Eiropas Parlaments
2024-2029

PIEŅEMTIE TEKSTI

P10_TA(2025)0337

Digitalizācija, mākslīgais intelekts un algoritmu pārvaldība darbavietā: nodarbinātības nākotnes veidošana

Eiropas Parlamenta 2025. gada 17. decembra rezolūcija ar ieteikumiem Komisijai par digitalizāciju, mākslīgo intelektu un algoritmisko pārvaldību darbavietā — darba nākotnes veidošanu (2025/2080(INL))

Eiropas Parlaments,

– ņemot vērā Līguma par Eiropas Savienības darbību 225. pantu,

– ņemot vērā Līguma par Eiropas Savienības darbību 153. un 16. pantu,

– ņemot vērā Juridiskās komitejas atzinumu par ierosināto juridisko pamatu,

– ņemot vērā Komisijas priekšsēdētājas 2024. gada 18. jūlija politikas pamatnostādnes “Eiropas izvēle. Politikas pamatnostādnes nākamajai Eiropas komisijai (2024.–2029. gads)”,

– ņemot vērā Eiropas Savienības Pamattiesību hartu, jo īpaši tās 7. pantu par privātās un ģimenes dzīves neaizskaramību, 8. pantu par personas datu aizsardzību un 31. pantu par godīgiem un taisnīgiem darba apstākļiem,

– ņemot vērā Komisijas 2025. gada 5. marta paziņojumu “Prasmju savienība”,

– ņemot vērā Padomes Direktīvu 89/391/EEK (1989. gada 12. jūnijs) par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā[1],

– ņemot vērā Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2002/14/EK (2002. gada 11. marts), ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklausīšanai Eiropas Kopienā. Eiropas Parlamenta,

---

1 Padomes Direktīva 89/391/EEK (1989. gada 12. jūnijs) par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā (OV L 183, 29.6.1989., 1. lpp.).

Padomes un Komisijas kopīga deklarācija par darba ņēmēju pārstāvību[2],

– ņemot vērā Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem[3],

– ņemot vērā Padomes Direktīvu 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju[4],

– ņemot vērā Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu (ES) 2019/1152 (2019. gada 20. jūnijs) par pārredzamiem un paredzamiem darba apstākļiem Eiropas Savienībā[5],

– ņemot vērā Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu (ES) 2019/1158 (2019. gada 20. jūnijs) par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2010/18/ES[6],

– ņemot vērā Eiropas Parlamenta un Padomes 2024. gada 23. oktobra Direktīvu (ES) 2024/2831 par darba nosacījumu uzlabošanu platformu darbā[7] (*Platformu darba direktīva*),

– ņemot vērā Eiropas Parlamenta un Padomes 2024. gada 13. jūnija Regulu (ES) 2024/1689, ar ko nosaka saskaņotas normas mākslīgā intelekta jomā un groza Regulas (EK) Nr. 300/2008, (ES) Nr. 167/2013, (ES) Nr. 168/2013, (ES) 2018/858, (ES) 2018/1139 un (ES) 2019/2144 un Direktīvas 2014/90/ES, (ES) 2016/797 un (ES)

---

2 Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2002/14/EK (2002. gada 11. marts), ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklausīšanai Eiropas Kopienā. Eiropas Parlamenta, Padomes un Komisijas kopīga deklarācija par darba ņēmēju pārstāvību (OV L 80, 23.3.2002., 29. lpp.).

3 Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (OV L 299, 18.11.2003., 9. lpp.).

4 Padomes Direktīva 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV L 303, 2.12.2000., 16. lpp.).

5 Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2019/1152 (2019. gada 20. jūnijs) par pārredzamiem un paredzamiem darba apstākļiem Eiropas Savienībā (OV L 186, 11.7.2019., 105. lpp.).

6 Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2019/1158 (2019. gada 20. jūnijs) par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2010/18/ES (OV L 188, 12.7.2019., 79. lpp.).

7 Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2024/2831 (2024. gada 23. oktobris) par darba nosacījumu uzlabošanu platformu darbā (OV L, 2024/2831, 11.11.2024., ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

2020/1828 (Mākslīgā intelekta akts)[8],

– ņemot vērā Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (ES) 2016/679 (2016. gada 27. aprīlis) par fizisku personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi un šādu datu brīvu apriti un ar ko atceļ Direktīvu 95/46/EK (Vispārīgā datu aizsardzības regula)[9],

– ņemot vērā Parlamenta 2023. gada 11. maija rezolūciju par ceļvedi virzībā uz sociālu Eiropu – divus gadus pēc Portu sociālā samita (2023/2586(RSP)),

– ņemot vērā Parlamenta 2025. gada 13. marta rezolūciju par pārstrukturēšanas procesu sociālajiem un nodarbinātības aspektiem: nepieciešamība aizsargāt darbvietas un darba ņēmēju tiesības (2024/2829(RSP)),

– ņemot vērā Parlamenta 2025. gada 11. marta rezolūciju par Eiropas Sociālo fondu plus pēc 2027. gada (2024/2077(INI)),

– ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinumu par tematu "Darba ņēmējiem labvēlīgs mākslīgais intelekts" (SOC/803),

– ņemot vērā Eiropas sociālo partneru 2020. gada jūnija pamatnolīgumu par digitalizāciju,

– ņemot vērā Komisijas 2023. gada 7. jūnija Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai adresēto paziņojumu par visaptverošu pieeju garīgajai veselībai,

– ņemot vērā Komisijas 2025. gada 29. janvāra paziņojumu "ES Konkurētspējas kompass",

– ņemot vērā Komisijas 2025. gada 11. februāra paziņojumu „Kopā uz priekšu: drosmīgāka, vienkāršāka, ātrāka Savienība", ar ko tika apstiprināts mērķis samazināt administratīvo slogu par 25 % uzņēmumiem un par 35 % MVU,

– ņemot vērā Komisijas 2025. gada 9. aprīļa paziņojumu "MI

---

8 Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2024/1689 (2024. gada 13. jūnijs), ar ko nosaka saskaņotas normas mākslīgā intelekta jomā un groza Regulas (EK) Nr. 300/2008, (ES) Nr. 167/2013, (ES) Nr. 168/2013, (ES) 2018/858, (ES) 2018/1139 un (ES) 2019/2144 un Direktīvas 2014/90/ES, (ES) 2016/797 un (ES) 2020/1828 (Mākslīgā intelekta akts) (Dokuments attiecas uz EEZ), PE/24/2024/REV/1 (OV L, 2024/1689, 12.7.2024., ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj).

9 Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2016/679 (2016. gada 27. aprīlis) par fizisku personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi un šādu datu brīvu apriti un ar ko atceļ Direktīvu 95/46/EK (Vispārīgā datu aizsardzības regula) (OV L 119, 4.5.2016., 1. lpp.).

kontinenta rīcības plāns”,

– ņemot vērā Mario Dragi 2024. gada septembra ziņojumu “The Future of European Competitiveness” (*Eiropas konkurētspējas nākotne*) (M. Dragi ziņojums) un Enriko Leta 2024. gada aprīļa ziņojumu “Much More Than A Market” (*Daudz vairāk nekā tirgus*) (E. Leta ziņojums),

– ņemot vērā Eiropas Komisijas pasūtītā pētījuma “Pētījums par algoritmiskās pārvaldības kontekstu, problēmām, iespējām un tendencēm” (VT-2022-035) galīgo ziņojumu,

– ņemot vērā ESAO ziņojumu “Algorithmic management in the workplace: New evidence from an OECD employer survey” (*Algoritmiskā pārvaldība darbavietā: jauni pierādījumi no ESAO darba devēju apsekojuma*), izd. *OECD Artificial Intelligence Papers*, Nr. 31,

– ņemot vērā 2025. gada oktobra Eiropas Parlamenta Izpētes dienesta Eiropas pievienotās vērtības novērtējumu ar nosaukumu “Digitalizācija, mākslīgais intelekts un algoritmiskā pārvaldība darbavietā – nodarbinātības nākotnes veidošana”[10],

