Euroopa Parlament
2024-2029

Tööhõive- ja sotsiaalkomisjon

2025/2080(INL)

26.6.2025

RAPORTI PROJEKT

soovitustega komisjonile digiülemineku, tehisintellekti ja algoritmilise juhtimise kohta töökohal – töö tuleviku kujundamine
(2025/2080(INL))

Tööhõive- ja sotsiaalkomisjon

Raportöör: Andrzej Buła

(Algatus – kodukorra artikkel 47)

SISUKORD

lk

EUROOPA PARLAMENDI RESOLUTSIOONI ETTEPANEK.....3

RESOLUTSIOONI ETTEPANEKU LISA: SOOVITUSED TAOTLETAVA ETTEPANEKU SISU KOHTA.....9

SELETUSKIRI.....16

LISA: ÜKSUSED VÕI ISIKUD, KELLELT RAPORTÖÖR SAI SISENDMATERJALI.....18

EUROOPA PARLAMENDI RESOLUTSIOONI ETTEPANEK

soovitustega komisjonile digiülemineku, tehisintellekti ja algoritmilise juhtimise kohta töökohal – töö tuleviku kujundamine
(2025/2080(INL))

Euroopa Parlament,

– võttes arvesse Euroopa Liidu toimimise lepingu artiklit 225,

– võttes arvesse õiguskomisjoni arvamust esitatud õigusliku aluse kohta,

– võttes arvesse komisjoni presidendi 18. juuli 2024. aasta poliitilisi suuniseid „Euroopa valik. Poliitilised suunised järgmisele Euroopa Komisjoni koosseisule 2024–2029“,

– võttes arvesse komisjoni 5. märtsi 2025. aasta teatist oskuste liidu kohta,

– võttes arvesse nõukogu 12. juuni 1989. aasta direktiivi 89/391/EMÜ töötajate töötervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta (raamdirektiiv)[1],

– võttes arvesse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 11. märtsi 2002. aasta direktiivi 2002/14/EÜ, millega kehtestatakse töötajate teavitamise ja nõustamise üldraamistik Euroopa Ühenduses, ning Euroopa Parlamendi, nõukogu ja komisjoni ühisdeklaratsiooni töötajate esindamise kohta[2],

– võttes arvesse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 20. juuni 2019. aasta direktiivi (EL) 2019/1152 läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus[3],

– võttes arvesse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 23. oktoobri 2024. aasta direktiivi (EL) 2024/2831 platvormitöö tingimuste parandamise kohta[4],

– võttes arvesse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 13. juuni 2024. aasta määrust (EL) 2024/1689, millega nähakse ette tehisintellekti käsitlevad ühtlustatud õigusnormid ning muudetakse määruseid (EÜ) nr 300/2008, (EL) nr 167/2013, (EL) nr 168/2013, (EL) 2018/858, (EL) 2018/1139 ja (EL) 2019/2144 ning direktiive 2014/90/EL, (EL) 2016/797 ja (EL) 2020/1828 (tehisintellekti käsitlev

[1] Nõukogu 12. juuni 1989. aasta direktiiv 89/391/EMÜ töötajate töötervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta (EÜT L 183, 29.6.1989, lk 1).
[2] Euroopa Parlamendi ja nõukogu 11. märtsi 2002. aasta direktiiv 2002/14/EÜ, millega kehtestatakse töötajate teavitamise ja nõustamise üldraamistik Euroopa Ühenduses. Euroopa Parlamendi, nõukogu ja komisjoni ühisdeklaratsioon töötajate esindamise kohta (EÜT L 80, 23.3.2002, lk 29).
[3] Euroopa Parlamendi ja nõukogu 20. juuni 2019. aasta direktiiv (EL) 2019/1152 läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus (ELT L 186, 11.7.2019, lk 105).
[4] Euroopa Parlamendi ja nõukogu 23. oktoobri 2024. aasta direktiiv (EL) 2024/2831 platvormitöö tingimuste parandamise kohta (EMPs kohaldatav tekst) (ELT L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

määrus)[5],

– võttes arvesse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 27. aprilli 2016. aasta määrust (EL) 2016/679 füüsiliste isikute kaitse kohta isikuandmete töötlemisel ja selliste andmete vaba liikumise ning direktiivi 95/46/EÜ kehtetuks tunnistamise kohta (isikuandmete kaitse üldmäärus)[6],

– võttes arvesse oma 11. mai 2023. aasta resolutsiooni sotsiaalse Euroopa tegevuskava kohta – kaks aastat pärast Porto sotsiaaltippkohtumist (2023/2586(RSP)),

– võttes arvesse oma 13. märtsi 2025. aasta resolutsiooni restruktureerimisprotsesside sotsiaalsete ja tööhõiveaspektide kohta: vajadus kaitsta töökohti ja töötajate õigusi (2024/2829(RSP)),

– võttes arvesse oma 11. märtsi 2025. aasta resolutsiooni Euroopa Sotsiaalfond+ kohta pärast 2027. aastat (2024/2077(INI)),

– võttes arvesse Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamust töötajatega arvestava tehisintellekti kohta (SOC/803),

– võttes arvesse Draghi ja Letta aruandeid,

– võttes arvesse Euroopa Komisjoni tellitud ning algoritmilise juhtimise konteksti, probleeme, võimalusi ja suundumusi käsitleva uuringu „Study exploring the context, challenges, opportunities, and trends in algorithmic management“ lõpparuannet (VT-2022-035),

– võttes arvesse [kavandatava] ... 2025. aasta Euroopa lisaväärtuse hinnangut „Digiüleminek, tehisintellekt ja algoritmiline juhtimine töökohal – töö tuleviku kujundamine“,

– võttes arvesse kodukorra artikleid 47 ja 55,

– võttes arvesse kodanikuvabaduste, justiits- ja siseasjade komisjoni arvamust,

– võttes arvesse tööhõive- ja sotsiaalkomisjoni raportit (A10-0000/2025),

A. arvestades, et digitaliseerimisest, automatiseerimisest ja tehisintellektist ajendatud digiüleminek kujundab tööturud põhjalikult ümber, tuues kaasa teatavate töökohtade kadumise ja uute töökohtade loomise, ning muudab olemasolevatel töökohtadel täidetavate ülesannete olemust, mis eeldab ettevõtjatelt ja töötajatelt pidevat kohanemist;

