Europaparlamentet
2024-2029

Utskottet för sysselsättning och sociala frågor

2025/2080(INL)

26.6.2025

FÖRSLAG TILL BETÄNKANDE

med rekommendationer till kommissionen om digitalisering, artificiell intelligens och algoritmisk verksamhetsledning på arbetsplatsen – utformning av framtidens arbete
(2025/2080(INL))

Utskottet för sysselsättning och sociala frågor

Föredragande: Andrzej Buła

(Initiativ – artikel 47 i arbetsordningen)

INNEHÅLL

Sida

FÖRSLAG TILL EUROPAPARLAMENTETS RESOLUTION 3

BILAGA TILL RESOLUTIONSFÖRSLAGET: REKOMMENDATIONER OM INNEHÅLLET I DET BEGÄRDA FÖRSLAGET 10

MOTIVERING 18

BILAGA: ENHETER ELLER PERSONER SOM FÖREDRAGANDEN HAR MOTTAGIT SYNPUNKTER FRÅN 20

FÖRSLAG TILL EUROPAPARLAMENTETS RESOLUTION

med rekommendationer till kommissionen om digitalisering, artificiell intelligens och algoritmisk verksamhetsledning på arbetsplatsen – utformning av framtidens arbete (2025/2080(INL))

Europaparlamentet utfärdar denna resolution

– med beaktande av artikel 225 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt,

– med beaktande av yttrandet från utskottet för rättsliga frågor över den föreslagna rättsliga grunden,

– med beaktande av de politiska riktlinjerna av den 18 juli 2024 från kommissionens ordförande *Europas val – politiska riktlinjer för nästa Europeiska kommission 2024–2029*,

– med beaktande av kommissionens meddelande av den 5 mars 2025 *Kompetensunionen*,

– med beaktande av rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (ramdirektiv)[1],

– med beaktande av Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG av den 11 mars 2002 om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen - Gemensamt uttalande av Europaparlamentet, rådet och kommissionen om arbetstagarrepresentation[2],

– med beaktande av Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen[3],

– med beaktande av Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2024/2831 av den 23 oktober 2024 om förbättrade arbetsvillkor för plattformsarbete[4],

[1] Rådets direktiv av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (89/391/EEG) (EGT L 183, 29.6.1989, s. 1).
[2] Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG av den 11 mars 2002 om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen - Gemensamt uttalande av Europaparlamentet, rådet och kommissionen om arbetstagarrepresentation (EGT L 80, 23.3.2002, s. 29).
[3] Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen (EUT L 186, 11.7.2019, s. 105).
[4] Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2024/2831 av den 23 oktober 2024 om förbättrade arbetsvillkor för plattformsarbete (Text av betydelse för EES) (EUT L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

– med beaktande av Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2024/1689 av den 13 juni 2024 om harmoniserade regler för artificiell intelligens och om ändring av förordningarna (EG) nr 300/2008, (EU) nr 167/2013, (EU) nr 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 och (EU) 2019/2144 samt direktiven 2014/90/EU, (EU) 2016/797 och (EU) 2020/1828 (förordning om artificiell intelligens)[5],

– med beaktande av Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (allmän dataskyddsförordning)[6],

– med beaktande av sin resolution av den 11 maj 2023 om färdplanen för ett socialt Europa: två år efter Porto (2023/2586(RSP)),

– med beaktande av sin resolution av den 13 mars 2025 om de sociala och sysselsättningsrelaterade aspekterna av omstruktureringsprocesser: behovet av att skydda arbetstillfällen och arbetstagarnas rättigheter (2024/2829(RSP),

– med beaktande av sin resolution av den 11 mars 2025 om Europeiska socialfonden+ efter 2027 (2024/2077(INI)),

– med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande om artificiell intelligens till arbetstagarnas gagn (SOC/803),

– med beaktande av Draghi- och Letta-rapporterna,

– med beaktande av slutrapporten från den studie som beställts av Europeiska kommissionen *Study exploring the context, challenges, opportunities and trends in algoritmic management* (VT-2022–035),

– med beaktande av bedömningen av det europeiska mervärdet av xxx 2025 (kommande) *Digitalisering, artificiell intelligens och algoritmisk verksamhetsledning på arbetsplatsen – utformning av framtidens arbete,*

– med beaktande av artiklarna 47 och 55 i arbetsordningen,

– med beaktande av yttrandet från utskottet för medborgerliga fri- och rättigheter samt rättsliga och inrikes frågor,

– med beaktande av betänkandet från utskottet för sysselsättning och sociala frågor (A10-0000/2025), och av följande skäl:

---

[5] Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2024/1689 av den 13 juni 2024 om harmoniserade regler för artificiell intelligens och om ändring av förordningarna (EG) nr 300/2008, (EU) nr 167/2013, (EU) nr 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 och (EU) 2019/2144 samt direktiven 2014/90/EU, (EU) 2016/797 och (EU) 2020/1828 (förordning om artificiell intelligens) (Text av betydelse för EES)PE/24/2024/REV/1 (EUT L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj).

[6] Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (allmän dataskyddsförordning) (EUT L 119, 4.5.2016, s. 1).

