Parlamentul European
2024-2029

TEXTE ADOPTATE

P10_TA(2025)0337

Digitalizarea, inteligența artificială și gestionarea algoritmică la locul de muncă – configurarea viitorului muncii

Rezoluția Parlamentului European din 17 decembrie 2025 conținând recomandări adresate Comisiei privind digitalizarea, inteligența artificială și gestionarea algoritmică la locul de muncă – configurarea viitorului muncii (2025/2080(INL))

Parlamentul European,

– având în vedere articolul 225 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene,

– având în vedere articolele 153 și 16 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene,

– având în vedere avizul Comisiei pentru afaceri juridice privind temeiul juridic propus,

– având în vedere orientările politice ale președintei Comisiei din 18 iulie 2024 intitulate „Europa – în fața unei alegeri – Orientările politice pentru următoarea Comisie Europeană 2024-2029”,

– având în vedere Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, în special articolul 7 privind respectarea vieții private și de familie, articolul 8 privind protecția datelor cu caracter personal și articolul 31 privind condițiile de muncă echitabile și corecte,

– având în vedere comunicarea Comisiei din 5 martie 2025 intitulată „Uniunea competențelor”,

– având în vedere Directiva 89/391/CEE a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă[1],

---

1 Directiva 89/391/CEE a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă (JO L 183, 29.6.1989, p. 1).

– având în vedere Directiva 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană - Declarația comună a Parlamentului European, a Consiliului și a Comisiei privind reprezentarea lucrătorilor[2],

– având în vedere Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru[3],

– având în vedere Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă[4],

– având în vedere Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană[5],

– având în vedere Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului[6],

– având în vedere Directiva (UE) 2024/2831 a Parlamentului European și a Consiliului din 23 octombrie 2024 privind îmbunătățirea condițiilor de muncă în cadrul muncii pe platforme[7] (Directiva privind lucrul pe platforme),

---

2 Directiva 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană – Declarația comună a Parlamentului European, a Consiliului și a Comisiei privind reprezentarea lucrătorilor (JO L 80, 23.3.2002, p. 29).

3 Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO L 299, 18.11.2003, p. 9).

4 Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO L 303, 2.12.2000, p. 16).

5 Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană (JO L 186, 11.7.2019, p. 105).

6 Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului (JO L 188, 12.7.2019, p. 79).

7 Directiva (UE) 2024/2831 a Parlamentului European și a Consiliului din 23 octombrie 2024 privind îmbunătățirea condițiilor de muncă în cadrul muncii pe platforme (JO L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

– având în vedere Regulamentul (UE) 2024/1689 al Parlamentului European și al Consiliului din 13 iunie 2024 de stabilire a unor norme armonizate privind inteligența artificială și de modificare a Regulamentelor (CE) nr. 300/2008, (UE) nr. 167/2013, (UE) nr. 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 și (UE) 2019/2144 și a Directivelor 2014/90/UE, (UE) 2016/797 și (UE) 2020/1828 (Regulamentul privind inteligența artificială)[8],

– având în vedere Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor)[9],

– având în vedere rezoluția sa din 11 mai 2023 referitoare la foaia de parcurs privind o Europă socială: doi ani după Summitul social de la Porto (2023/2586(RSP)),

– având în vedere rezoluția sa din 13 martie 2025 referitoare la aspectele sociale și privind ocuparea forței de muncă ale proceselor de restructurare: necesitatea de a proteja locurile de muncă și drepturile lucrătorilor (2024/2829(RSP)),

– având în vedere rezoluția sa din 11 martie 2025 referitoare la Fondul social european Plus după 2027 (2024/2077(INI)),

– având în vedere avizul Comitetului Economic și Social European „Inteligența artificială în sprijinul lucrătorilor” (SOC/803),

– având în vedere Acordul-cadru al partenerilor sociali europeni privind digitalizarea (iunie 2020),

– având în vedere Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor din 7 iunie 2023 privind o abordare cuprinzătoare cu privire la sănătatea mintală,

---

[8] Regulamentul (UE) 2024/1689 al Parlamentului European și al Consiliului din 13 iunie 2024 de stabilire a unor norme armonizate privind inteligența artificială și de modificare a Regulamentelor (CE) nr. 300/2008, (UE) nr. 167/2013, (UE) nr. 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 și (UE) 2019/2144 și a Directivelor 2014/90/UE, (UE) 2016/797 și (UE) 2020/1828 (Regulamentul privind inteligența artificială), PE/24/2024/REV/1 (JO L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj).

[9] Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor) (JO L 119, 4.5.2016, p. 1).

– având în vedere comunicarea Comisiei din 29 ianuarie 2025 intitulată „O Busolă pentru competitivitatea UE”,

– având în vedere comunicarea Comisiei din 11 februarie 2025 intitulată „Progresăm împreună: o Uniune mai ambițioasă, mai simplă și mai rapidă”, care confirmă obiectivul de reducere a sarcinilor administrative cu 25 % pentru întreprinderi și cu 35 % pentru IMM-uri,

– având în vedere comunicarea Comisiei din 9 aprilie 2025 intitulată „Planul de acțiune privind continentul IA”

– având în vedere raportul din septembrie 2024 elaborat de Mario Draghi, intitulat „The future of European competitiveness” (Viitorul competitivității europene) („raportul Draghi”), și raportul din aprilie 2024 elaborat de Enrico Letta, intitulat „Much more than a market” (Mult mai mult decât o piață) („raportul Letta”),

– având în vedere raportul final al studiului comandat de Comisia Europeană intitulat „Study exploring the context, challenges, opportunities, and trends in algorithmic management” (Studiu de examinare a contextului, provocărilor, oportunităților și tendințelor în gestionarea algoritmică) (VT-2022-035),

– având în vedere raportul OCDE „Algorithmic management in the workplace: New evidence from an OECD employer survey” (Gestionarea algoritmică la locul de muncă: Noi dovezi dintr-un sondaj OCDE în rândul angajatorilor), Documentele OCDE privind inteligența artificială, nr. 31,

– având în vedere evaluarea valorii adăugate europene de către Serviciul de Cercetare al Parlamentului European, publicată în octombrie 2025 și intitulată „Digitalizarea, inteligența artificială și gestionarea algoritmică la locul de muncă – configurarea viitorului muncii”[10],

– având în vedere articolele 47 și 55 din Regulamentul său de procedură,

– având în vedere avizul Comisiei pentru libertăți civile, justiție și afaceri interne,

– având în vedere raportul Comisiei pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale (A10-0244/2025),

A. întrucât tranziția digitală, antrenată de digitalizare, automatizare și inteligența artificială (IA), reconfigurează piețele forței de muncă și schimbă natura muncii; întrucât, dat fiind că anumite sarcini sunt în

---

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

curs de a fi automatizate, devine din ce în ce mai important să se faciliteze noi profesii, să se dezvolte sarcini de muncă, să se ofere formare, recalificare și perfecționare și să se transforme locurile de muncă existente prin intermediul noilor tehnologii, pentru a crește competitivitatea și a stimula creșterea economică, dar și pentru a întări forța de muncă și a îmbunătăți condițiile de muncă; întrucât valorificarea acestor noi tehnologii necesită adaptarea continuă a autorităților publice, a politicilor din domeniul educației, a întreprinderilor și a lucrătorilor pentru a asigura că Europa poate beneficia de creșterea netă estimată de 78 de milioane de locuri de muncă datorită IA (7 % din totalul locurilor de muncă actuale) până în 2030, potrivit Forumului Economic Mondial[11];