---

[5] Euroopa Parlamendi ja nõukogu 13. juuni 2024. aasta määrus (EL) 2024/1689, millega nähakse ette tehisintellekti käsitlevad ühtlustatud õigusnormid ning muudetakse määruseid (EÜ) nr 300/2008, (EL) nr 167/2013, (EL) nr 168/2013, (EL) 2018/858, (EL) 2018/1139 ja (EL) 2019/2144 ning direktiive 2014/90/EL, (EL) 2016/797 ja (EL) 2020/1828 (tehisintellekti käsitlev määrus) (EMPs kohaldatav tekst), PE/24/2024/REV/1 (ELT L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj).
[6] Euroopa Parlamendi ja nõukogu 27. aprilli 2016. aasta määrus (EL) 2016/679 füüsiliste isikute kaitse kohta isikuandmete töötlemisel ja selliste andmete vaba liikumise ning direktiivi 95/46/EÜ kehtetuks tunnistamise kohta (isikuandmete kaitse üldmäärus) (ELT L 119, 4.5.2016, lk 1).

B. arvestades, et digiüleminekut töökohal tuleks juhtida viisil, millega suurendatakse tootlikkust, innovatsiooni ning Euroopa majanduse ja ühisturu konkurentsivõimet; arvestades, et niisugusel üleminekul tuleb samal ajal järgida sotsiaalse progressi põhimõtteid, tagades, et see aitab kaasa parematele töötingimustele, kvaliteetsetele töökohtadele ja kõigi töötajate heaolule;

C. arvestades, et digiüleminek tööturul suurendab nõudlust nii põhi- kui ka kõrgetasemeliste digi- ja tehisintellektioskuste järele;

D. arvestades, et tehisintellektisüsteemide kiire integreerimisega ei ole kaasnenud piisavat koolitust: 2023. aastal osales asjaomasel koolitusel ainult 15 % töötajatest, samas kui 42 % töötajatest tunnistab vajadust parandada oma tehisintellektiga seotud oskusi ja 61 % töötajatest prognoosib, et neil läheb järgmise viie aasta jooksul vaja uusi oskusi; arvestades, digioskustealast koolitust vajavad kõige rohkem need, kelle puhul on selles osalemise tõenäosus kõige väiksem[7];

E. arvestades, et haridussüsteemide, sealhulgas kutsehariduse ja -õppe sektori kohandamine on oluline, et anda õppijatele oskused, mis on vajalikud edu saavutamiseks konkurentsivõimelises, digitaalses ja tehnoloogiliselt arenenud ühiskonnas;

F. arvestades, et tehisintellekt ja algoritmiline juhtimine pakuvad arvukaid võimalusi töö optimeerimiseks, töötervishoiu ja tööohutuse parandamiseks ning töötajate rahulolu saavutamiseks, kuid sellega kaasnevad ka teatavad riskid; arvestades, et tehisintellekti ja algoritmilise juhtimise kasutamine võib vähendada üksluiseid ülesandeid ja üldist töökoormust, parandada ülesannete jaotust ja tootlikkust, ennetada kutseriske ja vähendada kulusid;

G. arvestades, et oluline on tegeleda tehisintellektist ja algoritmilisest juhtimisest tingitud tööalaste riskidega, nagu aja- ja sooritussurve, töö intensiivistumine, seire ja jälgimine ning sotsiaalne eraldatus ja stress;

H. arvestades, et tehisintellekti- ja algoritmiliste juhtimise süsteemide kasutuselevõtt töökohal hõlmab suures koguses töötajate andmete kogumist ja töötlemist, mis võib tekitada muret andmekaitse ja eraelu puutumatuse pärast ning nõuda hoolsuskohustuse järgimist selle haldamisel;

I. arvestades, et hinnanguliselt kasutab üle ühe neljandiku liidu äriühingutest vähemalt ühte algoritmilise juhtimise vormi; arvestades, et algoritmilise juhtimise kasutuselevõtt kasvab lähiaastatel tõenäoliselt märkimisväärselt[8];

J. arvestades, et 62 % eurooplastest suhtub töökohal robotite ja tehisintellekti kasutamisse positiivselt[9]; arvestades, et niisugune positiivne suhtumine töökohal uute tehnoloogiate

[7] https://www.cedefop.europa.eu/et/publications/9201
[8] https://op.europa.eu/et/publication-detail/-/publication/5afb4511-0ddf-11f0-b1a3-01aa75ed71a1/language-et: võib väita, et rohkem kui üks neljandik ELi 27 liikmesriigi äriühingutest kasutab algoritmilist juhtimist; Delphi uuringu põhjal on ülimalt tõenäoline, et järgmise kümne aasta jooksul kasvab algoritmiline juhtimine 3–6 % aastas.
[9] https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222

kasutamisse on levinum noorte, töötavate ja kõrgema haridustasemega inimeste seas[10];

K. arvestades, et juhtide ning töötajate ja nende esindajatega konsulteerimine ja nende kaasamine uute tehnoloogiate kasutuselevõttu suurendab märkimisväärselt niisuguste tehnoloogiate omaksvõttu ja positiivset suhtumist nendesse, maksimeerides kõnealuste tehnoloogiate kasulikkust ja vähendades nendega seotud riske töökohal;

L. arvestades, et enamik eurooplasi toetab norme, mis käsitlevad digitehnoloogiat töökohal, kusjuures üle 80 % toetab töötajate eraelu puutumatuse kaitset käsitlevaid norme ja 77 % toetab töötajate kaasamist tehnoloogia kavandamisse ja kohandamisse[11];

1. rõhutab, et iga uus tehnoloogia tuleb kasutusele võtta ja seda tuleb kasutada üldise eesmärgiga teenida inimesi ning seda peavad haldama inimesed kooskõlas vaieldamatu inimkontrolli põhimõttega;