A. Den digitala omställningen som drivs på av digitalisering, automatisering och artificiell intelligens (AI) betyder att arbetsmarknaderna förändras i grunden, vilket leder till att vissa arbetstillfällen försvinner och nya uppstår, att de nuvarande arbetsuppgifternas karaktär i de befintliga jobben förändras och därför kräver kontinuerlig anpassning från företagens och arbetstagarnas sida.

B. Den digitala omställningen på arbetsplatsen bör ske på ett sätt som ökar produktiviteten, innovationen och den europeiska ekonomins och den gemensamma marknadens konkurrenskraft. Denna omställning måste på samma gång upprätthålla principerna om sociala framsteg och säkerställa att den bidrar till bättre arbetsvillkor, sysselsättning av god kvalitet och välbefinnande för alla arbetstagare.

C. Den digitala omställningen på arbetsmarknaden skapar en ökad efterfrågan på både grundläggande och högkvalitativ digital kompetens och AI-kompetens.

D. Den snabba integreringen av AI-system matchas inte av tillräcklig utbildning, och under 2023 deltog endast 15 % av arbetstagarna i relevant utbildning, medan 42 % av arbetstagarna erkänner att de behöver förbättra sina AI-relaterade färdigheter och 61 % tror att nya kompetenskrav kommer att uppstå under de närmaste fem åren. De som är i störst behov av utbildning i digital kompetens är de som är minst benägna att delta i den[7].

E. Utbildningssystemen, inbegripet yrkesutbildningssektorn, måste anpassas för att de studerande ska få den kompetens som krävs för att lyckas i ett konkurrensutsatt, digitalt och tekniskt avancerat samhälle.

F. AI och algoritmisk verksamhetsledning erbjuder många möjligheter till arbetsoptimering, förbättrad hälsa och säkerhet på arbetsplatsen samt nöjda anställda, men medför också vissa risker. Användningen av AI och algoritmisk verksamhetsledning kan minska långtråkiga uppgifter och den totala arbetsbördan, förbättra uppgiftsfördelningen och produktiviteten, förebygga arbetsmiljörisker och skära ned kostnader.

G. Det är viktigt att ta itu med arbetsrelaterade risker som härrör från AI och algoritmisk verksamhetsledning, såsom tidspress och prestationskrav, arbetsintensifiering, övervakning och bevakning samt social isolering och stress.

H. Införandet av AI och system för algoritmisk verksamhetsledning på arbetsplatsen innebär insamling och behandling av en stor mängd personuppgifter om anställda, vilket kan ge upphov till farhågor om dataskydd och integritet och kräva tillbörlig aktsamhet i förvaltningen av dem.

I. Över en fjärdedel av företagen i unionen uppskattas använda minst en form av algoritmisk verksamhetsledning. Användningen av algoritmisk verksamhetsledning kommer sannolikt att öka avsevärt under de kommande åren[8].

---

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

[8] https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/5afb4511-0ddf-11f0-b1a3-01aa75ed71a1/language-en : ”man kan hävda att över en fjärdedel av företagen i EU-27 använder algoritmisk verksamhetsledning”, ”baserat på Delfi-undersökningen är det högst sannolikt att det under de kommande 10 åren kommer att öka med 3 % till

J. 62 % av européerna har en positiv syn på användningen av robotar och AI på arbetsplatsen[9]. Denna positiva attityd till användningen av ny teknik på arbetsplatsen är vanligare bland ungdomar, arbetstagare och personer med högre utbildning[10].

K. Samråd med och deltagande av chefer samt anställda och deras företrädare i samband med att ny teknik införs ökar acceptansen och den positiva uppfattningen avsevärt, maximerar fördelarna och tar itu med riskerna med denna teknik på arbetsplatsen.

L. De flesta européer ställer sig bakom regler för digital teknik på arbetsplatsen – över 80 % är positiva till regler för skydd av arbetstagarnas integritet och 77 % anser att arbetstagarna ska delta i utformning och anpassning av teknik[11].

1. Europaparlamentet betonar att all ny teknik ska införas och användas med det övergripande målet att hjälpa människor och ska hanteras i enlighet med den obestridliga principen om ”mänsklig kontroll”.

Stärka arbetstagarna genom kompetens och kunskap

2. Europaparlamentet betonar att ny teknik på arbetsplatsen kan vara en konkurrensfördel och har visat sig leda till bättre avkastning för de företag som använder den. Parlamentet understryker i detta avseende att företag bör uppmuntras att integrera sådan teknik på ett ansvarsfullt och öppet sätt. Parlamentet betonar att användningen av sådan teknik på arbetsplatsen bör övervakas noggrant snarare än begränsas, och betonar i detta avseende behovet av ett tydligt regelverk som säkerställer rättvis konkurrens och undviker fragmentering av den inre marknaden.

