Europos Parlamentas
2024-2029

PRIIMTI TEKSTAI

P10_TA(2025)0337

Skaitmeninimas, dirbtinis intelektas ir algoritminis valdymas darbo vietoje. Darbo ateities formavimas

2025 m. gruodžio 17 d. Europos Parlamento rezoliucija su rekomendacijomis Komisijai „Skaitmeninimas, dirbtinis intelektas ir algoritminis valdymas darbo vietoje. Darbo ateities formavimas“ (2025/2080(INL))

Europos Parlamentas,

– atsižvelgdamas į Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 225 straipsnį,

– atsižvelgdamas į Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 153 ir 16 straipsnius,

– atsižvelgdamas į Teisės reikalų komiteto nuomonę dėl pasiūlyto teisinio pagrindo,

– atsižvelgdamas į 2024 m. liepos 18 d. Komisijos pirmininkės politines gaires „Europos pasirinkimas. Kitos kadencijos Europos Komisijos 2024–2029 m. politinės gairės“,

– atsižvelgdamas į Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartiją, ypač į jos 7 straipsnį dėl teisės į privatų ir šeimos gyvenimą, 8 straipsnį dėl asmens duomenų apsaugos ir 31 straipsnį dėl tinkamų ir teisingų darbo sąlygų,

– atsižvelgdamas į 2025 m. kovo 5 d. Komisijos komunikatą „Įgūdžių sąjunga“,

– atsižvelgdamas į 1989 m. birželio 12 d. Tarybos direktyvą 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo[1],

– atsižvelgdamas į 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir

[1] 1989 m. birželio 12 d. Tarybos direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo (OL L 183, 1989 6 29, p. 1).

konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje ir bendrą Europos Parlamento, Tarybos ir Komisijos pareiškimą dėl darbuotojų atstovavimo[2],

– atsižvelgdamas į 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų[3],

– atsižvelgdamas į 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvą 2000/78/EB, nustatančią vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus[4],

– atsižvelgdamas į 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą (ES) 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje[5],

– atsižvelgdamas į 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES[6],

– atsižvelgdamas į 2024 m. spalio 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą (ES) 2024/2831 dėl darbo platformoje sąlygų gerinimo[7] (Darbo skaitmeninėje platformoje direktyva),

– atsižvelgdamas į 2024 m. birželio 13 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentą (ES) 2024/1689, kuriuo nustatomos suderintos dirbtinio intelekto taisyklės ir iš dalies keičiami reglamentai (EB) Nr. 300/2008, (ES) Nr. 167/2013, (ES) Nr. 168/2013, (ES) 2018/858, (ES) 2018/1139 ir (ES) 2019/2144 ir direktyvos 2014/90/ES,

---

2 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje – Bendra Europos Parlamento, Tarybos ir Komisijos deklaracija dėl darbuotojų atstovavimo (OL L 80, 2002 3 23, p. 29).

3 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 299, 2003 11 18, p. 9).

4 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (OL L 303, 2000 12 2, p. 16).

5 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje (OL L 186, 2019 7 11, p. 105).

6 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES (OL L 188, 2019 7 12, p. 79).

7 2024 m. spalio 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2024/2831 dėl darbo platformoje sąlygų gerinimo (OL L, 2024/2831, 2024 11 11, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

(ES) 2016/797 ir (ES) 2020/1828 (Dirbtinio intelekto aktas)[8],

– atsižvelgdamas į 2016 m. balandžio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentą (ES) 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB (Bendrąjį duomenų apsaugos reglamentą)[9],

– atsižvelgdamas į savo 2023 m. gegužės 11 d. rezoliuciją dėl socialinės Europos darbotvarkės praėjus dvejiems metams nuo Porto socialinių reikalų aukščiausiojo lygio susitikimo (2023/2586(RSP)),

– atsižvelgdamas į savo 2025 m. kovo 13 d. rezoliuciją „Restruktūrizavimo procesų socialiniai ir užimtumo aspektai: Būtinybė apsaugoti darbo vietas ir darbuotojų teises“ (2024/2829(RSP)),

– atsižvelgdamas į savo 2025 m. kovo 11 d. rezoliuciją dėl „Europos socialinio fondo +“ po 2027 m. (2024/2077(INI)),

– atsižvelgdamas į Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonę „Darbuotojams palankus dirbtinis intelektas“ (SOC/803),

– atsižvelgdamas į 2020 m. birželio mėn. Europos socialinių partnerių pagrindų susitarimą dėl skaitmeninimo,

– atsižvelgdamas į 2023 m. birželio 7 d. Komisijos komunikatą Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui dėl visapusiško požiūrio į psichikos sveikatą,

– atsižvelgdamas į 2025 m. sausio 29 d. Komisijos komunikatą „ES konkurencingumo kelrodis“,

– atsižvelgdamas į 2025 m. vasario 11 d. Komisijos komunikatą „Bendromis pastangomis siekti drąsesnės, paprastesnės ir spartesnės Sąjungos“, kuriuo patvirtinamas tikslas 25 proc. sumažinti administracinę naštą įmonėms ir 35 proc. MVĮ,

---

8 2024 m. birželio 13 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2024/1689, kuriuo nustatomos suderintos dirbtinio intelekto taisyklės ir iš dalies keičiami reglamentai (EB) Nr. 300/2008, (ES) Nr. 167/2013, (ES) Nr. 168/2013, (ES) 2018/858, (ES) 2018/1139 ir (ES) 2019/2144 ir direktyvos 2014/90/ES, (ES) 2016/797 ir (ES) 2020/1828 (Dirbtinio intelekto aktas) (Tekstas svarbus EEE), PE/24/2024/REV/1 (OL L, 2024/1689, 2024 7 12, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj).

9 2016 m. balandžio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas) (OL L 119, 2016 5 4, p. 1).

– atsižvelgdamas į 2025 m. balandžio 9 d. Komisijos komunikatą „DI žemyno veiksmų planas“,

– atsižvelgdamas į 2024 m. rugsėjo mėn. Mario Draghi pranešimą „Europos konkurencingumo ateitis“ (M. Draghi pranešimas) ir į 2024 m. balandžio mėn. Enrico Lettos pranešimą „Daug daugiau nei rinka“ (E. Lettos pranešimas),

– atsižvelgdamas į Europos Komisijos užsakyto tyrimo „Study exploring the context, challenges, opportunities, and trends in algorithmic management“ (liet. „Algoritminio valdymo konteksto, iššūkių, galimybių ir tendencijų tyrimas“) galutinę ataskaitą (VT-2022-035),

– atsižvelgdamas į EBPO ataskaitą „Algoritminis valdymas darbo vietoje: nauji EBPO darbdavių apklausos duomenys“, EBPO Dirbtinio intelekto dokumentai, Nr. 31,

– atsižvelgdamas į 2025 m. spalio mėn. paskelbtą Europos Parlamento tyrimų tarnybos Europos pridėtinės vertės vertinimą „Skaitmeninimas, dirbtinis intelektas ir algoritminis valdymas darbo vietoje. Darbo ateities formavimas“[10],

– atsižvelgdamas į Darbo tvarkos taisyklių 47 ir 55 straipsnius,

– atsižvelgdamas į Piliečių laisvių, teisingumo ir vidaus reikalų komiteto nuomonę,

– atsižvelgdamas į Užimtumo ir socialinių reikalų komiteto pranešimą (A10-0244/2025),