Töötajate võimestamine oskuste ja teadmistega

2. rõhutab, et uued tehnoloogiad töökohal võivad kujutada endast konkurentsieelist ja et neid kasutavad äriühingud saavad neist tõendatult paremat tulu; toonitab sellega seoses asjaolu, et äriühinguid tuleks julgustada selliseid tehnoloogiaid vastutustundlikul ja läbipaistval viisil integreerima; rõhutab, et selliste tehnoloogiate kasutamist töökohal tuleks hoolikalt jälgida, mitte piirata, ning toonitab sellega seoses vajadust selge õigusraamistiku järele, mis tagab ausa konkurentsi ja hoiab ära ühtse turu killustumise;

3. tunnistab, et töötajate heaolu, turvalisuse ja kutsealase arengu tagamiseks ning üldise kohanemisvõime ja äriühingute konkurentsivõime suurendamiseks on väga oluline pakkuda töökohasisest täiendkoolitust töökohal kasutusele võetavate uute tehnoloogiate alal, eelkõige nende alal, mis mõjutavad otseselt töötajate ülesandeid ja tulemuslikkust[12]; rõhutab, et töötajatele tuleb enne selliste tehnoloogiate täielikku kasutuselevõttu anda piisavalt aega ja tuge nendega tutvumiseks;

4. tunneb heameelt oskuste liidu algatuse üle; kutsub komisjoni üles tagama, et oodatav kvaliteetsete töökohtade tegevuskava kajastab täielikult vajadust pideva oskuste täiendamise, ümberõppe ja töökohasisese täiendkoolituse järele tehisintellekti ja algoritmilise juhtimise valdkonnas; rõhutab, et kõiki asjakohaseid algatusi, mille eesmärk on toetada töötajaid ja äriühinguid selles üleminekus, tuleb piisavalt toetada, sealhulgas piisavate rahaliste vahendite eraldamisega liidu ja riiklikul tasandil;

5. rõhutab Euroopa Sotsiaalfond+ olulist rolli nii praeguse kui ka tulevase tööjõu ettevalmistamisel digiüleminekuks, investeerides oskustesse, koolitusse ja kaasavatesse tööhõivevõimalustesse; kutsub komisjoni üles säilitama ja veelgi tugevdama seda fondi 2027. aasta järgsel perioodil viisil, millega tagatakse ligipääs digitaalsete oskuste täiendamisele ja digitaalsele ümberõppele, et see saaks ka tulevikus olla liidu peamine õiglase ja kaasava digiülemineku toetamise vahend;

6. kutsub komisjoni ja liikmesriike üles jälgima koostöös sotsiaalpartneritega korrapäraselt

[10] Eurobaromeeter, mai 2024 https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222
[11] https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222
[12] Juhtuuringud: https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/et/media-centre/news/real-world-learnings-implementing-worker-management-through-ai

nõudlust ja pakkumist tööturul, et paremini prognoosida oskusi, mida on tulevikus vaja digiülemineku potentsiaali ärakasutamiseks; tunneb sellega seoses heameelt ettepaneku üle luua Euroopa oskuste prognoosimise vaatluskeskus;

7. on mures selle pärast, et tehisintellekti- ja algoritmilise juhtimise süsteemide kasutamine aitab järk-järgult kaotada algtaseme töökohti, mis traditsiooniliselt kujutavad endast olulist tööturule juurdepääsu teed, rõhutab asjaolu, et see suundumus võib mõjutada ebaproportsionaalselt palju noori ja esmakordseid tööotsijaid; kutsub seetõttu komisjoni ja liikmesriike üles võtma ennetavaid meetmeid tagamaks, et tööturule sisenevaid noori toetatakse piisavalt ja et neile pakutakse arenevas digitaalmajanduses otstarbekaid tööhõivevõimalusi;

Ohutu ja kaasava töökoha loomine

8. rõhutab, et digitehnoloogia, sealhulgas pidevat ühenduvust ning reaalajas seiret ja järelevalvet võimaldavate vahendite üha ulatuslikum kasutamine töökohal toob endaga kaasa arvukaid riske töötajate vaimsele tervisele, hägustades piire töö- ja eraelu vahel; toonitab asjaolu, et sellised arengusuundumused võivad põhjustada liigset tööstressi, läbipõlemist, töö- ja eraelu tasakaalu halvenemist ning sotsiaalse eraldatuse ulatuslikumat tajumist;

9. tunnistab, et algoritmiline juhtimine võib suurendada sooritussurvet, mis võib põhjustada tõsiseid tervise- ja ohutusriske, nagu luu- ja lihaskonna vaevused ning südame-veresoonkonna häired või kurnatus, mille tõttu jätavad töötajad ohutusalased hoiatusteated tähelepanuta või eiravad neid, suurendades märkimisväärselt tööõnnetuste riski;

10. toonitab asjaolu, et nende riskidega tuleks tegeleda terviklikult ning et töökohal tehisintellektivahendite või algoritmilise juhtimise süsteemide mis tahes uue kasutuselevõtu või märkimisväärse muutmise suhtes tuleks kohaldada tervise ja ohutuse hindamist ning pidevat seiret, julgustab liikmesriike töötama koostöös sotsiaalpartneritega välja sektoripõhised suunised tehisintellekti vastutustundliku kasutuselevõtu kohta töökohal ja vahetama parimaid tavasid;

11. toonitab sotsiaaldialoogi ja töötajate esindajate aktiivse kaasamise olulist rolli tehisintellekti- ja algoritmilise juhtimise tehnoloogiate kasutuselevõtul töökohal; rõhutab, et töötajate sisuline osalemine otsustusprotsessides ning teabe ja töökohasisese täiendkoolituse pakkumine aitavad tagada, et töötajad mõistavad uusi tehnoloogiaid ja kasutavad neid enesekindlalt, suurendades autonoomia ja usalduse tunnet, ning viivad tehisintellekti parema integreerituseni töökohal;