– ņemot vērā Reglamenta 47. un 55. pantu,

– ņemot vērā Pilsoņu brīvību, tieslietu un iekšlietu komitejas atzinumu,

– ņemot vērā Nodarbinātības un sociālo lietu komitejas ziņojumu (A10-0244/2025),

A. tā kā digitālā pārkārtošanās, ko virza digitalizācija, automatizācija un mākslīgais intelekts (MI), pārveido darba tirgus un maina darba raksturu; tā kā, ņemot vērā to, ka daži uzdevumi tiek automatizēti, kļūst arvien svarīgāk iespējot jaunas profesijas, attīstīt darba uzdevumus, piedāvāt apmācību, pārkvalifikāciju un prasmju pilnveidi un pārveidot esošās darbvietas, izmantojot jaunas tehnoloģijas, lai uzlabotu konkurētspēju un veicinātu ekonomikas izaugsmi, kā arī stiprinātu darbaspēku un uzlabotu darba apstākļus; tā kā šo jauno tehnoloģiju izmantošanai ir pastāvīgi jāpielāgo publiskās iestādes, izglītības politika, uzņēmumi un darba ņēmēji, lai nodrošinātu, ka, kā liecina Pasaules Ekonomikas forums, Eiropa līdz 2030. gadam varētu baudīt lēstā neto pieauguma par 78 miljoniem darbvietu MI dēļ (7 % no pašreizējās kopējās nodarbinātības) radīts priekšrocības[11];

B. tā kā digitālā pārkārtošanās darbavietā būtu jāvirza, ievērojot piesardzības un ētikas pēc noklusējuma principus, un tā būtu jāpārzina tā, lai aizsargātu un veicinātu cilvēka cieņu, uzlabotu

---

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

11 Pasaules Ekonomikas forums “Future of Jobs Report” (*Darbvietu nākotnes ziņojums*) 2025. gada janvāris.

ražīgumu, efektivitāti, inovāciju un Eiropas ekonomikas un kopējā tirgus konkurētspēju un lai ieguvēji būtu visi; tā kā šajā pārejā ne mazākā mērā ir jāievēro sociālā progresa un darba ņēmēju tiesību aizsardzības principi, nodrošinot, ka ar to tiek veicināta kvalitatīva nodarbinātība, labāki darba apstākļi, pilnvērtīgu iespēju garantēšana visiem darba ņēmējiem un viņu labbūtība, vienlaikus atbalstot vienlīdzīgus konkurences apstākļus iekšējā tirgū, inovāciju un uzņēmumu konkurētspēju; un tā kā MI joprojām ir tehnoloģija, kas attīstās, un tādējādi ES uzņēmumiem joprojām dažos segmentos ir iespēja ieņemt vadošu pozīciju[12]; tā kā nespēja ieviest MI sistēmas, lai stiprinātu ES konkurētspēju, varētu kaitēt turpmākai izaugsmei, investīcijām un inovācijai; tā kā 64 % MVU Eiropas vienotajā tirgū uzskata, ka pašlaik lielākā problēma ir regulatīvie šķēršļi vai administratīvais slogs;

C. tā kā digitālā pārkārtošanās darba tirgū veicina augošu pieprasījumu gan pēc pamata, gan augsta līmeņa digitālajām un MI prasmēm; tā kā gan M. Dragi ziņojumā, gan E. Leta ziņojumā digitālo prasmju trūkums ir atzīts par būtisku Eiropas konkurētspējas šķērsli;

D. tā kā mākslīgā intelekta sistēmu ātra integrācija ir jāpapildina ar pietiekamu apmācību; tā kā 2023. gadā tikai 15 % darba ņēmēju bija piedalījušies attiecīgajā apmācībā, lai gan 42 % darba ņēmēju atzīst nepieciešamību uzlabot ar MI saistītās prasmes un 61 % paredz, ka nākamo piecu gadu laikā būs vajadzīgas jaunas prasmes; tā kā tomēr jo īpaši MVU trūkst stratēģiju un resursu, lai mazinātu risku, ka mazkvalificētāks darbaspēks mazos uzņēmumos saskarsies ar prasmju atšķirību; tā kā digitālo prasmju apmācība ir visvairāk nepieciešama tiem, kam ir vismazākā iespēja tajā piedalīties[13];

E. tā kā izglītības sistēmu, jo īpaši profesionālās izglītības un apmācības nozares, pielāgošana, kā arī labāka izglītības iestāžu, arodbiedrību un darba devēju sadarbība ir būtiska, lai paredzētu darba tirgus turpmākās vajadzības un audzēkņiem nodrošinātu prasmes, kas viņiem ir vajadzīgas, lai gūtu panākumus konkurētspējīgā, digitālā un tehnoloģiski attīstītā sabiedrībā;

F. tā kā MI un algoritmiskā pārvaldība ir attīstības procesā esošas koncepcijas; tā kā algoritmiskās pārvaldības sistēmas galvenokārt izmanto šādām pārvaldības darbībām: pieņemšana darbā, darba/uzdevumu plānošana, darba ņēmēju uzraudzīšana/norīkošana; darba ņēmēju izvērtēšana, talantu pārvaldība/apmācība, darba ņēmēju atalgošana un darba ņēmēju atlaišana; tā kā algoritmiskā pārvaldība bieži vien netiek ieviesta, izmantojot īpašu programmatūru, bet gan kā mantotās programmatūras neatņemama sastāvdaļa; un tā kā visām turpmākajām iniciatīvām šajā jomā būtu jābūt nākotnes prasībām atbilstošām un pietiekami elastīgām, lai

---

12 Mario Dragi ziņojums “The future of European competitiveness” (2024. gada septembris), A daļa “Eiropas konkurētspējas stratēģija”.

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

pielāgotos gaidāmajām norisēm;

G. tā kā MI un algoritmiskā pārvaldība var sniegt daudzas darba optimizācijas, vadības lēmumu lielākas konsekvences un objektivitātes un uzlabotas arodveselības un drošības iespējas, kā arī darba ņēmēju apmierinātības iespējas, taču, ja tie netiek izstrādāti un izmantoti uz cilvēku vērstā veidā, tie rada arī noteiktus riskus, piemēram, mazāku darba ņēmēju autonomiju, pārredzamības trūkumu un lielāku darba intensitāti; tā kā MI un algoritmiskās pārvaldības izmantošana var samazināt vienmuļu uzdevumu daudzumu un kopējo darba slodzi, uzlabot uzdevumu sadali un ražīgumu, novērst arodriskus un samazināt izmaksas; tā kā Eiropas MI regulējums var nodrošināt, ka MI tiek izmantots kā efektīvs atbalsta strādājošajiem cilvēkiem līdzeklis, lai radītu reālu ražīguma pieaugumu un uzlabotu darba apstākļus, nevis tikai sniegtu spekulatīvus ieguvumus; tā kā pētījumi liecina, ka daudzi korporatīvie ieguldījumi ģeneratīvajā MI, neraugoties uz tā spēju radīt jaunu saturu, izmērāmus ražīguma kāpinājumus vai atdevi izraisījuši vēl nav[14];

H. tā kā ir svarīgi nepieļaut un risināt riskus, kas ir saistīti ar kvalitatīviem darba apstākļiem un darba aizsardzību un kas izriet no MI un algoritmiskās pārvaldības sistēmām, piemēram, lielāku laika un snieguma spiedienu, darba intensifikāciju, diskrimināciju, uzmācīgu uzraudzību un nepamatotu pieskatīšanu, kā arī noteiktus MI sistēmās iebūvētus aizspriedumus, autonomijas zaudēšanu, prasmju zudumu, sociālo izolāciju, ar darbu saistītu stresu un citas garīgās veselības un psihosociālas problēmas; tā kā spēkā esošie Eiropas tiesību akti, tostarp Vispārīgā datu aizsardzības regula, Mākslīgā intelekta akts un Eiropas sociālās jomas *acquis*, palīdz risināt un novērst dažus no šiem riskiem; tā kā Mākslīgā intelekta akts vēl pilnībā piemērojams nav;

I. tā kā tehnoloģiju attīstība, kas nodrošina pastāvīgu savienojamību un pieejamību, var robežas starp darba un privātās dzīves jomām padarīt blāvas;

