Europaparlamentet
2024-2029

ANTAGNA TEXTER

P10_TA(2025)0337

Digitalisering, artificiell intelligens och algoritmisk verksamhetsledning på arbetsplatsen – utformning av framtidens arbete

Europaparlamentets resolution av den 17 december 2025 med rekommendationer till kommissionen om digitalisering, artificiell intelligens och algoritmisk verksamhetsledning på arbetsplatsen – utformning av framtidens arbete (2025/2080(INL))

Europaparlamentet utfärdar denna resolution

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

– med beaktande av artiklarna 153 och 16 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt,

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

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

– med beaktande av Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, särskilt artikel 7 om respekt för privatlivet och familjelivet, artikel 8 om skydd av personuppgifter och artikel 31 om rättvisa arbetsförhållanden,

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

– med beaktande av rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet

och hälsa i arbetet[1],

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

– med beaktande av Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden[3],

– med beaktande av rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling[4],

– med beaktande av Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen[5],

– med beaktande av Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU[6],

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

---

1 Rådets direktiv av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (89/391/EEG) (EGT L 183, 29.6.1989, s. 1).

2 Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG av den 11 mars 2002 om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen - Gemensamt uttalande av Europaparlamentet, rådet och kommissionen om arbetstagarrepresentation (EGT L 80, 23.3.2002, s. 29).

3 Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EUT L 299, 18.11.2003, s. 9)

4 Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling (EGT L 303, 2.12.2000, s. 16).

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

6 Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU (EUT L 188, 12.7.2019, s. 79).

plattformsarbete[7] (*direktivet om plattformsarbete*),

– med beaktande av Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2024/1689 av den 13 juni 2024 om harmoniserade regler för artificiell intelligens och om ändring av förordningarna (EG) nr 300/2008, (EU) nr 167/2013, (EU) nr 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 och (EU) 2019/2144 samt direktiven 2014/90/EU, (EU) 2016/797 och (EU) 2020/1828 (förordningen om artificiell intelligens)[8],

– med beaktande av Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (*den allmänna dataskyddsförordningen*)[9],

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

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

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

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

– med beaktande av de europeiska arbetsmarknadsparternas ramavtal om digitalisering (juni 2020),

– med beaktande av kommissionens meddelande till

---

7 Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2024/2831 av den 23 oktober 2024 om förbättrade arbetsvillkor för plattformsarbete (EUT L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

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

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

Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén av den 7 juni 2023 om en övergripande strategi för psykisk hälsa,

– med beaktande av kommissionens meddelande av den 29 januari 2025 *En konkurrenskraftskompass för EU*,

– med beaktande av kommissionens meddelande av den 11 februari 2025 *Framåt tillsammans: en djärvare, enklare och snabbare union* som bekräftar målet att minska de administrativa bördorna med 25 % för företag och med 35 % för små och medelstora företag,

– med beaktande av kommissionens meddelande av den 9 april 2025 *Handlingsplan för AI-kontinenten*,

– med beaktande av rapporten från september 2024 av Mario Draghi *The future of European competitiveness* (Draghi-rapporten) och rapporten från april 2024 av Enrico Letta *Much more than a market* (Letta-rapporten),

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

– med beaktande av OECD:s rapport *Algorithmic management in the workplace: New evidence from an OECD employer survey*, OECD Artificial Intelligence Papers, nr 31,

– med beaktande av Europaparlamentets utredningstjänsts bedömning av det europeiska mervärdet, offentliggjord i oktober 2025, *Digitalisering, artificiell intelligens och algoritmisk verksamhetsledning på arbetsplatsen – utformning av framtidens arbete*[10],

– med beaktande av artiklarna 47 och 55 i arbetsordningen,

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

– med beaktande av betänkandet från utskottet för sysselsättning och sociala frågor (A10-0244/2025), och av följande skäl:

---

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

A. Den digitala omställningen drivs av digitalisering, automatisering och artificiell intelligens (AI) och innebär en förändring av arbetsmarknaderna och arbetets karaktär. Med tanke på att vissa uppgifter automatiseras blir det allt viktigare att möjliggöra nya yrken, utveckla arbetsuppgifter, tillhandahålla utbildning, omskolning och kompetenshöjning och förändra befintliga arbetstillfällen genom ny teknik i syfte att öka konkurrenskraften och främja ekonomisk tillväxt samt stärka arbetskraften och förbättra arbetsvillkoren. För att utnyttja denna nya teknik måste offentliga myndigheter, utbildningspolitik, företag och arbetstagare ständigt anpassa sig för att säkerställa att Europa kan dra nytta av den nettotillväxt på 78 miljoner arbetstillfällen som AI beräknas ge (motsvarande 7 % av dagens totala sysselsättning) fram till 2030 enligt Världsekonomiskt forum[11].

B. Den digitala omställningen på arbetsplatsen bör styras av försiktighetsprincipen och principen om etik som standard och ske på ett sätt som skyddar och främjar mänsklig värdighet, ökar produktiviteten, effektiviteten, innovationen och den europeiska ekonomins och den gemensamma marknadens konkurrenskraft på ett sätt som gynnar alla. Omställningen måste också upprätthålla principerna om sociala framsteg och skyddet av arbetstagarnas rättigheter, och säkerställa att den bidrar till sysselsättning av god kvalitet, bättre arbetsvillkor, egenmakt och välbefinnande för alla arbetstagare, samtidigt som den stödjer lika villkor på den gemensamma marknaden, innovation och företagens konkurrenskraft. AI är fortfarande en teknik under utveckling och därmed har EU-företagen fortfarande en möjlighet att inta en ledande ställning inom vissa segment[12]. Om AI-system inte införs för att stärka EU:s konkurrenskraft kan det på ett negativt sätt påverka framtida tillväxt, investeringar och innovation. 64 % av de små och medelstora företagen på EU:s inre marknad anser att rättsliga hinder eller administrativa bördor är det största problemet i nuläget.

C. Den digitala omställningen på arbetsmarknaden skapar en ökad efterfrågan på digital kompetens och kunskap samt AI-kunskap och AI-kompetens på både grundläggande och hög nivå. I såväl Draghi-rapporten som Letta-rapporten konstateras att bristen på digital kompetens är ett stort hinder för Europas konkurrenskraft.

