Parlament Europejski
2024-2029

TEKSTY PRZYJĘTE

P10_TA(2025)0337

Cyfryzacja, sztuczna inteligencja i zarządzanie algorytmiczne w miejscu pracy – kształtowanie przyszłości pracy

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 17 grudnia 2025 r. z zaleceniami dla Komisji w sprawie cyfryzacji, sztucznej inteligencji i zarządzania algorytmicznego w miejscu pracy – kształtowanie przyszłości pracy (2025/2080(INL))

Parlament Europejski,

– uwzględniając art. 225 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej,

– uwzględniając art. 153 i 16 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej,

– uwzględniając opinię Komisji Prawnej w sprawie proponowanej podstawy prawnej,

– uwzględniając wytyczne polityczne przewodniczącej Komisji z dnia 18 lipca 2024 r. pt. „Wybór Europy – wytyczne polityczne na następną kadencję Komisji Europejskiej 2024–2029”,

– uwzględniając Kartę praw podstawowych Unii Europejskiej, w szczególności jej art. 7 dotyczący poszanowania życia prywatnego i rodzinnego, art. 8 dotyczący ochrony danych osobowych oraz art. 31 dotyczący należytych i sprawiedliwych warunków pracy,

– uwzględniając komunikat Komisji z dnia 5 marca 2025 r. pt. „Unia umiejętności”,

– uwzględniając dyrektywę Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy[1],

– uwzględniając dyrektywę 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i

[1] Dyrektywa Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.U. L 183 z 29.6.1989, s. 1).

Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiającą ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej – Wspólną deklarację Parlamentu Europejskiego, Rady i Komisji w sprawie reprezentacji pracowniczej[2],

– uwzględniając dyrektywę 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy[3],

– uwzględniając dyrektywę Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy[4],

– uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej[5],

– uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE[6],

– uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/2831 z dnia 23 października 2024 r. w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform[7] (zwaną dalej „dyrektywą w sprawie pracy za pośrednictwem platform”),

---

2 Dyrektywa 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej — Wspólna deklaracja Parlamentu Europejskiego, Rady i Komisji w sprawie reprezentacji pracowniczej (Dz.U. L 80 z 23.3.2002, s. 29).

3 Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 299 z 18.11.2003, s. 9).

4 Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 303 z 2.12.2000, s. 16).

5 Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz.U. L 186 z 11.7.2019, s. 105).

6 Dyrektywa (UE) 2019/1158 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz.U. L 188 z 12.7.2019, s. 79).

7 Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/2831 z dnia 23 października 2024 r. w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform (Dz.U. L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

– uwzględniając rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1689 z dnia 13 czerwca 2024 r. w sprawie ustanowienia zharmonizowanych przepisów dotyczących sztucznej inteligencji oraz zmiany rozporządzeń (WE) nr 300/2008, (UE) nr 167/2013, (UE) nr 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 i (UE) 2019/2144 oraz dyrektyw 2014/90/UE, (UE) 2016/797 i (UE) 2020/1828 (akt w sprawie sztucznej inteligencji)[8],

– uwzględniając rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych)[9],

– uwzględniając swoją rezolucję z dnia 11 maja 2023 r. w sprawie planu działania na rzecz Europy socjalnej – dwa lata po szczycie w Porto (2023/2586(RSP)),

– uwzględniając swoją rezolucję z dnia 13 marca 2025 r. w sprawie aspektów socjalnych i pracowniczych procesów restrukturyzacji: konieczność ochrony miejsc pracy i praw pracowniczych (2024/2829(RSP)),

– uwzględniając swoją rezolucję z dnia 11 marca 2025 r. w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego Plus po roku 2027 (2024/2077(INI)),

– uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego pt. „Sztuczna inteligencja sprzyjająca pracownicom i pracownikom” (SOC/803),

– uwzględniając umowę ramową europejskich partnerów społecznych w sprawie cyfryzacji (czerwiec 2020 r.),

– uwzględniając komunikat Komisji z dnia 7 czerwca 2023 r. do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów w sprawie

---

[8] Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1689 z dnia 13 czerwca 2024 r. w sprawie ustanowienia zharmonizowanych przepisów dotyczących sztucznej inteligencji oraz zmiany rozporządzeń (WE) nr 300/2008, (UE) nr 167/2013, (UE) nr 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 i (UE) 2019/2144 oraz dyrektyw 2014/90/UE, (UE) 2016/797 i (UE) 2020/1828 (akt w sprawie sztucznej inteligencji) (Tekst mający znaczenie dla EOG) PE/24/2024/REV/1 (Dz.U. L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj).

[9] Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.U. L 119 z 4.5.2016, s. 1).

kompleksowego podejścia do zdrowia psychicznego,

– uwzględniając komunikat Komisji z dnia 29 stycznia 2025 r. pt. „Kompas konkurencyjności dla UE”,

– uwzględniając komunikat Komisji z dnia 11 lutego 2025 r. pt. „Razem ku odważniejszej, prostszej, szybszej Unii”, w którym potwierdzono cel polegający na zmniejszeniu obciążeń administracyjnych przedsiębiorstw o 25 %, a w przypadku MŚP – o 35 %,

– uwzględniając komunikat Komisji z dnia 9 kwietnia 2025 r. pt. „Plan działania na rzecz kontynentu sztucznej inteligencji”,

– uwzględniając sprawozdanie Maria Draghiego z września 2024 r. pt. „The future of European competitiveness” [Przyszłość europejskiej konkurencyjności] (zwane dalej „sprawozdaniem Draghiego”) i sprawozdanie Enrica Letty z kwietnia 2024 r. pt. „Much more than a market” [Znacznie więcej niż rynek] (zwane dalej „sprawozdaniem Letty”),

– uwzględniając sprawozdanie końcowe z badania zleconego przez Komisję Europejską pt. „Study exploring the context, challenges, opportunities, and trends in algorithmic management” [Badanie dotyczące kontekstu, wyzwań, możliwości i tendencji w zarządzaniu algorytmicznym] (VT-2022-035),

– uwzględniając sprawozdanie OECD pt. „Algorithmic management in the workplace: New evidence from an OECD employer survey” [Zarządzanie algorytmiczne w miejscu pracy: nowe dowody z badania OECD dotyczącego pracodawców], OECD Artificial Intelligence Papers, nr 31,

– uwzględniając przygotowaną przez Biuro Analiz Parlamentu Europejskiego ocenę europejskiej wartości dodanej opublikowaną w październiku 2025 r. pt. „Digitalisation, artificial intelligence and algorithmic management in the workplace – shaping the future of work” [Cyfryzacja, sztuczna inteligencja i zarządzanie algorytmiczne w miejscu pracy – kształtowanie przyszłości pracy][10],

– uwzględniając art. 47 i 55 Regulaminu,

– uwzględniając opinię przedstawioną przez Komisję Wolności Obywatelskich, Sprawiedliwości i Spraw Wewnętrznych,

– uwzględniając sprawozdanie Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych (A10-0244/2025),

A. mając na uwadze, że transformacja cyfrowa, napędzana cyfryzacją, automatyzacją i sztuczną inteligencją (AI), przekształca rynki pracy i

---

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

zmienia charakter pracy; mając na uwadze, że ze względu na automatyzację niektórych zadań coraz ważniejsze staje się umożliwienie wykonywania nowych zawodów, rozwijanie zadań związanych z pracą, zapewnianie szkoleń, zmiany kwalifikacji i podnoszenia kwalifikacji oraz przekształcanie istniejących miejsc pracy za pomocą nowych technologii, tak aby zwiększyć konkurencyjność i wspierać wzrost gospodarczy, a także wzmocnić siłę roboczą i poprawić warunki pracy; mając na uwadze, że wykorzystanie tych nowych technologii wymaga ciągłego dostosowywania organów publicznych, polityki edukacyjnej, przedsiębiorstw i pracowników, aby Europa mogła skorzystać z wynikającego z AI wzrostu netto liczby miejsc pracy, który według Światowego Forum Ekonomicznego szacuje się na 78 mln (7 % obecnego całkowitego zatrudnienia) do 2030 r.[11];