J. tā kā MI un algoritmiskās pārvaldības sistēmu ieviešana darbavietā paredz liela darba ņēmēju datu apjoma vākšanu un apstrādi, kas var radīt bažas par datu aizsardzību un privātumu, un prasa samazināt spēka samēra nelīdzsvarotību, kolektīvi nosakot noteikumus, izmantojot sociālo dialogu tā pārvaldībā, un atbilstību Vispārīgajai datu aizsardzības regulai un jebkādiem konkrētākiem noteikumiem par personas datu apstrādi nodarbinātības kontekstā, kā tas ir noteikts valsts tiesību aktos vai piemērojamajos koplīgumos; tā kā būtu jāuzrauga jauno tehnoloģiju ietekme uz darba vidi un iespējamie darba ņēmēju privātuma pārkāpumi;

---

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

K. tā kā piekrišana, pamatojoties uz Vispārīgās datu aizsardzības regulas 6. panta 1. punkta a) apakšpunktu, ir jāsniedz brīvi un acīmredzamas nelīdzsvarotības situācijās šāda brīvi sniegta piekrišana ir ļoti maz ticama; tā kā tādēļ, ņemot vērā datu subjekta un pārziņa nevienlīdzīgo spēku samēru nodarbinātības un līguma izpildes kontekstā, piekrišana personas datu apstrādei automatizētas uzraudzības vai automatizētas lēmumu pieņemšanas nolūkos par likumīgu pamatu uzskatāma nav;

L. tā kā digitālās darba platformas bija tās, kas algoritmiskās pārvaldības sistēmas plaši pārņēma un ieviesa vispirms, bet, tā kā tagad tās ir plaši izplatītas visā darba tirgū;

M. tā kā tiek lēsts, ka vairāk nekā ceturtdaļa uzņēmumu Savienībā izmanto vismaz vienu algoritmiskās pārvaldības veidu; tā kā algoritmiskās pārvaldības izmantošana, visticamāk, turpmākajos gados ievērojami pieaugs[15]; tā kā 26,5 % darba ņēmēju ES darba izpilde tiek uzraudzīta, izmantojot datorprogrammu, kas ir vairāk novērojams lielajos uzņēmumos; tā kā 27,4 % darba ņēmēju uzdevumus iedala, ar datorsistēmas starpniecību[16]; tā kā 35 % Eiropas uzņēmumi novērtēšanas nolūkā izmanto algoritmiskās pārvaldības sistēmas[17]; tā kā ir vajadzīga visaptveroša un uz sadarbību vērsta pieeja, kā arī sociālais dialogs, lai darbavietā panāktu atbildīga MI un algoritmiskās pārvaldības vienlīdzīgus konkurences apstākļus;

N. tā kā 62 % eiropiešu labvēlīgi raugās uz robotu un MI izmantošanu darbavietā un 73 % piekrīt, ka roboti un MI paātrina darba ņēmēju uzdevumu izpildes tempu[18]; tā kā 66 % eiropiešu uzskata, ka robotu un MI izmantošanas dēļ vairāk darbvietu izzudīs nekā tiks radīts; tā kā 61 % eiropiešu uzskata, ka roboti un MI kolēģu savstarpējo saziņu ietekmē negatīvi; tā kā jauniešiem un strādājošajiem, kā arī tiem, kuriem ir augstāks izglītības līmenis, ir pozitīvāks priekšstats par jauno tehnoloģiju izmantošanu darbavietā; tā kā minētais konstatējums atspoguļo pieaugošo atvērtību inovācijai un MI potenciālu uzlabot ražīgumu, darbvietu kvalitāti un ekonomikas konkurētspēju ar nosacījumu, ka tas tiek izstrādāts un īstenots atbildīgi;

O. tā kā saskaņā ar ESAO aptauju 60 % vadītāju uzskata, ka algoritmiskā pārvaldība uzlabo viņu lēmumu pieņemšanas kvalitāti;

---

15 https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/5afb4511-0ddf-11f0-b1a3-01aa75ed71a1/language-en: “var izdarīt secinājumu, ka vairāk nekā ceturtdaļa uzņēmumu ES-27 izmanto algoritmisko pārvaldību”, “pamatojoties uz *delphi* veiktu apsekojumu, visticamāk, ka nākamo 10 gadu laikā algoritmiskā pārvaldība pieaugs par 3 % līdz 6 % gadā”.

16 Eiropas darba apstākļu apsekojums (2024, gads).

17 ESAO darba dokuments “Algorithmic Management in the Workplace” (*Algoritmiskā pārvaldība darbavietā*), 2025. gads, 17. lpp.

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

tā kā tajā pašā laikā gandrīz divas trešdaļas aptaujāto vadītāju pauda bažas par algoritmiskās pārvaldības rīkiem, kurus viņi izmanto: neskaidra pārskatatbildība nepareiza lēmuma gadījumā (28 %), nespēja saprast algoritmisko lēmumu vai ieteikumu loģiku (27 %) un darba ņēmēju fiziskās un garīgās veselības nepietiekama aizsardzība (27 %)[19];

P. tā kā to, ka darba devējs par digitālo tehnoloģiju izmantošanu pašlaik nodarbinātos ir informējis, apgalvo mazāk nekā puse aptaujāto šā brīža darba ņēmēju, savukārt vairāk nekā puse darba devēju un vadītāju ziņo, ka viņi to esot izdarījuši; tā kā tikai 18 % no pašlaik nodarbinātajiem ziņo, ka ir saņēmuši detalizētu skaidrojumu, tostarp informāciju par ieguvumiem, trūkumiem un viņu tiesībām;

Q. tā kā regulāra sociālo partneru, pārvaldnieku un darba ņēmēju un viņu pārstāvju uzklausīšana un viņu iesaistīšana jauno tehnoloģiju ieviešanā ievērojami veicina labvēlību pret to izmantošanu un pozitīvu attieksmi pret to, pateicoties kam, tiek maksimāli palielināti ieguvumi un novērsti ar šīm tehnoloģijām darbavietā saistītie riski;

R. tā kā mazie un vidējie uzņēmumi (MVU) veido 99 % no visu Savienībā iedibināto uzņēmumu klāsta un tā kā visās turpmākajās iniciatīvās būtu jāņem vērā to ierobežotie tehniskie, finanšu un administratīvie resursi, kā rezultātā tiktu nodrošināta proporcionalitāte, novērsts nevajadzīgs administratīvais slogs un veicināta labvēlīga digitālo tehnoloģiju atbildīgas ieviešanas vide;

S. tā kā mazāk nekā puse no pašlaik nodarbinātajiem apgalvo, ka viņu darba devējs viņus ir informējis par digitālo tehnoloģiju izmantošanu, savukārt vairāk nekā puse darba devēju un vadītāju ziņo, ka ir to darījuši; tā kā šis īpatsvars ietver 16 % to personu, kuras apgalvo, ka ir par to informētas, bet sīkāku informāciju nesniedz, un 18 %, kuras ziņo, ka ir saņēmušas detalizētu paskaidrojumu, tostarp informāciju par priekšrocībām, trūkumiem un viņu tiesībām[20];

T. tā kā lielākā daļa eiropiešu atbalsta noteikumus par digitālajām tehnoloģijām darbavietā, vairāk nekā 80 % atbalsta noteikumus par darba ņēmēju privātuma aizsardzību un 77 % atbalsta darba ņēmēju iesaistīšanu tehnoloģiju izstrādē un pielāgošanā,

1. uzsver, ka jebkura jauna tehnoloģija ir jāievieš un jāizmanto ar vispārēju mērķi kalpot cilvēkiem un tās pamatā būtu jābūt principiem "ētika pēc noklusējuma" un "piesardzība", kā arī uz cilvēku vērstai pieejai, kuru pārvaldītu cilvēki, pamatojoties uz normām par cilvēka virsvadību, kas ir lasāmas Mākslīgā intelekta akta 14. pantā un

---

19 *Milanez*, *A*., *A*. *Lemmens* un *C*. *Ruggiu* (2025. gads), "Algorithmic management in the workplace: New evidence from an OECD employer survey" (*Algoritmiskā pārvaldība darbavietā: jaunākie ESAO darba ņēmēju apsekojumā iegūtie dati*), izd. *OECD Artificial Intelligence Papers*, Nr. 31, apgāds *OECD Publishing*, Parīze

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

Vispārīgās datu aizsardzības regulas 22. pantā;

