**Europa-Parlamentet**
2024-2029

*Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender*

**2025/2080(INL)**

26.6.2025

# UDKAST TIL BETÆNKNING

med henstillinger til Kommissionen om digitalisering, kunstig intelligens og algoritmisk styring på arbejdspladsen – udformning af fremtidens arbejde (2025/2080(INL))

Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender

Ordfører: Andrzej Buła

(Initiativ – forretningsordenens artikel 47)

PR_INL

**INDHOLD**

**Side**

FORSLAG TIL EUROPA-PARLAMENTETS BESLUTNING ..... 3

BILAG TIL FORSLAGET TIL BESLUTNING: HENSTILLINGER VEDRØRENDE INDHOLDET AF DET FORSLAG, DER ANMODES OM ..... 10

BEGRUNDELSE ..... 18

BILAG: ENHEDER ELLER PERSONER, SOM ORDFØREREN HAR MODTAGET INPUT FRA ..... 20

# FORSLAG TIL EUROPA-PARLAMENTETS BESLUTNING

**med henstillinger til Kommissionen om digitalisering, kunstig intelligens og algoritmisk styring på arbejdspladsen – udformning af fremtidens arbejde**
**(2025/2080(INL))**

*Europa-Parlamentet,*

– der henviser til artikel 225 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde,

– der henviser til udtalelse fra Retsudvalget om det foreslåede retsgrundlag,

– der henviser til kommissionsformandens politiske retningslinjer af 18. juli 2024 med titlen "Europas valg – politiske retningslinjer for den næste Europa-Kommission 2024-2029",

– der henviser til Kommissionens meddelelse af 5. marts 2025 med titlen "Færdighedsunionen",

– der henviser til Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet (rammedirektivet)[1],

– der henviser til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/14/EF af 11. marts 2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab – Europa-Parlamentets, Rådets og Kommissionens fælles erklæring om arbejdstagerrepræsentation[2],

– der henviser til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union[3],

– der henviser til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2024/2831 af 23. oktober 2024 om forbedring af arbejdsvilkårene for platformsarbejde[4],

– der henviser til 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

[1] Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet (EFT L 183 af 29.6.1989, s. 1).
[2] Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/14/EF af 11. marts 2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab – Europa-Parlamentets, Rådets og Kommissionens fælles erklæring om arbejdstagerrepræsentation (EFT L 80 af 23.3.2002, s. 29).
[3] Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (EUT L 186 af 11.7.2019, s. 105).
[4] Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2024/2831 af 23. oktober 2024 om forbedring af arbejdsvilkårene for platformsarbejde (EØS-relevant tekst) (EUT L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

(forordningen om kunstig intelligens)[5],

– der henviser til 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)[6],

– der henviser til sin beslutning af 11. maj 2023 om en køreplan for et socialt Europa: to år efter det sociale topmøde i Porto (2023/2586(RSP)),

– der henviser til sin beslutning af 13. marts 2025 om sociale og beskæftigelsesmæssige aspekter af omstruktureringsprocesser: behovet for at beskytte arbejdspladser og arbejdstageres rettigheder (2024/2829(RSP)),

– der henviser til sin beslutning af 11. marts 2025 om Den Europæiske Socialfond Plus efter 2027 (2024/2077(INI)),

– der henviser til udtalelse fra Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg om AI til gavn for arbejdstagerne (SOC/803),

– der henviser til Draghi- og Letta-rapporterne,

– der henviser til den endelige rapport fra undersøgelsen bestilt af Europa-Kommissionen med titlen "Study exploring the context, challenges, opportunities, and trends in algorithmic management" (VT-2022-035),

– der henviser til evaluering af den europæiske merværdi af xxx 2025 [endnu ikke offentliggjort] om digitalisering, kunstig intelligens og algoritmisk styring på arbejdspladsen – udformning af fremtidens arbejde,

– der henviser til forretningsordenens artikel 47 og 55,

– der henviser til udtalelse fra Udvalget om Borgernes Rettigheder og Retlige og Indre Anliggender,

– der henviser til betænkning fra Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender (A10-0000/2025),

A. der henviser til, at den digitale omstilling, som drives af digitalisering, automatisering og kunstig intelligens (AI), er i færd med gennemgribende at ændre arbejdsmarkederne, hvilket fører til, at visse job forsvinder, og at nye job bliver skabt, og ændrer karakteren af opgaver i de eksisterende og følgelig kræver løbende tilpasning fra virksomhedernes

[5] 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) (EØS-relevant tekst) (PE/24/2024/REV/1) (EUT L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj).

