Euroopan parlamentti
2024-2029

HYVÄKSYTYT TEKSTIT

P10_TA(2025)0337

Digitalisaatio, tekoäly ja algoritmijohtaminen työpaikalla: työn tulevaisuuden muokkautuminen

Euroopan parlamentin päätöslauselma 17. joulukuuta 2025 suosituksista komissiolle digitalisaatiosta, tekoälystä ja algoritmijohtamisesta työpaikalla – työn tulevaisuuden muokkautuminen (2025/2080(INL))

Euroopan parlamentti, joka

– ottaa huomioon Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 225 artiklan,

– ottaa huomioon Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 153 ja 16 artiklan,

– ottaa huomioon oikeudellisten asioiden valiokunnan lausunnon ehdotetusta oikeusperustasta,

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

– ottaa huomioon Euroopan unionin perusoikeuskirjan ja erityisesti sen 7 artiklan oikeudesta yksityis- ja perhe-elämän kunnioittamiseen, 8 artiklan oikeudesta henkilötietojen suojaan ja 31 artiklan oikeudenmukaisista ja kohtuullisista työoloista ja työehdoista,

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

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

– ottaa huomioon työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä – Luonnos

[1] Neuvoston direktiivi 89/391/ETY, annettu 12. kesäkuuta 1989, toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä (EYVL L 183, 29.6.1989, s. 1).

työntekijöiden edustusta koskevaksi Euroopan parlamentin, neuvoston ja komission yhteiseksi julistukseksi – 11. maaliskuuta 2002 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2002/14/EY[2],

– ottaa huomioon tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4. marraskuuta 2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY[3],

– ottaa huomioon yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27. marraskuuta 2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY[4],

– ottaa huomioon avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa 20. kesäkuuta 2019 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2019/1152[5],

– ottaa huomioon vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta ja neuvoston direktiivin 2010/18/EU kumoamisesta 20. kesäkuuta 2019 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2019/1158[6],

– ottaa huomioon työehtojen ja työolojen parantamisesta alustatyössä 23. lokakuuta 2024 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2024/2831[7] (alustatyödirektiivi),

– ottaa huomioon tekoälyä koskevista yhdenmukaistetuista säännöistä ja asetusten (EY) N:o 300/2008, (EU) N:o 167/2013, (EU) N:o 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 ja (EU) 2019/2144 sekä

---

2 Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/14/EY, annettu 11. maaliskuuta 2002, työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä – Luonnos työntekijöiden edustusta koskevaksi Euroopan parlamentin, neuvoston ja komission yhteiseksi julistukseksi (EYVL L 80, 23.3.2002, s. 29).

3 Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY, annettu 4 päivänä marraskuuta 2003, tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista (EUVL L 299, 18.11.2003, s. 9).

4 Neuvoston direktiivi 2000/78/EY, annettu 27. marraskuuta 2000, yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista (EYVL L 303, 2.12.2000, s. 16).

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

6 Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2019/1158, annettu 20. kesäkuuta 2019, vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta ja neuvoston direktiivin 2010/18/EU kumoamisesta (EUVL L 188, 12.7.2019, s. 79).

7 Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2024/2831, annettu 23. lokakuuta 2024, työehtojen ja työolojen parantamisesta alustatyössä (EUVL L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

direktiivien 2014/90/EU, (EU) 2016/797 ja (EU) 2020/1828 muuttamisesta 13. kesäkuuta 2024 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EU) 2024/1689 (tekoälysäädös)[8],

– ottaa huomioon luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta 27. huhtikuuta 2016 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EU) 2016/679 (yleinen tietosuoja-asetus)[9],

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

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

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

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

– ottaa huomioon Euroopan tason työmarkkinaosapuolten puitesopimuksen digitalisaatiosta (kesäkuu 2020),

– ottaa huomioon 7. kesäkuuta 2023 annetun komission tiedonannon Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle ”Kokonaisvaltainen lähestymistapa mielenterveyteen”,

– ottaa huomioon 29. tammikuuta 2025 annetun komission tiedonannon ”EU:n kilpailukykykompassi”,

– ottaa huomioon 11. helmikuuta 2025 annetun komission tiedonannon ”Yhdessä eteenpäin: rohkeammin, yksinkertaisemmin ja nopeammin

---

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

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

toimiva unioni”, jossa vahvistetaan tavoite vähentää hallinnollista rasitusta 25 prosenttia ja pk-yritysten osalta 35 prosenttia,

– ottaa huomioon 9. huhtikuuta 2025 annetun komission tiedonannon ”Tekoälyn maanosa -toimintasuunnitelma”,

– ottaa huomioon syyskuussa 2024 julkaistun Euroopan kilpailukyvyn tulevaisuutta käsittelevän Mario Draghin raportin ”The future of European competitiveness” (Draghin raportti) ja huhtikuussa 2024 julkaistun sisämarkkinoita käsittelevän Enrico Lettan raportin ”Much more than a market” (Lettan raportti),

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

– ottaa huomioon algoritmijohtamista työpaikalla käsittelevän OECD:n raportin ”Algorithmic management in the workplace: New evidence from an OECD employer survey”, OECD Artificial Intelligence Papers, N:o 31,

– ottaa huomioon lokakuussa 2025 julkaistun Euroopan parlamentin tutkimuspalvelun tekemän Euroopan tason lisäarvon arvioinnin aiheesta digitalisaatio, tekoäly ja algoritmijohtaminen työpaikalla – työn tulevaisuuden muokkautuminen[10],

– ottaa huomioon työjärjestyksen 47 ja 55 artiklan,

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

– ottaa huomioon työllisyyden ja sosiaaliasioiden valiokunnan mietinnön (A10-0244/2025),

A. katsoo, että digitalisaatioon, automaatioon ja tekoälyyn perustuva digitaalinen siirtymä muokkaa työmarkkinoita ja muuttaa työn luonnetta; toteaa, että koska tiettyjä tehtäviä automatisoidaan, uusien ammattien mahdollistaminen, työtehtävien kehittäminen, koulutuksen, uudelleenkoulutuksen ja täydennyskoulutuksen tarjoaminen ja nykyisten työn tekemisen tapojen muuttaminen uusien teknologioiden avulla tulee entistä tärkeämmäksi tähdättäessä kilpailukyvyn lisäämiseen ja talouskasvun edistämiseen sekä työvoiman vahvistamiseen ja työolojen ja -ehtojen parantamiseen; toteaa, että näiden uusien teknologioiden hyödyntäminen edellyttää viranomaisilta, koulutuspolitiikoilta, yrityksiltä ja työntekijöiltä jatkuvaa sopeutumista, jotta voidaan varmistaa, että EU voi hyötyä 78 miljoonan uuden työpaikan nettolisäyksestä (seitsemän prosenttia nykyisestä

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

kokonaistyöllisyydestä), jotka tekoäly Maailman talousfoorumin arvioiden mukaan synnyttää vuoteen 2030 mennessä[11];

B. toteaa, että työpaikoilla digitaalisen siirtymän olisi perustuttava ennalta varautumisen ja oletusarvoisen eettisyyden periaatteisiin ja sitä olisi ohjailtava niin, että suojellaan ja edistetään ihmisarvoa, parannetaan tuottavuutta, tehokkuutta, innovointia sekä Euroopan talouden ja yhteismarkkinoiden kilpailukykyä kaikkia hyödyttävällä tavalla; toteaa, että tässä siirtymässä on noudatettava sosiaalisen edistymisen ja työsuojelun periaatteita ja varmistettava, että se edistää osaltaan laadukkaita työpaikkoja, työolojen ja -ehtojen paranemista ja kaikkien työntekijöiden vaikutusvallan lisäämistä ja hyvinvointia samalla kun tuetaan tasapuolisia toimintaedellytyksiä sisämarkkinoilla, innovointia sekä yritysten kilpailukykyä; ottaa huomioon, että tekoäly on edelleen kehittyvä teknologia ja että näin ollen EU:n yrityksillä on edelleen mahdollisuus nousta johtavaan asemaan joillakin aloilla[12]; toteaa, että tulevaisuuden kasvu, investoinnit ja innovointi voivat kärsiä, jos EU:n kilpailukyvyn vahvistamiseksi ei oteta käyttöön tekoälyjärjestelmiä; panee merkille, että 64 prosenttia unionin sisämarkkinoilla toimivista pk-yrityksistä pitää sääntelyesteitä tai hallinnollisia rasitteita nykyhetken suurimpana ongelmana;

