Euroopan parlamentti
2024-2029

Työllisyyden ja sosiaaliasioiden valiokunta

2025/2080(INL)

26.6.2025

MIETINTÖLUONNOS

suosituksista komissiolle digitalisaatiosta, tekoälystä ja algoritmijohtamisesta työpaikalla – työn tulevaisuuden muokkautuminen
(2025/2080(INL))

Työllisyyden ja sosiaaliasioiden valiokunta

Esittelijä: Andrzej Buła

(Aloite – työjärjestyksen 47 artikla)

SISÄLTÖ

Sivu

EUROOPAN PARLAMENTIN PÄÄTÖSLAUSELMAESITYS 3

PÄÄTÖSLAUSELMAESITYKSEN LIITE: PYYDETYN EHDOTUKSEN SISÄLTÖÄ KOSKEVAT SUOSITUKSET 10

PERUSTELUT 18

LIITE: YHTEISÖT TAI HENKILÖT, JOILTA ESITTELIJÄ ON SAANUT TIETOJA 20

EUROOPAN PARLAMENTIN PÄÄTÖSLAUSELMAESITYS

suosituksista komissiolle digitalisaatiosta, tekoälystä ja algoritmijohtamisesta työpaikalla – työn tulevaisuuden muokkautuminen
(2025/2080(INL))

Euroopan parlamentti, joka

– ottaa huomioon Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 225 artiklan,

– ottaa huomioon oikeudellisten asioiden valiokunnan lausunnon ehdotetusta oikeusperustasta,

– ottaa huomioon 18. heinäkuuta 2024 annetut komission puheenjohtajan poliittiset suuntaviivat ”Euroopan valinta – Poliittiset suuntaviivat seuraavalle Euroopan komissiolle 2024–2029”,

– ottaa huomioon 5. maaliskuuta 2025 annetun komission tiedonannon ”Osaamisunioni”,

– ottaa huomioon toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä 12. kesäkuuta 1989 annetun neuvoston direktiivin 89/391/ETY (puitedirektiivi)[1],

– ottaa huomioon työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä – Luonnos työntekijöiden edustusta koskevaksi Euroopan parlamentin, neuvoston ja komission yhteiseksi julistukseksi – 11. maaliskuuta 2002 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2002/14/EY[2],

– ottaa huomioon avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa 20. kesäkuuta 2019 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2019/1152[3],

– ottaa huomioon työehtojen ja työolojen parantamisesta alustatyössä 23. lokakuuta 2024 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2024/2831[4],

– ottaa huomioon tekoälyä koskevista yhdenmukaistetuista säännöistä ja asetusten (EY) N:o 300/2008, (EU) N:o 167/2013, (EU) N:o 168/2013, (EU) 2018/858,

---

[1] Neuvoston direktiivi 89/391/ETY, annettu 12. kesäkuuta 1989, toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä (EYVL L 183, 29.6.1989, s. 1).
[2] Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/14/EY, annettu 11. maaliskuuta 2002, työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä – Luonnos työntekijöiden edustusta koskevaksi Euroopan parlamentin, neuvoston ja komission yhteiseksi julistukseksi (EYVL L 80, 23.3.2002, s. 29).
[3] Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2019/1152, annettu 20. kesäkuuta 2019, avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa (EUVL L 186, 11.7.2019, s. 105).
[4] Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2024/2831, annettu 23. lokakuuta 2024, työehtojen ja työolojen parantamisesta alustatyössä (EUVL L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

(EU) 2018/1139 ja (EU) 2019/2144 sekä direktiivien 2014/90/EU, (EU) 2016/797 ja (EU) 2020/1828 muuttamisesta 13. kesäkuuta 2024 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EU) 2024/1689 (tekoälysäädös)[5],

– ottaa huomioon luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta 27. huhtikuuta 2016 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EU) 2016/679 (yleinen tietosuoja-asetus)[6],

– ottaa huomioon 11. toukokuuta 2023 antamansa päätöslauselman sosiaalista Eurooppaa koskevasta etenemissuunnitelmasta: kaksi vuotta Porton jälkeen (2023/2586(RSP)),

– ottaa huomioon 13. maaliskuuta 2025 antamansa päätöslauselman rakenneuudistusprosessien sosiaali- ja työllisyysnäkökohdista: tarve suojella työpaikkoja ja työntekijöiden oikeuksia (2024/2829(RSP)),

– ottaa huomioon 11. maaliskuuta 2025 antamansa päätöslauselman Euroopan sosiaalirahasto plussasta vuoden 2027 jälkeen (2024/2077(INI)),

– ottaa huomioon Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunnon ”Tekoäly työntekijöiden puolella” (SOC/803),

– ottaa huomioon Draghin ja Lettan raportit,

– ottaa huomioon Euroopan komission teettämän tutkimuksen loppuraportin ”Study exploring the context, challenges, opportunities, and trends in algorithmic management” (VT-2022-035),

– ottaa huomioon xxx 2025 [tuleva] tehdyn Euroopan tason lisäarvon arvioinnin, jonka aiheena on digitalisaatio, tekoäly ja algoritmijohtaminen työpaikalla – työn tulevaisuuden muokkautuminen,

– ottaa huomioon työjärjestyksen 47 ja 55 artiklan,

– ottaa huomioon kansalaisvapauksien sekä oikeus- ja sisäasioiden valiokunnan lausunnon,

– ottaa huomioon työllisyyden ja sosiaaliasioiden valiokunnan mietinnön (A10-0000/2025),

A. katsoo, että digitalisaatioon, automaatioon ja tekoälyyn perustuva digitaalinen siirtymä muokkaa työmarkkinoita syvällisesti, johtaa joidenkin töiden katoamiseen ja toisten

[5] Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2024/1689, annettu 13. kesäkuuta 2024, tekoälyä koskevista yhdenmukaistetuista säännöistä ja asetusten (EY) N:o 300/2008, (EU) N:o 167/2013, (EU) N:o 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 ja (EU) 2019/2144 sekä direktiivien 2014/90/EU, (EU) 2016/797 ja (EU) 2020/1828 muuttamisesta (tekoälysäädös) (ETA:n kannalta merkityksellinen teksti) PE/24/2024/REV/1 (EUVL L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj).