B. întrucât tranziția digitală la locul de muncă ar trebui să fie ghidată de principiul precauției și de principiul eticii implicite și să fie coordonată într-un mod care să protejeze și să promoveze demnitatea umană, să îmbunătățească productivitatea, eficiența, inovarea și competitivitatea economiei europene și a pieței comune într-un mod care să aducă beneficii tuturor; întrucât această tranziție trebuie să respecte în egală măsură principiile progresului social și al protecției drepturilor lucrătorilor, asigurând că contribuie la locuri de muncă de calitate, la condiții de muncă mai bune, la capacitarea și starea de bine a tuturor lucrătorilor, sprijinind în același timp condiții de concurență echitabile pe piața internă, inovarea și competitivitatea întreprinderilor; întrucât IA este încă o tehnologie în evoluție și, ca atare, întreprinderile din UE au încă șansa de a ocupa o poziție de lider în unele segmente[12]; întrucât creșterea, investițiile și inovarea ar putea avea de suferit în viitor dacă nu se implementează sistemele de IA pentru a consolida competitivitatea UE; întrucât 64 % dintre IMM-urile de pe piața unică europeană consideră că obstacolele de reglementare sau sarcinile administrative reprezintă cea mai mare problemă în prezent;

C. întrucât tranziția digitală pe piața muncii determină creșterea cererii de alfabetizare digitală și în domeniul IA și de competențe digitale și IA de bază și de nivel înalt; întrucât atât raportul Draghi, cât și raportul Letta identifică decalajul de competențe digitale drept un obstacol major în calea competitivității Europei;

D. întrucât integrarea rapidă a sistemelor de IA trebuie să fie însoțită de o formare suficientă; întrucât doar 15 % dintre lucrători au participat în 2023 la programe de formare relevante pentru a-și dezvolta cunoștințele și competențele în domeniul IA, în timp ce 42 % dintre lucrători recunosc necesitatea de a-și îmbunătăți

---

11 Forumul Economic Mondial: Future of Jobs Report 2025 (ianuarie 2025).

12 Raportul lui Mario Draghi intitulat „The future of European competitiveness” (Viitorul competitivității europene) (septembrie 2024), partea A „O strategie privind competitivitatea pentru Europa”.

competențele legate de IA, iar 61 % prevăd că vor apărea noi cerințe în materie de competențe în următorii cinci ani; întrucât, cu toate acestea, în special IMM-urile nu dispun de strategii și resurse pentru a atenua riscul ca forța de muncă mai puțin calificată din întreprinderile mici să se confrunte cu o lacună în materie de competențe; întrucât persoanele care au cea mai mare nevoie de formare în domeniul competențelor digitale sunt cele mai puțin susceptibile să participe la aceasta[13];

E. întrucât adaptarea sistemelor educaționale, în special a sectorului educației și formării profesionale, precum și o mai bună cooperare între instituțiile de învățământ, sindicate și angajatori sunt esențiale pentru a anticipa nevoile viitoare ale pieței muncii și a înzestra cursanții cu competențele necesare pentru a reuși într-o societate competitivă, digitală și avansată din punct de vedere tehnologic;

F. întrucât IA și gestionarea algoritmică sunt concepte în evoluție; întrucât sistemele de gestionare algoritmică sunt utilizate predominant pentru următoarele activități manageriale: recrutare, planificarea muncii/sarcinilor, orientarea/îndrumarea lucrătorilor, monitorizarea/supravegherea lucrătorilor; evaluarea lucrătorilor, gestionarea/formarea talentelor, recompensarea lucrătorilor și concedierea lucrătorilor; întrucât, adesea, gestionarea algoritmică nu este implementată prin intermediul unui software specific, ci ca parte integrantă a software-ului existent; întrucât orice inițiativă viitoare în acest domeniu ar trebui să fie adaptată exigențelor viitorului și să fie suficient de flexibilă pentru a se adapta la evoluțiile viitoare;

G. întrucât IA și gestionarea algoritmică pot oferi numeroase posibilități de optimizare a muncii, de creștere a consecvenței și obiectivității deciziilor manageriale și de îmbunătățire a sănătății și siguranței la locul de muncă, precum și a satisfacției lucrătorilor, dar prezintă, de asemenea, anumite riscuri, dacă nu sunt concepute și implementate într-o manieră centrată pe factorul uman, de exemplu, o autonomie redusă a lucrătorilor, lipsa transparenței și o intensitate crescută a muncii; întrucât utilizarea IA și a gestionării algoritmice poate reduce sarcinile monotone și volumul total de muncă, poate îmbunătăți alocarea sarcinilor și productivitatea, poate preveni riscurile profesionale și poate reduce costurile; întrucât un cadru european privind IA poate să garanteze că IA este utilizată ca un sprijin eficient pentru lucrătorii umani, cu scopul de a genera câștiguri reale de productivitate și de a îmbunătăți condițiile de muncă, și nu doar pentru beneficii speculative; întrucât cercetările demonstrează că multe investiții ale întreprinderilor în IA generativă, în pofida capacității acesteia de a crea conținut nou, încă nu au dus

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

la câștiguri sau randamente măsurabile ale productivității[14];

H. întrucât este important să se prevină și să se abordeze riscurile legate de condițiile de muncă de calitate și SSM care decurg din IA și sistemele de gestionare algoritmică, cum ar fi presiunea mai mare a timpului și a performanței, intensificarea muncii, discriminarea, monitorizarea intruzivă și supravegherea nejustificată, precum și anumite prejudecăți ale sistemelor de IA, pierderea autonomiei, deprofesionalizarea, izolarea socială, stresul la locul de muncă și alte probleme de sănătate mintală și psihosociale; întrucât legislația europeană existentă, inclusiv Regulamentul general privind protecția datelor, Regulamentul privind inteligența artificială și acquis-ul social european, contribuie la abordarea și prevenirea unora dintre aceste riscuri; întrucât Regulamentul privind inteligența artificială nu a devenit încă pe deplin aplicabil;

I. întrucât evoluțiile tehnologice care duc la conectivitate și disponibilitate permanentă pot estompa granițele dintre sfera profesională și viața privată;

J. întrucât implementarea IA și a sistemelor de gestionare algoritmică la locul de muncă implică colectarea și prelucrarea unui volum mare de date ale lucrătorilor, ceea ce poate ridica semne de întrebare cu privire la protecția datelor și a vieții private și necesită reducerea dezechilibrelor de putere prin stabilirea normelor în mod colectiv, prin intermediul dialogului social, în gestionarea acestora și respectarea Regulamentului general privind protecția datelor și a oricăror alte norme specifice privind prelucrarea datelor cu caracter personal în contextul ocupării forței de muncă, astfel cum sunt prevăzute în legislația națională sau în contractele colective aplicabile; întrucât impactul noilor tehnologii asupra mediului de lucru și posibilele încălcări ale vieții private a lucrătorilor ar trebui monitorizate;