A. kadangi skaitmeninė pertvarka, kurią skatina skaitmeninimas, automatizavimas ir dirbtinis intelektas (DI), pertvarko darbo rinkas ir keičia darbo pobūdį; kadangi, atsižvelgiant į tai, kad tam tikros užduotys automatizuojamos, tampa vis svarbiau taikant naujas technologijas sudaryti sąlygas naujoms profesijoms, plėtoti darbo užduotis, teikti mokymą, darbuotojų kvalifikacijos kėlimą ir perkvalifikavimą ir keisti esamas darbo vietas, kad būtų padidintas konkurencingumas ir skatinamas ekonomikos augimas, taip pat stiprinti darbo jėgą ir gerinti darbo sąlygas; kadangi norint pasinaudoti šiomis naujomis technologijomis valdžios institucijos, švietimo politika, įmonės ir darbuotojai turi nuolat prisitaikyti, siekiant užtikrinti, kad Europa iki 2030 m. galėtų pasinaudoti Pasaulio ekonomikos forumo duomenimis[11] numatomu grynuoju 78 mln. darbo vietų skaičiaus augimu dėl dirbtinio intelekto (7 proc. dabartinio bendro užimtumo);

B. kadangi skaitmeninė pertvarka darbo vietoje turėtų būti grindžiama

---

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

11 TVF, „Future of Jobs Report 2025“ (liet. „2025 m. ataskaita dėl darbo vietų ateities“), 2025 m. sausio mėn.

atsargumo ir nustatytosios etikos principais ir valdoma taip, kad būtų saugomas ir skatinamas žmogaus orumas, didinamas Europos ekonomikos ir bendrosios rinkos našumas, efektyvumas, inovacijos ir konkurencingumas ir būtų naudinga visiems; kadangi vykdant šią pertvarką taip pat turi būti laikomasi socialinės pažangos principų ir užtikrinama darbuotojų teisių apsauga, kad ji prisidėtų prie kokybiško užimtumo, geresnių darbo sąlygų, įgalinimo ir visų darbuotojų gerovės, kartu remiant vienodas sąlygas vidaus rinkoje, inovacijas ir įmonių konkurencingumą; kadangi DI vis dar yra besivystanti technologija, todėl ES įmonės dar turi galimybę užimti pirmaujančias pozicijas kai kuriuose segmentuose[12]; kadangi nesugebėjimas diegti DI sistemų, kurios stiprintų ES konkurencingumą, galėtų būti žalingas ekonomikos augimui, investicijoms ir inovacijoms ateityje; kadangi 64 proc. Europos bendrosios rinkos MVĮ mano, kad reguliavimo kliūtys arba administracinė našta šiuo metu yra didžiausia problema;

C. kadangi skaitmeninė pertvarka darbo rinkoje skatina didėjančią tiek pagrindinių, tiek aukšto lygio skaitmeninio ir DI raštingumo ir įgūdžių paklausą; kadangi abu M. Draghi ir E. Letta savo pranešimuose nurodo, kad skaitmeninių įgūdžių trūkumas yra pagrindinė kliūtis Europos konkurencingumui;

D. kadangi spartus DI sistemų integravimas turi būti derinamas su pakankamu mokymu; kadangi 2023 m. tik 15 proc. darbuotojų dalyvavo reikiamuose mokymuose, kad toliau tobulintų savo žinias ir įgūdžius DI srityje, 42 proc. darbuotojų pripažįsta, kad reikia tobulinti su dirbtiniu intelektu susijusius įgūdžius, o 61 proc. prognozuoja, kad per ateinančius penkerius metus jiems reikės naujų įgūdžių; kadangi vis dėlto trūksta strategijų ir išteklių, ypač MVĮ, kad būtų sumažinta įgūdžių stokos rizika mažų įmonių žemesnės kvalifikacijos darbuotojams; kadangi tie, kuriems labiausiai reikia skaitmeninių įgūdžių mokymų, yra mažiausiai linkę juose dalyvauti[13];

E. kadangi švietimo sistemų, ypač profesinio rengimo ir mokymo sektorių, pritaikymas, taip pat geresnis švietimo įstaigų, profesinių sąjungų ir darbdavių bendradarbiavimas yra labai svarbūs siekiant numatyti būsimus darbo rinkos poreikius ir suteikti besimokantiesiems reikiamų įgūdžių, kad jie galėtų klestėti konkurencingoje, skaitmeninėje ir technologiškai pažangioje visuomenėje;

F. kadangi DI ir algoritminis valdymas yra dar kintančios sąvokos; kadangi algoritminio valdymo sistemos daugiausia naudojamos šioms valdymo sritims: įdarbinimui, darbo ir (arba) užduočių planavimui, darbuotojų stebėsenos ir (arba) priežiūros valdymui; darbuotojų vertinimui, talentų valdymui ir (arba) mokymui, darbuotojų

---

12 Mario Draghi ataskaita „Europos konkurencingumo ateitis“, 2024 m. rugsėjo mėn., A dalis „Europos konkurencingumo strategija“.

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

premijavimui ir darbuotojų atleidimui; kadangi algoritminis valdymas dažnai diegiamas ne kaip speciali programinė įranga, o kaip neatsiejama senosios programinės įrangos dalis; ir kadangi bet kokia būsima iniciatyva šioje srityje turėtų būti perspektyvi ir pakankamai lanksti, kad ją būtų galima pritaikyti prie būsimų pokyčių;

G. kadangi DI ir algoritminis valdymas gali suteikti daug galimybių optimizuoti darbą, užtikrinti didesnį vadovybės sprendimų nuoseklumą ir objektyvumą ir pagerinti darbuotojų sveikatą ir saugą, taip pat darbuotojų pasitenkinimą, tačiau taip pat gali kilti tam tikra rizika, jei jie nebus projektuojami ir naudojami į žmogų orientuotu būdu, pvz., mažesnis darbuotojų savarankiškumas, skaidrumo trūkumas ir didesnis darbo intensyvumas; kadangi naudojant DI ir algoritminį valdymą galima sumažinti varginančių užduočių kiekį ir bendrą darbo krūvį, pagerinti užduočių paskirstymą ir našumą, užkirsti kelią profesinei rizikai ir sumažinti išlaidas; kadangi Europos DI sistema gali būti užtikrinama, kad DI būtų naudojamas kaip veiksminga parama žmonių atliekamam darbui, siekiant iš tikrųjų padidinti našumą ir gerinti darbo sąlygas, o ne vien teikti spekuliacinę naudą; kadangi moksliniai tyrimai rodo, kad daug įmonių investicijų į generatyvinį DI, nepaisant jo gebėjimo kurti naują turinį, dar nedavė išmatuojamo našumo padidėjimo ar grąžos[14];

H. kadangi svarbu neleisti atsirasti dėl DI ir algoritminio valdymo kylančiai rizikai, susijusiai su kokybiškomis darbo sąlygomis ir darbuotojų sauga ir sveikata, pvz., spaudimui dėl laiko ir veiklos rezultatų, darbo intensyvinimui, stebėsenai ir priežiūrai, taip pat tam tikrą DI sistemų šališkumui, socialinei izoliacijai, stresui ir kitoms psichikos sveikatos problemoms, ir šią riziką mažinti; kadangi galiojančiais Europos teisės aktais, įskaitant Bendrąjį duomenų apsaugos reglamentą, Dirbtinio intelekto aktą ir Europos socialinį *acquis*, prisidedama prie kai kurių iš tų pavojų šalinimo ir prevencijos; kadangi Dirbtinio intelekto aktas dar nėra visapusiškai taikomas;

I. kadangi dėl technologinės plėtros, lemiančios nuolatinį buvimą prisijungus prie interneto ir nuolatinį pasiekiamumą, gali išnykti ribos tarp darbo ir asmeninio gyvenimo sričių;

J. kadangi DI ir algoritminio valdymo sistemų diegimas darbo vietoje apima didelio kiekio darbuotojų duomenų rinkimą ir tvarkymą, o tai gali kelti susirūpinimą dėl duomenų apsaugos ir privatumo ir dėl to reikia mažinti galios disbalansą kolektyviai nustatant taisykles pasitelkus socialinį dialogą jų valdymo srityje ir laikytis Bendrojo duomenų apsaugos reglamento ir bet visų konkretesnių taisyklių dėl asmens duomenų tvarkymo užimtumo kontekste, kaip nustatyta nacionalinėje teisėje arba taikytinose kolektyvinėse sutartyse;