[6] Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2016/679, annettu 27. huhtikuuta 2016, luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta (yleinen tietosuoja-asetus) (EUVL L 119, 4.5.2016, s. 1).

syntymiseen ja muuttaa nykyisten työtehtävien luonnetta, minkä takia se edellyttää yrityksiltä ja työntekijöiltä jatkuvaa sopeutumista;

B. toteaa, että digitaalista siirtymää työpaikalla olisi ohjailtava niin, että parannetaan tuottavuutta, innovointia sekä Euroopan talouden ja yhteismarkkinoiden kilpailukykyä; katsoo, että tässä siirtymässä on noudatettava samalla sosiaalisen edistymisen periaatteita ja varmistettava, että siirtymä edistää osaltaan työolojen ja -ehtojen paranemista, laadukkaita työpaikkoja ja kaikkien työntekijöiden hyvinvointia;

C. ottaa huomioon, että työmarkkinoiden digitaalisen siirtymän takia sekä perustason että korkean tason digi- ja tekoälyosaamiselle on jatkuvasti enemmän kysyntää;

D. toteaa, että tekoälyjärjestelmien nopeaan käyttöönottoon nähden koulutusta ei tarjota riittävästi ja että vain 15 prosenttia työntekijöistä osallistui vuonna 2023 aihetta käsittelevään koulutukseen ja että 42 prosenttia työntekijöistä katsoo tarpeelliseksi parantaa tekoälyyn liittyvää osaamistaan ja 61 prosenttia pitää uusia taitoja tarpeellisina viiden seuraavan vuoden aikana; ottaa huomioon, että digitaitokoulutusta tarvitsevat eniten ne, joiden osallistuminen koulutukseen on epätodennäköisintä;[7]

E. katsoo, että koulutusjärjestelmien mukauttaminen myös ammatillisen koulutuksen alalla on erityisen tärkeää, jotta oppijat saavat tarvittavat taidot menestyäkseen kilpailuhenkisessä, digitaalisessa ja teknologisesti kehittyneessä yhteiskunnassa;

F. katsoo, että tekoäly ja algoritmijohtaminen tarjoavat useita mahdollisuuksia työn optimoimiseksi sekä työterveyden ja -turvallisuuden ja työntekijöiden tyytyväisyyden parantamiseksi mutta että niihin liittyy myös tiettyjä riskejä; toteaa, että tekoälyn ja algoritmijohtamisen käyttö voi vähentää aikaa vieviä tehtäviä ja yleistä työmäärää, parantaa tehtävien jakamista ja tuottavuutta, ehkäistä työperäisiä riskejä ja vähentää kustannuksia;

G. katsoo, että on tärkeää käsitellä tekoälystä ja algoritmijohtamisesta peräisin olevia työhön liittyviä riskejä, kuten aika- ja suorituspaineita, työn tiivistymistä, seurantaa ja valvontaa sekä sosiaalista eristyneisyyttä ja stressiä;

H. toteaa, että tekoälyn ja algoritmijohtamisen järjestelmien käyttöönoton myötä työpaikoilla kerätään ja käsitellään työntekijöitä koskevia suuria tietomääriä, mikä voi herättää huolta tietosuojasta ja yksityisyydestä ja edellyttää asianmukaista huolellisuutta tietojen hallinnoinnissa;

I. ottaa huomioon, että arvion mukaan yli neljännes unionissa sijaitsevista yrityksistä käyttää vähintään yhtä algoritmijohtamisen muotoa; toteaa, että algoritmijohtamisen käyttö kasvaa todennäköisesti huomattavasti tulevina vuosina;[8]

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

[8] https://op.europa.eu/fi/publication-detail/-/publication/5afb4511-0ddf-11f0-b1a3-01aa75ed71a1/language-fi: tutkimuksessa todetaan, että yli neljännes yrityksistä EU:n 27 jäsenvaltiossa käyttää algoritmijohtamista ja että Delphi-kyselyn mukaan on erittäin todennäköistä, että algoritmijohtaminen yleistyy seuraavien 10 vuoden aikana vuosittain 3–6 prosenttia.

J. toteaa, että 62 prosenttia eurooppalaisista suhtautuu myönteisesti robottien ja tekoälyn käyttöön työpaikalla;[9] toteaa, että tämä myönteinen suhtautuminen uuden teknologian käyttöön työpaikalla on yleisempää nuorten, työtä tekevien ja korkeaa koulutustasoa edustavien keskuudessa;[10]

K. toteaa, että uuden teknologian käyttöönotto hyväksytään huomattavasti paremmin ja siihen suhtaudutaan myönteisemmin, kun johtajia sekä työntekijöitä ja heidän edustajiaan kuullaan ja kun he osallistuvat käyttöönottoon, jolloin voidaan maksimoida kyseisestä teknologiasta saatavat hyödyt ja käsitellä sen riskejä työpaikalla;

L. toteaa, että useimmat eurooppalaiset tukevat digitaaliteknologiaan työpaikalla liittyviä sääntöjä ja että yli 80 prosenttia tukee työntekijöiden yksityisyyden suojaamista koskevia sääntöjä ja 77 prosenttia tukee työntekijöiden osallistumista teknologian suunnitteluun ja mukauttamiseen;[11]

1. painottaa, että kaiken uuden teknologian käyttöönoton ja käytön yleistavoitteena on oltava ihmisten palveleminen ja uuden teknologian on oltava ihmisten hallinnoimaa ihmisen määräysvallan säilyttämisen kiistämättömän periaatteen mukaisesti;

Työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien lisääminen taitojen ja tietojen avulla

2. korostaa, että työpaikoilla käytettävä uusi teknologia voi olla kilpailuetu ja että uuden teknologian on osoitettu tuovan sitä käyttäville yrityksille parempia tuottoja; painottaa tässä yhteydessä sitä, että yrityksiä pitäisi kannustaa ottamaan tällaista teknologiaa käyttöön vastuullisesti ja läpinäkyvästi; tähdentää, että tällaisen teknologian käyttöä työpaikoilla olisi valvottava huolellisesti rajoitusten asettamisen sijasta, ja korostaa tässä yhteydessä, että tarvitaan selkeä sääntelyjärjestelmä reilun kilpailun varmistamiseksi ja sisämarkkinoiden hajanaisuuden välttämiseksi;

