**Euroopa Parlament**
2024-2029

**VASTUVÕETUD TEKSTID**

# P10_TA(2025)0337

## Digiüleminek, tehisintellekt ja algoritmiline juhtimine töökohal – töö tuleviku kujundamine

### Euroopa Parlamendi 17. detsembri 2025. aasta resolutsioon soovitustega komisjonile digiülemineku, tehisintellekti ja algoritmilise juhtimise kohta töökohal – töö tuleviku kujundamine (2025/2080(INL))

*Euroopa Parlament*,

– võttes arvesse Euroopa Liidu toimimise lepingu artiklit 225,

– võttes arvesse Euroopa Liidu toimimise lepingu artikleid 153 ja 16,

– võttes arvesse õiguskomisjoni arvamust esitatud õigusliku aluse kohta,

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

– võttes arvesse Euroopa Liidu põhiõiguste hartat, eriti selle artiklit 7 era- ja perekonnaelu austamise kohta, artiklit 8 isikuandmete kaitse kohta ning artiklit 31 heade ja õiglaste töötingimuste kohta,

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

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

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

---

1 Nõukogu 12. juuni 1989. aasta direktiiv 89/391/EMÜ töötajate töötervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta (EÜT L 183, 29.6.1989, lk 1).

töötajate esindamise kohta[2],

– võttes arvesse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta[3],

– võttes arvesse nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel[4],

– võttes arvesse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 20. juuni 2019. aasta direktiivi (EL) 2019/1152 läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus[5],

– võttes arvesse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 20. juuni 2019. aasta direktiivi (EL) 2019/1158, milles käsitletakse lapsevanemate ja hooldajate töö- ja eraelu tasakaalu ning millega tunnistatakse kehtetuks nõukogu direktiiv 2010/18/EL[6],

– võttes arvesse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 23. oktoobri 2024. aasta direktiivi (EL) 2024/2831 platvormitöö tingimuste parandamise kohta[7] (edaspidi „platvormitöö direktiiv“),

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

---

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

3 Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiiv 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta (ELT L 299, 18.11.2003, lk 9).

4 Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiiv 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT L 303, 2.12.2000, lk 16).

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

6 Euroopa Parlamendi ja nõukogu 20. juuni 2019. aasta direktiiv (EL) 2019/1158, milles käsitletakse lapsevanemate ja hooldajate töö- ja eraelu tasakaalu ning millega tunnistatakse kehtetuks nõukogu direktiiv 2010/18/EL (ELT L 188, 12.7.2019, lk 79).

7 Euroopa Parlamendi ja nõukogu 23. oktoobri 2024. aasta direktiiv (EL) 2024/2831 platvormitöö tingimuste parandamise kohta (ELT L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

(tehisintellekti käsitlev määrus)[8],

– võttes arvesse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 27. aprilli 2016. aasta määrust (EL) 2016/679 füüsiliste isikute kaitse kohta isikuandmete töötlemisel ja selliste andmete vaba liikumise ning direktiivi 95/46/EÜ kehtetuks tunnistamise kohta (isikuandmete kaitse üldmäärus)[9],

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

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

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

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

– võttes arvesse Euroopa sotsiaalpartnerite raamkokkulepet digitaliseerimise kohta (juuni 2020),

– võttes arvesse komisjoni 7. juuni 2023. aasta teatist Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele, milles käsitletakse kõikehõlmavat lähenemisviisi vaimsele tervisele,

– võttes arvesse komisjoni 29. jaanuari 2025. aasta teatist „ELi konkurentsivõime kompass“,

– võttes arvesse komisjoni 11. veebruari 2025. aasta teatist „Üheskoos edasi: julgem, lihtsam ja kiirem liit“, milles kinnitatakse eesmärki vähendada halduskoormust äriühingute puhul 25 % ja VKEde puhul 35 %,

---

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

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

– võttes arvesse komisjoni 9. aprilli 2025. aasta teatist „Euroopa tehisintellekti tegevuskava“,

– võttes arvesse Mario Draghi 2024. aasta septembri aruannet Euroopa konkurentsivõime tuleviku kohta (edaspidi „Draghi aruanne“) ja Enrico Letta 2024. aasta aprilli aruannet „Much more than a market“ (Palju enamat kui turg) (edaspidi „Letta aruanne“),

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

– võttes arvesse OECD aruannet „Algorithmic management in the workplace: New evidence from an OECD employer survey“ (Algoritmiline juhtimine töökohal: OECD tööandjate uuringust saadud uued tõendid), OECD Artificial Intelligence Papers, nr 31,

– võttes arvesse Euroopa Parlamendi uuringuteenistuse 2025. aasta oktoobris avaldatud Euroopa lisaväärtuse hinnangut „Digitalisation, artificial intelligence and algorithmic management in the workplace – shaping the future of work“ (Digiüleminek, tehisintellekt ja algoritmiline juhtimine töökohal – töö tuleviku kujundamine)[10],

– võttes arvesse kodukorra artikleid 47 ja 55,

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

– võttes arvesse tööhõive- ja sotsiaalkomisjoni raportit (A10-0244/2025),

A. arvestades, et digitaliseerimisest, automatiseerimisest ja tehisintellektist ajendatud digiüleminek kujundab ümber tööturud ja muudab töö olemust; arvestades, et teatavate ülesannete automatiseerimise tõttu muutub üha olulisemaks uute kutsealade võimaldamine, tööülesannete arendamine, koolituse, ümberõppe ja oskuste täiendamise pakkumine ja olemasolevate töökohtade ümberkujundamine uute tehnoloogiate abil, et suurendada konkurentsivõimet ja edendada majanduskasvu ning tugevdada tööjõudu ja parandada töötingimusi; arvestades, et nende uute tehnoloogiate ärakasutamine eeldab avaliku sektori asutustelt, hariduspoliitikalt, ettevõtjatelt ja töötajatelt pidevat kohanemist tagamaks, et Euroopa saab kasu Maailma Majandusfoorumi poolt 2030. aastaks prognoositavast, tehisintellektist tulenevast töökohtade netokasvust, milleks on 78 miljonit töökohta (7 %

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

praegusest kogutööhõivest)[11];

B. arvestades, et digiüleminek töökohal peaks lähtuma ettevaatus- ja vaikimisi eetilisuse põhimõttest ning seda tuleks juhtida viisil, millega kaitstakse ja edendatakse inimväärikust, suurendatakse tootlikkust, tõhusust, innovatsiooni ning Euroopa majanduse ja ühisturu konkurentsivõimet nii, et sellest saavad kasu kõik; arvestades, et niisugusel üleminekul tuleb samavõrdselt järgida sotsiaalse progressi ja töötajate õiguste kaitse põhimõtteid, tagades, et see aitab kaasa kvaliteetsetele töökohtadele, parematele töötingimustele, kõigi töötajate võimestamisele ja heaolule, toetades samal ajal võrdseid võimalusi sisesturul, innovatsiooni ja ettevõtjate konkurentsivõimet; ning arvestades, et tehisintellekt on endiselt arenev tehnoloogia ja seetõttu on ELi äriühingutel endiselt võimalus asuda mõnes segmendis juhtpositsioonile[12]; arvestades, et suutmatus võtta ELi konkurentsivõime tugevdamiseks kasutusele tehisintellektisüsteeme võib kahjustada tulevikus majanduskasvu, investeeringuid ja innovatsiooni; arvestades, et 64 % VKEdest peab Euroopa ühtsel turul praegu suurimaks probleemiks regulatiivseid takistusi või halduskoormust;