K. întrucât consimțământul în temeiul articolului 6 alineatul (1) litera (a) din Regulamentul general privind protecția datelor trebuie să fie acordat în mod liber, iar în situații de dezechilibru evident este foarte puțin probabil ca un astfel de consimțământ să fie acordat în mod liber; întrucât, prin urmare, consimțământul nu ar trebui să constituie un temei legal pentru prelucrarea datelor cu caracter personal în scopul unei monitorizări automatizate sau al unui proces decizional automatizat, având în vedere dezechilibrul de putere dintre persoana vizată și operator în contextul ocupării forței de muncă și al executării unui contract;

L. întrucât sistemele de gestionare algoritmică au fost adoptate și implementate inițial pe scară largă de către platformele digitale de muncă, dar în prezent sunt implementate pe scară largă pe piața

---

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

muncii;

M. întrucât, estimările variază, indicând că între un sfert și 80 % dintre întreprinderile din Uniune utilizează cel puțin o formă de gestionare algoritmică; întrucât este probabil ca adoptarea gestionării algoritmice să crească semnificativ în următorii ani[15]; întrucât performanța la locul de muncă a 26,5 % dintre lucrătorii din UE este monitorizată de „un program informatic”, prevalența acestui fenomen fiind mai mare în cadrul întreprinderilor mari; întrucât 27,4 % dintre lucrători primesc sarcini alocate prin intermediul unui sistem informatic[16]; întrucât 35 % dintre întreprinderile europene utilizează sisteme de gestionare algoritmică pentru efectuarea evaluărilor[17]; întrucât o abordare cuprinzătoare și bazată pe cooperare, însoțită de dialogul social, este necesară pentru a institui un cadru bazat pe condiții de concurență echitabil, în care să fie utilizate în mod responsabil instrumentele de gestionare algoritmică și de IA la locul de muncă;

N. întrucât 62 % dintre europeni au o opinie pozitivă cu privire la utilizarea roboților și a IA la locul de muncă, iar 73 % sunt de acord că roboții și IA accelerează ritmul în care lucrătorii îndeplinesc sarcinile[18]; întrucât 66 % dintre europeni consideră că vor dispărea mai multe locuri de muncă decât vor fi create din cauza utilizării roboților și a inteligenței artificiale; întrucât 61 % dintre europeni consideră că roboții și inteligența artificială au un impact negativ asupra comunicării între colegi; întrucât persoanele tinere, active profesional și cele cu un nivel mai ridicat de educație au o percepție mai pozitivă asupra utilizării noilor tehnologii la locul de muncă; întrucât acest lucru reflectă o deschidere tot mai mare către inovare și potențialul IA de a îmbunătăți productivitatea, calitatea locurilor de muncă și competitivitatea economică, cu condiția ca aceasta să fie dezvoltată și implementată în mod responsabil;

O. întrucât, potrivit unui sondaj al OCDE, 60 % dintre manageri consideră că gestionarea algoritmică îmbunătățește calitatea propriului proces decizional; întrucât, în același timp, aproape două treimi dintre managerii chestionați și-au exprimat îngrijorarea cu privire la instrumentele de gestionare algoritmică pe care le utilizează: răspundere neclară în cazul unei decizii greșite (28 %), incapacitatea de a urma logica deciziilor sau recomandărilor algoritmice (27 %) și protecția inadecvată a sănătății fizice și mintale

---

15 https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/5afb4511-0ddf-11f0-b1a3-01aa75ed71a1/language-en: „se poate argumenta că peste un sfert dintre întreprinderile din UE-27 utilizează gestionarea algoritmică” „pe baza sondajului Delphi, este foarte probabil că, în următorii 10 ani, gestionarea algoritmică va crește cu 3 % până la 6 % anual”.

16 Sondajul european privind condițiile de muncă 2024.

17 Document de lucru al OCDE, Gestionarea algoritmică la locul de muncă, 2025, p. 17.

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

a lucrătorilor (27 %)[19];

P. întrucât mai puțin de jumătate dintre persoanele care sunt angajate în prezent declară că angajatorul lor le-a informat despre utilizarea tehnologiilor digitale, în timp ce mai mult de jumătate dintre angajatori și manageri declară că au făcut acest lucru; întrucât doar 18 % dintre persoanele angajate în prezent raportează că au primit o explicație detaliată, inclusiv informații despre beneficii, dezavantaje și drepturile lor;

Q. întrucât consultarea și implicarea sistematică a partenerilor sociali, a managerilor și a lucrătorilor, precum și a reprezentanților lor în adoptarea noilor tehnologii sporesc considerabil acceptarea și percepțiile pozitive cu privire la utilizarea acestora, maximizează beneficiile lor și permit abordarea oricăror riscuri asociate cu aceste tehnologii pe tot parcursul ciclului de viață tehnologic;

R. întrucât întreprinderile mici și mijlocii (IMM-urile) reprezintă 99 % din totalul întreprinderilor din Uniune și întrucât orice inițiativă viitoare ar trebui să țină cont de resursele lor tehnice, financiare și administrative limitate, asigurând proporționalitatea, prevenind sarcinile administrative inutile și sprijinind crearea unui mediu propice pentru adoptarea responsabilă a tehnologiilor digitale;

S. întrucât mai puțin de jumătate dintre persoanele care sunt angajate în prezent declară că angajatorul lor le-a informat despre utilizarea tehnologiilor digitale, în timp ce mai mult de jumătate dintre angajatori și manageri declară că au făcut acest lucru; întrucât această proporție îi include pe cei 16 % care spun că au fost informați despre acest lucru, dar fără detalii suplimentare, și pe cei 18 % care raportează că au primit o explicație detaliată, inclusiv informații despre beneficii, dezavantaje și drepturile lor[20];

T. întrucât majoritatea europenilor sprijină normele privind tehnologiile digitale la locul de muncă: peste 80 % dintre aceștia sprijină normele privind protecția vieții private, iar 77 % sprijină implicarea lucrătorilor în proiectarea și adaptarea tehnologiei,

1. subliniază că fiecare nouă tehnologie trebuie să fie adoptată și utilizată cu scopul general de a ajuta oamenii și ar trebui să fie ghidată de principiul „eticii implicite” și de cel al precauției, precum și de o abordare axată pe factorul uman; totodată, fiecare nouă tehnologie ar trebui să fie gestionată de oameni în conformitate cu dispozițiile referitoare la „controlul uman”, astfel cum sunt prevăzute la articolul 14 din Regulamentul privind inteligența artificială și la

---

19 Milanez, A., A. Lemmens și C. Ruggiu (2025), „Algorithmic management in the workplace: New evidence from an OECD employer survey” (Gestionarea algoritmică la locul de muncă: Noi dovezi dintr-un sondaj OCDE în rândul angajatorilor), Documentele OCDE privind inteligența artificială, nr. 31, OECD Publishing, Paris.