3. Europaparlamentet erkänner att internutbildning i ny teknik som införs på arbetsplatsen, särskilt sådan som direkt påverkar arbetstagarnas arbetsuppgifter och prestation, är avgörande för att säkerställa arbetstagarnas välbefinnande, säkerhet och yrkesmässiga utveckling samt för att öka den allmänna anpassningsförmågan och företagens konkurrenskraft[12]. Parlamentet betonar att arbetstagarna måste ges tillräckligt med tid och stöd för att vänja sig vid sådan teknik innan den används fullt ut.

4. Europaparlamentet välkomnar initiativet om en kompetensunion. Parlamentet uppmanar kommissionen att se till att den förväntade färdplanen för sysselsättning av hög kvalitet fullt ut återspeglar behovet av kontinuerlig kompetensutbildning, omskolning och internutbildning vad gäller AI och algoritmisk verksamhetsledning. Parlamentet betonar att alla relevanta initiativ som syftar till att stödja arbetstagare och företag i denna omställning måste få tillräckligt stöd, bland annat genom tillräckliga ekonomiska resurser på unionsnivå och nationell nivå.

5. Europaparlamentet framhåller den viktiga roll som Europeiska socialfonden+ spelar när det gäller att förbereda både den nuvarande och framtida arbetskraften inför den digitala omställningen genom investeringar i kompetens, utbildning och inkluderande

---

6 % per år”.

[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] Fallstudier: https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/media-centre/news/real-world-learnings-implementing-worker-management-through-ai.

sysselsättningsmöjligheter. Parlamentet uppmanar kommissionen att upprätthålla och ytterligare stärka fonden under perioden efter 2027 på ett sätt som säkrar tillgången till digital kompetensutbildning och omskolning, så att den kan fortsätta att fungera som ett viktigt unionsinstrument till stöd för en rättvis och inkluderande digital omställning.

6. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att regelbundet övervaka efterfrågan och utbudet på arbetsmarknaden, i samarbete med arbetsmarknadens parter, för att bättre förutse vilka framtida kompetenser som behövs för att ta tillvara potentialen i den digitala omställningen. Parlamentet välkomnar i detta avseende förslaget om att inrätta ett europeiskt observatorium för kompetensinventering.

7. Europaparlamentet är bekymrat över att användningen av AI och system för algoritmisk verksamhetsledning bidrar till en utfasning av ingångsjobb som traditionellt sett fungerar som en viktig inkörsport till arbetsmarknaden, och understryker att denna trend riskerar att påverka ungdomar och de som söker jobb för första gången oproportionerligt mycket. Parlamentet uppmanar därför kommissionen och medlemsstaterna att vidta proaktiva åtgärder för att säkerställa att ungdomar som kommer in på arbetsmarknaden får tillräckligt stöd och ges meningsfulla möjligheter till sysselsättning i den föränderliga digitala ekonomin.

Skapa en säker och inkluderande arbetsplats

8. Europaparlamentet betonar att den ökande användningen av digital teknik på arbetsplatsen, inbegripet verktyg som möjliggör ständig uppkoppling samt övervakning och bevakning i realtid, utgör många risker för arbetstagarnas psykiska hälsa genom att gränserna mellan yrkesliv och privatliv suddas ut. Parlamentet understryker att en sådan utveckling kan leda till överdriven arbetsrelaterad stress, utbrändhet, mer obalans mellan arbete och privatliv och ökad känsla av social isolering.

9. Europaparlamentet erkänner att algoritmisk verksamhetsledning kan öka prestationskraven vilket kan leda till allvarliga hälso- och säkerhetsrisker, såsom muskuloskeletala och hjärt- och kärlsjukdomar eller utmattning, och göra att arbetstagare förbiser eller ignorerar säkerhetsvarningar, något som ökar risken för arbetsplatsolyckor betydligt.

10. Europaparlamentet understryker att dessa risker bör hanteras på ett heltäckande sätt och att införande av nya eller större förändringar av befintliga AI-verktyg eller system för algoritmisk verksamhetsledning på arbetsplatsen bör bli föremål för hälso- och säkerhetsbedömningar och kontinuerlig övervakning, och uppmuntrar medlemsstaterna att i samarbete med arbetsmarknadens parter ta fram sektorsspecifik vägledning om en ansvarsfull användning av AI på arbetsplatsen och att utbyta bästa praxis.

11. Europaparlamentet understryker den avgörande roll som den sociala dialogen och arbetstagarrepresentanternas aktiva deltagande spelar i införandet av teknik för AI och algoritmisk verksamhetsledning på arbetsplatsen. Parlamentet betonar att ett meningsfullt deltagande av arbetstagare i beslutsprocesser samt tillhandahållande av information och internutbildning bidrar till att säkerställa att arbetstagarna förstår och vågar använda ny teknik, vilket skapar en känsla av oberoende och tillit och leder till bättre integrering av AI på arbetsplatsen.

12. Europaparlamentet understryker behovet av en tydlig ansvarsfördelning för tillsynen av arbetsplatsers ofta komplexa organisationsstruktur, vilket kommer att säkerställa ansvarsskyldighet, underlätta effektiv mänsklig övervakning och göra det möjligt för arbetstagare att identifiera den mänskliga kontaktpunkten om de är osäkra, har problem eller behöver förtydligande.