C. arvestades, et digiüleminek tööturul suurendab nõudlust nii põhi- kui ka kõrgetasemeliste digi- ja tehisintellektipädevuse ja -oskuste järele; arvestades, et nii Draghi kui ka Letta aruandes on märgitud, et digioskuste nappus on Euroopa konkurentsivõime suur takistus;

D. arvestades, et tehisintellektisüsteemide kiire integreerimisega peab kaasnema piisav koolitus; arvestades, et 2023. aastal osales oma tehisintellektialaste teadmiste ja oskuste edasiarendamiseks asjakohasel koolitusel ainult 15 % töötajatest, samas kui 42 % töötajatest tunnistas vajadust parandada oma tehisintellektiga seotud oskusi ja 61 % töötajatest prognoosis, et neil läheb järgmise viie aasta jooksul vaja uusi oskusi; arvestades siiski, et eelkõige VKEdel puuduvad strateegiad ja vahendid, millega maandada riski, et väikeettevõtjate madalama kvalifikatsiooniga tööjõul napib oskusi; arvestades, digioskustealast koolitust vajavad kõige rohkem need, kelle puhul on selles osalemise tõenäosus kõige väiksem[13];

E. arvestades, et haridussüsteemide, eelkõige kutsehariduse ja -õppe sektori kohandamine ning oluliselt parem koostöö haridusasutuste, ametiühingute ja tööandjate vahel on olulised, et prognoosida tööturu tulevasi vajadusi ja anda õppijatele oskused, mis on vajalikud edu saavutamiseks konkurentsivõimelises, digitaalses ja tehnoloogiliselt arenenud ühiskonnas;

---

11 Maailma Majandusfoorum, „Future of Jobs Report 2025“ (Töökohtade tuleviku aruanne 2025) (jaanuar 2025).

12 Mario Draghi aruanne Euroopa konkurentsivõime tuleviku kohta (september 2024), A osa „A competitiveness strategy for Europe“ (Euroopa konkurentsivõime strateegia).

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

F. arvestades, et tehisintellekt ja algoritmiline juhtimine on arenevad kontseptsioonid; arvestades, et algoritmilise juhtimise süsteeme kasutatakse peamiselt järgmiste juhtimisalaste tegevuste puhul: värbamine, töö/ülesannete kavandamine, töötajate juhtimine/suunamine ja seire/jälgimine; töötajate hindamine, talentide juhtimine/koolitus, töötajate premeerimine ja töötajate vallandamine; arvestades, et algoritmilist juhtimist ei kasutata sageli spetsiifilise tarkvara abil, vaid juba olemasoleva tarkvara lahutamatu osana; ning arvestades, et mis tahes tulevased selle valdkonna algatused peaksid olema tulevikukindlad ja piisavalt paindlikud, et kohaneda tulevaste arengusuundumustega;

G. arvestades, et tehisintellekt ja algoritmiline juhtimine võivad pakkuda arvukaid võimalusi töö optimeerimiseks, juhtimisotsuste sidususe ja objektiivsuse suurendamiseks ning töötervishoiu ja tööohutuse ning töötajate rahulolu parandamiseks, kuid nendega kaasnevad juhul, kui neid ei kavandata ega võeta kasutusele inimkesksel viisil, ka teatavad riskid, nt töötajate väiksem autonoomia, läbipaistvuse puudumine ja töö suurem intensiivsus; arvestades, et tehisintellekti ja algoritmilise juhtimise kasutamine võib vähendada üksluiseid ülesandeid ja üldist töökoormust, parandada ülesannete jaotust ja tootlikkust, ennetada tööriske ja vähendada kulusid; arvestades, et tehisintellekti käsitlev Euroopa raamistik võib tagada, et tehisintellekt võetakse kasutusele tõhusa vahendina, millega toetatakse inimtöötajaid, et saavutada tegelik tootlikkuse kasv ja parandada töötingimusi, mitte teenida pelgalt spekulatiivset kasu; arvestades, et teadusuuringud näitavad, et paljud ettevõtjate investeeringud generatiivsesse tehisintellekti ei ole veel hoolimata selle võimest luua uut sisu saavutanud mõõdetavat tootlikkuse kasvu ega tulu[14];

H. arvestades, et oluline on ennetada ja käsitleda tehisintellekti- ja algoritmilise juhtimise süsteemidest tingitud ning kvaliteetsete töötingimuste ning töötervishoiu ja tööohutusega seotud riske, nagu suurem aja- ja sooritussurve, töö intensiivistumine, diskrimineerimine, sekkuv seire ja põhjendamatu jälgimine ning teatav kallutatus tehisintellektisüsteemides, autonoomia kadu, kvalifikatsiooni kadumine, sotsiaalne eraldatus, töökohaga seotud stress ja muud vaimse tervise ja psühhosotsiaalsed probleemid; arvestades, et kehtivad Euroopa õigusaktid, sealhulgas isikuandmete kaitse üldmäärus, tehisintellekti käsitlev määrus ja Euroopa sotsiaalõigustik, aitavad kaasa osade nende riskide käsitlemisele ja ennetamisele; arvestades, et tehisintellekti käsitlev määrus ei ole veel täielikult kohaldatav;

I. arvestades, et tehnoloogia areng, millega kaasneb pidev ühendatus ja kättesaadavus, võib viia töö- ja eraelu piiride hägustumiseni;

---

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

J. arvestades, et tehisintellekti- ja algoritmilise juhtimise süsteemide kasutuselevõtt töökohal hõlmab töötajate kohta suures koguses andmete kogumist ja nende töötlemist, mis võib tekitada muret andmekaitse ja eraelu puutumatuse pärast ning mistõttu tuleb vähendada võimu tasakaalustamatust, kehtestades nende juhtimise valdkonnas reegleid sotsiaaldialoogi raames kollektiivselt, ning tagada kooskõla isikuandmete kaitse üldmääruse ning mis tahes spetsiifilisemate normidega, mis käsitlevad isikuandmete töötlemist töösuhete kontekstis ning mis on sätestatud riigisiseses õiguses või kohaldatavates kollektiivlepingutes; arvestades, et tuleks jälgida uute tehnoloogiate mõju töökeskkonnale ja võimalikke töötajate eraelu puutumatuse rikkumisi;

K. arvestades, et isikuandmete kaitse üldmääruse artikli 6 lõike 1 punkti a kohane nõusolek peab olema antud vabatahtlikult ning et selge tasakaalustamatuse korral on sellise vabatahtliku nõusoleku andmine väga ebatõenäoline; arvestades, et seetõttu ei tohiks nõusolek olla seaduslik alus isikuandmete töötlemiseks automatiseeritud seire või automatiseeritud otsuste tegemise eesmärgil, arvestades, et andmesubjekti ja vastutava töötleja võimupositsioon ei ole töösuhte ja lepingu täitmise kontekstis tasakaalus;

