

VERZOEK OM INPUT VOOR EEN EFFECTBEOORDELING

Dit document dient om het publiek en belanghebbenden te informeren over de toekomstige wetgevingswerkzaamheden van de Commissie, zodat zij feedback kunnen geven over de analyse van het probleem door de Commissie en over mogelijke oplossingen. Bovendien kunnen zij relevante informatie doorgeven waarover zij beschikken, bijvoorbeeld over de mogelijke gevolgen van de verschillende opties.

BENAMING VAN HET INITIATIEF	EU-maatregelen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden, gezondheid en veiligheid op het werk en de toepassing van de rechten van werknemers — Wetgeving voor hoogwaardige banen
LEIDEND (VERANTWOORDELIJKE EENHEID) DG	Directoraat-generaal Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Inclusie (DG EMPL)
VERWACHT INITIATIEF SOORT	Wetgevend en niet-wetgevend
INDICATIEVE PLANNING	Vierde kwartaal 2026
AANVULLENDE INFORMATIE	Hoogwaardige banen voor bedrijven en werknemers in Europa — Werkgelegenheid, sociale zaken en inclusie

Dit document dient slechts ter informatie. Het loopt niet vooruit op de eindbeslissing van de Commissie over de vraag of dit initiatief zal worden voortgezet en welke invulling dat uiteindelijk zal krijgen. Alle elementen van het beschreven initiatief, waaronder de planning, kunnen veranderen.

A. Politieke context, probleemomschrijving en subsidiariteitscontrole

Politieke context

De unieke levenskwaliteit van Europa is een concurrentievoordeel voor onze economie. Een belangrijke factor in dit voordeel is de beschikbaarheid van hoogwaardige banen en het welzijn van de beroepsbevolking van de EU. In haar toespraak over de [Staat van de Unie](#) van 2025 heeft de voorzitter aangekondigd dat de Commissie wetgeving voor hoogwaardige banen zou voorstellen, waarin wordt erkend dat moderne werkgelegenheid gelijke tred moet houden met de moderne economie.

Dit initiatief, dat is opgenomen in het [werkprogramma van de Commissie voor 2026](#), volgt op de [routekaart voor hoogwaardige banen](#), die door de Commissie is voorgesteld op 4 december 2025, de initiatiefverslagen van wetgevende aard door het Europees Parlement uit hoofde van artikel 225 VWEU over het [recht om offline te zijn](#), [algorithmisch beheer](#), [rechtvaardige transities](#) en het aanstaande verslag over psychosociale risico's, stress en geestelijke gezondheid op het werk, alsook op het [verslag van niet-wetgevende aard over het aanpakken van onderaannemingsketens](#) en de rol van tussenpersonen om de rechten van werknemers te beschermen.

De wetgeving voor hoogwaardige banen is ook nauw verbonden met het [actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten](#), het [strategisch EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk 2021-2027](#), de [strategie tegen armoede van de EU](#), en het toekomstige [pakket voor eerlijke arbeidsmobiliteit](#).

Probleem dat met het initiatief wordt aangepakt

Digitalisering, decarbonisatie, geopolitieke instabiliteit en globalisering hebben gevolgen voor zowel Europese bedrijven als werknemers en veranderen de werkplek en de manier waarop we werken. Om op deze veranderingen in te spelen, moet het bestaande regelgevingskader **geschikt blijven voor het beoogde doel en toekomstbestendig wat betreft de bescherming van werknemersrechten**. Het moet zowel de **kwaliteit van banen als het concurrentievermogen van bedrijven ondersteunen**. In dit verband worden voor dit initiatief de volgende gebieden overwogen:

- **Recht om offline te zijn en te telewerken:** Hoewel digitale instrumenten de weg hebben vrijgemaakt voor flexibele werkregelingen, hebben ze in veel banen ook geleid tot druk om “altijd en overal” te werken. In 2024 werd ongeveer een op de vijf werknemers in de EU-27 meerdere keren per maand benaderd om werkgerelateerde redenen tijdens rusttijden (Eurofound, Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden 2024). Gedragsbiases, zoals het gevoel verplicht te zijn om tijdens de rusttijd te reageren op werkgerelateerde communicatie, en problemen met de interpretatie en handhaving van bestaande regelgeving, dragen bij tot een “**altijd aan**”-werkcultuur die meer van dergelijke biases kan creëren en versterken.
- **Algoritmisch beheer (AM) en artificiële intelligentie (AI) op het werk** kunnen aanzienlijke voordelen opleveren op het gebied van organisatorische efficiëntie, arbeidsproductiviteit en gezondheid en veiligheid. AM kan echter ook leiden tot verhoging van het arbeidsritme, vertekening en buitensporige monitoring, waardoor de privacy, de autonomie en het welzijn van werknemers worden ondermijnd en werknemers te weinig vertrouwen hebben in en weerstand opbouwen tegen de invoering van AM-systemen. Dit kan ook een belemmering vormen voor innovatie en voor het vermogen van bedrijven om zich aan te passen aan veranderende marktomstandigheden. Het gebruik van AM op de werkplek levert twee problemen op: i) werknemers worden onvoldoende beschermd tegen de risico's van AM, en ii) werkgevers profiteren niet ten volle van AM.
- **Veiligheid en gezondheid op het werk:** Snelle technologische, demografische en klimaatgerelateerde veranderingen transformeren de arbeidswereld. Momenteel werkt ongeveer een derde van de werknemers in de EU buiten de gebouwen van hun werkgever en het wijdverbreide gebruik van digitale technologieën verandert de werkomgeving. Twee van de EU-richtlijnen inzake veiligheid en gezondheid op het werk, namelijk de richtlijn arbeidsplaatsen (89/654/EEG) en de richtlijn beeldschermapparatuur (90/270/EEG), weerspiegelen deze ontwikkelingen niet volledig en daarom blijft de bescherming tegen toenemende risico's, zoals psychosociale, ergonomische en hitte- en weersgerelateerde risico's, in bepaalde situaties mogelijk beperkt.
- **Bescherming van de rechten van werknemers bij onderaanneming:** Onderaanneming is een legitiem bedrijfsmodel, biedt toegang tot gespecialiseerde expertise en helpt EU-bedrijven om zich snel aan te passen aan veranderende bedrijfsbehoeften en om concurrerend te blijven. In bepaalde arbeidsintensieve sectoren kan onderaanneming, met name in lange en complexe ketens, en wanneer er arbeidsbemiddelaars worden ingeschakeld, een groter risico op niet-naleving van de arbeids-, gezondheids- en veiligheidsvoorschriften met zich meebrengen.
- **Rechtvaardige transities:** Anticiperen op veranderingen en herstructureringen moet op een sociaal rechtvaardige manier gebeuren om de gevolgen van transformaties te beheersen. Het bestaande EU-kader omvat wettelijke bescherming van de rechten van werknemers, financieringsinstrumenten en “soft law”-instrumenten.
- **Handhaving en de rol van sociale partners:** Handhaving en doeltreffende toepassing van de door het EU-recht beschermde rechten zijn van cruciaal belang om een eerlijke en concurrerende arbeidsmarkt te waarborgen. Een sterke sociale dialoog en collectieve onderhandelingen helpen de arbeidsomstandigheden en de gezondheid en veiligheid op het werk te verbeteren en dragen bij tot een concurrerende, veerkrachtige en inclusieve sociale markteconomie.
- **Vereenvoudiging:** Eenvoudigere regels en minder onnodige regeldruk zijn belangrijk voor een concurrerende en aantrekkelijker Europa dat hoogwaardige banen kan behouden. De Commissie beschikt over een uitgebreide reeks instrumenten die het streven naar vereenvoudiging ondersteunen, waaronder een doelstelling om de administratieve lasten voor alle bedrijven met ten minste 25 % en voor kmo's (kleine en middelgrote bedrijven) met ten minste 35 % te verminderen.

Grondslag van het EU-optreden (rechtsgrondslag en subsidiariteitscontrole)

Rechtsgrondslag

Het initiatief is gebaseerd op artikel 153 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) en, afhankelijk van de inhoud van de overwogen maatregelen, op artikel 16, lid 2, VWEU. Artikel 153 verleent de EU de bevoegdheid om de activiteiten van de lidstaten op gebieden als gezondheid en veiligheid van werknemers en arbeidsomstandigheden te ondersteunen en aan te vullen. Artikel 16 biedt de EU de mogelijkheid om regels vast te stellen met betrekking tot de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens.