C. ottaa huomioon, että työmarkkinoiden digitaalisen siirtymän takia sekä perustason että korkean tason digi- ja tekoälyosaamiselle ja -taidoille on jatkuvasti enemmän kysyntää; ottaa huomioon, että sekä Draghin että Lettan raportissa todetaan, että digitaitojen puute on merkittävä este Euroopan kilpailukyvylle;

D. toteaa, että tekoälyjärjestelmien nopeaan käyttöönottoon on yhdistettävä riittävästi koulutusta; toteaa, että vain 15 prosenttia työntekijöistä osallistui vuonna 2023 tekoälyä koskevien tietojen ja taitojen kehittämiseen tähtäävään koulutukseen ja että 42 prosenttia työntekijöistä katsoo, että heidän on parannettava tekoälyyn liittyvää osaamistaan, ja 61 prosenttia ounastelee uusia osaamistarpeita viiden seuraavan vuoden aikana; ottaa kuitenkin huomioon, että etenkään pk-yrityksillä ei ole strategioita ja voimavaroja, joiden avulla ne voisivat pienentää riskiä, joka koskee heikommin koulutetun työvoiman osaamisvajetta; ottaa huomioon, että digitaitokoulutusta tarvitsevat eniten ne, joiden osallistuminen koulutukseen on epätodennäköisintä[13];

E. katsoo, että koulutusjärjestelmien mukauttaminen etenkin ammatillisen koulutuksen alalla sekä oppilaitosten, työntekijäjärjestöjen ja työnantajien välisen yhteistyön parantaminen on erityisen tärkeää, jotta voidaan ennakoida työmarkkinoiden

---

11 Maailman talousfoorumi, Future of Jobs Report 2025, tammikuu 2025.

12 Mario Draghin raportti Euroopan kilpailukyvyn tulevaisuudesta (syyskuu 2024), osa A, ”A competitiveness strategy for Europe”.

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

tulevia tarpeita ja jotta oppijat voivat saada tarvittavat taidot menestyäkseen kilpailuhenkisessä, digitaalisessa ja teknologisesti kehittyneessä yhteiskunnassa;

F. katsoo, että tekoäly ja algoritmijohtaminen ovat kehittyviä käsitteitä; ottaa huomioon, että algoritmijohtamisen järjestelmiä käytetään pääasiassa seuraaviin johdon tehtäviin: rekrytoimiseen, työn/tehtävien aikataulutukseen, työntekijöiden seurantaan/valvontaan ja ohjaamiseen/johtamiseen, työntekijöiden arviointiin, osaamisen johtamiseen / koulutukseen, työntekijöiden palkitsemiseen ja heidän irtisanomiseensa; toteaa, että algoritmijohtamista ei yleensä toteuteta erityisten ohjelmistojen kautta vaan kiinteänä osana perinteisiä ohjelmistoja; toteaa, että mahdollisissa tulevissa tämän alan aloitteissa olisi otettava huomioon tulevaisuuden vaatimukset ja niiden olisi oltava riittävän joustavia mukautettaviksi tulevaan kehitykseen;

G. katsoo, että tekoäly ja algoritmijohtaminen voivat tarjota useita mahdollisuuksia työn optimoimiseksi, lisätä johdon tekemien päätösten johdonmukaisuutta ja objektiivisuutta sekä parantaa työterveyttä ja -turvallisuutta ja työntekijöiden tyytyväisyyttä mutta että niihin liittyy myös tiettyjä riskejä, joita ovat esimerkiksi työntekijöiden itsemääräämisoikeuden väheneminen, avoimuuden puute ja työn intensiteetin kasvu, jollei niitä suunnitella ja oteta käyttöön ihmiskeskeisellä tavalla; toteaa, että tekoälyn ja algoritmijohtamisen käyttö voi vähentää yksitoikkoisia tehtäviä ja yleistä työmäärää, parantaa tehtävien jakamista ja tuottavuutta, ehkäistä työperäisiä riskejä ja vähentää kustannuksia; katsoo, että tekoälyä koskevalla eurooppalaisella kehyksellä voidaan varmistaa, että tekoälyä käytetään ihmistyöntekijöiden tehokkaana tukena, ja saavuttaa näin todellisia tuottavuushyötyjä ja parantaa työoloja ja -ehtoja pelkkien spekulatiivisten hyötyjen sijasta; toteaa tutkimusten osoittavan, että huolimatta generatiivisen tekoälyn kyvystä luoda uutta sisältöä monet yritysten siihen tekemistä investoinneista eivät ole toistaiseksi tuottaneet mitattavissa olevia tuottavuushyötyjä tai tuottoja[14];

H. katsoo, että on tärkeää ennaltaehkäistä ja käsitellä tekoälystä ja algoritmijohtamisesta juontuvia laadukkaisiin työoloihin ja -ehtoihin sekä työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyviä riskejä, kuten lisääntyneitä aika- ja suorituspaineita, työtahdin kiristymistä, syrjintää, yksityisyyteen puuttuvaa seurantaa ja perusteetonta valvontaa samoin kuin tiettyjä tekoälyjärjestelmien vinoutumia, itsemääräämisoikeuden menetystä, työn sisällön köyhtymistä, sosiaalista eristyneisyyttä, työperäistä stressiä ja muita mielenterveyteen liittyviä ja psykososiaalisia ongelmia; toteaa, että joitakin kyseisistä riskeistä käsitellään ja ennaltaehkäistään nykyisessä EU:n lainsäädännössä, kuten yleisessä tietosuoja-

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

asetuksessa, tekoälysäädöksessä ja EU:n sosiaalialan säännöstössä; ottaa huomioon, että tekoälysäädöstä ei vielä sovelleta kokonaisuudessaan;

I. ottaa huomioon, että jatkuvaan tavoitettavissa ja saatavilla olemiseen johtava teknologian kehitys voi hämärtää työ- ja yksityiselämän välistä rajaa;

J. toteaa, että tekoälyn ja algoritmijohtamisen järjestelmien käyttöönoton myötä työpaikoilla kerätään ja käsitellään työntekijöitä koskevia suuria tietomääriä, mikä voi herättää huolta tietosuojasta ja yksityisyydestä ja edellyttää valtasuhteen epäsuhdan pienentämistä siten, että vahvistetaan sääntöjä yhteisesti työmarkkinaosapuolten välisen vuoropuhelun kautta, mitä tulee tietojen hallinnointiin ja yleisen tietosuoja-asetuksen ja mahdollisten tarkempien sääntöjen, jotka koskevat henkilötietojen käsittelyä työsuhteen yhteydessä kansallisen lainsäädännön tai sovellettavien työehtosopimusten mukaisesti, noudattamiseen; katsoo, että uuden teknologian vaikutusta työympäristöön ja mahdollisia työntekijöiden yksityisyyden loukkauksia olisi seurattava;

K. toteaa, että tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan a alakohdan mukainen suostumus on annettava vapaaehtoisesti, ja selkeästi epäsuhtaisissa tilanteissa on erittäin epätodennäköistä, että näin on tapahtunut; toteaa, että suostumus ei näin ollen saisi olla henkilötietojen käsittelyn oikeusperuste, kun tarkoituksena on suorittaa automatisoitua seurantaa tai automatisoitua päätöksentekoa, ottaen huomioon rekisteröidyn ja rekisterinpitäjän valtasuhteen epätasasuhta, koska kyseessä on työsuhde ja sopimuksen täyttäminen;

L. ottaa huomioon, että algoritmijohtamisen järjestelmät otettiin ensimmäisenä laajasti käyttöön työtä välittävillä digitaalisilla alustoilla mutta nyt ne ovat yleistyneet kaikkialla työmarkkinoilla;