L. arvestades, et algoritmilise juhtimise süsteemid võeti esimesena omaks ja laialdaselt kasutusele digitaalsetel tööplatvormidel, kuid nüüdseks on need ulatuslikult kasutusele võetud kogu tööturul;

M. arvestades, et erinevate hinnangute kohaselt kasutab üks neljandik kuni 80 % liidu äriühingutest vähemalt ühte algoritmilise juhtimise vormi; arvestades, et algoritmilise juhtimise kasutuselevõtt kasvab lähiaastatel tõenäoliselt märkimisväärselt[15]; arvestades, et 26,5 % ELi töötajate töötulemusi jälgitakse arvutiprogrammi abil, kusjuures suurtes äriühingutes esineb seda sagedamini; arvestades, et 27,4 %-le töötajatest määratakse ülesandeid arvutisüsteemi abil[16]; arvestades, et 35 % Euroopa äriühingutest kasutab algoritmilise juhtimise süsteeme hindamiseks[17]; arvestades, et vaja on terviklikku ja koostööl põhinevat lähenemisviisi ning sotsiaaldialoogi, et luua võrdsed võimalused vastutustundliku tehisintellekti ja algoritmilise juhtimise jaoks töökohal;

N. arvestades, et 62 % eurooplastest suhtub töökohal robotite ja tehisintellekti kasutamisse positiivselt ning 73 % nõustub, et robotid ja tehisintellekt suurendavad töötajate tööülesannete täitmise

---

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

16 Euroopa töötingimuste uuring 2024.

17 OECD töödokument „Algorithmic Management in the Workplace“ (Algoritmiline juhtimine töökohal), 2025, lk 17.

tempot[18]; arvestades, et 66 % eurooplastest on seisukohal, et robotite ja tehisintellekti kasutamise tõttu kaob rohkem töökohti kui luuakse; arvestades, et 61 % eurooplastest usub, et robotitel ja tehisintellektil on negatiivne mõju kolleegidevahelisele suhtlusele; arvestades, et noored, töötavad ja kõrgema haridustasemega inimesed on töökohal uute tehnoloogiate kasutamise suhtes positiivsemalt meelestatud; arvestades, et see kajastab suurenevat avatust innovatsioonile ja tehisintellekti potentsiaali suurendada tootlikkust, töökohtade kvaliteeti ja majanduslikku konkurentsivõimet, tingimusel et seda arendatakse ja rakendatakse vastutustundlikult;

O. arvestades, et ühe OECD uuringu kohaselt on 60 % juhtidest seisukohal, et algoritmiline juhtimine parandab nende endi otsustuste tegemise kvaliteeti; arvestades, et samal ajal väljendas peaaegu kaks kolmandikku küsitletud juhtidest muret nende kasutatavate algoritmilise juhtimise vahendite pärast: ebaselge vastutus vale otsuse korral (28 %), suutmatus mõista algoritmiliste otsuste või soovituste loogikat (27 %) ning töötajate füüsilise ja vaimse tervise ebapiisav kaitse (27 %)[19];

P. arvestades, et vähem kui pooled praegu töötavatest inimestest väidavad, et nende tööandja on neid digitehnoloogia kasutamisest teavitanud, samas kui rohkem kui pooled tööandjatest ja juhtidest väidavad, et nad on seda teinud; arvestades, et ainult 18 % praegu töötavatest inimestest väidab, et on saanud üksikasjaliku selgituse, sealhulgas teabe eeliste, puuduste ja oma õiguste kohta;

Q. arvestades, et sotsiaalpartnerite, juhtide ja töötajate ning nende esindajatega korduvalt konsulteerimine ja nende kaasamine uute tehnoloogiate kasutuselevõttu suurendab märkimisväärselt niisuguste tehnoloogiate kasutamise omaksvõttu ja positiivset suhtumist sellesse, maksimeerides kasulikkust ja võimaldades käsitleda mis tahes seonduvaid riske kogu tehnoloogilise olelusringi ulatuses;

R. arvestades, et väikesed ja keskmise suurusega ettevõtjad (VKEd) moodustavad 99 % kõigist liidu ettevõtjatest, ning arvestades, et mis tahes tulevases algatuses tuleks arvesse võtta nende piiratud tehnilisi, rahalisi ja haldusressursse, tagades proportsionaalsuse, vältides tarbetut halduskoormust ja edendades soodsat keskkonda digitehnoloogia vastutustundlikuks kasutuselevõtuks;

S. arvestades, et vähem kui pooled praegu töötavatest inimestest väidavad, et nende tööandja on neid digitehnoloogia kasutamisest

---

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

19 Milanez, A., A. Lemmens ja C. Ruggiu (2025), „Algorithmic management in the workplace: New evidence from an OECD employer survey“ (Algoritmiline juhtimine töökohal: OECD tööandjate uuringust saadud uued tõendid), OECD Artificial Intelligence Papers, nr 31, OECD Publishing, Pariis.

teavitanud, samas kui rohkem kui pooled tööandjatest ja juhtidest väidavad, et nad on seda teinud; arvestades, et see osakaal hõlmab 16 %, kes ütlevad, et neid on sellest teavitatud, kuid ilma täiendavate üksikasjadeta, ja 18 %, kes väidavad, et on saanud üksikasjaliku selgituse, sealhulgas teabe eeliste, puuduste ja oma õiguste kohta[20];

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

1. toonitab, et mis tahes uus tehnoloogia tuleb kasutusele võtta ja seda tuleb kasutada üldise eesmärgiga teenida inimesi ning et selle puhul tuleks juhinduda vaikimisi eetilisuse ja ettevaatuspõhimõttest ning inimkesksest lähenemisviisist ning seda peavad juhtima inimesed, tuginedes inimjärelevalvet käsitlevatele sätetele, mis on esitatud tehisintellekti käsitleva määruse artiklis 14 ja isikuandmete kaitse üldmääruse artiklis 22;

2. tuletab meelde, et digiüleminek, sealhulgas tehisintellekti ja algoritmilise juhtimise kasvav kasutamine, võib anda tööturu jaoks positiivseid tulemusi ja luua uusi tööhõivevõimalusi; on siiski mures märkimisväärsete probleemide pärast, mida see tekitab töötajatele, eelkõige töö- ja tööhõivetingimuste valdkonnas; toonitab seetõttu, et kõik uued tehisintellekti ja algoritmilise juhtimise algatused peavad tagama digiajastul kvaliteetsed töökohad ja kaitsma töötajate heaolu;

***Töötajate võimestamine oskuste ja teadmistega***

3. rõhutab, et uued tehnoloogiad töökohal võivad kujutada endast olulist konkurentsi- ja tootlikkusalast eelist, toetavad innovatsiooni ja võivad anda neid kasutavatele äriühingutele paremat tulu; toonitab sellega seoses asjaolu, et äriühinguid tuleks julgustada selliseid tehnoloogiaid vastutustundlikul, läbipaistval ja kaasaval viisil integreerima, austades töötajate eraelu puutumatust ja andmekaitset, et luua töötajates usaldust; rõhutab, et selliste tehnoloogiate kasutamist töökohal tuleks hoolikalt jälgida, mitte piirata;

