Europa-Parlamentet
2024-2029

VEDTAGNE TEKSTER

P10_TA(2025)0337

Digitalisering, kunstig intelligens og algoritmisk styring på arbejdspladsen – udformning af fremtidens arbejde

Europa-Parlamentets beslutning af 17. december 2025 med henstillinger til Kommissionen om digitalisering, kunstig intelligens og algoritmisk styring på arbejdspladsen – udformning af fremtidens arbejde (2025/2080(INL))

Europa-Parlamentet,

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

– der henviser til artikel 153 og 16 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde,

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

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

– der henviser til Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, særlig artikel 7 om respekt for privatliv og familieliv, artikel 8 om beskyttelse af personoplysninger og artikel 31 om retfærdige og rimelige arbejdsforhold,

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

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

– der henviser til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/14/EF

[1] Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet (EFT L 183 af 29.6.1989, s. 1).

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

– der henviser til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden[3],

– der henviser til Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv[4],

– der henviser til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union[5],

– der henviser til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU[6],

– der henviser til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2024/2831 af 23. oktober 2024 om forbedring af arbejdsvilkårene for platformsarbejde[7] (direktivet om platformsarbejde),

– der henviser til Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2024/1689 af 13. juni 2024 om harmoniserede regler for kunstig intelligens og om ændring af forordning (EF) nr. 300/2008, (EU)

---

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

3 Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EUT L 299 af 18.11.2003, s. 9).

4 Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EFT L 303 af 2.12.2000, s. 16).

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

6 Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU (EUT L 188 af 12.7.2019, s. 79).

7 Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2024/2831 af 23. oktober 2024 om forbedring af arbejdsvilkårene for platformsarbejde (EUT L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

nr. 167/2013, (EU) nr. 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 og (EU) 2019/2144 samt direktiv 2014/90/EU, (EU) 2016/797 og (EU) 2020/1828 (forordningen om kunstig intelligens)[8],

– der henviser til Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/679 af 27. april 2016 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger og om ophævelse af direktiv 95/46/EF (generel forordning om databeskyttelse)[9],

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

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

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

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

– der henviser til de europæiske arbejdsmarkedsparters rammeaftale om digitalisering (juni 2020),

– der henviser til Kommissionens meddelelse af 7. juni 2023 til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget om en samlet tilgang til mental sundhed,

– der henviser til Kommissionens meddelelse af 29. januar 2025 med titlen "Et konkurrenceevnekompas for EU",

– der henviser til Kommissionens meddelelse af 11. februar 2025 med titlen "Fremad i fællesskab: En modigere, enklere og hurtigere Union", der bekræfter målet om at reducere de administrative

---

8 Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2024/1689 af 13. juni 2024 om harmoniserede regler for kunstig intelligens og om ændring af forordning (EF) nr. 300/2008, (EU) nr. 167/2013, (EU) nr. 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 og (EU) 2019/2144 samt direktiv 2014/90/EU, (EU) 2016/797 og (EU) 2020/1828 (forordningen om kunstig intelligens) (PE/24/2024/REV/1) (EUT L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj).

9 Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/679 af 27. april 2016 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger og om ophævelse af direktiv 95/46/EF (generel forordning om databeskyttelse) (EUT L 119 af 4.5.2016, s. 1).

byrder med 25 % for virksomheder og 35 % for SMV'er,

– der henviser til Kommissionens meddelelse af 9. april 2025 med titlen "En AI-handlingsplan",

– der henviser til Mario Draghis rapport fra september 2024 med titlen "The future of European competitiveness" (Draghi-rapporten) og Enrico Lettas rapport fra april 2024 med titlen "Much more than a market" (Letta-rapporten),

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

– der henviser til OECD's rapport "Algorithmic management in the workplace: New evidence from an OECD employer survey", OECD Artificial Intelligence Papers, nr. 31,

– der henviser til Europa-Parlamentets Forskningstjenestes evaluering af den europæiske merværdi, der blev offentliggjort i oktober 2025, med titlen "Digitalisation, artificial intelligence and algorithmic management in the workplace – shaping the future of work" (Digitalisering, kunstig intelligens og algoritmisk styring på arbejdspladsen – udformning af fremtidens arbejde)[10],

– der henviser til forretningsordenens artikel 47 og 55,

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

– der henviser til betænkning fra Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender (A10-0244/2025),

A. der henviser til, at den digitale omstilling, som drives af digitalisering, automatisering og kunstig intelligens (AI), er i færd med at omforme arbejdsmarkederne og ændre karakteren af arbejde; der henviser til, at det, i betragtning af at visse opgaver automatiseres, bliver stadig vigtigere at muliggøre nye erhverv, udvikle arbejdsopgaver, tilbyde uddannelse, omskoling og opkvalificering og omdanne eksisterende job ved hjælp af nye teknologier med henblik på at øge konkurrenceevnen og fremme økonomisk vækst samt styrke arbejdsstyrken og forbedre arbejdsvilkårene; der henviser til, at udnyttelse af disse nye teknologier kræver løbende tilpasning af offentlige myndigheder, uddannelsespolitikker, virksomheder og arbejdstagere for at sikre, at Europa kan drage fordel af den anslåede nettovækst på 78 mio. arbejdspladser som følge af AI (7 % af den samlede beskæftigelse i

10 https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2025/774670/EPRS_STU(2025)774670_EN.pdf.

dag) senest i 2030 ifølge Det Verdensøkonomiske Forum[11];

B. der henviser til, at den digitale omstilling på arbejdspladsen bør være drevet af forsigtighedsprincippet og princippet om etik som standard og styres på en måde, der beskytter og fremmer den menneskelige værdighed, øger produktiviteten, effektiviteten, innovationen og konkurrenceevnen i den europæiske økonomi og det fælles marked på en måde, der gavner alle; der henviser til, at denne omstilling ligeledes skal opretholde principperne om sociale fremskridt og beskyttelse af arbejdstagernes rettigheder og sikre, at den bidrager til beskæftigelse af høj kvalitet, bedre arbejdsvilkår, myndiggørelse og trivsel for alle arbejdstagere, samtidig med at den støtter lige vilkår på det indre marked, innovation og virksomhedernes konkurrenceevne; der endvidere henviser til, at AI stadig er en teknologi i udvikling, og at EU-virksomheder derfor stadig har mulighed for at indtage en førende position inden for visse segmenter[12]; der henviser til, at manglende anvendelse af AI-systemer til at styrke EU's konkurrenceevne kan være til skade for fremtidig vækst, investeringer og innovation; der henviser til, at 64 % af SMV'erne i EU's indre marked anser lovgivningsmæssige hindringer eller administrative byrder for at være det største problem på nuværende tidspunkt;