[6] 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 (EUT L 119 af 4.5.2016, s. 1).

og arbejdstagernes side;

B. der henviser til, at den digitale omstilling på arbejdspladsen bør styres på en måde, som øger den europæiske økonomis og det fælles markeds produktivitet, innovation og konkurrenceevne; der henviser til, at denne omstilling samtidig skal opretholde principperne om sociale fremskridt og sikre, at den bidrager til bedre arbejdsvilkår, beskæftigelse af høj kvalitet og alle arbejdstageres trivsel;

C. der henviser til, at den digitale omstilling på arbejdsmarkedet driver den stigende efterspørgsel efter både grundlæggende og omfattende digitale færdigheder og AI-færdigheder;

D. der henviser til, at den hurtige integration af AI-systemer ikke modsvares af tilstrækkelig uddannelse, idet kun 15 % af arbejdstagerne deltog i relevant uddannelse i 2023, mens 42 % af arbejdstagerne erkender, at de har behov for at forbedre deres AI-relaterede færdigheder, og 61 % forventer nye kvalifikationskrav inden for de næste fem år; der henviser til, at de personer, som har størst behov for uddannelse i digitale færdigheder, er dem, der er mindst tilbøjelige til at deltage i den[7];

E. der henviser til, at tilpasningen af uddannelsessystemerne, herunder erhvervsuddannelsessektoren, er afgørende for at udstyre de lærende med de færdigheder, der er nødvendige for at trives i et konkurrencedygtigt, digitalt og teknologisk avanceret samfund;

F. der henviser til, at AI og algoritmisk styring giver mange muligheder for arbejdsoptimering, forbedret sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen og medarbejdertilfredshed, men også indebærer visse risici; der henviser til, at anvendelsen af AI og algoritmisk styring kan reducere trivielle opgaver og den samlede arbejdsbyrde, forbedre opgavefordelingen og produktiviteten, forebygge erhvervsbetingede risici og medføre omkostningsbesparelser;

G. der henviser til, at det er vigtigt at imødegå arbejdsrelaterede risici som følge af AI og algoritmisk styring såsom tids- og præstationspres, arbejdsintensivering, kontrol og overvågning samt social isolation og stress;

H. der henviser til, at indførelsen af AI og algoritmiske styringssystemer på arbejdspladsen omfatter indsamling og behandling af en stor mængde medarbejderdata, hvilket kan give anledning til bekymring vedrørende databeskyttelse og privatlivets fred og kræver rettidig omhu i forbindelse med håndteringen heraf;

I. der henviser til, at det anslås, at over en fjerdedel af virksomhederne i Unionen anvender mindst én form for algoritmisk styring; der henviser til, at udbredelsen af algoritmisk styring sandsynligvis vil vokse betydeligt i de kommende år[8];

J. der henviser til, at 62 % af europæerne har et positivt syn på brugen af robotter og AI på

[7] https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9201

[8] https://op.europa.eu/da/publication-detail/-/publication/5afb4511-0ddf-11f0-b1a3-01aa75ed71a1: "man kan argumentere for, at over en fjerdedel af virksomhederne i EU-27 anvender algoritmisk styring" "på grundlag af Delphi-undersøgelsen er der størst sandsynlighed for, at algoritmisk styring i de næste ti år vil vokse med 3 % til 6 % om året".

arbejdspladsen[9]; der henviser til, at denne positive tilgang til anvendelsen af nye teknologier på arbejdspladsen er mere udbredt blandt unge, erhvervsaktive og personer med et højere uddannelsesniveau[10];

K. der henviser til, at høring og inddragelse af ledere samt arbejdstagere og deres repræsentanter i forbindelse med indførelsen af nye teknologier i væsentlig grad øger accepten og de positive opfattelser, maksimerer fordelene og imødegår risiciene ved disse teknologier på arbejdspladsen;

L. der henviser til, at de fleste europæere går ind for regler om digitale teknologier på arbejdspladsen, idet over 80 % går ind for reglerne om beskyttelse af arbejdstagernes privatliv, og 77 % går ind for arbejdstagernes inddragelse i design og tilpasning af teknologi[11];

1. understreger, at enhver ny teknologi skal udbredes og anvendes med det overordnede mål at tjene mennesker og skal forvaltes af borgerne i overensstemmelse med det ubestridelige princip om menneskelig kontrol;

**Styrkelse af arbejdstagerne ved hjælp af færdigheder og viden**

2. understreger, at nye teknologier på arbejdspladsen kan udgøre en konkurrencefordel og har vist sig at sikre et større udbytte for de virksomheder, der anvender dem; understreger i den forbindelse, at virksomhederne bør tilskyndes til at integrere sådanne teknologier på en ansvarlig og gennemsigtig måde; understreger, at brugen af sådanne teknologier på arbejdspladsen bør overvåges nøje snarere end begrænses, og fremhæver i den forbindelse behovet for en klar lovgivningsmæssig ramme, der vil sikre fair konkurrence og undgå fragmentering af det indre marked;

3. erkender, at uddannelse på arbejdspladsen i nye teknologier, der indføres på arbejdspladsen, især teknologier, som direkte påvirker medarbejdernes opgaver og resultater, er afgørende for at sikre arbejdstagernes trivsel, sikkerhed og faglige udvikling og for at forbedre virksomhedernes generelle tilpasningsevne og konkurrenceevne[12]; understreger, at arbejdstagerne skal have tilstrækkelig tid og støtte til at lære sådanne teknologier at kende, inden de anvendes fuldt ud;

4. glæder sig over initiativet færdighedsunionen; opfordrer Kommissionen til at sikre, at den forventede plan for kvalitetsjob fuldt ud afspejler behovet for løbende opkvalificering, omskoling og oplæring på arbejdspladsen inden for AI og algoritmisk styring; understreger, at alle relevante initiativer, der har til formål at støtte arbejdstagere og virksomheder i denne omstilling, skal modtage tilstrækkelig støtte, bl.a. gennem tilstrækkelige økonomiske ressourcer på EU-plan og nationalt plan;