4. rõhutab, et tehisintellekt võib olla innovatiivse ettevõtluse keskse tähtsusega võimaldi, eriti mikro-, väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate toetamisel, et nad saaksid kasvada, parandada tootlikkust ja konkureerida digimajanduses; kutsub komisjoni ja liikmesriike üles proportsionaalsuse ja tegevuse elujõulisuse põhimõtteid järgides hõlbustama idufirmade ja väikeettevõtjate juurdepääsu tehisintellektiga seotud vahenditele, teadmistele ja taristule, sealhulgas sihipäraste liidu programmide ja nõustamistoe kaudu; rõhutab, et investeeringud, mida tehakse liidu tasandil tehisintellekti, võivad aidata luua uusi töökohti ning ka vastupanuvõimelisema ja konkurentsivõimelisema mikro- ja

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

väikeettevõtjate ökosüsteemi kogu liidus; tunneb heameelt komisjoni 8. oktoobri 2025. aasta teatises „Tehisintellekti kasutamise strateegia“ esitatud valdkondlike juhtalgatuste üle;

5. tunnistab, et asjakohaste töötingimuste ning töötajate heaolu, turvalisuse, autonoomia ja kutsealase arengu tagamiseks ning üldise kohanemisvõime ja äriühingute konkurentsivõime suurendamiseks on väga oluline pakkuda töökohasiseselt teadmisi, haridust ning pidevat oskuste täiendamist ja ümberõpet töökohal kasutusele võetavate uute tehnoloogiate alal, eelkõige nende alal, mis mõjutavad otseselt töötajate ülesandeid ja tulemuslikkust[21]; rõhutab, et koolitus on oluline ka tööandjatele, juhtidele ja muudele isikutele, kes selliseid süsteeme igapäevaselt kasutavad, arendavad ja nende kasutamist jälgivad; rõhutab, et töötajaid ja nende esindajaid, sealhulgas ametiühinguid, tuleks teavitada selliste tehnoloogiate kasutuselevõtu menetlustest ja nendesse kaasata, et saavutada häid tulemusi, ning neile tuleb anda piisavalt aega ja toetust selliste tehnoloogiatega tutvumiseks;

6. tunneb heameelt oskuste liidu algatuse üle; kutsub komisjoni üles tagama, et oodatav kvaliteetsete töökohtade tegevuskava kajastab täielikult vajadust pideva oskuste täiendamise, ümberõppe ja töökohasisese täiendkoolituse järele, sealhulgas tehisintellekti ja algoritmilise juhtimise valdkonnas, tagades kõigile töötajatele individuaalse õiguse koolitusele; rõhutab, et kõigis asjakohastes algatustes, mille eesmärk on toetada töötajaid ja äriühinguid selles üleminekus, tuleb prioriseerida oskuste arendamist tehisintellekti ja digiülemineku valdkonnas, et tugevdada Euroopa tööturgu ja ülemaailmset konkurentsivõimet; rõhutab, et neid algatusi tuleb asjakohaselt toetada, sealhulgas piisavate rahaliste vahendite eraldamisega liidu ja riiklikul tasandil;

7. rõhutab Euroopa Sotsiaalfond+ (ESF+) olulist rolli nii praeguste kui ka tulevaste töötajate, tööandjate ja juhtide ettevalmistamisel digiüleminekuks, investeerides sihipäraselt oskuste arendamisse, koolitusse ja kaasavatesse tööhõivevõimalustesse; kutsub komisjoni üles säilitama ja veelgi tugevdama seda fondi 2027. aasta järgsel perioodil viisil, millega tagatakse ligipääs digitaalsete oskuste täiendamisele ja digitaalsele ümberõppele kõigi töötajate jaoks, pöörates erilist tähelepanu nendele, kes töötavad tehnoloogilistest muutustest kõige enam mõjutatud sektorites ja piirkondades, et see saaks ka tulevikus olla liidu peamine õiglase, kaasava, innovatiivse ja konkurentsivõimelise digiülemineku toetamise vahend;

8. toonitab, et strateegilised avaliku sektori investeeringud tehisintellekti on olulised, et täiendada erasektori innovatsiooni, tagada tehisintellekti eetiline ja läbipaistev juhtimine ning

---

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

hõlbustada võrdset juurdepääsu digivahenditele ja -oskustele kõigis piirkondades; nõuab tungivalt, et liikmesriigid kiirendaksid tehisintellektiga seotud meetmete rakendamist oma riiklike taaste- ja vastupidavuskavade raames, tehes tihedat koostööd piirkondlike ja kohalike ametiasutustega, et maksimeerida rahastu panust õiglasesse ja konkurentsivõimelisesse digiüleminekusse;

9. kutsub komisjoni ja liikmesriike üles jälgima ka edaspidi nõudlust ja pakkumist tööturul ning edendama koostööd haridusasutuste, tööandjate ja ametiühingute vahel, et paremini prognoosida oskusi, mida on tulevikus vaja digiülemineku potentsiaali ärakasutamiseks; toonitab, et põhjalik oskuste hindamine aitab töötajatel, tööandjatel ja koolituse pakkujatel teha kindlaks oskuste täiendamise ja ümberõppe vajadused, mis on seotud tehisintellekti ja algoritmilise juhtimisega töökohal; rõhutab, et selline hindamine peaks olema praktiline, kättesaadav ja kohandatud VKEde spetsiifilisele tegelikule olukorrale ning olema aluseks sihtotstarbelistele koolitusprogrammidele, mida toetatakse olemasolevatest liidu ja riiklikest rahalistest vahenditest; tunneb heameelt ettepaneku üle luua Euroopa oskuste prognoosimise vaatluskeskus; rõhutab, et praegune disagregeeritud andmete puudumine kasutatavate tehisintellekti- ja algoritmilise juhtimise süsteemide levimuse ja liigi ning niisuguste töötajate kategooriate kohta, kelle suhtes neid kohaldatakse, takistab tõenduspõhist poliitikakujundamist, ning nõuab tungivalt, et komisjon parandaks andmete kogumist selles valdkonnas;

10. rõhutab, et kooskõlas subsidiaarsuse ja riiklike töösuhete süsteemide austamise põhimõttega võivad liikmesriigid lubada sotsiaalpartneritel säilitada, läbi rääkida, sõlmida ja jõustada kollektiivlepinguid, et rakendada või täiendada liidu tasandil kehtestatud tehisintellekti ja algoritmilist juhtimist käsitlevaid norme;

11. on mures selle pärast, et tehisintellekti- ja algoritmilise juhtimise süsteemide kasutamine aitab järk-järgult kaotada teatavaid algtaseme töökohti, mis traditsiooniliselt kujutavad endast olulist tööturule juurdepääsu teed, ning rõhutab asjaolu, et need ohud mõjutavad ebaproportsionaalsel määral noori ja esmakordseid tööotsijaid; rõhutab, et selleks, et liit saaks kasu digiüleminekust töökohal ning luua ja kujundada ümber töökohti, tuleb tagada, et töötajatel, sealhulgas algtaseme ja madala kvalifikatsiooniga töötajatel, on digiajastul töötamiseks vajalikud oskused; toonitab, et tehisintellekti ja algoritmilise juhtimise arengu mitte teada olev täielik mõju mõjutab juba muud liiki tööd ja muid töötajate kategooriaid, sealhulgas kõrget kvalifikatsiooni nõudvaid töökohti; kutsub seetõttu komisjoni ja liikmesriike üles võtma ennetavaid meetmeid, sealhulgas integreerima asjakohase digioskustealase koolituse riiklikesse haridussüsteemidesse, sealhulgas kutsehariduse ja -õppe õppekavadesse, tagamaks, et tööturule sisenevaid noori toetatakse piisavalt ja et neile pakutakse arenevas digimajanduses

otstarbekaid tööhõivevõimalusi;