2. atgādina, ka digitālā pārkārtošanās, tostarp arvien plašāka MI un algoritmiskās pārvaldības izmantošana, var radīt pozitīvus rezultātus darba tirgū un jaunas nodarbinātības iespējas; tomēr pauž bažas par būtiskajām problēmām, ko tā rada darba ņēmējiem, jo īpaši, ja runa ir par darba un nodarbinātības apstākļiem; tādēļ uzsver, ka ikvienai jaunai iniciatīvai par MI un algoritmisko pārvaldību ir jānodrošina kvalitatīvas darbvietas un jāaizsargā darba ņēmēju labbūtība digitālajā laikmetā;

Prasmju un zināšanu nodrošināšana darba ņēmējiem

3. uzsver, ka jaunās tehnoloģijas darbavietā var radīt konkurences priekšrocības un ka ir pierādīts, ka tās nodrošina lielāku peļņu uzņēmumiem, kuri tās izmanto; šajā sakarā uzsver to, ka uzņēmumi būtu jāmudina integrēt šādas tehnoloģijas atbildīgā, pārredzamā un iekļaujošā veidā, apspriežoties ar darba ņēmēju pārstāvjiem, ievērojot darba ņēmēju privātumu un datu aizsardzību, pateicoties kam, darba ņēmējos tiktu viesta uzticība; uzsver, ka šādu tehnoloģiju izmantošana darbavietā būtu rūpīgi jāuzrauga, nevis jāierobežo;

4. uzsver, ka mākslīgais intelekts var kalpot par svarīgu inovatīvas uzņēmējdarbības katalizatoru, jo īpaši, ja tiktu atbalstīti mikrouzņēmumi, mazie un vidējie uzņēmumi, lai tie augtu, uzlabotu ražīgumu un konkurētu digitālajā ekonomikā; aicina Komisiju un dalībvalstis, piemērojot proporcionalitātes un darbības dzīvotspējas principu, atvieglot jaunuzņēmumu un mazo uzņēmumu piekļuvi ar MI saistītiem rīkiem, zināšanām un infrastruktūrai, tostarp, izmantojot mērķtiecīgas Savienības programmas un konsultatīvo atbalstu; uzsver, ka investīcijas MI Savienības līmenī var visā Savienībā palīdzēt radīt jaunas darbvietas un veidot noturīgāku un konkurētspējīgāku mikrouzņēmumu un mazo uzņēmumu ekosistēmu; atzinīgi vērtē nozaru pamatiniciatīvas, kas ir formulētas Komisijas 2025. gada 8. oktobra paziņojumā “Mākslīgā intelekta stratēģijas piemērošana”;

5. atzīst, ka tehnoloģijpratība darbavietā, izglītība un nerimstoša kvalifikācijas celšana un pārkvalifikācija attiecībā uz darbavietā ieviestajām jaunajām tehnoloģijām, īpaši tām, kas ietekmē darba ņēmēju uzdevumus un sniegumu, ir būtiskas no pienācīgu darba apstākļu, labbūtības, drošības, autonomijas un darbinieku profesionālās izaugsmes nodrošināšanas viedokļa, kā arī no uzņēmumu vispārējo pielāgošanās spēju un konkurētspēju uzlabošanas viedokļa[21]; uzsver, ka apmācība ir būtiska arī darba devējiem, vadītājiem un citām personām, kas ikdienā ievieš, attīsta un pārrauga šādu sistēmu izmantošanu; uzsver, ka darba ņēmēji un viņu pārstāvji, tostarp arodbiedrības, būtu jāinformē un jāiesaista

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

šādu tehnoloģiju ieviešanas procedūrās, lai gūtu labus rezultātus, un viņiem ir jādod pietiekami daudz laika un atbalsta, lai viņi varētu iepazīties ar šādām tehnoloģijām;

6. atzinīgi vērtē prasmju savienības iniciatīvu; aicina Komisiju nodrošināt, lai gaidāmajā kvalitatīvu darbvietu ceļvedī tiktu pilnībā atspoguļota nepieciešamība pēc nepārtrauktas kvalifikācijas celšanas, pārkvalifikācijas un apmācības darbavietā, tostarp par MI un algoritmiskās pārvaldību, paredzot visu darba ņēmēju individuālas tiesības uz apmācību; uzsver, ka visās attiecīgajās iniciatīvās, kuru izstrādes mērķis ir atbalstīt darba ņēmējus un uzņēmumus šajā pārejā, par prioritāti ir jānosaka prasmju attīstīšana MI un digitalizācijas jomā, lai stiprinātu Eiropas darba tirgu un globālo konkurētspēju; uzsver, ka šīs iniciatīvas ir pienācīgi jāatbalsta, tostarp, nodrošinot pietiekamus finanšu resursus Savienības un valsts līmenī;

7. uzsver, ka svarīga loma gan pašreizējā, gan nākotnes darbaspēka sagatavošanā digitālajai pārkārtošanai ir Eiropas Sociālajam fondam Plus, kas nodrošina ieguldījumus prasmēs, apmācībā un iekļaujošās nodarbinātības iespējās; aicina Komisiju saglabāt un vēl vairāk stiprināt fondu laikposmā pēc 2027. gada tā, lai tiktu nodrošināta visu darba ņēmēju piekļuve digitālo prasmju pilnveidei un pārkvalifikācijai, īpašu uzmanību pievēršot darba ņēmējiem, kas strādā nozarēs un reģionos, kuri tehnoloģisko izmaiņu rezultātā ir cietuši visvairāk, proti, lai fonds varētu turpināt kalpot kā svarīgs Savienības instruments taisnīgas un iekļaujošas digitālās pārkārtošanās atbalstam;

8. uzsver, ka stratēģiskas publiskās investīcijas mākslīgajā intelektā ir būtiskas, lai papildinātu privāto inovāciju, nodrošinātu ētisku un pārredzamu mākslīgā intelekta pārvaldību un veicinātu vienlīdzīgu piekļuvi digitālajiem rīkiem un prasmēm visos reģionos; mudina dalībvalstis ciešā koordinācijā ar reģionālajām un vietējām iestādēm paātrināt minēto valstu nacionālajos atveseļošanas un noturības plānos paredzēto, ar MI saistīto pasākumu īstenošanu, lai maksimāli palielinātu mehānisma ieguldījumu taisnīgā un konkurētspējīgā digitālajā pārkārtošanās;

9. aicina Komisiju un dalībvalstis turpināt uzraudzīt pieprasījumu un piedāvājumu darba tirgū un sekmēt izglītības iestāžu, darba devēju un arodbiedrību sadarbību, lai labāk paredzētu prasmes, kas nākotnē būs nepieciešamas nolūkā izmantot digitālās pārkārtošanās potenciālu; uzsver, ka rūpīgs prasmju novērtējums palīdzēs darba ņēmējiem, darba devējiem un apmācības sniedzējiem apzināt prasmju pilnveides un pārkvalifikācijas vajadzības, kas ir saistītas ar mākslīgo intelektu un algoritmisko pārvaldību darbavietā; uzsver, ka šādam novērtējumam būtu jābūt praktiskam, pieejamam un pielāgotam MVU konkrētajai realitātei un tam būtu jākalpo par pamatu mērķtiecīgām apmācības programmām, kuras atbalsta ar esošo Savienības un valstu finansējumu; atzinīgi vērtē priekšlikumu

izveidot Eiropas Prasmju novērošanas centru; uzsver, ka pašreizējais dezagregētu datu trūkums par ieviestā MI un algoritmiskās pārvaldības sistēmu izplatību un veidu un to darba ņēmēju kategorijām, uz kuriem tie attiecas, kavē uz pierādījumiem balstītas politikas veidošanu, un mudina Komisiju uzlabot datu vākšanu šajā jomā;

10. uzsver, ka saskaņā ar subsidiaritātes principu un valstu koplīguma attiecību sistēmu ievērošanas principu dalībvalstis var atļaut sociālajiem partneriem saglabāt, apspriest, noslēgt un izpildīt koplīgumus, ar kuriem tiktu īstenoti vai papildināti Savienības līmenī paredzētie noteikumi par MI un algoritmisko pārvaldību;