C. der henviser til, at den digitale omstilling på arbejdsmarkedet driver den stigende efterspørgsel efter både grundlæggende og omfattende digitale færdigheder og AI-forståelse og -færdigheder; der henviser til, at Draghi-rapporten og Letta-rapporten begge udpeger manglen på digitale færdigheder som en stor hindring for Europas konkurrenceevne;

D. der henviser til, at den hurtige integration af AI-systemer skal modsvares af tilstrækkelig uddannelse; der henviser til, at kun 15 % af arbejdstagerne har deltaget i relevant uddannelse i 2023 for yderligere at udvikle deres AI-kendskab og -færdigheder, mens 42 % af arbejdstagerne erkender, at de har behov for at forbedre deres AI-relaterede færdigheder, og 61 % forventer nye kvalifikationskrav inden for de næste fem år; der henviser til, at navnlig SMV'er imidlertid mangler strategier og ressourcer til at mindske risikoen for, at lavtuddannet arbejdskraft i små virksomheder vil blive ramt af mangel på kvalifikationer; der henviser til, at de personer, som har størst behov for uddannelse i digitale færdigheder, er dem, der er mindst tilbøjelige til at deltage i den[13];

E. der henviser til, at tilpasningen af uddannelsessystemerne, navnlig

---

11 Det Verdensøkonomiske Forum, Future of Jobs Report 2025 (januar 2025).

12 Mario Draghis rapport med titlen "The future of European competitiveness" (september 2024), del A "A competitiveness strategy for Europe".

13 https://www.cedefop.europa.eu/da/publications/9201.

erhvervsuddannelsessektoren, samt bedre samarbejde mellem uddannelsesinstitutioner, fagforeninger og arbejdsgivere er afgørende for at forudse de fremtidige behov på arbejdsmarkedet og udstyre de lærende med de færdigheder, der er nødvendige for at trives i et konkurrencedygtigt, digitalt og teknologisk avanceret samfund;

F. der henviser til, at kunstig intelligens og algoritmisk styring er koncepter under udvikling; der henviser til, at algoritmiske styringssystemer hovedsagelig anvendes til følgende ledelsesaktiviteter: ansættelse, arbejds-/opgaveplanlægning, nudging/ledelse af medarbejdere samt kontrol/overvågning, evaluering af arbejdstagere, talentstyring/uddannelse, belønning af arbejdstagere og afskedigelse af arbejdstagere; der henviser til, at algoritmisk styring ofte ikke indføres via specifik software, men som en integreret del af ældre software; der henviser til, at ethvert fremtidigt initiativ på dette område bør være fremtidssikret og fleksibelt nok til at kunne tilpasses den kommende udvikling;

G. der henviser til, at AI og algoritmisk styring kan give mange muligheder for arbejdsoptimering, større konsekvens og objektivitet i ledelsesbeslutninger og forbedret sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen samt arbejdstagernes tilfredshed, men også indebærer visse risici, hvis de ikke udformes og indføres på en menneskecentreret måde, såsom reduceret arbejdstagerautonomi, manglende gennemsigtighed og øget arbejdsintensitet; der henviser til, at anvendelsen af AI og algoritmisk styring kan reducere trivielle opgaver og den samlede arbejdsbyrde, forbedre opgavefordelingen og produktiviteten, forebygge erhvervsbetingede risici og sænke omkostningerne; der henviser til, at en europæisk ramme for AI kan sikre, at AI indføres som en effektiv støtte for menneskelige arbejdstagere med henblik på at generere reelle produktivitetsgevinster og forbedre arbejdsvilkårene og ikke blot spekulative fordele; der henviser til, at forskning viser, at mange virksomhedsinvesteringer i generativ AI på trods af dens evne til at skabe nyt indhold endnu ikke har medført målbare produktivitetsgevinster eller -afkast[14];

H. der henviser til, at det er vigtigt at forebygge og imødegå risici i forbindelse med arbejdsvilkår af høj kvalitet og sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen som følge af AI og algoritmiske styringssystemer såsom øget tids- og præstationspres, arbejdsintensivering, forskelsbehandling, indgribende kontrol og unødig overvågning samt visse skævheder i AI-systemer, tab af autonomi, afkvalificering, social isolation, arbejdsrelateret stress og andre mentale og psykosociale problemer; der henviser til, at den eksisterende EU-lovgivning, herunder databeskyttelsesforordningen,

---

14 https://www.techmonitor.ai/digital-economy/ai-and-automation/ai-investment-struggles-boost-productivity-gartner-survey.

forordningen om kunstig intelligens og gældende EU-ret på det sociale område, bidrager til at imødegå og forebygge nogle af disse risici; der henviser til, at forordningen om kunstig intelligens endnu ikke finder fuld anvendelse;

I. der henviser til, at den teknologiske udvikling, der betyder, at man konstant er logget på og tilgængelig, kan føre til udviskning af grænserne mellem arbejds- og privatliv;

J. der henviser til, at indførelsen af AI og algoritmiske styringssystemer på arbejdspladsen omfatter indsamling og behandling af en stor mængde arbejdstagerdata, hvilket kan give anledning til bekymring vedrørende databeskyttelse og privatlivets fred og kræver, at magtubalancer reduceres ved kollektivt gennem social dialog at fastsætte regler for forvaltningen heraf og for overholdelse af databeskyttelsesforordningen og eventuelle mere specifikke regler om behandling af personoplysninger i beskæftigelsessammenhæng som fastsat i national ret eller gældende kollektive overenskomster; der henviser til, at nye teknologiers indvirkning på arbejdsmiljøet og mulige krænkelser af arbejdstagernes privatliv bør overvåges;

K. der henviser til, at i henhold til artikel 6, stk. 1, litra a), i databeskyttelsesforordningen skal samtykke gives frivilligt, og i situationer med en klar ubalance er et sådant frivilligt samtykke højst usandsynligt; der henviser til, at samtykke derfor ikke ;udgøre en lovlig grund til behandling af personoplysninger med henblik på automatisk overvågning eller automatisk beslutningstagning i betragtning af den ulige magtbalance mellem den registrerede og den dataansvarlige i forbindelse med ansættelse og opfyldelse af en kontrakt;

L. der henviser til, at algoritmiske styringssystemer først blev indført og anvendt i vidt omfang af digitale arbejdsplatforme, men at de nu anvendes bredt på hele arbejdsmarkedet;

M. der henviser til, at det anslås, at mellem en fjerdedel og 80 % af virksomhederne i Unionen anvender mindst én form for algoritmisk styring; der henviser til, at udbredelsen af algoritmisk styring sandsynligvis vil vokse betydeligt i de kommende år[15]; der henviser til, at 26,5 % af arbejdstagerne i EU får deres arbejdsindsats overvåget af "et computerprogram" med en højere forekomst i store virksomheder; der henviser til, at 27,4 % af arbejdstagerne får tildelt opgaver via et computersystem[16]; der henviser til, at 35 % af de