B. mając na uwadze, że transformacja cyfrowa w miejscu pracy powinna opierać się na zasadach ostrożności i domyślnego poszanowania etyki oraz powinna być prowadzona w taki sposób, by chronić i propagować godność człowieka oraz zwiększać wydajność, skuteczność, innowacyjność i konkurencyjność europejskiej gospodarki i wspólnego rynku w sposób przynoszący wszystkim korzyści; mając na uwadze, że transformacja ta powinna również odbywać się zgodnie z zasadami postępu społecznego i ochrony praw pracowniczych, oraz że należy dopilnować, aby przyczyniała się do wysokiej jakości zatrudnienia, poprawy warunków pracy, wzmocnienia pozycji i lepszego dobrostanu wszystkich pracowników, a jednocześnie wspierała równe warunki działania na rynku wewnętrznym, innowacje i konkurencyjność przedsiębiorstw; mając również na uwadze, że AI jest wciąż rozwijającą się technologią, dlatego unijne przedsiębiorstwa nadal mają możliwość osiągnięcia czołowej pozycji w niektórych segmentach[12]; mając na uwadze, że niewdrożenie systemów AI w celu wzmocnienia konkurencyjności UE może mieć negatywny wpływ na przyszły wzrost, inwestycje i innowacyjność; mając na uwadze, że 64 % MŚP na jednolitym rynku europejskim uważa, iż obecnie największym problemem są przeszkody regulacyjne lub obciążenia administracyjne;

C. mając na uwadze, że transformacja cyfrowa na rynku pracy napędza rosnące zapotrzebowanie zarówno na podstawowe, jak i zaawansowane umiejętności i kompetencje cyfrowe oraz w zakresie AI; mając na uwadze, że zarówno w sprawozdaniu Draghiego, jak i w sprawozdaniu Letty stwierdzono, iż niedobór umiejętności cyfrowych jest główną przeszkodą dla konkurencyjności Europy;

---

11 WEF Future of Jobs Report 2025 [Sprawozdawanie Światowego Forum Ekonomicznego z 2025 r. na temat przyszłości miejsc pracy] (styczeń 2025 r.).

12 Sprawozdanie Maria Draghiego pt. „The future of European competitiveness” [Przyszłość europejskiej konkurencyjności] (wrzesień 2024 r.), część A „A competitiveness strategy for Europe” [Strategia konkurencyjności dla Europy].

D. mając na uwadze, że szybka integracja systemów AI musi iść w parze z wystarczającym przeszkoleniem; mając na uwadze, że w 2023 r. tylko 15 % pracowników wzięło udział w odpowiednich szkoleniach w celu dalszego rozwijania wiedzy i umiejętności w zakresie AI, a 42 % pracowników uznaje potrzebę poprawy ich umiejętności związanych z AI i 61 % przewiduje nowe wymogi w zakresie umiejętności w ciągu najbliższych pięciu lat; mając jednak na uwadze, że zwłaszcza MŚP brakuje strategii i zasobów, aby ograniczyć ryzyko, że pracownicy o niższych kwalifikacjach zatrudnieni w małych przedsiębiorstwach nie będą mieli odpowiednich umiejętności; mając na uwadze, że osoby najbardziej potrzebujące szkoleń w zakresie umiejętności cyfrowych są najmniej skłonne wziąć w nich udział[13];

E. mając na uwadze, że dostosowanie systemów edukacyjnych, w szczególności sektora kształcenia i szkolenia zawodowego, a także lepsza współpraca między instytucjami edukacyjnymi, związkami zawodowymi i pracodawcami mają zasadnicze znaczenie dla przewidywania przyszłych potrzeb rynku pracy i wyposażenia osób uczących się w umiejętności niezbędne do rozwoju w konkurencyjnym społeczeństwie cyfrowym zaawansowanym technologicznie;

F. mając na uwadze, że AI i zarządzanie algorytmiczne są pojęciami ewoluującymi; mając na uwadze, że systemy zarządzania algorytmicznego są wykorzystywane głównie do następujących działań kierowniczych: rekrutacji, planowania pracy/zadań, zachęcania pracowników/kierowania pracownikami, monitorowania/nadzorowania, oceny pracowników, zarządzania talentami/szkolenia talentów, nagradzania i zwalniania pracowników; mając na uwadze, że zarządzanie algorytmiczne często nie jest wdrażane za pomocą specjalnego oprogramowania, lecz jako integralna część dotychczasowego oprogramowania; mając również na uwadze, że przyszłe inicjatywy w tej dziedzinie powinny być przystosowane do przyszłych wyzwań i wystarczająco elastyczne, aby można je było dostosować do nadchodzących zmian;

G. mając na uwadze, że AI i zarządzanie algorytmiczne mogą stwarzać liczne możliwości dla optymalizacji pracy, zwiększenia spójności i obiektywności decyzji kierowniczych oraz poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy, a także zadowolenia pracowników, ale wiążą się również z pewnymi zagrożeniami, jeśli nie są zaprojektowane i wdrożone w sposób ukierunkowany na człowieka, takimi jak ograniczenie autonomii pracowników, brak przejrzystości i zwiększona intensywność pracy; mając na uwadze, że wykorzystanie AI i zarządzania algorytmicznego może ułatwić wykonywanie żmudnych zadań i zmniejszyć ogólne obciążenie pracą, usprawnić przydział zadań i zwiększyć wydajność, a także zapobiec ryzyku zawodowemu i obniżyć koszty; mając na uwadze, że europejskie ramy dotyczące AI mogą zagwarantować, że AI będzie

---

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

wykorzystywana jako skuteczne wsparcie dla ludzkiej siły roboczej w celu uzyskania rzeczywistego wzrostu wydajności i poprawy warunków pracy, a nie jedynie generowania korzyści spekulacyjnych; mając na uwadze, że badania pokazują, iż wiele inwestycji przedsiębiorstw w generatywną AI, pomimo jej zdolności do tworzenia nowych treści, nie przyniosło jeszcze wymiernego wzrostu wydajności czy zwrotu inwestycji[14];

H. mając na uwadze, że ważne jest zapobieganie zagrożeniom dla wysokiej jakości warunków pracy i BHP wynikającym z AI i systemów zarządzania algorytmicznego, takim jak coraz większa presja czasu i wydajności, większe natężenie pracy, dyskryminacja, inwazyjne monitorowanie i nieuzasadniony nadzór, a także pewna stronniczość w systemach AI, utrata autonomii, obniżenie kwalifikacji, izolacja społeczna, stres związany z pracą oraz inne problemy ze zdrowiem psychicznym i o charakterze psychospołecznym, i reagowanie na te zagrożenia; mając na uwadze, że istniejące prawodawstwo europejskie, w tym ogólne rozporządzenie o ochronie danych, akt w sprawie AI i europejski dorobek socjalny, dają możliwość reagowania na niektóre z tych zagrożeń i przyczyniają się do zapobiegania im; mając na uwadze, że akt w sprawie AI nie zaczął jeszcze w pełni obowiązywać;

I. mając na uwadze, że rozwój technologii prowadzący do stałej łączności i dostępności może zacierać granice między sferą pracy i życiem prywatnym;