13. Europaparlamentet betonar att personer med funktionsnedsättning, äldre arbetstagare och utsatta personer kan möta särskilda utmaningar när det gäller att anpassa sig till ny teknik på arbetsplatsen. Parlamentet uppmanar därför kommissionen och medlemsstaterna att införa inkluderande och skräddarsydda stödåtgärder för att öka deras deltagande på arbetsmarknaden och se till att alla gynnas av tekniska framsteg.

14. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att garantera ändamålsenlig skälig anpassning för personer med funktionsnedsättning genom att respektera deras slutliga rätt att bestämma huruvida AI-baserade hjälpmedel på arbetsplatsen tillgodoser deras individuella behov.

Säkerställa ett framtidssäkrat regelverk

15. Europaparlamentet betonar att om unionen vill gå i bräschen för den digitala omställningen måste den föregå med gott exempel när det gäller att fastställa höga standarder för införandet av AI i arbetsmiljöer, inbegripet tydliga regler om insyn och mänsklig tillsyn. Parlamentet välkomnar i detta avseende direktiv (EU) 2024/2831 om förbättrade arbetsvillkor för plattformsarbete, som utgör ett viktigt första steg i regleringen av algoritmisk verksamhetsledning genom att bland annat införa transparenskrav i sektorer där sådan teknik i allt högre grad utformar beslut om arbetet och arbetstagarnas rättigheter.

16. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna och arbetsgivarna att erkänna och effektivt genomföra rätten att inte vara uppkopplad som en grundläggande garanti för att skydda arbetstagare från att vara ständigt tillgängliga eller övervakade utanför överenskomna arbetstider.

17. Europaparlamentet understryker att den ökande användningen av AI och algoritmisk verksamhetsledning på arbetsplatsen medför en mängd utmaningar för skyddet av anställdas personuppgifter och integritet, vilket kräver noggrant övervägande och lämpliga regleringsåtgärder.

18. Europaparlamentet erkänner att företag, särskilt små och medelstora företag, redan står inför stora utmaningar när det gäller att navigera i ett alltmer komplext regelverk. Parlamentet uppmanar kommissionen att se till att all framtida lagstiftning om algoritmisk verksamhetsledning utformas med det tydliga målet att förenkla och underlätta efterlevnaden, och betonar behovet av skräddarsydda riktlinjer, verktyg och stödmekanismer för att hjälpa små och medelstora företag att förstå och uppfylla nya krav på ett effektivt sätt.

19. Europaparlamentet begär att kommissionen, på grundval av artiklarna 153.2 b jämförd med artikel 153.1 b och artikel 16.2 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, lägger fram ett förslag till direktiv om algoritmisk verksamhetsledning på arbetsplatsen, i enlighet med rekommendationerna i bilagan.

20. Europaparlamentet anser att de begärda förslagens eventuella ekonomiska konsekvenser bör täckas av befintliga budgetanslag.

21. Europaparlamentet uppdrar åt talmannen att översända denna resolution och bifogade rekommendationer till kommissionen och rådet samt till medlemsstaternas parlament och regeringar.

BILAGA TILL RESOLUTIONSFÖRSLAGET: REKOMMENDATIONER OM INNEHÅLLET I DET BEGÄRDA FÖRSLAGET

DET BEGÄRDA LAGSTIFTNINGSFÖRSLAGET

Förslag till

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV

om algoritmisk verksamhetsledning på arbetsplatsen

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, särskilt artikel 153.2 b jämförd med artiklarna 153.1 b och 16.2,

med beaktande av Europeiska kommissionens förslag,

efter översändande av utkastet till lagstiftningsakt till de nationella parlamenten,

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande[1],

med beaktande av Regionkommitténs yttrande[2],

i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet[3], och

av följande skäl:

(1) Den omfattning, den nivå och den snabba takt med vilken förändringen sker, som saknar motstycke, och hur den påverkar arbetsmönstren i grunden utgör övergripande utmaningar som sträcker sig över nationella gränser och måste hanteras på unionsnivå.

(2) System för algoritmisk verksamhetsledning bör betraktas som verktyg och möjliggörande faktorer som hjälper både arbetsgivare och arbetstagare då de förbättrar effektiviteten, underlättar beslutsfattandet och främjar en bättre arbetsorganisation. När sådana system används på ett ansvarsfullt och öppet sätt kan de bidra till mer balanserade och underbyggda rutiner på arbetsplatserna. Ett genomtänkt införande av dem, enligt en gemensam uppsättning unionsregler, bör frigöra deras potential och säkerställa genomförandet på ett sätt som upprätthåller grundläggande rättigheter, skapar förtroende och främjar arbetstagarnas allmänna välbefinnande.

(3) Utan förståelse för hur systemen för algoritmisk verksamhetsledning fungerar är det svårt för arbetstagare att effektivt hävda sina datarättigheter och detta ger arbetsgivaren

[1] EUT ...
[2] EUT ...
[3] Europaparlamentets ståndpunkt ...

ännu mer makt i förhållande till arbetstagaren. Det finns belägg för att både prestationen och arbetsvillkoren förbättras om arbetstagarna och deras företrädare deltar i samråden[4].