---

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

kadangi reikėtų stebėti naujų technologijų poveikį darbo aplinkai ir galimus darbuotojų privatumo pažeidimus;

K. kadangi sutikimas pagal Bendrojo duomenų apsaugos reglamento 6 straipsnio 1 dalies a punktą turi būti duotas laisva valia, o esant aiškiam disbalansui toks laisva valia duotas sutikimas yra mažai tikėtinas; kadangi todėl sutikimas neturėtų būti teisėtas pagrindas tvarkyti asmens duomenis automatizuotos stebėsenos ar automatizuoto sprendimų priėmimo tikslais, atsižvelgiant į duomenų subjekto ir duomenų valdytojo galios disbalansą darbo ir sutarties vykdymo kontekste;

L. kadangi algoritminės valdymo sistemos pirmiausiai buvo patvirtintos ir plačiai diegiamos skaitmeninėse darbo platformose, o dabar yra plačiai paplitusios visoje darbo rinkoje;

M. kadangi skaičiavimai skiriasi, t. y. nuo ketvirtadalio iki 80 proc. Sąjungos įmonių naudoja bent vieną algoritminio valdymo formą; kadangi tikėtina, kad algoritminio valdymo naudojimas ateinančiais metais gerokai išaugs[15]; kadangi 26,5 proc. ES darbuotojų darbo rezultatai stebimi kompiuterių programų, kurios labiau paplitusios didelėse įmonėse; kadangi 27,4 proc. darbuotojų užduotys skirstomos per kompiuterinę sistemą[16]; kadangi 35 proc. Europos įmonių vertinimui naudoja algoritminio valdymo sistemas[17]; kadangi tam, kad būtų sudarytos vienodos sąlygos atsakingam DI ir algoritminiam valdymui darbo vietoje, reikia taikyti visapusišką ir bendradarbiavimu grindžiamą požiūrį ir kartu užtikrinti socialinį dialogą;

N. kadangi 62 proc. europiečių teigiamai vertina robotų ir DI naudojimą darbo vietoje ir 73 proc. sutinka, kad robotai ir DI sparčiau atlieka užduotis[18]; kadangi 66 proc. europiečių mano, kad dėl robotų ir DI naudojimo išnyks daugiau darbo vietų, nei bus sukurta; kadangi 61 proc. europiečių mano, kad robotai ir DI daro neigiamą poveikį kolegų bendravimui; kadangi jauni, dirbantys ir aukštesnį išsilavinimą turintys asmenys teigiamai vertina naujų technologijų naudojimą darbo vietoje; kadangi tai atspindi didėjantį atvirumą inovacijoms ir DI potencialą didinti našumą, darbo vietų kokybę ir ekonominį konkurencingumą, su sąlyga, kad jis bus kuriamas ir įgyvendinamas atsakingai;

---

15 https://op.europa.eu/lt/publication-detail/-/publication/5afb4511-0ddf-11f0-b1a3-01aa75ed71a1/language-lt: „galima teigti, kad daugiau kaip ketvirtadalis 27 ES valstybių narių bendrovių naudoja algoritminį valdymą“, „remiantis Delphi tyrimu, labiausiai tikėtina, kad per ateinančius 10 metų algoritminio valdymo naudojimas kasmet išaugs 3–6 proc.“

16 2024 m. Europos darbo sąlygų tyrimas.

17 EBPO darbinis dokumentas „Algoritminis valdymas darbo vietoje“, 2025 m., p. 17.

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

O. kadangi, EBPO apklausos duomenimis, 60 proc. vadovų mano, kad algoritminis valdymas pagerina jų pačių sprendimų priėmimo kokybę; kadangi tuo pat metu beveik du trečdaliai apklaustų vadovų išreiškė susirūpinimą dėl algoritminio valdymo priemonių, kurias jie naudoja, susijusį su neaiškia atskaitomybė neteisingo sprendimo atveju (28 proc.), nesugebėjimu laikytis algoritminių sprendimų ar rekomendacijų logikos (27 proc.) ir netinkama darbuotojų fizinės ir psichikos sveikatos apsauga (27 proc.)[19];

P. kadangi mažiau kaip pusė šiuo metu dirbančių asmenų teigia, kad darbdavys juos informavo apie skaitmeninių technologijų naudojimą, nors daugiau kaip pusė darbdavių ir vadovų nurodė informavę darbuotojus; kadangi tik 18 proc. šiuo metu dirbančių asmenų nurodo, kad yra gavę išsamų paaiškinimą, įskaitant informaciją apie naudą, trūkumus ir savo teises;

Q. kadangi socialinių partnerių, vadovų, darbuotojų ir jų atstovų reguliarus konsultavimasis ir dalyvavimas diegiant naujas technologijas gerokai sustiprina pritarimą ir teigiamą požiūrį į jų naudojimą, maksimaliai padidina šių technologijų naudą ir leidžia pašalinti bet kokią susijusią riziką per visą technologijos gyvavimo ciklą;

R. kadangi mažosios ir vidutinės įmonės (MVĮ) sudaro 99 proc. visų Sąjungos įmonių ir kadangi bet kokioje būsimoje iniciatyvoje turėtų būti atsižvelgiama į ribotus jų techninius, finansinius ir administracinius išteklius, užtikrinant proporcingumą, užkertant kelią nereikalingai administracinei naštai ir puoselėjant aplinką, palankią atsakingam skaitmeninių technologijų įsisavinimui;

S. kadangi mažiau kaip pusė šiuo metu dirbančių asmenų nurodo, kad darbdavys juos informavo apie skaitmeninių technologijų naudojimą, nors daugiau kaip pusė darbdavių ir vadovų nurodo, kad yra informavę darbuotojus; kadangi 16 proc. respondentų teigia, kad buvo informuoti, tačiau be išsamesnės informacijos, ir 18 proc. nurodė, kad gavo išsamų paaiškinimą, be kita ko, informaciją apie naudą, trūkumus ir savo teises[20];

T. kadangi dauguma europiečių pritaria taisyklėms dėl skaitmeninių technologijų darbo vietoje: daugiau kaip 80 proc. pritaria darbuotojų privatumo apsaugos taisyklėms, o 77 proc. remia darbuotojų dalyvavimą kuriant ir pritaikant technologijas;

1. pabrėžia, kad bet kokios naujos technologijos turi būti diegiamos ir naudojamos siekiant svarbiausio tikslo – veikti žmonių labui, jos būti grindžiamos nustatytosios etikos atsargumo principais bei į žmogų

---

19 Milanez, A., Lemmens, A. ir Ruggiu, C. (2025 m.), „Algoritminis valdymas darbo vietoje: nauji EBPO darbdavių apklausos duomenys“, EBPO dirbtinio intelekto dokumentai, Nr. 31, EBPO leidiniai, Paryžius.