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

articolul 22 din Regulamentul general privind protecția datelor;

2. reamintește că tranziția digitală, inclusiv utilizarea tot mai frecventă a IA și a gestionării algoritmice, are potențialul de a genera rezultate pozitive pentru piața muncii și noi oportunități de ocupare a forței de muncă; este preocupat totuși de provocările semnificative pe care această tranziție le prezintă pentru lucrători, în special în ceea ce privește condițiile de muncă și de angajare; subliniază, prin urmare, că orice nouă inițiativă privind IA și gestionarea algoritmică trebuie să asigure locuri de muncă de calitate și să protejeze bunăstarea lucrătorilor în era digitală;

Dotarea lucrătorilor cu competențe și cunoștințe

3. subliniază că noile tehnologii la locul de muncă pot constitui un avantaj important din punctul de vedere al competitivității și al productivității, pot sprijini inovarea și pot aduce un randament mai bun întreprinderilor care le utilizează; subliniază, în acest sens, că întreprinderile ar trebui încurajate să integreze astfel de tehnologii într-un mod responsabil, transparent și incluziv, respectând principiile referitoare la protecția vieții private a lucrătorilor și la protecția datelor, pentru a spori gradul de încredere al lucrătorilor; accentuează că utilizarea unor astfel de tehnologii la locul de muncă ar trebui să fie supravegheată meticulos, în loc să fie restricționată;

4. subliniază că inteligența artificială poate servi drept factor-cheie pentru un antreprenoriat inovator, îndeosebi în sprijinirea microîntreprinderilor și a întreprinderilor mici și mijlocii pentru a se extinde, pentru a-și îmbunătăți productivitatea și pentru a concura în economia digitală; invită Comisia și statele membre ca, atunci când aplică principiul proporționalității și al viabilității operaționale, să faciliteze accesul la instrumente, cunoștințe și infrastructuri legate de IA pentru start-upuri și întreprinderi mici, inclusiv prin programe specifice ale Uniunii și prin sprijin consultativ; subliniază că investițiile în IA la nivelul Uniunii pot contribui la crearea de noi locuri de muncă și la construirea unui ecosistem mai rezilient și mai competitiv de microîntreprinderi și întreprinderi mici în întreaga Uniune; salută inițiativele emblematice sectoriale incluse în comunicarea Comisiei din 8 octombrie 2025, intitulată „Strategia privind aplicarea IA”;

5. recunoaște că alfabetizarea, educația, formarea și recalificarea continuă la locul de muncă în ceea ce privește noile tehnologii introduse în mediul profesional, în special cele care afectează în mod direct sarcinile și performanțele lucrătorilor, sunt esențiale pentru asigurarea unor condiții de muncă adecvate, a bunăstării, a siguranței, a autonomiei și a dezvoltării profesionale a lucrătorilor, precum și pentru îmbunătățirea adaptabilității generale și a

competitivității întreprinderilor[21]; subliniază că formarea este, de asemenea, esențială pentru angajatori, manageri și pentru alte persoane care implementează, dezvoltă și supraveghează utilizarea unor astfel de sisteme zi de zi; subliniază că lucrătorii și reprezentanții lor, inclusiv sindicatele, ar trebui să fie informați și implicați în procedurile de implementare a unor astfel de tehnologii, cu scopul de a obține rezultate bune, și trebuie să beneficieze de suficient timp și sprijin pentru a se familiariza cu aceste tehnologii;

6. salută inițiativa intitulată „Uniunea competențelor”; invită Comisia să se asigure că foaia de parcurs preconizată privind calitatea locurilor de muncă reflectă pe deplin necesitatea perfecționării, a recalificării și a formării continue la locul de muncă, inclusiv privind aspectele legate de IA și gestionarea algoritmică, prin crearea unui drept individual la formare pentru toți lucrătorii; subliniază că toate inițiativele relevante menite să sprijine lucrătorii și întreprinderile în această tranziție trebuie să acorde prioritate dezvoltării de competențe în domeniul IA și al digitalizării, cu scopul de a consolida piața forței de muncă și competitivitatea globală a Europei; subliniază că aceste inițiative trebuie sprijinite în mod adecvat, inclusiv prin resurse financiare suficiente la nivelul Uniunii și la nivel național;

7. subliniază rolul crucial al Fondului social european Plus (FSE+) în pregătirea atât a forței de muncă actuale, cât și a celei viitoare, precum și a angajatorilor și a managerilor pentru tranziția digitală prin investiții specifice în dezvoltarea de competențe, formare și oportunități de angajare favorabile incluziunii; invită Comisia să mențină și să consolideze în continuare fondul în perioada de după 2027, într-un mod care să asigure accesul la perfecționarea și recalificarea digitală a tuturor lucrătorilor, acordând o atenție deosebită celor din sectoarele și regiunile afectate cel mai puternic de schimbările tehnologice, astfel încât acesta să poată servi în continuare drept instrument-cheie al Uniunii pentru sprijinirea unei tranziții digitale echitabile, incluzive, inovatoare și competitive;

8. subliniază că investițiile publice strategice în IA sunt esențiale pentru a completa inovarea privată, a asigura o guvernanță etică și transparentă a IA și a facilita accesul echitabil la instrumente și competențe digitale în toate regiunile; îndeamnă statele membre să accelereze punerea în aplicare a măsurilor legate de IA în cadrul planurilor lor naționale de redresare și reziliență, în strânsă coordonare cu autoritățile regionale și locale, astfel încât să maximizeze contribuția MRR la o tranziție digitală echitabilă și competitivă;

9. invită Comisia și statele membre să monitorizeze în continuare

---

21 Studii de caz: https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/ro/media-centre/news/real-world-learnings-implementing-worker-management-through-ai.

cererea și oferta de pe piața muncii și să promoveze cooperarea dintre instituțiile de învățământ, angajatori și sindicate, cu scopul de a anticipa mai bine viitoarele competențe necesare pentru valorificarea potențialului tranziției digitale; subliniază că o evaluare amănunțită a competențelor va ajuta lucrătorii, angajatorii și furnizorii de formare să identifice nevoile de perfecționare și recalificare legate de inteligența artificială și gestionarea algoritmică la locul de muncă; subliniază că o astfel de evaluare ar trebui să fie practică, accesibilă și adaptată la realitățile specifice ale IMM-urilor și ar trebui să servească drept bază pentru programe de formare specifice, sprijinite prin finanțarea existentă la nivel Uniunii și la nivel național; salută propunerea de creare a unui Observator european al informațiilor privind competențele; subliniază că lipsa actuală a unor date dezagregate privind prevalența și tipul de sisteme de inteligență artificială și de gestionare algoritmică utilizate, precum și privind categoriile de lucrători a căror activitate intră sub incidența acestor sisteme împiedică elaborarea de politici bazate pe dovezi și îndeamnă Comisia să îmbunătățească colectarea datelor în acest domeniu;

10. subliniază că, în conformitate cu principiile subsidiarității și respectării sistemelor naționale de relații de muncă, statele membre pot permite partenerilor sociali să mențină, să negocieze, să încheie și să pună efectiv în aplicare contracte colective de muncă în vederea aplicării sau a completării dispozițiilor privind IA și gestionarea algoritmică prevăzute la nivelul Uniunii;