M. ottaa huomioon, että vaihtelevien arvioiden mukaan 25–80 prosenttia unionissa sijaitsevista yrityksistä käyttää vähintään yhtä algoritmijohtamisen muotoa; toteaa, että algoritmijohtamisen käyttö lisääntyy todennäköisesti huomattavasti tulevina vuosina[15]; ottaa huomioon, että niiden työntekijöiden osuus, joiden työsuoritusta seurataan ”tietokoneohjelmalla”, on 26,5 prosenttia EU:ssa ja suurissa yrityksissä vielä suurempi; ottaa huomioon, että niiden työntekijöiden osuus, joille osoitetaan työtehtäviä tietokonejärjestelmän kautta, on 27,4 prosenttia[16]; toteaa, että

---

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

16 Euroopan työolotutkimus 2024.

35 prosenttia eurooppalaisista yrityksistä käyttää algoritmijohtamisen järjestelmiä arviointiin[17]; katsoo, että tarvitaan kattava ja yhteistyöhön perustuva toimintamalli ja työmarkkinaosapuolten välistä vuoropuhelua, jotta voidaan luoda tasapuoliset toimintaedellytykset vastuulliselle tekoäly- ja algoritmijohtamiselle työpaikalla;

N. toteaa, että 62 prosenttia eurooppalaisista suhtautuu myönteisesti robottien ja tekoälyn käyttöön työpaikalla ja että 73 prosenttia on samaa mieltä siitä, että robotit ja tekoäly vauhdittavat työntekijöiden suoriutumista työtehtävistään[18]; ottaa huomioon, että 66 prosenttia eurooppalaisista uskoo, että robottien ja tekoälyn käytön vuoksi työpaikkoja häviää enemmän kuin niitä syntyy; ottaa huomioon, että 61 prosenttia eurooppalaisista uskoo, että robotit ja tekoäly vaikuttavat kielteisesti kollegoiden väliseen viestintään; ottaa huomioon, että nuoret ja työssäkäyvät sekä korkeammin koulutetut suhtautuvat myönteisemmin uuden teknologian käyttöön työpaikalla; ottaa huomioon, että tämä kertoo entistä avoimemmasta suhtautumisesta innovointiin ja tekoälyn mahdollisuuksiin parantaa tuottavuutta, työpaikkojen laatua ja talouden kilpailukykyä edellyttäen, että tekoälyä kehitetään ja sitä sovelletaan vastuullisesti;

O. ottaa huomioon, että OECD:n tutkimuksen mukaan 60 prosenttia johtajista uskoo, että algoritmijohtaminen parantaa heidän oman päätöksentekonsa laatua; ottaa huomioon, että samalla lähes kaksi kolmasosaa kyselyyn vastanneista johtajista oli huolissaan käyttämistään algoritmijohtamisen välineistä ja että huolta herättivät seuraavat asiat: epäselvä vastuuvelvollisuus väärän päätöksen tapauksessa (28 prosenttia), kyvyttömyys ymmärtää algoritmisten päätösten tai suositusten logiikkaa (27 prosenttia) ja työntekijöiden fyysisen terveyden ja mielenterveyden riittämätön suojelu (27 prosenttia)[19];

P. panee merkille, että alle puolet työelämässä olevista ilmoittaa työnantajansa tiedottaneen heille digitaaliteknologian käytöstä, kun taas työnantajista ja johtajista yli puolet ilmoittaa tiedottaneensa käytöstä; ottaa huomioon, että vain 18 prosenttia tällä hetkellä työelämässä olevista ilmoittaa saaneensa yksityiskohtaisen selvityksen, mukaan lukien tiedot eduista, haitoista ja heille kuuluvista oikeuksista;

Q. toteaa, että uuden teknologian käyttöönotto hyväksytään huomattavasti paremmin ja sen käyttöön suhtaudutaan myönteisemmin, kun työmarkkinaosapuolia, johtajia sekä

---

17 OECD:n valmisteluasiakirja ”Algorithmic Management in the Workplace”, 2025, s. 17.

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

19 Milanez, A., Lemmens, A. ja Ruggiu, C. (2025), ”Algorithmic management in the workplace: New evidence from an OECD employer survey”, OECD Artificial Intelligence Papers, N:o 31, OECD Publishing, Pariisi.

työntekijöitä ja heidän edustajiaan kuullaan toistuvasti ja kun he osallistuvat käyttöönottoon, jolloin maksimoidaan kyseisestä teknologiasta saatavat hyödyt ja mahdollistetaan myös riskeihin puuttuminen teknologian elinkaaren kaikissa vaiheissa;

R. ottaa huomioon, että pienten ja keskisuurten yritysten (pk-yritysten) osuus kaikista unionin yrityksistä on 99 prosenttia ja että tulevissa aloitteissa olisi otettava huomioon niiden rajalliset tekniset, taloudelliset ja hallinnolliset resurssit, varmistettava oikeasuhteisuus, ehkäistävä turhaa hallinnollista taakkaa ja edistettävä digitaaliteknologian vastuulliselle omaksumiselle suotuisaa toimintaympäristöä;

S. panee merkille, että alle puolet työelämässä olevista ilmoittaa työnantajansa tiedottaneen heille digitaaliteknologian käytöstä, kun taas työnantajista ja johtajista yli puolet ilmoittaa tiedottaneensa käytöstä; ottaa huomioon, että 16 prosenttia edellä mainituista vastaajista ilmoittaa saaneensa asiasta tiedon mutta ei tarkempia tietoja ja 18 prosenttia ilmoittaa saaneensa yksityiskohtaisen selvityksen, mukaan lukien tiedot eduista, haitoista ja heille kuuluvista oikeuksista[20];

T. toteaa, että useimmat eurooppalaiset tukevat digitaaliteknologiaa työpaikalla koskevia sääntöjä, että yli 80 prosenttia tukee työntekijöiden yksityisyyden suojaamista koskevia sääntöjä ja 77 prosenttia tukee työntekijöiden osallistamista teknologian suunnitteluun ja mukauttamiseen;

1. painottaa, että minkä tahansa uuden teknologian käyttöönoton ja käytön yleistavoitteena on oltava ihmisten palveleminen ja uuden teknologian on perustuttava oletusarvoisen eettisyyden ja ennalta varautumisen periaatteisiin sekä ihmiskeskeiseen lähestymistapaan ja oltava ihmisten hallinnoimaa ihmisen määräysvallan säilyttämisen kiistämättömän periaatteen mukaisesti tekoälysäädöksen 14 artiklassa ja tietosuoja-asetuksen 22 artiklassa säädettyjä ihmisen suorittamaa valvontaa koskevia säännöksiä noudattaen;

2. muistuttaa, että digitaalisella siirtymällä, myös tekoälyn ja algoritmijohtamisen lisääntyvällä käytöllä, on potentiaalia tuottaa myönteisiä tuloksia työmarkkinoille ja uusia työllistymismahdollisuuksia; on kuitenkin huolissaan sen työntekijöille aiheuttamista merkittävistä haasteista erityisesti työehtojen ja -olojen osalta; painottaa siksi, että kaikissa uusissa tekoälyä ja algoritmijohtamista koskevissa aloitteissa on varmistettava laadukkaat työpaikat ja turvattava työntekijöiden hyvinvointi digitaalisella aikakaudella;

---

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

Työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien lisääminen taitojen ja tietojen avulla

3. korostaa, että työpaikoilla käytettävä uusi teknologia voi olla merkittävä kilpailu- ja tuottavuusetu, tukea innovointia ja tuoda sitä käyttäville yrityksille parempia tuottoja; painottaa tässä yhteydessä sitä, että yrityksiä olisi kannustettava ottamaan tällaista teknologiaa käyttöön vastuullisesti, läpinäkyvästi ja osallistavasti työntekijöiden yksityisyyttä ja tietosuojaa kunnioittaen; tähdentää, että tällaisen teknologian käyttöä työpaikoilla olisi valvottava huolellisesti rajoitusten asettamisen sijasta;