3. toteaa, että on olennaisen tärkeää tarjota työpaikalla käyttöönotettua uutta teknologiaa koskevaa työpaikkakoulutusta erityisesti työntekijöiden tehtäviin ja työsuoritukseen suoraan vaikuttavasta teknologiasta, jotta voidaan taata työntekijöiden hyvinvointi, turvallisuus ja ammatillinen kehitys sekä parantaa yleistä sopeutumiskykyä ja yritysten kilpailukykyä;[12] korostaa, että työntekijöille on annettava riittävästi aikaa ja tukea, jotta he voivat perehtyä kyseiseen teknologiaan, ennen kuin se otetaan kaikilta osin käyttöön;

4. suhtautuu myönteisesti osaamisunionia koskevaan aloitteeseen; kehottaa komissiota varmistamaan, että tuleva laadukkaita työpaikkoja koskevassa etenemissuunnitelmassa otetaan kattavasti huomioon tekoälyyn ja algoritmijohtamiseen liittyvän jatkuvan täydennys- ja uudelleenkoulutuksen sekä työpaikkakoulutuksen tarve; painottaa, että kaikkia työntekijöiden ja yritysten tukemiseen tässä siirtymässä tarkoitettuja asiaankuuluvia aloitteita on tuettava asianmukaisesti myös riittävillä taloudellisilla resursseilla unionin ja kansallisella tasolla;

---

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

5. korostaa Euroopan sosiaalirahasto plussan tärkeää asemaa valmisteltaessa sekä nykyistä että tulevaa työvoimaa digitaaliseen siirtymään investoinneilla osaamiseen, koulutuksella ja osallistavilla työllistymismahdollisuuksilla; kehottaa komissiota pitämään tätä rahastoa yllä ja vahvistamaan sitä edelleen vuoden 2027 jälkeisellä kaudella niin, että digitaalisen täydennys- ja uudelleenkoulutuksen saatavuus taataan, jotta rahasto voi toimia edelleen keskeisenä unionin välineenä tuettaessa oikeudenmukaista ja osallistavaa digitaalista siirtymää;

6. kehottaa komissiota ja jäsenvaltioita valvomaan säännöllisesti kysyntää ja tarjontaa työmarkkinoilla yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa, jotta voidaan ennakoida paremmin tulevaisuudessa tarvittavia taitoja digitaalisen siirtymän potentiaalin hyödyntämiseksi; suhtautuu tältä osin myönteisesti ehdotukseen osaamista koskevan tiedon hankinnan eurooppalaisen seurantakeskuksen perustamisesta;

7. on huolestunut siitä, että tekoälyn ja algoritmijohtamisen järjestelmien käyttö johtaa osaltaan sellaisten aloitustason työpaikkojen häviämiseen, jotka ovat perinteisesti olleet tärkeä portti työmarkkinoille, ja korostaa, että tämä suuntaus saattaa vaikuttaa suhteettomasti nuoriin ja ensimmäistä työpaikkaansa hakeviin henkilöihin; kehottaa siksi komissiota ja jäsenvaltioita ryhtymään ennakoiviin toimenpiteisiin, joilla varmistetaan, että työmarkkinoille siirtyviä nuoria tuetaan riittävästi ja että heille on tarjolla mielekkäitä työllistymismahdollisuuksia kehittyvässä digitaalitaloudessa;

Turvallisten ja osallistavien työpaikkojen luominen

8. korostaa, että digitaaliteknologian, muun muassa jatkuvan tavoitettavissa olemisen sekä reaaliaikaisen seurannan ja valvonnan mahdollistavien työkalujen, käytön yleistymisestä työpaikoilla aiheutuu monenlaisia vaaroja työntekijöiden mielenterveydelle, kun työelämän ja yksityiselämän väliset rajat hämärtyvät; painottaa, että tällainen kehitys voi johtaa liialliseen työperäiseen stressiin, työuupumukseen, työn ja yksityiselämän välisen tasapainon heikkenemiseen ja kasvavaan tunteeseen sosiaalisesta eristyneisyydestä;

9. toteaa, että algoritmijohtaminen voi lisätä suorituspaineita, jotka voivat johtaa vakaviin terveys- ja turvallisuusriskeihin, kuten tuki- ja liikuntaelinten sairauksiin ja sydän- ja verisuonitauteihin tai uupumukseen, ja joiden takia työntekijät jättävät huomiotta tai sivuuttavat turvallisuusvaroituksia, mikä lisää huomattavasti työtapaturmien riskiä;

10. korostaa, että tällaisiin riskeihin olisi puututtava kokonaisvaltaisella tavalla ja että aina, kun työpaikalla otetaan käyttöön uusia tekoälytyökaluja tai algoritmijohtamisen järjestelmiä tai kun ne muuttuvat merkittävästi, olisi tehtävä terveys- ja turvallisuusarviointi ja suoritettava jatkuvaa valvontaa; kehottaa jäsenvaltioita kehittämään yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa alakohtaisia ohjeita tekoälyn vastuullisesta käyttöönotosta työpaikalla ja vaihtamaan parhaita toimintatapoja;

11. painottaa työmarkkinaosapuolten välisen vuoropuhelun ja työntekijöiden edustajien aktiivisen osallistumisen tärkeyttä, kun työpaikoilla otetaan käyttöön tekoäly- ja algoritmijohtamisteknologiaa; korostaa, että työntekijöiden merkityksellinen osallistuminen päätöksentekoprosesseihin sekä tietojen ja työpaikkakoulutuksen tarjoaminen auttavat varmistamaan, että työntekijät ymmärtävät uutta teknologiaa ja

käyttävät sitä luottavaisin mielin, mikä edistää itsenäisyyden ja luottamuksen tunnetta ja johtaa tekoälyn parempaan käyttöönottoon työpaikoilla;

12. tähdentää, että valvontavastuut on osoitettava selvästi työpaikoilla, joiden organisaatiorakenne on usein monimutkainen, sillä näin taataan vastuuvelvollisuus, helpotetaan tehokasta ihmisten harjoittamaa valvontaa ja annetaan työntekijöille mahdollisuus tunnistaa yhteyshenkilö, jos heillä on kysymyksiä tai huolenaiheita tai he tarvitsevat asioihin selvennystä;

13. korostaa, että vammaiset henkilöt, ikääntyvät työntekijät ja haavoittuvassa asemassa olevat henkilöt saattavat kohdata erityisiä haasteita sopeutuessaan uuteen teknologiaan työpaikalla; kehottaa siksi komissiota ja jäsenvaltioita ottamaan käyttöön osallistavia ja räätälöityjä tukitoimenpiteitä, jotta nämä ihmiset voivat osallistua työmarkkinoille entistä enemmän ja jotta varmistetaan, että kaikki hyötyvät teknologian kehittymisestä;