---

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

16 Den europæisk undersøgelse af arbejdsvilkårene 2024.

europæiske virksomheder anvender algoritmiske styringssystemer til evaluering[17]; der henviser til, at der er behov for en omfattende og samarbejdsorienteret tilgang sammen med den sociale dialog for at skabe lige vilkår for ansvarlig AI og algoritmisk styring på arbejdspladsen;

N. der henviser til, at 62 % af europæerne har et positivt syn på brugen af robotter og AI på arbejdspladsen, og at 73 % er enige i, at robotter og AI øger det tempo, hvori arbejdstagerne udfører opgaver[18]; der henviser til, at 66 % af europæerne mener, at brugen af robotter og AI vil medføre, at der forsvinder flere arbejdspladser, end der skabes; der henviser til, at 61 % af europæerne mener, at robotter og AI har en negativ indvirkning på kommunikationen mellem kolleger; der henviser til, at unge og arbejdstagere samt personer med et højere uddannelsesniveau har et mere positivt syn på anvendelsen af nye teknologier på arbejdspladsen; der henviser til, at dette afspejler en voksende åbenhed over for innovation og AI's potentiale til at øge produktiviteten, jobkvaliteten og den økonomiske konkurrenceevne, forudsat at den udvikles og gennemføres ansvarligt;

O. der henviser til, at 60 % af lederne ifølge en OECD-undersøgelse mener, at algoritmisk styring forbedrer kvaliteten af deres egen beslutningstagning; der henviser til, at næsten to tredjedele af de adspurgte ledere samtidig udtrykte følgende bekymringer i forbindelse med de algoritmiske styringsværktøjer, de anvender: uklar ansvarlighed i tilfælde af en forkert beslutning (28 %), manglende evne til at følge logikken i algoritmiske beslutninger eller anbefalinger (27 %) og utilstrækkelig beskyttelse af arbejdstagernes fysiske og mentale sundhed (27 %)[19];

P. der henviser til, at under halvdelen af de personer, der i øjeblikket er i beskæftigelse, angiver, at deres arbejdsgiver har informeret dem om brugen af digitale teknologier, mens over halvdelen af arbejdsgiverne og lederne oplyser, at de har gjort dette; der henviser til, at kun 18 % af dem, der i øjeblikket er i beskæftigelse, oplyser, at de har modtaget en detaljeret forklaring, herunder oplysninger om fordele, ulemper og deres rettigheder;

Q. der henviser til, at tilbagevendende høring og inddragelse af arbejdsmarkedets parter, ledere samt arbejdstagere og deres repræsentanter i forbindelse med indførelsen af nye teknologier i væsentlig grad øger accepten og den positive opfattelse af deres anvendelse, maksimerer fordelene og giver mulighed for at imødegå

---

17 OECD arbejdsdokument, "Algorithmic Management in the Workplace", 2025, s. 17.

18 https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222.

19 Milanez, A., A. Lemmens & C. Ruggiu (2025), "Algorithmic management in the workplace: New evidence from an OECD employer survey", OECD Artificial Intelligence Papers, nr. 31, OECD Publishing, Paris.

eventuelle dermed forbundne risici i hele den teknologiske livscyklus;

R. der henviser til, at små og mellemstore virksomheder (SMV'er) udgør 99 % af alle virksomhederne i Unionen, og der henviser til, at ethvert fremtidigt initiativ bør tage hensyn til deres begrænsede tekniske, finansielle og administrative ressourcer, sikre proportionalitet, forebygge unødvendige administrative byrder og fremme et gunstigt miljø for ansvarlig udbredelse af digitale teknologier;

S. der henviser til, at under halvdelen af de personer, der i øjeblikket er i beskæftigelse, angiver, at deres arbejdsgiver har informeret dem om brugen af digitale teknologier, mens over halvdelen af arbejdsgiverne og lederne oplyser, at de har gjort dette; der henviser til, at denne andel omfatter 16 %, som angiver, at de er blevet gjort opmærksom på dette, men uden at have modtaget yderligere oplysninger, og 18 %, som angiver, at de har modtaget en detaljeret forklaring, herunder oplysninger om fordele, ulemper og deres rettigheder[20];

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

1. understreger, at enhver ny teknologi skal udbredes og anvendes med det overordnede mål at tjene mennesker og bør være drevet af principperne om "etik som standard" og "forsigtighed" samt en menneskecentreret tilgang, der forvaltes af mennesker, og som bygger på bestemmelserne om menneskeligt tilsyn, jf. artikel 14 i forordningen om kunstig intelligens og artikel 22 i databeskyttelsesforordningen;

2. minder om, at den digitale omstilling, herunder den stigende anvendelse af AI og algoritmisk styring, har potentiale til at skabe positive resultater for arbejdsmarkedet og nye beskæftigelsesmuligheder; er imidlertid bekymret over de betydelige udfordringer, den udgør for arbejdstagerne, navnlig med hensyn til arbejds- og ansættelsesvilkår; understreger derfor, at ethvert nyt initiativ vedrørende AI og algoritmisk styring skal sikre kvalitetsjob og beskytte arbejdstagernes trivsel i den digitale tidsalder;

Styrkelse af arbejdstagerne ved hjælp af færdigheder og viden

3. understreger, at nye teknologier på arbejdspladsen kan udgøre en vigtig konkurrence- og produktivitetsfordel, støtte innovation og kan sikre et større udbytte for de virksomheder, der anvender dem; understreger i den forbindelse, at virksomhederne bør tilskyndes til at integrere sådanne teknologier på en ansvarlig, gennemsigtig og

---

20 https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222.

inklusiv måde med hensyn til arbejdstagernes privatliv og databeskyttelse for at opbygge tillid blandt arbejdstagerne; understreger, at brugen af sådanne teknologier på arbejdspladsen bør overvåges nøje snarere end begrænses;

4. understreger, at kunstig intelligens kan fungere som en vigtig katalysator for innovativt iværksætteri, navnlig med hensyn til at støtte mikrovirksomheder og små og mellemstore virksomheder i at opskalere, forbedre produktiviteten og konkurrere i den digitale økonomi; opfordrer Kommissionen og medlemsstaterne til under anvendelse af proportionalitetsprincippet og princippet om operationel levedygtighed at lette adgangen til AI-relaterede værktøjer, viden og infrastruktur for opstartsvirksomheder og små virksomheder, herunder gennem målrettede EU-programmer og rådgivningsbistand; understreger, at investering i AI på EU-plan kan bidrage til at skabe nye arbejdspladser og til at opbygge et mere modstandsdygtigt og konkurrencedygtigt økosystem af mikrovirksomheder og små virksomheder i hele Unionen; glæder sig over de sektorspecifikke flagskibsinitiativer i Kommissionens meddelelse af 8. oktober 2025 med titlen "En strategi for anvendelse af kunstig intelligens";