J. mając na uwadze, że wdrożenie AI i systemów zarządzania algorytmicznego w miejscu pracy wiąże się z gromadzeniem i przetwarzaniem dużej ilości danych dotyczących pracowników, co może budzić obawy co do ochrony danych i prywatności oraz wymaga zmniejszenia nierównowagi sił poprzez zbiorowe ustanawianie przepisów w drodze dialogu społecznego w zarządzaniu tymi danymi, a także zgodności z ogólnym rozporządzeniem o ochronie danych i wszelkimi bardziej szczegółowymi przepisami dotyczącymi przetwarzania danych osobowych w kontekście zatrudnienia określonymi w prawie krajowym lub mających zastosowanie układach zbiorowych; mając na uwadze, że należy monitorować wpływ nowych technologii na środowisko pracy i możliwe naruszenia prywatności pracowników;

K. mając na uwadze, że zgoda na podstawie art. 6 ust. 1 lit. a) ogólnego rozporządzenia o ochronie danych musi być udzielona dobrowolnie, a w sytuacjach wyraźnej nierównowagi takie dobrowolne udzielenie zgody jest bardzo mało prawdopodobne; mając na uwadze, że zgoda nie powinna zatem stanowić podstawy prawnej przetwarzania danych osobowych do celów zautomatyzowanego monitorowania lub zautomatyzowanego podejmowania decyzji, biorąc pod uwagę

---

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

nierównowagę sił między osobą, której dane dotyczą, a administratorem w kontekście zatrudnienia i wykonywania umowy;

L. mając na uwadze, że systemy zarządzania algorytmicznego zostały po raz pierwszy przyjęte i wdrożone na szeroką skalę przez cyfrowe platformy pracy, ale obecnie są powszechnie stosowane na całym rynku pracy;

M. mając na uwadze, że według różnych szacunków od jednej czwartej do 80 % przedsiębiorstw w Unii korzysta z co najmniej jednej formy zarządzania algorytmicznego; mając na uwadze, że w nadchodzących latach można się spodziewać znacznego wzrostu wykorzystania zarządzania algorytmicznego[15]; mając na uwadze, że wyniki pracy 26,5 % pracowników w UE są monitorowane za pomocą „programu komputerowego”, przy czym częściej ma to miejsce w dużych przedsiębiorstwach; mając na uwadze, że 27,4 % pracowników ma zadania przydzielane za pośrednictwem systemu komputerowego[16]; mając na uwadze, że 35 % europejskich przedsiębiorstw wykorzystuje do oceny systemy zarządzania algorytmicznego[17]; mając na uwadze, że potrzebne jest kompleksowe podejście oparte na współpracy oraz dialog społeczny, aby stworzyć równe warunki działania w zakresie odpowiedzialnej AI i odpowiedzialnego zarządzania algorytmicznego w miejscu pracy;

N. mając na uwadze, że 62 % Europejczyków pozytywnie ocenia wykorzystanie robotów i AI w miejscu pracy, a 73 % zgadza się, że roboty i AI przyspieszają wykonywanie zadań przez pracowników[18]; mając na uwadze, że 66 % Europejczyków uważa, iż z powodu korzystania z robotów i AI zniknie więcej miejsc pracy niż powstanie; mając na uwadze, że 61 % Europejczyków uważa, iż roboty i AI mają negatywny wpływ na komunikację między współpracownikami; mając na uwadze, że osoby młode, pracujące i z wyższym poziomem wykształcenia są bardziej pozytywnie nastawione do stosowania nowych technologii w miejscu pracy; mając na uwadze, że odzwierciedla to rosnącą otwartość na innowacje i potencjał AI w zakresie poprawy wydajności, jakości miejsc pracy i konkurencyjności gospodarczej, pod warunkiem że AI jest rozwijana i wdrażana w sposób odpowiedzialny;

O. mając na uwadze, że według badania OECD 60 % kadry kierowniczej

---

15 https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/5afb4511-0ddf-11f0-b1a3-01aa75ed71a1/language-en: „można argumentować, że ponad jedna czwarta przedsiębiorstw w UE-27 korzysta z systemów zarządzania algorytmicznego”, a „na podstawie badania Delphi przewiduje się, że w ciągu najbliższych 10 lat odsetek ten będzie najprawdopodobniej wzrastał o 3–6 % rocznie”;

16 Europejskie badanie warunków pracy z 2024 r.

17 Dokument roboczy OECD, „Algorithmic Management in the Workplace” [Zarządzanie algorytmiczne w miejscu pracy], 2025 r., s. 17.

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

uważa, iż zarządzanie algorytmiczne poprawia jakość ich własnego podejmowania decyzji; mając na uwadze, że jednocześnie prawie dwie trzecie ankietowanej kadry kierowniczej zgłosiło, że w odniesieniu do stosowanych przez nią narzędzi zarządzania algorytmicznego ma obawy dotyczące: niejasnej rozliczalności w przypadku błędnej decyzji (28 %), niemożności zrozumienia logiki decyzji lub zaleceń algorytmicznych (27 %) oraz niewystarczającej ochrony zdrowia fizycznego i psychicznego pracowników (27 %)[19];

P. mając na uwadze, że mniej niż połowa osób obecnie zatrudnionych twierdzi, że pracodawca poinformował je o wykorzystaniu technologii cyfrowych, podczas gdy ponad połowa pracodawców i kadry kierowniczej zgłosiła, że poinformowano pracowników o tym fakcie; mając na uwadze, że tylko 18 % osób obecnie zatrudnionych zgłosiło, że otrzymało szczegółowe wyjaśnienia, w tym informacje o korzyściach, wadach i przysługujących im prawach;

Q. mając na uwadze, że regularne konsultacje z partnerami społecznymi, kadrą kierowniczą oraz pracownikami i ich przedstawicielami w przedmiocie wprowadzania nowych technologii oraz zaangażowanie tych podmiotów w ich wprowadzanie znacznie zwiększają akceptację i pozytywne postrzeganie wykorzystania tych technologii, maksymalizując korzyści i umożliwiając przeciwdziałanie powiązanym zagrożeniom w całym cyklu życia technologii;

R. mając na uwadze, że małe i średnie przedsiębiorstwa (MŚP) stanowią 99 % wszystkich przedsiębiorstw w Unii, oraz mając na uwadze, że w przyszłych inicjatywach należy uwzględniać ich ograniczone zasoby techniczne, finansowe i administracyjne, zapewniając proporcjonalność, zapobiegając nadmiernym obciążeniom administracyjnym i wspierając środowisko sprzyjające odpowiedzialnemu wprowadzaniu technologii cyfrowych;

S. mając na uwadze, że mniej niż połowa osób obecnie zatrudnionych twierdzi, że pracodawca poinformował je o wykorzystaniu technologii cyfrowych, podczas gdy ponad połowa pracodawców i kadry kierowniczej zgłosiła, że poinformowano pracowników o tym fakcie; mając na uwadze, że odsetek ten obejmuje 16 % osób, które twierdzą, iż zostały o tym powiadomione, ale bez dalszych szczegółowych informacji, oraz 18 % osób, które zgłosiły, że otrzymały szczegółowe wyjaśnienia, w tym informacje o korzyściach, wadach i przysługujących im prawach[20];

T. mając na uwadze, że większość Europejczyków popiera przepisy dotyczące technologii cyfrowych w miejscu pracy, z czego ponad

---

19 A. Milanez, A. Lemmens i C. Ruggiu (2025), „Algorithmic management in the workplace: New evidence from an OECD employer survey” [Zarządzanie algorytmiczne w miejscu pracy: nowe dowody z badania OECD dotyczącego pracodawców], OECD Artificial Intelligence Papers, nr 31, OECD Publishing, Paryż.