14. kehottaa jäsenvaltioita takaamaan, että vammaisille henkilöille tarjotaan tehokkaita kohtuullisia mukautuksia ja että kunnioitetaan heidän perimmäistä päätösvaltaansa siitä, vastaako tekoälyyn perustuva avustava teknologia työpaikalla heidän yksilöllisiin tarpeisiinsa;

Tulevaisuuden vaatimukset täyttävän sääntely-ympäristön varmistaminen

15. korostaa, että jos unioni pyrkii digitaalisen siirtymän eturintamaan, sen on toimittava esimerkkinä ja asetettava tiukkoja vaatimuksia tekoälyn käyttämiselle työympäristöissä, mikä sisältää myös selkeät säännöt läpinäkyvyydestä ja ihmisen suorittamasta valvonnasta; pitää tältä osin myönteisenä työehtojen ja työolojen parantamisesta alustatyössä annettua direktiiviä (EU) 2024/2831, joka on tärkeä ensiaskel algoritmijohtamisen sääntelyssä siten, että siinä otetaan käyttöön muun muassa läpinäkyvyysvelvoitteita aloille, joilla kyseinen teknologia vaikuttaa jatkuvasti enemmän päätöksiin työstä ja työntekijöiden oikeuksista;

16. kehottaa jäsenvaltioita ja työnantajia tunnustamaan oikeuden olla tavoittamattomissa ja panemaan tämän oikeuden tehokkaasti täytäntöön perustavanlaatuisena suojatoimena, jolla suojellaan työntekijöitä jatkuvasti tavoitettavissa olemiselta tai valvonnalta sovitun työajan ulkopuolella;

17. korostaa, että tekoälyn ja algoritmijohtamisen käytön lisääntymisestä työpaikoilla aiheutuu monenlaisia haasteita, jotka liittyvät työntekijöiden henkilötietojen ja yksityisyyden suojelemiseen, minkä takia tarvitaan huolellista harkintaa ja asianmukaisia sääntelytoimia;

18. toteaa, että yritysten ja varsinkin pienten ja keskisuurten yritysten (pk-yritysten) haasteet ovat jo huomattavia niiden luoviessa jatkuvasti monimutkaisemmaksi muuttuvassa sääntely-ympäristössä; kehottaa komissiota huolehtimaan siitä, että algoritmijohtamiseen liittyvä mahdollinen tuleva lainsäädäntö laaditaan pitäen yksinkertaistamista ja noudattamisen helppoutta selkeänä tavoitteena; korostaa, että pk-yritykset tarvitsevat niille räätälöityjä ohjeita, välineitä ja tukimekanismeja, jotta ne voivat ymmärtää uusia vaatimuksia ja noudattaa niitä tehokkaasti;

19. pyytää komissiota tekemään Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 153 artiklan 2 kohdan b alakohdan, luettuna yhdessä 153 artiklan 1 kohdan b alakohdan ja 16 artiklan 2 kohdan kanssa, nojalla ehdotuksen algoritmijohtamista työpaikalla koskevaksi direktiiviksi liitteenä olevien suositusten mukaisesti;

20. katsoo, että pyydettyjen ehdotusten mahdolliset rahoitusvaikutukset olisi katettava olemassa olevista talousarviomäärärahoista;

21. kehottaa puhemiestä välittämään tämän päätöslauselman sekä liitteenä olevat suositukset komissiolle ja neuvostolle sekä jäsenvaltioiden parlamenteille ja hallituksille.

PÄÄTÖSLAUSELMAESITYKSEN LIITE:
PYYDETYN EHDOTUKSEN SISÄLTÖÄ KOSKEVAT SUOSITUKSET

PYYDETYN LAINSÄÄDÄNTÖEHDOTUKSEN TEKSTI

Ehdotus:

EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVI

algoritmijohtamisesta työpaikalla

EUROOPAN PARLAMENTTI JA EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO, jotka

ottavat huomioon Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen ja erityisesti sen 153 artiklan 2 kohdan b alakohdan yhdessä sen 153 artiklan 1 kohdan b alakohdan ja 16 artiklan 2 kohdan kanssa,

ottavat huomioon Euroopan komission ehdotuksen,

sen jälkeen, kun esitys lainsäätämisjärjestyksessä hyväksyttäväksi säädökseksi on toimitettu kansallisille parlamenteille,

ottavat huomioon Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunnon[1],

ottavat huomioon alueiden komitean lausunnon[2],

noudattavat tavallista lainsäätämisjärjestystä[3],

sekä katsovat seuraavaa:

(1) Muutoksen ennennäkemätön laajuus, syvyys ja nopeus sekä sen syvällinen vaikutus työnteon tapoihin saavat aikaan monialaisia haasteita, jotka ylittävät valtioiden rajat ja joihin on puututtava unionin tasolla.

(2) Algoritmijohtamisen järjestelmiä olisi pidettävä välineinä ja mahdollistajina, jotka ovat sekä työnantajien että työntekijöiden apuna ja edistävät tehokkuutta, helpottavat päätöksentekoa ja tukevat työn parempaa organisointia. Kun tällaisia järjestelmiä käytetään vastuullisesti ja läpinäkyvästi, ne voivat osaltaan tehdä työpaikkojen toimintatavoista tasapainoisempia ja paremmin tietoon perustuvia. Jos järjestelmät otetaan huolellisesti käyttöön unionin yhteisten sääntöjen mukaisesti, niiden potentiaali saataisiin hyödynnettyä ja voitaisiin varmistaa, että täytäntöönpanossa noudatetaan perusoikeuksia, vahvistetaan luottamusta ja edistetään työntekijöiden yleistä hyvinvointia.

[1] EUVL ...
[2] EUVL ...
[3] Euroopan parlamentin kanta, vahvistettu ...

