Европейски парламент
2024 – 2029

ПРИЕТИ ТЕКСТОВЕ

P10_TA(2025)0337

Дигитализация, изкуствен интелект и алгоритмично управление на работното място – оформяне на бъдещето на труда

Резолюция на Европейския парламент от 17 декември 2025 г. с препоръки към Комисията относно цифровизацията, изкуствения интелект и алгоритмичното управление на работното място – оформяне на бъдещето на труда (2025/2080(INL))

Европейският парламент,

– като взе предвид член 225 от Договора за функционирането на Европейския съюз,

– като взе предвид членове 153 и 16 от Договора за функционирането на Европейския съюз,

– като взе предвид становището на комисията по правни въпроси относно предложеното правно основание,

– като взе предвид политическите насоки на председателя на Комисията от 18 юли 2024 г., озаглавени „Изборът на Европа – Политически насоки за следващата Европейска комисия 2024 – 2029 г.“,

– като взе предвид Хартата на основните права на Европейския съюз, и по-специално член 7 относно зачитането на личния и семейния живот, член 8 относно защитата на личните данни и член 31 относно справедливите и равни условия на труд,

– като взе предвид съобщението на Комисията от 5 март 2025 г. „Съюз на уменията“,

– като взе предвид Директива 89/391/ЕИО на Съвета от 12 юни 1989 г. за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на

безопасността и здравето на работниците на работното място[1],

– като взе предвид Директива 2002/14/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 11 март 2002 г. за създаване на обща рамка за информиране и консултиране на работниците и служителите в Европейската общност и съвместната декларация на Европейския парламент, на Съвета и на Комисията относно представителството на работниците[2],

– като взе предвид Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 г. относно някои аспекти на организацията на работното време[3],

– като взе предвид Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 г. за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите[4],

– като взе предвид Директива (ЕС) 2019/1152 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз[5],

– като взе предвид Директива (ЕС) 2019/1158 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, и за отмяна на Директива 2010/18/ЕС на Съвета[6],

---

1 Директива 89/391/ЕИО на Съвета от 12 юни 1989 г. за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място (ОВ L 183, 29.6.1989 г., стр. 1).

2 Директива 2002/14/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 11 март 2002 г. година за създаване на обща рамка за информиране и консултиране на работниците и служителите в Европейската общност – Съвместна декларация на Европейския парламент, на Съвета и на Комисията относно представителството на работниците и служителите (ОВ L 80, 23.3.2002 г., стр. 29).

3 Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 г. относно някои аспекти на организацията на работното време (ОВ L 299, 18.11.2003 г., стр. 9).

4 Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 г. за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите (ОВ L 303, 2.12.2000 г., стр. 16).

5 Директива (ЕС) 2019/1152 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз (ОВ L 186, 11.7.2019 г., стр. 105).

6 Директива (ЕС) 2019/1158 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, и за отмяна на Директива 2010/18/ЕС на Съвета (ОВ L 188, 12.7.2019 г., стр. 79).

– като взе предвид Директива (ЕС) 2024/2831 на Европейския парламент и на Съвета от 23 октомври 2024 г. година относно подобряването на условията на труд при работата през платформа[7] („Директивата относно работата през платформа“),

– като взе предвид Регламент (ЕС) 2024/1689 на Европейския парламент и на Съвета от 13 юни 2024 година за установяване на хармонизирани правила относно изкуствения интелект и за изменение на регламенти (ЕО) № 300/2008, (ЕС) № 167/2013, (ЕС) № 168/2013, (ЕС) 2018/858, (ЕС) 2018/1139 и (ЕС) 2019/2144 и директиви 2014/90/ЕС, (ЕС) 2016/797 и (ЕС) 2020/1828 (Акт за изкуствения интелект)[8],

– като взе предвид Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета от 27 април 2016 г. относно защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни и относно свободното движение на такива данни и за отмяна на Директива 95/46/ЕО (Общ регламент относно защитата на данните)[9],

– като взе предвид своята резолюция от 11 май 2023 г. относно пътна карта за социална Европа – две години след Социалната среща на високо равнище в Порто (2023/2586(RSP)),

– като взе предвид своята резолюция от 13 март 2025 г. относно социалните и свързаните със заетостта аспекти на процесите на преструктуриране: необходимост от защита на работните места и на правата на работниците (2024/2829(RSP)),

– като взе предвид своята резолюция от 11 март 2025 г. относно Европейския социален фонд плюс след 2027 г. (2024/2077(INI)),

– като взе предвид становището на Европейския икономически и

---

7 Директива (ЕС) 2024/2831 на Европейския парламент и на Съвета от 23 октомври 2024 г. относно подобряването на условията на труд при работата през платформа (ОВ L, 2024/2831, 11.11.2024 г., ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

8 Регламент (ЕС) 2024/1689 на Европейския парламент и на Съвета от 13 юни 2024 г. за установяване на хармонизирани правила относно изкуствения интелект и за изменение на регламенти (ЕО) № 300/2008, (ЕС) № 167/2013, (ЕС) № 168/2013, (ЕС) 2018/858, (ЕС) 2018/1139 и (ЕС) 2019/2144 и директиви 2014/90/ЕС, (ЕС) 2016/797 и (ЕС) 2020/1828 (Акт за изкуствения интелект) (ОВ L, 2024/1689, 12.7.2024 г., ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj).

9 Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета от 27 април 2016 г. относно защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни и относно свободното движение на такива данни и за отмяна на Директива 95/46/ЕО (Общ регламент относно защитата на данните) (ОВ L 119, 4.5.2016 г., стр. 1).

социален комитет, озаглавено „За изкуствен интелект, който е в полза на работниците“ (SOC/803),

– като взе предвид Рамковото споразумение на европейските социални партньори относно цифровизацията (юни 2020 г.),

– като взе предвид съобщението на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите от 7 юни 2023 г. относно всеобхватен подход към психичното здраве,

– като взе предвид съобщението на Комисията от 29 януари 2025 г., озаглавено „Компас за конкурентоспособността на ЕС“,

– като взе предвид съобщението на Комисията от 11 февруари 2025 г., озаглавено „Заедно напред: по-решителен, опростен и експедитивен Съюз“, в което се потвърждава целта за намаляване на административната тежест с 25% за дружествата и с 35% за МСП,

– като взе предвид съобщението на Комисията от 9 април 2025 г., озаглавено „План за действие „Континент на ИИ“,

– като взе предвид доклада на Марио Драги от септември 2024 г., озаглавен „Бъдещето на европейската конкурентоспособност“ (доклада на Драги) и доклада на Енрико Лета от април 2024 г., озаглавен „Много повече от пазар“ (доклада на Лета),