5. fremhæver den vigtige rolle, som Den Europæiske Socialfond Plus spiller med hensyn til at forberede både den nuværende og den fremtidige arbejdsstyrke på den digitale omstilling gennem investeringer i færdigheder, uddannelse og inklusive

[9] https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222.
[10] Eurobarometer, maj 2024, https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222.
[11] https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222.
[12] Casestudier: https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/media-centre/news/real-world-learnings-implementing-worker-management-through-ai.

beskæftigelsesmuligheder; opfordrer Kommissionen til at opretholde og yderligere styrke fonden i perioden efter 2027 på en måde, der sikrer adgang til digital opkvalificering og omskoling, så den fortsat kan fungere som et centralt EU-instrument til støtte for en retfærdig og inklusiv digital omstilling;

6. opfordrer Kommissionen og medlemsstaterne til regelmæssigt at overvåge efterspørgslen og udbuddet på arbejdsmarkedet i samarbejde med arbejdsmarkedets parter for bedre at kunne foregribe de fremtidige færdigheder, der er nødvendige for at udnytte den digitale omstillings potentiale; glæder sig i den forbindelse over forslaget om at oprette et europæisk observationscenter for viden om færdigheder;

7. er bekymret over, at anvendelsen af AI og algoritmiske styringssystemer bidrager til udfasningen af begynderjob, som traditionelt fungerer som en væsentlig indgang til arbejdsmarkedet, og understreger, at denne tendens risikerer at ramme unge og førstegangsjobsøgende uforholdsmæssigt hårdt; opfordrer derfor Kommissionen og medlemsstaterne til at træffe proaktive foranstaltninger til at sikre, at unge, der kommer ind på arbejdsmarkedet, støttes tilstrækkeligt og får muligheder for meningsfyldt beskæftigelse i den digitale økonomi, som er under udvikling;

**Skabelse af en sikker og inklusiv arbejdsplads**

8. understreger, at den stigende brug af digitale teknologier på arbejdspladsen, herunder værktøjer, der muliggør konstant konnektivitet samt realtidskontrol og -overvågning, udgør en lang række risici for arbejdstagernes mentale sundhed ved at udviske grænserne mellem arbejdsliv og privatliv; understreger, at en sådan udvikling kan føre til et usædvanligt højt niveau af arbejdsrelateret stress, udbrændthed, en forringelse af balancen mellem arbejdsliv og privatliv og en stigende følelse af social isolation;

9. erkender, at algoritmisk styring kan øge præstationspresset, hvilket kan føre til alvorlige sundheds- og sikkerhedsrisici såsom muskel- og knoglelidelser og hjerte-kar-sygdomme eller udmattelse og får arbejdstagerne til at overse eller ignorere sikkerhedsalarmer, og at dette i væsentlig grad øger risikoen for arbejdsulykker;

10. understreger, at disse risici bør håndteres på en omfattende måde, og at enhver ny udbredelse eller væsentlig ændring af AI-værktøjer eller algoritmiske styringssystemer på arbejdspladsen bør være underlagt sundheds- og sikkerhedsvurderinger og løbende overvågning, og opfordrer medlemsstaterne til i samarbejde med arbejdsmarkedets parter at udvikle sektorspecifikke retningslinjer for ansvarlig anvendelse af AI på arbejdspladsen og til at udveksle bedste praksis;

11. understreger den afgørende rolle, som arbejdsmarkedsdialogen og den aktive inddragelse af medarbejderrepræsentanter spiller i udbredelsen af AI-teknologier og algoritmiske styringsteknologier på arbejdspladsen; understreger, at arbejdstagernes meningsfulde deltagelse i beslutningsprocesser og tilvejebringelse af information og uddannelse på arbejdspladsen bidrager til at sikre, at arbejdstagerne forstår og trygt engagerer sig i nye teknologier, fremmer en følelse af selvstændighed og tillid og fører til bedre integration af AI på arbejdspladsen;

12. understreger, at det er nødvendigt med en klar fordeling af det tilsynsmæssige ansvar i ofte komplekse organisatoriske strukturer på arbejdspladser, hvilket vil sikre

ansvarlighed, lette en effektiv menneskelig kontrol og sætte arbejdstagerne i stand til at identificere det menneskelige kontaktpunkt i tilfælde af tvivl, bekymringer eller behov for afklaring;

13. fremhæver, at der er særlige udfordringer, som personer med handicap, ældre arbejdstagere og sårbare personer kan stå over for i forbindelse med tilpasningen til nye teknologier på arbejdspladsen; opfordrer derfor Kommissionen og medlemsstaterne til at indføre inklusive og skræddersyede støtteforanstaltninger med henblik på at øge deres deltagelse på arbejdsmarkedet og sikre, at alle nyder godt af teknologiske fremskridt;

14. opfordrer medlemsstaterne til at sikre effektive rimelige tilpasninger for personer med handicap ved at respektere deres endelige myndighed til at afgøre, om AI-baserede kompenserende teknologier på arbejdspladsen opfylder deres individuelle behov;