D. Den snabba integreringen av AI-system måste matchas med tillräcklig utbildning. Under 2023 deltog endast 15 % av arbetstagarna i en relevant utbildning för att utveckla sina AI-kunskaper och -färdigheter, medan 42 % av arbetstagarna erkänner att de behöver förbättra sina AI-relaterade färdigheter och 61 % tror att nya kompetenskrav kommer att uppstå under de närmaste fem

---

11 Världsekonomiskt forum, *Future of Jobs Report 2025* (januari 2025).

12 Rapport från Mario Draghi *The future of European competitiveness* (september 2024), del A *A competitiveness strategy for Europe*.

åren. Samtidigt saknar i synnerhet små och medelstora företag såväl strategier som resurser för att minska risken för att arbetstagare med lägre kvalifikationer i mindre företag ska drabbas av kompetensbrist. De som är i störst behov av utbildning i digital kompetens är de som är minst benägna att delta i den[13].

E. Utbildningssystemen, särskilt i yrkesutbildningssektorn, måste anpassas och samarbetet mellan utbildningsinstitutioner, fackföreningar och arbetsgivare måste förbättras för att förutse arbetsmarknadens framtida behov, så att de studerande ska få den kompetens som krävs för att lyckas i ett konkurrensutsatt, digitalt och tekniskt avancerat samhälle.

F. AI och algoritmisk verksamhetsledning är koncept under utveckling. System för algoritmisk verksamhetsledning används främst för följande arbetsledande uppgifter: rekrytering, planering av arbete/arbetsuppgifter, nudging/styrning för övervakning/bevakning av anställda; utvärdering av arbetstagare, talanghantering/utbildning, belöning av arbetstagare och uppsägning av arbetstagare. Algoritmisk verksamhetsledning används ofta inte med hjälp av en specifik programvara, utan som en integrerad del av äldre programvara. Alla framtida initiativ på detta område bör vara framtidssäkrade och tillräckligt flexibla för att kunna anpassas till den framtida utvecklingen.

G. AI och algoritmisk verksamhetsledning kan erbjuda många möjligheter till arbetsoptimering, större konsekvens och objektivitet i ledningsbeslut och förbättrad hälsa och säkerhet på arbetsplatsen samt nöjda arbetstagare, men medför också vissa risker om utformningen och användningen inte sker på ett människocentrerat sätt, såsom minskat oberoende för arbetstagare, bristande insyn och ökad arbetsintensitet. Användningen av AI och algoritmisk verksamhetsledning kan minska långtråkiga uppgifter och den totala arbetsbördan, förbättra fördelningen av arbetsuppgifter och produktiviteten, förebygga arbetsmiljörisker och minska kostnader. En europeisk AI-ram som kan säkerställa att AI används som ett effektivt stöd för mänsklig arbetskraft, i syfte att skapa faktiska produktivitetsvinster och förbättrade arbetsvillkor, och inte bara spekulativa fördelar. Forskning visar att många företagsinvesteringar i generativ AI ännu inte har lett till några mätbara produktivitetsvinster eller produktivitetsresultat, trots dess förmåga att skapa nytt innehåll[14].

H. Det är viktigt att förebygga och ta itu med de risker som goda arbetsvillkor och hälsa och säkerhet på arbetsplatsen står inför till följd av AI och system för algoritmisk verksamhetsledning, såsom

---

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

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

ökad tidspress och prestationskrav, arbetsintensifiering, diskriminering, inkräktande övervakning och omotiverad bevakning samt viss snedvridning inom AI-system, minskat oberoende, förlust av kompetens, social isolering, arbetsplatsrelaterad stress och andra former av psykisk ohälsa och psykosociala problem. Befintlig EU-lagstiftning, inbegripet den allmänna dataskyddsförordningen, förordningen om artificiell intelligens och det europeiska sociala regelverket, bidrar till att hantera och förebygga vissa av dessa risker. Förordningen om artificiell intelligens har ännu inte börjat tillämpas fullt ut.

I. Den tekniska utvecklingen som leder till ständig konnektivitet och tillgänglighet kan sudda ut gränserna mellan yrkesliv och privatliv.

J. Införandet av AI och system för algoritmisk verksamhetsledning på arbetsplatsen innebär insamling och behandling av en stor mängd personuppgifter om anställda, vilket kan ge upphov till farhågor om dataskydd och integritet och kräva att maktobalansen minskas genom att regler fastställs kollektivt inom ramen för social dialog i förvaltningen av dem och i efterlevnaden av den allmänna dataskyddsförordningen och av eventuella mer specifika regler om behandling av personuppgifter i ett anställningssammanhang i enlighet med nationell lagstiftning eller tillämpliga kollektivavtal. Den nya teknikens inverkan på arbetsmiljön och eventuella kränkningar av arbetstagares integritet bör övervakas.

K. Samtycke på grundval av artikel 6.1 a i den allmänna dataskyddsförordningen måste lämnas frivilligt, och i situationer med tydlig obalans är det högst osannolikt att samtycke lämnats frivilligt. Samtycke bör därför inte utgöra en laglig grund för behandling av personuppgifter för automatiserad övervakning eller automatiserat beslutsfattande, med tanke på maktobalansen mellan den registrerade och den personuppgiftsansvarige i samband med anställning och fullgörande av ett avtal.

L. Digitala arbetsplattformar var först ut med att anta och införa system för algoritmisk verksamhetsledning på bred front, men numera används de på hela arbetsmarknaden.

M. Uppskattningar varierar, men mellan en fjärdedel och 80 % av företagen i unionen använder minst en form av algoritmisk verksamhetsledning. Användningen av algoritmisk verksamhetsledning kommer sannolikt att öka avsevärt under de kommande åren[15]. Arbetsprestationen för 26,5 % av arbetstagarna i

---

15 https://op.europa.eu/sv/publication-detail/-/publication/5afb4511-0ddf-11f0-b1a3-01aa75ed71a1 : ”man kan hävda att över en fjärdedel av företagen i EU-27 använder algoritmisk verksamhetsledning”, ”baserat på Delfi-undersökningen är det högst sannolikt att det under de kommande 10 åren kommer att öka med 3 % till 6 % per år”.

EU övervakas av ett ”datorprogram”, något som är vanligare i större företag. 27,4 % av arbetstagarna tilldelas arbetsuppgifter via ett datorsystem[16]. 35 % av de europeiska företagen använder system för algoritmisk verksamhetsledning för sina utvärderingar[17]. Det behövs en övergripande och samarbetsinriktad strategi, i kombination med social dialog, för att skapa lika villkor för ansvarsfull AI och algoritmisk verksamhetsledning på arbetsplatsen.