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

orientuotu požiūriu, ir jas turi valdyti žmonės, laikydamiesi žmogaus atliekamos priežiūros principo, nustatytų Dirbtinio intelekto akto 14 straipsnyje ir Bendrojo duomenų apsaugos reglamento 22 straipsnyje;

2. primena, kad dėl skaitmeninės pertvarkos, be kita ko, augančio DI ir algoritminio valdymo naudojimo, gali atsirasti teigiamų rezultatų darbo rinkai ir naujų užimtumo galimybių; vis dėlto yra susirūpinęs dėl didelių iššūkių, kuriuos ji kelia darbuotojams, visų pirma kalbant apie darbo ir įdarbinimo sąlygas; todėl pabrėžia, kad bet kokia nauja DI ir algoritminio valdymo iniciatyva turi būti užtikrinamos kokybiškos darbo vietos ir apsaugoma darbuotojų gerovė skaitmeniniame amžiuje;

Darbuotojų įgalinimas įgūdžiais ir žiniomis

3. pabrėžia, kad naujos technologijos darbo vietoje gali suteikti didelį konkurencinį ir našumo pranašumą, remti inovacijas ir duoti geresnę grąžą jas naudojančioms įmonėms; atsižvelgdamas į tai pabrėžia, kad įmonės turėtų būti skatinamos tokias technologijas integruoti atsakingai, skaidriai ir įtraukiai, užtikrinant darbuotojų privatumą ir duomenų apsaugą, siekiant stiprinti darbuotojų pasitikėjimą; pabrėžia, kad tokių technologijų naudojimas darbo vietoje turėtų būti kruopščiai prižiūrimas, o ne ribojamas;

4. pabrėžia, kad dirbtinis intelektas gali būti pagrindinė novatoriško verslumo varomoji jėga, visų pirma remiant labai mažas, mažąsias ir vidutines įmones, kad jos galėtų plėstis, didinti našumą ir konkuruoti skaitmeninėje ekonomikoje; ragina Komisiją ir valstybes nares, taikant proporcingumo ir veiklos gyvybingumo principą, sudaryti palankesnes sąlygas startuoliams ir mažosioms įmonėms naudotis su DI susijusiomis priemonėmis, žiniomis ir infrastruktūra, be kita ko, įgyvendinant tikslines Sąjungos programas ir teikiant konsultacinę paramą; pabrėžia, kad investicijos į DI Sąjungos lygmeniu gali padėti kurti naujas darbo vietas ir sukurti atsparesnę ir konkurencingesnę labai mažų ir mažųjų įmonių ekosistemą visoje Sąjungoje; palankiai vertina 2025 m. spalio 8 d. Komisijos komunikate „DI taikymo strategija“ pateiktas pavyzdines sektorių iniciatyvas;

5. pripažįsta, kad įgūdžių ugdymas, švietimas ir nuolatinis darbuotojų kvalifikacijos kėlimas ir perkvalifikavimas darbo vietoje, susiję su naujomis darbo vietoje įdiegtomis technologijomis, ypač tomis, kurios daro tiesioginį poveikį darbuotojų užduotims ir veiklos rezultatams, yra esminiai siekiant užtikrinti tinkamas darbuotojų darbo sąlygas, gerovę, saugą, savarankiškumą ir profesinį tobulėjimą, taip pat didinti bendrą įmonių gebėjimą prisitaikyti ir konkurencingumą[21]; pabrėžia, kad mokymas taip pat labai svarbus darbdaviams, vadovams ir kitiems asmenims, kurie diegia ir plėtoja tokias sistemas

---

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

ir kasdien prižiūri jų naudojimą; pabrėžia, kad darbuotojai ir jų atstovai, įskaitant profesines sąjungas, turėtų būti informuojami apie tokių technologijų diegimo procedūras ir į jas įtraukiami, kad būtų pasiekta gerų rezultatų, ir jiems turi būti suteikta pakankamai laiko ir paramos, kad jie galėtų susipažinti su tokiomis technologijomis;

6. palankiai vertina Įgūdžių sąjungos iniciatyvą; ragina Komisiją užtikrinti, kad numatomose Kokybiškų darbo vietų kūrimo gairėse būtų visapusiškai atsižvelgta į poreikį nuolat kelti kvalifikaciją, persikvalifikuoti ir rengti mokymus darbo vietoje, be kita ko, DI ir algoritminio valdymo klausimais, suteikiant visiems darbuotojams individualią teisę į mokymą; pabrėžia, kad visos atitinkamos iniciatyvos, kuriomis siekiama remti darbuotojus ir įmones vykdant šią pertvarką, turi teikti pirmenybę įgūdžių ugdymui DI ir skaitmeninimo srityse, siekiant stiprinti Europos darbo rinką ir konkurencingumą pasaulyje; pabrėžia, kad šios iniciatyvos turi būti tinkamai remiamos, be kita ko, skiriant pakankamai finansinių išteklių Sąjungos ir nacionaliniu lygmenimis;

7. pabrėžia esminį „Europos socialinio fondo +“ (ESF+) vaidmenį rengiant tiek dabartinę, tiek būsimą darbo jėgą, darbuotojus ir vadovus skaitmeninei pertvarkai, tikslingai investuojant į įgūdžių ugdymą, mokymą ir įtraukias užimtumo galimybes; ragina Komisiją laikotarpiu po 2027 m. išlaikyti ir toliau stiprinti Fondą taip, kad būtų užtikrinta prieiga prie visų darbuotojų skaitmeninio kvalifikacijos kėlimo ir perkvalifikavimo, ypatingą dėmesį skiriant darbuotojams sektoriuose ir regionuose, kurie yra labiausiai paveikti technologinių pokyčių, kad jis galėtų toliau būti viena iš pagrindinių Sąjungos priemonių sąžiningai, įtraukiai, novatoriškai ir konkurencingai skaitmeninei pertvarkai remti;

8. pabrėžia, kad strateginės viešosios investicijos į DI yra labai svarbios siekiant papildyti privačias inovacijas, užtikrinti etišką ir skaidrų DI valdymą ir sudaryti palankesnes vienodas sąlygas naudotis skaitmeninėmis priemonėmis ir įgūdžiais visuose regionuose; primygtinai ragina valstybes nares paspartinti su DI susijusių priemonių įgyvendinimą pagal savo nacionalinius ekonomikos gaivinimo ir atsparumo didinimo planus, glaudžiai bendradarbiaujant su regioninėmis ir vietos valdžios institucijomis, kad būtų kuo labiau padidintas Priemonės indėlis į sąžiningą ir konkurencingą skaitmeninę pertvarką;

9. ragina Komisiją ir valstybes nares toliau stebėti paklausą ir pasiūlą darbo rinkoje ir skatinti švietimo įstaigų, darbdavių ir profesinių sąjungų bendradarbiavimą, kad būtų galima geriau numatyti būsimus įgūdžius, reikalingus skaitmeninės pertvarkos potencialui išnaudoti; pabrėžia, kad išsamus įgūdžių vertinimas padės darbuotojams, darbdaviams ir mokymo paslaugų teikėjams nustatyti kvalifikacijos kėlimo ir perkvalifikavimo poreikius, susijusius su dirbtiniu intelektu ir algoritminiu valdymu darbo vietoje; pabrėžia, kad toks vertinimas turėtų būti praktiškas, prieinamas ir pritaikytas

prie konkrečių MVĮ realijų ir juo turėtų būti grindžiamos tikslinės mokymo programos, remiamos iš esamų Sąjungos ir nacionalinių fondų; palankiai vertina pasiūlymą įsteigti Europos įgūdžių informacijos stebėjimo centrą; pabrėžia, jog tai, kad šiuo metu nėra suskirstytų duomenų apie įdiegtų DI ir algoritminio valdymo sistemų paplitimą ir tipą bei darbuotojų, kuriems jos taikomos, kategorijas, trukdo formuoti įrodymais grindžiamą politiką, ir primygtinai ragina Komisiją gerinti duomenų rinkimą šioje srityje;

10. pabrėžia, kad, laikantis subsidiarumo ir pagarbos nacionalinėms darbo santykių sistemoms principų, valstybės narės gali leisti socialiniams partneriams toliau taikyti kolektyvines sutartis, derėtis dėl jų, jas sudaryti ir užtikrinti jų vykdymą, siekiant įgyvendinti arba papildyti Sąjungos lygmeniu nustatytas nuostatas dėl dirbtinio intelekto ir algoritminio valdymo;