**Garanti for fremtidssikrede reguleringsmæssige rammer**

15. understreger, at Unionen, hvis den sigter mod at stå i spidsen for den digitale omstilling, skal gå foran med et godt eksempel med hensyn til at fastsætte høje standarder for udbredelsen af AI i arbejdsmiljøer, herunder klare regler om gennemsigtighed og menneskeligt tilsyn; glæder sig i den forbindelse over direktiv (EU) 2024/2831 om forbedring af arbejdsvilkårene for platformsarbejde, som markerer et vigtigt første skridt i reguleringen af algoritmisk styring ved bl.a. at indføre gennemsigtighedsforpligtelser i sektorer, hvor sådanne teknologier i stigende grad former beslutninger om arbejde og arbejdstagerrettigheder;

16. opfordrer medlemsstaterne og arbejdsgiverne til at anerkende og effektivt gennemføre retten til at være offline som en grundlæggende garanti for at beskytte arbejdstagerne mod permanent at kunne kontaktes eller overvåges uden for de aftalte arbejdstider;

17. understreger, at den stigende brug af AI og algoritmisk styring på arbejdspladsen skaber en lang række udfordringer vedrørende beskyttelsen af arbejdstagernes personoplysninger og privatlivets fred, hvilket kræver nøje overvejelser og passende lovgivningsmæssige løsninger;

18. erkender, at virksomheder, navnlig små og mellemstore virksomheder (SMV'er), allerede står over for betydelige udfordringer med hensyn til at navigere i et stadig mere komplekst lovgivningsmiljø; opfordrer Kommissionen til at sikre, at enhver fremtidig lovgivning vedrørende algoritmisk styring udformes med det klare mål at forenkle og lette overholdelsen, og understreger behovet for skræddersyede retningslinjer, værktøjer og støttemekanismer for at hjælpe SMV'er med at forstå og gennemføre nye krav effektivt;

19. anmoder Kommissionen om på grundlag af artikel 153 stk. 2, litra b), sammenholdt med artikel 153, stk. 1, litra b), og artikel 16, stk. 2, i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde at fremsætte et forslag til direktiv om algoritmisk styring på arbejdspladsen i overensstemmelse med henstillingerne i bilaget hertil;

20. mener, at eventuelle finansielle følgevirkninger af de forslag, der anmodes om, bør dækkes af eksisterende budgetbevillinger;

21. pålægger sin formand at sende denne beslutning og henstillingerne i bilaget til Kommissionen og Rådet samt til medlemsstaternes parlamenter og regeringer.

## BILAG TIL FORSLAGET TIL BESLUTNING: HENSTILLINGER VEDRØRENDE INDHOLDET AF DET FORSLAG, DER ANMODES OM

ORDLYDEN AF DET LOVGIVNINGSFORSLAG, DER ANMODES OM

Forslag til

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV

om algoritmisk styring på arbejdspladsen

EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR —

under henvisning til traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, særlig artikel 153, stk. 2, litra b), sammenholdt med artikel 153, stk. 1, litra b), og artikel 16, stk. 2,

under henvisning til forslag fra Europa-Kommissionen,

efter fremsendelse af udkast til lovgivningsmæssig retsakt til de nationale parlamenter,

under henvisning til udtalelse fra Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg[1],

under henvisning til udtalelse fra Regionsudvalget[2],

efter den almindelige lovgivningsprocedure[3], og

og ud fra følgende betragtninger:

(1) Omstillingens hidtil usete omfang, dybde og hurtige udvikling og dens dybtgående indvirkning på arbejdsmønstrene indebærer tværgående udfordringer, der rækker ud over de nationale grænser og skal håndteres på EU-plan.

(2) Algoritmiske styringssystemer bør forstås som redskaber og mulighedsskabende værktøjer, der tjener både arbejdsgivere og arbejdstagere ved at forbedre effektiviteten, lette beslutningstagningen og støtte en bedre tilrettelæggelse af arbejdet. Når sådanne systemer anvendes ansvarligt og gennemsigtigt, kan de bidrage til en mere afbalanceret og informeret praksis på arbejdspladsen. Deres omhyggelige anvendelse i henhold til et fælles sæt EU-regler bør frigøre deres potentiale og sikre deres gennemførelse på en måde, der respekterer de grundlæggende rettigheder, fremmer tilliden og understøtter arbejdstagernes generelle trivsel.

(3) En manglende klar forståelse af, hvordan algoritmiske styringssystemer fungerer, forhindrer arbejdstagerne i effektivt at gøre deres datarettigheder gældende, hvilket yderligere forstærker ubalancen i magtfordelingen til fordel for arbejdsgiveren. Der er

[1] EUT ...
[2] EUT ...
[3] Europa-Parlamentets holdning ...

dokumentation for, at inddragelse af arbejdstagere og deres repræsentanter i høringer forbedrer både resultater og arbejdsvilkår[4].

(4) AI-forordningen udgør et betydeligt skridt fremad med hensyn til at regulere højrisikosystemer for kunstig intelligens, men den er ikke desto mindre utilstrækkelig til fuldt ud at løse de udfordringer, der er forbundet med algoritmisk styring på arbejdspladsen. Selv om arbejdsrelaterede AI-værktøjer i forordningen klassificeres som højrisikoværktøjer, er dens primære fokus på markedsføring, produktsikkerhed og overholdelsesforpligtelser for udbydere og brugere og ikke på forholdet mellem arbejdsgiver og arbejdstager. Desuden finder AI-forordningen ikke anvendelse på algoritmiske styringssystemer, som ikke er AI-baserede, hvilket efterlader et hul i lovgivningen med hensyn til at håndtere digitale forvaltningsværktøjers bredere indvirkning på arbejdstagernes rettigheder, arbejdsvilkår og arbejdsmarkedsdialogen.