N. 62 % av européerna har en positiv syn på användningen av robotar och AI på arbetsplatsen och 73 % håller med om att robotar och AI gör att arbetstagare utför sina arbetsuppgifter snabbare[18]. 66 % av européerna tror att fler arbetstillfällen kommer att försvinna än skapas i och med användningen av robotar och AI. 61 % av européerna anser att robotar och AI har en negativ inverkan på kommunikationen mellan kollegor. Unga och förvärvsarbetande samt personer med högre utbildning är mer positiva till användningen av ny teknik på arbetsplatsen. Detta visar på en större öppenhet för innovation och för AI:s potential att öka produktiviteten, kvaliteten i arbetet och den ekonomiska konkurrenskraften, förutsatt att den utvecklas och genomförs på ett ansvarsfullt sätt.

O. Enligt en OECD-undersökning ansåg 60 % av cheferna att algoritmisk verksamhetsledning förbättrar kvaliteten på deras eget beslutsfattande. Samtidigt uttryckte nästan två tredjedelar av de tillfrågade cheferna betänkligheter kring de verktyg för algoritmisk verksamhetsledning som de använder sig av: otydlig ansvarsskyldighet vid felbeslut (28 %), bristande möjlighet att följa logiken i algoritmiska beslut eller rekommendationer (27 %) och otillräckligt skydd av arbetstagarnas fysiska och psykiska hälsa (27 %)[19].

P. Mindre än hälften av dem som för närvarande arbetar säger att deras arbetsgivare har informerat dem om användningen av digital teknik, samtidigt som mer än hälften av arbetsgivarna och cheferna uppger att de har gjort det. Endast 18 % av dem som för närvarande arbetar säger att de har fått en detaljerad förklaring, bland annat information om förmåner, nackdelar och sina rättigheter.

Q. Regelbundna samråd med och deltagande av arbetsmarknadsparter, chefer och arbetstagare samt deras företrädare i samband med att ny teknik införs ökar avsevärt acceptansen för och den positiva uppfattningen om den, maximerar fördelarna och gör det möjligt att

---

16 Europeiska undersökningar om arbetsvillkor 2024.

17 OECD Working Paper, *Algorithmic Management in the Workplace*, 2025, s. 17.

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

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

hantera alla relaterade risker under hela den tekniska livscykeln.

R. Små och medelstora företag står för 99 % av alla företag i unionen, och alla framtida initiativ bör ta hänsyn till deras begränsade tekniska, ekonomiska och administrativa resurser, åstadkomma proportionalitet, förhindra onödig administrativ börda och främja en gynnsam miljö för en ansvarsfull användning av digital teknik.

S. Mindre än hälften av dem som för närvarande arbetar säger att deras arbetsgivare har informerat dem om användningen av digital teknik, samtidigt som mer än hälften av arbetsgivarna och cheferna uppger att de har gjort det. Av denna andel säger 16 % att de har uppmärksammats på det, men inte fått någon ytterligare information, och 18 % att de fått en detaljerad förklaring, bland annat information om fördelarna, nackdelarna och sina rättigheter[20].

T. De flesta européer ställer sig bakom regler för digital teknik på arbetsplatsen – över 80 % är positiva till regler för skydd av arbetstagarnas integritet och 77 % anser att arbetstagarna ska delta i utformningen och anpassningen av teknik.

1. Europaparlamentet betonar att all ny teknik måste införas och användas med det övergripande målet att hjälpa människor, och bör hanteras enligt principen om ”etik som standard” och försiktighetsprincipen samt en människocentrerad strategi som sköts av människor och bygger på bestämmelserna om mänsklig tillsyn i artikel 14 i förordningen om artificiell intelligens och artikel 22 i den allmänna dataskyddsförordningen.

2. Europaparlamentet påminner om att den digitala omställningen, inbegripet den ökande användningen av AI och algoritmisk verksamhetsledning, har potential att skapa positiva resultat för arbetsmarknaden och nya sysselsättningsmöjligheter. Parlamentet är dock oroat över de stora utmaningar som detta innebär för arbetstagarna, särskilt när det gäller arbets- och anställningsvillkoren. Parlamentet betonar därför att alla nya initiativ om AI och algoritmisk verksamhetsledning måste se till att arbetstillfällen är av hög kvalitet och att arbetstagarnas välbefinnande skyddas i den digitala tidsåldern.

Stärka arbetstagarna genom kompetens och kunskap

3. Europaparlamentet betonar att ny teknik på arbetsplatsen kan vara en viktig konkurrens- och produktivitetsfördel, främja innovation och leda till bättre avkastning för de företag som använder den. Parlamentet understryker i detta avseende att företag bör uppmuntras att integrera sådan teknik på ett ansvarsfullt, öppet och inkluderande sätt, med hänsyn till skydd av arbetstagarnas integritet och personuppgifter, för att skapa förtroende hos arbetstagarna.

---

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

Parlamentet betonar att användningen av sådan teknik på arbetsplatsen bör övervakas noggrant snarare än begränsas.

4. Europaparlamentet betonar att artificiell intelligens kan fungera som en viktig möjliggörande faktor för innovativt företagande, särskilt när det gäller att hjälpa mikroföretag och små och medelstora företag att expandera, förbättra produktiviteten och konkurrera i den digitala ekonomin. Parlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna, samtidigt som de tillämpar proportionalitetsprincipen och principen om operativ bärkraft, att underlätta tillgången till AI-relaterade verktyg, kunskaper och infrastrukturer för nystartade företag och små företag, bland annat genom riktade unionsprogram och rådgivande stöd. Parlamentet understryker att investeringar i AI på unionsnivå kan bidra till att skapa nya arbetstillfällen och bygga upp ett mer motståndskraftigt och konkurrenskraftigt ekosystem av mikroföretag och småföretag i hela unionen. Parlamentet välkomnar de sektorsspecifika flaggskeppsinitiativen i kommissionens meddelande av den 8 oktober 2025 om en strategi för AI-tillämpningar.