11. este preocupat de faptul că utilizarea sistemelor de IA și de gestionare algoritmică contribuie la eliminarea treptată a anumitor locuri de muncă de început de carieră, care constituie, în mod tradițional, un punct de acces esențial pe piața muncii; subliniază că aceste riscuri afectează în mod disproporționat tinerii și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă pentru prima dată; subliniază că, pentru ca Uniunea să profite de beneficiile transformării digitale la locul de muncă, să creeze și să remodeleze locuri de muncă, este necesar să se asigure că lucrătorii, inclusiv lucrătorii debutanți și lucrătorii slab calificați, au competențele necesare pentru a lucra în era digitală; subliniază că impactul complet, necunoscut, al evoluției inteligenței artificiale și a gestionării algoritmice afectează deja și alte tipuri de muncă și alte categorii de lucrători, inclusiv locurile de muncă cu înaltă calificare; invită, prin urmare, Comisia și statele membre să ia măsuri proactive, inclusiv prin integrarea în sistemele de învățământ naționale, inclusiv în programele de învățământ specifice sectorului educației și formării profesionale (EFP), a formării pentru dobândirea de competențe digitale relevante, cu scopul de a se asigura că tinerii care intră pe piața muncii sunt sprijiniți deja în mod adecvat și beneficiază de oportunități atractive de angajare în economia digitală aflată în evoluție;

Crearea unui loc de muncă sigur și incluziv

12. subliniază că utilizarea tot mai frecventă a tehnologiilor digitale la locul de muncă prezintă atât oportunități, cât și provocări, iar totalitatea efectelor acestei tranziții nu este încă cunoscută; consideră, pe de o parte, că astfel de tehnologii pot spori flexibilitatea și pot permite un echilibru mai bun între viața profesională și cea personală prin munca de la distanță și programe de lucru flexibile; recunoaște, pe de altă parte, că tehnologiile digitale prezintă numeroase riscuri pentru sănătatea mintală a lucrătorilor și pentru echilibrul dintre viața profesională și cea privată a acestora, estompând granițele dintre viața profesională și cea privată din cauza presiunii tot mai mari asupra lucrătorilor pentru a fi accesibili în orice moment; subliniază, de asemenea, că gestionarea algoritmică implică riscuri în ceea ce privește protecția datelor, inclusiv supravegherea nejustificată și monitorizarea lucrătorilor în afara locului de muncă; subliniază că, dacă nu sunt gestionate în mod adecvat, astfel de evoluții pot duce la stres excesiv la locul de muncă, la epuizare, la o prevalență crescută a riscurilor psihosociale legate de muncă, la o pierdere a autonomiei și la intensificarea sentimentului de izolare socială și profesională;

13. recunoaște că gestionarea algoritmică poate fi o sursă de discriminare și prejudecăți în detrimentul lucrătorilor și, în special, al lucrătoarelor, în absența unei supravegheri umane adecvate; subliniază că proiectarea, implementarea și utilizarea sistemelor de IA și a sistemelor de gestionare algoritmică trebuie să prevină în mod proactiv prejudecățile și rezultatele discriminatorii, în special pe cele bazate pe gen, origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, orientare sexuală sau alte caracteristici protejate, cu scopul de a promova egalitatea și de a proteja diversitatea la locul de muncă; își exprimă îngrijorarea cu privire la faptul că grupurile vulnerabile au un acces mai restrâns la șansele de angajare legate de IA și la instrumentele de IA care sporesc productivitatea la locul de muncă[22], ceea ce ar putea împiedica o distribuție pe scară largă și echitabilă a beneficiilor IA;

14. recunoaște că IA și gestionarea algoritmică pot contribui la îmbunătățirea eficienței și pot permite adaptări individualizate ale mediilor de lucru, precum și ale condițiilor de muncă în ansamblu, dar că pot, de asemenea, să crească presiunea legată de randament, ceea ce poate duce la riscuri grave pentru sănătate și siguranță, cum ar fi tulburări musculo-scheletice și cardiovasculare sau epuizare fizică ori psihică, determinând lucrătorii să neglijeze sau să ignore alertele de siguranță, ceea ce crește considerabil riscul de accidente la locul de muncă; subliniază că utilizarea IA și a sistemelor de gestionare algoritmică ar trebui să servească drept instrument de sprijin cu o valoare adăugată reală pentru lucrători și că

---

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.

perspectivele lucrătorilor privind integrarea sa în spațiile de lucru sunt în mare măsură neexplorate;

15. subliniază necesitatea de a monitoriza și aborda aceste riscuri într-un mod cuprinzător și faptul că orice nouă introducere sau schimbare majoră în utilizarea instrumentelor de IA sau a sistemelor de gestionare algoritmică la locul de muncă ar trebui să facă obiectul unei evaluări în materie de sănătate și siguranță, care să includă evaluarea riscurilor, măsuri de prevenire și de protecție, responsabilitatea pentru acestea revenind angajatorilor, în conformitate cu Directiva 89/391/CEE, precum și o monitorizare continuă, ținând seama de cele mai recente cunoștințe științifice, precum și să asigure supravegherea și controlul uman al acestor evaluări; încurajează elaborarea, în cooperare cu partenerii sociali, la un nivel adecvat, de orientări sectoriale specifice privind implementarea responsabilă a IA la locul de muncă, care să asigure respectarea drepturilor fundamentale și schimbul de bune practici;

16. subliniază rolul esențial al dialogului social și implicarea activă a angajaților și a reprezentanților acestora, în conformitate cu Directiva 2002/14/CE, în implementarea, utilizarea și evaluarea IA și a tehnologiilor de gestionare algoritmică la locul de muncă; subliniază că participarea determinantă a lucrătorilor și a reprezentanților acestora la procesele decizionale în toate etapele, precum și furnizarea de informații și organizarea de consultări și de formări la locul de muncă pentru a facilita aplicarea noilor tehnologii de către toți lucrătorii, stimulând un sentiment de autonomie, de (auto)încredere și de încredere, contribuie la atenuarea riscurilor asociate acestor noi tehnologii și conduce la o integrare mai bună, mai eficace și mai centrată pe factorul uman a IA la locul de muncă;

17. subliniază necesitatea unei repartizări clare a responsabilităților de supraveghere în ceea ce privește implementarea și utilizarea sistemelor de IA și de gestionare algoritmică la locurile de muncă, în conformitate cu „principiul controlului uman”, pentru a asigura răspunderea, a garanta o supraveghere umană eficace și a permite lucrătorilor să identifice punctul de contact uman în cazul în care trebuie să își exercite drepturile; subliniază că supravegherea și controlul uman eficace necesită o capacitate reală de a înțelege, a monitoriza și, acolo unde este necesar, de a interveni în funcționarea sistemelor de IA, ținând seama de provocările inerente pe care le ridică sistemele de IA complexe și opace, precum și de riscurile de prejudecată de automatizare; subliniază, prin urmare, că supravegherea umană nu trebuie să fie doar un exercițiu formal, ci o garanție accesibilă pentru verificarea, explicarea și corectarea deciziilor IA și că un astfel de punct de contact uman trebuie să dispună de competența, formarea și autoritatea necesare pentru a exercita această funcție;