11. pauž bažas par to, ka MI un algoritmiskās pārvaldības sistēmu izmantošana veicina pakāpenisku to noteikto iesācēja darbvietu izzušanu, kas tradicionāli ir uzskatāmas par pirmajiem soļiem darba tirgū, un uzsver faktu, ka šī tendence var nesamērīgi ietekmēt jauniešus un tos, kas meklē darbu pirmo reizi; uzsver –, lai Savienība varētu baudīt digitālās pārveides darbavietā sniegtās priekšrocības, radīt un pārveidot darbvietas, ir jānodrošina, lai darba ņēmējiem, tostarp iesācējiem un mazkvalificētiem darba ņēmējiem, būtu prasmes, kas ir vajadzīgas, lai strādātu digitālajā laikmetā; uzsver, ka MI un algoritmiskās pārvaldības attīstības nezināmā pilnā ietekme jau ietekmē citus darba veidus un arī citas darba ņēmēju kategorijas, tostarp augsti kvalificētas darbvietas; tādēļ aicina Komisiju un dalībvalstis veikt apsteidzošas darbības, tostarp attiecīgās digitālās prasmes iestrādāt valsts izglītības sistēmās, citstarp arī arodizglītības un apmācības (AIA) mācību programmās, lai nodrošinātu, ka jaunieši, kas ienāk darba tirgū, saņemtu pienācīgu atbalstu un viņiem mainīgajā digitālajā ekonomikā tiktu piedāvātas jēgpilnas nodarbinātības iespējas;

Drošas un iekļaujošas darbavietas veidošana

12. uzsver, ka arvien plašāka digitālo tehnoloģiju izmantošana darbavietā rada gan iespējas, gan problēmas, savukārt šīs pārkārtošanās pilnīga ietekme vēl zināma nav; no vienas puses, uzskata, ka šādas tehnoloģijas var palielināt elastību un nodrošināt labāku darba un privātās dzīves līdzsvaru, jo tiek izmantots attālināts darbs un elastīgs darba režīms; no otras puses, atzīst, ka tās rada daudzus darba ņēmēju garīgās veselības un darba un privātās dzīves līdzsvara apdraudējuma faktorus, jo izzūd robežas starp profesionālo un privāto dzīvi, kas ir skaidrojams ar to, ka pieaug spiediens uz darba ņēmējiem, lai viņi būtu sasniedzami jebkurā laikā; uzsver arī to, ka algoritmiskā pārvaldība ietver datu aizsardzības riskus, tostarp nepamatotu uzraudzību un darba ņēmēju uzraudzību ārpus darbavietas; uzsver to, ka, ka, ja šāda tendence netiek pienācīgi kontrolēta, tā var izraisīt pārmērīgu ar darbu saistītu stresu, izdegšanu, darba un privātās dzīves līdzsvara pasliktināšanos un sociālās izolācijas sajūtas pieaugumu;

13. atzīst, ka algoritmiskā pārvaldība var būt diskriminācijas un neobjektivitātes avots, kas bez pienācīgas cilvēka virsvadības kaitē darba ņēmējiem un jo īpaši darba ņēmējām sievietēm; uzsver, ka MI un algoritmiskās pārvaldības sistēmu izstrādē, ieviešanā un izmantošanā ir apsteidzoši jānovērš aizspriedumi un diskriminācija, jo īpaši tā, kas tiek pieļauta dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes, vecuma, invaliditātes, seksuālās orientācijas vai citu aizsargātu raksturlielumu dēļ, kā rezultātā tiktu veicināta un aizsargāta līdztiesība un daudzveidība darbavietā; pauž bažas par to, ka neaizsargātām grupām ir mazāka piekļuve ar MI saistītām nodarbinātības iespējām un mazāk darbavietā pieejami ražīgumu veicinoši MI rīki [22], kas varētu kavēt MI piedāvāto priekšrocību plašu un taisnīgu sadali;

14. atzīst, ka MI un algoritmiskā pārvaldība darbavietā varētu uzlabot efektivitāti un, pateicoties tiem, darba vidē var tikt veikti individuāli pielāgojumi un attiecīgi koriģēti vispārējie darba apstākļi, bet tie var arī celt snieguma spiedienu, kura rezultātā var tikt izraisīti nopietni veselības un drošības apdraudējumi, piemēram, balsta un kustību aparāta, kā arī sirds un asinsvadu sistēmas slimības vai garīgo un fizisko spēku izsīkums, kura dēļ darba ņēmēji ignorētu vai neievērotu drošības brīdinājumus, kas savukārt ievērojami palielinātu negadījumu darbavietā risku; uzsver, ka MI un algoritmiskās pārvaldības sistēmu izmantošanai būtu jākalpo par atbalsta instrumentu, kas darba ņēmējiem nodrošinātu reālu pievienoto vērtību, un ka darba ņēmēju viedokļi par to iekļaušanu darba vidē ir visai neizpētīti;

15. uzsver, ka šie riski ir visaptveroši jāuzrauga un jānovērš un ka jebkādas jaunas MI rīku vai algoritmiskās pārvaldības sistēmu ieviešanas vai būtisku izmaiņu to izmantošanā darbavietā priekšnoteikumam būtu jābūt veselības un drošības novērtējumam, kas ietvertu riska izvērtēšanas, nepieļaušanas un aizsardzības pasākumus, par kuriem saskaņā ar Direktīvu 89/391/EEK atbild darba devēji, un attiecībā uz šo ieviešanu vai izmaiņām pastāvīgi būtu jāveic uzraudzība, ņemot vērā jaunākās zinātniskās atziņas, un jānodrošina cilvēka veikta virsvadība pār šiem novērtējumiem un to kontrole; mudina dalībvalstis sadarbībā ar sociālajiem partneriem pienācīgā līmenī izstrādāt nozaru vadlīnijas par atbildīgu MI ieviešanu darbavietā, kurās būtu paredzēta pamattiesību ievērošana un apmaiņa ar paraugpraksi;

16. uzsver sociālā dialoga un darba ņēmēju un viņu pārstāvju aktīvas iesaistes saskaņā ar Direktīvu 2002/14/EK izšķirošo nozīmi MI un algoritmiskās pārvaldības tehnoloģiju ieviešanā, izmantošanā un novērtēšanā darbavietā, jo īpaši, lai individualizētu to izmantošanu

---

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.

dažādās nozarēs; uzsver, ka darba ņēmēju un viņu pārstāvju jēgpilna līdzdalība visos lēmumu pieņemšanas procesu posmos, kā arī informācijas un konsultāciju sniegšana un apmācība darbavietā, ar kurām veicina to, ka visi darba ņēmēji izmanto jaunās tehnoloģijas, kā arī autonomijas, (paš)paļāvības un uzticēšanās sajūtas vairošana palīdz mazināt jauno tehnoloģiju riskus un kalpo par labākas, efektīvākas un uz cilvēku vērstākas MI ieviešanas darbavietā faktoru;

17. uzsver, ka ir precīzi jānosaka virsvadības pienākumi, saskaņā ar kuriem būtu veicama MI un algoritmiskās pārvaldības sistēmu ieviešana un izmantošana darbavietās saskaņā ar principu “cilvēks kontrolē”, lai nodrošinātu pārskatatbildību, panāktu efektīvu cilvēka veiktu uzraudzību un, pateicoties kuriem, darba ņēmēji varētu identificēt cilvēka kontaktpunktu, ja viņiem ir jāizmanto savas tiesības; uzsver, ka efektīvas cilvēka veiktas uzraudzības un pārskata nolūkā ir vajadzīga patiesa spēja izprast, uzraudzīt un vajadzības gadījumā iejaukties MI sistēmu darbībā, ņemot vērā raksturīgās problēmas, ko rada sarežģītas un nepārredzamas MI sistēmas, kā arī automatizācijas “aizspriedumu” riskus; tādēļ uzsver, ka cilvēka virsvadība nedrīkst būt tikai formāls uzdevums, bet tai ir jābūt pieejamam aizsardzības līdzeklim, ar ko pārbauda, izskaidro un labo MI lēmumus, un ka šādam cilvēka kontaktpunktam ir jābūt kompetencei, izgājušam apmācību un pilnvarotam veikt minēto funkciju;

18. uzsver, ka to personu datus, kas veic darbu, var apkopot kolektīvā datubāzē, ko varētu apstrādāt algoritmi, kādēļ ir vajadzīga datu aizsardzība arī kolektīvā līmenī.