– като взе предвид окончателния доклад от проучването, възложено от Европейската комисия, озаглавено „Проучване на контекста, предизвикателствата, възможностите и тенденциите в алгоритмичното управление“ (VT-2022-035),

– като взе предвид доклада на ОИСР „Алгоритмично управление на работното място: нови данни от проучване на ОИСР сред работодателите“, Документ № 31 на ОИСР за изкуствения интелект,

– като взе предвид извършената от Службата на Европейския парламент за парламентарни изследвания оценка на европейската добавена стойност, публикувана през октомври 2025 г. и озаглавена „Цифровизация, изкуствен интелект и алгоритмично управление на работното място – оформяне на бъдещето на труда“[10],

– като взе предвид членове 47 и 55 от своя Правилник за дейността,

– като взе предвид становището на комисията по граждански

---

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

свободи, правосъдие и вътрешни работи,

– като взе предвид доклада на комисията по заетост и социални въпроси (A10-0244/2025),

А. като има предвид, че цифровият преход, предизвикан от цифровизацията, автоматизацията и изкуствения интелект (ИИ), оформя по нов начин пазарите на труда и видоизменя естеството на труда; като има предвид, че с оглед на това, че някои задачи биват автоматизирани, става все по-важно да се предоставят възможности за нови професии, да се развият работните задачи, да се предоставя обучение, преквалификация и повишаване на квалификацията и да се трансформират съществуващите работни места чрез нови технологии, за да се повиши конкурентоспособността и да се насърчи икономическият растеж, както и да се укрепи работната сила и да се подобрят условията на работа; като има предвид, че оползотворяването на тези нови технологии изисква непрекъснато адаптиране на публичните органи, на образователните политики, на предприятията и работниците, за да се гарантира, че Европа може да се възползва от очаквания според Световния икономически форум нетен растеж от 78 милиона работни места (7% от днешната обща заетост) до 2030 г., дължащ се на ИИ[11];

Б. като има предвид, че цифровият преход на работното място следва да се ръководи от принципите на предпазливостта и етичността по подразбиране и да бъде направляван по начин, който да защитава и насърчава човешкото достойнство, да повишава производителността, ефикасността, иновациите и конкурентоспособността на европейската икономика и на общия пазар и да бъде печеливш за всички; като има предвид, че този преход трябва също така да отстоява принципите на социален напредък и защита на правата на работниците, като гарантира, че той допринася за качествена заетост, по-добри условия на труд, овластяване и благоденствие на всички работници, като същевременно подкрепя еднаквите условия на конкуренция на вътрешния пазар, иновациите и конкурентоспособността на предприятията; и като има предвид, че ИИ е все още развиваща се технология и поради това дружествата в ЕС все още имат възможност да заемат водеща позиция в някои сегменти[12]; като има предвид, че пропускането на възможността за внедряването на системи с ИИ за укрепване на конкурентоспособността на ЕС би могло да бъде в ущърб на бъдещия растеж, инвестициите и иновациите; като има предвид, че 64% от МСП на европейския

---

11 СИФ, Future of Jobs Report 2025 (Доклад за бъдещето на работните места за 2025 г.) (януари 2025 г.).

12 Доклад на Марио Драги, озаглавен The future of European competitiveness (септември 2024 г.), Part A „A competitiveness strategy for Europe“ (Бъдещето на европейската конкурентоспособност, част А, Стратегия за конкурентоспособност за Европа).

единен пазар считат, че най-големият проблем понастоящем са регулаторните пречки или административната тежест;

В. като има предвид, че цифровият преход на пазара на труда води до нарастващо търсене както на основни умения, така и на умения и грамотност на високо равнище в областта на цифровите технологии и ИИ; като има предвид, че в доклада на Драги и доклада на Лета недостигът на цифрови умения се определя като основна пречка за конкурентоспособността на Европа;

Г. като има предвид, че бързата интеграция на системите с ИИ трябва да бъде съчетана с достатъчно обучение; като има предвид, че през 2023 г. едва 15% от работниците са участвали в подходящи обучения за доразвиване на своите знания и умения в областта на ИИ през 2023 г., докато 42% от работниците признават необходимостта да подобрят своите умения, свързани с ИИ, а 61% очакват през следващите пет години да възникнат изисквания за нови умения; като има предвид обаче, че по-специално в МСП липсват стратегии и ресурси за смекчаване на риска нискоквалифицираната работна сила в малките предприятия да бъде засегната от недостиг на умения; като има предвид, че хората, които най-много се нуждаят от обучение за придобиване на цифрови умения, са тези, които е най-малко вероятно да участват в такова обучение[13];

Д. като има предвид, че адаптирането на образователните системи, по-специално на сектора на професионалното образование и обучение, както и подобреното сътрудничество между образователните институции, профсъюзите и работодателите е от съществено значение, за да се предвидят бъдещите нужди на пазара на труда и да могат учащите се да придобият необходимите умения, за да просперират в едно конкурентоспособно, цифрово и технологично напреднало общество;

Е. като има предвид, че ИИ и алгоритмичното управление са развиващи се концепции; като има предвид, че системите за алгоритмично управление се използват предимно за следните управленски дейности: набиране на персонал, планиране на работата/задачите, подтикване/насочване, наблюдение и надзор на работниците; оценка на работниците, управление/обучение на талантите, възнаграждаване на работниците и тяхното уволнение; като има предвид, че алгоритмичното управление често не се въвежда чрез специфичен софтуер, а като неразделна част от традиционния софтуер; и като има предвид, че всяка бъдеща инициатива в тази област следва да бъде ориентирана към бъдещето и достатъчно гъвкава, за да се адаптира към предстоящите развития;

---

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

Ж. като има предвид, че ИИ и алгоритмичното управление могат да предоставят многобройни възможности за оптимизиране на работата, за по-голяма съгласуваност и обективност на управленските решения и за подобряване на здравословните и безопасни условия на труд, както и за чувство на удовлетвореност сред работниците, но също така са свързани и с определени рискове, ако не бъдат разработени и внедрени по ориентиран към човека начин, например с по-малка самостоятелност на работниците, липса на прозрачност и по-голям интензитет на работата; като има предвид, че използването на ИИ и алгоритмичното управление могат да намалят скучните задачи и общото работно натоварване, да подобрят разпределението на задачите и производителността, да предотвратят професионалните рискове и да намалят разходите; като има предвид, че една европейска рамка за ИИ може да гарантира, че ИИ се внедрява като ефективна подкрепа за работниците с цел да се постигне реално повишаване на производителността и да се подобрят условията на труд, а не само заради предполагаеми ползи; като има предвид, че изследванията показват, че много корпоративни инвестиции в генеративен ИИ – въпреки способността му да създава ново съдържание – все още не са довели до измеримо повишаване или възвръщаемост по отношение на производителността[14];