(4) AI-förordningen utgör ett stort steg framåt när det gäller att reglera AI-system med hög risk, men den är ändå otillräcklig för att fullt ut hantera de utmaningar som algoritmisk verksamhetsledning på arbetsplatsen medför. Även om arbetsrelaterade AI-verktyg klassificeras som högriskverktyg ligger fokus främst på utsläppande på marknaden, produktsäkerhet och efterlevnadsskyldigheter för leverantörer och användare, och inte på förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Dessutom är AI-förordningen inte tillämplig på system för algoritmisk verksamhetsledning som inte är AI-baserade, vilket lämnar en lucka i lagstiftningen när det gäller att ta itu med de digitala förvaltningsverktygens generella inverkan på arbetstagarrättigheter, arbetsvillkor och social dialog.

(5) Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679[5] [allmänna dataskyddsförordningen] är från 2016 och utformades inte specifikt för att ta itu med de särskilda utmaningar som är kopplade till uppgiftsskydd på arbetsplatsen, och sedan dess har den tekniska verkligheten och arbetsplatssituationen förändrats betydligt, vilket kräver en uppdatering och förstärkning av de dataskyddsbestämmelser som är tillämpliga på sysselsättning, eftersom den för närvarande lämnar utrymme för tolkning. I artikel 15.1 h i förordning (EU) 2016/679, som fastställer transparenskrav och begränsningar för behandling av personuppgifter, föreskrivs endast tydliga förbud vid helt automatiserat beslutsfattande, vilket därför inte är tillräckligt i de flesta anställningsrelaterade sammanhang. Dessutom har förordning (EU) 2016/679 ett individuellt synsätt och ger inga kollektiva rättigheter. Sedan förordning (EU) 2016/679 trädde i kraft har artikel 88 om skydd av arbetstagares personuppgifter genomförts bristfälligt och är fortfarande i stort sett verkningslös i nästan alla medlemsstater[6].

(6) Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG[7] [direktivet om information och samråd] innehåller endast allmän information om den kollektiva rätten till samråd, medan Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019[8] [direktivet om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor] inte uttryckligen nämner rätten till information om system för algoritmisk verksamhetsledning och inte är tillräckligt specifikt för att hantera komplexiteten i system för algoritmisk verksamhetsledning. Dessa direktiv garanterar inte arbetstagarnas rätt till information om algoritmiska systems funktion, logik eller inverkan på deras arbetsorganisation och arbetsutvärdering och involverar inte arbetstagarna.

---

[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/sv/publications/2020/europeiska-foretagsundersokningen-2019-arbetsplatspraxis-som-frigor.

[5] Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (allmän dataskyddsförordning) (EUT 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] Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG av den 11 mars 2002 om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen - Gemensamt uttalande av Europaparlamentet, rådet och kommissionen om arbetstagarrepresentation (EGT L 80, 23.3.2002, s. 29).

[8] Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen (EUT L 186, 11.7.2019, s. 105).

(7) Det finns ungefär 20 miljoner egenföretagare utan anställda i unionen, vilket motsvarar nästan 10 % av arbetskraften[9]. De saknar tillgång till fullt socialt skydd men är likväl föremål för automatiserat beslutsfattande, övervakning och utvärdering av prestation. För att säkerställa rättvisa och förhindra exploatering i alla former av modernt arbete bör bestämmelserna i detta direktiv tillämpas på egenföretagare utan anställda.

(8) Detta direktiv bör fastställa gemensamma miniminormer för unionen i fråga om användningen av algoritmisk verksamhetsledning på arbetsplatsen som säkerställer ökad transparens och rättssäkerhet i alla medlemsstater. Genom att skapa lika villkor för alla företag, inbegripet små och medelstora företag, bör direktivet syfta till att stödja en rättvis och ansvarsfull användning av verktyg för algoritmisk verksamhetsledning. Det kommer dessutom att göra det tydligare och mer förutsägbart för arbetstagare och egenföretagare utan anställda, berika deras arbetslivserfarenhet, skapa förtroende för digital teknik och bidra till att minska de potentiella risker som är förknippade med algoritmiskt beslutsfattande i anställningssammanhang.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE:

Artikel 1

Innehåll och tillämpningsområde

1. I detta direktiv fastställs minimikrav för en transparent användning av algoritmisk verksamhetsledning på arbetsplatsen.

2. Detta direktiv är tillämpligt på alla arbetstagare och arbetsgivare i unionen samt på egenföretagare utan anställda och berörda upphandlare av tjänster.

Artikel 2

Definitioner

I direktivet gäller följande definitioner:

1. *algoritmisk verksamhetsledning*: användning av automatiserade system för att övervaka, utöva tillsyn över, utvärdera, eller fatta eller stödja beslut på elektronisk väg om arbetstagares arbetsprestation och arbetsvillkor, inbegripet system som behandlar personuppgifter för att utöva tillsyn över verksamhet i arbetsmiljön, samt system som fattar eller stöder beslut som på ett avgörande sätt påverkar arbetstagaren eller egenföretagaren utan anställda, om exempelvis organisationen av arbetsuppgifter, inkomster, säkerhet och hälsa, arbetstider, tillgång till utbildning, befordran och avtalsstatus.