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

80 % popiera przepisy dotyczące ochrony prywatności pracowników, a 77 % wspiera zaangażowanie pracowników w projektowanie i dostosowywanie technologii;

1. podkreśla, że każdą nową technologię należy wdrażać i wykorzystywać w nadrzędnym celu, jakim jest służenie ludziom, oraz rozwijać w oparciu o zasady domyślnego poszanowania etyki i ostrożności oraz podejście ukierunkowane na człowieka, a zarządzanie tą technologią przez ludzi powinno bazować na przepisach dotyczących nadzoru ze strony człowieka przewidzianych w art. 14 aktu w sprawie sztucznej inteligencji i art. 22 ogólnego rozporządzenia o ochronie danych;

2. przypomina, że transformacja cyfrowa, w tym rosnące wykorzystanie sztucznej inteligencji i zarządzania algorytmicznego, może przynieść pozytywne skutki dla rynku pracy i nowych możliwości zatrudnienia; jest jednak zaniepokojony wiążącymi się z nią poważnymi wyzwaniami dla pracowników, zwłaszcza w odniesieniu do warunków pracy i zatrudnienia; podkreśla w związku z tym, że nowe inicjatywy dotyczące AI i zarządzania algorytmicznego muszą zapewniać wysokiej jakości miejsca pracy i chronić dobrostan pracowników w erze cyfrowej;

Wzmocnienie pozycji pracowników dzięki umiejętnościom i wiedzy

3. podkreśla, że nowe technologie w miejscu pracy mogą stanowić istotną przewagę w zakresie konkurencyjności i wydajności oraz wspierać innowacje, a przedsiębiorstwa, które z nich korzystają, mogą osiągać lepsze wyniki; zaznacza w związku z tym, że należy zachęcać przedsiębiorstwa do włączania takich technologii w sposób odpowiedzialny, przejrzysty i inkluzywny, z poszanowaniem prywatności pracowników i ochrony danych, tak aby budować zaufanie wśród pracowników; podkreśla, że stosowanie tych technologii w miejscu pracy należy skrupulatnie nadzorować, a nie ograniczać;

4. podkreśla, że sztuczna inteligencja może służyć jako kluczowy czynnik wspomagający innowacyjną przedsiębiorczość, w szczególności we wspieraniu mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw w zwiększaniu skali działalności, poprawie wydajności i konkurowaniu w gospodarce cyfrowej; wzywa Komisję i państwa członkowskie, by stosowały zasadę proporcjonalności i rentowności operacyjnej oraz ułatwiały przedsiębiorstwom typu start-up i małym przedsiębiorstwom dostęp do narzędzi, wiedzy i infrastruktury związanych z AI, w tym poprzez ukierunkowane programy Unii i wsparcie doradcze; podkreśla, że inwestowanie w AI na szczeblu unijnym może przyczynić się do tworzenia nowych miejsc pracy oraz do budowania bardziej odpornego i konkurencyjnego ekosystemu mikroprzedsiębiorstw i małych przedsiębiorstw w całej Unii; z zadowoleniem przyjmuje sektorowe inicjatywy przewodnie zawarte w komunikacie Komisji z 8 października 2025 r. pt.

„Strategia w sprawie zastosowania AI”;

5. uznaje, że proponowane w miejscu pracy rozwijanie umiejętności, kształcenie oraz ciągłe podnoszenie i zmiany kwalifikacji w zakresie nowych technologii wprowadzanych w miejscu pracy, zwłaszcza tych, które mają bezpośredni wpływ na zadania i wyniki pracowników, mają zasadnicze znaczenie dla zapewnienia odpowiednich warunków pracy, dobrostanu, bezpieczeństwa, autonomii i rozwoju zawodowego pracowników, a także dla zwiększenia ogólnej zdolności adaptacyjnej i konkurencyjności przedsiębiorstw[21]; podkreśla, że szkolenie ma również zasadnicze znaczenie dla pracodawców, kadry kierowniczej i innych osób, które na co dzień wdrażają i rozwijają takie systemy oraz nadzorują ich stosowanie; podkreśla, że aby można było uzyskać dobre wyniki, pracownicy i ich przedstawiciele, w tym związki zawodowe, powinni być informowani o procedurach wdrażania takich technologii i w nie angażowani, a także muszą mieć wystarczająco dużo czasu i wsparcia, aby zapoznać się z takimi technologiami;

6. z zadowoleniem przyjmuje inicjatywę „Unia umiejętności”; apeluje do Komisji o dopilnowanie, aby oczekiwany plan działania na rzecz jakości miejsc pracy w pełni odzwierciedlał potrzebę ciągłego podnoszenia i zmiany kwalifikacji oraz szkolenia w miejscu pracy, w tym w zakresie AI i zarządzania algorytmicznego, poprzez przysługujące wszystkim pracownikom indywidualne prawo do szkolenia; podkreśla, że we wszystkich odpowiednich inicjatywach pomagających pracownikom i przedsiębiorstwom w tej transformacji należy priorytetowo traktować rozwój umiejętności w zakresie AI i cyfryzacji, tak aby wzmacniać europejski rynek pracy i globalną konkurencyjność Europy; podkreśla, że inicjatywy te należy odpowiednio wspierać, w tym za pomocą wystarczających środków finansowych na szczeblu unijnym i krajowym;

7. podkreśla kluczową rolę Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+) w przygotowaniu zarówno obecnej, jak i przyszłej siły roboczej i kadry kierowniczej, a także obecnych i przyszłych pracodawców do transformacji cyfrowej poprzez ukierunkowane inwestycje w rozwój umiejętności, szkolenia i możliwości zatrudnienia sprzyjające włączeniu społecznemu; wzywa Komisję do utrzymania i dalszego umocnienia tego funduszu po 2027 r., aby umożliwić dalszy dostęp wszystkim pracownikom do podnoszenia i zmiany kwalifikacji cyfrowych, ze szczególnym uwzględnieniem pracowników w sektorach i regionach najbardziej dotkniętych zmianami technologicznymi, tak aby fundusz ten dalej pełnił rolę podstawowego instrumentu Unii wspierającego sprawiedliwą, innowacyjną i konkurencyjną transformację cyfrową sprzyjającą włączeniu społecznemu;

---

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

8. podkreśla, że strategiczne inwestycje publiczne w AI mają zasadnicze znaczenie dla uzupełnienia innowacji prywatnych, zapewnienia etycznego i przejrzystego zarządzania AI oraz ułatwienia sprawiedliwego dostępu do narzędzi i umiejętności cyfrowych we wszystkich regionach; wzywa państwa członkowskie do przyspieszenia wdrażania środków związanych z AI w ramach krajowych planów odbudowy i zwiększania odporności, w ścisłej koordynacji z władzami regionalnymi i lokalnymi, aby zmaksymalizować wkład instrumentu w sprawiedliwą i konkurencyjną transformację cyfrową;

9. apeluje do Komisji i państw członkowskich o dalsze monitorowanie popytu i podaży na rynku pracy oraz o propagowanie współpracy między instytucjami edukacyjnymi, pracodawcami i związkami zawodowymi, aby lepiej przewidywać umiejętności, które będą potrzebne w przyszłości do korzystania z potencjału transformacji cyfrowej; podkreśla, że dogłębna ocena umiejętności pomoże pracownikom, pracodawcom i organizatorom szkoleń określić potrzeby w zakresie podnoszenia i zmiany kwalifikacji związane ze sztuczną inteligencją i zarządzaniem algorytmicznym w miejscu pracy; zaznacza, że taka ocena powinna być praktyczna, dostępna i dostosowana do specyficznych realiów MŚP oraz służyć za podstawę ukierunkowanych programów szkoleniowych wspieranych z istniejących środków unijnych i krajowych; z zadowoleniem przyjmuje wniosek dotyczący utworzenia europejskiego obserwatorium gromadzącego informacje na temat umiejętności; podkreśla, że obecny brak zdezagregowanych danych dotyczących rozpowszechnienia i rodzaju stosowanej AI i systemów zarządzania algorytmicznego oraz kategorii pracowników podlegających tym systemom utrudnia kształtowanie polityki w oparciu o dowody, i wzywa Komisję do usprawnienia gromadzenia danych w tym obszarze;