З. като има предвид, че е важно да се предотвратят, като се вземат съответните мерки, отнасящите се до качествените условия на труд и здравословните и безопасните условия на труд рискове, произтичащи от ИИ и системите за алгоритмично управление, например повишеният натиск за време и резултати, интензификацията на работата, дискриминацията, натрапливото наблюдението и неправомерният надзор, както и някои форми на предубеденост на системите с ИИ, липсата на автономност, загубата на умения, социалната изолация, свързаният с работното място стрес и други психични и психосоциални проблеми; като има предвид, че съществуващото европейско законодателство, включително Общият регламент относно защитата на данните, Законодателният акт за изкуствения интелект и достиженията на правото на ЕС в социалната област, допринасят за справянето с някои от тези рискове и тяхното предотвратяването; като има предвид, че Законодателният акт за изкуствения интелект все още не е напълно приложим;

И. като има предвид, че технологичните развития, водещи до това работниците да са постоянно свързани с интернет и на разположение, може да доведе до размиване на границите между сферата на труда и личния живот;

Й. като има предвид, че внедряването на ИИ и на системи за

---

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

алгоритмично управление на работното място включва събирането и обработването на голям обем данни за работниците, което може да породи опасения относно защитата на данните и неприкосновеността на личния живот и изисква намаляване на силовите дисбаланси чрез колективно определяне на правила посредством социален диалог при неговото управление и спазване на Общия регламент относно защитата на данните и на всички по-специфични правила относно обработването на лични данни в контекста на трудово правоотношение съгласно посоченото в националното право или в приложимите колективни трудови договори; като има предвид, че въздействието на новите технологии върху работната среда и евентуалните нарушения на неприкосновеността на личния живот на работниците следва да бъдат обект на наблюдение;

К. като има предвид, че съгласието въз основа на член 6, параграф 1, буква а) от Общия регламент относно защитата на данните трябва да бъде свободно изразено, а в ситуации на очевиден дисбаланс такова свободно изразено съгласие е много малко вероятно. като има предвид, че съгласието не следва да предоставя законно основание за обработване на лични данни за целите на автоматизираното наблюдение или автоматизираното вземане на решения, като се има предвид неравнопоставеността на силите между субекта на данните и администратора в контекста на заетостта и изпълнението на договор;

Л. като има предвид, че системите за алгоритмично управление за първи път бяха възприети и внедрени в голям мащаб от цифровите трудови платформи, но вече са широко внедрени на пазара на труда;

М. като има предвид, че според различните оценки между една четвърт и 80% от дружествата в Съюза използват поне една форма на алгоритмично управление; като има предвид, че навлизането на алгоритмичното управление вероятно ще нарасне значително през следващите години[15]; като има предвид, че работата на 26,5% от работниците в ЕС се наблюдава от „компютърна програма“, което е по-разпространено в големите дружества; като има предвид, че задачите на 27,4% от работниците се разпределят чрез компютърна програма[16]; като има предвид, че 35% от европейските дружества използват за оценка системи за алгоритмично управление[17]; като има

---

15 https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/5afb4511-0ddf-11f0-b1a3-01aa75ed71a1/language-en : може да се твърди, че повече от една четвърт от дружествата в ЕС-27 използват алгоритмично управление; въз основа на проучването по метода „Делфи“ през следващите 10 години е най-вероятно алгоритмичното управление да нараства с от 3% до 6% годишно.

16 Европейско проучване на условията на труд 2024 г.

17 Работен документ на ОИСР, Алгоритмично управление на работното място, 2025 г., стр. 17.

предвид, че е необходим всеобхватен подход на сътрудничество, заедно със социален диалог, за да се създадат еднакви условия на конкуренция за едно отговорно използване на ИИ и алгоритмично управление на работното място;

Н. като има предвид, че 62% от европейците имат положително мнение за използването на роботи и ИИ на работното място, а 73% са съгласни, че роботите и ИИ повишават темпа, с който работниците изпълняват задачите[18]; като има предвид, че 66% от европейците считат, че повече работни места ще изчезнат, отколкото ще бъдат създадени поради използването на роботи и ИИ; като има предвид, че 61% от европейците считат, че роботите и ИИ имат отрицателно въздействие върху общуването между колегите; като има предвид, че младите и работещите, както и хората с по-високо образователно равнище, имат по-положително мнение за използването на новите технологии на работното място; като има предвид, че това отразява нарастваща отвореност към иновациите и потенциала на ИИ за повишаване на производителността, качеството на работните места и икономическата конкурентоспособност, при условие че той се развива и прилага отговорно;

О. като има предвид, че съгласно проучване на ОИСР 60% от ръководителите считат, че алгоритмичното управление подобрява качеството на собственото им вземане на решения; като има предвид, че същевременно почти две трети от анкетираните ръководители изразяват загриженост относно използваните от тях инструменти за алгоритмично управление: неясна отчетност в случай на грешно решение (28%), невъзможност да се проследи логиката на алгоритмичните решения или препоръки (27%) и неподходяща защита на физическото и психичното здраве на работниците (27%)[19];

П. като има предвид, че по-малко от половината от работещите понастоящем лица посочват, че техният работодател ги е информирал относно използването на цифрови технологии, а повече от половината работодатели и ръководители съобщават, че са го направили; като има предвид, че само 18% от заетите понастоящем съобщават, че са получили подробно обяснение, включително информация относно ползите, недостатъците и своите права;

Р. като има предвид, че редовните консултации и участието на социалните партньори, ръководителите и работниците и техните

---

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

19 Milanez, A., A. Lemmens и C. Ruggiu (2025 г.), „Algorithmic management in the workplace: New evidence from an OECD employer survey” (Алгоритмично управление на работното място: нови данни от проучване на ОИСР сред работодателите“, Документ № 31 на ОИСР за изкуствения интелект, OECD Publishing, Париж.