12. toonitab, et töökohtade sageli keerukas organisatsioonilises struktuuris tuleb selgelt kindlaks määrata järelevalvekohustused ning et seega tagatakse vastutus, hõlbustatakse tulemuslikku inimjärelevalvet ja võimaldatakse töötajatel teha kindlaks inimesest kontaktisik juhuks, kui neil on mis tahes kahtlusi või muresid või nad vajavad selgitusi;

13. rõhutab, et puuetega inimesed, eakamad töötajad ja haavatavad isikud võivad töökohal uute tehnoloogiatega kohanemisel kogeda spetsiifilisi probleeme; kutsub seetõttu komisjoni ja liikmesriike üles võtma kaasavaid ja kohandatud toetusmeetmeid, et suurendada nende osalemist tööturul ja tagada, et tehnoloogia arengust saavad kasu

kõik;

14. kutsub liikmesriike üles tagama puuetega inimestele tegelikkuses mõistlikud abinõud, austades nende lõplikku õigust otsustada selle üle, kas töökohal kasutatavad tehisintellektil põhinevad tugitehnoloogiad vastavad nende individuaalsetele vajadustele;

Tulevikukindla regulatiivse keskkonna tagamine

15. rõhutab, et kui liit soovib olla digiüleminekul esirinnas, peab ta näitama eeskuju, kehtestades kõrged standardid töökeskkonnas tehisintellekti kasutuselevõtuks, sealhulgas selged normid läbipaistvuse ja inimjärelevalve kohta; tunneb sellega seoses heameelt platvormitöö tingimuste parandamist käsitleva direktiivi (EL) 2024/2831 üle, mis tähistab olulist esimest sammu algoritmilise juhtimise reguleerimisel, kehtestades muu hulgas läbipaistvuskohustused sektorites, kus sellised tehnoloogiad kujundavad üha enam töö ja töötajate õiguste alaseid otsuseid;

16. kutsub liikmesriike ja tööandjaid üles tunnustama ja tulemuslikult rakendama õigust tööst välja lülituda kui peamist kaitsemeedet, mille eesmärk on kaitsta töötajaid pideva kättesaadavuse või jälgitavuse eest väljaspool kokkulepitud tööaega;

17. toonitab asjaolu, et töökohal tehisintellekti ja algoritmilise juhtimise üha ulatuslikum kasutamine tekitab mitmesuguseid töötajate isikuandmete ja eraelu puutumatuse kaitsega seotud probleeme, mida tuleb hoolikat analüüsida ja mille suhtes tuleb võtta asjakohaseid regulatiivseid meetmeid;

18. tunnistab, et äriühingud, eriti väikesed ja keskmise suurusega ettevõtjad (VKEd), seisavad juba praegu silmitsi märkimisväärsete probleemidega üha keerukamas regulatiivses keskkonnas toimetulekul; kutsub komisjoni üles tagama, et algoritmilise juhtimisega seotud mis tahes tulevased õigusaktid oleksid koostatud selge eesmärgiga tagada lihtsustamine ja leevendada nõuete täitmise koormust, rõhutab vajadust kohandatud suuniste, vahendite ja toetusmehhanismide järele, et aidata VKEdel uusi nõudeid tulemuslikult mõista ja rakendada;

19. palub komisjonil esitada vastavalt Euroopa Liidu toimimise lepingu artikli 153 lõike 2 punktile b koostoimes artikli 153 lõike 1 punktiga b ja artikli 16 lõikele 2 ettepaneku võtta vastu direktiiv algoritmilise juhtimise kohta töökohal, järgides lisas toodud soovitusi;

20. on seisukohal, et taotletavate ettepanekute finantsmõju tuleb katta olemasolevatest eelarveassigneeringutest;

21. teeb presidendile ülesandeks edastada käesolev resolutsioon ja lisas toodud soovitused komisjonile ja nõukogule ning liikmesriikide valitsustele ja parlamentidele.

RESOLUTSIOONI ETTEPANEKU LISA:
SOOVITUSED TAOTLETAVA ETTEPANEKU SISU KOHTA

TAOTLETAVA SEADUSANDLIKU ETTEPANEKU TEKST

Ettepanek:

EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV

algoritmilise juhtimise kohta töökohal

EUROOPA PARLAMENT JA EUROOPA LIIDU NÕUKOGU,

võttes arvesse Euroopa Liidu toimimise lepingut, eriti selle artikli 153 lõike 2 punkti b koostoimes artikli 153 lõike 1 punktiga b ja artikli 16 lõiget 2,

võttes arvesse Euroopa Komisjoni ettepanekut,

olles edastanud seadusandliku akti eelnõu liikmesriikide parlamentidele,

võttes arvesse Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamust[1],

võttes arvesse Regioonide Komitee arvamust[2],

toimides seadusandliku tavamenetluse kohaselt[3]

ning arvestades järgmist:

(1) Ümberkujunduse enneolematu ulatus, põhjalikkus ja kiirus ning selle suur mõju tööviisidele tekitavad horisontaalseid probleeme, mis ületavad riigipiire ja millega tuleb tegeleda liidu tasandil.

(2) Algoritmilise juhtimise süsteeme tuleks käsitada vahendite ja võimalditena, mis teenivad nii tööandjaid kui ka töötajaid, suurendades tõhusust, hõlbustades otsuste tegemist ja toetades paremat töökorraldust. Kui selliseid süsteeme kasutatakse vastutustundlikult ja läbipaistvalt, võivad need aidata kaasa sellele, et töökohal järgitakse tasakaalustatumaid ja teadlikumaid tavasid. Nende hoolikas kasutuselevõtt liidu ühiste normide kogumi alusel peaks vallandama nende potentsiaali, mis tagab, et rakendamine toimub viisil, millega austatakse põhiõigusi, suurendatakse usaldust ja edendatakse töötajate üldist heaolu.