10. zaznacza, że zgodnie z zasadami pomocniczości i poszanowania krajowych systemów stosunków pracy państwa członkowskie mogą zezwolić partnerom społecznym na utrzymanie w mocy, negocjowanie, zawieranie i egzekwowanie układów zbiorowych w celu wdrożenia lub uzupełnienia ustanowionych na szczeblu Unii przepisów dotyczących AI i zarządzania algorytmicznego;

11. wyraża zaniepokojenie faktem, że stosowanie AI i systemów zarządzania algorytmicznego przyczynia się do stopniowego zaniku pewnych miejsc pracy na najniższym szczeblu, które były dotychczas ważnym punktem wejścia na rynek pracy; podkreśla, że może to mieć nieproporcjonalnie duży wpływ na młodych ludzi i osoby poszukujące pracy po raz pierwszy; zaznacza, że aby Unia mogła czerpać korzyści z transformacji cyfrowej w miejscu pracy, tworzyć i przekształcać miejsca pracy, należy zadbać o to, by pracownicy, w tym pracownicy na stanowiskach najniższego szczebla i o niskich kwalifikacjach, posiadali umiejętności niezbędne do pracy w erze cyfrowej; podkreśla, że nieznany pełny wpływ rozwoju AI i zarządzania

algorytmicznego już teraz oddziałuje na inne rodzaje pracy i inne kategorie pracowników, w tym na miejsca pracy wymagające wysokich kwalifikacji; w związku z tym wzywa Komisję i państwa członkowskie do podjęcia proaktywnych działań wspierających młodych ludzi, którzy wchodzą na rynek pracy, i umożliwiających im znalezienie zatrudnienia w zmieniającej się gospodarce cyfrowej, w tym do włączenia odpowiednich szkoleń w zakresie umiejętności cyfrowych do krajowych systemów edukacji, m.in. programów kształcenia i szkolenia zawodowego;

Tworzenie bezpiecznego miejsca pracy sprzyjającego włączeniu społecznemu

12. podkreśla, że coraz większe wykorzystanie technologii cyfrowych w miejscu pracy stwarza zarówno możliwości, jak i wyzwania, a pełne skutki tej transformacji są jeszcze nieznane; z jednej strony uważa, że takie technologie mogą zwiększać elastyczność i umożliwiać lepszą równowagę między życiem zawodowym a prywatnym dzięki pracy zdalnej i elastycznej organizacji pracy, z drugiej strony uznaje, że stwarzają one liczne zagrożenia dla zdrowia psychicznego pracowników i równowagi między ich życiem zawodowym a prywatnym, ponieważ zacierają granice między życiem zawodowym a prywatnym ze względu na rosnącą presję na pracowników, aby zawsze byli osiągalni; podkreśla również, że zarządzanie algorytmiczne wiąże się z ryzykiem dla ochrony danych, w tym z nieuzasadnionym nadzorem i monitorowaniem pracowników poza miejscem pracy; podkreśla, że w przypadku niewłaściwego zarządzania takimi zmianami mogą one prowadzić do nadmiernego stresu związanego z pracą, wypalenia zawodowego, częstszego występowania zagrożeń psychospołecznych związanych z pracą, utraty autonomii oraz zwiększenia poczucia izolacji społecznej i zawodowej;

13. uznaje, że zarządzanie algorytmiczne może być źródłem dyskryminacji i uprzedzeń ze szkodą dla pracowników, a w szczególności kobiet, bez odpowiedniego nadzoru ze strony człowieka; podkreśla, że projektowanie, wdrażanie i wykorzystywanie AI i systemów zarządzania algorytmicznego musi aktywnie zapobiegać uprzedzeniom i dyskryminacji, w szczególności opartym na płci, rasie lub pochodzeniu etnicznym, wieku, niepełnosprawności, orientacji seksualnej lub innych cechach chronionych, by propagować i chronić równość i różnorodność w miejscu pracy; wyraża zaniepokojenie, że słabsze grupy mają mniejszy dostęp do możliwości zatrudnienia na stanowiskach związanych z AI oraz do narzędzi AI zwiększających wydajność w miejscu pracy[22], co mogłoby uniemożliwić szerokie i sprawiedliwe

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.

dzielenie się korzyściami płynącymi z AI;

14. uznaje, że AI i zarządzanie algorytmiczne mogłyby poprawić wydajność oraz umożliwić spersonalizowane dostosowanie środowiska pracy i ogólnych warunków pracy, ale mogą również zwiększyć presję na wyniki, co może prowadzić do poważnych zagrożeń dla zdrowia i bezpieczeństwa, takich jak zaburzenia układu mięśniowo-szkieletowego i układu krążenia lub wyczerpanie psychiczne lub fizyczne; to z kolei może spowodować, że pracownicy przeoczą lub zignorują ostrzeżenia dotyczące bezpieczeństwa, co znacznie zwiększa ryzyko wypadków przy pracy; podkreśla, że AI i systemy zarządzania algorytmicznego powinny służyć jako narzędzie pomocnicze o rzeczywistej wartości dodanej dla pracowników oraz że stosunek pracowników dotyczący włączenia AI i systemów zarządzania algorytmicznego do przestrzeni roboczych jest w dużej mierze niezbadany;

15. podkreśla, że należy monitorować te zagrożenia i zająć się nimi w sposób kompleksowy oraz że wdrażanie nowych narzędzi AI lub systemów zarządzania algorytmicznego w miejscu pracy lub zmiana w ich stosowaniu powinny podlegać ocenie bezpieczeństwa i higieny pracy, która obejmuje ocenę ryzyka, środki zapobiegania ryzyku i ochrony, za co odpowiadają pracodawcy zgodnie z dyrektywą 89/391/EWG, oraz stałemu monitorowaniu z uwzględnieniem najnowszej wiedzy naukowej, a także w celu zapewnienia nadzoru i kontroli ze strony człowieka nad tymi ocenami; zachęca do opracowania, we współpracy z partnerami społecznymi, na odpowiednim szczeblu, sektorowych wytycznych dotyczących odpowiedzialnego wdrażania AI w miejscu pracy, co zapewni poszanowanie praw podstawowych i wymianę najlepszych praktyk;

16. podkreśla kluczową rolę dialogu społecznego oraz aktywnego zaangażowania pracowników i ich przedstawicieli – zgodnie z dyrektywą 2002/14/WE – we wdrażanie, stosowanie i rozwój technologii AI i zarządzania algorytmicznego w miejscu pracy, w szczególności w celu dostosowania ich wykorzystania w różnych sektorach; podkreśla, że znaczący udział pracowników i ich przedstawicieli w procesach decyzyjnych na wszystkich etapach, a także zapewnianie informacji i konsultacji oraz szkoleń w miejscu pracy, aby ułatwić stosowanie nowych technologii przez wszystkich pracowników, wspierając poczucie autonomii, pewności (siebie) i zaufania, pomagają łagodzić ryzyko związane z nowymi technologiami oraz prowadzą do lepszego, skuteczniejszego i ukierunkowanego na człowieka wdrożenia AI w miejscu pracy;

17. podkreśla potrzebę jasnego podziału obowiązków nadzorczych dotyczących wdrażania i wykorzystywania AI i systemów zarządzania algorytmicznego w miejscach pracy zgodnie z zasadą kontroli sprawowanej przez człowieka, aby zapewnić rozliczalność i skuteczny nadzór sprawowany przez człowieka oraz umożliwić pracownikom identyfikację obsługiwanego przez człowieka punktu

kontaktowego, w przypadku gdy muszą skorzystać ze swoich praw; podkreśla, że skuteczny nadzór sprawowany przez człowieka i przegląd przeprowadzany przez człowieka wymagają rzeczywistej zdolności do rozumienia i monitorowania systemów AI oraz, w razie potrzeby, interweniowania w ich funkcjonowanie, z uwzględnieniem nieodłącznych wyzwań związanych ze złożonymi i nieprzejrzystymi systemami AI, a także ryzyka nadmiernego polegania na wynikach działania systemów AI (tzw. błędu automatyzacji); zaznacza w związku z tym, że nadzór sprawowany przez człowieka nie może być jedynie formalistycznym działaniem, lecz dostępnym zabezpieczeniem służącym weryfikacji, wyjaśnianiu i korygowaniu decyzji opierających się na wynikach AI oraz że taki obsługiwany przez człowieka punkt kontaktowy musi posiadać kompetencje, wyszkolenie i uprawnienia niezbędne do pełnienia tej funkcji;