***Ohutu ja kaasava töökoha loomine***

12. rõhutab, et digitehnoloogia laialdasem kasutamine töökohal toob kaasa nii võimalusi kui ka probleeme, samas kui selle ülemineku täielik mõju ei ole veel teada; on seisukohal, et ühest küljest võivad sellised tehnoloogiad suurendada paindlikkust ja võimaldada paremat töö- ja eraelu tasakaalu tänu kaugtööle ja paindlikule töökorraldusele; tunnistab aga teisest küljest, et need põhjustavad arvukaid ohtusid töötajate vaimsele tervisele ning nende töö- ja eraelu tasakaalule, hägustades töö- ja eraelu vahelisi piire, kuna töötajate surve olla igal ajal kättesaadav aina suureneb; toonitab ühtlasi, et algoritmilise juhtimisega kaasnevad andmekaitseriskid, sealhulgas liigne jälgimine ja töötajate järelevalve väljaspool töökohta; toonitab asjaolu, et sellised arengusuundumused võivad korraliku haldamise puudumise korral põhjustada liigset tööstressi, läbipõlemist, suuremaid tööga seotud psühhosotsiaalseid riske, autonoomia kadu ning sotsiaalse ja tööalase eraldatuse ulatuslikumat tajumist;

13. tunnistab, et algoritmiline juhtimine võib asjakohase inimjärelevalveta olla töötajatele, eelkõige naistöötajatele, kahjuliku diskrimineerimise ja kallutatuse allikas, rõhutab, et tehisintellekti- ja algoritmilise juhtimise süsteemide kavandamisel, kasutuselevõtul ja kasutamisel tuleb ennetavalt vältida kallutatust ja diskrimineerimist, eelkõige soo, rassilise või etnilise päritolu, vanuse, puude, seksuaalse sättumuse või muude kaitstud tunnuste alusel, et edendada ja kaitsta võrdõiguslikkust ja mitmekesisust töökohal; on mures selle pärast, et vähekaitstud elanikkonnarühmadel on töökohal väiksem juurdepääs tehisintellektiga seotud töövõimalustele ja tootlikkust suurendavatele tehisintellektivahenditele[22], mis võib takistada tehisintellekti eeliste laialdast ja õiglast jagamist;

14. tunnistab, et tehisintellekt ja algoritmiline juhtimine võivad parandada tõhusust ning võimaldada individuaalset kohandumist töökeskkondade ja üldiste töötingimustega, kuid võib suurendada ka sooritussurvet, mis võib põhjustada tõsiseid tervise- ja ohutusriske, nagu luu- ja lihaskonna ning südame-veresoonkonna vaevused või vaimne või füüsiline kurnatus, mille tõttu jätavad töötajad ohutusalased hoiatusteated tähelepanuta või eiravad neid, mis suurendab märkimisväärselt tööõnnetuste riski; rõhutab, et tehisintellekti- ja algoritmiliste juhtimise süsteemide kasutamine peaks olema toetav vahend, millel on töötajate jaoks tõeline lisaväärtus, ning et töötajate väljavaated selle integreerimiseks töökohtadesse on suures osas uurimata;

---

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

15. toonitab vajadust neid riske terviklikult jälgida ja käsitleda ning seda, et töökohal tehisintellektivahendite või algoritmilise juhtimise süsteemide mis tahes uue kasutuselevõtu või kasutamise märkimisväärse muutmise suhtes tuleks kohaldada tervise ja ohutuse hindamist, mis hõlmab kooskõlas direktiiviga 89/391/EMÜ riskide hindamist ja ennetamist ning kaitsemeetmete võtmist, mis kuuluvad tööandjate vastutusalasse, ning pidevat seiret, võttes arvesse uusimaid teaduslikke arusaamu, ning toonitab vajadust tagada nende hindamiste puhul inimjärelevalve ja -kontroll; ergutab koostöös sotsiaalpartneritega töötama asjakohasel tasandil välja niisugused sektoripõhised suunised tehisintellekti vastutustundliku kasutuselevõtu kohta töökohal, millega tagatakse põhiõiguste austamine ja parimate tavade vahetamine;

16. toonitab kooskõlas direktiiviga 2002/14/EÜ sotsiaaldialoogi ning töötajate ja nende esindajate aktiivse kaasamise olulist rolli töökohal tehisintellekti- ja algoritmilise juhtimise tehnoloogiate kasutuselevõtul, kasutamisel ja hindamisel, eelkõige kasutamise kohandamiseks eri sektorites; rõhutab, et töötajate ja nende esindajate sisuline osalemine kõigi etappide otsustusprotsessides ning teabe andmine ja ärakuulamine ning töökohasisese täiendkoolituse pakkumine selleks, et hõlbustada uute tehnoloogiate kasutamist kõigi töötajate poolt, suurendades autonoomiatunnetust, (enese)kindlust ja usaldust, aitavad maandada uute tehnoloogiate riske ning toovad kaasa tehisintellekti parema, tulemuslikuma ja inimkeskse integreerimise töökohal;

17. toonitab, et töökohal tehisintellekti- ja algoritmilise juhtimise süsteemide kasutuselevõtu ja kasutamise valdkonnas on vaja kooskõlas inimkontrolli põhimõttega selgelt kindlaks määratud järelevalvekohustusi, et tagada vastutus ja tulemuslik inimjärelevalve ning võimaldada töötajatel teha kindlaks inimesest kontaktpunkt juhuks, kui neil on vaja oma õigusi kasutada; rõhutab, et tulemuslik inimjärelevalve ja -läbivaatus eeldavad tõelist suutlikkust tehisintellektisüsteemide toimimist mõista, jälgida ja vajaduse korral sellesse sekkuda, võttes arvesse keerukatest ja läbipaistmatutest tehisintellektisüsteemidest tingitud olemuslikke probleeme ning automatiseerimise kallutatuse riske; toonitab seetõttu, et inimjärelevalve ei tohi olla pelgalt formaalne tegevus, vaid kättesaadav kaitsemeede tehisintellekti otsuste kontrollimiseks, selgitamiseks ja parandamiseks, ning et sellisel inimesest kontaktpunktil peab olema selle ülesande täitmiseks vajalikud pädevus, väljaõpe ja volitused;

18. toonitab, et tööd tegevate isikute isikuandmeid saab koondada kollektiivsesse andmebaasi, mida võiksid töödelda algoritmid, mistõttu on vaja ka kollektiivsel tasandil elluviidavat andmekaitset;