18. subliniază că datele cu caracter personal ale persoanelor care desfășoară activități profesionale pot fi agregate într-o bază de date

colectivă care ar putea fi prelucrată de algoritmi, fiind necesară, prin urmare, și protecția datelor la nivel colectiv;

19. evidențiază potențialul pe care IA și gestionarea algoritmică îl au pentru incluziunea lucrătorilor cu dizabilități pe piața muncii; recunoaște totuși că persoanele cu dizabilități, lucrătorii în vârstă și persoanele vulnerabile se pot confrunta cu provocări specifice în ceea ce privește adaptarea la noile tehnologii la locul de muncă; solicită, prin urmare, Comisiei și statelor membre să se asigure că întreprinderile care implementează sisteme de IA și de gestionare algoritmică introduc măsuri de sprijin incluzive și adaptate care favorizează participarea sporită a persoanelor cu dizabilități pe piața muncii și accesul acestora la noile tehnologii; subliniază că toată lumea ar trebui să beneficieze de progresele tehnologice;

20. invită Comisia și statele membre să garanteze dreptul la măsuri de adaptare rezonabile efective pentru persoanele cu dizabilități, în conformitate cu Directiva 2000/78/CE, și să respecte libertatea acestora de a stabili în final dacă tehnologiile de asistență bazate pe IA utilizate la locul de muncă sunt adaptate nevoilor lor individuale; subliniază, în acest context, importanța metodelor de lucru flexibile și a formării la locul de muncă, precum și a existenței unor posibilități efective de a introduce utilizarea tehnologiilor de asistență în consultare cu persoanele cu dizabilități și cu reprezentanții acestora; invită Comisia să integreze impactul utilizării IA la locul de muncă în viitoarea revizuire a Strategiei Uniunii privind drepturile persoanelor cu dizabilități;

Asigurarea unui mediu de reglementare adaptat exigențelor viitorului

21. subliniază că, dacă urmărește să se afle în avangarda tranziției digitale, Uniunea trebuie să dea exemplu prin stabilirea unor standarde ridicate pentru implementarea IA și a gestionării algoritmice la locul de muncă, inclusiv norme clare privind transparența și supravegherea umană;

22. reamintește că acquis-ul existent al Uniunii constituie un element important în reglementarea gestionării algoritmice și a utilizării IA la locul de muncă; salută, în acest sens, Directiva privind munca pe platforme, care introduce, printre altele, norme privind transparența, protecția datelor, supravegherea umană și controlul uman, informarea și consultarea, precum și sănătatea și siguranța în sectoarele în care astfel de tehnologii modelează din ce în ce mai mult deciziile privind munca, precum și Regulamentul privind inteligența artificială, și reamintește Regulamentul (UE) 2016/679; subliniază totuși că, în pofida acestui cadru legislativ, persistă o serie de lacune în ceea ce privește protecția lucrătorilor, drepturile și condițiile lor de muncă în legătură cu utilizarea unor astfel de instrumente la locul de muncă, inclusiv cu privire la respectarea datelor cu caracter personal și a vieții private, echilibrul dintre viața

profesională și cea privată și dreptul de a se deconecta; subliniază că dispozițiile Directivei privind munca pe platforme referitoare la gestionarea algoritmică (în special drepturile lucrătorilor la transparență, controlul uman, informarea și consultarea lucrătorilor și sănătatea și securitatea la locul de muncă) se aplică numai persoanelor care prestează muncă pe platforme, lăsându-i mai puțin protejați pe ceilalți lucrători care sunt supuși din ce în ce mai mult gestionării algoritmice; subliniază necesitatea de a se asigura un tratament egal pentru toți lucrătorii și de a se garanta că inițiativele viitoare sunt coerente cu cadrul de protecție instituit prin Directiva privind munca pe platforme;

23. invită Comisia și statele membre să se asigure că întreprinderile și instituțiile publice europene au acces la instrumente de IA de încredere și suverane, dezvoltate în conformitate cu valorile democratice europene, evitând dependența tehnologică față de furnizori din jurisdicții din afara UE;

24. invită Comisia și statele membre să se asigure că implementarea sistemelor algoritmice la locul de muncă acordă prioritate utilizării tehnologiilor dezvoltate, antrenate și găzduite în Uniunea Europeană, pentru a garanta drepturile fundamentale, protecția datelor, securitatea cibernetică și autonomia strategică;

25. subliniază că răspunsurile în materie de reglementare la nivel european ar trebui să fie analizate cu atenție și precedate de o analiză a legislației existente, elaborată în cooperare cu partenerii sociali și cu respectarea principiului subsidiarității, pentru a asigura o soluție armonizată cu un nivel ridicat de protecție a lucrătorilor în întreaga Uniune și condiții de concurență echitabile pe piața internă, inclusiv prin punerea în aplicare pe deplin a cadrelor juridice europene și naționale existente; subliniază importanța asigurării unui mediu de reglementare previzibil, pentru a promova inovarea, competitivitatea și concurența loială; invită Comisia să se asigure că orice legislație și inițiative legate de gestionarea algoritmică la locul de muncă evită dublarea sau suprapunerea cu instrumentele relevante existente ale Uniunii și nu impun sarcini administrative inutile, în special pentru IMM-uri, reduc costurile și facilitează conformitatea;

26. recunoaște că întreprinderile, în special întreprinderile mici și mijlocii (IMM-uri), se confruntă deja cu provocări semnificative în ceea ce privește orientarea într-un cadru de reglementare divergent și din ce în ce mai complex; subliniază necesitatea unor orientări, instrumente și mecanisme de sprijin adaptate, pentru a ajuta IMM-urile să pună în aplicare în mod eficace toate cerințele;

27. invită Comisia să efectueze o evaluare a impactului, completată de un test privind competitivitatea și IMM-urile, și să prezinte, în temeiul articolului 153 alineatul (2) litera (b), coroborat cu articolul 153 alineatul (1) litera (b) și cu articolul 16 alineatul (2) din

Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, precum și pe baza rezultatului etapelor menționate mai sus, o propunere privind gestionarea algoritmică la locul de muncă, urmând recomandările din anexa la prezentul document, care să abordeze lacunele rămase în legislația existentă, să evite crearea unor instrumente juridice care se suprapun și să îmbunătățească armonizarea pieței interne;

28. consideră că toate implicațiile financiare ale propunerilor solicitate ar trebui să fie acoperite prin alocările bugetare existente;

29. încredințează Președintei sarcina de a transmite Consiliului și Comisiei, precum și parlamentelor și guvernelor statelor membre prezenta rezoluție și recomandările din anexă.

ANEXĂ LA REZOLUȚIE:
RECOMANDĂRI PRIVIND CONȚINUTUL PROPUNERII SOLICITATE

Parlamentul European consideră că, în cazul în care Comisia, după efectuarea unei evaluări a impactului, completată de un test privind competitivitatea și IMM-urile, prezintă o propunere referitoare la gestionarea algoritmică la locul de muncă, aceasta ar trebui să țină seama de următoarele recomandări:

Recomandarea 1

Obiect și domeniu de aplicare

Scopul propunerii ar trebui să fie de a îmbunătăți condițiile de muncă și de a promova implementarea și utilizarea transparente, echitabile, responsabile și sigure ale sistemelor automatizate de monitorizare și de luare a deciziilor utilizate pentru a lua sau a sprijini decizii la locul de muncă, garantând supravegherea umană, protecția drepturilor fundamentale ale lucrătorilor și protecția lucrătorilor în ceea ce privește prelucrarea datelor lor cu caracter personal.