(3) Jos algoritmijohtamisen järjestelmien toiminta jää epäselväksi, työntekijät eivät voi puolustaa tietoihin liittyviä oikeuksiaan tehokkaasti, mikä lisää vallan epätasapainoa entisestään työnantajan eduksi. On saatu näyttöä siitä, että työntekijöiden ja heidän edustajiensa osallistuminen kuulemisiin parantaa sekä työsuorituksia että työehtoja ja -oloja.[4]

(4) Tekoälysäädös on merkittävä edistysaskel suuririskisten tekoälyjärjestelmien sääntelyssä, mutta se ei ole kuitenkaan riittävä väline sellaisten haasteiden käsittelemiseksi kattavasti, joita algoritmijohtaminen työpaikoilla aiheuttaa. Vaikka työhön liittyvät tekoälyjärjestelmät luokitellaan säädöksessä suuririskisiksi, säädöksen ensisijainen painopiste ei ole työnantajan ja työntekijän välisessä suhteessa vaan markkinoille saattamisessa, tuoteturvallisuudessa ja tarjoajille ja käyttäjille asetettavissa vaatimustenmukaisuusvelvoitteissa. Tekoälysäädöstä ei myöskään sovelleta algoritmijohtamisen järjestelmiin, jotka eivät perustu tekoälyyn, joten sääntelyssä käsitellään puutteellisesti sitä, miten digitaalisten johtamisen välineet vaikuttavat laajemmin työntekijöiden oikeuksiin, työehtoihin ja -oloihin ja työmarkkinaosapuolten väliseen vuoropuheluun.

(5) Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2016/679[5] (yleinen tietosuoja-asetus) on vuodelta 2016, eikä sitä suunniteltu nimenomaisesti työpaikkojen erityisten tietosuojahaasteiden käsittelemistä varten; lisäksi asetuksen antamisen jälkeen teknologinen ja työpaikkojen todellisuus on muuttunut merkittävästi, minkä takia työhön sovellettavia tietosuojasäännöksiä on päivitettävä ja tehostettava, sillä tämänhetkiset säännökset ovat tulkinnanvaraisia. Asetuksen (EU) 2016/679 15 artiklan 1 kohdan h alakohdassa, jossa vahvistetaan tietojen käsittelyn avoimuusvaatimukset ja rajoitukset, säädetään selvästä kiellosta vain täysin automaattisten päätöksentekoprosessien tapauksessa, eikä tällainen kielto siis riitä useimmissa työhön liittyvissä yhteyksissä. Lisäksi asetuksessa (EU) 2016/679 sovelletaan yksilökohtaista lähestymistapaa, eikä siinä anneta kollektiivisia oikeuksia. Asetuksen (EU) 2016/679 tultua voimaan työntekijöiden henkilötietojen suojelua koskevan 88 artiklan täytäntöönpano on ollut heikkoa, ja artikla on suurelta osin tehoton lähes kaikissa jäsenvaltioissa.[6]

(6) Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/14/EY[7] (tiedottamista ja kuulemista koskeva direktiivi) sisältää vain yleistä tietoa kollektiivisesta oikeudesta kuulemiseen, ja 20 päivänä kesäkuuta 2019 annetussa Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä (EU) 2019/1152[8] (avoimia ja ennakoitavia työehtoja koskeva direktiivi) ei

---

[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/fi/publications/2020/european-company-survey-2019-workplace-practices-unlocking-employee-potential.

[5] Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2016/679, annettu 27 päivänä huhtikuuta 2016, luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta (yleinen tietosuoja-asetus) (EUVL L 119, 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] Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/14/EY, annettu 11 päivänä maaliskuuta 2002, työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä – Luonnos työntekijöiden edustusta koskevaksi Euroopan parlamentin, neuvoston ja komission yhteiseksi julistukseksi (EYVL L 80, 23.3.2002, s. 29).

[8] Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2019/1152, annettu 20 päivänä kesäkuuta 2019, avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa (EUVL L 186, 11.7.2019, s. 105).

nimenomaisesti mainita oikeutta saada tietoa algoritmijohtamisen järjestelmistä, eikä direktiivi ole riittävän yksityiskohtainen, jotta sillä voitaisiin puuttua monimutkaisiin algoritmijohtamisen järjestelmiin. Kyseisillä direktiiveillä ei taata työntekijöiden oikeutta saada tietoa algoritmijärjestelmien toiminnasta, logiikasta tai vaikutuksesta heidän työnsä organisointiin ja arviointiin, eikä niiden avulla kyetä osallistamaan työntekijöitä.

(7) Unionissa on noin 20 miljoonaa itsenäistä ammatinharjoittajaa, jotka muodostavat lähes 10 prosenttia työvoimasta.[9] Heidän saatavillaan ei ole täyttä sosiaaliturvaa, mutta heihin sovelletaan yhtä lailla automatisoitua päätöksentekoa, valvontaa ja työsuoritusten arviointia. Oikeudenmukaisuuden varmistamiseksi ja hyväksikäytön estämiseksi nykyaikaisen työn kaikissa muodoissa tämän direktiivin säännöksiä olisi sovellettava itsenäisiin ammatinharjoittajiin.

(8) Tällä direktiivillä olisi vahvistettava yhteiset unionin vähimmäisvaatimukset algoritmijohtamisen käytölle työpaikalla ja varmistettava entistä parempi läpinäkyvyys ja oikeusvarmuus kaikissa jäsenvaltioissa. Direktiivillä olisi pyrittävä tukemaan algoritmijohtamisen välineiden oikeudenmukaista ja vastuullista käyttöönottoa luomalla tasapuoliset toimintaedellytykset kaikille yrityksille, myös pienille ja keskisuurille yrityksille. Lisäksi sillä lisätään selkeyttä ja ennustettavuutta työntekijöille ja itsenäisille ammatinharjoittajille ja rikastutetaan heidän kokemustaan työskentelystä, vahvistetaan luottamusta digitaaliteknologiaan ja autetaan hillitsemään mahdollisia riskejä, jotka liittyvät algoritmiseen päätöksentekoon työssä,

OVAT HYVÄKSYNEET TÄMÄN DIREKTIIVIN:

1 artikla

Kohde ja soveltamisala

1. Tässä direktiivissä säädetään algoritmijohtamisen läpinäkyvän käytön vähimmäisvaatimuksista työpaikoilla.

2. Direktiiviä sovelletaan kaikkiin työntekijöihin ja työnantajiin unionissa sekä itsenäisiin ammatinharjoittajiin ja asiaankuuluviin palvelujen hankkijoihin.