19. uzsver MI un algoritmiskās pārvaldības potenciālu darba ņēmēju ar invaliditāti iekļaušanā darba tirgū; uzsver, ka, pielāgojoties jaunajām tehnoloģijām darbavietā, pastāv īpašas grūtības, ar kurām var saskarties personas ar invaliditāti, vecāka gadagājuma darba ņēmēji un mazāk aizsargāti indivīdi; tādēļ aicina Komisiju un dalībvalstis nodrošināt, lai uzņēmumi, kas izmanto MI un algoritmiskās pārvaldības sistēmas, ieviestu iekļaujošus un pielāgotus atbalsta pasākumus, kas veicinātu personu ar invaliditāti lielāku līdzdalību darba tirgū un viņu piekļuvi jaunām tehnoloģijām; uzsver, ka ikvienam būtu jābauda tehnoloģisko jauninājumu radītās priekšrocības;

20. aicina dalībvalstis garantēt personu ar invaliditāti tiesības uz reālu, saprātīgu darbvietas iekārtojumu, kā tas ir paredzēts Direktīvā 2000/78/EK, un respektēt to, ka tikai pašām šīm personām ir galīgās tiesības izlemt, vai uz MI balstītās palīgtehnoloģijas darbavietā viņu individuālajām vajadzībām atbilst vai ne; šajā sakarībā uzsver, cik svarīgas ir elastīgas darba metodes un apmācība darbavietā, kā arī efektīvas iespējas izmantot palīgtehnoloģijas, apspriežoties ar personām ar invaliditāti un viņu pārstāvjiem; aicina Komisiju MI izmantošanas ietekmi darbavietā atspoguļot gaidāmajā Savienības Personu ar invaliditāti tiesību stratēģijas pārskatīšanā;

Nākotnes prasībām atbilstošas normatīvās vides nodrošināšana

21. uzsver –, ja Savienība vēlas būt digitālās pārkārtošanās priekšgalā, tai ir jākalpo par priekšzīmi, proti, jānosaka augsti MI ieviešanas darba vidē standarti, tostarp precīzi noteikumi par pārredzamību un cilvēka virsvadību;

22. atgādina, ka spēkā esošais Savienības *acquis* ir uzskatāms par svarīgu algoritmiskās pārvaldības un MI izmantošanas darbavietā regulēšanas būvelementu; šajā sakarībā atzinīgi vērtē Platformu darba direktīvu, ar ko cita starpā ievieš noteikumus par pārredzamību, datu aizsardzību, cilvēka veiktu virsvadību un pārskatu, informēšanu un uzklausīšanu, un veselību, un drošību nozarēs, kurās šādas tehnoloģijas arvien vairāk ietekmē lēmumus par darbu, kā arī Mākslīgā intelekta aktu un atgādina par Regulu (ES) 2016/679; tomēr uzsver, ka, neraugoties uz šo tiesisko regulējumu, joprojām pastāv vairāki likuma robi, proti, nepietiekami ir reglamentēta darba ņēmēju aizsardzība, tiesības un darba apstākļi, ja runa ir par šādu instrumentu izmantošanu darbavietā, tostarp attiecībā uz personas datu un privātuma ievērošanu, darba un privātās dzīves līdzsvaru un tiesībām būt bezsaistē; uzsver, ka Platformu darba direktīvas normas par algoritmisko pārvaldību (jo īpaši darba ņēmēju tiesībām uz pārredzamību, cilvēka veiktu pārskatu, darba ņēmēju informēšanu un uzklausīšanu un darba aizsardzību) attiecas tikai uz personām, kas veic platformu darbu, padarot citus darba ņēmējus, uz kuriem arvien vairāk attiecas algoritmiskā pārvaldība, mazāk aizsargātus; uzsver, ka ir jānodrošina vienlīdzīga attieksme pret visiem darba ņēmējiem un tas, lai turpmākās iniciatīvas būtu saskaņotas ar aizsardzības satvaru, kas ir izveidots ar Platformu darba direktīvu;

23. aicina dalībvalstis un Komisiju panākt to, ka Eiropas uzņēmumiem un publiskajām iestādēm ir pieejami uzticami un suverēni MI rīki, kas būtu izstrādāti saskaņā ar Eiropas demokrātiskajām vērtībām, un netiktu pieļauta tehnoloģiskā iesīkste pie pakalpojumu sniedzējiem, kas atrodas jurisdikcijās ārpus ES;

24. aicina dalībvalstis un Komisiju gādāt par to, lai algoritmisko sistēmu ieviešanā darbavietā prioritāte tiktu piešķirta Eiropas Savienībā izstrādātu, apmācītu un mitinātu tehnoloģiju izmantošanai, pateicoties kam, tiktu aizsargātas pamattiesības, dati, kiberdrošība un stratēģiskā autonomija;

25. uzsver, ka Eiropas līmeņa regulatīvie risinājumi būtu rūpīgi jāapsver un pirms tiem būtu jāveic spēkā esošo tiesību aktu analīze, kas tiktu īstenota sadarbībā ar sociālajiem partneriem un ievērojot subsidiaritāti, lai nodrošinātu saskaņotu risinājumu – augsts darba ņēmēju aizsardzības līmenis visā Savienībā un vienlīdzīgi konkurences apstākļi iekšējā tirgū – , tostarp pilnībā īstenojot spēkā esošo Eiropas un valstu tiesisko regulējumu; uzsver, ka, lai veicinātu inovāciju, konkurētspēju un godīgu konkurenci ir svarīgi nodrošināt

paredzamu normatīvo vidi; aicina Komisiju raudzīties, lai visi tiesību akti un iniciatīvas, kas ir saistīti ar algoritmisko pārvaldību darbavietā, nepieļautu dublēšanos vai pārklāšanos ar spēkā esošajiem attiecīgajiem Savienības instrumentiem un neradītu nevajadzīgu administratīvo slogu, jo īpaši MVU, samazinātu izmaksas un veicinātu atbilstību;

26. atzīst, ka uzņēmumi, it īpaši mazie un vidējie uzņēmumi (MVU), jau saskaras ar ievērojamām grūtībām orientēties arvien atšķirīgajā un sarežģītākā normatīvajā vidē; uzsver nepieciešamību pēc pielāgotiem norādījumiem, rīkiem un atbalsta mehānismiem, kas palīdzētu MVU efektīvi īstenot visas prasības;

27. aicina Komisiju veikt ietekmes novērtējumu, ko papildinātu konkurētspējas un MVU tests, un, pamatojoties uz Līguma par Eiropas Savienības darbību 153. panta 2. punkta b) apakšpunktu kopsakarā ar 153. panta 1. punkta b) apakšpunktu un 16. panta 2. punktu, kā arī uz iepriekš minēto pasākumu rezultātiem, iesniegt priekšlikumu par algoritmisko pārvaldību darbavietā, ievērojot šā priekšlikuma pielikumā izklāstītos ieteikumus, lai novērstu atlikušos robus spēkā esošajos tiesību aktos, izvairītos no juridisko instrumentu pārklāšanās un uzlabotu iekšējā tirgus saskaņošanu;

28. uzskata, ka ar pieprasīto priekšlikumu saistītie finansiālie izdevumi ir jāsedz no pašreizējiem budžeta piešķīrumiem;

29. uzdod priekšsēdētājai šo rezolūciju un pielikumā izklāstītos ieteikumus nosūtīt Komisijai un Padomei, kā arī dalībvalstu valdībām un parlamentiem.

REZOLŪCIJAS PIELIKUMS

IETEIKUMI ATTIECĪBĀ UZ PIEPRASĪTĀ PRIEKŠLIKUMA SATURU

Eiropas Parlaments uzskata, ka gadījumā, ja Komisija pēc ietekmes novērtējuma veikšanas, ko papildina konkurētspējas un MVU tests, iesniedz priekšlikumu par algoritmisko pārvaldību darbavietā, būtu jāiekļauj šādi ieteikumi:

Ieteikums Nr. 1

Priekšmets un darbības joma

Priekšlikuma mērķim vajadzētu būt uzlabot darba apstākļus un veicināt tādu automatizētu uzraudzības un lēmumu pieņemšanas sistēmu pārredzamu, taisnīgu, kontrolējamu un drošu ieviešanu un pielietošanu, kuras izmanto, lai pieņemtu vai atbalstītu lēmumus darbavietā, vienlaikus nodrošinot cilvēka virsvadību, darba ņēmēju pamattiesību aizsardzību un darba ņēmēju aizsardzību situācijā, kad tiek apstrādāti viņu personas dati.

