Европейски парламент
2024-2029

Комисия по заетост и социални въпроси

2025/2080(INL)

26.6.2025

ПРОЕКТ НА ДОКЛАД

с препоръки към Комисията относно дигитализацията, изкуствения интелект и алгоритмичното управление на работното място – оформяне на бъдещето на труда
(2025/2080(INL))

Комисия по заетост и социални въпроси

Докладчик: Анджей Була

(Право на инициатива – член 47 от Правилника за дейността)

СЪДЪРЖАНИЕ

Страница

ПРЕДЛОЖЕНИЕ ЗА РЕЗОЛЮЦИЯ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ.....3

ПРИЛОЖЕНИЕ КЪМ ПРЕДЛОЖЕНИЕТО ЗА РЕЗОЛЮЦИЯ: ПРЕПОРЪКИ ПО СЪДЪРЖАНИЕТО НА ИСКАНОТО ПРЕДЛОЖЕНИЕ 10

ИЗЛОЖЕНИЕ НА МОТИВИТЕ.....18

ПРИЛОЖЕНИЕ: СУБЕКТИ ИЛИ ЛИЦА, ПРЕДОСТАВИЛИ ИНФОРМАЦИЯ НА ДОКЛАДЧИКА.....20

ПРЕДЛОЖЕНИЕ ЗА РЕЗОЛЮЦИЯ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ

с препоръки към Комисията относно дигитализацията, изкуствения интелект и алгоритмичното управление на работното място – оформяне на бъдещето на труда (2025/2080(INL))

Европейският парламент,

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

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

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

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

– като взе предвид Директива 89/391/ЕИО на Съвета от 12 юни 1989 г. за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място (Рамкова директива)[1],

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

– като взе предвид Директива (ЕС) 2019/1152 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз[3],

– като взе предвид Директива (ЕС) 2024/2831 на Европейския парламент и на Съвета от 23 октомври 2024 г. година относно подобряването на условията на труд при работата през платформа[4],

---

[1] Директива 89/391/ЕИО на Съвета от 12 юни 1989 г. за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място (ОВ L 183, 29.6.1989 г., стр. 1).
[2] Директива 2002/14/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 11 март 2002 г. година за създаване на обща рамка за информиране и консултиране на работниците и служителите в Европейската общност — Съвместна декларация на Европейския парламент, на Съвета и на Комисията относно представителството на работниците (ОВ L 80, 23.3.2002 г., стр. 29).
[3] Директива (ЕС) 2019/1152 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз (ОВ L 186, 11.7.2019, стр. 105).
[4] Директива (ЕС) 2024/2831 на Европейския парламент и на Съвета от 23 октомври 2024 г. относно подобряването на условията на труд при работата през платформа (текст от значение за ЕИП) (ОВ L,

– като взе предвид Регламент (ЕС) 2024/1689 на Европейския парламент и на Съвета от 13 юни 2024 година за установяване на хармонизирани правила относно изкуствения интелект и за изменение на регламенти (ЕО) № 300/2008, (ЕС) № 167/2013, (ЕС) № 168/2013, (ЕС) 2018/858, (ЕС) 2018/1139 и (ЕС) 2019/2144 и директиви 2014/90/ЕС, (ЕС) 2016/797 и (ЕС) 2020/1828 (Акт за изкуствения интелект)[5],

– като взе предвид Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета от 27 април 2016 г. относно защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни и относно свободното движение на такива данни и за отмяна на Директива 95/46/ЕО (Общ регламент относно защитата на данните)[6],

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

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

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

– като взе предвид становището на Европейския икономически и социален комитет, озаглавено „За изкуствен интелект, който е в полза на работниците“ (SOC/803),

– като взе предвид докладите на Марио Драги и на Енрико Лета,

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

– като взе предвид оценката на европейската добавена стойност от xxx 2025 г. [предстояща], озаглавена „Дигитализацията, изкуствения интелект и алгоритмичното управление на работното място – оформяне на бъдещето на труда“,

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

---

2024/2831, 11.11.2024 г., ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

[5] Регламент (ЕС) 2024/1689 на Европейския парламент и на Съвета от 13 юни 2024 г. за установяване на хармонизирани правила относно изкуствения интелект и за изменение на регламенти (ЕО) № 300/2008, (ЕС) № 167/2013, (ЕС) № 168/2013, (ЕС) 2018/858, (ЕС) 2018/1139 и (ЕС) 2019/2144 и директиви 2014/90/ЕС, (ЕС) 2016/797 и (ЕС) 2020/1828 (Акт за изкуствения интелект) (Текст от значение за ЕИП), PE/24/2024/REV/1 (ОВ L, 2024/1689, 12.7.2024 г., ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj).