5. Europaparlamentet erkänner att intern kompetenshöjning, utbildning samt fortbildning och omskolning i ny teknik som införs på arbetsplatsen, särskilt sådan som direkt påverkar arbetstagarnas arbetsuppgifter och prestation, är avgörande för att säkerställa skäliga arbetsvillkor, välbefinnande, säkerhet, oberoende och yrkesmässig utveckling för arbetstagare samt för att öka den allmänna anpassningsförmågan och företagens konkurrenskraft[21]. Parlamentet betonar att utbildning också är avgörande för arbetsgivare, chefer och andra personer som dagligen inför, utvecklar och övervakar användningen av sådana system. Parlamentet betonar att arbetstagare och deras företrädare, bland annat fackföreningar, bör informeras och involveras i förfaranden för att införa sådan teknik, för att garantera goda resultat, och måste ges tillräckligt med tid och stöd för att lära sig sådan teknik.

---

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

6. Europaparlamentet välkomnar initiativet om en kompetensunion. Parlamentet uppmanar kommissionen att se till att den förväntade färdplanen för sysselsättning av hög kvalitet fullt ut återspeglar behovet av kontinuerlig kompetensutbildning, omskolning och internutbildning, bland annat inom AI och algoritmisk verksamhetsledning, genom en individuell rätt till utbildning för alla arbetstagare. Parlamentet betonar att alla relevanta initiativ som syftar till att stödja arbetstagare och företag i denna omställning måste prioritera såväl kompetensutveckling inom AI som digitalisering för att stärka Europas arbetsmarknad och globala konkurrenskraft. Parlamentet betonar att dessa initiativ måste få tillräckligt stöd, bland annat genom tillräckliga ekonomiska resurser på unionsnivå och nationell nivå.

7. Europaparlamentet framhåller den avgörande roll som Europeiska socialfonden+ (ESF+) spelar när det gäller att förbereda både nuvarande och framtida arbetstagare, arbetsgivare och chefer på den digitala omställningen genom riktade investeringar i kompetensutveckling, utbildning och inkluderande sysselsättningsmöjligheter. Parlamentet uppmanar kommissionen att upprätthålla och ytterligare stärka fonden under perioden efter 2027 på ett sätt som säkrar tillgången till digital kompetensutbildning och omskolning för alla arbetstagare, och särskilt uppmärksamma dem i sektorer och regioner som påverkas mest av tekniska förändringar, så att fonden kan fortsätta att fungera som ett viktigt unionsinstrument till stöd för en rättvis, inkluderande och konkurrenskraftig digital omställning.

8. Europaparlamentet understryker att strategiska offentliga investeringar i AI är avgörande för att komplettera privat innovation, säkerställa etisk och öppen AI-styrning och underlätta rättvis tillgång till digitala verktyg och digital kompetens i alla regioner. Parlamentet uppmanar eftertryckligen medlemsstaterna att påskynda genomförandet av AI-relaterade åtgärder inom ramen för sina nationella planer för återhämtning och resiliens, i nära samordning med regionala och lokala myndigheter, för att maximera facilitetens bidrag till en rättvis och konkurrenskraftig digital omställning.

9. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att fortsätta att övervaka efterfrågan och utbudet på arbetsmarknaden, och främja samarbete mellan utbildningsinstitutioner, arbetstagare och fackföreningar för att bättre förutse vilka framtida kompetenser som behövs för att tillvarata den digitala omställningens potential. Parlamentet understryker att en grundlig kompetensbedömning kommer att hjälpa arbetstagare, arbetsgivare och utbildningsanordnare att kartlägga behoven av kompetensutbildning och omskolning i fråga om artificiell intelligens och algoritmisk verksamhetsledning på arbetsplatsen. Parlamentet betonar att en sådan bedömning bör vara

praktisk, tillgänglig och anpassad till små och medelstora företags särskilda förhållanden och fungera som grund för riktade utbildningsprogram som stöds av befintlig unionsfinansiering och nationell finansiering. Parlamentet välkomnar förslaget om att inrätta ett europeiskt observatorium för kompetensinventering. Parlamentet betonar att den nuvarande avsaknaden av disaggregerade uppgifter om den förekomst och typ av AI-system och system för algoritmiska verksamhetsledning som används, och vilka kategorier av arbetstagare som omfattas av dem, hindrar evidensbaserade beslut, och uppmanar eftertryckligen kommissionen att förbättra datainsamlingen på detta område.

10. Europaparlamentet betonar att medlemsstaterna, i linje med subsidiaritetsprincipen och respekten för nationella system för arbetsmarknadsrelationer, får tillåta arbetsmarknadens parter att upprätthålla, förhandla om, ingå och tillämpa kollektivavtal i syfte att genomföra eller komplettera bestämmelser om AI och algoritmisk verksamhetsledning som fastställs på unionsnivå.

11. Europaparlamentet är bekymrat över att användningen av AI och system för algoritmisk verksamhetsledning bidrar till en utfasning av vissa ingångsjobb som traditionellt sett fungerar som en viktig inkörsport till arbetsmarknaden, och understryker att dessa risker påverkar ungdomar och de som söker jobb för första gången oproportionerligt mycket. Parlamentet betonar att för att unionen ska kunna dra nytta av fördelarna med den digitala omställningen på arbetsplatsen, skapa och omforma arbeten, måste man se till att arbetstagare, även arbetstagare med ingångsjobb och lägre kvalifikationer, har de färdigheter som krävs för att arbeta i den digitala tidsåldern. Parlamentet understryker att den fulla effekten av utvecklingen av AI och algoritmisk verksamhetsledning, som redan påverkar andra typer av arbete och andra kategorier av arbetstagare, inklusive högkvalificerade arbeten, fortfarande är oklar. Parlamentet uppmanar därför kommissionen och medlemsstaterna att vidta proaktiva åtgärder, bland annat genom att integrera relevant utbildning i digital kompetens i de nationella utbildningssystemen, även i läroplanerna för yrkesutbildning, för att säkerställa att ungdomar som kommer in på arbetsmarknaden får tillräckligt stöd och ges meningsfulla möjligheter till sysselsättning i den föränderliga digitala ekonomin.