(5) Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/679[5] [den generelle forordning om databeskyttelse] er fra 2016 og var ikke specifikt udformet til at håndtere de særlige udfordringer forbundet med databeskyttelse på arbejdspladsen, og siden da har den teknologiske virkelighed og forholdene på arbejdspladsen udviklet sig betydeligt, hvilket har nødvendiggjort en ajourføring og styrkelse af de databeskyttelsesbestemmelser, der gælder for beskæftigelse, eftersom den i øjeblikket giver mulighed for fortolkning. Artikel 15, stk. 1, litra h), i forordning (EU) 2016/679, hvori fastsættes gennemsigtighedskravene til og begrænsningerne for databehandling, indeholder kun klare forbud i tilfælde af fuldautomatiske beslutningsprocesser, som derfor ikke er tilstrækkelige i de fleste beskæftigelsesrelaterede sammenhænge. Desuden følger forordning (EU) 2016/679 en individualistisk tilgang og giver ikke mulighed for kollektive rettigheder. Siden forordning (EU) 2016/679 trådte i kraft, er artikel 88 om beskyttelse af arbejdstageres personoplysninger blevet dårligt gennemført og er fortsat i vid udstrækning ineffektiv i næsten alle medlemsstater[6].

(6) Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/14/EF[7] [direktivet om information og høring] indeholder kun generelle oplysninger om den kollektive ret til høring, mens Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019[8] [direktivet om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår] ikke indeholder en udtrykkelig angivelse af retten til oplysninger om algoritmiske styringssystemer og ikke er specifik nok til at tage højde for det algoritmiske styringssystems kompleksitet. Disse direktiver garanterer ikke arbejdstagernes ret til information om algoritmiske systemers funktion, logik eller indvirkning på deres arbejdstilrettelæggelse og -evaluering og inddrager ikke

[4] OECD 2023. https://www.oecd.org/en/publications/the-impact-of-ai-on-the-workplace-main-findings-from-the-oecd-ai-surveys-of-employers-and-workers_ea0a0fe1-en.html, https://www.eurofound.europa.eu/da/publications/2020/den-europaeiske-virksomhedsundersoegelse-2019-praksis-paa-arbejdspladsen-og.

[5] 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 (EUT L 119 af 4.5.2016, s. 1).

[6] Abraha H. (2023): "Article 88 GDPR and the Interplay between EU and Member State Employee Data protection rules", The Modern Law Review.

[7] Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/14/EF af 11. marts 2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab – Europa-Parlamentets, Rådets og Kommissionens fælles erklæring om arbejdstagerrepræsentation (EFT L 80 af 23.3.2002, s. 29).

[8] Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (EUT L 186 af 11.7.2019, s. 105).

arbejdstagerne.

(7) Der er ca. 20 millioner soloselvstændige i Unionen, hvilket udgør næsten 10 % af arbejdsstyrken[9]. De mangler adgang til fuld social beskyttelse, men er ligeledes underlagt automatiseret beslutningstagning, overvågning og resultatevaluering. For at sikre retfærdighed og forhindre udnyttelse inden for alle former for moderne arbejde bør bestemmelserne i dette direktiv finde anvendelse på soloselvstændige.

(8) Dette direktiv bør fastsætte fælles EU-minimumsstandarder for anvendelsen af algoritmisk styring på arbejdspladsen for at sikre øget gennemsigtighed og retssikkerhed på tværs af medlemsstaterne. Ved at skabe lige vilkår for alle virksomheder, herunder også små og mellemstore virksomheder, bør direktivet sigte mod at støtte en retfærdig og ansvarlig anvendelse af algoritmiske styringsværktøjer. Det vil desuden øge klarheden og forudsigeligheden for arbejdstagere og soloselvstændige, berige deres arbejdserfaring, fremme tilliden til digitale teknologier og bidrage til at afbøde de potentielle risici, der er forbundet med algoritmisk beslutningstagning i beskæftigelsessammenhænge –

VEDTAGET DETTE DIREKTIV:

*Artikel 1*

*Genstand og anvendelsesområde*

1. Dette direktiv fastsætter minimumskrav til gennemsigtig brug af algoritmisk styring på arbejdspladsen.

2. Dette direktiv finder anvendelse på alle arbejdstagere og arbejdsgivere i Unionen samt soloselvstændige og relevante indkøbere af tjenester.