Propunerea ar trebui să se aplice tuturor lucrătorilor și angajatorilor din Uniune. Lucrătorii aflați într-o relație contractuală cu un intermediar ar trebui să beneficieze de același nivel de protecție ca lucrătorii care au o relație contractuală directă cu angajatorul lor.

Propunerea ar trebui să respecte principiul proporționalității și ar trebui să garanteze că sarcina administrativă și de asigurare a conformității impusă este adecvată dimensiunii angajatorului și resurselor de care dispune acesta, naturii tehnologiilor utilizate și nivelului de risc implicat, în special în ceea ce privește microîntreprinderile și întreprinderile mici și mijlocii.

Recomandarea 2

Definiții

Propunerea ar trebui să conțină următoarea definiție:

„gestionarea algoritmică” înseamnă utilizarea de sisteme automatizate de monitorizare și de sisteme automatizate de luare a deciziilor, în

conformitate cu Directiva privind munca pe platforme[1].

Propunerea ar trebui să conțină, de asemenea, definiții pentru termenii „lucrător”, „angajator”, „reprezentanți ai lucrătorilor” și „loc de muncă”, în conformitate cu dreptul Uniunii în domeniul muncii, inclusiv cu jurisprudența Curții de Justiție, pentru a evita discrepanțele.

Recomandarea 3

Transparența și dreptul la informare

Propunerea ar trebui se garanteze că angajatorii furnizează lucrătorilor afectați și reprezentanților lucrătorilor vizați informații, în scris și într-un format accesibil, cu privire la utilizarea sau la utilizarea prevăzută a sistemelor de gestionare algoritmică la locul de muncă.

Aceste informații ar trebui să fie furnizate în conformitate cu Regulamentul general privind protecția datelor[2] și ar trebui să includă:

(a) o declarație clară că se utilizează sisteme de gestionare algoritmică sau se intenționează introducerea acestora pentru a efectua procese decizionale automatizate sau semiautomatizate, inclusiv o descriere generală a scopului și a deciziilor luate sau sprijinite de aceste sisteme, a modului lor de funcționare și a lucrătorilor și proceselor afectate de acestea, informațiile având un caracter proporțional și fiind limitate la ceea ce este necesar pentru ca lucrătorii să își desfășoare activitatea, să înțeleagă modul în care sistemele algoritmice influențează deciziile care îi privesc și să își exercite drepturile;

(b) impactul unor astfel de sisteme asupra condițiilor de muncă ale lucrătorilor și asupra statutului lor profesional;

(c) categoriile de date colectate sau prelucrate în alt mod de astfel de sisteme în legătură cu lucrătorii, scopul prelucrării datelor și detaliile privind persoanele cărora le sunt transferate datele;

(d) mecanismele de supraveghere umană;

---

[1] Directiva (UE) 2024/2831 a Parlamentului European și a Consiliului din 23 octombrie 2024 privind îmbunătățirea condițiilor de muncă în cadrul muncii pe platforme (JO L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

[2] Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor) (JO L 119, 4.5.2016, p. 1).

(e) programe de formare și măsuri de sprijin pentru lucrătorii afectați în mod direct.

Informațiile ar trebui furnizate cel târziu în prima zi lucrătoare a celor vizați, înainte de introducerea unor modificări care le afectează în mod substanțial condițiile de muncă și în orice moment la cererea lucrătorilor sau a reprezentanților acestora.

Informațiile ar trebui furnizate într-un mod clar, transparent, ușor de înțeles și accesibil, utilizând un limbaj simplu, adaptat la nivelul de alfabetizare digitală care se așteaptă în mod rezonabil de la lucrători, și ar trebui să fie accesibile persoanelor cu dizabilități. Autoritățile competente și reprezentanții lucrătorilor ar trebui să aibă dreptul de a solicita clarificări și detalii suplimentare cu privire la oricare dintre informațiile furnizate.

În momentul în care își depun candidatura pentru un post vacant, candidații care fac obiectul unei proceduri de recrutare ar trebui să primească informații relevante cu privire la sistemele automatizate de luare a deciziilor utilizate în cursul procedurii. Lucrătorilor ar trebui să li se pună la dispoziție instrumentele necesare pentru exercitarea efectivă a drepturilor de acces la date și a drepturilor de portabilitate.

Recomandarea 4

Consultarea

Statele membre ar trebui să se asigure că implementarea și utilizarea unor noi sisteme de gestionare algoritmică sau actualizările sistemelor existente care afectează în mod direct remunerarea, evaluarea, modalitățile de lucru, alocarea sarcinilor sau timpul de lucru al lucrătorilor sunt considerate a fi decizii care ar putea să conducă la modificări substanțiale în organizarea muncii sau în relațiile contractuale și, ca atare, fac obiectul consultării în conformitate cu articolul 4 alineatul (2) litera (c) din Directiva 2002/14/CE[3], fără a aduce atingere Directivei 2009/38/CE[4].

Ar trebui să aibă loc o astfel de consultare referitoare la:

---

[3] Directiva 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană – Declarația comună a Parlamentului European, a Consiliului și a Comisiei privind reprezentarea lucrătorilor (JO L 80, 23.3.2002, p. 29).

[4] Directiva 2009/38/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 6 mai 2009 privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară (JO L 122, 16.5.2009, p. 28).

(a) obiectivele implementării sau actualizării, precum și procesele de muncă și lucrătorii afectați;

(b) volumul de muncă, intensitatea muncii, programul, timpul de lucru, flexibilitatea, remunerația, fișa postului, evaluarea performanței sau relațiile contractuale;

(c) efectele asupra sănătății și a siguranței la locul de muncă;

(d) tipul de date colectate;

(e) măsurile în vigoare pentru a preveni, a detecta, a atenua și a remedia prejudecățile sau rezultatele discriminatorii;

(f) mecanismele de supraveghere umană și controlul uman;

(g) programele de formare și măsurile de sprijin, inclusiv ajutorul experților pentru lucrătorii și managerii care implementează și utilizează astfel de sisteme.

Recomandarea 5

Practici interzise

Propunerea ar trebui să interzică colectarea, stocarea, monitorizarea, vânzarea sau orice altă prelucrare a următoarelor:

(a) stările emoționale, psihologice sau neurologice, activitatea cognitivă sau datele biometrice ale lucrătorilor;

(b) comunicările private, inclusiv schimburile cu alți lucrători și reprezentanți ai lucrătorilor, cu excepția cazului în care o astfel de prelucrare este legală în conformitate cu articolul 6 alineatul (1) litera (c) sau (d) din Regulamentul general privind protecția datelor;

(c) datele lucrătorilor în afara serviciului, care nu oferă sau nu desfășoară activități profesionale sau în spații private, localizarea geografică în timp real în afara programului de lucru sau dincolo de ceea ce este strict necesar pentru executarea sarcinilor;

(d) datele pentru predicția exercitării drepturilor fundamentale, cum ar fi libertatea de asociere, dreptul de negociere și de acțiune colectivă sau dreptul la informare și consultare;

(e) categoriile speciale de date cu caracter personal în conformitate cu articolul 9 alineatul (1) din Regulamentul general privind protecția datelor, precum și deducțiile cu privire la aceste categorii.