2 artikla

Määritelmät

Direktiivissä tarkoitetaan

1. ”algoritmijohtamisella” sellaisten automaattisten järjestelmien käyttöä, joilla seurataan, valvotaan tai arvioidaan työntekijöiden työsuorituksia ja työehtoja ja -oloja tai tehdään tai tuetaan niitä koskevia päätöksiä, mukaan lukien järjestelmät, joilla käsitellään henkilötietoja työympäristössä suoritetun toiminnan valvomiseksi, sekä järjestelmät,

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

jotka tekevät tai tukevat päätöksiä, jotka vaikuttavat merkittävästi työntekijöihin tai itsenäisiin ammatinharjoittajiin, kuten työtehtävien järjestäminen, palkkiot, turvallisuus ja terveys, työaika, koulutuksen saatavuus, ylennys ja sopimusoikeudellinen asema;

2. ”työntekijällä” henkilöä, jolla katsotaan olevan unionin ja kansallisessa lainsäädännössä, mukaan lukien työehtosopimukset ja kansalliset käytännöt, määritelty työsopimus tai työsuhde;

3. ”itsenäisellä ammatinharjoittajalla” henkilöä, jolla ei ole työsopimusta tai joka ei ole työsuhteessa ja joka käyttää ensisijaisesti omaa henkilökohtaista työpanostaan kyseeseen tulevien palvelujen tuottamisessa;

4. ”työnantajalla” luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, joka on osapuolena työntekijöiden työsopimuksissa tai työsuhteissa kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti;

5. ”palvelun hankkijalla” luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, joka on osapuolena itsenäisen ammatinharjoittajan kanssa tehdyssä sopimuksessa tiettyjen palvelujen tarjoamisesta tai tehtävien suorittamisesta.

3 artikla

Avoimuus ja oikeus tiedonsaantiin

1. Jäsenvaltioiden on huolehdittava siitä, että työnantajat ja palvelun hankkijat tarjoavat työntekijöilleen ja itsenäisille ammatinharjoittajille, joiden kanssa ne ovat tehneet sopimuksen, ja näiden edustajille kirjallisesti tietoja algoritmijohtamisen järjestelmien käytöstä tai suunnitellusta käytöstä työpaikalla.

2. Edellä 1 kohdassa tarkoitetuissa tiedoissa on ilmoitettava

   a) selkeä maininta siitä, että algoritmijohtamisen järjestelmiä käytetään tai että niitä aiotaan ottaa käyttöön, sekä yleiskuvaus niiden tarkoituksesta;

   b) kyseisissä järjestelmissä työntekijöistä tai itsenäisistä ammatinharjoittajista kerättyjen ja käsiteltyjen tietojen luokat, mukaan lukien tiedot heidän toiminnastaan ja työsuorituksistaan, sekä valvottujen toimien tai toiminnan tyypit;

   c) selkeä maininta siitä, käytetäänkö kerättyjä tietoja automaattisessa päätöksenteossa, ja soveltuvissa tapauksissa kuvaus tällaisten päätösten luonteesta ja laajuudesta.

3. Edellä 1 kohdassa tarkoitetut tiedot on annettava seuraavina ajankohtina:

   a) ensimmäisenä työpäivänä tai sitä ennen työntekijöille ja sopimuksen ensimmäisenä päivänä itsenäisille ammatinharjoittajille;

   b) ennen työehtoihin tai -oloihin, työn organisointiin tai työsuoritusten valvontaan ja arviointiin merkittävästi vaikuttavien muutosten käyttöönottoa;

   c) milloin tahansa pyynnöstä.

4. Edellä 1 kohdassa tarkoitetut tiedot on annettava selkeällä ja helposti ymmärrettävällä tavalla. Jäsenvaltioiden on huolehdittava siitä, että työnantajat ja palvelun hankkijat antavat tiedot tavalla, joka on mukautettu työntekijöiltä tai itsenäisiltä ammatinharjoittajilta kohtuudella odotettavissa olevaan digitaalisen lukutaidon tasoon, ja että tiedoissa vältetään käyttämästä tarpeettoman teknistä tai monimutkaista kieltä.

   Jäsenvaltioiden on huolehdittava siitä, että 1 kohdassa tarkoitetut tiedot annetaan vammaisten henkilöiden saavutettavissa olevissa muodoissa.

5. Tämän artiklan mukainen tietojen tarjoaminen rajoitetaan siihen, mikä on ehdottoman välttämätöntä, jotta työntekijä tai itsenäinen ammatinharjoittaja voi suorittaa työnsä, ymmärtää, minkälainen vaikutus algoritmijärjestelmillä on häneen vaikuttaviin päätöksiin, ja voi käyttää oikeuksiaan.

4 artikla

Kuuleminen

1. Jäsenvaltioiden on huolehdittava siitä, että algoritmijohtamisen uusien järjestelmien käyttöönottoa tai olemassa olevien järjestelmien päivityksiä, jotka vaikuttavat suoraan työntekijöiden palkkioihin, työjärjestelyihin tai työaikaan, pidetään päätöksinä, jotka saattavat muuttaa merkittävästi työn organisointia tai työsopimussuhteita ja joihin sovelletaan siis kuulemista direktiivin 2002/14/EY 4 artiklan 2 kohdan c alakohdan nojalla.

2. Tällainen kuuleminen sisältää

   a) käyttöönoton tai päivityksen taustalla olevat tavoitteet sekä työprosessit ja työntekijät, joihin vaikutus kohdistuu;

   b) työmäärän, työn intensiteetin, työaikataulujen, työaikojen, joustavuuden tai työn sisällön muutokset;

   c) vaikutukset työterveyteen ja -turvallisuuteen;

   d) kerättyjen tietojen lajit;

   e) käytössä olevat toimenpiteet vääristymien ja syrjintään johtavien tulosten havaitsemiseksi ja vähentämiseksi;

   f) ihmisen suorittaman valvonnan mekanismit;

   g) koulutus- ja tukitoimenpiteet asianosaisille työntekijöille ja itsenäisille ammatinharjoittajille.

5 artikla

Kielletyt käytännöt

1. Jäsenvaltioiden on huolehdittava siitä, että työntekijät ja palvelujen hankkijat eivät saa käsitellä henkilötietoja, jotka liittyvät

   a) työntekijöiden tai itsenäisten ammatinharjoittajien tunnetilaan tai mielentilaan;

   b) valvontaan neuroteknologian avulla;

   c) yksityisiin keskusteluihin;

   d) työntekijöiden tai itsenäisten ammatinharjoittajien käyttäytymiseen työajan ulkopuolella tai yksityisissä tiloissa;

   e) Euroopan unionin perusoikeuskirjassa säädettyjen perusoikeuksien, mukaan lukien yhdistymisvapauden, neuvotteluoikeuden ja oikeuden työtaistelutoimiin tai oikeuden saada tietoja ja tulla kuulluksi, käytön ennustamiseen;

   f) päätelmiin rodusta tai etnisestä alkuperästä, maahanmuuttajastatuksesta, poliittisista mielipiteistä, uskonnollisista tai filosofisista vakaumuksista, vammaisuudesta, terveydentilasta, ammattiliiton jäsenyydestä tai seksuaalisesta suuntautumisesta.