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

2. *arbetstagare*: en person som anses ha ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt definitionen i unionsrätten och nationell rätt, inbegripet kollektivavtal och nationell praxis,

3. *egenföretagare utan anställda*: en person som inte har något anställningsavtal eller anställningsförhållande och som i första hand är beroende av sitt eget personliga arbete för att tillhandahålla de berörda tjänsterna,

4. *arbetsgivare*: en fysisk eller juridisk person som är part i ett anställningsavtal eller anställningsförhållande med en arbetstagare i enlighet med nationell lagstiftning och nationell praxis,

5. *upphandlare av tjänster*: en fysisk eller juridisk person som är part i ett avtal med en egenföretagare utan anställda för att tillhandahålla särskilda tjänster eller uppgifter.

Artikel 3

Insyn och rätt till information

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att arbetsgivare respektive upphandlare av tjänster skriftligen informerar sina arbetstagare och egenföretagare utan anställda med vilka de har ett avtal, och deras företrädare, om användningen eller den planerade användningen av system för algoritmisk verksamhetsledning på arbetsplatsen.

2. Den information som avses i punkt 1 ska omfatta följande:

   a) En tydlig förklaring om att system för algoritmisk verksamhetsledning används eller kommer att införas, inbegripet en allmän beskrivning av systemens syfte.

   b) De kategorier av uppgifter som samlas in och behandlas av sådana system med avseende på arbetstagare eller egenföretagare utan anställda, inbegripet uppgifter om deras uppträdande och prestationer, samt de typer av åtgärder eller verksamheter som övervakas.

   c) En tydlig angivelse av huruvida de insamlade uppgifterna används för automatiserat beslutsfattande och, i tillämpliga fall, en beskrivning av karaktären hos och omfattningen av sådana beslut.

3. Den information som avses i punkt 1 ska lämnas

   a) till arbetstagare den första arbetsdagen eller före den första arbetsdagen, och till egenföretagare utan anställda avtalets första dag,

   b) innan ändringar införs som väsentligt påverkar arbetsvillkoren, arbetsorganisationen eller övervakningen och utvärderingen av arbetsprestationen,

   c) när som helst på deras begäran.

4. Den information som avses i punkt 1 ska tillhandahållas på ett klart och lättförståeligt sätt. Medlemsstaterna ska säkerställa att arbetsgivare och upphandlare av tjänster tillhandahåller informationen på ett sätt som är anpassat till den nivå av digital kompetens som arbetstagare eller egenföretagare utan anställda rimligen kan förväntas förstå, och att onödigt tekniskt eller krångligt språk undviks.

   Medlemsstaterna ska säkerställa att den information som avses i punkt 1 tillhandahålls i format som är tillgängliga för personer med funktionsnedsättning.

5. Tillhandahållandet av information enligt denna artikel ska begränsas till vad som är absolut nödvändigt för att arbetstagaren eller egenföretagaren utan anställda ska kunna utföra sitt arbete, förstå hur algoritmiska system påverkar beslut som har betydelse för dem, och utöva sina rättigheter.

Artikel 4

Samråd

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att införandet av nya system för algoritmisk verksamhetsledning, eller uppdateringar av befintliga system, som direkt påverkar arbetstagarnas lön, arbetets upplägg eller arbetstider, anses vara beslut som sannolikt kommer att leda till väsentliga ändringar i arbetsorganisationen eller avtalsförhållandena och som sådana är föremål för samråd i enlighet med artikel 4.2 c i direktiv 2002/14/EG.

2. Sådana samråd ska omfatta följande:

   a) Målen för införandet eller uppdateringen samt arbetsrutinerna och de berörda arbetstagarna.

   b) Förändringar i arbetsbelastning, arbetsintensitet, schemaläggning, arbetstid, flexibilitet eller arbetsinnehåll.

   c) Effekter på hälsa och säkerhet på arbetsplatsen.

   d) Typer av uppgifter som samlas in.

   e) Åtgärder som vidtagits för att upptäcka och minska systematiska fel och diskriminerande resultat.

   f) Mekanismer för mänsklig tillsyn.

   g) Utbildnings- och stödåtgärder för berörda arbetstagare och egenföretagare utan anställda.

Artikel 5

Förbjudna metoder

1. Medlemsstaterna ska se till att det är förbjudet för arbetsgivare och upphandlare av tjänster att behandla personuppgifter om

   a) det emotionella eller psykologiska tillståndet hos arbetstagare eller egenföretagare utan anställda,

   b) neurologisk övervakning,

   c) privata samtal,

   d) hur arbetstagare eller egenföretagare utan anställda uppträder utanför tjänsten eller i privata utrymmen,

   e) bedömningar på förhand av utövande av de grundläggande rättigheterna, inbegripet föreningsfriheten, förhandlingsrätten och rätten till kollektiva åtgärder eller rätten till information och samråd i enlighet med Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna,

   f) slutsatser om ras eller etniskt ursprung, migrationsstatus, politiska åsikter, religiös eller filosofisk övertygelse, funktionsnedsättning, hälsotillstånd, medlemskap i fackförening eller sexuell läggning.