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

– като взе предвид становището на комисията по граждански свободи, правосъдие и вътрешни работи,

– като взе предвид доклада на комисията по заетост и социални въпроси (A10-0000/2025),

А. като има предвид, че цифровият преход, предизвикан от цифровизацията, автоматизацията и изкуствения интелект (ИИ), променя из основи пазарите на труда; това води до изчезването на някои работни места и появата на нови, променя естеството на задачите в съществуващите, като съответно изисква непрекъснато адаптиране от страна на предприятията и работниците;

Б. като има предвид, че цифровият преход на работното място следва да бъде направляван така, че да се повишават производителността, иновациите и конкурентоспособността на европейската икономика и на общия пазар; като има предвид, че този преход трябва същевременно да зачита принципите на социалния напредък, като гарантира, че той допринася за по-добри условия на труд, качествена заетост и благосъстояние на всички работници;

В. като има предвид, че цифровият преход на пазара на труда води до нарастващо търсене както на основни умения, така и на умения на високо равнище в областта на цифровите технологии и ИИ;

Г. като има предвид, че бързата интеграция на системите с ИИ не е съчетана с достатъчно обучение, като само 15% от работниците са участвали в релевантно обучение през 2023 г., докато 42% от работниците признават необходимостта да подобрят своите умения, свързани с ИИ, а 61% предвиждат изисквания за нови умения през следващите пет години; като има предвид, че хората, които най-много се нуждаят от обучение за придобиване на цифрови умения, са тези, които е най-малко вероятно да участват в такова обучение[7];

Д. като има предвид, че адаптирането на образователните системи, включително сектора на професионалното образование и обучение, е от съществено значение, за да могат учащите се да придобият необходимите умения, за да процъфтяват в едно конкурентоспособно, цифрово и технологично напреднало общество;

Е. като има предвид, че ИИ и алгоритмичното управление предоставят многобройни възможности за оптимизиране на работата, за подобряване на здравословните и безопасни условия на труд, както и за удовлетвореност на служителите, но също така са свързани и с определени рискове; като има предвид, че използването на ИИ и алгоритмичното управление могат да намалят еднотипните задачи и общото работно натоварване, да подобрят разпределението на задачите и производителността, да предотвратят професионалните рискове и да доведат до намаляване на разходите;

Ж. като има предвид, че е важно да се обърне внимание на свързаните с работата рискове, произтичащи от ИИ и алгоритмичното управление, например натиска за време и резултати, интензификацията на работата, наблюдението и надзора, както

[7] https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9201

и социалната изолация и стреса;

З. като има предвид, че внедряването на ИИ и на системи за алгоритмично управление на работното място включва събирането и обработването на голям обем данни за служителите, което може да породи опасения относно защитата на данните и неприкосновеността на личния живот и да изисква надлежна проверка на тяхното управление;

И. като има предвид, че се счита, че над една четвърт от дружествата в Съюза използват поне една форма на алгоритмично управление; като има предвид, че навлизането на алгоритмичното управление вероятно ще нарасне значително през следващите години[8];

Й. като има предвид, че 62% от европейците имат положително мнение за използването на роботи и ИИ на работното място[9]; като има предвид, че този положителен подход към използването на нови технологии на работното място е по-широко разпространен сред младите хора, сред работещите и сред хората с по-високо образователно равнище[10];

К. като има предвид, че консултациите и участието на ръководителите, както и на служителите и техните представители в приемането на нови технологии значително подобряват тяхното възприемане и положителното отношение към тях, като по този начин се увеличават максимално ползите и се преодоляват рисковете от тези технологии на работното място;

Л. като има предвид, че повечето европейци подкрепят правилата за цифровите технологии на работното място, като над 80% подкрепят правилата за защита на неприкосновеността на личния живот на работниците, а 77% подкрепят участието на работниците в проектирането и адаптирането на технологиите[11];