представители при внедряването на нови технологии значително подобряват тяхното възприемане и положителното отношение към тяхното използване, като по този начин се увеличават максимално ползите и се дава възможност за преодоляване на евентуалните свързани с тях рискове през целия технологичен цикъл;

C. като има предвид, че малките и средните предприятия (МСП) представляват 99% от всички предприятия в Съюза и че при всяка бъдеща инициатива следва да се вземат предвид техните ограничени технически, финансови и административни ресурси, като се предотвратява прекомерната бюрократична тежест и се създава благоприятна среда за отговорното въвеждане на цифрови иновации;

Т. като има предвид, че по-малко от половината от работещите понастоящем лица посочват, че техният работодател ги е информирал относно използването на цифрови технологии, а повече от половината работодатели и ръководители съобщават, че са го направили; като има предвид, че този дял включва 16%, които твърдят, че са били запознати с въпроса, но без повече информация, и 18%, които съобщават, че са получили подробно обяснение, включително информация относно ползите, недостатъците и своите права[20];

У. като има предвид, че повечето европейци подкрепят правилата за цифровите технологии на работното място, като над 80% подкрепят правилата за защита на неприкосновеността на личния живот на работниците, а 77% подкрепят участието на работниците в проектирането и адаптирането на технологиите;

1. подчертава, че всяка нова технология трябва да се внедрява и използва с основната цел да служи на хората и следва да се води от принципите на „етичност по подразбиране“ и „предпазните мерки“, както и от ориентиран към човека подход, управляван от хората въз основа на разпоредбите относно човешкия контрол, предвидени в член 14 от Акта за изкуствения интелект и в член 22 от Общия регламент за защита на данните;

2. припомня, че цифровият преход, включително нарастващото използване на ИИ и алгоритмично управление, има потенциала да генерира положителни резултати за пазара на труда и нови възможности за заетост; изразява загриженост обаче относно значителните предизвикателства, които този преход създава за работниците, особено по отношение на условията на труд и заетост; поради това подчертава, че всяка нова инициатива относно ИИ и алгоритмичното управление трябва да гарантира качествени работни места и да гарантира благосъстоянието на работниците в цифровата ера;

---

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

Овластяване на работниците чрез умения и знания

3. подчертава, че новите технологии на работното място могат да представляват важно предимство по отношение на конкурентоспособността и производителността, да подкрепят иновациите и може да доведат до по-голяма възвръщаемост за дружествата, които ги използват; подчертава във връзка с това факта, че дружествата следва да бъдат насърчавани да интегрират такива технологии по отговорен, прозрачен и приобщаващ начин, като зачитат правото на личен живот на работниците и защитата на данните, за да се изгради доверие сред работещите; подчертава, че използването на такива технологии на работното място следва да бъде внимателно наблюдавано, а не ограничавано;

4. подчертава, че изкуственият интелект може да послужи като ключов фактор за иновативното предприемачество, по-специално чрез подпомагане на микро-, малките и средните предприятия да се разрастват, да подобряват производителността си и да се конкурират в цифровата икономика; призовава Комисията и държавите членки, като прилагат принципа на пропорционалност и оперативна жизнеспособност, да улеснят достъпа до свързани с ИИ инструменти, знания и инфраструктура за стартиращите предприятия и малките предприятия, включително чрез целеви програми на Съюза и консултантска подкрепа; подчертава, че инвестициите в ИИ на равнището на Съюза могат да допринесат за създаване на нови работни места и изграждане на по-устойчива и конкурентоспособна екосистема от микро- и малки предприятия в Съюза; приветства водещите секторни инициативи в съобщението на Комисията от 8 октомври 2025 г., озаглавено „Стратегия за използването на ИИ“;

5. признава, че грамотността, образованието, постоянното повишаване на квалификацията и постоянната преквалификация по отношение на новите технологии, въвеждани на работното място, особено тези, които пряко засягат задачите и резултатите на работниците, са абсолютно необходими, за да се осигурят адекватни условия на труд, благосъстояние, безопасност, автономност и професионално развитие на работниците, както и за да се повиши като цяло адаптивността и конкурентоспособността на дружествата[21]; подчертава, че обучението е от съществено значение и за служителите, ръководителите и другите лица, които ежедневно внедряват, развиват и надзират използването на такива системи; подчертава, че работниците и техните представители, включително профсъюзите, следва да бъдат информирани и

---

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

включени в процедурите за внедряване на такива технологии, за да се постигнат добри резултати, и трябва да им се предостави достатъчно време и подкрепа, за да се запознаят с тези технологии;

6. приветства инициативата „Съюз на уменията“; призовава Комисията да гарантира, че очакваната пътна карта за качествени работни места напълно ще отразява необходимостта от непрекъснато повишаване на квалификацията, преквалификация и обучение на работното място, включително в областта на ИИ и алгоритмичното управление, чрез индивидуално право на обучение за всички работници; подчертава, че всички съответни инициативи, насочени към подкрепа на работниците и дружествата при този преход, трябва да отдават приоритет на развитието на умения в областта на ИИ и цифровизацията, за да се укрепят трудовият пазар и глобалната конкурентоспособност на Европа; подчертава, че тези инициативи трябва да бъдат подкрепяни по подходящ начин, включително чрез достатъчно финансови ресурси на равнището на Съюза и на национално равнище;

7. подчертава ключовата роля на Европейския социален фонд плюс (ЕСФ+) за подготовката както на настоящите, така и на бъдещите работници, работодатели и ръководители за цифровия преход чрез целеви инвестиции в развитие на умения, обучение и приобщаващи възможности за заетост; призовава Комисията да запази и допълнително да заздрави фонда в периода след 2027 г. по начин, който да осигури достъпа до повишаване на квалификацията и до преквалификация за всички работници, с особено внимание към тези в най-засегнатите от технологичните промени сектори и региони, така че да може фондът да продължи да служи като ключов инструмент на Съюза за подкрепа на справедлив, приобщаващ, иновативен и конкурентен цифров преход;

8. подчертава, че стратегическите публични инвестиции в ИИ са от съществено значение за допълване на частните иновации, гарантиране на етично и прозрачно управление на ИИ и улесняване на равния достъп до цифрови инструменти и умения във всички региони; настоятелно призовава държавите членки да ускорят прилагането на свързаните с ИИ мерки в рамките на своите национални планове за възстановяване и устойчивост в тясно сътрудничество с регионалните и местните органи с цел максимално увеличаване на приноса на Механизма за справедлив и конкурентоспособен цифров преход;

9. призовава Комисията и държавите членки да продължат да наблюдават търсенето и предлагането на пазара на труда и да насърчават сътрудничеството между образователните институции, работодателите и профсъюзите, за да се предвиждат по-точно бъдещите умения, необходими за оползотворяване на