18. podkreśla, że dane osobowe osób wykonujących pracę można agregować do bazy danych zbiorowych, które mogą być przetwarzane przez algorytmy, co wymaga ochrony danych również na szczeblu zbiorowym;

19. zwraca uwagę na potencjał AI i zarządzania algorytmicznego w zakresie integracji pracowników z niepełnosprawnościami na rynku pracy; dostrzega jednak szczególne wyzwania, przed którymi mogą stanąć osoby z niepełnosprawnościami, pracownicy w starszym wieku i osoby znajdujące się w trudnej sytuacji w związku z dostosowaniem się do nowych technologii w miejscu pracy; w związku z tym wzywa Komisję i państwa członkowskie do dopilnowania, aby przedsiębiorstwa wdrażające AI i systemy zarządzania algorytmicznego wprowadziły inkluzywne i dostosowane do potrzeb środki wsparcia, które sprzyjają większemu udziałowi osób z niepełnosprawnościami w rynku pracy i ich dostępowi do nowych technologii; podkreśla, że wszyscy powinni odnosić korzyści z postępu technologicznego;

20. wzywa Komisję i państwa członkowskie do zagwarantowania osobom z niepełnosprawnościami prawa do skutecznych racjonalnych usprawnień zgodnie z dyrektywą 2000/78/WE i do poszanowania faktu, że ostatecznie to sami pracownicy decydują, czy technologie wspomagające oparte na AI w miejscu pracy odpowiadają ich indywidualnym potrzebom; podkreśla w tym kontekście znaczenie elastycznych metod pracy i szkoleń w miejscu pracy, a także skutecznych możliwości wykorzystania technologii wspomagających w porozumieniu z osobami z niepełnosprawnościami i ich przedstawicielami; wzywa Komisję do uwzględnienia skutków stosowania AI w miejscu pracy w nadchodzącym przeglądzie strategii Unii na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami;

Zapewnienie otoczenia regulacyjnego dostosowanego do przyszłych wyzwań

21. podkreśla, że jeżeli Unia zamierza odgrywać wiodącą rolę w

transformacji cyfrowej, musi dawać przykład poprzez ustanawianie wysokich standardów wdrażania AI i zarządzania algorytmicznego w miejscu pracy, w tym jasnych przepisów dotyczących przejrzystości i nadzoru sprawowanego przez człowieka;

22. przypomina, że istniejący dorobek prawny Unii stanowi ważny element dla uregulowania zarządzania algorytmicznego i stosowania AI w miejscu pracy; w związku z tym z zadowoleniem odnotowuje dyrektywę w sprawie pracy za pośrednictwem platform, która wprowadza m.in. przepisy dotyczące przejrzystości, ochrony danych, nadzoru sprawowanego przez człowieka i przeglądu przeprowadzanego przez człowieka, informacji i konsultacji oraz zdrowia i bezpieczeństwa w sektorach, w których takie technologie w coraz większym stopniu kształtują decyzje dotyczące pracy, a także akt w sprawie sztucznej inteligencji i przywołuje rozporządzenie (UE) 2016/679; podkreśla jednak, że pomimo tych ram prawnych nadal istnieje szereg luk w zakresie ochrony pracowników i ich praw oraz warunków pracy w odniesieniu do stosowania takich narzędzi w miejscu pracy, w tym w zakresie poszanowania danych osobowych i prywatności, równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz prawa do bycia offline; podkreśla, że przepisy dyrektywy w sprawie pracy za pośrednictwem platform dotyczące zarządzania algorytmicznego (w szczególności praw pracowników do przejrzystości, przeglądu przeprowadzanego przez człowieka, informowania pracowników i konsultowania się z nimi oraz BHP) mają zastosowanie wyłącznie do osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych, przez co inni pracownicy, którzy w coraz większym stopniu podlegają zarządzaniu algorytmicznemu, są gorzej chronieni; podkreśla, że należy zapewnić równe traktowanie wszystkich pracowników oraz spójność przyszłych inicjatyw z ramami ochronnymi ustanowionymi dyrektywą w sprawie pracy za pośrednictwem platform;

23. wzywa Komisję i państwa członkowskie, by zapewniły europejskim przedsiębiorstwom i instytucjom publicznym dostęp do godnych zaufania i suwerennych narzędzi AI opracowanych zgodnie z europejskimi wartościami demokratycznymi, co pozwoli uniknąć uzależnienia technologicznego od dostawców spoza jurysdykcji UE;

24. wzywa Komisję i państwa członkowskie do zadbania, aby przy wdrażaniu systemów algorytmicznych w miejscu pracy priorytetowo traktowano wykorzystanie technologii opracowanych, wytrenowanych i hostowanych w Unii, tak aby chronić prawa podstawowe i dane oraz zapewnić cyberbezpieczeństwo i strategiczną autonomię;

25. podkreśla, że rozwiązania regulacyjne na szczeblu europejskim należy starannie rozważyć i poprzedzić analizą obowiązującego prawodawstwa, opracowaną we współpracy z partnerami społecznymi i z poszanowaniem zasady pomocniczości, tak aby zapewnić zharmonizowane rozwiązanie zapewniające wysoki poziom

ochrony pracowników w całej Unii i równe warunki działania na rynku wewnętrznym, w tym poprzez pełne wdrożenie istniejących europejskich i krajowych ram prawnych; podkreśla, jak ważne jest zapewnienie przewidywalnego otoczenia regulacyjnego w celu promowania innowacji, konkurencyjności i uczciwej konkurencji; wzywa Komisję do dopilnowania, aby przepisy i inicjatywy związane z zarządzaniem algorytmicznym w miejscu pracy unikały powielania lub pokrywania się z istniejącymi odpowiednimi instrumentami Unii i nie nakładały zbędnych obciążeń administracyjnych, zwłaszcza na MŚP, ograniczały koszty i ułatwiały przestrzeganie przepisów;

26. uznaje, że przedsiębiorstwa, zwłaszcza małe i średnie przedsiębiorstwa (MŚP), już teraz stoją przed poważnymi wyzwaniami związanymi z poruszaniem się w rozbieżnych i coraz bardziej złożonych ramach regulacyjnych; podkreśla konieczność zapewnienia dostosowanych do potrzeb wytycznych, narzędzi i mechanizmów wsparcia, które pomogą MŚP w skutecznym wdrożeniu wszystkich wymogów;

27. wzywa Komisję do przeprowadzenia oceny skutków uzupełnionej testem konkurencyjności i MŚP oraz do przedłożenia – na podstawie art. 153 ust. 2 lit. b) w związku z art. 153 ust. 1 lit. b) i art. 16 ust. 2 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, a także w wyniku wyżej wymienionych działań – wniosku w sprawie zarządzania algorytmicznego w miejscu pracy, zgodnie z zaleceniami określonymi w załączniku do niniejszego dokumentu, który wyeliminowałby istniejące luki w obowiązujących przepisach, pozwoliłby uniknąć tworzenia nakładających się instrumentów prawnych i poprawiłby harmonizację rynku wewnętrznego;

28. uznaje, że skutki finansowe wymaganych wniosków należy pokryć z istniejących środków budżetowych;

29. zobowiązuje swoją przewodniczącą do przekazania niniejszej rezolucji wraz z zaleceniami Komisji i Radzie oraz parlamentom i rządom państw członkowskich.