19. rõhutab tehisintellekti ja algoritmilise juhtimise potentsiaali puuetega inimeste tööturule kaasamisel; tunnistab aga, et puuetega inimesed, eakamad töötajad ja vähekaitstud isikud võivad töökohal

uute tehnoloogiatega kohanemisel kogeda spetsiifilisi probleeme; kutsub seetõttu komisjoni ja liikmesriike üles tagama, et äriühingud, kes võtavad kasutusele tehisintellekti- ja algoritmilise juhtimise süsteemid, näeksid ette kaasavad ja kohandatud toetusmeetmed, millega edendatakse puuetega inimeste ulatuslikumat osalemist tööturul ja nende juurdepääsu uutele tehnoloogiatele; rõhutab, et tehnoloogia arengust peaksid kasu saama kõik;

20. kutsub komisjoni ja liikmesriike üles tagama puuetega inimestele õiguse toimivatele mõistlikele abinõudele nende arvessevõtmiseks vastavalt direktiivile 2000/78/EÜ ning austama nende lõplikku õigust otsustada selle üle, kas töökohal kasutatavad tehisintellektil põhinevad tugitehnoloogiad on nende individuaalsetele vajadustele kohandatud; rõhutab sellega seoses, kui tähtsad on paindlikud töömeetodid ja töökohasisene täiendkoolitus ning tegelikud võimalused hakata tugitehnoloogiat kasutama puuetega inimeste ja nende esindajatega konsulteerides; kutsub komisjoni üles integreerima töökohal tehisintellekti kasutamise mõju liidu puuetega inimeste õiguste strateegia eelseisvasse läbivaatamisse;

***Tulevikukindla regulatiivse keskkonna tagamine***

21. rõhutab, et kui liit soovib olla digiüleminekul esirinnas, peab ta näitama eeskuju, kehtestades kõrged standardid töökohal tehisintellekti ja algoritmilise juhtimise kasutuselevõtuks, sealhulgas selged normid läbipaistvuse ja inimjärelevalve kohta;

22. tuletab meelde, et kehtiv liidu õigustik on oluline element algoritmilise juhtimise ja tehisintellekti töökohal kasutamise reguleerimisel; tunneb sellega seoses heameelt platvormitöö direktiivi üle, millega kehtestatakse muu hulgas normid läbipaistvuse, andmekaitse, inimjärelevalve ja -läbivaatuse, teavitamise ja konsulteerimise ning tervise ja ohutuse kohta sektorites, kus sellised tehnoloogiad kujundavad üha enam tööalaseid otsuseid, ja tehisintellekti käsitleva määruse üle ning tuletab meelde määrust (EL) 2016/679; rõhutab siiski, et sellest õigusraamistikust hoolimata on töötajate kaitses, õigustes ja töötingimustes endiselt mitmeid lünki, mis on seotud selliste vahendite kasutamisega töökohal, sealhulgas seoses isikuandmete kaitse ja eraelu puutumatuse, töö- ja eraelu tasakaalu ning õigusega mitte olla kättesaadav; toonitab, et platvormitöö direktiivi sätteid algoritmilise juhtimise kohta (eelkõige töötajate õigus läbipaistvusele, läbivaatamisele inimese poolt, töötajate teavitamisele ja nendega konsulteerimisele ning töötervishoiule ja tööohutusele) kohaldatakse üksnes platvormitööd tegevate isikute suhtes, jättes muud töötajad, kelle suhtes kohaldatakse algoritmilist juhtimist üha enam, vähem kaitstuks; toonitab vajadust tagada kõigi töötajate võrdne kohtlemine ja see, et tulevased algatused oleksid kooskõlas platvormitöö direktiivis kehtestatud kaitseraamistikuga;

23. kutsub komisjoni ja liikmesriike üles tagama, et Euroopa äriühingutel

ja avaliku sektori asutustel on juurdepääs usaldusväärsetele ja sõltumatutele tehisintellektivahenditele, mis on välja töötatud kooskõlas Euroopa demokraatlike väärtustega, vältides tehnoloogilist sõltuvust ELi-välistest jurisdiktsioonidest pärit tarnijatest;

24. kutsub komisjoni ja liikmesriike üles tagama, et töökohal algoritmiliste süsteemide kasutuselevõtul eelistatakse liidus arendatud, treenitud ja majutatud tehnoloogiate kasutamist, et tagada põhiõigused, andmekaitse, küberturvalisus ja strateegiline autonoomia;

25. toonitab, et Euroopa tasandi regulatiivseid meetmeid tuleks hoolikalt kaaluda ja neile peaks eelnema kehtivate õigusaktide analüüs ning need tuleks töötada välja koostöös sotsiaalpartneritega ja subsidiaarsust austades, et tagada ühtlustatud lahendus koos töötajate kõrgetasemelise kaitsega kogu liidus ja võrdsed tingimused siseturul, sealhulgas kehtivate Euroopa ja riiklike õigusraamistike täieliku rakendamise kaudu; rõhutab, kui oluline on tagada prognoositav regulatiivne keskkond, et edendada innovatsiooni, konkurentsivõimet ja ausat konkurentsi; kutsub komisjoni üles tagama, et mis tahes õigusaktides ja algatustes, mis on seotud algoritmilise juhtimisega töökohal, välditakse dubleerimist või kattumist kehtivate asjakohaste liidu instrumentidega ning et nendega ei tekitata tarbetut halduskoormust, eriti VKEdele, vähendatakse kulusid ja hõlbustakse nõuete täitmist;

26. tunnistab, et äriühingud, eriti väikesed ja keskmise suurusega ettevõtjad (VKEd), seisavad juba praegu silmitsi märkimisväärsete probleemidega lahkukulgevas ja üha keerukamas regulatiivses raamistikus toimetulekul; rõhutab vajadust kohandatud suuniste, vahendite ja toetusmehhanismide järele, et aidata VKEdel kõiki nõudeid tulemuslikult rakendada;

27. kutsub komisjoni üles koostama mõjuhinnangu, mida täiendab konkurentsivõime- ja VKE-test, ning esitama Euroopa Liidu toimimise lepingu artikli 153 lõike 2 punkti b alusel koostoimes artikli 153 lõike 1 punktiga b ja artikli 16 lõikega 2 ning eespool nimetatud meetmete võtmise tulemuste põhjal ettepaneku algoritmilise juhtimise kohta töökohal, järgides käesoleva dokumendi lisas esitatud soovitusi, millega kõrvaldaks allesjäänud lüngad kehtivates õigusaktides, välditaks kattuvate õigusaktide loomist ja parandaks siseturu ühtlustamist;

28. on seisukohal, et taotletavate ettepanekute finantsmõju tuleks katta olemasolevatest eelarveassigneeringutest;

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

**RESOLUTSIOONI LISA:**
**SOOVITUSED TAOTLETAVA ETTEPANEKU SISU KOHTA**

Euroopa Parlament on seisukohal, et kui komisjon esitab pärast mõjuhinnangut, mida täiendab konkurentsivõime- ja VKE-test, ettepaneku töökohal algoritmilise juhtimise kohta, peaks see kajastama järgmisi soovitusi.

*Soovitus 1*

*Reguleerimisese ja kohaldamisala*

Ettepaneku eesmärk peaks olema parandada töötingimusi ning edendada töökohal otsuste tegemiseks või toetamiseks kasutatavate automaatsete seire- ja otsustussüsteemide läbipaistvat, õiglast, vastutustundlikku ja ohutut kasutuselevõttu ja kasutamist, tagades inimjärelevalve, töötajate põhiõiguste kaitse ja töötajate kaitse seoses nende isikuandmete töötlemisega.