4. korostaa, että tekoäly voi olla keskeinen innovatiivisen yrittäjyyden mahdollistaja erityisesti mikro- ja pk-yritysten tukemisessa, jotta ne voivat laajentaa toimintaansa, parantaa tuottavuutta ja kilpailla digitaalitaloudessa; kehottaa komissiota ja jäsenvaltioita suhteellisuusperiaatetta ja toimintakelpoisuuden periaatetta soveltaen helpottamaan startup- ja pienyritysten mahdollisuuksia saada käyttöönsä tekoälyyn liittyviä välineitä, tietämystä ja infrastruktuuria, myös kohdennettujen unionin ohjelmien ja neuvontatuen avulla; korostaa, että tekoälyyn investoiminen unionin tasolla voi edistää uusien työpaikkojen luomista ja mikro- ja pienyrityksistä koostuvan häiriönsietokykyisemmän ja kilpailukykyisemmän ekosysteemin rakentamista kaikkialla unionissa; suhtautuu myönteisesti 8. lokakuuta 2025 annetussa komission tiedonannossa tekoälyn soveltamisstrategiasta mainittuihin alakohtaisiin lippulaiva-aloitteisiin;

5. toteaa, että työpaikoilla on olennaisen tärkeää tarjota niillä käyttöönotettua uutta teknologiaa koskevia taitoja, koulutusta sekä jatkuvaa täydennys- ja uudelleenkoulutusta erityisesti työntekijöiden tehtäviin ja työsuoritukseen suoraan vaikuttavasta teknologiasta, jotta voidaan taata työntekijöiden asianmukaiset työolot ja -ehdot, hyvinvointi, turvallisuus, itsemääräämisoikeus ja ammatillinen kehitys sekä parantaa yleistä sopeutumiskykyä ja yritysten kilpailukykyä[21]; korostaa, että koulutusta on olennaisen tärkeää tarjota myös työnantajille, johtajille ja muille, jotka ottavat käyttöön, kehittävät ja valvovat tällaisten järjestelmien käyttöä päivittäin; korostaa, että työntekijöille ja heidän edustajilleen, työntekijäjärjestöt mukaan luettuina, olisi tiedotettava tällaisen teknologian käyttöönottomenettelyistä ja heidät olisi osallistettava niihin, jotta voidaan saada hyviä tuloksia, minkä lisäksi heille olisi annettava riittävästi aikaa ja tukea kyseiseen teknologiaan perehtymiseen;

6. suhtautuu myönteisesti osaamisunionia koskevaan aloitteeseen; kehottaa komissiota varmistamaan, että tulevassa laadukkaita

---

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

työpaikkoja koskevassa etenemissuunnitelmassa otetaan kattavasti huomioon muun muassa tekoälyyn ja algoritmijohtamiseen liittyvän jatkuvan täydennys- ja uudelleenkoulutuksen sekä työpaikkakoulutuksen tarve kaikille työntekijöille kuuluvan koulutusta koskevan yksilöllisen oikeuden kautta; painottaa, että kaikissa työntekijöiden ja yritysten tässä siirtymässä tukemiseen tarkoitetuissa asiaankuuluvissa aloitteissa on asetettava etusijalle tekoälyyn ja digitalisaatioon liittyvän osaamisen kehittäminen, jotta voidaan vahvistaa Euroopan työmarkkinoita ja maailmanlaajuista kilpailukykyä; painottaa, että kaikkia näitä aloitteita on tuettava asianmukaisesti myös riittävillä taloudellisilla resursseilla unionin ja kansallisella tasolla;

7. korostaa Euroopan sosiaalirahasto plussan (ESR+) ratkaisevan tärkeää asemaa valmisteltaessa sekä nykyistä että tulevaa työvoimaa, työnantajia ja johtajia digitaaliseen siirtymään kohdennetuilla investoinneilla osaamisen kehittämiseen, koulutukseen ja osallistaviin työllistymismahdollisuuksiin; kehottaa komissiota pitämään yllä ja edelleen vahvistamaan tätä rahastoa vuoden 2027 jälkeisellä kaudella niin, että taataan digitaalisen täydennys- ja uudelleenkoulutuksen saatavuus kaikille työntekijöille kiinnittäen erityistä huomiota niihin aloihin ja alueisiin, joihin teknologinen muutos vaikuttaa eniten, jotta rahasto voi toimia edelleen keskeisenä unionin välineenä tuettaessa oikeudenmukaista, osallistavaa, innovatiivista ja kilpailukykyistä digitaalista siirtymää;

8. korostaa, että strategiset julkiset investoinnit tekoälyyn ovat olennaisen tärkeitä, sillä niiden avulla voidaan täydentää yksityistä innovointia, varmistaa tekoälyn eettinen ja läpinäkyvä hallinnointi ja helpottaa digitaalisten välineiden ja taitojen tasapuolista saatavuutta kaikilla alueilla; kehottaa painokkaasti jäsenvaltioita nopeuttamaan tekoälyyn liittyvien toimenpiteiden täytäntöönpanoa kansallisten elpymis- ja palautumissuunnitelmiensa puitteissa tiiviissä yhteistyössä alue- ja paikallisviranomaisten kanssa, jotta tukivälineen kautta tehtävä panostus oikeudenmukaiseen ja kilpailukykyiseen digitaaliseen siirtymään olisi mahdollisimman suuri;

9. kehottaa komissiota ja jäsenvaltioita edelleen seuraamaan kysyntää ja tarjontaa työmarkkinoilla ja edistämään oppilaitosten, työntekijäjärjestöjen ja työnantajien välistä yhteistyötä, jotta voidaan ennakoida paremmin tulevaisuudessa tarvittavia taitoja digitaalisen siirtymän potentiaalin hyödyntämiseksi; korostaa, että taitojen arvioinnilla autetaan työntekijöitä, työnantajia ja koulutuksen tarjoajia tunnistamaan tekoälyyn ja algoritmijohtamiseen liittyviä täydennys- ja uudelleenkoulutustarpeita työpaikoilla; korostaa, että arvioinnin olisi oltava käytännöllinen, helposti saatavilla ja mukautettu pk-yritysten erityistilanteeseen, minkä lisäksi sitä olisi voitava käyttää perustana kohdennetuille koulutusohjelmille, joita tuetaan nykyisestä unionin ja kansallisesta rahoituksesta; suhtautuu myönteisesti ehdotukseen osaamista koskevan tiedon hankinnan eurooppalaisen seurantakeskuksen perustamisesta; painottaa, että

eriteltyjen tietojen puute tekoälyn ja algoritmijohtamisen järjestelmien yleisyydestä ja tyypistä sekä työntekijäryhmistä, joiden keskuudessa ne ovat käytössä, haittaa näyttöön perustuvaa päätöksentekoa, ja kehottaa komissiota parantamaan näiden tietojen keruuta;

10. korostaa, että toissijaisuusperiaatteen mukaisesti ja kansallisia työmarkkinasuhteiden järjestelmiä noudattaen jäsenvaltiot voivat sallia, että työmarkkinaosapuolet pitävät voimassa, neuvottelevat, tekevät ja panevat täytäntöön työehtosopimuksia unionin tasolla vahvistettujen tekoälyä ja algoritmijohtamista koskevien säännösten täytäntöönpanemiseksi tai täydentämiseksi;

11. on huolestunut siitä, että tekoälyn ja algoritmijohtamisen järjestelmien käyttö johtaa osaltaan tiettyjen aloitustason työpaikkojen häviämiseen, jotka ovat perinteisesti olleet tärkeä portti työmarkkinoille, ja korostaa, että nämä riskit vaikuttavat suhteettomasti nuoriin ja ensimmäistä työpaikkaansa hakeviin henkilöihin; painottaa, että jotta unioni voi hyötyä työpaikkojen digitalisaatiosta, luoda työpaikkoja ja suunnitella työn tekemistä uudelleen, on varmistettava, että työntekijöillä, myös perustason ja matalan osaamistason työntekijöillä, on tarvittavat taidot digitaalisella aikakaudella työskentelyä varten; korostaa, että tekoälyn ja algoritmijohtamisen kehityksen vaikutukset, joista kaikkia ei vielä tunneta, ulottuvat jo muuntyyppisiin työtehtäviin ja muihin työntekijäryhmiin, myös korkean osaamistason työpaikkoihin; kehottaa siksi komissiota ja jäsenvaltioita ryhtymään ennakoiviin toimenpiteisiin, muun muassa sisällyttämään asiaankuuluvia digitaitoja koskevan koulutuksen kansallisiin koulutusjärjestelmiin, myös ammatillisen koulutuksen opetussuunnitelmiin, jotta voidaan varmistaa, että työmarkkinoille siirtyviä nuoria tuetaan riittävästi ja että heille on tarjolla mielekkäitä työllistymismahdollisuuksia kehittyvässä digitaalitaloudessa;