(3) Kui algoritmilise juhtimise süsteemide toimimisest ei saada selgelt aru, ei ole töötajatel võimalik oma andmeõigusi tõhusalt maksma panna, mille tagajärjel on võimutasakaal tööandja suurema võimu tõttu veel rohkem paigast ära. On tõendeid selle kohta, et kui kaasata töötajad ja nende esindajad konsultatsioonidesse, paranevad nii töötulemused

[1] ELT C …
[2] ELT C …
[3] Euroopa Parlamendi ... seisukoht.

kui ka -tingimused[4].

(4) Tehisintellektimääruse vastuvõtmisega astuti suure riskiga tehisintellektisüsteemide reguleerimisel suur samm edasi, kuid see ei ole siiski piisav, et täielikult lahendada probleeme, mis tulenevad töökohal algoritmilise juhtimise kasutamisest. Kuigi selles määruses liigitatakse tööga seotud tehisintellektivahendid suure riskiga vahenditeks, keskendutakse selles peamiselt turule laskmisele, tooteohutusele ning pakkujate ja kasutajate vastavuskohustustele, mitte tööandja ja töötaja suhtele. Peale selle ei kohaldata tehisintellektimäärust selliste algoritmilise juhtimise süsteemide suhtes, mis ei ole tehisintellektipõhised; see tähendab, et selles, kuidas käsitleda digitaalsete juhtimisvahendite laiemat mõju töötajate õigustele, töötingimustele ja sotsiaaldialoogile, valitseb õiguslik lünk.

(5) Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus (EL) 2016/679[5] [isikuandmete kaitse üldmäärus] võeti vastu 2016. aastal ja selle eesmärk ei olnud lahendada andmekaitsega seotud probleeme töökohal ning sellest ajast saadik on tehnoloogia ja töökeskkond väga palju muutunud, mistõttu tuleb töösuhte suhtes kohaldatavaid andmekaitsesätteid ajakohastada ja tugevdada, sest praegu on neis sätetes tõlgendamisruumi. Määruse (EL) 2016/679 artikli 15 lõike 1 punktis h, milles on sätestatud andmetöötluse läbipaistvusnõuded ja piirangud, on sätestatud selged keelud üksnes täielikult automatiseeritud otsustusprotsesside puhul, millest enamiku töökeskkondade puhul ei piisa. Ühtlasi kasutatakse määruses (EL) 2016/679 üksikisikupõhist tegutsemisviisi ega anta kollektiivseid õigusi. Määruse (EL) 2016/679 jõustumisest saadik on töötajate isikuandmete kaitset käsitlevat artiklit 88 rakendatud puudulikult ja see on peaaegu kõigis liikmesriikides suures osas endiselt ebatõhus[6].

(6) Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivis 2002/14/EÜ[7] [teavitamise ja nõustamise direktiiv] on esitatud üksnes üldine teave kollektiivse nõustamise õiguse kohta ning Euroopa Parlamendi ja nõukogu 20. juuni 2019. aasta direktiivis (EL) 2019/1152[8] [läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste direktiiv] ei mainita sõnaselgelt õigust saada algoritmilise juhtimise süsteemide kohta teavet ning see ei ole algoritmilise juhtimise süsteemi keerukuse arvessevõtmiseks piisavalt konkreetne. Nende direktiividega ei tagata töötajatele õigust saada teavet selle kohta, kuidas algoritmilised süsteemid toimivad, mis põhimõttel need töötavad või kuidas need töökorraldust ja hindamist mõjutavad; samuti ei tagata nende direktiividega töötajate kaasamist.

(7) Liidus on ligikaudu 20 miljonit üksikettevõtjat, kes moodustavad tööjõust peaaegu

---

[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/en/publications/2020/european-company-survey-2019-workplace-practices-unlocking-employee-potential;

[5] Euroopa Parlamendi ja nõukogu 27. aprilli 2016. aasta määrus (EL) 2016/679 füüsiliste isikute kaitse kohta isikuandmete töötlemisel ja selliste andmete vaba liikumise ning direktiivi 95/46/EÜ kehtetuks tunnistamise kohta (isikuandmete kaitse üldmäärus) (ELT L 119, 4.5.2016, lk 1).

[6] Abraha H. (2023), „Article 88 GDPR and the Interplay between EU and Member State Employee Data protection rules, The Modern Law Review“ (Isikuandmete kaitse üldmääruse artikkel 88 ning ELi ja liikmesriikide töötajate andmete kaitse normide koostoime), The Modern Law Review.

[7] Euroopa Parlamendi ja nõukogu 11. märtsi 2002. aasta direktiiv 2002/14/EÜ, millega kehtestatakse töötajate teavitamise ja nõustamise üldraamistik Euroopa Ühenduses. Euroopa Parlamendi, nõukogu ja komisjoni ühisdeklaratsioon töötajate esindamise kohta (EÜT L 80, 23.3.2002, lk 29).

[8] Euroopa Parlamendi ja nõukogu 20. juuni 2019. aasta direktiiv (EL) 2019/1152 läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus (ELT L 186, 11.7.2019, lk 105).

10 %[9]. Neil puudub võimalus saada täielikku sotsiaalkaitset, kuid ka nende suhtes kohaldatakse automatiseeritud otsustusprotsesse, seiret ja töötulemuste hindamist. Et tagada õiglus ja vältida ekspluateerimist, mida võib esineda kõigi praegusaja töövormide puhul, tuleks käesoleva direktiivi sätteid kohaldada ka üksikettevõtjate suhtes.

(8) Käesoleva direktiiviga tuleks kehtestada ühised liidu miinimumstandardid algoritmilise juhtimise kasutamiseks töökohal, tagades liikmesriikides suurema läbipaistvuse ja õiguskindluse. Luues võrdsed tingimused kõigile ettevõtjatele, sealhulgas väikestele ja keskmise suurusega ettevõtjatele, peaks direktiivi eesmärk olema toetada algoritmilise juhtimise vahendite õiglast ja vastutustundlikku kasutamist. Ühtlasi suurendab see töötajate ja üksikettevõtjate jaoks selgust ja prognoositavust, rikastab nende töökogemust, suurendab usaldust digitehnoloogia vastu ning aitab leevendada võimalikke riske, mis on seotud töösuhtekontekstis kasutatava algoritmilise otsustusprotsessiga,

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA DIREKTIIVI:

Artikkel 1

Reguleerimisese ja kohaldamisala

1. Käesolevas direktiivis sätestatakse miinimumnõuded töökohal algoritmilise juhtimise läbipaistvaks kasutamiseks.

2. Käesolevat direktiivi kohaldatakse kõigi liidu töötajate ja tööandjate ning üksikettevõtjate ja asjaomaste teenuste hankijate suhtes.