11. yra susirūpinęs dėl to, kad DI ir algoritminio valdymo sistemų naudojimas prisideda prie laipsniško tam tikrų pradinio lygio darbo vietų, kurios tradiciškai yra labai svarbios patekimui į darbo rinką, panaikinimo, ir pabrėžia, kad ši rizika gali daryti neproporcingai didelį poveikį jaunimui ir pirmą kartą darbo ieškantiems asmenims; pabrėžia, kad tam, kad Sąjunga galėtų pasinaudoti skaitmeninės pertvarkos darbo vietoje teikiama nauda, kurti ir pertvarkyti darbo vietas, reikia užtikrinti, kad darbuotojai, įskaitant pradinio lygio ir žemos kvalifikacijos darbuotojus, turėtų reikiamų įgūdžių dirbti skaitmeniniame amžiuje; pabrėžia, kad nežinomas DI ir algoritminio valdymo raidos visapusiškas poveikis jau daro įtaką kitų rūšių darbui ir kitų kategorijų darbuotojams, įskaitant aukštos kvalifikacijos darbo vietas; todėl ragina Komisiją ir valstybes nares imtis aktyvių priemonių, įskaitant atitinkamų skaitmeninių įgūdžių mokymo integravimą į nacionalines švietimo sistemas, įskaitant profesinio rengimo ir mokymo programas, siekiant užtikrinti, kad į darbo rinką patenkantis jaunimas būtų tinkamai remiamas ir jam būtų suteiktos prasmingos užimtumo galimybės kintančioje skaitmeninėje ekonomikoje;

Saugios ir įtraukios darbo vietos kūrimas

12. pabrėžia, kad vis dažnesnis skaitmeninių technologijų naudojimas darbo vietoje suteikia ir galimybių, ir iššūkių, o visas šios pertvarkos poveikis dar nėra žinomas; mano, kad, viena vertus, tokios technologijos gali padidinti lankstumą ir sudaryti sąlygas geresnei profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrai pasitelkiant nuotolinį darbą ir lanksčias darbo sąlygas; kita vertus, pripažįsta, kad jie kelia įvairias grėsmes darbuotojų psichikos sveikatai ir profesinio bei asmeninio gyvenimo pusiausvyrai, nes dėl didėjančio spaudimo darbuotojams būti pasiekiamiems bet kuriuo metu nyksta ribos tarp profesinio ir asmeninio gyvenimo; taip pat pabrėžia, kad algoritminis valdymas kelia riziką duomenų apsaugai, įskaitant nederamą darbuotojų priežiūrą ir stebėseną ne darbo vietoje; pabrėžia, kad dėl tokių pokyčių, jei jie nėra tinkamai valdomi, gali atsirasti pernelyg

didelis su darbu susijęs stresas, perdegimas, didėti su darbu susijusi psichosocialinė rizika, būti prarandamas savarankiškumas ir padidėti socialinės bei profesinės izoliacijos jausmas;

13. pripažįsta, kad algoritminis valdymas nesant tinkamos žmogaus atliekamos priežiūros gali būti diskriminacijos ir šališkumo šaltinis, kenkiantis darbuotojams, visų pirma darbuotojoms moterims, pabrėžia, kad kuriant, diegiant ir naudojant DI ir algoritminio valdymo sistemas turi būti aktyviai užkertamas kelias šališkumui ir diskriminacijai, visų pirma dėl lyties, rasinės ar etninės kilmės, amžiaus, negalios, seksualinės orientacijos ar kitų saugomų savybių, siekiant skatinti ir apsaugoti lygybę ir įvairovę darbo vietoje; yra susirūpinęs dėl to, kad pažeidžiamos grupės turi mažiau galimybių naudotis su DI susijusiomis užimtumo galimybėmis ir našumą darbo vietoje didinančiomis DI priemonėmis[22], o tai galėtų užkirsti kelią visapusiškam ir teisingam DI naudos pasiskirstymui;

14. pripažįsta, kad DI ir algoritminis valdymas galėtų padidinti veiksmingumą, sudaryti sąlygas individualizuotam darbo aplinkos ir bendrų darbo sąlygų pritaikymui, bet taip pat gali padidinti spaudimą siekti veiklos rezultatų, dėl kurio gali kilti didelė rizika sveikatai ir saugai, pvz., raumenų ir kaulų bei širdies ir kraujagyslių sistemos sutrikimai arba psichinis ar fizinis išsekimas, todėl darbuotojai gali nepastebėti arba nepaisyti saugumo įspėjimų, o tai gerokai padidina nelaimingų atsitikimų darbe riziką; pabrėžia, kad dirbtinio intelekto ir algoritminio valdymo sistemų naudojimas turėtų būti pagalbinė priemonė, suteikianti realios pridėtinės vertės darbuotojams, ir kad darbuotojų požiūris į šių sistemų integravimą į darbinę sritį yra iš esmės neištirtas;

15. pabrėžia, kad reikia stebėti šią riziką ir visapusiškai reaguoti į ją ir kad diegiant bet kokias naujas dirbtinio intelekto priemones ar algoritminio valdymo sistemas arba reikšmingai pasikeitus jų naudojimui darbo vietoje turėtų būti taikomas sveikatos ir saugos vertinimas, apimantis rizikos vertinimo, prevencijos ir apsaugos priemones, už kurių įgyvendinimą atsakingi darbdaviai, kaip numatyta pagal Direktyvą 89/391/EEB, ir nuolatinė stebėsena, atsižvelgiant į naujausias mokslines įžvalgas ir užtikrinant žmogaus atliekamą tų vertinimų priežiūrą ir kontrolę; ragina tinkamu lygmeniu ir bendradarbiaujant su socialiniais partneriais parengti konkretiems sektoriams skirtas atsakingo DI diegimo darbo vietoje gaires, užtikrinant pagrindinių teisių paisymą ir keitimąsi geriausia patirtimi;

16. pabrėžia esminį socialinio dialogo ir aktyvaus darbuotojų ir jų atstovų dalyvavimo pagal Direktyvą 2002/14/EB vaidmenį diegiant,

---

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.

naudojant ir vertinant DI ir algoritminio valdymo technologijas darbo vietoje, visų pirma siekiant pritaikyti jų naudojimą įvairiuose sektoriuose; pabrėžia, kad prasmingas darbuotojų ir jų atstovų dalyvavimas sprendimų priėmimo procesuose visais etapais, taip pat informacijos teikimas ir konsultavimas šiais klausimais bei mokymas darbo vietoje sudaro palankesnes sąlygas visiems darbuotojams taikyti naujas technologijas, skatina savarankiškumo bei pasitikėjimo savimi ir technologijomis jausmą, padeda sumažinti naujų technologijų keliamą riziką ir lemia geresnį, veiksmingesnį ir labiau į žmogų orientuotą DI integravimą darbo vietoje;

17. pabrėžia, kad reikia aiškiai paskirstyti priežiūros pareigas, susijusias su DI ir algoritminio valdymo sistemų diegimu ir naudojimu darbo vietose laikantis žmogaus atliekamos kontrolės principo, siekiant užtikrinti atskaitomybę bei veiksmingą žmogaus atliekamą priežiūrą ir suteikti darbuotojams galimybę nustatyti kontaktinį asmenį, jei jiems reikėtų pasinaudoti savo teisėmis; pabrėžia, kad veiksmingai žmogaus atliekamai priežiūrai ir peržiūrai reikalingas realus gebėjimas suprasti, stebėti ir prireikus įsikišti į DI sistemų veikimą, atsižvelgiant į būdingus iššūkius, kylančius dėl sudėtingų ir neskaidrių DI sistemų, taip pat į automatizavimo šališkumo riziką; todėl pabrėžia, kad žmogaus atliekama priežiūra turi būti ne formalus veiksmas, o prieinama apsaugos priemonė, skirta DI sprendimams patikrinti, paaiškinti ir ištaisyti, ir kad asmenys, vykdantys tokią žmogaus atliekamą kontaktinio punkto funkciją, turi būti kompetentingi, išklausę mokymus ir turėti reikiamus įgaliojimus tai funkcijai atlikti;

18. pabrėžia, kad darbą atliekančių asmenų asmens duomenys gali būti sujungti į kolektyvinę duomenų bazę, kuri galėtų būti tvarkoma algoritmais, todėl duomenų apsauga taip pat būtina kolektyviniu lygmeniu;