5. erkender, at færdigheder og uddannelse på arbejdspladsen samt løbende opkvalificering og omskoling i nye teknologier, der indføres på arbejdspladsen, især teknologier, som direkte påvirker arbejdstagernes opgaver og resultater, er afgørende for at sikre tilstrækkelige arbejdsvilkår, trivsel, sikkerhed, autonomi og faglig udvikling for arbejdstagerne og for at forbedre virksomhedernes generelle tilpasningsevne og konkurrenceevne[21]; understreger, at uddannelse også er afgørende for arbejdsgivere, ledere og andre personer, der indfører, udvikler og står for det daglige tilsyn med anvendelsen af sådanne systemer; understreger, at arbejdstagere og deres repræsentanter, herunder fagforeninger, bør informeres og inddrages i ibrugtagningsprocedurerne for sådanne teknologier med henblik på at opnå gode resultater og skal have tilstrækkelig tid og støtte til at gøre sig bekendt med sådanne teknologier;

6. glæder sig over initiativet færdighedsunionen; opfordrer Kommissionen til at sikre, at den forventede plan for kvalitetsjob fuldt ud afspejler behovet for løbende opkvalificering, omskoling og oplæring på arbejdspladsen, herunder inden for AI og algoritmisk styring gennem en individuel ret til uddannelse for alle arbejdstagere; understreger, at alle relevante initiativer, der har til formål at støtte arbejdstagere og virksomheder i denne omstilling, skal prioritere færdighedsudvikling inden for AI og digitalisering med henblik på at styrke Europas arbejdsmarked og globale

---

21 Casestudier: https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/da/media-centre/news/real-world-learnings-implementing-worker-management-through-ai.

konkurrenceevne; understreger, at disse initiativer skal modtage tilstrækkelig støtte, bl.a. gennem tilstrækkelige økonomiske ressourcer på EU-plan og nationalt plan;

7. fremhæver den afgørende rolle, som Den Europæiske Socialfond Plus (ESF+) spiller med hensyn til at forberede både den nuværende og den fremtidige arbejdsstyrke samt arbejdsgivere og ledere på den digitale omstilling gennem målrettede investeringer i udvikling af færdigheder, uddannelse og inklusive beskæftigelsesmuligheder; opfordrer Kommissionen til at opretholde og yderligere styrke fonden i perioden efter 2027 på en måde, der sikrer adgang til digital opkvalificering og omskoling for alle arbejdstagere, med særlig vægt på dem i de sektorer og regioner, der er mest berørt af teknologiske ændringer, således at den fortsat kan fungere som et centralt EU-instrument til støtte for en retfærdig, inklusiv, innovativ og konkurrencedygtig digital omstilling;

8. understreger, at strategiske offentlige investeringer i AI er afgørende for at supplere privat innovation, sikre etisk og gennemsigtig AI-forvaltning og lette lige adgang til digitale værktøjer og færdigheder i alle regioner; opfordrer indtrængende medlemsstaterne til at fremskynde gennemførelsen af AI-relaterede foranstaltninger under deres nationale genopretnings- og resiliensplaner i tæt samarbejde med regionale og lokale myndigheder for at maksimere facilitetens bidrag til en retfærdig og konkurrencedygtig digital omstilling;

9. opfordrer Kommissionen og medlemsstaterne til at fortsætte med at overvåge efterspørgslen og udbuddet på arbejdsmarkedet og til at fremme samarbejdet mellem uddannelsesinstitutioner, arbejdsgivere og fagforeninger for bedre at kunne foregribe de fremtidige færdigheder, der er nødvendige for at udnytte den digitale omstillings potentiale; understreger, at en grundig færdighedsvurdering vil hjælpe arbejdstagere, arbejdsgivere og uddannelsesudbydere med at kortlægge opkvalificerings- og omskolingsbehov i forbindelse med kunstig intelligens og algoritmisk styring på arbejdspladsen; understreger, at en sådan vurdering bør være praktisk, tilgængelig og tilpasset SMV'ernes særlige forhold og tjene som grundlag for målrettede uddannelsesprogrammer, der støttes gennem eksisterende EU-midler og nationale midler; glæder sig over forslaget om at oprette et europæisk observationscenter for viden om færdigheder; understreger, at den nuværende mangel på opdelte data vedrørende udbredelsen og typen af anvendte AI-systemer og algoritmiske styringssystemer og de kategorier af arbejdstagere, der er omfattet af dem, hindrer evidensbaseret politikudformning, og opfordrer indtrængende Kommissionen til at forbedre dataindsamlingen på dette område;

10. fremhæver, at medlemsstaterne i overensstemmelse med nærhedsprincippet og respekten for nationale

arbejdsmarkedsordninger kan tillade arbejdsmarkedets parter at opretholde, forhandle, indgå og håndhæve kollektive overenskomster med henblik på at gennemføre eller supplere de bestemmelser om kunstig intelligens og algoritmisk styring, der er fastsat på EU-plan;

11. er bekymret over, at anvendelsen af AI og algoritmiske styringssystemer bidrager til udfasningen af visse begynderjob, som traditionelt fungerer som en væsentlig indgang til arbejdsmarkedet, og understreger, at dette risikerer at ramme unge og førstegangsjobsøgende uforholdsmæssigt hårdt; understreger, at for at Unionen kan høste fordelene ved den digitale omstilling på arbejdspladsen samt skabe og omforme arbejdspladser, er der behov for at sikre, at arbejdstagere, herunder arbejdstagere på begynderniveau og lavtuddannede arbejdstagere, har de nødvendige færdigheder til at arbejde i den digitale tidsalder; understreger, at den ukendte fulde virkning af udviklingen af AI og algoritmisk styring allerede påvirker andre typer arbejde og andre kategorier af arbejdstagere, herunder højt kvalificerede job; opfordrer derfor Kommissionen og medlemsstaterne til at træffe proaktive foranstaltninger, herunder at integrere relevant uddannelse i digitale færdigheder i de nationale uddannelsessystemer, herunder læseplaner for erhvervsrettet uddannelse, for at sikre, at unge, der kommer ind på arbejdsmarkedet, støttes tilstrækkeligt og får muligheder for meningsfyldt beskæftigelse i den digitale økonomi, som er under udvikling;