Artikkel 2

Mõisted

Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

1) „algoritmiline juhtimine“ – automaatsete süsteemide kasutamine selleks, et seirata, jälgida, hinnata või teha või toetada elektrooniliste vahendite abil otsuseid töötajate töötulemuste ja -tingimuste kohta, sealhulgas süsteemid, mis töötlevad isikuandmeid töökeskkonnas toimuva tegevuse jälgimiseks, samuti süsteemid, mis teevad või toetavad otsuseid, millele on töötajatele või üksikettevõtjatele suur mõju ja mis puudutavad näiteks tööülesannete jagamist, töötasu, ohutust ja tervishoidu, tööaega, koolitusvõimaluste andmist, edutamist ja lepingulist staatust;

2) „töötaja“ – isik, kellel loetakse olevat tööleping või töösuhe, nagu see on määratletud liidu ja liikmesriigi õiguses, sealhulgas kollektiivlepingutes ja riigisisestes tavades;

3) „üksikettevõtja“ – isik, kellel ei ole töölepingut ega töösuhet ning kes sõltub asjaomaste

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

teenuste osutamisel peamiselt iseenda tööjõust;

4) „tööandja“ – füüsiline või juriidiline isik, kes on töötajatega sõlmitud töölepingu või töösuhte pool, vastavalt riigisisesele õigusele ja tavale;

5) „teenuste hankija“ – füüsiline või juriidiline isik, kes on teatavate teenuste osutamiseks või teatavate ülesannete täitmiseks sõlminud üksikettevõtjaga lepingu.

Artikkel 3

Läbipaistvus ja teabe saamise õigus

1. Liikmesriigid tagavad, et tööandjad esitavad oma töötajatele ja teenuste hankijad nendele üksikettevõtjatele, kellega neil on sõlmitud leping, ja nende esindajatele kirjaliku teabe algoritmilise juhtimise süsteemide juba toimuva või kavandatava kasutamise kohta töökohal.

2. Lõikes 1 osutatud teave hõlmab järgmist:

   a) selge teave selle kohta, et algoritmilise juhtimise süsteeme kasutatakse või kavatsetakse kasutama hakata, sealhulgas nende otstarbe üldkirjeldus;

   b) selliste andmete kategooriad, mida need süsteemid töötajate või üksikettevõtjate kohta koguvad ja töötlevad, sealhulgas nende käitumise ja töötulemustega seotud andmed, samuti seiratava tegevuse liigid;

   c) selge teave selle kohta, kas kogutud andmeid automatiseeritud otsustusprotsessiks kasutatakse, ning kohaldataval juhul selliste otsuste laadi ja ulatuse kirjeldus.

3. Lõikes 1 osutatud teave esitatakse järgmisel ajal:

   a) töötajale esimesel tööpäeval või enne seda ning üksikettevõtjale lepingu kehtivusaja esimesel päeval;

   b) enne selliste muudatuste tegemist, millele on töötingimustele, -korraldusele või -tulemuste jälgimisele ja hindamisele suur mõju;

   c) mis tahes ajal, kui töötaja või üksikettevõtja seda teavet soovib.

4. Lõikes 1 osutatud teave esitatakse nii, et see on selge ja hõlpsasti arusaadav. Liikmesriigid tagavad, et tööandjad ja teenuste hankijad esitavad teavet nii, et seda on kohandatud sellise digikirjaoskuse tasemele, mida võib töötajate või üksikettevõtjate puhul mõistlikult eeldada, ning väldivad tarbetult tehnilise ja keeruka keele kasutamist.

   Liikmesriigid tagavad, et lõikes 1 osutatud teave esitatakse puuetega inimestele kättesaadavas vormingus.

5. Käesoleva artikli kohasel teabe esitamisel piirdutakse sellega, mida töötaja või üksikettevõtja oma töö tegemiseks tingimata vajab, et mõista, kuidas algoritmilised süsteemid teda puudutavaid otsuseid mõjutavad, ning kasutada oma õigusi.

Artikkel 4

Nõustamine

1. Liikmesriigid tagavad, et uute algoritmilise juhtimise süsteemide kasutuselevõtmist ja olemasolevate süsteemide ajakohastamist, millel on töötajate tasustamisele, töökorraldusele või tööajale otsene mõju, käsitatakse otsustena, mis tõenäoliselt põhjustavad töökorralduses või lepingulistes suhetes olulisi muudatusi, ning nende suhtes kohaldatakse direktiivi 2002/14/EÜ artikli 4 lõike 2 punkti c kohast nõustamist.

2. Nõustamine hõlmab järgmist:

   a) kasutuselevõtu või ajakohastamise eesmärgid, tööprotsessid ja mõjutatud töötajad;

   b) töökoormuses, töö intensiivsuses, töögraafikus, tööajas, paindlikkuses või töö sisus toimuvad muutused;

   c) töötervishoiule ja tööohutusele avalduv mõju;

   d) kogutud andmete liik;

   e) kallutatud ja diskrimineerivate tulemuste tuvastamiseks ja leevendamiseks võetud meetmed;

   f) inimjärelevalve mehhanismid;

   g) mõjutatud töötajatele ja üksikettevõtjatele mõeldud koolitus- ja toetusmeetmed.