Praktische noodzaak van EU-optreden

Het optreden van de EU zou de EU-regels doelgericht aanvullen en actualiseren. Daarbij zou het een consistent minimumniveau van bescherming van werknemers in de hele Unie waarborgen en werkgevers in staat stellen hun concurrentievermogen in een moderne wereld op peil te houden. Tegelijkertijd zou het optreden van de EU evenredig blijven en de lasten voor werkgevers, met name voor kleine en micro-ondernemingen, tot het noodzakelijke minimum beperken.

B. Doelstellingen en beleidsopties

De wetgeving voor hoogwaardige banen moet ervoor zorgen dat de werkgelegenheid gelijke tred houdt met de moderne economie. Het initiatief heeft tot doel de veiligheid en de lichamelijke en geestelijke gezondheid van werknemers op het werk beter te beschermen en nieuwe manieren van werken en het gebruik van nieuwe technologieën op het werk aan te pakken. Dit heeft specifiek betrekking op de opkomende “altijd aan”-werkcultuur en relevante risico's op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk. Daarnaast heeft het initiatief tot doel mensgerichte digitalisering van werkplekken in de EU mogelijk te maken en tegelijkertijd het concurrentievermogen te versterken, hoogwaardige banen en goede arbeidsomstandigheden te bevorderen en de bescherming van de grondrechten te waarborgen. Tot slot heeft het initiatief ook tot doel na te gaan of de rechten van werknemers in onderaannemingsketens in risicosectoren kunnen worden versterkt.

Er bestaat een reeks beleidsopties om deze doelstelling te verwezenlijken. In het basisscenario kunnen de vastgestelde risico's worden aangepakt door middel van nationale initiatieven of collectieve overeenkomsten, terwijl het huidige rechtskader op EU-niveau van toepassing zou blijven en de uitvoering ervan zou worden voortgezet.

Beleidsalternatieven waarbij maatregelen op EU-niveau worden genomen, zouden erop gericht zijn de rechtszekerheid en samenhang van de regelgeving te vergroten, voortbouwend op een screening van de desbetreffende EU-wetgeving, rekening houdend met de diversiteit van de nationale stelsels en met voldoende ruimte voor de uitvoering door de sociale partners. De maatregelen zouden bijdragen tot vereenvoudiging en rekening houden met het **beginsel van “eenvoud door ontwerp”**, zodat de regels gemakkelijk te begrijpen zijn en door alle werkgevers kunnen worden toegepast.

- Wat het **recht om offline te zijn** betreft, kan worden gekeken naar maatregelen waardoor werknemers tijdens hun rusttijd offline kunnen zijn, ze worden beschermd tegen nadelige behandeling en negatieve gevolgen en waardoor collectieve onderhandelingen worden bevorderd om de “altijd aan”-cultuur aan te pakken.
- Op het gebied van **AM en AI op het werk** kunnen maatregelen betrekking hebben op gebieden als transparantie en informatie; menselijke betrokkenheid; ethische grenzen en evenredigheid, en sociale dialoog. Het optreden van de EU kan gericht zijn op de doeltreffende uitvoering en handhaving van en het verschaffen van meer duidelijkheid over de bestaande EU-bescherming. Ook kunnen gerichte aanvullende maatregelen worden overwogen die niet onder de huidige regels vallen.
- **Op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk** zou de actualisering van de richtlijn arbeidsplaatsen (89/654/EEG) en de richtlijn beeldschermen (90/270/EEG) een van de beleidsopties kunnen zijn om in het licht van de digitale transitie te zorgen voor een betere bescherming van werknemers. Dit kan onder meer inhouden dat het toepassingsgebied van de richtlijn arbeidsplaatsen wordt uitgebreid tot werkplekken buiten gebouwen, waarbij ervoor wordt gezorgd dat de verantwoordelijkheden van werkgevers overeenstemmen met hun invloed op de werkplek, en dat psychosociale risico's (waaronder seksuele intimidatie op het werk), ergonomische risico's en hitte- en weersgerelateerde risico's beter worden aangepakt.
- Voor de **bescherming van de rechten van werknemers bij onderaanneming** zouden maatregelen kunnen bijdragen tot een betere handhaving van eerlijke arbeidsvoorwaarden in onderaannemingsketens in sectoren met een hoog risico, ook wanneer er arbeidsbemiddelaars worden ingeschakeld. Dit zou kunnen gebeuren door te zorgen voor een betere handhaving, met streefdoelen voor controles op basis van risicobeoordelingen, aansprakelijkheidsbepalingen en maatregelen op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk.