потенциала на цифровия преход; подчертава, че една подробна оценка на уменията ще помогне на работниците, служителите и доставчиците на обучение да определят нуждите от повишаване на квалификацията и преквалификация, свързани с изкуствения интелект и алгоритмичното управление на работното място; подчертава, че такъв инструмент следва да бъде практичен, достъпен и адаптиран към специфичните реалности на МСП и да послужи като основа за целенасочени програми за обучение, подкрепяни чрез съществуващото финансиране от Съюза и национално финансиране; приветства предложението за създаване на Европейска обсерватория за определяне на необходимите умения; подчертава, че настоящата липса на дезагрегирани данни относно разпространението и вида на ИИ и внедрените системи за алгоритмично управление, както и категориите работници, за които се прилагат, възпрепятства основаното на доказателства създаване на политики, и призовава Комисията да подобри събирането на данни в тази област;

10. подчертава, че в съответствие с принципите на субсидиарност и зачитане на националните системи на колективни трудови правоотношения държавите членки могат да позволят на социалните партньори да поддържат, договарят, сключват и прилагат колективни трудови договори с оглед на прилагането или допълването на разпоредбите относно ИИ и алгоритмичното управление, определени на равнището на Съюза;

11. изразява загриженост, че използването на ИИ и системи за алгоритмично управление допринася за постепенното премахване на някои работни места за начинаещи, които традиционно служат като абсолютно необходим портал към пазара на труда; подчертава факта, че тези рискове засягат непропорционално младите хора и търсещите работа за първи път; подчертава, че за да може Съюзът да се възползва от предимствата на цифровата трансформация на работното място, да създава и да преобразува работни места, е необходимо да се гарантира, че работниците, включително начинаещите и нискоквалифицираните работници, ще имат необходимите умения за работа в цифровата ера; подчертава, че неизвестността около цялостното въздействие на развитието на ИИ и алгоритмичното управление вече се отразява върху другите видове работа, а също и върху другите категории работници, включително висококвалифицираните работни места; поради това призовава Комисията и държавите членки да предприемат проактивни мерки, включително като интегрират обучение за придобиване на подходящи цифрови умения в рамките на националните образователни системи, включително в професионалното образование и обучение (ПОО), за да гарантират, че младите хора, които навлизат на пазара на труда, получават подходяща подкрепа и им се предоставят смислени възможности за заетост в развиващата се цифрова икономика;

Създаване на безопасно и приобщаващо работно място

12. подчертава, че нарастващото използване на цифрови технологии на работното място създава както възможности, така и предизвикателства, а пълното въздействие на този преход все още не е известно; счита, от една страна, че тези технологии могат да повишат гъвкавостта и да предоставят възможност за по-добро съвместяване на професионалния и личния живот чрез дистанционна работа и гъвкави условия на работа; отчита, че от друга страна, те създават многобройни рискове за психичното здраве на работниците и за равновесието между професионалния и личния им живот, като размиват границите между професионалния и личния живот поради нарастващия натиск върху работниците да бъдат достижими по всяко време; подчертава също, че алгоритмичното управление поражда рискове за защитата на данните, включително неправомерен надзор и наблюдение на работниците извън работното място; подчертава факта, че ако не се управляват по подходящ начин, подобни промени могат да доведат до прекомерен стрес, свързан с работата, професионално изчерпване, увеличение на свързаните с работата психосоциални рискове, загуба на автономност и увеличаване на усещането за социална и професионална изолация;

13. отчита, че ако няма достатъчен надзор, алгоритмичното управление може да бъде източник на дискриминация и предубеждения, вреден за работниците, и особено за жените работнички, подчертава, че проектирането, внедряването и използването на ИИ и системи за алгоритмично управление трябва проактивно да предотвратява предубежденията и дискриминацията, по-специално тези, основани на пол, раса или етнически произход, възраст, увреждания, сексуална ориентация или други защитени характеристики, така че да се насърчават и защитават равенството и многообразието на работното място; изразява загриженост, че уязвимите групи имат по-ограничен достъп до свързани с ИИ възможности за заетост и до инструменти с ИИ, които повишават производителността на работното място[22], което би могло да възпрепятства широкото и справедливо споделяне на ползите от ИИ;

14. признава, че ИИ и алгоритмичното управление биха могли да подобрят ефективността и да дадат възможност за индивидуализирани адаптации на работната среда и общите работни условия, но може и да повишат натиска за постигане на резултати, което може да доведе до сериозни рискове за здравето и безопасността, например мускулно-скелетни и

---

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.

сърдечносъдови нарушения или психическо или физическо изтощение, принуждавайки работниците да пропускат или пренебрегват предупрежденията за безопасност, което значително би увеличило риска от трудови злополуки; подчертава, че използването на ИИ и системи за алгоритмично управление следва да служи като помощен инструмент с реална добавена стойност за работниците и че вижданията на работниците за внедряването им в работната среда са до голяма степен непроучени;

15. подчертава необходимостта да се наблюдават тези рискове и да се вземат мерки срещу тях по всеобхватен начин, и че всяко ново внедряване или значителна промяна в използването на инструменти с ИИ или на системи за алгоритмично управление на работното място следва да подлежат на оценки от гледна точка на здравето и безопасността, включително мерки за оценка на риска, превенция и защита, които да се извършват под отговорността на работодателите в съответствие с Директива 89/391/ЕИО, и на непрекъснато наблюдение с оглед на последните научни открития, като се гарантира човешки надзор и контрол на тези оценки; насърчава разработването – в сътрудничество със социалните партньори и на подходящо равнище – на секторни насоки относно отговорното внедряване на ИИ на работното място, при което се гарантира зачитането на основните права, и обмена на най-добри практики;

16. подчертава решаващата роля на социалния диалог и активното включване на работниците и техните представители в съответствие с Директива 2002/14/ЕО при внедряването, използването и оценяването на ИИ и на технологиите за алгоритмично управление на работното място, по-специално за да се адаптира използването в различните сектори; подчертава, че пълноценното участие на работниците и техните представители във всички етапи от процесите на вземане на решения, както и предоставянето на информация и консултации и обучение на работното място за улесняване относно прилагането на новите технологии от всички работници, укрепващи усещането за автономност, (само)увереност и доверие, спомагат за смекчаване на рисковете от тези нови технологии и правят възможна ефективната и ориентирана към човека интеграция на ИИ на работното място;

17. подчертава необходимостта от ясно разпределяне на отговорностите за надзор по отношение на внедряването и използването на ИИ и системи за алгоритмично управление на работното място в съответствие с принципа за „човешки контрол“, за да се гарантира отчетност, да се осигури ефективният човешки надзор и да се даде възможност на работниците да идентифицират човешкото звено за контакт, в случай че трябва да упражнят правата си; подчертава, че за реален надзор и преразглеждане от човек е необходима истинска