Priekšlikums būtu jāpiemēro visiem darba ņēmējiem un darba devējiem Savienībā. Darba ņēmējiem, kuriem ir līgumattiecības ar starpnieku, būtu jābauda tāds pats aizsardzības līmenis, kā darba ņēmējiem, kuriem ir tiešas līgumattiecības ar darba devēju.

Priekšlikumam būtu jāievēro proporcionalitātes princips un būtu jānodrošina, lai ar to uzliktais administratīvais un atbilstības garantēšanas slogs būtu samērīgs ar darba devēja lielumu un tā rīcībā esošajiem resursiem, izmantoto tehnoloģiju raksturu un iesaistītā riska līmeni, jo īpaši attiecībā uz mikrouzņēmumiem, mazajiem un vidējiem uzņēmumiem.

Ieteikums Nr. 2

Definīcijas

Priekšlikumā būtu jāparedz šāda definīcija:

“algoritmiskā pārvaldība” būtu jādefinē kā automatizētas uzraudzības sistēmas un automatizētas lēmumu pieņemšanas sistēmas saskaņā ar Platformu darba direktīvu[1].

---

[1] Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2024/2831 (2024. gada 23. oktobris) par darba nosacījumu uzlabošanu platformu darbā (OV L, 2024/2831, 11.11.2024., ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

Priekšlikumā būtu jāiekļauj arī “darba ņēmēja”, “darba devēja”, “darba ņēmēju pārstāvju” un “darbavietas” definīcijas saskaņā ar Savienības darba tiesībām, tostarp Tiesas judikatūru, lai izvairītos no neatbilstībām.

Ieteikums Nr. 3

Pārredzamība un tiesības uz informāciju

Priekšlikumam būtu jānodrošina, lai darba devēji attiecīgajiem darba ņēmējiem un darba ņēmēju pārstāvjiem rakstiski un pieejamā formātā sniegtu informāciju par algoritmiskās pārvaldības sistēmu izmantošanu vai plānotu izmantošanu darbavietā.

Šāda informācija būtu jāsniedz saskaņā ar Vispārīgo datu aizsardzības regulu[2], un tajā būtu jāiekļauj:

a) precīzs paziņojums par to, ka algoritmiskās pārvaldības sistēmas tiek izmantotas vai tiek plānota to ieviešana, lai veiktu automatizētu vai daļēji automatizētu lēmumu pieņemšanu, tostarp vispārīgs apraksts par šo sistēmu mērķi un pieņemtajiem vai atbalstītajiem lēmumiem, to darbību un darba ņēmējiem un procesiem, kurus tās ietekmē, šādas informācijas būtībai esot proporcionālai un nepārsniedzot to, kas ir nepieciešams, lai darba ņēmēji varētu veikt savu darbu, saprast, kā algoritmiskās sistēmas ietekmē lēmumus, kas viņus ietekmē, un īstenot savas tiesības;

b) šādu sistēmu ietekme uz darba ņēmēju darba apstākļiem un nodarbinātības statusu;

c) šādu sistēmu savākto vai citādi apstrādāto datu kategorijas attiecībā uz darba ņēmējiem, datu apstrādes nolūku un informāciju par personām, kurām dati tiek nosūtīti;

d) cilvēka virsvadības mehānismi;

e) apmācības un atbalsta pasākumi tieši ietekmētajiem darba ņēmējiem.

Informācija būtu jāsniedz vēlākais ietekmēto darba ņēmēju pirmajā darba dienā, pirms tādu izmaiņu ieviešanas, kas būtiski ietekmē viņu darba apstākļus, un jebkurā laikā pēc darba ņēmēju vai darba ņēmēju pārstāvju pieprasījuma.

Informācija būtu jāsniedz skaidrā, pārredzamā, viegli saprotamā un sasniedzamā veidā, izmantojot vienkāršu valodu, kas ir pielāgota digitālās

---

[2] Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2016/679 (2016. gada 27. aprīlis) par fizisku personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi un šādu datu brīvu apriti un ar ko atceļ Direktīvu 95/46/EK (Vispārīgā datu aizsardzības regula) (OV L 119, 4.5.2016., 1. lpp.).

pratības līmenim, kādu pamatoti sagaida no darba ņēmējiem, un tai vajadzētu būt pieejamai personām ar invaliditāti. Kompetentajām iestādēm un darba ņēmēju pārstāvjiem vajadzētu būt tiesībām pieprasīt papildu skaidrojumus un sīkāku informāciju par jebkuru sniegto informāciju.

Kandidātiem, kas iesaistās darbā pieņemšanas procedūrā, būtu jāsaņem attiecīga informācija par darbā pieņemšanas procedūrā izmantotajām automatizētajām lēmumu pieņemšanas sistēmām brīdī, kad viņi piesakās uz vakanci,. Darba ņēmējiem būtu jānodrošina rīki, lai viņi varētu efektīvi izmantot savas tiesības piekļūt datiem un datu pārnesamības tiesības.

Ieteikums Nr. 4

Uzklausīšana

Priekšlikumam būtu jānodrošina, ka jaunu algoritmiskās pārvaldības sistēmu ieviešana un izmantošana vai tādi esošo sistēmu atjauninājumi, kas tieši ietekmē darba ņēmēju atalgojumu, novērtējumu, darba organizāciju, uzdevumu sadali vai darba laiku, tiek uzskatīti par lēmumiem, kas var radīt būtiskas pārmaiņas darba organizācijā vai līgumattiecībās, un tāpēc par tiem jānotiek uzklausīšanai saskaņā ar Direktīvas 2002/14/EK[3] 4. panta 2. punkta c) apakšpunktu, neskarot Direktīvu 2009/38/EK[4].

Šāda uzklausīšana būtu jāveic attiecībā uz:

a) ieviešanas vai atjaunināšanas mērķiem, darba procesiem un ietekmētajiem darba ņēmējiem;

b) darba slodzi, darba intensitāti, grafiku, darba laiku, elastīgumu, atalgojumu, darba saturu, snieguma novērtējumu vai līgumattiecībām;

c) ietekmi uz arodveselību un darba drošību;

d) savākto datu veidiem;

e) pasākumiem, kas ieviesti, lai novērstu, atklātu, mazinātu un labotu neobjektivitāti vai diskriminējošus iznākumus;

---

3 Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2002/14/EK (2002. gada 11. marts), ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklausīšanai Eiropas Kopienā. Eiropas Parlamenta, Padomes un Komisijas kopīga deklarācija par darba ņēmēju pārstāvību (OV L 80, 23.3.2002., 29. lpp.).

4 Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2009/38/EK (2009. gada 6. maijs) par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklausīšanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās (OV L 122, 16.5.2009., 28. lpp.).

f) cilvēka virsvadību un pārskata mehānismiem;

g) apmācību un atbalsta pasākumiem, tostarp ekspertu palīdzību, darba ņēmējiem un vadītājiem, kas ievieš un izmanto šādas sistēmas.

Ieteikums Nr. 5

Aizliegta prakse

Priekšlikumam būtu jāaizliedz vākt, glabāt, uzraudzīt, pārdot vai jebkādā citā veidā apstrādāt:

a) datus par darbinieku emocionālo, psiholoģisko vai neiroloģisko stāvokli, kognitīvo aktivitāti vai biometriskos datus;

b) privātu saziņu, tostarp sarunas ar citiem darba ņēmējiem un darba ņēmēju pārstāvjiem, izņemot gadījumus, kad šāda apstrāde ir likumīga saskaņā ar Vispārīgās datu aizsardzības regulas 6. panta 1. punkta c) vai d) apakšpunktu;

c) datus par darba ņēmējiem ārpus darba laika, kad tie nepiedāvā vai neveic darbu, vai kad tie atrodas privātā sfērā, par reāllaika ģeolokācijas izsekošanu ārpus darba laika vai, kas pārsniedz to, kas absolūti nepieciešams uzdevumu izpildei;

d) datus par pamattiesību, tostarp biedrošanās brīvības, tiesību uz koplīguma sarunām un rīcību vai tiesību uz informēšanu un uzklausīšanu, paredzētu īstenošanu;

e) īpašas personas datu kategorijas saskaņā ar Vispārīgās datu aizsardzības regulas 9. panta 1. punktu, kā arī par šīm kategorijām izdarītos secinājumus.