ZAŁĄCZNIK DO REZOLUCJI:

ZALECENIA DOTYCZĄCE TREŚCI PROPONOWANEGO WNIOSKU

Parlament Europejski uważa, że jeżeli Komisja – po przeprowadzeniu oceny skutków, uzupełnionej testem konkurencyjności i MŚP – przedstawi wniosek w sprawie zarządzania algorytmicznego w miejscu pracy, należy uwzględnić następujące zalecenia:

Zalecenie 1

Przedmiot i zakres

Celem wniosku powinny być poprawa warunków pracy oraz promowanie przejrzystego, sprawiedliwego, odpowiedzialnego i bezpiecznego wdrażania i stosowania zautomatyzowanych systemów monitorowania i podejmowania decyzji wykorzystywanych do podejmowania lub wspierania decyzji w miejscu pracy, przy zapewnieniu nadzoru ze strony człowieka, ochrony praw podstawowych pracowników oraz ochrony pracowników w związku z przetwarzaniem ich danych osobowych.

Wniosek powinien mieć zastosowanie do wszystkich pracowników i pracodawców w Unii. Pracownicy pozostający w stosunku umownym z pośrednikiem powinni korzystać z takiego samego poziomu ochrony jak pracownicy pozostający w bezpośrednim stosunku umownym z pracodawcą.

Wniosek powinien być zgodny z zasadą proporcjonalności i zapewniać, aby nakładane obciążenia administracyjne i związane z przestrzeganiem przepisów były odpowiednie do wielkości pracodawcy i zasobów, którymi dysponuje, charakteru stosowanych technologii oraz poziomu związanego z nimi ryzyka, w szczególności w odniesieniu do mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw.

Zalecenie 2

Definicje

Wniosek powinien zawierać następującą definicję:

„zarządzanie algorytmiczne” powinno oznaczać zautomatyzowane systemy monitorowania i zautomatyzowane systemy podejmowania decyzji zgodnie z dyrektywą w sprawie pracy za pośrednictwem platform[1].

---

[1] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/2831 z dnia 23 października 2024 r. w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform (Dz.U. L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

Wniosek powinien również zawierać definicje: „pracownika”, „pracodawcy”, „przedstawicieli pracownika” i „miejsca pracy” zgodnie z unijnym prawem pracy, w tym orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości, tak aby uniknąć rozbieżności.

Zalecenie 3

Przejrzystość i prawo do informacji

We wniosku należy zapewnić, aby pracodawcy udzielali zainteresowanym pracownikom i przedstawicielom pracowników informacji, na piśmie i w dostępnym formacie, dotyczących stosowania lub planowanego stosowania systemów zarządzania algorytmicznego w miejscu pracy.

Informacji takich należy udzielać zgodnie z ogólnym rozporządzeniem o ochronie danych[2] i powinny one obejmować:

a) jasne oświadczenie, że systemy zarządzania algorytmicznego są stosowane lub mają zostać wprowadzone w celu zautomatyzowanego lub częściowo zautomatyzowanego podejmowania decyzji, w tym ogólny opis celu i decyzji podejmowanych lub wspieranych przez te systemy, ich funkcjonowania oraz pracowników i procesów, których systemy te dotyczą, przy czym charakter takich informacji jest proporcjonalny i ograniczony do tego, co jest konieczne do wykonywania pracy przez pracowników, zrozumienia, w jaki sposób systemy algorytmiczne wpływają na decyzje, które ich dotyczą, oraz korzystania z ich praw;

b) wpływ takich systemów na warunki pracy pracowników i status zatrudnienia;

c) kategorie danych gromadzonych i w inny sposób przetwarzanych przez takie systemy w odniesieniu do pracowników, cel przetwarzania danych i dane osób, którym dane są przekazywane;

d) mechanizmy nadzoru sprawowanego przez człowieka;

e) szkolenia i środki wsparcia dla pracowników, na których systemy te mają bezpośredni wpływ.

Informacji tych należy udzielić najpóźniej w pierwszym dniu roboczym pracowników, których to dotyczy, przed wprowadzeniem zmian mających istotny wpływ na ich warunki pracy oraz w dowolnym momencie na

---

[2] Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.U. L 119 z 4.5.2016, s. 1).

wniosek pracowników lub przedstawicieli pracowników.

Informacji tych należy udzielić w sposób jasny, przejrzysty, łatwo zrozumiały i dostępny, przy użyciu prostego języka, dostosowanego do poziomu umiejętności cyfrowych, jakiego można zasadnie oczekiwać od pracowników; informacje te powinny być dostępne dla osób z niepełnosprawnościami. Właściwe organy i przedstawiciele pracowników powinni mieć prawo do zwrócenia się o dodatkowe wyjaśnienia i szczegóły dotyczące udzielonych informacji.

Kandydaci przechodzący procedurę rekrutacji powinni otrzymać odpowiednie informacje na temat zautomatyzowanych systemów podejmowania decyzji wykorzystywanych podczas procedury rekrutacji w momencie zgłoszenia kandydatury na wolne stanowisko. Pracownikom należy zapewnić narzędzia umożliwiające skuteczne korzystanie z przysługujących im praw dostępu do danych i praw do przenoszenia danych.

Zalecenie 4

Konsultacje

We wniosku należy zapewnić, aby wdrażanie i stosowanie nowych systemów zarządzania algorytmicznego lub aktualizacje istniejących systemów, które mają bezpośredni wpływ na wynagrodzenie i ocenę pracowników, ich organizację pracy, przydział zadań lub czas pracy, były uznawane za decyzje, które prawdopodobnie będą prowadziły do istotnych zmian w organizacji pracy lub w stosunkach umownych, i jako takie podlegały konsultacjom zgodnie z art. 4 ust. 2 lit. c) dyrektywy 2002/14/WE[3], bez uszczerbku dla dyrektywy 2009/38/WE[4].

Takie konsultacje powinny być prowadzone w odniesieniu do:

a) celów wdrożenia lub aktualizacji oraz procesów pracy i pracowników, których to dotyczy;

b) obciążenia pracą, intensywności pracy, harmonogramu, czasu pracy, elastyczności, wynagrodzenia, zakresu obowiązków, oceny wyników lub stosunków umownych;

---

3 Dyrektywa 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej — Wspólna deklaracja Parlamentu Europejskiego, Rady i Komisji w sprawie reprezentacji pracowniczej (Dz.U. L 80 z 23.3.2002, s. 29).

4 Dyrektywa 2009/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 6 maja 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (Dz.U. L 122 z 16.5.2009, s. 28).

c) wpływu na bezpieczeństwo i higienę pracy;

d) rodzaju gromadzonych danych;

e) środków stosowanych, aby wykryć, ograniczyć i skorygować uprzedzenia lub dyskryminujące wyniki oraz im zapobiegać;

f) mechanizmów nadzoru sprawowanego przez człowieka i przeglądu przeprowadzanego przez człowieka;

g) szkoleń i środków wsparcia, w tym pomocy ekspertów, dla pracowników i kierowników wdrażających takie systemy i stosujących je.

Zalecenie 5

Zakazane praktyki

We wniosku należy zakazać gromadzenia, przechowywania, monitorowania, sprzedaży lub wszelkiego innego przetwarzania:

a) stanów emocjonalnych, psychologicznych lub neurologicznych, danych o czynnościach poznawczych lub danych biometrycznych pracowników;

b) komunikacji prywatnych, w tym rozmów z innymi pracownikami i przedstawicielami pracowników, chyba że takie przetwarzanie jest zgodne z prawem na podstawie art. 6 ust. 1 lit. c) lub d) ogólnego rozporządzenia o ochronie danych;

c) danych pracowników w czasie wolnym od pracy, nieoferujących ani niewykonujących pracy lub przebywających w przestrzeni prywatnej, śledzenia geolokalizacji w czasie rzeczywistym poza godzinami pracy lub poza tym, co jest absolutnie niezbędne do wykonywania zadań;

d) danych dotyczących przewidywania korzystania z praw podstawowych, w tym wolności zrzeszania się, prawa do rokowań i działań zbiorowych lub prawa do informacji i konsultacji;

e) szczególnych kategorii danych osobowych zgodnie z art. 9 ust. 1 ogólnego rozporządzenia o ochronie danych, a także wniosków dotyczących takich kategorii.