2. Ingenting i detta direktiv ska tolkas som en tillåtelse av metoder som på annat sätt är förbjudna enligt Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 eller Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2024/1689[10].

Artikel 6

Mänsklig tillsyn och granskning

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att arbetsgivare och upphandlare av tjänster alltid har en effektiv mänsklig tillsyn av alla system för algoritmisk verksamhetsledning som används på arbetsplatsen. Medlemsstaterna ska också säkerställa att arbetsgivare och upphandlare av tjänster utser – och informerar arbetstagare, egenföretagare utan anställda och deras företrädare om detta – den enhet som ansvarar för att övervaka hur sådana system fungerar och deras effekter, inbegripet hur systemen överensstämmer med tillämpliga rättsliga, hälso- och säkerhetsrelaterade och etiska normer, och för att granska deras beslut.

[10] Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2024/1689 av den 13 juni 2024 om harmoniserade regler för artificiell intelligens och om ändring av förordningarna (EG) nr 300/2008, (EU) nr 167/2013, (EU) nr 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 och (EU) 2019/2144 samt direktiven 2014/90/EU, (EU) 2016/797 och (EU) 2020/1828 (förordning om artificiell intelligens) (Text av betydelse för EES)PE/24/2024/REV/1 (EUT L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj).

2. Medlemsstaterna ska säkerställa att arbetstagare och egenföretagare utan anställda på begäran har rätt att från arbetsgivaren eller upphandlaren av tjänster få en muntlig eller skriftlig förklaring om alla beslut som påverkar de väsentliga aspekterna av deras anställnings- eller avtalsförhållande, inbegripet fördelningen av arbetsuppgifter, utvärderingen av arbetsprestation, arbetstidsplanering, lön och disciplinära åtgärder, i de fall ett beslut som rör sådana frågor har fattats eller i väsentlig grad påverkats av ett algoritmiskt system.

   Den förklaring som avses i punkt 1 ska lämnas inom rimlig tid och i ett format som är tillgängligt och begripligt för den berörda arbetstagaren eller egenföretagaren utan anställda.

3. Medlemsstaterna ska säkerställa att beslut om att inleda eller avsluta ett anställnings- eller avtalsförhållande, om att förlänga eller inte förlänga ett anställningsavtal och om att eventuellt ändra ersättningen inte fattas enbart på grundval av algoritmisk verksamhetsledning. Sådana beslut ska också granskas och slutligt fastställas av en mänsklig övervakare.

4. Medlemsstaterna ska säkerställa att företrädare för arbetstagare och egenföretagare utan anställda får begära att arbetsgivaren eller upphandlaren av tjänster gör en granskning av hur de befintliga systemen för algoritmisk verksamhetsledning fungerar i de fall då det finns en berättigad oro för att sådana system uppvisar systematiska snedvridningar eller fel eller utgör ett hot mot det psykiska eller fysiska välbefinnandet för arbetstagare eller egenföretagare utan anställda eller mot hälsan och säkerheten på arbetsplatsen.

Artikel 7

Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen

1. Utan att det påverkar tillämpningen av direktiv 89/391/EEG och relaterade direktiv på arbetsmiljöområdet ska medlemsstaterna säkerställa att arbetsgivarna

   a) utvärderar riskerna med system för algoritmisk verksamhetsledning vad gäller arbetstagarnas säkerhet och hälsa, särskilt eventuella risker för arbetsrelaterade olyckor, psykosociala och ergonomiska risker samt otillbörlig press på arbetstagarna,

   b) bedömer om skyddsåtgärderna i dessa system är tillräckliga för de risker som framkommit med hänsyn till arbetsmiljöns särskilda egenskaper,

   c) vidtar lämpliga förebyggande åtgärder och skyddsåtgärder.

Artikel 8

De behöriga nationella myndigheternas ansvar

1. Medlemsstaterna ska ge sina respektive yrkesinspektioner i uppdrag att övervaka att användningen av system för algoritmisk verksamhetsledning på arbetsplatsen är säker och icke-diskriminerande.

2. Yrkesinspektionerna ska ha till uppgift att övervaka, kontrollera och bedöma

   a) säkerheten i de algoritmiska system som används i sysselsättningssammanhang, särskilt när det gäller deras inverkan på arbetstagarnas fysiska och psykiska hälsa,

   b) frånvaron av systematiska fel och diskriminering i utformningen, införandet eller funktionen av sådana system.

   c) effekterna av system för algoritmisk verksamhetsledning på arbetstiden och på arbetstagarnas press att prestera,

   d) överensstämmelsen med relevanta bestämmelser i detta direktiv och annan tillämplig unionsrätt och nationell rätt, inbegripet bestämmelser om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen och likabehandling.

3. Medlemsstaterna ska se till att deras yrkesinspektioner har tillräckliga resurser och befogenheter samt teknisk expertis för att kunna utföra sina uppgifter på ett effektivt sätt.