1. подчертава, че всяка нова технология се внедрява и използва с основната цел да служи на хората и следва да се управлява от хората в съответствие с неоспоримия принцип за „човешки контрол“;

Овластяване на работниците с умения и знания

2. подчертава, че новите технологии на работното място могат да представляват конкурентно предимство и е доказано, че водят до по-голяма възвръщаемост за дружествата, които ги използват; подчертава във връзка с това факта, че дружествата следва да бъдат насърчавани да интегрират такива технологии по отговорен и прозрачен начин; подчертава, че използването на такива технологии

---

[8] https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/5afb4511-0ddf-11f0-b1a3-01aa75ed71a1/language-en : it can be argued that over one-quarter of companies in the EU-27 use AM (може да се твърди, че повече от една четвърт от дружествата в ЕС-27 използват алгоритмично управление), based on the delphi survey, it is most likely that in the next 10 years, AM will grow 3% to 6% annually (въз основа на проучването на делфи през следващите 10 години е най-вероятно алгоритмичното управление да нараства с от 3% до 6% годишно)

[9] https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222

[10] Eurobarometer, May 2024 https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222

[11] https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222

на работното място следва да бъде внимателно наблюдавано, а не ограничавано, и във връзка с това подчертава необходимостта от ясна регулаторна рамка, която да гарантира лоялна конкуренция и да избягва разпокъсаността на единния пазар;

3. признава, че обучението на работното място по нови технологии, въведени на работното място, особено тези, които пряко засягат задачите и резултатите на служителите, е от съществено значение, за да се гарантира благосъстоянието, безопасността и професионалното развитие на работниците, както и за да се повишава като цяло адаптивността и конкурентоспособността на дружествата[12]; подчертава, че на работниците трябва да се предостави достатъчно време и подкрепа, за да се запознаят с тези технологии, преди те да бъдат напълно внедрени;

4. приветства инициативата „Съюз на уменията“; призовава Комисията да гарантира, че очакваната пътна карта за качество на работните места напълно отразява необходимостта от непрекъснато повишаване на квалификацията, преквалификация и обучение на работното място в областта на ИИ и алгоритмичното управление; подчертава, че всички съответни инициативи, насочени към подкрепа на работниците и дружествата при този преход, трябва да бъдат подкрепяни по подходящ начин, включително чрез достатъчно финансови ресурси на равнището на Съюза и на национално равнище;

5. подчертава важната роля на Европейския социален фонд + за подготовката както на настоящата, така и на бъдещата работна сила за цифровия преход като се инвестира в умения, обучение и приобщаващи възможности за заетост; призовава Комисията да запази и допълнително да укрепи фонда в периода след 2027 г. така че да се осигури достъп до повишаване на квалификацията и до преквалификация в областта на цифровите технологии, за да може фондът да продължи да служи като ключов инструмент на Съюза за подкрепа на справедлив и приобщаващ цифров преход;

6. призовава Комисията и държавите членки редовно да наблюдават търсенето и предлагането на пазара на труда, в сътрудничество със социалните партньори, за да се постига по-добро предвиждане на бъдещите умения, необходими за оползотворяване на потенциала на цифровия преход; във връзка с това приветства предложението за създаване на Европейска обсерватория за определяне на необходимите умения;

7. изразява загриженост, че използването на ИИ и системи за алгоритмично управление допринася за постепенното премахване на работните места за начинаещи, които традиционно служат като важен портал към пазара на труда; подчертава факта, че тази тенденция рискува да засегне непропорционално младите хора и търсещите работа за първи път; поради това призовава Комисията и държавите членки да предприемат проактивни мерки, за да гарантират, че младите хора, които навлизат на пазара на труда, получават подходяща подкрепа и им се предоставят смислени възможности за заетост в развиващата се цифрова

[12] Разглеждане на практически казуси: https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/media-centre/news/real-world-learnings-implementing-worker-management-through-ai

икономика;

Създаване на безопасно и приобщаващо работно място

8. подчертава, че нарастващото използване на цифрови технологии на работното място, включително инструменти, които позволяват постоянна свързаност, както и проследяване и наблюдение в реално време, създават многобройни рискове за психичното здраве на работниците, като размиват границите между професионалния и личния живот; подчертава факта, че подобни промени могат да доведат до прекомерен стрес, свързан с работата, професионално изчерпване, влошаване на равновесието между професионалния и личния живот и увеличаване на усещането за социална изолация;