- Op het gebied van **rechtvaardige transities** zouden mogelijke maatregelen kunnen voortbouwen op het EU-kwaliteitskader voor anticipatie op verandering en herstructurering, ter ondersteuning van de uitvoering en de sociale dialoog over anticipatie op verandering.
- Maatregelen ter ondersteuning van een doeltreffendere **uitvoering en handhaving van de rechten van werknemers** (bv. vereisten voor gerichte inspectie en samenwerking tussen de relevante nationale instanties), en maatregelen om de rol en de capaciteit van de **sociale partners** te versterken kunnen eveneens overwogen worden.

Wat de relevante **beleidsinstrumenten van de EU** betreft, zou een pakket van verschillende bindende en niet-bindende instrumenten kunnen worden overwogen in het licht van de reikwijdte en de complexiteit van het initiatief.

C. Waarschijnlijke effecten

Voor alle bovengenoemde gebieden zullen de beleidsopties worden beoordeeld aan de hand van:

- **sociale gevolgen** voor werknemers en hun grondrechten;
- **economische gevolgen** voor werkgevers, ook voor kleine en middelgrote ondernemingen, en andere belanghebbenden, naargelang het geval (zoals nationale autoriteiten, consumenten en werknemers);
- **gevolgen voor het concurrentievermogen** van ondernemingen, binnen en buiten de EU;
- gevolgen voor **overheidsinstanties** (in verband met beleidsopties inzake handhavingsmaatregelen).

Daarnaast zal de Commissie rekening houden met de gevolgen voor de **grondrechten** en eventuele indirecte effecten van de beleidsmaatregelen op het **milieu**, alsook met de bijdrage daarvan aan de **duurzaamontwikkelingsdoelstellingen (SDG's) van de VN**.

D. Instrumenten voor betere regelgeving

Effectbeoordeling

Er zal een effectbeoordeling worden uitgevoerd om de voorbereiding van dit initiatief te ondersteunen en input te leveren voor de besluitvorming van de Commissie, in overeenstemming met de richtsnoeren voor betere regelgeving. De aanneming van het wetgevingsvoorstel is gepland voor het einde van 2026.

Raadplegingsstrategie

De raadplegingsactiviteiten over het geplande initiatief zijn bedoeld om feedback te verzamelen over het bestaan en de omvang van de problemen, alsook over mogelijke beleidsopties en de waarschijnlijke gevolgen daarvan. De volgende raadplegingsactiviteiten zijn gepland:

- 1) **Raadpleging in twee fasen van de Europese sociale partners** (lopend) over mogelijke maatregelen op EU-niveau om de arbeidsomstandigheden, veiligheid en gezondheid op het werk en de toepassing van de rechten van werknemers te verbeteren via wetgeving voor hoogwaardige banen. De raadpleging vormt een aanvulling op de in oktober 2025 afgeronde [raadpleging](#) van de Europese sociale partners over het recht om offline te zijn en te telewerken.
- 2) Aanvullende gerichte **raadplegingen van belanghebbenden** omvatten activiteiten zoals:
 - interviews met relevante belanghebbenden, waaronder sociale partners en nationale autoriteiten;
 - online-enquêtes en focusgroepen, gericht op de bovengenoemde gebieden;
 - workshops voor het verzamelen van gegevens, met inbegrip van een jongerentoets;
 - enquêtes voor het kmo-panel.
- 3) Dit **verzoek om input** is beschikbaar in alle officiële talen van de EU [[insert link](#)].

Een samenvatting van de resultaten van de raadpleging van de Europese sociale partners en belanghebbenden zal als bijlage bij het effectbeoordelingsverslag worden gevoegd.

Waarom deze raadpleging?

Het doel van dit verzoek om input is alle belanghebbenden in de gelegenheid te stellen hun mening over dit initiatief te geven.

Doelgroep

Burgers en belanghebbenden, zoals bedrijven, sociale partners, het maatschappelijk middenveld, verenigingen, professionele adviesbureaus, academici en overheidsinstanties.