способност за разбиране, наблюдение, а при необходимост и намеса в експлоатацията на системите с ИИ, като се вземат предвид присъщите предизвикателства, пораждани от сложните и непрозрачни системи с ИИ, както и рисковете от предубеждения в полза на автоматизацията; поради това подчертава, че човешкият надзор не трябва да бъде просто формалност, а достъпна предпазна мярка за проверка, обяснение и коригиране на решенията, вземани чрез ИИ, и че подобен човек, който е лице за контакт, трябва да разполага с компетентността, обучението и правомощията, необходими за упражняването на тази функция;

18. подчертава, че личните данни на лицата, извършващи трудова дейност, могат да бъдат обобщени в колективна база данни, която би могла да се обработва от алгоритми, поради което е необходима защита на данните също и на колективно равнище;

19. подчертава потенциала на ИИ и алгоритмичното управление за приобщаване на работниците с увреждания на пазара на труда; признава обаче, че съществуват особени предизвикателства, пред които могат да се изправят хората с увреждания, по-възрастните работници и уязвимите лица при адаптирането към новите технологии на работното място; поради това призовава Комисията и държавите членки да гарантират, че дружествата, които внедряват ИИ и системи за алгоритмично управление, ще въведат приобщаващи и съобразени с конкретните обстоятелства мерки за подкрепа, които спомагат за по-голямото участие на хората с увреждания на пазара на труда и достъпа им до новите технологии; подчертава, че всички следва да се възползват от технологичния напредък;

20. призовава Комисията и държавите членки да гарантират правото на ефективни и разумни улеснения за хората с увреждания в съответствие с Директива 2000/78/ЕО, като зачитат тяхното върховно правомощие да решат дали основаните на ИИ помощни технологии на работното място са адаптирани към техните индивидуални нужди; в този контекст подчертава, че са важни гъвкавите методи на работа и обучението на работното място, както и ефективните възможности за внедряване на помощни технологии в консултация с лицата с увреждания и техните представители; призовава Комисията да включи въздействието от използването на ИИ на работното място в стратегията на ЕС за правата на хората с увреждания;

Осигуряване на съобразена с бъдещето регулаторна среда

21. подчертава, че ако Съюзът се стреми да бъде начело на цифровия преход, той трябва да служи за пример при определянето на високи стандарти за внедряването на ИИ и алгоритмичното управление на работното място, включително ясни правила за прозрачност и човешки надзор;

22. припомня, че съществуващите достижения на правото на Съюза представляват важен градивен елемент за регулирането на алгоритмичното управление и използването на ИИ на работното място; във връзка с това приветства Директивата относно работата през платформа, с която се въвеждат, наред с другото, правила относно прозрачността, защитата на данните, човешкия надзор и преглед, информирането и консултирането и здравето и безопасността в сектори, в които тези технологии във все по-голяма степен влияят на решенията относно работата, и както и Акта за изкуствения интелект, и припомня Регламент (ЕС) 2016/679; подчертава обаче, че въпреки тази законодателна рамка продължават да съществуват някои пропуски по отношение на защитата, правата и условията на труд на работниците във връзка с използването на такива инструменти на работното място, включително зачитането на личните данни и правото на личен живот, равновесието между професионалния и личния живот и правото на откъсване от работната среда; изтъква, че разпоредбите на Директивата относно работата през платформа за алгоритмичното управление (по-специално правата на работниците на прозрачност, преглед от човек, информиране и консултиране на работниците и здравословни и безопасни условия на труд) се прилагат само за работещите през платформа, докато други работници, които са все по-изложени на алгоритмично управление, остават по- слабо защитени; подчертава необходимостта да се гарантира равно третиране на всички работници, а бъдещите инициативи да бъдат съгласувани със защитната рамка, установена с Директивата относно работата през платформа;

23. призовава Комисията и държавите членки да гарантират, че европейските предприятия и публични институции имат достъп до надеждни и суверенни инструменти с ИИ, разработени в съответствие с европейските демократични ценности, като се избягва технологичната зависимост от доставчици от юрисдикции извън ЕС;

24. призовава Комисията и държавите членки да гарантират, че при внедряването на алгоритмични системи на работното място се дава приоритет на използването на технологии, разработени, обучени и хоствани в Съюза, с цел да се защитят основните права, защитата на данните, киберсигурността и стратегическата автономност;

25. подчертава, че регулаторните отговори на европейско равнище следва да се обмислят внимателни и да се предшестват от анализ на съществуващото законодателство, разработен в сътрудничество със социалните партньори и при зачитане на субсидиарността, за да се гарантира хармонизирано решение с високо равнище на защита на работниците в целия Съюз и еднакви условия на конкуренция на вътрешния пазар, включително чрез пълното прилагане на съществуващите

европейски и национални правни рамки; подчертава, че е важно да се гарантира предвидима регулаторна среда, за да се насърчават иновациите , конкурентоспособността и лоялната конкуренция; призовава Комисията да гарантира, че всяко законодателство и инициативи, свързани с алгоритмичното управление на работното място, избягват дублирането или припокриването със съществуващите съответни инструменти на Съюза и не налагат ненужна административна тежест, особено за МСП, намаляват разходите и улесняват спазването на изискванията;

26. потвърждава, че дружествата, особено малките и средните предприятия (МСП), вече са изправени пред значителни предизвикателства при справянето с една разнородна и все по-сложна регулаторна рамка; подчертава необходимостта от адаптирани насоки, инструменти и механизми за подкрепа, за да се помогне на МСП да прилагат ефективно всички изисквания;

27. призовава Комисията да извърши оценка на въздействието, допълнена от тест за конкурентоспособност и тест за МСП, и да представи въз основа на член 153, параграф 2, буква б) във връзка с член 153, параграф 1, буква б) и член 16, параграф 2 от Договора за функционирането на Европейския съюз, както и въз основа на резултата от горепосочените стъпки, предложение относно алгоритмичното управление на работното място, следвайки препоръките, изложени в приложението към настоящата резолюция, което да отстрани оставащите пропуски в съществуващото законодателство, да избегне създаването на припокриващи се правни инструменти и да подобри хармонизацията на вътрешния пазар;

28. счита, че финансовите последици от исканите предложения следва да бъдат обезпечени от съществуващите бюджетни средства;

29. възлага на своя председател да предаде настоящата резолюция и придружаващите я препоръки на Комисията и на Съвета, както и на парламентите и правителствата на държавите членки.