Turvallisten ja osallistavien työpaikkojen luominen

12. korostaa, että digitaaliteknologian käytön yleistymiseen työpaikoilla liittyy sekä mahdollisuuksia että haasteita, mutta tämän siirtymän kaikkia vaikutuksia ei vielä tunneta; toteaa toisaalta, että tällaisella teknologialla voidaan lisätä joustavuutta ja mahdollistaa työn ja yksityiselämän parempi tasapaino etätyön ja joustavien työjärjestelyjen avulla; toisaalta tunnistaa, että siitä aiheutuu monenlaisia vaaroja työntekijöiden mielenterveydelle ja heidän työ- ja yksityiselämänsä tasapainolle työelämän ja yksityiselämän välisten rajojen hämärtyessä, kun työntekijöihin kohdistuu yhä enemmän paineita olla aina tavoitettavissa; tähdentää, että algoritmijohtamiseen liittyy tietosuojariskejä, esimerkiksi työntekijöiden perusteeton valvonta ja heidän seurantansa työpaikan ulkopuolella; painottaa, että jos tällaista kehitystä ei hallinnoida asianmukaisesti, se voi johtaa liialliseen työperäiseen stressiin, työuupumukseen, työhön liittyvien psykososiaalisten riskien kasvuun,

itsemääräämisoikeuden menetykseen ja kasvavaan tunteeseen sosiaalisesta ja ammatillisesta eristyneisyydestä;

13. toteaa, että algoritmijohtaminen voi aiheuttaa syrjintää ja ennakkoasenteita, jotka vahingoittavat työntekijöitä ja erityisesti naispuolisia työntekijöitä; korostaa, että tekoälyn ja algoritmijohtamisen järjestelmien suunnittelussa, käyttöönotossa ja käytössä on proaktiivisesti torjuttava erityisesti sukupuoleen, rotuun tai etniseen alkuperään, ikään, vammaisuuteen, seksuaaliseen suuntautumiseen tai muihin suojeltuihin ominaisuuksiin perustuvaa ennakkoluuloisuutta ja syrjintää, jotta voidaan edistää ja turvata tasa-arvoa ja monimuotoisuutta työpaikalla; on huolissaan siitä, että haavoittuvassa asemassa olevilla ryhmillä on huonommat mahdollisuudet työllistyä tekoälyyn liittyviin työpaikkoihin ja käyttää tuottavuutta lisääviä tekoälyvälineitä työpaikalla[22], mikä saattaa estää tekoälyn hyötyjen jakautumisen laajasti ja oikeudenmukaisesti;

14. toteaa, että tekoäly ja algoritmijohtaminen voivat parantaa tehokkuutta ja mahdollistaa työympäristön sekä työolojen ja -ehtojen yksilöllisen mukauttamisen mutta myös lisätä suorituspaineita, jotka voivat johtaa vakaviin terveys- ja turvallisuusriskeihin, kuten tuki- ja liikuntaelinsairauksiin ja sydän- ja verisuonitauteihin tai henkiseen tai fyysiseen uupumukseen, ja joiden takia työntekijät jättävät huomiotta tai sivuuttavat turvallisuusvaroituksia, mikä lisää huomattavasti työtapaturmien riskiä; korostaa, että tekoälyn ja algoritmijohtamisen järjestelmien käytön olisi toimittava työntekijöitä tukevana välineenä, jolla on heille todellista lisäarvoa, ja että työntekijöiden näkemyksiä niiden ottamisesta käyttöön työpaikoilla ei juurikaan ole selvitetty;

15. korostaa, että tällaisia riskejä on seurattava ja niihin on puututtava kokonaisvaltaisella tavalla ja että aina, kun työpaikalla otetaan käyttöön uusia tekoälytyökaluja tai algoritmijohtamisen järjestelmiä tai kun niiden käyttö muuttuu merkittävästi, olisi tehtävä terveys- ja turvallisuusarviointi, johon sisältyy riskien arviointi-, ennaltaehkäisy- ja suojatoimenpiteitä direktiivin 89/391/ETY mukaisesti, ja suoritettava jatkuvaa valvontaa uusin tieteellinen tietämys huomioon ottaen ja varmistettava, että kyseiset arvioinnit toteutetaan ihmisen valvonnassa ja määräysvallassa; kehottaa kehittämään yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa asianmukaisella tasolla tekoälyn vastuullisesta käyttöönotosta työpaikalla alakohtaisia ohjeita, joilla varmistetaan perusoikeuksien kunnioittaminen ja hyvien käytäntöjen vaihto;

16. painottaa direktiivin 2002/14/EY mukaisen työmarkkinaosapuolten välisen vuoropuhelun ja työntekijöiden ja heidän edustajiensa

---

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.

aktiivisen osallistumisen tärkeyttä, kun työpaikoilla otetaan käyttöön, käytetään ja arvioidaan tekoäly- ja algoritmijohtamisteknologiaa, erityisesti käytön räätälöimiseksi eri aloja varten; korostaa, että työntekijöiden ja heidän edustajiensa merkityksellinen osallistuminen päätöksentekoprosesseihin kaikissa vaiheissa sekä työntekijöille ja työntekijöiden edustajille tiedottaminen ja näiden kuuleminen ja työpaikkakoulutuksen antaminen uuden teknologian soveltamisen helpottamiseksi kaikille työntekijöille edistävät itsenäisyyden ja luottamuksen tunnetta, auttavat hallitsemaan tämän uuden teknologian riskejä ja mahdollistavat tekoälyn tehokkaan ja ihmislähtöisen käyttöönoton työpaikoilla;

17. tähdentää, että tekoälyn ja algoritmijohtamisen järjestelmien käyttöönottoa ja käyttöä työpaikoilla koskevat valvontavastuut on osoitettava selvästi työpaikoilla ihmisen määräysvallan säilyttämisen periaatteen mukaisesti, jotta voidaan varmistaa vastuuvelvollisuus sekä ihmisten suorittama tehokas valvonta ja arviointi ja antaa työntekijöille mahdollisuus tunnistaa luonnollinen yhteyshenkilö siltä varalta, että heidän on tarpeen käyttää oikeuksiaan; korostaa, että ihmisen suorittama tehokas valvonta ja arviointi edellyttää aitoja valmiuksia ymmärtää ja seurata tekoälyjärjestelmien toimintaa ja tarvittaessa puuttua siihen, kun otetaan huomioon monimutkaisiin ja läpinäkymättömiin tekoälyjärjestelmiin olennaisesti liittyvät haasteet sekä automaatiovinoumien riskit; korostaa, että ihmisen suorittama valvonta ei saa olla pelkkä muodollisuus vaan sen on oltava helposti saatavilla oleva suojatoimi tekoälyn tekemien päätösten tarkistamista, selittämistä ja korjaamista varten ja että yhteyshenkilöllä on oltava tämän tehtävän hoitamiseen tarvittava pätevyys, koulutus ja valtuudet;

18. korostaa, että työtä tekevien henkilöiden henkilötietoja voidaan kerätä ja yhdistellä yhteiseen tietokantaan, jota saatetaan käsitellä algoritmeilla, minkä takia tarvitaan myös kollektiivista tietosuojaa;