Minēto prakšu aizliegums būtu jāpiemēro arī visā darbā pieņemšanas procedūrā.

Ieteikums Nr. 6

Cilvēka virsvadība un pārskats

Priekšlikumam būtu jānodrošina, ka visu laiku tiek īstenota nepārtraukta, jēgpilna un efektīva cilvēka virsvadība pār visiem lēmumiem, kurus pieņem vai atbalsta algoritmiskās pārvaldības sistēmas. Tam būtu arī jānodrošina, lai darba devēji izraugās struktūras, kas ir atbildīgas par šādu sistēmu darbības un ietekmes uzraudzību un to lēmumu pārskatīšanu, un informē darba ņēmējus un viņu pārstāvjus par tām. Par uzraudzību un izvērtēšanu atbildīgajām personām būtu jāpiemīt kompetencei, jābūt izgājušām apmācību un ieguvušām pilnvaras, kas ir nepieciešamas, lai veiktu minētās funkcijas, tostarp pilnvaras atcelt automatizētus lēmumus.

Priekšlikumam būtu jānodrošina, lai darba ņēmēji ir tiesīgi pieprasīt no darba devēja saprātīgā termiņā sniegtu, jēgpilnu un saprotamu mutisku vai rakstisku skaidrojumu par jebkuru lēmumu, ko pieņem vai ievērojami atbalsta algoritmiskā pārvaldība un kas ietekmē viņu darba tiesisko attiecību būtiskus aspektus, tostarp uzdevumu sadali, snieguma novērtējumu, darba laika plānošanu, atalgojumu un disciplināros pasākumus, ja jebkuru lēmumu attiecībā uz šādiem jautājumiem ir pieņēmusi vai būtiski ietekmējusi algoritmiska sistēma. Ja darba ņēmējs uzskata, ka algoritmiskās pārvaldības sistēmu pieņemtie vai būtiski atbalstītie lēmumi pārkāpj viņa tiesības, viņam vajadzētu būt tiesībām prasīt minētā lēmuma pārskatīšanu.

Ja cilvēka veiktas pārskatīšanas rezultātā tiek konstatēts, ka ar atsevišķu algoritmiskās pārvaldības pieņemtu vai atbalstītu lēmumu ir pārkāptas darba ņēmēja tiesības, darba devējam būtu jāveic vajadzīgie pasākumi, tostarp attiecīgā gadījumā jāpārveido algoritmiskās pārvaldības sistēma vai jāpārtrauc tās izmantošana, kā arī pienācīgi jākompensē nodarītais kaitējums.

Lēmumi par darba tiesisko attiecību uzsākšanu vai izbeigšanu, līguma atjaunošanu vai nepagarināšanu, vai jebkādām izmaiņām atalgojumā vai par disciplināriem pasākumiem vienmēr būtu jāpieņem cilvēkam, un uz tiem būtu jāattiecina cilvēka veikta pārskatīšana.

Priekšlikumam būtu jānodrošina, lai darba ņēmēji vai viņu pārstāvji varētu darba devējam pieprasīt sākt ieviesto algoritmiskās pārvaldības sistēmu darbības pārskatīšanu, ja pastāv pamatotas bažas, ka šādās sistēmās ir sistēmiski aizspriedumi, diskriminācija vai trūkumi vai ka tās rada draudus darba ņēmēju garīgajai vai fiziskajai labbūtībai vai veselībai un drošībai darbavietā.

Ieteikums Nr. 7

Arodveselība un darba drošība

Priekšlikumam būtu jānodrošina, lai darba devēji sadarbībā ar darba ņēmēju pārstāvjiem integrētu algoritmiskās pārvaldības sistēmas radītos riskus to drošības un veselības sistēmās attiecībā uz iespējamiem ar darbu saistītu negadījumu riskiem, psihosociāliem un ergonomiskiem riskiem, kā arī attiecībā uz darba ņēmējiem izdarītu pārmērīgu spiedienu

Darba devējiem būtu jāizmanto algoritmiskās pārvaldības sistēmas tā, lai tiktu nodrošināta darba ņēmēju labbūtība un lai netiktu pakļauta riskam viņu drošība vai fiziskā un garīgā veselība. Vajadzības gadījumā viņiem būtu jāveic riska mazināšanas pasākumi.

Ieteikums Nr. 8

Kompetento valsts iestāžu pienākumi

Priekšlikumam būtu jānodrošina, lai darba inspekcijas vai citas valstu

kompetentās iestādes, piemēram, līdztiesības iestādes, attiecīgā gadījumā pārraudzītu algoritmiskās pārvaldības sistēmu drošu, pārredzamu un nediskriminējošu izmantošanu darbavietā.

Darba inspekcijām būtu jāuzdod uzraudzīt, kontrolēt un novērtēt nodarbinātības kontekstā izmantoto algoritmisko sistēmu drošību, jo īpaši attiecībā uz minēto sistēmu ietekmi uz darba ņēmēju fizisko un garīgo veselību un minēto darba ņēmēju pamattiesībām.

Darba inspekcijām būtu jāsaņem pietiekami resursi, pilnvaras, tehniskās zināšanas un pienācīga apmācība, lai tās varētu efektīvi veikt savas funkcijas, nedublējot esošās kontroles vai esošos atbilstības mehānismus, kas paredzēti valstu tiesību aktos. Tām pēc pieprasījuma vajadzētu būt piekļuvei informācijai par algoritmiskās pārvaldības izmantošanu darbavietās.

Dalībvalstīm būtu jānodrošina pielāgoti norādījumi un īpaši atbalsta mehānismi, lai palīdzētu MVU izprast un efektīvi īstenot jebkādus pienākumus, kas saistīti ar automatizētu uzraudzību un automatizētām lēmumu pieņemšanas sistēmām.

Ieteikums Nr. 9

Izpildes nodrošināšana

Priekšlikumam būtu jāparedz, lai Komisija, dalībvalstis, to kompetentās iestādes un sociālie partneri sadarbojas, apmainās ar paraugpraksi, lai veidotu spējas un nodrošinātu efektīvu izpildi.

Priekšlikumam būtu jānodrošina, lai darba ņēmēji, kas izmanto savas tiesības, ir aizsargāti pret nelabvēlīgu attieksmi, atriebšanos un atlaišanu un lai viņiem administratīvajos procesos un tiesvedībā būtu piekļuve pierādījumiem.

Ieteikums Nr. 10

Uzraudzība

Priekšlikumam būtu jānodrošina, lai datu aizsardzības iestādes, kas izveidotas saskaņā ar Vispārīgo datu aizsardzības regulu, sadarbībā ar valstu darba tiesību aizsardzības iestādēm un citām kompetentajām iestādēm uzrauga tās noteikumu piemērošanu saistībā ar datu apstrādi nodarbinātības kontekstā.

Ieteikums Nr. 11

Aizsardzības noteikumu stingrības nemazināšana un labvēlīgākas normas

Noteikumiem un aizsardzības pasākumiem, kas izriet no šiem ieteikumiem, būtu jānodrošina aizsardzības līmenis, kas ir vismaz līdzvērtīgs tam, ko garantē spēkā esošie Savienības tiesību akti, tostarp

Platformu darba direktīva, Mākslīgā intelekta akts, Digitālo pakalpojumu akts[5] un Vispārīgā datu aizsardzības regula.

Priekšlikumam nebūtu jārada likumīgs pamats tam, lai mazinātu vispārējo aizsardzības līmeni, kāds darba ņēmējiem jau piešķirts dalībvalstīs.

Priekšlikumam būtu jānodrošina, lai dalībvalstis un sociālie partneri var brīvi ieviest vai saglabāt labvēlīgākus noteikumus.

---

5 Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2022/2065 (2022. gada 19. oktobris) par digitālo pakalpojumu vienoto tirgu un ar ko groza Direktīvu 2000/31/EK (Digitālo pakalpojumu akts) (OV L 277, 27.10.2022., 1. lpp., ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2022/2065/oj).