ПРИЛОЖЕНИЕ КЪМ РЕЗОЛЮЦИЯТА:

ПРЕПОРЪКИ ПО СЪДЪРЖАНИЕТО НА ИСКАНОТО ПРЕДЛОЖЕНИЕ

Европейският парламент счита, че ако Комисията, след като извърши оценка на въздействието, допълнена от тест за конкурентоспособност и тест за МСП, представи предложение относно алгоритмичното управление на работното място, в него следва да бъдат включени следните препоръки:

Препоръка № 1:

Предмет и обхват

Целта на предложението следва да бъде да се подобрят условията на труд и да се насърчи прозрачно, справедливо, отговорно и безопасно внедряване и използване на автоматизирани системи за наблюдение и вземане на решения, използвани за вземане или подпомагане на решения на работното място, като се гарантира човешки надзор, защита на основните права на работниците и защита на работниците във връзка с обработването на техните лични данни.

Предложението следва да се прилага за всеки работник и работодател в Съюза. Работниците в договорни отношения с посредник следва да се ползват със същото равнище на защита като работниците в преки договорни отношения със своя работодател.

Предложението следва да зачита принципа на пропорционалност и да гарантира, че наложената административна тежест и тежест във връзка със спазването на изискванията е подходяща с оглед на размера на работодателя и ресурсите, с които той разполага, естеството на използваните технологии и равнището на съпътстващия риск, особено по отношение на микро-, малките и средните предприятия.

Препоръка 2

Определения

В предложението следва да се предвиди следното определение:

„алгоритмично управление“ следва да бъде определено като автоматизирани системи за наблюдение и автоматизирани системи за вземане на решения в съответствие с Директивата относно

работата през платформа[1];

В предложението следва също така да се дадат определения на: „работник“, „работодател“, „представители на работниците“ и „работно място“ в съответствие с трудовото право на Съюза, включително съдебната практика на Съда на ЕС, за да се избегнат несъответствия.

Препоръка 3

Прозрачност и право на информация

С предложението следва да се гарантира, че работодателите предоставят на засегнатите работници и на съответните представители на работниците, писмена информация в достъпен формат относно използването или планираното използване на системи за алгоритмично управление на работното място.

Тази информация следва да се предоставя в съответствие с Общия регламент относно защитата на данните[2] и следва да включва:

а) ясно изявление, че се използват или се възнамерява да бъдат въведени системи за алгоритмично управление с цел извършване на автоматизирано или полуавтоматизирано вземане на решения, включително общо описание на целта и решенията, взети или подпомагани от тези системи, тяхното функциониране, и работниците и процесите, засегнати от тях, като естеството на тази информация е пропорционално и ограничено до необходимото, за да могат работниците да извършват своята работа, да разбират как алгоритмичните системи влияят на решенията, които ги засягат, и да упражняват правата си;

б) въздействието на тези системи върху условията на труд на работниците и техния трудов статус;

в) категориите данни, събирани или обработвани по друг начин от такива системи по отношение на работниците, целта на обработването на данните и данните за лицата, на които се

---

1 Директива (ЕС) 2024/2831 на Европейския парламент и на Съвета от 23 октомври 2024 г. относно подобряването на условията на труд при работата през платформа (ОВ L, 2024/2831, 11.11.2024 г., ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

2 Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета от 27 април 2016 г. относно защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни и относно свободното движение на такива данни и за отмяна на Директива 95/46/ЕО (Общ регламент относно защитата на данните) (ОВ L 119, 4.5.2016 г., стр. 1).

предават данните;

г) механизмите за човешки надзор;

д) мерки за обучение и за подкрепа на пряко засегнатите работници.

Информацията следва да бъде предоставена най-късно на първия работен ден на засегнатите работници преди въвеждането на промени, които съществено засягат техните условия на труд, и по всяко време при поискване от страна на работниците или на техните представители.

Информацията следва да се предоставя по ясен, прозрачен, лесно разбираем и достъпен начин, като се използва обикновен език, адаптиран към равнището на цифрова грамотност, което може разумно да се очаква от работниците, и следва да бъде достъпна за хората с увреждания. Компетентните органи и представителите на работниците следва да имат право да поискат допълнителни разяснения и подробности относно всяка предоставена информация.

Кандидатите, които преминават процедура за набиране на персонал, следва да получат съответната информация относно автоматизираните системи за вземане на решения, използвани по време на процедурата за набиране на персонал, към момента, в който кандидатстват за свободно работно място. На работниците следва да се предоставят инструменти за ефективно упражняване на техните права за достъп до данни и съответните права на преносимост на данните.

Препоръка 4

Консултация

Предложението следва да гарантира, че внедряването и използването на нови системи за алгоритмично управление или актуализациите на съществуващи системи, които пряко засягат възнаграждението и оценката на работниците, организацията на работа, разпределението на задачите или работното време, се считат за решения, които е вероятно да доведат до съществени промени в организацията на труда или в договорните правоотношения, и като такива подлежат на консултации съгласно член 4, параграф 2, буква в) от Директива

2002/14/ЕО[3], без да се засяга Директива 2009/38/ЕО[4].

Такива консултации следва да се провеждат по отношение на:

а) целите на внедряването или актуализирането, както и засегнатите работни процеси и работници;

б) работното натоварване, интензивността на работата, графика, работното време, гъвкавостта, възнаграждението, съдържанието на работата, оценката на изпълнението или договорните правоотношения;

в) въздействието върху здравословните и безопасни условия на труд;

г) видовете събирани данни;

д) въведените мерки за предотвратяване, откриване, смекчаване и коригиране на предубеждения или дискриминационни резултати;

е) механизмите за човешки надзор и преглед;

ж) мерките за обучение и за подкрепа на засегнатите работници и за ръководителите, които внедряват и използват такива системи, включително помощ от експерти.

Препоръка 5

Забранени практики

С предложението следва да се забрани събирането, съхранението, наблюдението, продажбата или всяка друга обработка на:

а) емоционални, психологически или неврологични състояния, когнитивна активност или биометрични данни на работниците;

---

[3] Директива 2002/14/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 11 март 2002 г. година за създаване на обща рамка за информиране и консултиране на работниците и служителите в Европейската общност — Съвместна декларация на Европейския парламент, на Съвета и на Комисията относно представителството на работниците и служителите (ОВ L 80, 23.3.2002 г., стр. 29).

[4] Директива 2009/38/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 6 май 2009 г. за създаване на европейски работнически съвет или на процедура за информиране и консултации с работниците и служителите в предприятия с общностно измерение и групи предприятия с общностно измерение (ОВ L 122, 16.5.2009 г., стр. 28).