Skapa en säker och inkluderande arbetsplats

12. Europaparlamentet betonar att den ökande användningen av digital teknik på arbetsplatsen innebär både möjligheter och utmaningar, samtidigt som de fulla effekterna av denna omställning ännu inte är kända. Parlamentet anser å ena sidan att sådan teknik kan öka flexibiliteten och möjliggöra en bättre balans mellan arbete och privatliv genom distansarbete och flexibla arbetsformer. Parlamentet inser å andra sidan att sådan teknik också medför många risker för

arbetstagarnas psykiska hälsa och deras balans mellan arbete och privatliv genom att gränserna mellan yrkes- och privatliv suddas ut på grund av det ökande trycket på arbetstagarna att alltid vara tillgängliga. Parlamentet understryker också att algoritmisk verksamhetsledning medför dataskyddsrisker, bland annat otillbörlig bevakning och övervakning av arbetstagare utanför arbetsplatsen. Parlamentet understryker att en sådan utveckling, om den inte hanteras korrekt, kan leda till alltför stor arbetsrelaterad stress, utbrändhet, ökade arbetsrelaterade psykosociala risker, förlorad autonomi och ökad känsla av social och yrkesmässig isolering.

13. Europaparlamentet inser att algoritmisk verksamhetsledning kan vara en källa till diskriminering och snedvridning som vållar skada för arbetstagare, och då särskilt kvinnliga arbetstagare, utan lämplig mänsklig övervakning, och betonar att utformningen, införandet och användningen av AI och system för algoritmisk verksamhetsledning proaktivt måste förebygga snedvridning och diskriminering, särskilt på grund av kön, ras eller etniskt ursprung, ålder, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller andra skyddade egenskaper, för att främja och skydda jämlikhet och mångfald på arbetsplatsen. Parlamentet är oroat över att sårbara grupper har mindre tillgång till AI-relaterade anställningsmöjligheter och till produktivitetshöjande AI-verktyg på arbetsplatsen[22], något som skulle kunna förhindra att fördelarna med AI fördelas brett och rättvist.

14. Europaparlamentet medger att AI och algoritmisk verksamhetsledning skulle kunna öka effektiviteten och ge möjlighet till individanpassad arbetsmiljö och övergripande arbetsvillkor, men kan även öka prestationskraven vilket kan leda till allvarliga hälso- och säkerhetsrisker, såsom muskuloskeletala besvär och hjärt- och kärlsjukdomar eller psykisk eller fysisk utmattning, och göra att arbetstagare förbiser eller ignorerar säkerhetsvarningar, något som ökar risken för arbetsplatsolyckor betydligt. Parlamentet betonar att användningen av AI och system för algoritmisk verksamhetsledning bör fungera som ett stödjande verktyg med ett verkligt mervärde för arbetstagarna och betonar att arbetstagarnas perspektiv på införandet av AI i arbetslivet till stor del är outforskade.

15. Europaparlamentet understryker vikten av att övervaka och hantera dessa risker på ett heltäckande sätt och att införande av nya AI-verktyg eller system för algoritmisk verksamhetsledning på arbetsplatsen, eller större förändringar i användningen av dessa, bör bli föremål för hälso- och säkerhetsbedömningar, inbegripet riskbedömning, förebyggande insatser och skyddsåtgärder, på

---

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

arbetsgivarens ansvar, i enlighet med direktiv 89/391/EEG, och kontinuerlig uppföljning, mot bakgrund av de senaste vetenskapliga rönen, med säkerställande av mänsklig tillsyn och kontroll av dessa bedömningar. Parlamentet uppmuntrar framtagande, i samarbete med arbetsmarknadens parter och på lämplig nivå, av sektorsspecifik vägledning om en ansvarsfullt införande av AI på arbetsplatsen för att säkerställa respekt för grundläggande rättigheter och utbyte av bästa praxis.

16. Europaparlamentet understryker att den sociala dialogen och arbetstagarnas och deras representanters aktiva deltagande, i enlighet med direktiv 2002/14/EG, spelar en avgörande roll i införandet, användningen och utvärderingen av teknik för AI och algoritmisk verksamhetsledning på arbetsplatsen, i synnerhet för att skräddarsy användningen i olika sektorer. Parlamentet betonar att ett meningsfullt deltagande av arbetstagare och deras representanter i beslutsprocessernas alla stadier, samt information, samråd och internutbildning för att underlätta alla arbetstagares användning av ny teknik och stärka deras autonomi, (själv-)förtroende och tillit, bidrar till att minska riskerna med ny teknik och leder till en bättre, effektivare och mer människocentrerad integrering av AI på arbetsplatsen.

17. Europaparlamentet understryker behovet av en tydlig ansvarsfördelning för tillsynen vid införande och användning av AI och system för algoritmisk verksamhetsledning på arbetsplatser, i enlighet med principen om ”mänsklig kontroll”, för att säkerställa ansvarsskyldighet och effektiv mänsklig tillsyn och göra det möjligt för arbetstagare att identifiera den mänskliga kontaktpunkten om de behöver utöva sina rättigheter. Parlamentet betonar att en effektiv mänsklig tillsyn och översyn kräver en genuin kapacitet att förstå, övervaka och vid behov ingripa i AI-systemens drift, med beaktande av de utmaningar som är förbundna med komplexa och svårgenomskådliga transparenta AI-system samt riskerna för automatiserad snedvridning. Parlamentet understryker därför att mänsklig tillsyn inte bara får vara formalia, utan måste vara en tillgänglig skyddsmekanism för att kontrollera, förklara och korrigera AI-beslut, och att en sådan mänsklig kontaktpunkt måste ha den kompetens, utbildning och befogenhet som krävs för att utöva denna funktion.

18. Europaparlamentet understryker att personuppgifter som avser personer som utför arbete kan aggregeras till en kollektiv databas som kan behandlas av algoritmer, vilket sålunda kräver dataskydd även på kollektiv nivå.

19. Europaparlamentet betonar den potential som AI och algoritmisk verksamhetsledning har för inkludering av arbetstagare med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden. Parlamentet inser emellertid att personer med funktionsnedsättning, äldre

arbetstagare och särskilt utsatta personer kan möta särskilda utmaningar när det gäller att anpassa sig till ny teknik på arbetsplatsen. Parlamentet uppmanar därför kommissionen och medlemsstaterna att säkerställa att företag som använder AI och system för algoritmisk verksamhetsledning inför inkluderande och skräddarsydda stödåtgärder för att bidra till ökat deltagande av personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden och främja deras tillgång till ny teknik. Parlamentet understryker att alla bör gynnas av tekniska framsteg.

20. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att garantera rätten till ändamålsenlig skälig anpassning för personer med funktionsnedsättning i enlighet med direktiv 2000/78/EG, och respektera deras slutliga rätt att själva avgöra huruvida AI-baserade tekniska hjälpmedel på arbetsplatsen tillgodoser deras individuella behov. Parlamentet betonar i detta sammanhang vikten av flexibla arbetsmetoder och internutbildning samt konkreta möjligheter att införa användning av tekniska hjälpmedel, i samråd med personer med funktionsnedsättning och deras representanter. Parlamentet uppmanar kommissionen att integrera konsekvenserna av AI-användning på arbetsplatsen i den kommande översynen av unionens strategi för rättigheter för personer med funktionsnedsättning.

Säkerställa ett framtidssäkrat regelverk

21. Europaparlamentet betonar att om unionen vill gå i bräschen för den digitala omställningen måste den föregå med gott exempel när det gäller att fastställa höga standarder för införandet av AI och algoritmisk verksamhetsledning på arbetsplatsen, inbegripet tydliga regler om insyn och mänsklig tillsyn.

22. Europaparlamentet påminner om att unionens befintliga regelverk utgör en viktig byggsten i regleringen av algoritmisk verksamhetsledning och användningen av AI på arbetsplatsen. Parlamentet välkomnar i detta avseende direktivet om plattformsarbete, där det bland annat införs regler om transparens, dataskydd, mänsklig tillsyn och översyn, information och samråd samt hälsa och säkerhet i sektorer där sådan teknik i allt högre grad formar beslut om arbete, och förordningen om artificiell intelligens, och påminner om förordning (EU) 2016/679. Parlamentet betonar dock att trots denna rättsliga ram kvarstår ett antal luckor beträffande arbetstagarnas skydd, rättigheter och arbetsvillkor i samband med användning av sådana verktyg på arbetsplatsen, inbegripet skydd av personuppgifter och integritet, balans mellan arbete och privatliv samt rätten att inte vara uppkopplad. Parlamentet betonar att bestämmelserna avseende algoritmisk verksamhetsledning i direktivet om plattformsarbete (särskilt arbetstagarnas rätt till insyn, mänsklig granskning, information till och samråd med arbetstagare samt hälsa och säkerhet på

arbetsplatsen) endast gäller personer som utför sitt arbete via digitala plattformar, medan andra arbetstagare som i allt högre grad omfattas av algoritmisk verksamhetsledning har ett lägre skydd. Parlamentet understryker behovet av att säkerställa likabehandling av alla arbetstagare och att se till att framtida initiativ är förenliga med den skyddsram som fastställs i direktivet om plattformsarbete.

23. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att säkerställa att europeiska bolag och offentliga institutioner har tillgång till tillförlitliga och oberoende AI-verktyg som utvecklats i enlighet med europeiska demokratiska värden, för att undvika teknisk inlåsning till leverantörer från jurisdiktioner utanför EU.

24. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att säkerställa att algoritmiska system som införs på arbetsplatsen i första hand använder teknik som utvecklats, tränats och befinner sig i unionen, för att skydda grundläggande rättigheter, dataskydd, cybersäkerhet och strategiskt oberoende.

25. Europaparlamentet understryker att regleringsåtgärder på europeisk nivå bör övervägas noggrant och föregås av en analys av befintlig lagstiftning, och utarbetas i samarbete med arbetsmarknadens parter och med respekt för subsidiaritetsprincipen, för att säkerställa en harmoniserad lösning med en hög skyddsnivå för arbetstagare i hela unionen och lika villkor på den inre marknaden, bland annat genom ett fullständigt genomförande av befintliga europeiska och nationella rättsliga ramar. Parlamentet betonar vikten av att säkerställa ett förutsägbart regelverk för att främja innovation, konkurrenskraft och rättvis konkurrens. Parlamentet uppmanar kommissionen att se till att all lagstiftning och alla initiativ som rör algoritmisk verksamhetsledning på arbetsplatsen undviker upprepning av eller överlappning med befintliga relevanta unionsinstrument, undviker onödiga administrativa bördor, särskilt för små och medelstora företag, minskar kostnaderna och underlättar efterlevnaden.

26. Europaparlamentet erkänner att företag, särskilt små och medelstora företag, redan har stora utmaningar när det gäller att navigera i ett spretigt och alltmer komplext regelverk. Parlamentet betonar behovet av skräddarsydda riktlinjer, verktyg och stödmekanismer för att hjälpa små och medelstora företag att uppfylla alla krav på ett korrekt sätt.

27. Europaparlamentet uppmanar kommissionen att genomföra en konsekvensbedömning, kompletterad med ett konkurrenskraftstest och ett test för små och medelstora företag, och att på grundval av artikel 153.2 b, jämförd med artiklarna 153.1 b och 16.2 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, och av resultatet av ovannämnda åtgärder, lägga fram ett förslag om algoritmisk verksamhetsledning på arbetsplatsen, i enlighet med rekommendationerna i bilagan till denna resolution, som skulle åtgärda de återstående luckorna i den befintliga lagstiftningen, undvika att skapa överlappande rättsliga instrument och förbättra harmoniseringen på den inre marknaden.

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

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

BILAGA TILL RESOLUTIONEN
REKOMMENDATIONER OM INNEHÅLLET I DET BEGÄRDA FÖRSLAGET

Europaparlamentet anser att om kommissionen, efter att ha genomfört en konsekvensbedömning, kompletterad med ett konkurrenskraftstest och ett test för små och medelstora företag, lägger fram ett förslag om algoritmisk verksamhetsledning på arbetsplatsen, bör följande rekommendationer införlivas:

Rekommendation 1

Innehåll och tillämpningsområde

Förslagets syfte bör vara att förbättra arbetsvillkoren och främja införande och användning av automatiserade övervaknings- och beslutssystem – under öppna, rättvisa, ansvarsfulla och säkra former – för beslut eller beslutsstöd på arbetsplatsen, på ett sätt som säkerställer mänsklig tillsyn, skyddet av arbetstagarnas grundläggande rättigheter och ett fullgott skydd av arbetstagarna i samband med behandlingen av deras personuppgifter.

Förslaget bör vara tillämpligt på alla arbetstagare och arbetsgivare i unionen. Arbetstagare som har ett avtalsförhållande med en intermediär bör åtnjuta samma skyddsnivå som arbetstagare som har ett direkt avtalsförhållande med sin arbetsgivare.