Skabelse af en sikker og inklusiv arbejdsplads

12. understreger, at den stigende brug af digitale teknologier på arbejdspladsen giver både muligheder og udfordringer, selv om den fulde virkning af denne omstilling endnu er ukendt; mener, at sådanne teknologier på den ene side kan øge fleksibiliteten og effektiviteten og muliggøre en bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv gennem fjernarbejde og fleksible arbejdsordninger; erkender på den anden side, at de rummer en lang række risici for arbejdstagernes mentale sundhed og deres balance mellem arbejdsliv og privatliv ved at udviske grænserne mellem arbejdsliv og privatliv på grund af det stigende pres på arbejdstagerne for at være tilgængelig når som helst; understreger også, at algoritmisk styring indebærer databeskyttelsesrisici, herunder uberettiget overvågning af og opsyn med arbejdstagere uden for arbejdspladsen; understreger, at en sådan udvikling, hvis den ikke forvaltes ordentligt, kan føre til et urimeligt højt niveau af arbejdsrelateret stress, udbrændthed, øget forekomst af arbejdsrelaterede psykosociale risici, tab af autonomi og en tiltagende følelse af social og faglig isolation;

13. erkender, at algoritmisk styring uden passende menneskeligt tilsyn kan være en kilde til diskrimination og bias, der er skadelig for arbejdstagere, og navnlig kvinder, og fremhæver, at udformningen,

indførelsen og anvendelsen af AI og algoritmiske styringssystemer proaktivt skal forebygge bias og diskrimination, navnlig dem, der er baseret på køn, race eller etnisk oprindelse, alder, handicap, seksuel orientering eller andre beskyttede karakteristika, med henblik på at fremme og beskytte ligestilling og mangfoldighed på arbejdspladsen; er bekymret over, at kvinder og lavtuddannede arbejdstagere har mindre adgang til AI-relaterede beskæftigelsesmuligheder og til produktivitetsfremmende AI-værktøjer på arbejdspladsen[22], hvilket kan forhindre, at fordelene ved AI deles bredt og retfærdigt;

14. anerkender, at AI og algoritmisk styring kan forbedre effektivitet og muliggøre individualiserede tilpasninger af arbejdsmiljøet og af de generelle arbejdsvilkår, men også kan øge præstationspresset, hvilket kan føre til alvorlige sundheds- og sikkerhedsrisici såsom muskel- og knoglelidelser og hjerte-kar-sygdomme eller psykisk eller fysisk udmattelse og få arbejdstagerne til at overse eller ignorere sikkerhedsalarmer, og at dette øger risikoen for arbejdsulykker betydeligt; understreger, at anvendelsen af AI og algoritmiske styringssystemer bør tjene som et understøttende redskab med en reel merværdi for arbejdstagerne, og at arbejdstagernes syn på indarbejdelsen heraf på arbejdspladserne stort set er uudforsket;

15. understreger, at det er nødvendigt at overvåge og imødegå disse risici på en helhedsorienteret måde, og at enhver ny indførelse eller væsentlig ændring i anvendelsen af AI-værktøjer eller algoritmiske styringssystemer på arbejdspladsen bør gøres til genstand for sundheds- og sikkerhedsvurderinger, hvilket inkluderer risikovurdering, forebyggelse og beskyttelsesforanstaltninger, som er arbejdsgiverens ansvar, i overensstemmelse med direktiv 89/391/EØF og løbende overvågning med den seneste videnskabelige indsigt for øje og for at sikre menneskeligt tilsyn og kontrol med disse vurderinger; tilskynder til, at der i samarbejde med arbejdsmarkedets parter på et passende niveau udvikles sektorspecifikke retningslinjer for ansvarlig indførelse af AI på arbejdspladsen, som sikrer respekt for de grundlæggende rettigheder, og til udveksling af bedste praksis;

16. fremhæver den afgørende rolle, som arbejdsmarkedsdialogen og den aktive inddragelse af arbejdstagere og deres repræsentanter i overensstemmelse med direktiv 2002/14/EF spiller for indførelsen, anvendelsen og evalueringen af AI-teknologier og algoritmiske styringsteknologier på arbejdspladsen, navnlig for at skræddersy anvendelsen heraf i forskellige sektorer; understreger, at det bidrager til at mindske risiciene ved nye teknologier og fører til bedre, mere effektiv og menneskecentreret integration af AI på

---

22 https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/10/who-will-be-the-workers-most-affected-by-ai_fb7fcccd/14dc6f89-en.pdf.

arbejdspladsen, når arbejdstagerne og deres repræsentanter deltager på meningsfuld vis i beslutningsprocesserne i alle faser, og når der sørges for oplysning og indbyrdes drøftelser om uddannelse på arbejdspladsen for at fremme alle arbejdstageres anvendelse af nye teknologier, hvilket skaber en følelse af autonomi, (selv-)tillid og tillidsfuldhed;

17. understreger, at det er nødvendigt med en klar fordeling af det tilsynsmæssige ansvar i forbindelse med indførelsen og anvendelsen af AI og algoritmiske styringssystemer på arbejdspladser i overensstemmelse med princippet om, at kontrollen skal ligge hos et menneske, for at sikre ansvarlighed og reelt menneskeligt tilsyn og gøre det muligt for arbejdstagerne at finde frem til det menneskelige kontaktpunkt, hvis de har behov for at udøve deres rettigheder; understreger, at et effektivt menneskeligt tilsyn og overblik kræver en reel kapacitet til at forstå, overvåge og om nødvendigt gribe ind i AI-systemers drift, idet der tages højde for de iboende udfordringer, der er forbundet med komplekse og uigennemsigtige AI-systemer, samt risiciene for automatiseringsbias; understreger derfor, at menneskeligt tilsyn ikke må være en rent formalistisk øvelse, men skal være en tilgængelig sikkerhedsforanstaltning til at kunne kontrollere, forklare og korrigere AI-beslutninger, og at et sådant menneskeligt kontaktpunkt skal have den kompetence, uddannelse og myndighed, der er nødvendig for at udøve denne funktion;

18. understreger, at personoplysninger om personer, der udfører arbejde, kan aggregeres til en kollektiv database, der kan behandles af algoritmer, og som derfor også kræver databeskyttelse på kollektivt plan;

19. fremhæver det potentiale, som AI og algoritmisk styring kan have til inklusion på arbejdsmarkedet af arbejdstagere med handicap; erkender dog, at der er særlige udfordringer, som personer med handicap, ældre arbejdstagere og sårbare personer kan stå over for i forbindelse med tilpasningen til nye teknologier på arbejdspladsen; opfordrer derfor Kommissionen og medlemsstaterne til at sikre, at virksomheder, der tager AI og algoritmiske styringssystemer i brug, indfører inkluderende og skræddersyede støtteforanstaltninger med henblik på at øge deltagelsen på arbejdsmarkedet for personer med handicap og deres adgang til nye teknologier; understreger, at alle bør nyde godt af teknologiske fremskridt;