19. pabrėžia, kad DI ir algoritminis valdymas gali padėti darbuotojams su negalia integruotis į darbo rinką; tačiau pripažįsta, kad asmenys su negalia, vyresnio amžiaus darbuotojai ir pažeidžiami asmenys, prisitaikydami prie naujų technologijų darbo vietoje, gali susidurti su ypatingais iššūkiais; todėl ragina Komisiją ir valstybes nares užtikrinti, kad DI ir algoritminio valdymo sistemas diegiančios įmonės nustatytų įtraukias ir pritaikytas paramos priemones, kuriomis būtų skatinamas aktyvesnis asmenų su negalia dalyvavimas darbo rinkoje ir jų prieiga prie naujų technologijų; pabrėžia, kad technologinė pažanga turėtų būti naudinga visiems;

20. ragina Komisiją ir valstybes nares užtikrinti teisę į veiksmingą tinkamų sąlygų sudarymą asmenims su negalia, kaip numatyta pagal Direktyvą 2000/78/EB, ir gerbti jų galutinę teisę nuspręsti, ar dirbtiniu intelektu grindžiamos pagalbinės technologijos darbo vietoje atitinka jų individualius poreikius; atsižvelgdamas į tai pabrėžia lanksčių darbo metodų ir mokymo darbo vietoje bei veiksmingų galimybių įdiegti pagalbinių technologijų naudojimą

konsultuojantis su asmenimis su negalia ir jų atstovais svarbą; ragina Komisiją įtraukti DI naudojimo darbo vietoje poveikį į būsimą Sąjungos neįgaliųjų teisių strategijos peržiūrą;

Ateities iššūkiams parengtos reglamentavimo aplinkos užtikrinimas

21. pabrėžia, kad jei Sąjunga siekia būti skaitmeninės pertvarkos priešakyje, ji turi rodyti pavyzdį nustatydama aukštus DI ir algoritminio valdymo diegimo darbo vietoje standartus, įskaitant aiškias skaidrumo ir žmogaus atliekamos priežiūros taisykles;

22. primena, kad galiojantis Sąjungos *acquis* yra svarbus elementas reguliuojant algoritminį valdymą ir dirbtinio intelekto naudojimą darbo vietoje; atsižvelgdamas į tai, palankiai vertina Darbo platformoje direktyvą, kuria, be kita ko, nustatomos taisyklės dėl skaidrumo, duomenų apsaugos, žmogaus atliekamos priežiūros ir peržiūros, informavimo ir konsultavimosi bei sveikatos ir saugos sektoriuose, kuriuose tokios technologijos vis labiau formuoja sprendimus dėl darbo, ir Dirbtinio intelekto aktą, taip pat primena Reglamentą (ES) 2016/679; vis dėlto pabrėžia, kad, nepaisant šios teisinės sistemos, tebėra nemažai spragų, susijusių su darbuotojų apsauga, teisėmis ir darbo sąlygomis, kai tokios priemonės naudojamos darbo vietoje, įskaitant asmens duomenų ir privatumo apsaugos paisymą, profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą ir teisę atsijungti; pabrėžia, kad Darbo platformoje direktyvos nuostatos dėl algoritminio valdymo (visų pirma darbuotojų teisių į skaidrumą, žmogaus atliekamos peržiūros, darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais, darbuotojų saugos ir sveikatos) taikomos tik darbą platformoje atliekantiems asmenims, o kiti darbuotojai, kuriems vis dažniau taikomas algoritminis valdymas, lieka mažiau apsaugoti; pabrėžia, kad reikia užtikrinti vienodą požiūrį į visus darbuotojus ir kad būsimos iniciatyvos turi būti suderintos su Darbo platformoje direktyvoje nustatyta apsaugos sistema;

23. ragina Komisiją ir valstybes nares užtikrinti, kad Europos įmonės ir viešosios institucijos turėtų galimybę naudotis patikimomis ir suvereniomis DI priemonėmis, sukurtomis laikantis Europos demokratinių vertybių, ir išvengtų technologinio susaistymo su paslaugų teikėjais iš ES nepriklausančių jurisdikcijų;

24. ragina Komisiją ir valstybes nares užtikrinti, kad darbo vietoje diegiant algoritmines sistemas pirmenybė būtų teikiama Sąjungoje sukurtoms, išmokytoms ir laikomoms technologijoms, siekiant užtikrinti pagrindinių teisių apsaugą, duomenų apsaugą, kibernetinį saugumą ir strateginį savarankiškumą;

25. pabrėžia, kad reguliavimo priemonės Europos lygmeniu turėtų būti atidžiai apsvarstytos ir prieš tai atlikta galiojančių teisės aktų analizė, parengta bendradarbiaujant su socialiniais partneriais ir laikantis subsidiarumo principo, siekiant užtikrinti suderintą

sprendimą, kuriuo būtų užtikrinta aukšto lygio darbuotojų apsauga visoje Sąjungoje ir vienodos sąlygos vidaus rinkoje, be kita ko, visapusiškai įgyvendinant esamas Europos ir nacionalines teisines sistemas; pabrėžia, kad svarbu užtikrinti nuspėjamą reglamentavimo aplinką, siekiant skatinti inovacijas, konkurencingumą ir sąžiningą konkurenciją; ragina Komisiją užtikrinti, kad visuose teisės aktuose ir iniciatyvose, susijusiuose su algoritminiu valdymu darbo vietoje, būtų išvengta dubliavimosi ar sutapimo su esamomis atitinkamomis Sąjungos priemonėmis, jie nesukurtų nereikalingos administracinės naštos, ypač MVĮ, jais būtų mažinamos išlaidos ir palengvinamas reikalavimų laikymasis;

26. pripažįsta, kad įmonės, ypač mažosios ir vidutinės įmonės (MVĮ), jau dabar susiduria su dideliais sunkumais siekdamos prisitaikyti prie nevieningos ir vis sudėtingesnės reglamentavimo sistemos; pabrėžia, kad reikia pritaikytų gairių, priemonių ir paramos mechanizmų, kurie padėtų MVĮ veiksmingai įgyvendinti visus reikalavimus;

27. ragina Komisiją atlikti poveikio vertinimą, kurį papildytų poveikio konkurencingumui ir poveikio MVĮ tyrimas, ir, remiantis Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 153 straipsnio 2 dalies b punktu kartu su 153 straipsnio 1 dalies b punktu ir 16 straipsnio 2 dalimi bei minėtų veiksmų rezultatais, pateikti pasiūlymą dėl algoritminio valdymo darbo vietoje, atsižvelgiant į priede išdėstytas rekomendacijas, siekiant pašalinti likusias galiojančių teisės aktų spragas, išvengti besidubliuojančių teisinių priemonių kūrimo ir pagerinti vidaus rinkos suderinimą;

28. mano, kad finansiniai padariniai, susiję su prašomais pateikti pasiūlymais, turėtų būti padengti esamais biudžeto asignavimais;

29. paveda Pirmininkei perduoti šią rezoliuciją ir pridedamas rekomendacijas Komisijai ir Tarybai bei valstybių narių parlamentams ir vyriausybėms.

REZOLIUCIJOS PRIEDAS.

REKOMENDACIJOS DĖL PRAŠOMO PATEIKTI PASIŪLYMO TURINIO

Europos Parlamentas mano, kad jei Komisija, atlikusi poveikio vertinimą, papildytą poveikio konkurencingumui ir poveikio MVĮ tyrimu, pateiks pasiūlymą dėl algoritminio valdymo darbo vietoje, į jį turėtų būti įtrauktos šios rekomendacijos:

1 rekomendacija
Dalykas ir taikymo sritis

Šiuo pasiūlymu turėtų būti siekiama gerinti darbo sąlygas ir skatinti skaidrų, sąžiningą, atskaitingą ir saugų automatizuotų stebėsenos ir sprendimų priėmimo sistemų, naudojamų sprendimams darbo vietoje priimti arba padėti juos priimti, diegimą ir naudojimą, užtikrinant žmogaus atliekamą priežiūrą, darbuotojų pagrindinių teisių apsaugą ir darbuotojų apsaugą tvarkant jų asmens duomenis.