Artikkel 5

Keelatud kasutusviisid

1. Liikmesriigid tagavad, et tööandjatel ja teenuste hankijatel on keelatud töödelda isikuandmeid, mis on seotud järgmisega:

   a) töötajate ja üksikettevõtjate emotsionaalne ja psühholoogiline seisund;

   b) neuroseire;

   c) eravestlused;

   d) töötajate ja üksikettevõtjate käitumine töövälisel ajal ja eraruumides;

   e) Euroopa Liidu põhiõiguste hartas sätestatud põhiõiguste, sealhulgas ühinemisvabaduse, kollektiivläbirääkimiste ja kollektiivse tegutsemise õiguse või teavitamis- ja konsulteerimisõiguse kasutamise ennustamine;

   f) rassilise või etnilise päritolu, rändestaatuse, poliitiliste vaadete, usuliste või

filosoofiliste veendumuste, puude, tervisliku seisundi, ametiühingusse kuulumise või seksuaalse sättumuse kohta järelduste tegemine.

2. Ühtegi käesoleva direktiivi sätet ei tõlgendata selliselt, et sellega antakse luba millekski, mis on Euroopa Parlamendi ja nõukogu määruse (EL) 2016/679 või määruse (EL) 2024/1689[10] kohaselt keelatud.

Artikkel 6

Inimjärelevalve ja inimkontroll

1. Liikmesriigid tagavad, et tööandjad ja teenuste hankijad tagavad kõigi töökohal kasutatavate algoritmilise juhtimise süsteemide üle igal ajal tõhusa inimjärelevalve. Liikmesriigid tagavad samuti, et tööandjad ja teenuste hankijad määravad kindlaks üksuse, kes vastutab selliste süsteemide toimimise ja mõju järelevalve eest, sealhulgas selliste süsteemide vastavuse eest kohaldatavatele õigus-, tervishoiu-, ohutus- ja eetikanormidele, ning nende otsuste läbivaatamise eest, ning annavad sellest töötajatele, üksikettevõtjatele ja nende esindajatele teada.

2. Liikmesriigid tagavad, et töötajatel ja üksikettevõtjatel on taotluse korral õigus saada tööandjalt või teenuste hankijalt suulisi või kirjalikke selgitusi otsuste kohta, mis mõjutavad nende töösuhte või lepingulise suhte olulisi aspekte, sealhulgas tööülesannete jagamist, töötulemuste hindamist, töögraafiku koostamist, töötasu ja distsiplinaarmeetmeid, kui algoritmiline süsteem on selliseid küsimusi käsitlevaid otsuseid teinud või oluliselt mõjutanud.

   Lõikes 1 osutatud selgitus esitatakse mõistliku aja jooksul ning asjaomasele töötajale või üksikettevõtjale kättesaadavas ja arusaadavas vormis.

3. Liikmesriigid tagavad, et otsuseid, mis käsitlevad töösuhte või lepingulise suhte algatamist või lõpetamist, lepingulise kokkuleppe pikendamist või pikendamata jätmist ning töötasu muutmist, ei tehta üksnes algoritmilise juhtimise alusel. Sellised otsused vaatab läbi ja kinnitab lõplikult ka inimjärelevalve tegija.

4. Liikmesriigid tagavad, et töötajate ja üksikettevõtjate esindajad võivad nõuda, et tööandja või teenuste hankija algataks kasutusel olevate algoritmilise juhtimise süsteemide toimimise läbivaatamise, kui on olemas põhjendatud kahtlus, et sellised süsteemid on süsteemselt kallutatud või neis esinevad süsteemsed vead või neis peitub oht töötajate või üksikettevõtjate vaimsele või füüsilisele heaolule või töötervishoiule ja tööohutusele.

[10] Euroopa Parlamendi ja nõukogu 13. juuni 2024. aasta määrus (EL) 2024/1689, millega nähakse ette tehisintellekti käsitlevad ühtlustatud õigusnormid ning muudetakse määruseid (EÜ) nr 300/2008, (EL) nr 167/2013, (EL) nr 168/2013, (EL) 2018/858, (EL) 2018/1139 ja (EL) 2019/2144 ning direktiive 2014/90/EL, (EL) 2016/797 ja (EL) 2020/1828 (tehisintellekti käsitlev määrus) (EMPs kohaldatav tekst), PE/24/2024/REV/1 (ELT L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj).

Artikkel 7

Töötervishoid ja tööohutus

1. Ilma et see piiraks direktiivi 89/391/EMÜ ning sellega seotud töötervishoidu ja tööohutust käsitlevate direktiivide kohaldamist, tagavad liikmesriigid, et tööandjad:

   a) hindavad algoritmilise juhtimise süsteemi riske oma ohutusele ja tervisele, eelkõige seoses võimalike tööõnnetuste, psühhosotsiaalsete ja ergonoomiliste riskidega ning töötajatele avaldatava põhjendamatu survega;

   b) hindavad, kas kõnealuste süsteemide kaitsemeetmed on kindlaks tehtud riskide puhul asjakohased, pidades silmas töökeskkonna eripära;

   c) võtavad kasutusele asjakohased ennetus- ja kaitsemeetmed.

Artikkel 8

Riigi pädevate asutuste kohustused

1. Liikmesriigid teevad oma tööinspektsioonidele ülesandeks jälgida algoritmilise juhtimise süsteemide ohutut ja mittediskrimineerivat kasutamist töökohal.

2. Tööinspektsioonide ülesanne on jälgida, kontrollida ja hinnata:

   a) töösuhtekontekstis kasutatavate algoritmiliste süsteemide ohutust, eelkõige seoses nende mõjuga töötajate füüsilisele ja vaimsele tervisele;

   b) kallutatuse ja diskrimineerimise puudumist selliste süsteemide projekteerimisel, kasutamisel ja toimimisel;

   c) algoritmilise juhtimise süsteemide mõju tööajale ja survele, mida töötajatele avaldatakse töötulemuste parandamiseks;

   d) vastavust käesoleva direktiivi asjakohastele sätetele ning muudele kohaldatavatele liidu ja riigisisestele õigusaktidele, sealhulgas töötervishoiu ja tööohutuse ning võrdse kohtlemisega seotud sätetele.

3. Liikmesriigid tagavad, et nende tööinspektsioonidel on oma ülesannete tulemuslikuks täitmiseks olemas piisavad vahendid, volitused ja tehniline oskusteave.