Förslaget bör respektera proportionalitetsprincipen och bör säkerställa att den administrativa börda och efterlevnadsbörda som åläggs är rimlig i förhållande till arbetsgivarens storlek och de resurser som denne förfogar över, arten av teknik som används och den aktuella risknivån, särskilt när det gäller mikroföretag samt små och medelstora företag.

Rekommendation 2

Definitioner

Förslaget bör innehålla följande definition:

algoritmisk verksamhetsledning: användning av automatiserade övervakningssystem och automatiserade beslutssystem i enlighet med

direktivet om plattformsarbete[1].

Förslaget bör också innehålla definitioner av *arbetstagare*, *arbetsgivare*, *arbetstagarrepresentant* och *arbetsplats* i enlighet med unionens arbetsrätt, inbegripet domstolens rättspraxis, för att undvika diskrepanser.

Rekommendation 3

Insyn och rätt till information

Förslaget bör säkerställa att arbetsgivare skriftligen och i ett tillgänglighetsanpassat format informerar berörda arbetstagare och deras representanter om användningen eller den planerade användningen av system för algoritmisk verksamhetsledning på arbetsplatsen.

Sådan information bör tillhandahållas i enlighet med den allmänna dataskyddsförordningen[2] och bör omfatta följande:

a) Ett tydligt angivande av att system för algoritmisk verksamhetsledning används, eller är tänkta att införas, för att utföra automatiserat eller halvautomatiserat beslutsfattande, inbegripet en allmän beskrivning av syftet med och de beslut som fattas eller stöds av dessa system, deras funktion och de arbetstagare och processer som berörs av dem. Informationen ska vara proportionell och begränsad till vad som är nödvändigt för att arbetstagarna ska kunna utföra sitt arbete, förstå hur de algoritmiska systemen påverkar beslut som berör dem samt utöva sina rättigheter.

b) Inverkan av sådana system på arbetstagarnas arbetsvillkor och anställningsstatus.

c) De kategorier av uppgifter som samlas in eller på annat sätt behandlas av sådana system i förhållande till arbetstagarna, ändamålet med behandlingen av uppgifterna och närmare upplysningar om de personer till vilka uppgifterna överförs.

---

1 Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2024/2831 av den 23 oktober 2024 om förbättrade arbetsvillkor för plattformsarbete (EUT L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

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

d) Mekanismerna för mänsklig tillsyn.

e) Utbildnings- och stödåtgärder för direkt berörda arbetstagare.

Informationen bör tillhandahållas senast den första arbetsdagen för de berörda arbetstagarna, innan ändringar som väsentligt påverkar deras arbetsvillkor införs, och när som helst på begäran av arbetstagarna eller arbetstagarrepresentanterna.

Informationen bör tillhandahållas på ett tydligt, transparent, lättförståeligt och tillgängligt sätt, med användning av ett enkelt språk, som är anpassat till den nivå av digital kompetens som rimligen kan förväntas av arbetstagarna, och bör vara tillgänglighetsanpassad för personer med funktionsnedsättning. De behöriga myndigheterna och arbetstagarrepresentanterna bör ha rätt att begära ytterligare förtydliganden och uppgifter om den information som ges.

Sökande som genomgår ett rekryteringsförfarande bör få relevant information om de automatiserade beslutssystem som används under rekryteringsförfarandet när de ansöker om en ledig tjänst. Arbetstagarna bör få verktyg för att konkret kunna utöva sin rätt till dataåtkomst och sin rätt till portabilitet.

Rekommendation 4

Samråd

Förslaget bör säkerställa att införandet och användningen av nya system för algoritmisk verksamhetsledning, eller uppdateringar av befintliga system, som direkt påverkar arbetstagarnas lön, utvärdering, arbetsupplägg, arbetsfördelning eller arbetstider, anses vara beslut som sannolikt kommer att leda till väsentliga ändringar i arbetsorganisationen eller avtalsförhållandena och därmed ska vara föremål för samråd i enlighet med artikel 4.2 c i direktiv 2002/14/EG[3], utan att det påverkar tillämpningen av Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG[4].

Sådana samråd bör genomföras med avseende på följande:

a) Målen för införandet eller uppdateringen samt arbetsrutinerna

---

3 Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG av den 11 mars 2002 om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen - Gemensamt uttalande av Europaparlamentet, rådet och kommissionen om arbetstagarrepresentation (EGT L 80, 23.3.2002, s. 29).

4 Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG av den 6 maj 2009 om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare (EUT L 122, 16.5.2009, s. 28).

och de berörda arbetstagarna.

b) Arbetsbelastning, arbetsintensitet, schemaläggning, arbetstid, flexibilitet, lön, arbetsinnehåll, resultatutvärdering eller avtalsförhållanden.

c) Effekter på hälsa och säkerhet på arbetsplatsen.

d) Typer av uppgifter som samlas in.

e) Åtgärder för att förebygga, upptäcka, minska och korrigera snedvridning och diskriminerande resultat.

f) Mekanismer för mänsklig tillsyn och granskning.

g) Utbildnings- och stödåtgärder, inbegripet expertstöd, för arbetstagare och chefer som inför och använder sådana system.

Rekommendation 5

Förbjudna metoder

Förslaget bör förbjuda insamling, lagring, övervakning, försäljning eller annan behandling av följande:

a) Emotionella, psykologiska eller neurologiska tillstånd, kognitiv aktivitet eller biometriska uppgifter om arbetstagarna.

b) Privat kommunikation, inbegripet kommunikation med andra arbetstagare och arbetstagarrepresentanter, utom när sådan behandling är laglig i enlighet med artikel 6.1 c eller d i den allmänna dataförordningen.

c) Uppgifter om arbetstagare när de inte är i tjänst, när de inte erbjuder eller utför arbete eller i privata utrymmen, positionsspårning i realtid utanför arbetstid eller utöver vad som är absolut nödvändigt för att utföra arbetsuppgifterna.

d) Uppgifter för att förutse utövande av de grundläggande rättigheterna, inbegripet föreningsfriheten, förhandlingsrätten och rätten till kollektiva åtgärder eller rätten till information och samråd.

e) Särskilda kategorier av personuppgifter i enlighet med artikel 9.1 i den allmänna dataskyddsförordningen samt slutsatser om sådana kategorier.

Förbudet mot dessa metoder bör också gälla under hela rekryteringsförfarandet.