19. korostaa mahdollisuuksia, joita tekoäly ja algoritmijohtaminen tuovat vammaisten työntekijöiden osallistamiseksi työmarkkinoille; toteaa kuitenkin, että vammaisilla henkilöillä, ikääntyvillä työntekijöillä ja haavoittuvassa asemassa olevilla henkilöillä saattaa olla erityisiä haasteita uuteen teknologiaan sopeutumisessa työpaikalla; kehottaa siksi komissiota ja jäsenvaltioita varmistamaan, että tekoälyä ja algoritmijohtamisen järjestelmiä siirtymään käyttävät yritykset ottavat käyttöön osallistavia ja räätälöityjä tukitoimenpiteitä, joilla edistetään vammaisten henkilöiden osallistumista työmarkkinoille ja heidän mahdollisuuksiaan käyttää uutta teknologiaa; korostaa, että teknologian kehittymisen olisi hyödytettävä kaikkia;

20. kehottaa komissiota ja jäsenvaltioita takaamaan, että vammaisille henkilöille tarjotaan oikeus tehokkaisiin kohtuullisiin mukautuksiin direktiivin 2000/78/EY mukaisesti, ja kunnioittamaan heidän päätösvaltaansa määrittää viime kädessä, onko tekoälyyn perustuva avustava teknologia työpaikalla mukautettu heidän yksilöllisiin

tarpeisiinsa; korostaa tässä yhteydessä joustavien työmenetelmien, työpaikkakoulutuksen sekä sen merkitystä, että on tosiasiallinen mahdollisuus ottaa käyttöön avustavaa teknologiaa vammaisia henkilöitä ja heidän edustajiaan kuullen; kehottaa komissiota sisällyttämään tekoälyn käytön työpaikalla ja sen vaikutukset vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan unionin strategian tulevaan tarkistukseen;

Tulevaisuuden vaatimukset huomioon ottavan sääntely-ympäristön varmistaminen

21. korostaa, että jos unioni pyrkii digitaalisen siirtymän eturintamaan, sen on näytettävä esimerkkiä ja asetettava tiukkoja vaatimuksia tekoälyn ja algoritmijohtamisen käyttämiselle työpaikoilla, myös selkeät säännöt läpinäkyvyydestä ja ihmisen suorittamasta valvonnasta;

22. muistuttaa, että unionin nykyinen säännöstö on työpaikalla tapahtuvan algoritmijohtamisen ja tekoälyn käytön sääntelyn merkittävä osatekijä; pitää tältä osin myönteisenä alustatyödirektiiviä, jossa otetaan käyttöön muun muassa sääntöjä läpinäkyvyydestä, tietosuojasta, ihmisen suorittamasta valvonnasta ja arvioinnista, tiedottamisesta ja kuulemisesta sekä terveydestä ja turvallisuudesta aloilla, joilla kyseinen teknologia vaikuttaa työtä koskeviin päätöksiin yhä enemmän, ja tekoälysäädöstä, ja muistuttaa asetuksesta (EU) 2016/679; korostaa kuitenkin, että tästä lainsäädäntökehyksestä huolimatta työntekijöiden suojelussa, oikeuksissa ja työoloissa ja -ehdoissa, jotka koskevat tällaisten välineiden käyttöä työpaikalla, on edelleen puutteita, jotka liittyvät muun muassa henkilötietojen ja yksityisyyden suojaan, työ- ja yksityiselämän tasapainoon ja oikeuteen olla tavoittamattomissa; korostaa, että alustatyödirektiivin algoritmijohtamista koskevia säännöksiä (erityisesti läpinäkyvyyteen, ihmisen suorittamaan arviointiin, tietojen saamiseen ja kuulluksi tulemiseen sekä työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyviä työntekijöiden oikeuksia) sovelletaan ainoastaan alustatyötä tekeviin henkilöihin, jolloin muut työntekijät, joihin kuitenkin sovelletaan yhä enemmän algoritmijohtamista, jäävät vähemmälle suojelulle; painottaa tarvetta varmistaa kaikkien työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu ja se, että tulevat aloitteet ovat johdonmukaisia alustatyödirektiivillä perustetun suojelukehyksen kanssa;

23. kehottaa komissiota ja jäsenvaltioita ja komissiota varmistamaan, että eurooppalaisilla yrityksillä ja julkisilla laitoksilla on käytettävissään luotettavia ja itsenäisiä tekoälyvälineitä, jotka on kehitetty eurooppalaisten demokraattisten arvojen mukaisesti, jotta vältetään teknologinen lukkiutuminen EU:n ulkopuolisille lainkäyttöalueille sijoittautuneisiin palveluntarjoajiin;

24. kehottaa komissiota ja jäsenvaltioita ja komissiota varmistamaan, että algoritmijärjestelmien käyttöönotossa työpaikoilla asetetaan

etusijalle unionissa kehitettyjen, koulutettujen ja ylläpidettävien teknologioiden käyttö, jotta voidaan turvata perusoikeudet, tietosuoja, kyberturvallisuus ja strateginen autonomia;

25. korostaa, että EU:n tason sääntelytoimia olisi harkittava huolellisesti, niitä ennen olisi analysoitava voimassa olevaa lainsäädäntöä, niitä olisi kehitettävä yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa ja toissijaisuusperiaatetta noudattaen, jotta voidaan varmistaa yhdenmukainen ratkaisu, joka kattaa työntekijöiden suojelun korkean tason kaikkialla unionissa ja tasapuoliset toimintaedellytykset sisämarkkinoilla, myös panemalla täysimääräisesti täytäntöön nykyiset EU:n ja kansalliset oikeudelliset kehykset; korostaa, että on tärkeää varmistaa ennakoitavissa oleva sääntely-ympäristö, jotta voidaan edistää innovointia, kilpailukykyä ja reilua kilpailua; kehottaa komissiota varmistamaan, että algoritmijohtamiseen työpaikalla liittyvässä mahdollisessa tulevassa lainsäädännössä vältetään päällekkäisyyksiä nykyisten asiaankuuluvien unionin välineiden kanssa, ettei sillä aiheuteta tarpeetonta hallinnollista rasitetta etenkään pk-yrityksille ja että sillä vähennetään kustannuksia ja helpotetaan sääntöjen noudattamista;

26. toteaa, että erilaisissa yhä monimutkaisemmaksi muuttuvissa sääntelypuitteissa luoviminen aiheuttaa jo nyt huomattavia haasteita yrityksille ja varsinkin pk-yrityksille; korostaa, että pk-yritykset tarvitsevat niille räätälöityjä ohjeita, välineitä ja tukimekanismeja, jotta ne voivat noudattaa kaikkia uusia vaatimuksia tehokkaasti;

27. kehottaa komissiota tekemään vaikutustenarvioinnin täydennettynä kilpailukyky- ja pk-yritystestillä ja tekemään unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 153 artiklan 2 kohdan b alakohdan, luettuna yhdessä 153 artiklan 1 kohdan b alakohdan ja 16 artiklan 2 kohdan kanssa, nojalla ja edellä mainittujen toimien tulosten perusteella ja liitteenä olevien suositusten mukaisesti algoritmijohtamista työpaikalla koskevan ehdotuksen, jolla korjattaisiin nykyisen lainsäädännön jäljellä olevat puutteet, vältettäisiin luomasta päällekkäisiä oikeudellisia välineitä ja parannettaisiin sisämarkkinoiden yhdenmukaistamista;

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

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

PÄÄTÖSLAUSELMAN LIITE:
PYYDETYN EHDOTUKSEN SISÄLTÖÄ KOSKEVAT SUOSITUKSET

Euroopan parlamentti katsoo, että jos komissio tehtyään vaikutustenarvioinnin, jota täydennetään kilpailukyky- ja pk-yritystestillä, tekee algoritmijohtamista työpaikalla koskevan ehdotuksen, siihen olisi sisällytettävä seuraavat suositukset:

Suositus 1

Kohde ja soveltamisala

Tavoitteena olisi oltava parantaa työoloja ja edistää työpaikalla tehtävien päätösten tekemiseen tai tukena käytettävien automatisoitujen seuranta- ja päätöksentekojärjestelmien läpinäkyvää, oikeudenmukaista, vastuullista ja turvallista käyttöönottoa ja käyttöä sekä varmistaa, että käyttöä valvoo ihminen, ja varmistaa työntekijöiden perusoikeuksien suojelu ja työntekijöiden suojelu heidän henkilötietojensa käsittelyssä.