Ettepanekut tuleks kohaldada kõigi liidu töötajate ja tööandjate suhtes. Töötajatel, kellel on lepinguline suhe vahendajaga, peaks olema samal tasemel kaitse kui töötajatel, kellel on tööandjaga otsene lepinguline suhe.

Ettepanekus tuleks järgida proportsionaalsuse põhimõtet ja tagada, et kehtestatav haldus- ja regulatiivne koormus vastab tööandja suurusele ja tema käsutuses olevatele ressurssidele, kasutatava tehnoloogia laadile ja kaasneva riski tasemele, eelkõige mikro-, väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate puhul.

*Soovitus 2*

*Mõisted*

Ettepanek peaks sisaldama järgmist määratlust:

„algoritmiline juhtimine“ tuleks määratleda kui automaatsed seiresüsteemid ja automaatsed otsustussüsteemid kooskõlas platvormitöö direktiiviga[1].

Ettepanekus tuleks samuti määratleda mõisted „töötaja“, „tööandja“, „töötajate esindajad“ ja „töökoht“ kooskõlas liidu tööõiguse, sealhulgas

---

[1] Euroopa Parlamendi ja nõukogu 23. oktoobri 2024. aasta direktiiv (EL) 2024/2831 platvormitöö tingimuste parandamise kohta (ELT L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

Euroopa Kohtu praktikaga, et vältida lahknevusi.

*Soovitus 3*

*Läbipaistvus ja õigus saada teavet*

Ettepanekuga tuleks tagada, et tööandjad esitavad mõjutatud töötajatele ja asjaomastele töötajate esindajatele kirjaliku ja ligipääsetaval kujul teabe algoritmilise juhtimise süsteemide juba toimuva või kavandatava kasutamise kohta töökohal.

See teave tuleks esitada kooskõlas isikuandmete kaitse üldmäärusega[2] ja see peaks sisaldama järgmist:

a) selge teave selle kohta, et automatiseeritud või poolautomatiseeritud töötlusel põhinevate otsuste tegemiseks kasutatakse või kavatsetakse kasutama hakata algoritmilise juhtimise süsteeme, sealhulgas selliste süsteemide eesmärgi ja nende tehtavate või toetatavate otsuste, selliste süsteemide toimimise ning neist mõjutatud töötajate ja protsesside üldine kirjeldus, kusjuures sellise teabe laad peab olema proportsionaalne ja piirduma sellega, mida töötajad vajavad, et teha oma tööd, et mõista, kuidas algoritmilised süsteemid neid puudutavaid otsuseid mõjutavad ning et kasutada oma õigusi;

b) selliste süsteemide mõju töötajate töötingimustele ja tööalasele staatusele;

c) nende andmete liigid, mida kirjeldatud süsteemid töötajatega seoses koguvad või muul viisil töötlevad, andmete töötlemise eesmärk ja nende isikute andmed, kellele andmed edastatakse;

d) inimjärelevalve mehhanismid;

e) otseselt mõjutatud töötajatele mõeldud koolitus- ja toetusmeetmed.

Teave tuleks esitada hiljemalt mõjutatud töötajate esimesel tööpäeval, enne nende töötingimusi oluliselt mõjutavate muudatuste tegemist ja töötajate või töötajate esindajate taotluse korral mis tahes ajal.

Teave tuleks esitada selgel, läbipaistval ning kergesti arusaadaval ja kättesaadaval kujul, kasutades lihtsat keelt, mis on kohandatud töötajatelt mõistlikult eeldatava digikirjaoskuse tasemele, ning see peaks

---

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

olema ligipääsetav puuetega inimestele. Pädevatel asutustel ja töötajate esindajatel peaks olema õigus küsida kogu esitatud teabe kohta täiendavaid selgitusi ja üksikasju.

Töölevõtmisprotsessi läbivatele kandidaatidele tuleks asjakohane teave töölevõtmisprotsessi käigus kasutatavate automaatsete otsustussüsteemide kohta esitada vabale ametikohale kandideerimise ajal. Töötajatele tuleks anda vahendid oma andmetega tutvumise ja andmete ülekandmise õiguse tulemusliku kasutamise jaoks.

*Soovitus 4*

*Nõustamine*

Ettepanekuga tuleks tagada, et uute algoritmilise juhtimise süsteemide kasutuselevõtmist ja kasutamist või olemasolevate süsteemide ajakohastamist, millel on töötajate tasustamisele, hindamisele, töökorraldusele, ülesannete jaotusele või tööajale otsene mõju, käsitatakse otsustena, mis tõenäoliselt põhjustavad töökorralduses või lepingulistes suhetes olulisi muutusi, ning nende suhtes kohaldatakse direktiivi 2002/14/EÜ[3] artikli 4 lõike 2 punkti c kohast nõustamist, ilma et see piiraks direktiivi 2009/38/EÜ[4] kohaldamist.

Selline nõustamine peaks hõlmama järgmisi aspekte:

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

b) töökoormus, töö intensiivsus, töögraafik, tööaeg, paindlikkus, tasustamine, töö sisu, töötulemuste hindamine ja lepingulised suhted;

c) töötervishoiule ja tööohutusele avalduv mõju;

d) kogutud andmete liik;

e) võetud meetmed, mille abil hoitakse ära, tehakse kindlaks, leevendatakse ja parandatakse kallutatud või diskrimineerivaid

---

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

[4] Euroopa Parlamendi ja nõukogu 6. mai 2009. aasta direktiiv 2009/38/EÜ Euroopa töönõukogu asutamise või töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise korra sisseseadmise kohta liikmesriigiülestes ettevõtetes või kontsernides (ELT L 122, 16.5.2009, lk 28).

tulemusi;

f) inimjärelevalve ja -läbivaatuse mehhanismid;

g) töötajatele ning selliseid süsteeme kasutusele võtvatele ja kasutavatele juhtidele mõeldud koolitus- ja toetusmeetmed, sealhulgas ekspertide abi.

*Soovitus 5*

*Keelatud kasutusviisid*

Ettepanekuga tuleks keelata järgmiste andmete kogumine, säilitamine, seire, müük või mis tahes muu töötlemine:

a) töötajate emotsionaalsed, psühholoogilised või neuroloogilised seisundid, kognitiivne tegevus või biomeetrilised andmed;

b) erasuhtlus, sealhulgas suhtlus teiste töötajate ja töötajate esindajatega, välja arvatud juhul, kui selline töötlemine on seaduslik kooskõlas isikuandmete kaitse üldmääruse artikli 6 lõike 1 punktiga c või d;

c) andmed töötajate kohta töövälisel ajal, kui nad ei paku ega tee tööd või viibivad eraruumides, asukoha reaalajas jälgimine väljaspool tööaega või rohkem, kui on rangelt vajalik ülesannete täitmiseks;

d) andmed põhiõiguste, sealhulgas ühinemisvabaduse, kollektiivläbirääkimiste ja kollektiivse tegutsemise õiguse ning teavitamis- ja konsulteerimisõiguse kasutamise ennustamiseks;

e) isikuandmete eriliigid vastavalt isikuandmete kaitse üldmääruse artikli 9 lõikele 1, samuti nende liikide kohta tehtud järeldused.