Šis pasiūlymas turėtų būti taikomas kiekvienam darbuotojui ir darbdaviui Sąjungoje. Darbuotojams, turintiems sutartinius santykius su tarpininku, turėtų būti taikoma tokio paties lygio apsauga kaip darbuotojams, palaikantiems tiesioginius sutartinius santykius su savo darbdaviu.

Pasiūlyme turėtų būti laikomasi proporcingumo principo ir turėtų būti užtikrinta, kad nustatyta administracinė ir reikalavimų laikymosi našta būtų proporcinga darbdavio įmonės dydžiui ir jo turimiems ištekliams, naudojamų technologijų pobūdžiui ir susijusios rizikos lygiui, visų pirma labai mažų, mažųjų ir vidutinių įmonių atžvilgiu.

2 rekomendacija
Terminų apibrėžtys

Pasiūlyme turėtų būti pateikta ši apibrėžtis:

sąvoka „algoritminis valdymas“ turėtų būti apibrėžta kaip automatizuotos stebėsenos sistemos ir automatizuotos sprendimų priėmimo sistemos, kaip numatyta Darbo platformoje direktyvoje[1].

Pasiūlyme taip pat turėtų būti pateiktos šios apibrėžtys: sąvokos „darbuotojas“, „darbdavys“, „darbuotojų atstovai“ ir „darbo vieta“ turėtų būti apibrėžtos remiantis Sąjungos darbo teise, įskaitant Teisingumo Teismo praktiką, kad būtų išvengta neatitikimų.

3 rekomendacija

---

[1] 2024 m. spalio 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2024/2831 dėl darbo platformoje sąlygų gerinimo (OL L, 2024/2831, 2024 11 11, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

Skaidrumas ir teisė į informaciją

Pasiūlymu turėtų būti užtikrinta, kad darbdaviai paveiktiems darbuotojams ir atitinkamiems jų atstovams raštu ir prieinamu formatu pateiktų informaciją apie algoritminio valdymo sistemų naudojimą arba planuojamą naudojimą darbo vietoje.

Tokia informacija turėtų būti teikiama laikantis Bendrojo duomenų apsaugos reglamento[2] ir turėtų apimti:

a) aiškų pareiškimą, kad algoritminio valdymo sistemos naudojamos arba jas ketinama įdiegti siekiant vykdyti automatizuotą arba pusiau automatizuotą sprendimų priėmimą, įskaitant bendrą tų sistemų tikslo ir jų priimamų ar joms padedant priimamų sprendimų, jų veikimo ir darbuotojų bei procesų, kuriems jos daro poveikį, aprašymą; tokios informacijos pobūdis turi būti proporcingas ir neviršyti to, kas būtina, kad darbuotojai galėtų atlikti savo darbą, suprasti, kokią įtaką algoritminio valdymo sistemos daro juos paveikiantiems sprendimams, ir naudotis savo teisėmis;

b) tokių sistemų poveikį darbuotojų darbo sąlygoms ir užimtumo statusui;

c) tokiose sistemose renkamų ir tvarkomų duomenų, susijusių su darbuotojais, kategorijas, duomenų rinkimo tikslą ir informaciją apie asmenis, kuriems duomenys perduodami;

d) žmogaus atliekamos priežiūros mechanizmus;

e) tiesiogiai paveiktiems darbuotojams skirtas mokymo ir paramos priemones.

Informacija turėtų būti pateikta ne vėliau kaip pirmąją paveiktų darbuotojų darbo dieną, prieš įdiegiant pakeitimus, kurie daro didelį poveikį jų darbo sąlygoms, ir bet kuriuo metu darbuotojams arba darbuotojų atstovams paprašius.

Informacija turėtų būti teikiama aiškiu, skaidriu, lengvai suprantamu ir prieinamu būdu, paprasta kalba, pritaikyta prie skaitmeninio raštingumo lygio, kurio pagrįstai tikimasi iš darbuotojų, ir turėtų būti prieinama asmenims su negalia. Kompetentingos institucijos ir darbuotojų atstovai turėtų turėti teisę prašyti papildomų paaiškinimų ir išsamesnės informacijos, susijusios su bet kokia pateikta informacija.

---

[2] 2016 m. balandžio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas) (OL L 119, 2016 5 4, p. 1).

Kandidatai, kuriems taikoma įdarbinimo procedūra, atitinkamą informaciją apie automatizuotas sprendimų priėmimo sistemas, naudojamas įdarbinimo procedūros metu, turėtų gauti tuo metu, kai jie teikia paraišką dėl laisvos darbo vietos. Darbuotojams turėtų būti suteikiamos priemonės, kad jie galėtų veiksmingai naudotis savo teisėmis susipažinti su duomenimis ir duomenų perkeliamumo teisėmis.

4 rekomendacija
Konsultacijos

Pasiūlymu turėtų būti užtikrinta, kad naujų algoritminio valdymo sistemų diegimas ir naudojimas arba esamų sistemų atnaujinimai, kurie daro tiesioginį poveikį darbuotojų darbo užmokesčiui, vertinimui, darbo tvarkai, užduočių paskirstymui ar darbo laikui, būtų laikomi sprendimais, dėl kurių gali iš esmės pasikeisti darbo organizavimas arba sutartiniai santykiai, ir dėl jų būtų konsultuojamasi pagal Direktyvos 2002/14/EB[3] 4 straipsnio 2 dalies c punktą, nedarant poveikio Direktyvos 2009/38/EB[4] taikymui.

Tokios konsultacijos turėtų būti vykdomos dėl:

a) diegimo ar atnaujinimo tikslų, paveiktų darbo procesų bei darbuotojų;

b) darbo krūvio, darbo intensyvumo, darbo grafiko, darbo laiko, lankstumo, atlyginimo, darbo turinio, veiklos rezultatų vertinimo ar sutartinių santykių;

c) poveikio profesinei sveikatai ir saugai;

d) renkamų duomenų rūšių;

e) taikomų priemonių siekiant aptikti šališkumo apraiškas ar diskriminacinius rezultatus, mažinti jų poveikį ir juos ištaisyti;

f) žmogaus atliekamos priežiūros ir peržiūros mechanizmų;

g) mokymo ir paramos priemonių (įskaitant ekspertų pagalbą), skirtų darbuotojams ir vadovams, diegiantiems ir naudojantiems tokias sistemas.

---

[3] 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje – Bendra Europos Parlamento, Tarybos ir Komisijos deklaracija dėl darbuotojų atstovavimo (OL L 80, 2002 3 23, p. 29).

[4] 2009 m. gegužės 6 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2009/38/EB dėl Europos darbo tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimosi su jais tvarkos nustatymo (OL L 122, 2009 5 16, p. 28).

5 rekomendacija
Draudžiama praktika

Pasiūlymu turėtų būti draudžiama rinkti, saugoti, stebėti, parduoti ar kitaip tvarkyti šių kategorijų duomenis:

a) darbuotojų emocinė, psichologinė ar neurologinė būklė, kognityvinė veikla arba biometriniai darbuotojų duomenys;

b) privati komunikacija, įskaitant komunikaciją su kitais darbuotojais ir darbuotojų atstovais, išskyrus atvejus, kai toks tvarkymas yra teisėtas pagal Bendrojo duomenų apsaugos reglamento 6 straipsnio 1 dalies c arba d punktą;

c) duomenys apie darbuotojus ne darbo metu, kai jie nesiūlo ir neatlieka darbo arba yra privačiose erdvėse, geografinės vietos nustatymo realiuoju laiku atsekimas ne darbo valandomis arba viršijimas to, kas tikrai būtina užduočių vykdymui užtikrinti;

d) duomenys, skirti naudojimosi pagrindinėmis teisėmis, įskaitant asociacijų laisvę, teisę į kolektyvines derybas ir kolektyvinių veiksmų teisę arba teisę į informaciją ir konsultacijas, prognozavimui;

e) specialių kategorijų asmens duomenys pagal Bendrojo duomenų apsaugos reglamento 9 straipsnio 1 dalį, taip pat išvados apie tokias duomenų kategorijas.