Ehdotusta olisi sovellettava kaikkiin työntekijöihin ja työnantajiin unionissa. Työntekijöiden, jotka ovat sopimussuhteessa välittäjään, olisi kuuluttava samantasoisen suojan piiriin kuin työntekijät, joilla on suora sopimussuhde työnantajan kanssa.

Ehdotuksessa olisi noudatettava suhteellisuusperiaatetta ja varmistettava, että hallinnolliset ja säännösten noudattamisesta aiheutuvat rasitteet ovat oikeassa suhteessa yrityksen kokoon ja sen käytettävissä oleviin resursseihin, käytettyjen teknologioiden luonteeseen ja riskitasoon erityisesti, kun kyse on mikro- ja pk-yrityksistä.

Suositus 2

Määritelmät

Ehdotuksessa olisi esitettävä seuraava määritelmä:

’algoritmijohtaminen’ olisi määriteltävä automatisoiduiksi valvontajärjestelmiksi ja automatisoiduiksi päätöksentekojärjestelmiksi alustatyödirektiivin mukaisesti[1].

Ehdotuksessa olisi myös määriteltävä ’työntekijä’, ’työnantaja’, ’työntekijöiden edustajat’ ja ’työpaikka’ unionin työoikeuden mukaisesti,

---

[1] Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2024/2831, annettu 23. lokakuuta 2024, työehtojen ja työolojen parantamisesta alustatyössä (EUVL L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj)

unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö mukaan luettuna, eroavuuksien välttämiseksi.

Suositus 3

Avoimuus ja oikeus tiedonsaantiin

Ehdotuksessa olisi varmistettava, että työnantajat tarjoavat asianomaisille työntekijöille ja työntekijöiden edustajille tietoja algoritmijohtamisen järjestelmien käytöstä tai suunnitellusta käytöstä työpaikalla kirjallisesti ja saavutettavassa muodossa.

Tällaiset tiedot olisi toimitettava yleisen tietosuoja-asetuksen mukaisesti[2] ja niihin olisi sisällyttävä

a) selkeä maininta siitä, että algoritmijohtamisen järjestelmiä käytetään tai aiotaan ottaa käyttöön automatisoitua tai osittain automatisoitua päätöksentekoa varten, mukaan lukien yleinen kuvaus käytön tarkoituksesta ja kyseisillä järjestelmillä tai niiden tukemana tehdyistä päätöksistä, niiden toiminnasta ja työntekijöistä ja prosesseista, joihin ne vaikuttavat, siten, että tieto on luonteeltaan oikeasuhteista ja rajoitettu siihen, mikä on tarpeellista, jotta työntekijät voivat tehdä työnsä, ymmärtää algoritmijärjestelmien vaikutuksen itseään koskeviin päätöksiin ja käyttää oikeuksiaan;

b) tällaisten järjestelmien vaikutus työntekijöiden työoloihin ja -ehtoihin sekä ammattiasemaan;

c) kyseisissä järjestelmissä työntekijöistä kerättyjen ja käsiteltyjen tietojen luokat, tietojen käsittelyn tarkoitus ja yksityiskohtaiset tiedot henkilöistä, joille tiedot siirretään;

d) ihmisen suorittaman valvonnan mekanismit;

e) koulutus- ja tukitoimenpiteet työntekijöille, joihin asia suoraan vaikuttaa.

Tiedot olisi annettava viimeistään asianomaisten työntekijöiden ensimmäisenä työpäivänä ennen heidän työehtoihinsa ja -oloihinsa vaikuttavien muutosten käyttöönottoa ja milloin tahansa työntekijöiden ja työntekijöiden edustajien pyynnöstä.

---

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

Tiedot olisi annettava selkeää kieltä käyttäen selkeällä, avoimella, helposti ymmärrettävällä ja saavutettavalla tavalla, joka on mukautettu työntekijöiltä kohtuudella odotettavissa olevaan digitaalisen lukutaidon tasoon, ja niiden olisi oltava vammaisten henkilöiden saavutettavissa. Toimivaltaisilla viranomaisilla ja työntekijöiden edustajilla olisi oltava oikeus pyytää lisäselvennyksiä ja tarkempia tietoja mistä tahansa toimitetuista tiedoista.

Rekrytointimenettelyyn osallisena olevien hakijoiden olisi saatava asiaankuuluvat tiedot palvelukseenottomenettelyn aikana käytettävistä automatisoiduista päätöksentekojärjestelmistä hakiessaan avointa työpaikkaa. Työntekijöille olisi annettava välineet, joiden avulla he voivat tosiasiallisesti käyttää tiedonsaantioikeuksiaan ja oikeuttaan siirtää tiedot järjestelmästä toiseen.

Suositus 4

Kuuleminen

Ehdotuksessa olisi huolehdittava siitä, että uusien algoritmijohtamisen järjestelmien käyttöönottoa ja käyttöä tai olemassa olevien järjestelmien päivityksiä, jotka vaikuttavat suoraan työntekijöiden palkkioihin, arviointiin, työjärjestelyihin, tehtävien jakamiseen tai työaikaan, pidetään päätöksinä, jotka saattavat muuttaa merkittävästi työn organisointia tai työsopimussuhteita ja joihin näin ollen sovelletaan kuulemista direktiivin 2002/14/EY[3] 4 artiklan 2 kohdan c alakohdan nojalla sanotun kuitenkaan vaikuttamatta direktiivin 2009/38/EY[4] soveltamiseen.

Tällaisen kuulemisen toteuttamisessa olisi otettava huomioon

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

b) työmäärä, työn intensiteetti, työaikataulut, työaika, joustavuus, palkkaus, työn sisältö, työsuoritusten arviointi tai sopimussuhteet;

---

[3] Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/14/EY, annettu 11. maaliskuuta 2002, työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä – Luonnos työntekijöiden edustusta koskevaksi Euroopan parlamentin, neuvoston ja komission yhteiseksi julistukseksi (EYVL L 80, 23.3.2002, s. 29).

[4] Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2009/38/EY, annettu 6. toukokuuta 2009, eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamisesta yhteisönlaajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä (EUVL L 122, 16.5.2009, s. 28).

c) vaikutukset työterveyteen ja -turvallisuuteen;

d) kerättyjen tietojen lajit;

e) käytössä olevat toimenpiteet vinoutumien ja syrjintään johtavien tulosten ennaltaehkäisemiseksi, havaitsemiseksi, vähentämiseksi ja oikaisemiseksi;

f) ihmisen suorittaman valvonnan ja uudelleentarkastelun mekanismit;

g) koulutus- ja tukitoimenpiteet järjestelmiä käyttöönottaville ja käyttäville työntekijöille ja johtajille, mukaan lukien asiantuntijoiden apu.

Suositus 5

Kielletyt käytännöt

Ehdotuksessa olisi kiellettävä kerääminen, säilyttäminen, seuranta, myynti tai muu käsittely, joka koskee

a) työntekijöiden emotionaalista, psykologista tai neurologista tilaa, kognitiivista toimintaa tai biometrisiä tietoja;

b) yksityisiä keskusteluja, mukaan lukien keskustelut muiden työntekijöiden ja työntekijöiden edustajien kanssa, paitsi jos tällainen käsittely on lainmukaista tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan c tai d alakohdan nojalla;

c) tietoja työntekijöistä työajan ulkopuolella, kun he eivät suorita toimeksiantoa tai työtehtäviä tai kun he oleskelevat yksityisissä tiloissa, reaaliaikaista maantieteellistä sijainninseurantaa työajan ulkopuolella tai laajemmin kuin on ehdottoman välttämätöntä työtehtävien suorittamiseksi;

d) tietoa perusoikeuksien, mukaan lukien yhdistymisvapauden, neuvotteluoikeuden ja oikeuden työtaistelutoimiin tai oikeuden saada tietoja ja tulla kuulluksi, käytön ennustamiseen;

e) tietosuoja-asetuksen 9 artiklan 1 kohdan mukaisia erityisiä henkilötietoryhmiä sekä näitä ryhmiä koskevia päätelmiä.