Aceste practici interzise ar trebui să se aplice, de asemenea, pe tot parcursul procedurii de recrutare.

Recomandarea 6

Supravegherea și controlul uman

Propunerea ar trebui să asigure în permanență o supraveghere umană continuă, semnificativă și eficace a tuturor deciziilor luate sau sprijinite de sistemele de gestionare algoritmică. De asemenea, ar trebui să asigure că angajatorii desemnează entitatea responsabilă să supravegheze funcționarea și impactul sistemelor respective și informează în acest sens lucrătorii și reprezentanții acestora. Persoanele responsabile de supraveghere și de evaluare ar trebui să aibă competența, formarea și autoritatea necesare pentru exercitarea funcțiilor respective, inclusiv autoritatea de a respinge deciziile automate.

Propunerea ar trebui să garanteze că lucrătorii au dreptul de a obține de la angajator, într-un termen rezonabil, o explicație verbală sau scrisă utilă și ușor de înțeles cu privire la orice decizie luată sau sprijinită în mod substanțial de gestionarea algoritmică care afectează aspectele esențiale ale relației lor de muncă, cum ar fi repartizarea sarcinilor, evaluarea performanței, planificarea timpului de lucru, remunerația și măsurile disciplinare, în cazul în care decizia referitoare la aceste aspecte a fost luată sau a fost influențată în mod substanțial de un sistem algoritmic. În cazul în care lucrătorul consideră că drepturile sale sunt încălcate prin deciziile luate sau sprijinite în mod substanțial de sistemele de gestionare algoritmică, acesta ar trebui să aibă dreptul de a solicita revizuirea deciziei respective.

În cazul în care, în urma analizei umane, se constată că o decizie individuală luată sau sprijinită de gestionarea algoritmică a încălcat drepturile unui lucrător, angajatorul ar trebui să ia măsurile necesare, inclusiv, dacă este cazul, modificarea sistemului de gestionare algoritmică sau întreruperea utilizării acestuia, precum și o despăgubire adecvată pentru prejudiciul suferit.

Deciziile privind inițierea sau încetarea contractului de muncă, reînnoirea sau nereînnoirea unui acord contractual sau orice modificare a remunerației sau a măsurilor disciplinare ar trebui luate întotdeauna de o ființă umană și ar trebui să facă obiectul unei revizuiri umane.

Propunerea ar trebui să asigure că lucrătorii sau reprezentanții lor pot solicita angajatorului să declanșeze controlul funcționării sistemelor de gestionare algoritmică în vigoare în cazul în care există o preocupare justificată că aceste sisteme prezintă prejudecăți, discriminare sau erori sistemice sau reprezintă o amenințare la adresa bunăstării mintale sau fizice a lucrătorilor sau la adresa sănătății și siguranței la locul de muncă.

Recomandarea 7

Sănătatea și siguranța la locul de muncă

Propunerea ar trebui să asigure că angajatorii integrează, în cooperare cu reprezentanții lucrătorilor, evaluarea riscurilor sistemelor de gestionare algoritmică în sistemele lor de securitate și sănătate, în ceea ce privește posibilele riscuri de accidente de muncă, riscurile psihosociale și ergonomice, precum și presiunea nejustificată exercitată asupra lucrătorilor.

Angajatorii ar trebui să utilizeze sisteme de gestionare algoritmică într-un mod care să respecte bunăstarea lucrătorilor și să nu pună în pericol siguranța sau sănătatea lor fizică și mintală. Ei ar trebui să ia măsuri de atenuare, după caz.

Recomandarea 8

Responsabilitățile autorităților naționale competente

Propunerea ar trebui să asigure că inspectoratele de muncă sau alte autorități naționale competente, cum ar fi organismele de promovare a egalității, după caz, supraveghează utilizarea sigură, transparentă și nediscriminatorie a sistemelor de gestionare algoritmică la locul de muncă.

Inspectoratele de muncă ar trebui să aibă sarcina de a monitoriza, controla și evalua siguranța sistemelor algoritmice utilizate în contextele de ocupare a forței de muncă, în special în ceea ce privește impactul acestor sisteme asupra sănătății fizice și mintale a lucrătorilor și asupra drepturilor fundamentale ale lucrătorilor respectivi.

Inspectoratele de muncă ar trebui să dispună de resurse, competențe, expertiză tehnică și formare adecvate pentru a-și îndeplini funcțiile în mod eficace, fără a duplica controalele sau mecanismele de conformitate existente în temeiul dreptului intern. La cerere, acestea ar trebui să aibă acces la informații privind utilizarea gestionării algoritmice la locul de muncă.

Statele membre ar trebui să asigure orientări personalizate și mecanisme de sprijin speciale pentru a ajuta IMM-urile să înțeleagă și își pună în aplicare în mod eficace toate obligațiile care le revin în ceea ce privește monitorizarea automată și sistemele automatizate de luare a deciziilor.

Recomandarea 9

Asigurarea respectării legislației

Propunerea ar trebui să prevadă că Comisia, statele membre, autoritățile lor naționale competente și partenerii sociali cooperează, fac schimb de bune practici pentru a consolida capacitățile și a asigura o aplicare eficace.

Propunerea ar trebui să garanteze că lucrătorii care își exercită drepturile sunt protejați împotriva tratamentului nefavorabil, a represaliilor și a concedierii și au acces la probe în cadrul procedurilor administrative și judiciare.

Recomandarea 10

Supravegherea

Propunerea ar trebui să asigure că autoritățile pentru protecția datelor instituite în temeiul Regulamentului general privind protecția datelor monitorizează, de asemenea, aplicarea dispozițiilor sale în ceea ce privește prelucrarea datelor în contexte legate de ocuparea forței de muncă, în cooperare cu autoritățile naționale din domeniul muncii și cu alte autorități competente.

Recomandarea 11

Menținerea nivelului de protecție și dispoziții mai favorabile

Normele și garanțiile care rezultă din aceste recomandări ar trebui să ofere un nivel de protecție cel puțin echivalent cu cel prevăzut de dreptul existent al Uniunii, inclusiv de Directiva privind lucrul pe platforme, de Regulamentul privind inteligența artificială, de Regulamentul privind serviciile digitale[5] și de Regulamentul general privind protecția datelor.

Propunerea nu constituie un motiv valabil pentru reducerea nivelului general de protecție acordat deja lucrătorilor în statele membre.

Propunerea ar trebui să garanteze că statele membre și partenerii sociali rămân liberi să introducă sau să mențină dispoziții mai favorabile.

---

5 Regulamentul (UE) 2022/2065 al Parlamentului European și al Consiliului din 19 octombrie 2022 privind o piață unică pentru serviciile digitale și de modificare a Directivei 2000/31/CE (Regulamentul privind serviciile digitale) (JO L 277, 27.10.2022, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2022/2065/oj).