Tokios praktikos draudimas turėtų būti taip pat taikomas visos įdarbinimo procedūros metu.

6 rekomendacija
Žmogaus atliekama priežiūra ir peržiūra

Pasiūlymu turėtų būti užtikrinta nuolatinė, prasminga ir veiksminga žmogaus atliekama visų sprendimų, kuriuos priima arba padeda priimti algoritminio valdymo sistemos, priežiūra. Juo turėtų būti taip pat užtikrina, kad darbdaviai paskirtų subjektus, atsakingus už tokių sistemų veikimo ir poveikio stebėseną bei jų sprendimų peržiūrą, ir informuotų darbuotojus ir jų atstovus apie šiuos subjektus. Asmenys, atsakingi už priežiūrą ir vertinimą, turėtų būti kompetentingi, išklausę mokymus ir turėti reikiamus įgaliojimus toms funkcijoms atlikti, be kita ko, įgaliojimus panaikinti automatizuotus sprendimus.

Pasiūlymu turėtų būti užtikrinta, kad darbuotojai turėtų teisę iš darbdavių per pagrįstą laiką gauti prasmingą ir išsamų paaiškinimą žodžiu arba raštu dėl bet kokio algoritminio valdymo sistemos priimto ar jai iš esmės padedant priimto sprendimo, turinčio poveikį esminiams jų darbo aspektams, įskaitant užduočių paskirstymą, rezultatų vertinimą, darbo laiko grafiką, darbo užmokestį ir drausmines priemones, kai bet koks su tokiais klausimais susijęs sprendimas buvo priimtas arba jam didelį

poveikį padarė algoritminė sistema. Jei darbuotojas mano, kad sprendimai, kuriuos priėmė arba iš esmės padėjo priimti algoritminio valdymo sistemos, pažeidžia jo teises, jis turėtų turėti teisę prašyti peržiūrėti tą sprendimą.

Jeigu atlikus žmogaus atliekamą peržiūrą nustatoma, kad individualiu sprendimu, kurį priėmė arba padėjo priimti algoritminio valdymo sistema, buvo pažeistos darbuotojo teisės, darbdavys turėtų imtis būtinų veiksmų, įskaitant, jei tinkama, algoritminio valdymo sistemos modifikavimą arba jos naudojimo nutraukimą ir tinkamą patirtos žalos atlyginimą.

Sprendimus, susijusius su darbo santykių pradėjimu ar nutraukimu, sutartinio susitarimo atnaujinimu ar nepratęsimu ir bet kokiais darbo užmokesčio pakeitimais arba drausminėmis priemonėmis, visada turėtų priimti žmogus ir jie turėtų būti peržiūrimi žmogaus.

Pasiūlymu turėtų būti užtikrinta, kad darbuotojai arba jų atstovai galėtų prašyti darbdavio inicijuoti taikomų algoritminio valdymo sistemų veikimo peržiūrą, jei kyla pagrįstas susirūpinimas, kad tokioms sistemoms būdingas sisteminis šališkumas, jos lemia diskriminaciją ar turi trūkumų arba kelia grėsmę darbą atliekančių asmenų psichinei ar fizinei gerovei arba sveikatai ir saugai darbo vietoje.

7 rekomendacija
Profesinė sveikata ir darbo sauga

Pasiūlymu turėtų būti užtikrinta, kad darbdaviai, bendradarbiaudami su darbuotojų atstovais, įtrauktų algoritminio valdymo sistemų rizikos, keliamos jų saugos ir sveikatos apsaugos sistemoms ir visų pirma susijusios su galima nelaimingų atsitikimų darbe rizika, psichosocialine ir ergonomine rizika, taip pat nederamu spaudimu darbuotojams, vertinimą.

Darbdaviai algoritminio valdymo sistemas turėtų naudoti taip, kad būtų paisoma darbuotojų gerovės ir nekiltų pavojus jų saugai ar fizinei ir psichinei sveikatai. Prireikus jie turėtų imtis rizikos mažinimo veiksmų.

8 rekomendacija
Kompetentingų nacionalinių institucijų atsakomybė

Pasiūlymu turėtų būti užtikrinta, kad darbo inspekcijos ar kitos nacionalinės kompetentingos institucijos, pavyzdžiui, lygybės įstaigos, kai tinkama, prižiūrėtų saugų, skaidrų ir nediskriminacinį algoritminio valdymo sistemų naudojimą darbo vietoje.

Darbo inspekcijoms pavedama stebėti, kontroliuoti ir vertinti darbo aplinkoje naudojamų algoritminių sistemų saugą, visų pirma atsižvelgiant į šių sistemų poveikį darbuotojų fizinei ir psichinei sveikatai ir tų darbuotojų pagrindinėms teisėms.

Darbo inspekcijoms turėtų būti suteikti tinkami ištekliai, įgaliojimai, techninės ekspertinės žinios ir tinkamas mokymas, kad jos galėtų

veiksmingai vykdyti savo funkcijas nedubliuodamos esamų kontrolės priemonių ar atitikties mechanizmų pagal nacionalinę teisę. Pateikusios prašymą, jos turėtų turėti prieigą prie informacijos apie algoritminio valdymo naudojimą darbo vietose.

Valstybės narės turėtų užtikrinti, kad būtų teikiamos pritaikytos gairės ir specialūs paramos mechanizmai, siekiant padėti MVĮ suprasti ir veiksmingai vykdyti bet kokias pareigas, susijusias su automatizuotomis stebėsenos sistemomis ir automatizuotomis sprendimų priėmimo sistemomis.

9 rekomendacija
Vykdymo užtikrinimas

Pasiūlyme turėtų būti numatyta, kad Komisija, valstybės narės, jų nacionalinės kompetentingos institucijos ir socialiniai partneriai bendradarbiautų ir dalytųsi geriausia patirtimi, siekdami stiprinti pajėgumus ir garantuoti veiksmingą vykdymo užtikrinimą.

Pasiūlymu turėtų būti užtikrinta, kad savo teisėmis besinaudojantys darbuotojai būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio, atsakomųjų priemonių bei atleidimo iš darbo ir turėtų galimybę susipažinti su įrodymais administraciniuose ir teismo procesuose.

10 rekomendacija
Priežiūra

Pasiūlymu turėtų būti užtikrinta, kad pagal Bendrąjį duomenų apsaugos reglamentą įsteigtos duomenų apsaugos institucijos, bendradarbiaudamos su nacionalinėmis darbo institucijomis ir kitomis kompetentingomis institucijomis, taip pat stebėtų siūlomo akto taikymą duomenų tvarkymui darbo santykių kontekste.

11 rekomendacija
Nekintamumas ir palankesnės nuostatos

Pagal šias rekomendacijas nustatytomis taisyklėmis ir apsaugos priemonėmis turėtų būti užtikrintas apsaugos lygis, kuris būtų bent lygiavertis apsaugos lygiui, numatytam galiojančiuose Sąjungos teisės aktuose, įskaitant Darbo platformoje direktyvą, Dirbtinio intelekto aktą, Skaitmeninių paslaugų aktą[5] ir Bendrąjį duomenų apsaugos reglamentą.

Šis pasiūlymas neturėtų būti laikomas teisėtu pagrindu sumažinti valstybių narių darbuotojams užtikrinamą bendrą apsaugos lygį.

---

5 2022 m. spalio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2022/2065 dėl bendrosios skaitmeninių paslaugų rinkos, kuriuo iš dalies keičiama Direktyva 2000/31/EB (Skaitmeninių paslaugų aktas) (OL L 277, 2022 10 27, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2022/2065/oj).

Pasiūlymu turėtų būti užtikrinta, kad valstybės narės ir socialiniai partneriai galėtų ir toliau patys nuspręsti nustatyti arba palikti galioti palankesnes nuostatas.