*Artikel 2*

*Definitioner*

I dette direktiv forstås ved:

1) "algoritmisk styring": anvendelse af automatiserede systemer til at overvåge, kontrollere, evaluere eller træffe eller understøtte beslutninger – ved hjælp af elektroniske midler – vedrørende arbejdstagernes arbejdsresultater og arbejdsvilkår, herunder systemer, der behandler personoplysninger for at føre tilsyn med aktiviteter i arbejdsmiljøet, og systemer, der træffer eller understøtter beslutninger, som i væsentlig grad påvirker arbejdstagere eller soloselvstændige, såsom beslutninger vedrørende tilrettelæggelse af arbejdsopgaver, løn, sikkerhed og sundhed, arbejdstid, adgang til uddannelse, forfremmelse og kontraktmæssig status

2) "arbejdstager": en person, der anses for at have en ansættelseskontrakt eller et

[9] https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200615-1?utm_source=chatgpt.com.

ansættelsesforhold som defineret i EU-retten og national ret, herunder kollektive overenskomster og national praksis

3) "soloselvstændig": en person, der ikke har en ansættelseskontrakt, og som ikke er i et ansættelsesforhold, og som primært er afhængig af sin egen personlige arbejdskraft ved levering af de pågældende tjenester

4) "arbejdsgiver": en fysisk eller juridisk person, som har indgået arbejdskontrakt eller aftalt arbejdsforhold med arbejdstagere i overensstemmelse med national lovgivning og praksis

5) "indkøber af tjenester": en fysisk eller juridisk person, som har indgået en kontraktmæssig aftale med en soloselvstændig om levering af specifikke tjenester eller opgaver.

*Artikel 3*

*Gennemsigtighed og retten til oplysninger*

1. Medlemsstaterne sikrer, at arbejdsgivere og indkøbere af tjenester skriftligt giver deres arbejdstagere og de soloselvstændige, som de har indgået en kontrakt med, samt deres repræsentanter oplysninger om anvendelsen eller den planlagte anvendelse af systemer til algoritmisk styring på arbejdspladsen.

2. De i stk. 1 omhandlede oplysninger omfatter:

   a) en klar erklæring om, at algoritmiske styringssystemer anvendes eller påtænkes indført, herunder en generel beskrivelse af deres formål

   b) de kategorier af data, der indsamles og behandles af sådanne systemer i forbindelse med arbejdstagere eller soloselvstændige, herunder deres adfærd og resultatrelaterede data, samt de typer af handlinger eller aktiviteter, der overvåges

   c) en klar angivelse af, om de indsamlede data anvendes til automatisk beslutningstagning, og, hvis det er relevant, en beskrivelse af arten og omfanget af sådanne beslutninger.

3. De i stk. 1 omhandlede oplysninger gives på følgende tidspunkter:

   a) på eller inden den første arbejdsdag til arbejdstagere og på kontraktens påbegyndelsesdato til soloselvstændige

   b) inden der indføres ændringer, der i væsentlig grad påvirker arbejdsvilkårene, tilrettelæggelsen af arbejdet eller overvågningen og evalueringen af arbejdsresultaterne

   c) når som helst efter anmodning fra dem.

4. De oplysninger, der er omhandlet i stk. 1, skal angives på en klar og letforståelig måde. Medlemsstaterne sikrer, at arbejdsgivere og indkøbere af tjenester stiller oplysningerne

til rådighed på en måde, der er tilpasset det niveau af digitale færdigheder, som arbejdstagerne eller de soloselvstændige med rimelighed kan forventes at have, og at det undgås, at der anvendes unødvendigt teknisk eller komplekst sprog.

Medlemsstaterne sikrer, at de oplysninger, der er omhandlet i stk. 1, gives i formater, som er tilgængelige for personer med handicap.

5. Levering af oplysninger i henhold til denne artikel begrænses til, hvad der er strengt nødvendigt for, at arbejdstageren eller den soloselvstændige kan udføre deres arbejde, forstå, hvordan algoritmiske systemer påvirker beslutninger vedrørende dem, og udøve deres rettigheder.

*Artikel 4*

*Høring*

1. Medlemsstaterne sikrer, at indførelsen af nye algoritmiske styringssystemer eller ajourføringer af eksisterende systemer, som direkte påvirker arbejdstagernes løn, arbejdsordninger eller arbejdstid, anses for at være beslutninger, der med sandsynlighed kan føre til væsentlige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse eller i kontraktforhold, og som sådan er genstand for høring i henhold til artikel 4, stk. 2, litra c), i direktiv 2002/14/EF.

2. En sådan høring skal omfatte:

a) målene for indførelsen eller ajourføringen og de berørte arbejdsprocesser og arbejdstagere

b) ændringer i arbejdsbyrde, arbejdsintensitet, planlægning, arbejdstid, fleksibilitet eller jobindhold

c) indvirkning på sundheden og sikkerheden på arbejdspladsen

d) type af indsamlede data

e) foranstaltninger, der er indført for at opdage og afbøde skævheder eller diskriminerende resultater

f) mekanismer for menneskeligt tilsyn

g) uddannelses- og støtteforanstaltninger til de berørte arbejdstagere og soloselvstændige.

*Artikel 5*

*Forbudte former for praksis*

1. Medlemsstaterne sikrer, at arbejdsgivere og indkøbere af tjenester har forbud mod at

behandle personoplysninger vedrørende:

a) arbejdstageres eller soloselvstændiges følelsesmæssige eller psykologiske tilstand

b) neuro-overvågning

c) private samtaler

d) arbejdstageres eller soloselvstændiges adfærd, når de er uden for tjenesten eller i private lokaler

e) forudsigelse af udøvelsen af de grundlæggende rettigheder, bl.a. foreningsfriheden, forhandlingsretten og retten til kollektive skridt eller retten til information og høring som fastsat i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder

f) følgeslutninger på baggrund af racemæssig eller etnisk oprindelse, migrationsstatus, politisk, religiøs eller filosofisk overbevisning, handicap, helbredstilstand, medlemskab af en fagforening eller seksuel orientering.