SELETUSKIRI

Töötegemises toimuvad praegu suured muutused, mis on tingitud digiteerimisest, automatiseerimisest ja tehisintellekti kiirest arengust. Üha enam kasutatakse algoritmilise juhtimise süsteeme, et aidata tööandjatel töötegemist jälgida ja hinnata ning tööülesandeid jagada. See muudab täielikult seda, kuidas eri sektorites otsuseid tehakse. Kuigi nende tehnoloogialahenduste abil on võimalik tõhusust, tööviljakust ja töötingimusi parandada, tekitavad need ka uusi ohte ja probleeme, eelkõige seoses läbipaistvuse, vastutuse, tervise ja ohutuse ning töötajate põhiõigustega. Muutuste tempo on sageli liiga suur, et kehtivates õigusraamistikes oleks igaks olukorraks piisavaid kaitsemeetmeid. Selle tagajärjel võivad töötajad jääda kaitseta ja tööandjatel võib kaduda kindlus, milliseid kohustusi nad täitma peavad.

Raportöör on seisukohal, et Euroopa Liit peab võtma ennetavaid meetmeid, et juhtida seda muutust nii, et toetatakse nii majanduslikku konkurentsivõimet kui ka sotsiaalset progressi. Kui algoritmilise juhtimise süsteeme töökohal kasutatakse, peab see olema inimkeskne, austama õigusi ja olema kaasava disainiga. Selleks peab EL tagama, et kõigil töötajatel ja üksikettevõtjatel on võimalik saada selget teavet ja vajalikku koolitust ning nende tööelu mõjutavates otsustes sisuliselt kaasa rääkida. Samal ajal vajavad ettevõtjad, eelkõige VKEd, stabiilset ja ühtlustatud regulatiivset keskkonda, mis on lihtne, läbipaistev ning innovatsiooni ja ausat konkurentsi toetav.

Raportöör on seisukohal, et nende probleemide lahendamiseks on kõige õigem võtta vastu spetsiaalne raamdirektiiv. Kehtivates õigusaktides, nagu tehisintellektimäärus, isikuandmete kaitse üldmäärus, läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste direktiiv ning teavitamise ja nõustamise direktiiv, on mõned asjakohased kaitsemeetmed küll ette nähtud, kuid spetsiifilisi küsimusi, mis puudutavad algoritmilist juhtimist tööandja ja töötaja suhetes, neis põhjalikult ei käsitleta. Direktiiv võimaldab ELil need regulatiivsed lüngad täita, kehtestades miinimumstandardid, mis tagavad suurema õiguskindluse, suurendavad usaldust tehnoloogia vastu ja edendavad töökeskkonnas toimuval digiüleminekul õiglust.

Seetõttu teebki raportöör ettepaneku võtta vastu direktiiv, milles sätestatakse selged normid, mis puudutavad algoritmilise juhtimise süsteemide kasutamisel läbipaistvuse, nõustamise ja inimjärelevalve tagamist. See sisaldab sätteid, millega:

- määratletakse algoritmiline juhtimine ja määratakse kindlaks, millises ulatuses võib seda töötajate ja üksikettevõtjate suhtes kohaldada;

- tagatakse, et töötajad saavad õigeaegset, selget ja kättesaadavat teavet selle kohta, kuidas algoritmilised süsteemid toimivad ja nende tööd mõjutavad;

- nõutakse, et enne selliste uute süsteemide kasutuselevõttu või põhjalikku ajakohastamist, mis mõjutavad tasustamist, töökorraldust või tööaega, konsulteeritaks töötajate esindajatega;

- keelustatakse teatavad kindlad kahjulikud andmekasutusviisid, näiteks emotsionaalse seisundi või töövälisel ajal käitumise jälgimine;

- nõutakse, et peamised otsused, nagu töösuhte sõlmimine, lõpetamine ja töötasu muutmine, vaataks üle inimene;

- kehtestatakse konkreetsed tervishoiu- ja ohutuskohustused, et vältida põhjendamatut survet ja psühhosotsiaalseid riske;

- tehakse riikide tööinspektsioonidele ülesandeks jälgida, et algoritmilise juhtimise vahendeid kasutataks ohutult ja mittediskrimineerivalt.

Raportöör rõhutab, et käesoleva direktiiviettepaneku eesmärk ei ole pärssida innovatsiooni ega koormata ettevõtjaid tarbetu bürokraatiaga. Kuna direktiiviga kehtestataks selged, proportsionaalsed ja tulevikukindlad standardid, peaks see uute tehnoloogiate õiglast ja tõhusat töökeskkonda integreerimist hoopis toetama. See aitab ettevõtjatel, sealhulgas VKEdel, digiajastuga kindlalt kohaneda, edendada kogu siseturul võrdseid tingimusi ning tagada, et töötajad on käimasolevateks muutusteks valmis ning neile on tagatud kaitse ja antud piisavalt suur võim. Nii aitab direktiiv kaasa sellele, et Euroopa Liidu tööturg oleks ajakohane, konkurentsivõimeline ja sotsiaalselt vastutustundlik.

LISA: ÜKSUSED VÕI ISIKUD, KELLELT RAPORTÖÖR SAI SISENDMATERJALI

Vastavalt kodukorra I lisa artiklile 8 kinnitab raportöör, et ta sai raporti projekti koostamisel sisendmaterjali järgmistelt üksustelt või isikutelt:

Üksus ja/või isik
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

Eespool esitatud loetelu koostamise eest vastutab ainuisikuliselt raportöör.

Kui loetelus on märgitud füüsiliste isikute nimi või ametikoht või mõlemad, kinnitab raportöör, et ta on esitanud asjaomastele füüsilistele isikutele Euroopa Parlamendi andmekaitseteate nr 484 (https://www.europarl.europa.eu/data-protect/index.do), milles on kindlaks määratud nende isikuandmete töötlemise suhtes kohaldatavad tingimused ja sellise töötlemisega seotud õigused.