б) частни комуникации, включително обмен с други работници и представители на работниците, освен когато това обработване е законосъобразно в съответствие с член 6, параграф 1, буква в) или г) от Общия регламент относно защитата на данните;

в) данни за работниците извън работно време, когато не предлагат, нито извършват работа, или се намират в частни пространства, проследяване на географското местоположение в реално време извън работното време или извън строго необходимото за изпълнението на задачите;

г) данни за предвиждане на упражняването на основните права, включително свободата на сдружаване, правото на колективно договаряне и колективни действия или правото на информиране и консултиране;

д) специални категории лични данни в съответствие с член 9, параграф 1 от Общия регламент относно защитата на данните, както и изводи относно тези категории.

Забраната за прилагането на тези практики следва да важи и по време на цялата процедура за набиране на персонал.

Препоръка 6

Човешки надзор и преглед

Предложението следва да гарантира непрекъснат, съдържателен и ефективен човешки надзор по всяко време върху всички решения, вземани или подпомагани от системи за алгоритмично управление. То следва също така да гарантира, че работодателите определят и информират работниците и техните представители относно субектите, отговарящи за наблюдението на функционирането и въздействието на тези системи, както и за прегледа на техните решения. Лицата, които отговарят за надзора и оценката следва да разполагат с необходимата компетентност, обучение и правомощия, за да упражняват тези функции, включително правомощия да отменят автоматизирани решения.

Предложението следва да гарантира на работниците правото да получават от своите работодатели в разумен срок съдържателно и разбираемо устно или писмено обяснение относно всяко решение, взето или подкрепено в значителна степен от алгоритмично управление, което засяга основните аспекти на тяхната заетост, включително разпределението на задачите, оценката на резултатите, работното време, възнаграждението и дисциплинарните мерки, когато всяко решение, свързано с такива въпроси, е взето или е било значително повлияно от алгоритмична система. Ако работникът счита, че правата му са нарушени от решенията, взети или подкрепени в значителна степен от системи за алгоритмично

управление, той следва да има право да поиска преразглеждане на съответното решение.

Когато в резултат на преглед от човек се установи, че индивидуално решение, взето или подкрепено от алгоритмично управление, е нарушило правата на работник, работодателят следва да предприеме необходимите стъпки, включително, ако е целесъобразно, изменение на системата за алгоритмично управление или прекратяване на използването ѝ, както и подходящо обезщетение за претърпените вреди.

Решенията относно започването или прекратяването на трудово правоотношение, подновяването или неподновяването на договорно споразумение или всякакви промени във възнаграждението или дисциплинарните мерки следва винаги да се вземат от човек и да подлежат на преглед от човек.

Предложението следва да гарантира, че работниците или техните представители могат да поискат от работодателя да започне преглед на функционирането на въведените системи за алгоритмично управление, когато са налице основателни опасения, че тези системи проявяват системни предубеждения, дискриминация или недостатъци или представляват заплаха за психичното или физическото благосъстояние на работниците или за здравословните и безопасни условия на труд.

Препоръка 7

Здравословни и безопасни условия на труд

Предложението следва да гарантира, че в сътрудничество с представителите на работниците работодателите включват оценка на рисковете, произтичащи от системите за алгоритмично управление, в своите системи за здравословни и безопасни условия на труд, що се отнася до възможните рискове от трудови злополуки, психосоциалните и ергономичните рискове, както и ненужния натиск върху работниците.

Работодателите следва да използват системите за алгоритмично управление по начин, който зачита благосъстоянието на работниците и не излага на риск тяхната безопасност, нито физическото и психичното им здраве. Когато е целесъобразно, те следва да предприемат действия за смекчаване на въздействието.

Препоръка 8

Отговорности на компетентните национални органи

Предложението следва да гарантира, че инспекциите по труда или други национални компетентни органи, като например органите по въпросите на равенството, когато е целесъобразно, наблюдават

безопасното, прозрачно и недискриминационно използване на системите за алгоритмично управление на работното място.

На инспекциите по труда се възлага да наблюдават, контролират и оценяват безопасността на алгоритмичните системи, използвани в контекста на заетостта, по-специално по отношение на тяхното въздействие върху физическото и психичното здраве на работниците, както и върху техните основни права.

На инспекциите по труда следва да се предоставят подходящи ресурси, правомощия, технически експертен опит и подходящо обучение, за да изпълняват ефективно своите функции, без да дублират съществуващите механизми за контрол или за спазване на изискванията съгласно националното право. При поискване те следва да имат достъп до информация относно използването на алгоритмично управление на работните места.

Държавите членки следва да осигурят адаптирани насоки и специални механизми за подкрепа, за да подпомогнат МСП да разбират и да изпълняват ефективно всякакви задължения, свързани с автоматизираните системи за наблюдение и автоматизираните системи за вземане на решения.

Препоръка 9

Правоприлагане

В предложението следва да се предвиди сътрудничество между Комисията, държавите членки, техните национални компетентни органи и социалните партньори, както и обмен на най-добри практики с цел изграждане на капацитет и гарантиране на ефективно прилагане.

Предложението следва да гарантира, че работниците, упражняващи правата си, са защитени срещу неблагоприятно третиране, ответни действия с цел отмъщение и уволнение и имат достъп до доказателства в административни и съдебни производства.

Препоръка 10

Надзор

Предложението следва да гарантира, че органите за защита на данните, създадени съгласно Общия регламент относно защитата на данните, също наблюдават прилагането на неговите разпоредби във връзка с обработването на данни в контекста на заетостта, в сътрудничество с националните органи по труда и други компетентни органи.

Препоръка 11

Запазване на равнището на защита и по-благоприятни разпоредби

Правилата и гаранциите, произтичащи от тези препоръки, следва да осигуряват равнище на защита, което е най-малко равностойно на предвиденото в съществуващото право на Съюза, включително Директивата относно работата през платформа, Акта за изкуствения интелект, Акта за цифровите услуги[5] и Общия регламент относно защитата на данните.

Предложението не следва да представлява валидно основание за намаляване на общото равнище на защита, което вече се предоставя на работниците в държавите членки.

Предложението следва да гарантира, че държавите членки и социалните партньори остават свободни да въвеждат или запазват по-благоприятни разпоредби.

---

[5] Регламент (ЕС) 2022/2065 на Европейския парламент и на Съвета от 19 октомври 2022 г. относно единния пазар на цифрови услуги и за изменение на Директива 2000/31/ЕО (Акт за цифровите услуги) (ОВ L 277, 27.10.2022 г., стр. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2022/2065/oj).