2. Intet i dette direktiv må fortolkes således, at det tillader praksis, der på anden måde er forbudt i henhold til Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/679 eller forordning (EU) 2024/1689[10].

*Artikel 6*

*Menneskeligt tilsyn og menneskelig gennemgang*

1. Medlemsstaterne sikrer, at arbejdsgivere og indkøbere af tjenester til enhver tid fører effektivt menneskeligt tilsyn med alle algoritmiske styringssystemer, som indføres på arbejdspladsen. Medlemsstaterne sikrer også, at arbejdsgivere og indkøbere af tjenester udpeger – og underretter arbejdstagere, soloselvstændige og deres repræsentanter herom – den enhed, der er ansvarlig for at overvåge sådanne systemers funktion og virkning, herunder sådanne systemers overholdelse af de gældende retlige, sundhedsmæssige, sikkerhedsmæssige og etiske standarder, og for at gennemgå deres beslutninger.

2. Medlemsstaterne sikrer, at arbejdstagere og soloselvstændige efter anmodning har ret til fra arbejdsgiveren eller indkøberen af tjenester at få en mundtlig eller skriftlig redegørelse for enhver beslutning, der påvirker de væsentlige aspekter af deres ansættelsesforhold eller kontraktforhold, herunder tildeling af opgaver, evaluering af resultater, arbejdstidsplanlægning, løn og disciplinære foranstaltninger, hvis en eventuel beslutning vedrørende sådanne spørgsmål er blevet truffet eller i væsentlig grad er blevet påvirket af et algoritmisk system.

Den redegørelse, der er omhandlet i stk. 1, skal gives inden for en rimelig frist og i et

[10] 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) (EØS-relevant tekst) (PE/24/2024/REV/1) (EUT L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj).

format, der er tilgængeligt og forståeligt for den pågældende arbejdstager eller soloselvstændige.

3. Medlemsstaterne sikrer, at beslutninger om indledning eller ophævelse af et ansættelsesforhold eller et kontraktforhold, fornyelse eller ikkefornyelse af en kontraktmæssig aftale og eventuelle ændringer i lønnen ikke udelukkende træffes på grundlag af algoritmisk styring. Sådanne beslutninger skal også tages op til fornyet overvejelse og afgøres endeligt af en menneskelig tilsynsførende.

4. Medlemsstaterne sikrer, at repræsentanter for arbejdstagere og soloselvstændige kan anmode arbejdsgiveren eller indkøberen af tjenester om at iværksætte en gennemgang af, hvordan de eksisterende algoritmiske styringssystemer fungerer, hvis der er begrundet bekymring for, at sådanne systemer udviser systemiske skævheder eller fejl eller udgør en trussel mod arbejdstagernes eller de soloselvstændiges mentale eller fysiske trivsel eller mod sundheden og sikkerheden på arbejdspladsen.

*Artikel 7*

*Sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen*

1. Med forbehold af direktiv 89/391/EØF og tilknyttede direktiver om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen skal medlemsstaterne sikre, at arbejdsgivere:

   a) evaluerer risiciene ved algoritmiske styringssystemer for deres sikkerhed og sundhed, navnlig med hensyn til mulige risici for arbejdsrelaterede ulykker, psykosociale og ergonomiske risici og unødigt pres på arbejdstagere

   b) vurderer, om garantierne i disse systemer er hensigtsmæssige i forhold til de risici, der er udpeget i lyset af arbejdsmiljøets særlige kendetegn

   c) indfører passende forebyggende og beskyttende foranstaltninger.

*Artikel 8*

*De kompetente nationale myndigheders ansvarsområder*

1. Medlemsstaterne pålægger deres respektive arbejdstilsyn at kontrollere, at algoritmiske styringssystemer anvendes på en sikker og ikkediskriminerende måde på arbejdspladsen.

2. Arbejdstilsynene har til opgave at overvåge, kontrollere og vurdere:

   a) sikkerheden forbundet med algoritmiske systemer, der anvendes i ansættelsesforhold, navnlig med hensyn til deres indvirkning på arbejdstagernes fysiske og mentale sundhed

   b) fravær af skævhed og forskelsbehandling i udformningen, indførelsen eller funktionen af sådanne systemer

c) algoritmiske styringssystemers indvirkning på arbejdstiden og præstationspresset på arbejdstagerne

d) overholdelsen af relevante bestemmelser i dette direktiv og anden gældende EU-ret og national ret, herunder bestemmelser vedrørende sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen og ligebehandling.

3. Medlemsstaterne sikrer, at deres arbejdstilsyn har tilstrækkelige ressourcer, tilstrækkelige beføjelser og tilstrækkelig teknisk ekspertise til effektivt at kunne udføre deres opgaver.

## BEGRUNDELSE

Den moderne arbejdsplads gennemgår en gennemgribende omstilling som følge af digitalisering, automatisering og hurtige fremskridt inden for kunstig intelligens (AI). Algoritmiske styringssystemer anvendes i stigende grad til at bistå arbejdsgivere med at føre tilsyn med, evaluere og fordele arbejde og ændrer, hvordan beslutninger træffes på tværs af sektorer. Selv om disse teknologier giver mulighed for at forbedre effektiviteten, produktiviteten og arbejdsvilkårene, skaber de også nye risici og udfordringer, især med hensyn til gennemsigtighed, ansvarlighed, sundhed og sikkerhed og arbejdstagernes grundlæggende rettigheder. Det hurtige tempo i denne omstilling overstiger ofte de eksisterende retlige rammers kapacitet til at tilvejebringe passende sikkerhedsforanstaltninger, hvilket efterlader arbejdstagerne i en udsat situation og arbejdsgiverne usikre med hensyn til deres forpligtelser.