MOTIVERING

Den moderna arbetsplatsen genomgår en stor förändring som drivs av digitalisering, automatisering och en snabb utveckling av artificiell intelligens (AI). System för algoritmisk verksamhetsledning används allt oftare för att hjälpa arbetsgivare att övervaka, utvärdera och fördela arbete, och omformar hur beslut fattas i olika sektorer. Även om denna teknik erbjuder möjligheter att effektivisera, öka produktiviteten och förbättra arbetsvillkoren medför den också nya risker och utmaningar, särskilt när det gäller insyn, ansvarsskyldighet, hälsa och säkerhet samt arbetstagarnas grundläggande rättigheter. Den snabba takt i vilken denna förändring sker innebär ofta att de befintliga regelverken inte hänger med när det gäller att tillhandahålla tillräckliga skyddsåtgärder, vilket gör att arbetstagare känner sig utsatta och arbetsgivare blir osäkra på vilka skyldigheter de har.

Föredraganden anser att EU måste vidta proaktiva åtgärder för att hantera denna förändring på ett sätt som stöder både ekonomisk konkurrenskraft och sociala framsteg. Införandet av system för algoritmisk verksamhetsledning på arbetsplatsen måste vara människocentrerat, respektera rättigheter och vara inkluderande till sin utformning. EU måste därför se till att alla arbetstagare och egenföretagare utan anställda har tillgång till tydlig information och lämplig utbildning och får delta på ett meningsfullt sätt i beslut som påverkar deras arbetsliv. Samtidigt behöver företag, särskilt små och medelstora företag, ett stabilt och harmoniserat regelverk som är enkelt, transparent och stöder innovation och rättvis konkurrens.

Föredraganden anser att ett särskilt ramdirektiv är det mest effektiva rättsliga instrumentet för att ta itu med dessa utmaningar. Även om befintliga instrument såsom AI-förordningen, den allmänna dataskyddsförordningen, direktivet om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor och direktivet om information och samråd innehåller vissa relevanta skyddsåtgärder, täcker de inte helt och hållet de specifika frågor som algoritmisk verksamhetsledning ger upphov till i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Ett direktiv kommer att göra det möjligt för EU att täppa till dessa luckor i lagstiftningen genom att fastställa miniminormer som säkerställer större rättssäkerhet, skapar förtroende för tekniken och främjar rättvisa i den digitala omställningen av arbetet.

Föredraganden föreslår därför ett direktiv med tydliga regler om insyn, samråd och mänsklig tillsyn vid användningen av system för algoritmisk verksamhetsledning. Det innehåller bestämmelser som

- definierar algoritmisk verksamhetsledning och fastställer dess tillämpningsområde för både arbetstagare och egenföretagare utan anställda,

- säkerställer att arbetstagare får aktuell, tydlig och tillgänglig information om hur algoritmiska system fungerar och hur de påverkar deras arbete,

- kräver samråd med arbetstagarnas företrädare innan nya system införs eller väsentliga uppdateringar görs som påverkar lön, arbetsorganisation eller arbetstid,

- förbjuder viss skadlig datapraxis, bland annat att övervaka emotionella tillstånd eller beteenden i privata sammanhang,

- föreskriver att viktiga beslut, såsom att anställa, säga upp och ändra lönen, även fortsättningsvis ska vara föremål för mänsklig granskning,

- inför särskilda hälso- och säkerhetskrav för att förhindra onödig press och psykosociala risker,

- ger de nationella yrkesinspektionerna ansvaret för att övervaka att användningen av verktyg för algoritmisk verksamhetsledning är säker och icke-diskriminerande.

Föredraganden betonar att detta förslag till direktiv inte syftar till att kväva innovation eller belasta företagen med onödig byråkrati. Genom att fastställa tydliga, proportionella och framtidssäkrade standarder kommer den tvärtom att stödja en rättvis och effektiv integrering av ny teknik på arbetsplatsen. Det kommer att hjälpa företag, inklusive små och medelstora företag, att känna sig trygga när de ska anpassa sig till den digitala tidsåldern, lika villkor kommer att främjas på hela den inre marknaden och arbetstagarna kommer att vara utrustade, skyddade och ges egenmakt inför pågående förändringar. På så sätt bidrar direktivet till en modern, konkurrenskraftig och socialt ansvarsfull europeisk arbetsmarknad.

BILAGA: ENHETER ELLER PERSONER SOM FÖREDRAGANDEN HAR MOTTAGIT SYNPUNKTER FRÅN

Föredraganden förklarar, i enlighet med artikel 8 i bilaga I till arbetsordningen, att han har mottagit synpunkter från följande enheter eller personer i samband med att förslaget till betänkande utarbetades:

Enhet och/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

Ovanstående förteckning upprättas uteslutande på föredragandens ansvar.

I den mån fysiska personer identifierats med namn, befattning eller båda i förteckningen förklarar föredraganden att de berörda fysiska personerna tillsänts Europaparlamentets meddelande om skydd av personuppgifter nr 484 (https://www.europarl.europa.eu/data-protect/index.do), i vilket villkoren för behandlingen av deras personuppgifter och rättigheterna i samband med denna behandling fastställs.