2. Minkään tässä direktiivissä ei saa tulkita sallivan käytäntöjä, jotka on muutoin kielletty Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EU) 2016/679 tai (EU) 2024/1689[10] nojalla.

6 artikla

Ihmisen suorittama valvonta ja uudelleentarkastelu

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työnantajat ja palvelujen hankkijat pitävät jatkuvasti yllä tehokasta ihmisen suorittamaa valvontaa, joka kohdistuu kaikkiin työpaikoilla käyttöön otettuihin algoritmijohtamisen järjestelmiin. Jäsenvaltioiden on varmistettava myös, että työnantajat ja palvelujen hankkijat nimittävät tahon, joka vastaa kyseisten järjestelmien toiminnan ja vaikutusten seurannasta, mukaan lukien se, ovatko kyseiset järjestelmät sovellettavien oikeudellisten, terveyttä ja turvallisuutta koskevien ja eettisten vaatimusten mukaisia, sekä päätösten uudelleentarkastelusta, ja ilmoittavat tahosta työntekijöille, itsenäisille ammatinharjoittajille ja näiden edustajille.

2. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työntekijöillä ja itsenäisillä ammatinharjoittajilla on pyydettäessä oikeus saada työnantajalta tai palvelujen hankkijalta suullinen tai kirjallinen selvitys kaikista päätöksistä, jotka vaikuttavat heidän työ- tai

[10] Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2024/1689, annettu 13 päivänä kesäkuuta 2024, tekoälyä koskevista yhdenmukaistetuista säännöistä ja asetusten (EY) N:o 300/2008, (EU) N:o 167/2013, (EU) N:o 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 ja (EU) 2019/2144 sekä direktiivien 2014/90/EU, (EU) 2016/797 ja (EU) 2020/1828 muuttamisesta (tekoälysäädös) (ETA:n kannalta merkityksellinen teksti) PE/24/2024/REV/1 (EUVL L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj).

sopimussuhteensa keskeisiin seikkoihin, muun muassa tehtävien jakamiseen, työsuoritusten arviointiin, työajan aikataulutukseen, palkkioon ja kurinpitotoimiin, jos kyseisiin asioihin liittyviä päätöksiä on tehty algoritmijärjestelmällä tai jos algoritmijärjestelmä on vaikuttanut päätöksiin merkittävästi.

Edellä 1 kohdassa tarkoitettu selvitys on annettava kohtuullisen ajan kuluessa ja muodossa, joka on kyseessä olevan työntekijän tai itsenäisen ammatinharjoittajan saavutettavissa ja ymmärrettävissä.

3. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että päätöksiä työ- tai sopimussuhteen alkamisesta ja loppumisesta, sopimuksen uusimisesta tai uusimatta jättämisestä ja palkkioon liittyvistä muutoksista ei tehdä pelkästään algoritmijohtamisen perusteella. Tällaisiin päätöksiin on sovellettava ihmisvalvojan suorittamaa uudelleentarkastelua ja lopullista ratkaisemista.

4. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työntekijöiden ja itsenäisten ammatinharjoittajien edustajat voivat pyytää työnantajaa tai palvelujen hankkijaa käynnistämään käytössä olevien algoritmijohtamisen järjestelmien toiminnan uudelleentarkastelun, jos on herännyt perusteltua huolta siitä, että kyseisissä järjestelmissä on järjestelmällisiä vääristymiä tai vikoja tai että niistä aiheutuu uhka työntekijöiden tai itsenäisten ammatinharjoittajien henkiselle tai fyysiselle hyvinvoinnille tai työterveydelle ja -turvallisuudelle.

7 artikla

Työterveys ja -turvallisuus

1. Neuvoston direktiivin 89/391/ETY ja siihen liittyvien työturvallisuutta ja -terveyttä koskevien direktiivien soveltamista rajoittamatta jäsenvaltioiden on varmistettava, että työnantajat

a) arvioivat algoritmijohtamisen järjestelmästä turvallisuudelle ja terveydelle aiheutuvat riskit ja erityisesti mahdolliset työtapaturmien riskit, psykososiaaliset ja ergonomiset riskit sekä työntekijöihin kohdistuvan kohtuuttoman paineen;

b) arvioivat, ovatko kyseisten järjestelmien suojatoimet riittäviä tunnistettuihin riskeihin nähden, kun otetaan huomioon työympäristön erityispiirteet;

c) ottavat käyttöön asianmukaisia ennalta ehkäiseviä toimenpiteitä ja suojelutoimenpiteitä.

8 artikla

Toimivaltaisten kansallisten viranomaisten vastuualueet

1. Jäsenvaltioiden on annettava työsuojeluviranomaistensa tehtäväksi valvoa algoritmijohtamisen järjestelmien turvallista ja syrjimätöntä käyttöä työpaikoilla.

2. Työsuojeluviranomaisten tehtävänä on seurata, valvoa ja arvioida

a) työssä käytettävien algoritmijärjestelmien turvallisuutta ja erityisesti järjestelmien vaikutusta työntekijöiden fyysiseen terveyteen ja mielenterveyteen;

b) kyseisten järjestelmien suunnittelun, käyttöönoton tai toiminnan vääristymättömyyttä ja syrjimättömyyttä;

c) algoritmijohtamisen järjestelmien vaikutusta työaikaan ja työntekijöihin kohdistuviin suorituspaineisiin;

d) tämän direktiivin asiaa koskevien säännösten ja muun sovellettavan unionin ja kansallisen lainsäädännön, myös työterveyteen ja -turvallisuuteen sekä yhdenvertaiseen kohteluun liittyvien säännösten, noudattamista.

3. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että niiden työsuojeluviranomaisilla on riittävät resurssit, valtuudet ja tekninen asiantuntemus tehtäviensä täyttämiseen tehokkaasti.