Ordføreren mener, at Den Europæiske Union skal tage proaktive skridt til at navigere i denne omstilling på en måde, som støtter både den økonomiske konkurrenceevne og sociale fremskridt. Indførelsen af algoritmiske styringssystemer på arbejdspladsen skal være menneskecentreret, respektere rettigheder og inklusiv. Med henblik herpå er EU nødt til at sikre, at alle arbejdstagere og soloselvstændige har adgang til klare oplysninger, passende uddannelse og meningsfuld deltagelse i beslutninger, der påvirker deres arbejdsliv. Samtidig har virksomheder, især SMV'er, behov for stabile og harmoniserede lovgivningsmæssige rammer, der er enkle, gennemsigtige og støtter innovation og fair konkurrence.

Ordføreren mener, at et særligt rammedirektiv er det mest effektive retlige instrument til at løse disse udfordringer. Selv om eksisterende instrumenter såsom AI-forordningen, den generelle forordning om databeskyttelse, direktivet om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår og direktivet om information og høring indeholder visse relevante beskyttelsesforanstaltninger, tager de ikke i tilstrækkelig grad fat på de specifikke problemer, der er forbundet med algoritmisk styring i forholdet mellem arbejdsgiver og arbejdstager. Et direktiv vil gøre det muligt for EU at lukke disse huller i lovgivningen ved at fastsætte minimumsstandarder, der sikrer større retssikkerhed, fremmer tilliden til teknologi og fremmer retfærdighed i digitaliseringen af arbejdet.

Med henblik herpå foreslår ordføreren et direktiv, hvori der fastsættes klare regler for gennemsigtighed, høring og menneskeligt tilsyn i forbindelse med brugen af algoritmiske styringssystemer. Det indeholder bestemmelser, der:

- definerer algoritmisk styring og fastlægger anvendelsesområdet herfor for både arbejdstagere og soloselvstændige

- sikrer, at arbejdstagerne modtager rettidige, klare og tilgængelige oplysninger om, hvordan algoritmiske systemer fungerer, og hvordan de påvirker deres arbejde

- kræver høring af arbejdstagerrepræsentanter forud for indførelsen af nye systemer eller væsentlige ajourføringer, der påvirker løn, tilrettelæggelse af arbejdet eller arbejdstiden

- forbyder specifik skadelig datapraksis såsom overvågning af følelsesmæssige tilstande eller privat adfærd

- kræver, at vigtige beslutninger, såsom ansættelse, opsigelse og lønændringer, fortsat skal underkastes menneskelig gennemgang

- indfører specifikke sundheds- og sikkerhedsmæssige forpligtelser for at forebygge unødigt pres og psykosociale risici

- giver nationale arbejdstilsyn ansvar for tilsynet med sikker og ikkediskriminerende anvendelse af algoritmiske styringsværktøjer.

Ordføreren understreger, at dette direktivforslag ikke har til formål at undertrykke innovation eller pålægge virksomhederne unødvendigt bureaukrati. Tværtimod vil det gennem fastsættelsen af klare, forholdsmæssige og fremtidssikrede standarder understøtte en retfærdig og effektiv integration af nye teknologier på arbejdspladsen. Det vil hjælpe virksomheder, herunder SMV'er, med trygt at tilpasse sig den digitale tidsalder, fremme lige vilkår i hele det indre marked og sikre, at arbejdstagerne rustes, beskyttes og styrkes i lyset af de igangværende forandringer. Herigennem bidrager direktivet til et moderne, konkurrencedygtigt og socialt ansvarligt europæisk arbejdsmarked.

## BILAG: ENHEDER ELLER PERSONER, SOM ORDFØREREN HAR MODTAGET INPUT FRA

I henhold til artikel 8 i bilag I til forretningsordenen erklærer ordføreren at have modtaget input fra følgende enheder eller personer som led i udarbejdelsen af udkastet til betænkning:

| Enhed og/eller person |
|---|
| BusinessEurope |
| ETUC |
| Move.Eu |
| Indeed |
| Cemeet |
| Industriall |
| Addeco |
| Eurocadres |
| Technology Industries Finland |
| Polish Confederation Lewiatan |
| Polish Ministry of Labour and Social Policy |
| Eurocommerce |
| Mc Donalds Poland |
| Valerio De Stefano, Canada Research Chair in Innovation, Law and Society, Osgoode Hall Law School, Toronto, Canada |
| European Disability Forum |
| EU-OSHA |

Ordføreren har udarbejdet ovenstående liste på eget ansvar.

Når fysiske personer er identificeret på listen ved deres navn, deres funktion eller begge, erklærer ordføreren at have forelagt de pågældende fysiske personer Europa-Parlamentets databeskyttelsesmeddelelse nr. 484 (https://www.europarl.europa.eu/data-protect/index.do), hvori de gældende betingelser for behandling af deres personoplysninger og rettighederne forbundet med denne behandling er fastlagt.