Rekommendation 6

Mänsklig tillsyn och granskning

Förslaget bör säkerställa kontinuerlig, meningsfull och ändamålsenlig mänsklig tillsyn vid alla tidpunkter över alla beslut som fattas eller stöds av system för algoritmisk verksamhetsledning. Förslaget bör också säkerställa att arbetsgivare utser – och informerar arbetstagare och deras representanter om detta – de enheter som ansvarar för att övervaka hur sådana system fungerar och deras effekter, och för att granska deras beslut. De personer som ansvarar för tillsyn och utvärdering bör ha den kompetens, utbildning och befogenhet som krävs för att utöva dessa funktioner, inbegripet befogenhet att åsidosätta automatiserade beslut.

Förslaget bör säkerställa att arbetstagare har rätt att från arbetsgivaren i rimlig tid erhålla en meningsfull och begriplig muntlig eller skriftlig förklaring om alla beslut som fattas eller i väsentlig grad stöds av algoritmisk verksamhetsledning och som påverkar de väsentliga aspekterna av deras anställning, inbegripet fördelning av arbetsuppgifter, utvärdering av arbetsprestation, arbetstidsplanering, lön och disciplinära åtgärder, i de fall ett beslut som rör sådana frågor har fattats eller i väsentlig grad påverkats av ett algoritmiskt system. Om arbetstagaren upplever att hans eller hennes rättigheter kränks genom de beslut som fattas eller i betydande omfattning stöds av system för algoritmisk verksamhetsledning, bör han eller hon ha rätt att begära omprövning av det beslutet.

Om det till följd av mänsklig granskning konstateras att ett enskilt beslut som fattats, helt och hållet eller med stöd, av algoritmisk verksamhetsledning har kränkt en arbetstagares rättigheter, bör arbetsgivaren vidta nödvändiga åtgärder, inbegripet, om så är lämpligt, att ändra systemet för algoritmisk verksamhetsledning eller upphöra med dess användning och ge lämplig ersättning för den skada som lidits.

Beslut om att inleda eller avsluta en anställning, om att förlänga eller inte förlänga ett avtal eller om eventuella löneförändringar eller disciplinära åtgärder bör alltid fattas av en människa och bör vara föremål för mänsklig granskning.

Förslaget bör säkerställa att arbetstagarna eller deras representanter får begära att arbetsgivaren gör en granskning av hur de befintliga systemen för algoritmisk verksamhetsledning fungerar i de fall då det finns en berättigad oro för att de uppvisar systembetingad snedvridning, diskriminering eller fel eller utgör ett hot mot det psykiska eller fysiska välbefinnandet för arbetstagare eller mot hälsan och säkerheten på arbetsplatsen.

Rekommendation 7

Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen

Förslaget bör säkerställa att arbetsgivare, i samarbete med arbetstagarnas representanter, inkluderar utvärdering av riskerna med system för algoritmisk verksamhetsledning i sina system för säkerhet och hälsa vad gäller eventuella risker för arbetsrelaterade olyckor, psykosociala och ergonomiska risker samt otillbörlig press på arbetstagarna,

Arbetsgivarna bör använda system för algoritmisk verksamhetsledning på ett sätt som respekterar arbetstagarnas välbefinnande och inte äventyrar deras säkerhet eller deras fysiska och psykiska hälsa. De bör vidta riskreducerande åtgärder när så är lämpligt.

Rekommendation 8

De behöriga nationella myndigheternas ansvar

Förslaget bör säkerställa att arbetsinspektionsorgan eller andra nationella behöriga myndigheter, såsom likabehandlingsorgan, när så är lämpligt, övervakar en säker, transparent och icke-diskriminerande användning av system för algoritmisk verksamhetsledning på arbetsplatsen.

Arbetsinspektionsorgan bör ha i uppdrag att övervaka, kontrollera och bedöma säkerheten i de algoritmiska system som används i sysselsättningssammanhang, särskilt när det gäller systemens inverkan på arbetstagarnas fysiska och psykiska hälsa och deras grundläggande rättigheter.

Arbetsinspektionsorgan bör ges tillräckliga resurser, befogenheter, teknisk expertis och lämplig utbildning för att effektivt kunna utföra sina uppgifter utan att överlappa kontroller eller efterlevnadsmekanismer som redan finns enligt nationell rätt. På begäran bör de få tillgång till information om användningen av algoritmisk verksamhetsledning på arbetsplatserna.

Medlemsstaterna bör säkerställa skräddarsydda riktlinjer och särskilda stödmekanismer för att hjälpa små och medelstora företag att förstå och korrekt genomföra alla skyldigheter i fråga om automatiserad övervakning och automatiserade system för beslutsfattande.

Rekommendation 9

Efterlevnad

Förslaget bör föreskriva att kommissionen, medlemsstaterna, deras nationella behöriga myndigheter och arbetsmarknadens parter samarbetar, utbyter bästa praxis för att bygga upp kapacitet och säkerställer korrekt efterlevnad.

Förslaget bör säkerställa att arbetstagare som utövar sina rättigheter skyddas mot ogynnsam behandling, repressalier och uppsägning och får tillgång till bevismaterial i administrativa och rättsliga förfaranden.

Rekommendation 10

Tillsyn

Förslaget bör säkerställa att dataskyddsmyndigheter som inrättats i enlighet med den allmänna dataskyddsförordningen också övervakar tillämpningen av dess bestämmelser när det gäller behandling av uppgifter i anställningssammanhang, i samarbete med nationella arbetsmyndigheter och andra behöriga myndigheter.

Rekommendation 11

Bestämmelser om upprätthållande av skyddsnivån samt förmånligare bestämmelser

De regler och skyddsåtgärder som följer av dessa rekommendationer bör ge en skyddsnivå som minst motsvarar den som föreskrivs i befintlig unionsrätt, inbegripet direktivet om plattformsarbete, förordningen om artificiell intelligens, förordningen om digitala tjänster[5] och den allmänna dataskyddsförordningen.

Förslaget bör inte utgöra ett giltigt skäl för att sänka den allmänna skyddsnivå som arbetstagare i medlemsstaterna redan åtnjuter.

Förslaget bör säkerställa att det står medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter fritt att införa eller behålla förmånligare bestämmelser.

---

5 Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2022/2065 av den 19 oktober 2022 om en inre marknad för digitala tjänster och om ändring av direktiv 2000/31/EG (förordningen om digitala tjänster) (EUT L 277, 27.10.2022, s. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2022/2065/oj).