetsmarknaden och förbättrar matchningseffektiviteten i samband med AI-drivna omvandlingar?
 2. Vilka ytterligare åtgärder behövs på nationell nivå och EU-nivå för att säkerställa att införandet av AI på arbetsplatsen stärker arbetstagarnas rättigheter och främjar uppåtgående social konvergens?
-

ⁱ I det förberedande yttrandet, som ska antas vid EESK:s plenarsession den 18–19 mars 2026, understryks ”den centrala roll som social dialog och kollektiva förhandlingar på alla nivåer, liksom det strukturerade samarbetet mellan Europeiska AI-byrå, kommissionen och arbetsmarknadens parter, spelar för att säkerställa att användningen av AI bidrar till en rättvis, inkluderande och konkurrenskraftig digital omställning, där dimensionerna kön, generationer och sårbarhet samt små och medelstora företags behov systematisk beaktas”.