20. opfordrer Kommissionen og medlemsstaterne til at sikre retten til reelle rimelige tilpasninger for personer med handicap i overensstemmelse med direktiv 2000/78/EF og til at respektere deres autoritet til i sidste ende at afgøre, om AI-baserede kompenserende teknologier på arbejdspladsen er tilpasset deres individuelle behov; understreger i den forbindelse betydningen af fleksible arbejdsmetoder og uddannelse på arbejdspladsen samt reelle muligheder for at udnytte brugen af kompenserende teknologi

i samråd med personer med handicap og deres repræsentanter; opfordrer Kommissionen til at indarbejde indvirkningen af anvendelsen af AI på arbejdspladsen i den kommende revidering af Unionens strategi for rettigheder for personer med handicap;

Garanti for fremtidssikrede reguleringsmæssige rammer

21. understreger, at Unionen, hvis den sigter mod at stå i spidsen af den digitale omstilling, skal gå foran med et godt eksempel med hensyn til at fastsætte høje standarder for anvendelse af AI og algoritmiske styringssystemer på arbejdspladsen, herunder klare regler om gennemsigtighed og menneskeligt tilsyn;

22. minder om, at den eksisterende gældende EU-ret udgør en vigtig byggesten i reguleringen af algoritmisk styring og anvendelse af AI på arbejdspladsen; glæder sig i den forbindelse over direktivet om platformsarbejde, som bl.a. indfører regler om gennemsigtighed, databeskyttelse, menneskeligt tilsyn og menneskelig gennemgang, oplysning og høring samt sundhed og sikkerhed i sektorer, hvor sådanne teknologier i stigende grad former beslutninger om arbejdet, og forordningen om kunstig intelligens og minder om forordning (EU) 2016/679; understreger imidlertid, at der på trods af denne lovgivningsmæssige ramme stadig er en række mangler med hensyn til beskyttelse af arbejdstagerne, rettigheder og arbejdsvilkår med hensyn til anvendelsen af sådanne værktøjer på arbejdspladsen, herunder respekt for personoplysninger og privatlivets fred, balance mellem arbejdsliv og privatliv samt retten til at være offline; fremhæver, at bestemmelserne om algoritmisk styring i direktivet om platformsarbejde (navnlig arbejdstagernes ret til gennemsigtighed, menneskelig gennemgang, oplysning og høring af arbejdstagerne og arbejdsmiljø) kun finder anvendelse på personer, der udfører platformsarbejde, hvilket efterlader andre arbejdstagere, der i stigende grad er underlagt algoritmisk styring, mindre beskyttet; fremhæver behovet for at sikre ligebehandling af alle arbejdstagere og for, at fremtidige initiativer er i overensstemmelse med den beskyttelsesramme, der er fastlagt med direktivet om platformsarbejde;

23. opfordrer Kommissionen og medlemsstaterne til at sikre, at europæiske virksomheder og offentlige institutioner har adgang til pålidelige og helt uafhængige AI-værktøjer, der er udviklet i overensstemmelse med europæiske demokratiske værdier, og undgå teknologisk fastlåsning til udbydere fra jurisdiktioner uden for EU;

24. opfordrer Kommissionen og medlemsstaterne til at sikre, at man ved indførelse af algoritmesystemer på arbejdspladsen prioriterer anvendelsen af teknologier, som er udviklet, oplært og hostet i Unionen, med henblik på at værne om de grundlæggende rettigheder, databeskyttelsen, cybersikkerheden og den strategiske autonomi;

25. understreger, at reguleringsmæssig indgriben på europæisk plan bør overvejes nøje og først bør ske efter en analyse af eksisterende lovgivning, som udvikles i samarbejde med arbejdsmarkedets parter og overholder nærhedsprincippet, med henblik på at sikre en harmoniseret løsning med et højt niveau af beskyttelse af arbejdstagerne i hele Unionen og lige vilkår på det indre marked, herunder ved fuld gennemførelse af eksisterende europæiske og nationale retlige rammer; understreger betydningen af at sikre forudsigelige reguleringsmæssige rammer med henblik på at fremme innovation, konkurrenceevne og fair konkurrence; opfordrer Kommissionen til at sikre, at al lovgivning og alle initiativer vedrørende algoritmisk styring på arbejdspladsen undgår dobbeltarbejde eller overlapning med eksisterende relevante EU-instrumenter, ikke pålægger nogen, navnlig SMV'er, unødvendige administrative byrder, mindsker omkostningerne og letter overholdelsen;

26. erkender, at virksomheder, navnlig små og mellemstore virksomheder (SMV'er), allerede står over for betydelige udfordringer med at skulle navigere inden for divergerende og stadig mere komplekse reguleringsmæssige rammer; understreger, at der er behov for skræddersyede retningslinjer, værktøjer og støttemekanismer for at hjælpe SMV'er med at gennemføre alle krav på en effektiv måde;

27. opfordrer Kommissionen til at foretage en konsekvensanalyse suppleret med en test af konkurrenceevne og SMV'er og derefter på grundlag af artikel 153, stk. 2, litra b), sammenholdt med artikel 153, stk. 1, litra b), og artikel 16, stk. 2, i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde og af resultatet af ovennævnte trin forelægge et forslag om algoritmisk styring på arbejdspladsen, som følger henstillingerne i bilaget hertil og vil afhjælpe de resterende mangler i den eksisterende lovgivning, undgå oprettelse af overlappende retlige instrumenter og forbedre harmoniseringen af det indre marked;

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

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

BILAG TIL BESLUTNINGEN:

HENSTILLINGER VEDRØRENDE INDHOLDET AF DET FORSLAG, DER ANMODES OM

Europa-Parlamentet mener, at hvis Kommissionen efter at have foretaget en konsekvensanalyse suppleret med en test af konkurrenceevne og SMV'er forelægger et forslag om algoritmisk styring på arbejdspladsen, bør følgende henstillinger indarbejdes:

Henstilling 1

Genstand og anvendelsesområde

Formålet med forslaget bør være at forbedre arbejdsvilkårene og fremme en gennemsigtig, retfærdig, ansvarlig og sikker indførelse og anvendelse af automatiserede overvågnings- og beslutningssystemer, der anvendes til at træffe eller støtte beslutninger på arbejdspladsen, og som sikrer menneskeligt tilsyn, beskyttelse af arbejdstagernes grundlæggende rettigheder og beskyttelse af arbejdstagerne i forbindelse med behandling af deres personoplysninger.

Forslaget bør finde anvendelse på alle arbejdstagere og arbejdsgivere i Unionen. Arbejdstagere i et kontraktforhold med en formidler bør nyde samme niveau af beskyttelse som arbejdstagere med et direkte kontraktforhold med deres arbejdsgiver.