PERUSTELUT

Nykyaikaisilla työpaikoilla käydään läpi syvällistä muutosta, joka perustuu digitalisaatioon, automaatioon ja tekoälyn nopeaan kehittymiseen. Algoritmijohtamisen järjestelmiä otetaan yhtä enemmän käyttöön avustamaan työnantajia työn valvonnassa, arvioimisessa ja jakamisessa, mikä muuttaa päätöksentekotapoja eri aloilla. Kyseiset teknologiat tarjoavat mahdollisuuksia tehokkuuden, tuottavuuden ja työehtojen ja -olojen parantamiseksi, mutta niistä aiheutuu myös uusia riskejä ja haasteita, jotka liittyvät erityisesti läpinäkyvyyteen, vastuuvelvollisuuteen, terveyteen ja turvallisuuteen sekä työntekijöiden perusoikeuksiin. Nopeatahtisen muutoksen takia oikeudelliset kehykset jäävät usein jälkeen asianmukaisten suojatoimien tarjoamisessa, jolloin työntekijät jäävät vaille suojaa eivätkä työnantajat ole varmoja velvollisuuksistaan.

Esittelijä katsoo, että Euroopan unionin on ryhdyttävä ennakoiviin toimiin luoviakseen tässä muutoksessa niin, että voidaan tukea sekä taloudellista kilpailukykyä että sosiaalista edistymistä. Työpaikoilla käyttöön otettavien algoritmijohtamisen järjestelmien on oltava ihmiskeskeisiä, oikeuksia kunnioittavia ja lähtökohtaisesti osallistavia. EU:n on tätä varten varmistettava, että kaikki työntekijät ja itsenäiset ammatinharjoittajat voivat saada selkeää tietoa ja asianmukaista koulutusta ja osallistua mielekkäällä tavalla päätöksiin, jotka vaikuttavat heidän työelämäänsä. Samanaikaisesti yritykset ja erityisesti pk-yritykset tarvitsevat vakaata ja yhtenäistä sääntely-ympäristöä, joka on yksinkertainen, läpinäkyvä ja innovointia ja reilua kilpailua tukeva.

Esittelijä katsoo, että asiaa koskeva puitedirektiivi on tehokkain oikeudellinen väline näiden haasteiden käsittelemiseksi. Nykyisissä säädöksissä, esimerkiksi tekoälysäädöksessä, yleisessä tietosuoja-asetuksessa, avoimia ja ennakoitavia työehtoja koskevassa direktiivissä sekä tiedottamista ja kuulemista koskevassa direktiivissä, säädetään joistakin tärkeistä suojatoimista, mutta niissä ei käsitellä kattavasti nimenomaan algoritmijohtamisesta aiheutuvia ongelmia työnantajan ja työntekijän välisessä suhteessa. Direktiivin avulla EU voi korjata nämä sääntelyn puutteet vahvistamalla vähimmäisvaatimukset, joilla taataan parempi oikeusvarmuus, lisätään luottamusta teknologiaan ja edistetään oikeudenmukaisuutta työn digitaalisessa muutoksessa.

Tätä varten esittelijä ehdottaa direktiiviä, jossa vahvistetaan selkeät säännöt avoimuudesta, kuulemisesta ja ihmisen suorittamasta valvonnasta käytettäessä algoritmijohtamisen järjestelmiä. Direktiivissä on säännöksiä, joilla

- määritellään algoritmijohtaminen ja vahvistetaan sen soveltamisala sekä työntekijöiden että itsenäisten ammatinharjoittajien kannalta;

- varmistetaan, että työntekijät saavat ajoissa selkeää ja saavutettavissa olevaa tietoa siitä, miten algoritmijärjestelmät toimivat ja miten ne vaikuttavat heidän työhönsä;

- vaaditaan työntekijöiden edustajien kuulemista ennen palkkioihin, työn organisointiin tai työaikaan vaikuttavien uusien järjestelmien tai merkittävien päivitysten käyttöönottoa;

- kielletään tietyt haitalliset tietoihin liittyvät käytännöt, esimerkiksi tunnetilan tai yksityisen käyttäytymisen valvonta;

- määrätään, että tärkeimmät päätökset, esimerkiksi työhönotto, työsuhteen lopettaminen ja palkan muutokset, pysyvät ihmisen suorittaman arvioinnin alaisina;

- otetaan käyttöön erityisiä terveys- ja turvallisuusvelvollisuuksia, joilla ehkäistään kohtuutonta painetta ja psykososiaalisia riskejä;

- annetaan kansallisten työsuojeluviranomaisten vastuulle algoritmijohtamisen välineiden turvallisen ja syrjimättömän käytön valvonta.

Esittelijä korostaa, että tämän direktiiviehdotuksen tarkoituksena ei ole tukahduttaa innovointia tai aiheuttaa yrityksille ylimääräistä byrokratiataakkaa. Päinvastoin ehdotuksella tuetaan uuden teknologian oikeudenmukaista ja tehokasta käyttöönottoa työpaikoilla asettamalla selkeitä, oikeasuhteisia ja tulevaisuuden vaatimukset täyttäviä vaatimuksia. Se auttaa yrityksiä, myös pk-yrityksiä, sopeutumaan luottavaisin mielin digitaaliseen aikakauteen, edistää tasapuolisia toimintaedellytyksiä sisämarkkinoilla ja varmistaa, että työntekijät saavat tarvittavat valmiudet, suojan ja vaikutusmahdollisuudet käynnissä olevassa muutoksessa. Näin direktiivi edistää nykyaikaisia, kilpailukykyisiä ja sosiaalisesti vastuullisia eurooppalaisia työmarkkinoita.

LIITE: YHTEISÖT TAI HENKILÖT, JOILTA ESITTELIJÄ ON SAANUT TIETOJA

Esittelijä ilmoittaa työjärjestyksen liitteessä I olevan 8 artiklan mukaisesti saaneensa tietoja seuraavilta yhteisöiltä tai henkilöiltä valmistellessaan mietintöluonnosta:

Yhteisö ja/tai henkilö
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

Esittelijä on yksin vastuussa edellä olevan luettelon laatimisesta.

Kun luettelossa mainitaan luonnollisen henkilön nimi ja/tai tehtävänimike, esittelijä vakuuttaa antaneensa kyseiselle henkilölle Euroopan parlamentin tietosuojaselosteen numero 484 (https://www.europarl.europa.eu/data-protect/index.do), jossa määritetään henkilötietojen käsittelyyn sovellettavat ehdot ja siihen liittyvät oikeudet.