Need keelatud kasutusviisid peaksid kehtima ka kogu töölevõtmisprotsessi jooksul.

*Soovitus 6*

*Inimjärelevalve ja läbivaatamine inimese poolt*

Ettepanekuga tuleks tagada igal ajal pidev, sisuline ja tulemuslik inimjärelevalve kõigi algoritmilise juhtimise süsteemi tehtud või toetatud otsuste üle. Ettepanekuga tuleks samuti tagada, et tööandjad määravad üksused, kes vastutavad selliste süsteemide toimimise ja mõju seire ning nende otsuste läbivaatamise eest, ning annavad neist üksustest töötajatele ja nende esindajatele teada. Järelevalve ja hindamise eest

vastutavatel isikutel peaks olema kõnealuste ülesannete täitmiseks vajalik pädevus, väljaõpe ja volitus, sealhulgas õigus tühistada automaatseid otsuseid.

Ettepanekuga tuleks tagada, et töötajatel on õigus saada tööandjalt mõistliku aja jooksul sisulisi ja arusaadavaid suulisi või kirjalikke selgitusi otsuste kohta, mille on teinud algoritmiline süsteem või mida algoritmiline süsteem on suurel määral toetanud, mis mõjutavad nende tööhõive olulisi aspekte, sealhulgas tööülesannete jagamist, töötulemuste hindamist, töögraafiku koostamist, töötasu ja distsiplinaarmeetmeid, kui algoritmiline süsteem on selliseid küsimusi käsitlevaid otsuseid teinud või oluliselt mõjutanud. Kui töötaja leiab, et algoritmilise juhtimise süsteemi tehtud või suurel määral toetatud otsusega rikutakse tema õigusi, peaks tal olema õigus paluda see otsus läbi vaadata.

Kui inimese poolt läbivaatamise tulemusena leitakse, et algoritmilise juhtimise süsteemi tehtud või toetatud üksikotsusega on rikutud töötaja õigusi, peaks tööandja võtma vajalikud meetmed, sealhulgas asjakohasel juhul muutma algoritmilise juhtimise süsteemi või lõpetama selle kasutamise ning pakkuma tekitatud kahju eest piisavat hüvitist.

Otsused, mis käsitlevad töösuhte alustamist või lõpetamist, lepingulise kokkuleppe pikendamist või pikendamata jätmist, töötasu muutmist või distsiplinaarmeetmeid, peaks alati tegema inimene ja inimene peaks saama need läbi vaadata.

Ettepanekuga tuleks tagada, et töötajad või nende esindajad võivad nõuda, et tööandja algataks kasutusel olevate algoritmilise juhtimise süsteemide toimimise läbivaatamise, kui on olemas põhjendatud kahtlus, et need on süsteemselt kallutatud või neis esineb süsteemselt diskrimineerimist või vigu või neis peitub oht töötajate vaimsele või füüsilisele heaolule või tervisele ja ohutusele töökohal.

*Soovitus 7*

*Töötervishoid ja tööohutus*

Ettepanekuga tuleks tagada, et tööandjad lõimivad koostöös töötajate esindajatega oma ohutus- ja tervisesüsteemidesse algoritmilise juhtimise süsteemide põhjustatud riskide hindamise, et hinnata võimalikke tööõnnetusriske, psühhosotsiaalseid ja ergonoomikaga seotud riske ning töötajatele avaldatavat põhjendamatut survet.

Tööandjad peaksid kasutama algoritmilise juhtimise süsteeme selliselt, et arvestatakse töötajate heaoluga ning ei seata ohtu nende ohutust ega füüsilist ja vaimset tervist. Vajaduse korral peaksid tööandjad võtma leevendusmeetmeid.

*Soovitus 8*

*Riiklike pädevate asutuste kohustused*

Ettepanekuga tuleks tagada, et tööinspektsioonid või muud riiklikud pädevad asutused, näiteks võrdõigusasutused, kui see on asjakohane, teevad järelevalvet töökohal algoritmilise juhtimise süsteemide ohutu, läbipaistva ja mittediskrimineeriva kasutamise üle.

Tööinspektsioonide ülesanne peaks olema jälgida, kontrollida ja hinnata töösuhete kontekstis kasutatavate algoritmiliste süsteemide ohutust, eelkõige seoses nende süsteemide mõjuga töötajate füüsilisele ja vaimsele tervisele ning põhiõigustele.

Tööinspektsioonidel peaksid olema piisavad ressursid ja volitused ning piisav tehniline oskusteave ja neile tuleks pakkuda asjakohast koolitust, et nad saaksid oma ülesandeid tulemuslikult täita, dubleerimata seejuures riigisisese õiguse kohaseid olemasolevaid kontrolli- või vastavusmehhanisme. Neile tuleks anda ligipääs töökohal algoritmilise juhtimise kasutamist käsitlevale teabele, kui nad seda taotlevad.

Liikmesriigid peaksid tagama, et on olemas kohandatud suunised ja spetsiaalsed toetusmehhanismid, et aidata VKEdel mõista ja tulemuslikult täita kõiki automaatsete seiresüsteemide ja automaatsete otsustussüsteemidega seotud kohustusi.

*Soovitus 9*

Õigusnormide täitmise tagamine

Ettepanekus tuleks nõuda, et komisjon, liikmesriigid, nende riiklikud pädevad asutused ja sotsiaalpartnerid teeksid koostööd, jagaksid suutlikkuse suurendamise eesmärgil parimaid tavasid ja tagaksid tulemuslikult õigusnormide täitmise.

Ettepanekuga tuleks tagada, et oma õigusi kasutavad töötajad on kaitstud halva kohtlemise, kättemaksu ja vallandamise eest ning et haldus- ja kohtumenetlustes saavad nad tutvuda tõenditega.

*Soovitus 10*

*Järelevalve*

Ettepanekuga tuleks tagada, et isikuandmete kaitse üldmääruse alusel loodud andmekaitseasutused jälgivad ka selle sätete kohaldamist seoses andmete töötlemisega töösuhete kontekstis, tehes koostööd riiklike tööasutuste ja muude pädevate asutustega.

*Soovitus 11*

*Kaitse taseme säilitamine ja soodsamad sätted*

Käesolevatest soovitustest tulenevate normide ja kaitsemeetmetega tuleks tagada kaitsetase, mis on vähemalt samaväärne sellega, mis on ette nähtud kehtiva liidu õigusega, sealhulgas platvormitöö direktiivi, tehisintellekti käsitleva määruse, digiteenuste määruse[5] ja isikuandmete kaitse üldmäärusega.

Ettepanek ei tohiks olla piisav alus, et alandada liikmesriikides töötajatele juba ette nähtud üldist kaitsetaset.

Ettepanekuga tuleks tagada, et liikmesriikidele ja sotsiaalpartneritele jääb õigus kehtestada või säilitada soodsamaid sätteid.

---

5 Euroopa Parlamendi ja nõukogu 19. oktoobri 2022. aasta määrus (EL) 2022/2065, mis käsitleb digiteenuste ühtset turgu ja millega muudetakse direktiivi 2000/31/EÜ (digiteenuste määrus) (ELT L 277, 27.10.2022, lk 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2022/2065/oj).