Forslaget bør overholde proportionalitetsprincippet og sikre, at den administrative byrde og overholdelsesbyrden er passende i forhold til arbejdsgiverens størrelse og de ressourcer, denne har til rådighed, de anvendte teknologiers karakter og risikoniveau, navnlig når det drejer sig om mikrovirksomheder og små og mellemstore virksomheder.

Henstilling 2

Definitioner

Forslaget bør indeholde følgende definition:

"algoritmisk styring" bør defineres som automatiserede overvågningssystemer og automatiserede beslutningssystemer i overensstemmelse med direktivet om platformsarbejde[1].

Forslaget bør også indeholde definitioner af: "arbejdstager", "arbejdsgiver", "arbejdstagerrepræsentanter" og "arbejdsplads" i

---

[1] Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2024/2831 af 23. oktober 2024 om forbedring af arbejdsvilkårene for platformsarbejde (EUT L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

overensstemmelse med Unionens arbejdsret, herunder Domstolens praksis, for at undgå uoverensstemmelser.

Henstilling 3

Gennemsigtighed og retten til oplysninger

Forslaget bør sikre, at arbejdsgivere skriftligt giver deres berørte arbejdstagere og/eller deres repræsentanter oplysninger – på skrift og i et tilgængeligt format – om anvendelsen eller den planlagte anvendelse af systemer til algoritmisk styring på arbejdspladsen.

Disse oplysninger bør gives i overensstemmelse med databeskyttelsesforordningen[2] og bør omfatte:

a) en klar angivelse af, at algoritmiske styringssystemer anvendes eller påtænkes indført med henblik på at foretage automatiseret eller halvautomatiseret beslutningstagning, herunder en generel beskrivelse af formålet med og de beslutninger, der træffes eller understøttes af disse systemer, deres funktion og de arbejdstagere og processer, der berøres af dem, således at karakteren af disse oplysninger er forholdsmæssigt afpasset og begrænset til, hvad der er nødvendigt, for at arbejdstagerne kan udføre deres arbejde, forstå, hvordan de algoritmiske systemer påvirker beslutninger, der berører dem, og udøve deres rettigheder.

b) sådanne systemers indvirkning på arbejdstagernes arbejdsvilkår og beskæftigelsesstatus

c) de kategorier af oplysninger, der indsamles og behandles af sådanne systemer, med hensyn til arbejdstagerne, formålet med indsamlingen af oplysningerne og nærmere oplysninger om de personer, som oplysningerne overføres til

d) mekanismerne for menneskeligt tilsyn

e) uddannelses- og støtteforanstaltninger for de arbejdstagere, der er direkte berørt.

Oplysningerne bør gives senest på de berørte arbejdstageres første arbejdsdag, forud for indførelsen af ændringer, der i væsentlig grad påvirker deres arbejdsvilkår, og på et hvilket som helst tidspunkt efter anmodning fra arbejdstagerne eller arbejdstagerrepræsentanterne.

Oplysningerne bør gives på en klar, gennemsigtig, letforståelig og

---

[2] Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/679 af 27. april 2016 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger og om ophævelse af direktiv 95/46/EF (generel forordning om databeskyttelse (EUT L 119 af 4.5.2016, s. 1).

tilgængelig måde i et almindeligt sprog, som er tilpasset det niveau af digitale færdigheder, der med rimelighed kan forventes af arbejdstagerne, og bør være tilgængelige for personer med handicap. De kompetente myndigheder og arbejdstagerrepræsentanterne bør have ret til at anmode om yderligere præciseringer af og nærmere detaljer om alle de oplysninger, der gives.

Ansøgere, der gennemgår en ansættelsesprocedure, bør modtage relevante oplysninger om de automatiserede beslutningssystemer, der anvendes under ansættelsesproceduren på det tidspunkt, hvor de søger en ledig stilling. Arbejdstagerne bør udstyres med værktøjer til effektiv udøvelse af deres ret til dataadgang og deres ret til portabilitet.

Henstilling 4

Høring

Forslaget bør sikre, at indførelsen og anvendelsen af nye algoritmiske styringssystemer eller ajourføringer af eksisterende systemer, som direkte påvirker arbejdstagernes aflønning, evaluering, arbejdsordninger, opgavefordeling eller arbejdstid, anses for at være beslutninger, der med sandsynlighed kan føre til væsentlige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse eller i kontraktforhold, og som sådan er genstand for høring i henhold til artikel 4, stk. 2, litra c), i direktiv 2002/14/EF[3], medmindre andet gælder i henhold til direktiv 2009/38/EF[4].

En sådan høring bør gennemføres angående:

a) formålene med indførelsen eller ajourføringen og de berørte arbejdsprocesser og arbejdstagere

b) arbejdsmængde, arbejdsintensitet, arbejdsplaner, arbejdstid, fleksibilitet, løn, jobindhold, præstationsbedømmelse eller kontraktforhold

c) virkningerne for sundheden og sikkerheden på arbejdspladsen

d) typerne af indsamlede oplysninger

e) foranstaltninger, der er indført for at forhindre, opdage, afbøde og korrigere bias eller diskriminerende resultater

---

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

4 Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2009/38/EF af 6. maj 2009 om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg eller en procedure i fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner med henblik på at informere og høre medarbejderne (EUT L 122 af 16.5.2009, s. 28).

f) mekanismer for menneskeligt tilsyn og gennemgang

g) uddannelses- og støtteforanstaltninger, herunder bistand fra eksperter, til de arbejdstagere og ledere, der indfører og anvender sådanne systemer.

Henstilling 5

Forbudte former for praksis

Forslaget bør forbyde indsamling, lagring, overvågning, salg eller enhver anden behandlingsaktivitet af personoplysninger vedrørende:

a) arbejdstagernes følelsesmæssige, psykiske eller neurologiske tilstande, kognitive aktivitet eller biometriske data

b) privat kommunikation, herunder meningsudvekslinger med andre arbejdstagere og arbejdstagerrepræsentanter, medmindre en sådan behandling er lovlig i henhold til artikel 6, stk. 1, litra c) eller d), i databeskyttelsesforordningen

c) oplysninger om arbejdstagerne, når de har fri, ikke tilbyder eller udfører arbejde, eller når de befinder sig i private rum, geolokaliseringssporing i realtid uden for arbejdstiden eller ud over, hvad der er strengt nødvendigt for udførelsen af deres opgaver

d) oplysninger med henblik på at forudsige udøvelsen af grundlæggende rettigheder, bl.a. foreningsfriheden, forhandlingsretten og retten til kollektive skridt eller retten til oplysninger og høring

e) særlige kategorier af personoplysninger i henhold til artikel 9, stk. 1, i databeskyttelsesforordningen samt følgeslutninger vedrørende sådanne kategorier.