Näiden käytäntöjen kieltoa olisi sovellettava myös koko palvelukseenottomenettelyn ajan.

Suositus 6

Ihmisen suorittama valvonta ja uudelleentarkastelu

Ehdotuksella olisi varmistettava jatkuva, merkityksellinen ja tehokas ihmisen suorittama valvonta, joka kohdistuu kaikkiin algoritmijohtamisen järjestelmien tekemiin tai niiden tuella tehtyihin päätöksiin. Sillä olisi varmistettava myös, että työnantajat nimittävät tahot, jotka vastaavat kyseisten järjestelmien toiminnan ja vaikutusten seurannasta sekä päätösten uudelleentarkastelusta, ja ilmoittavat tahoista työntekijöille ja näiden edustajille. Valvonnasta ja arvioinnista vastuussa olevilla henkilöillä olisi oltava tarvittava pätevyys, koulutus ja valtuudet kyseisten tehtävien hoitamiseen, myös valtuudet automatisoidusti tehtyjen päätösten kumoamiseen.

Ehdotuksella olisi varmistettava työntekijöiden oikeus saada työnantajalta kohtuullisessa ajassa merkityksellinen ja ymmärrettävä suullinen tai kirjallinen selvitys kaikista algoritmijohtamisella tai sen merkittävällä tuella tehdyistä päätöksistä, jotka vaikuttavat heidän työsuhteensa keskeisiin seikkoihin, muun muassa tehtävien jakamiseen, työsuoritusten arviointiin, työajan aikataulutukseen, palkkioon ja kurinpitotoimiin, jos kyseisiin asioihin liittyviä päätöksiä on tehty algoritmijärjestelmällä tai jos algoritmijärjestelmä on vaikuttanut päätöksiin merkittävästi. Jos työntekijä katsoo, että algoritmijohtamisen järjestelmillä tai niiden tuella tehdyillä päätöksillä on loukattu hänen oikeuksiaan, hänellä olisi oltava oikeus pyytää kyseisen päätöksen uudelleentarkastelua.

Jos ihmisen suorittaman arvioinnin tuloksena havaitaan, että algoritmijohtamisella tai sen merkittävällä tuella tehdyllä yksittäisellä päätöksellä on loukattu työntekijän oikeuksia, työnantajan olisi toteutettava tarvittavat toimet, mukaan lukien tarvittaessa algoritmijohtamisen järjestelmän muuttaminen tai sen käytön lopettaminen, ja suoritettava asianmukainen korvaus aiheutuneesta vahingosta.

Päätökset työ- tai sopimussuhteen alkamisesta ja loppumisesta, sopimuksen uusimisesta tai uusimatta jättämisestä tai palkkioon liittyvistä muutoksista tai kurinpitotoimista tekee aina ihminen ja niiden olisi oltava ihmisen suorittaman arvioinnin alaisia.

Ehdotuksella olisi varmistettava, että työntekijät tai heidän edustajansa voivat pyytää työnantajaa käynnistämään käytössä olevien algoritmijohtamisen järjestelmien toiminnan uudelleentarkastelun, jos on herännyt perusteltua huolta siitä, että kyseisissä järjestelmissä on järjestelmällisiä vääristymiä, syrjivyyttä tai vikoja tai että niistä aiheutuu uhka työntekijöiden henkiselle tai fyysiselle hyvinvoinnille tai työterveydelle ja -turvallisuudelle.

Suositus 7

Työterveys ja -turvallisuus

Ehdotuksella olisi varmistettava, että työnantajat sisällyttävät yhteistyössä työntekijöiden edustajien kanssa arvioinnin algoritmijohtamisen järjestelmistä aiheuttamista riskeistä turvallisuus- ja terveysjärjestelmille ottaen huomioon mahdolliset työtapaturmien riskit, psykososiaaliset ja ergonomiset riskit sekä työntekijöihin kohdistuva kohtuuton paine.

Työnantajien olisi käytettävä algoritmijohtamisen järjestelmiä tavalla, joka ottaa huomioon työntekijöiden hyvinvoinnin eikä vaaranna heidän turvallisuuttaan eikä heidän fyysistä terveyttään tai mielenterveyttään. Heidän olisi tarvittaessa toteutettava lieventäviä toimia.

Suositus 8

Toimivaltaisten kansallisten viranomaisten vastuualueet

Ehdotuksella olisi varmistettava, että työsuojeluviranomaiset tai muut kansalliset toimivaltaiset viranomaiset, kuten tasa-arvoelimet, valvovat tarvittaessa algoritmijohtamisen järjestelmien turvallista, läpinäkyvää ja syrjimätöntä käyttöä työpaikalla.

Työsuojeluviranomaisille olisi annettava tehtäväksi seurata, valvoa ja arvioida työssä käytettäviä algoritmijärjestelmien turvallisuutta, erityisesti järjestelmien vaikutusta työntekijöiden fyysiseen terveyteen ja mielenterveyteen ja perusoikeuksiin;

Työsuojeluviranomaisille olisi annettava riittävät resurssit, valtuudet, tekninen asiantuntemus ja asianmukainen koulutus tehtäviensä täyttämiseen tehokkaasti niin, ettei synny päällekkäisyyksiä kansallisen lainsäädännön mukaisten olemassa olevien valvonnan tai noudattamisen valvontamekanismien kanssa. Heidän olisi pyynnöstä voitava saada tietoa algoritmijohtamisen järjestelmien käytöstä työpaikoilla.

Jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että pk-yrityksille tarjotaan räätälöityjä ohjeita ja erityisiä tukimekanismeja, jotta niitä voidaan auttaa ymmärtämään tämän direktiivin mukaisia automatisoituihin seuranta- ja päätöksentekojärjestelmiin liittyviä velvoitteitaan ja panemaan ne tehokkaasti täytäntöön.

Suositus 9

Velvoitteiden noudattamisen valvonta

Ehdotuksessa olisi säädettävä, että komissio, jäsenvaltiot, niiden kansalliset toimivaltaiset viranomaiset ja työmarkkinaosapuolet jakavat parhaita käytäntöjä valmiuksien kehittämiseksi ja varmistavat tehokkaan velvoitteiden noudattamisen valvonnan.

Ehdotuksella olisi varmistettava, että oikeuksiaan käyttäviä työntekijöitä suojellaan epäsuotuisalta kohtelulta ja irtisanomiselta ja että heillä on mahdollisuus tutustua todisteisiin hallinnollisissa ja oikeudellisissa menettelyissä.

Suositus 10

Valvonta

Ehdotuksella olisi varmistettava, että yleisen tietosuoja-asetuksen nojalla perustetut tietosuojaviranomaiset valvovat sen säännösten soveltamista myös työsuhteeseen liittyvään tietojenkäsittelyyn yhteistyössä kansallisten työvoimaviranomaisten ja muiden toimivaltaisten viranomaisten kanssa.

Suositus 11

Heikentämiskielto ja suotuisammat säännökset

Näistä suosituksista johtuvien sääntöjen ja suojatoimien olisi tarjottava suojan taso, joka vastaa vähintään voimassa olevan unionin lainsäädännön, mukaan lukien alustatyödirektiivi, tekoälysäädös, digipalvelusäädös[5] ja yleinen tietosuoja-asetus, tarjoamaa tasoa.

Tämän ehdotuksen ei pidä olla pätevä peruste heikentää jäsenvaltioiden työntekijöille jo myönnettyä suojan yleistä tasoa.

Ehdotuksella olisi varmistettava, että jäsenvaltiot ja työmarkkinaosapuolet voivat vapaasti ottaa käyttöön tai pitää voimassa suotuisampia säännöksiä.

---

5 Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2022/2065, annettu 19. lokakuuta 2022, digitaalisten palvelujen sisämarkkinoista ja direktiivin 2000/31/EY muuttamisesta (digipalvelusäädös) (EUVL L 277, 27.10.2022, s. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2022/2065/oj).