Te zakazane praktyki powinny mieć również zastosowanie w trakcie całej procedury rekrutacji.

Zalecenie 6

Nadzór sprawowany przez człowieka i przegląd przeprowadzany przez człowieka

We wniosku należy zapewnić stały, znaczący i skuteczny nadzór sprawowany przez człowieka, na wszystkich etapach, nad wszystkimi decyzjami podejmowanymi lub wspieranymi przez systemy zarządzania algorytmicznego. Należy również dopilnować, aby pracodawcy wyznaczyli podmioty odpowiedzialne za monitorowanie funkcjonowania i skutków takich systemów, a także za przegląd ich decyzji, oraz poinformowali o tym pracowników i ich przedstawicieli. Osoby odpowiedzialne za nadzór i ocenę powinny posiadać kompetencje, wyszkolenie i uprawnienia niezbędne do wykonywania tych funkcji, w tym uprawnienie do uchylania zautomatyzowanych decyzji.

We wniosku należy zapewnić pracownikom prawo do otrzymywania od pracodawców, w rozsądnym terminie, istotnych i zrozumiałych wyjaśnień ustnych lub pisemnych dotyczących wszelkich decyzji podjętych lub w znacznym stopniu wspieranych przez zarządzanie algorytmiczne, które mają wpływ na istotne aspekty ich zatrudnienia, w tym na podział zadań, ocenę wyników, harmonogram czasu pracy, wynagrodzenie i środki dyscyplinarne, w przypadku gdy jakakolwiek decyzja dotycząca takich kwestii została podjęta przez system algorytmiczny bądź taki system miał na nią znaczny wpływ. Jeżeli pracownik uzna, że jego prawa zostały naruszone w wyniku decyzji podjętych lub w znacznym stopniu wspieranych przez systemy zarządzania algorytmicznego, powinien mieć prawo do żądania przeglądu tej decyzji.

W przypadku stwierdzenia w wyniku przeglądu przeprowadzonego przez człowieka, że indywidualna decyzja podjęta lub wspierana przez zarządzanie algorytmiczne naruszyła prawa pracownika, pracodawca powinien podjąć niezbędne kroki, w tym, w stosownych przypadkach, zmienić system zarządzania algorytmicznego lub zaprzestać jego stosowania, oraz zapewnić odpowiednie odszkodowanie za poniesioną szkodę.

Decyzje dotyczące nawiązania lub rozwiązania stosunku pracy, przedłużenia lub nieprzedłużenia umowy lub zmian w wynagrodzeniu, lub postępowania dyscyplinarnego powinien zawsze podejmować człowiek i powinny one podlegać przeglądowi przeprowadzanemu przez człowieka.

We wniosku należy zapewnić, aby pracownicy i ich przedstawiciele mogli zwrócić się do pracodawcy o przeprowadzenie przeglądu funkcjonowania istniejących systemów zarządzania algorytmicznego, jeżeli istnieją uzasadnione obawy, że takie systemy wykazują systemowe uprzedzenia, są dyskryminujące lub mają wady, lub stanowią zagrożenie dla dobrostanu psychicznego lub fizycznego pracowników, lub dla zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy.

Zalecenie 7

Bezpieczeństwo i higiena pracy

We wniosku należy zapewnić, aby w swoich systemach bezpieczeństwa i zdrowia pracodawcy – we współpracy z przedstawicielami pracowników –

uwzględniali ocenę ryzyka związanego z systemami zarządzania algorytmicznego w odniesieniu do ewentualnego ryzyka wypadków przy pracy, psychospołecznych i ergonomicznych czynników ryzyka, a także nadmiernej presji wywieranej na pracowników.

Pracodawcy powinni stosować systemy zarządzania algorytmicznego w sposób, który ma na uwadze dobrostan pracowników i nie zagraża ich bezpieczeństwu ani zdrowiu fizycznemu i psychicznemu. W stosownych przypadkach powinni oni podjąć działania łagodzące.

Zalecenie 8

Obowiązki właściwych organów krajowych

We wniosku należy zapewnić, aby inspektoraty pracy lub inne właściwe organy krajowe, takie jak organy ds. równości, w razie potrzeby, nadzorowały bezpieczne, przejrzyste i niedyskryminacyjne stosowanie systemów zarządzania algorytmicznego w miejscu pracy.

Inspektoratom pracy należy powierzyć zadanie monitorowania, kontrolowania i oceny bezpieczeństwa systemów algorytmicznych wykorzystywanych w kontekście zatrudnienia, w szczególności w odniesieniu do wpływu tych systemów na zdrowie fizyczne i psychiczne pracowników oraz ich prawa podstawowe.

Inspektoratom pracy należy zapewnić odpowiednie zasoby, uprawnienia, wiedzę techniczną i właściwe szkolenia, tak aby mogły skutecznie wykonywać swoje funkcje, bez powielania istniejących środków kontroli lub mechanizmów zgodności przewidzianych w prawie krajowym. Powinny mieć one, na wniosek, dostęp do informacji o stosowaniu zarządzania algorytmicznego w miejscach pracy.

Państwa członkowskie powinny zapewnić dostosowane do potrzeb wytyczne i specjalne mechanizmy wsparcia, aby pomóc MŚP w zrozumieniu i skutecznym wypełnianiu ich obowiązków związanych z zautomatyzowanymi systemami monitorowania i zautomatyzowanymi systemami podejmowania decyzji.

Zalecenie 9

Egzekwowanie przepisów

We wniosku należy przewidzieć współpracę Komisji, państw członkowskich i ich właściwych organów krajowych oraz partnerów społecznych, wymianę ich najlepszych praktyk, tak aby budować zdolności i zapewnić skuteczne egzekwowanie przepisów.

We wniosku należy zapewnić pracownikom, którzy korzystają z przysługujących im praw, ochronę przed niekorzystnym traktowaniem, odwetem i zwolnieniem oraz dostęp do dowodów w postępowaniach administracyjnych i sądowych.

Zalecenie 10

Nadzór

Wniosek powinien zapewniać, aby organy ochrony danych ustanowione na mocy ogólnego rozporządzenia o ochronie danych monitorowały również stosowanie jego przepisów w odniesieniu do przetwarzania danych w kontekście zatrudnienia, we współpracy z krajowymi organami ds. pracy i innymi właściwymi organami.

Zalecenie 11

Nieobniżanie poziomu ochrony i korzystniejsze przepisy

Przepisy i zabezpieczenia wynikające z tych zaleceń powinny zapewniać poziom ochrony co najmniej równoważny poziomowi przewidzianemu w obowiązującym prawie Unii, w tym w dyrektywie w sprawie pracy za pośrednictwem platform, akcie w sprawie sztucznej inteligencji, akcie o usługach cyfrowych[5] i ogólnym rozporządzeniu o ochronie danych.

Wniosek nie powinien stanowić wiążącej podstawy do obniżenia ogólnego poziomu ochrony przyznanej wcześniej pracownikom w państwach członkowskich.

Wniosek powinien zapewnić państwom członkowskim i partnerom społecznym swobodę wprowadzania lub utrzymywania w mocy korzystniejszych przepisów.

---

5 Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2065 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie jednolitego rynku usług cyfrowych oraz zmiany dyrektywy 2000/31/WE (akt o usługach cyfrowych) (Dz.U. L 277 z 27.10.2022, s. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2022/2065/oj).