Forbuddet mod disse praksisser bør også gælde under ansættelsesproceduren.

Henstilling 6

Menneskeligt tilsyn og menneskelig gennemgang

Forslaget bør til enhver tid sikre løbende, meningsfuldt og effektivt menneskeligt tilsyn med alle beslutninger, der træffes eller støttes af algoritmiske styringssystemer. Det bør også sikre, at arbejdsgiverne udpeger og underretter arbejdstagerne og deres repræsentanter om de enheder, der er ansvarlige for at overvåge sådanne systemers funktion og virkning og for at gennemgå deres beslutninger. De personer, som er ansvarlige for tilsyn og gennemgang, bør have den kompetence, oplæring og de beføjelser, der er nødvendige for at udøve disse funktioner,

herunder beføjelsen til at tilsidesætte automatiserede beslutninger.

Forslaget bør sikre, at arbejdstagernes har ret til i rimelig tid at modtage en meningsfuld og forståelig mundtlig eller skriftlig redegørelse fra deres arbejdsgiver for enhver beslutning, der træffes eller i væsentlig grad støttes af algoritmisk styring, og som påvirker de væsentlige aspekter af deres ansættelse, herunder tildeling af opgaver, evaluering af resultater, arbejdstidsplanlægning, løn og disciplinære foranstaltninger, hvis en eventuel beslutning vedrørende sådanne spørgsmål er blevet truffet eller i væsentlig grad er blevet påvirket af et algoritmisk system. Hvis arbejdstageren føler, at vedkommendes rettigheder bliver krænket af de beslutninger, der er truffet eller i væsentlig grad støttet af algoritmiske styringssystemer, bør vedkommende have ret til at anmode om en gennemgang af denne beslutning.

Hvis det som følge af en menneskelig gennemgang konstateres, at en individuel beslutning, der er truffet eller støttet af algoritmisk styring, har krænket en arbejdstagers rettigheder, bør arbejdsgiveren træffe de nødvendige foranstaltninger, herunder, hvis det er relevant, ændre det algoritmiske styringssystem eller ophøre med at anvende det, og yde passende kompensation for den skade, der er lidt.

Beslutninger om iværksættelse eller ophør af ansættelse, fornyelse eller ikkefornyelse af en kontraktlig aftale eller eventuelle lønændringer eller disciplinære sanktioner bør altid træffes af et menneske og bør være genstand for en menneskelig gennemgang.

Forslaget bør sikre, at arbejdstagerne eller deres repræsentanter kan anmode arbejdsgiveren om at iværksætte en gennemgang af, hvordan de eksisterende algoritmiske styringssystemer fungerer, hvis der er begrundet bekymring for, at sådanne systemer opviser systemisk bias, forskelsbehandling eller fejl eller udgør en trussel mod arbejdstagernes mentale eller fysiske trivsel eller mod sundheden og sikkerheden på arbejdspladsen.

Henstilling 7

Sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen

Forslaget bør sikre, at arbejdstagerne i samarbejde med arbejdstagerrepræsentanterne integrerer evalueringen af risiciene ved algoritmiske styringssystemer i deres sikkerheds- og sundhedssystemer for så vidt angår mulige risici for arbejdsrelaterede ulykker, psykosociale og ergonomiske risici og unødigt pres på arbejdstagerne.

Arbejdsgiverne bør anvende algoritmiske styringssystemer på en måde, der respekterer arbejdstagernes trivsel og ikke bringer deres sikkerhed eller fysiske og mentale sundhed i fare. De bør træffe afbødende foranstaltninger, hvor det er relevant.

Henstilling 8

De kompetente nationale myndigheders ansvarsområder

Forslaget bør sikre, at arbejdstilsyn eller andre nationale kompetente myndigheder såsom ligestillingsorganer, hvor det er relevant, fører tilsyn med sikker, gennemsigtig og ikkediskriminerende anvendelse af algoritmiske styringssystemer på arbejdspladsen.

Arbejdstilsynene bør have til opgave at overvåge, kontrollere og vurdere sikkerheden af algoritmiske systemer, der anvendes i ansættelsesforhold, navnlig med hensyn til deres indvirkning på arbejdstagernes fysiske og mentale sundhed og deres grundlæggende rettigheder

Arbejdstilsynene bør udrustes med tilstrækkelige ressourcer, beføjelser, teknisk ekspertise og passende uddannelse til at kunne udføre deres funktioner effektivt uden at overlappe eksisterende kontrol- eller overholdelsesmekanismer i henhold til national ret. De bør efter anmodning have adgang til oplysninger om brugen af algoritmisk styring på arbejdspladserne.

Medlemsstaterne bør sikre skræddersyet vejledning og særlige støttemekanismer til at hjælpe SMV'er med at forstå og effektivt efterleve alle forpligtelser i forbindelse med automatiserede overvågningssystemer og automatiserede beslutningssystemer.

Henstilling 9

Håndhævelse

Forslaget bør indeholde bestemmelser om, at Kommissionen, medlemsstaterne, deres nationale kompetente myndigheder og arbejdsmarkedets parter samarbejder og udveksler bedste praksis med henblik på at opbygge kapacitet og sikre effektiv håndhævelse.

Forslaget bør sikre, at arbejdstagere, der udøver deres rettigheder, beskyttes mod ufordelagtig behandling, repressalier og afskedigelse og har adgang til bevismateriale i forbindelse med administrative og retslige procedurer.

Henstilling 10

Tilsyn

Forslaget bør sikre, at databeskyttelsesmyndigheder, der er oprettet i henhold til databeskyttelsesforordningen, også overvåger anvendelsen af dets bestemmelser i forbindelse med databehandling i ansættelsesforhold i samarbejde med nationale arbejdsmarkedsmyndigheder og andre kompetente myndigheder.

Henstilling 11

Ikkeforringelse og gunstigere bestemmelser

De regler og beskyttelsesforanstaltninger, der følger af disse henstillinger, bør skabe et beskyttelsesniveau, der som minimum svarer til det, der er fastsat i eksisterende EU-ret, herunder direktivet om platformsarbejde, forordningen om kunstig intelligens, forordningen om digitale tjenester[5] og databeskyttelsesforordningen.

Direktivet bør ikke udgøre en gyldig begrundelse for at sænke det generelle beskyttelsesniveau, som arbejdstagerne allerede har i medlemsstaterne.

Forslaget bør sikre, at medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter fortsat frit kan indføre eller opretholde gunstigere bestemmelser.

---

5 Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2022/2065 af 19. oktober 2022 om et indre marked for digitale tjenester og om ændring af direktiv 2000/31/EF (forordning om digitale tjenester) (EUT L 277 af 27.10.2022, s. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2022/2065/oj).