9. признава, че алгоритмичното управление може да повиши натиска върху ефективността, което може да доведе до сериозни рискове за здравето и безопасността, например мускулно-скелетни и сърдечносъдови нарушения или изтощение, като принуждава работниците да пропускат или пренебрегват предупрежденията за безопасност, което значително увеличава риска от трудови злополуки;

10. подчертава факта, че тези рискове следва да бъдат разгледани по всеобхватен начин и че новото внедряване или значителната промяна на инструменти с ИИ или на системи за алгоритмично управление на работното място следва да преминават през оценка от гледна точка на здравето и безопасността и да подлежат на непрекъснато наблюдение; насърчава държавите членки, в сътрудничество със социалните партньори, да разработят секторни насоки относно отговорното внедряване на ИИ на работното място и да обменят най-добри практики;

11. подчертава решаващата роля на социалния диалог и активното участие на представителите на служителите при внедряването на ИИ и на технологиите за алгоритмично управление на работното място; подчертава, че пълноценното участие на работниците в процесите на вземане на решения, както и предоставянето на информация и обучение на работното място спомагат да се гарантира, че работниците разбират новите технологии и се ангажират уверено с тях, като насърчават чувството за автономност и доверие и водят до по-добра интеграция на ИИ на работното място;

12. подчертава необходимостта от ясно разпределяне на отговорностите за надзор в често сложната организационна структура на работните места; това ще гарантира отчетност, ще улесни ефективния човешки надзор и ще даде възможност на работниците да идентифицират човешкото звено за контакт в случай на съмнения, опасения или необходимост от разясняване;

13. подчертава, че съществуват особени предизвикателства, пред които могат да се изправят хората с увреждания, по-възрастните работници и уязвимите лица при адаптирането към новите технологии на работното място; поради това призовава Комисията и държавите членки да въведат приобщаващи и съобразени с нуждите мерки за подкрепа с цел увеличаване на тяхното участие на пазара на труда и гарантиране, че всички се възползват от технологичния напредък;

14. призовава държавите членки да гарантират ефективни и разумни улеснения за хората с увреждания, като зачитат тяхното върховно право да решат дали основаните на ИИ помощни технологии на работното място отговарят на техните индивидуални нужди;

Осигуряване на съобразена с бъдещето регулаторна среда

15. подчертава, че ако Съюзът се стреми да бъде начело на цифровия преход, той трябва да служи за пример при определянето на високи стандарти за внедряването на ИИ в работната среда, включително ясни правила за прозрачност и човешки надзор; във връзка с това приветства Директива (ЕС) 2024/2831 относно подобряването на условията на труд при работата през платформа, която бележи важна първа стъпка в регулирането на алгоритмичното управление чрез въвеждане, наред с другото, на задължения за прозрачност в сектори, в които тези технологии все повече оформят решенията относно труда и правата на работниците;

16. призовава държавите членки и работодателите да признават и ефективно да прилагат правото на откъсване от работната среда като основна гаранция за защита на работниците от това да бъдат постоянно достъпни или наблюдавани извън договореното работно време;

17. подчертава факта, че нарастващото използване на ИИ и алгоритмичното управление на работното място пораждат множество предизвикателства по отношение на защитата на личните данни и неприкосновеността на личния живот на служителите, което изисква внимателно разглеждане и подходящи регулаторни отговори;

18. признава, че дружествата, особено малките и средните предприятия (МСП), вече са изправени пред значителни предизвикателства при справянето с все по-сложна регулаторна среда; призовава Комисията да гарантира, че всяко бъдещо законодателство, свързано с алгоритмичното управление, е разработено с ясната цел изискванията да се опростят и лесно да се спазват; подчертава необходимостта от адаптирани насоки, инструменти и механизми за подкрепа, за да се помогне на МСП да разберат и прилагат ефективно новите изисквания;

19. отправя искане към Комисията да представи, въз основа на член 153, параграф 2, буква б) във връзка с член 153, параграф 1, буква б) и член 16, параграф 2 от Договора за функционирането на Европейския съюз, предложение за директива относно алгоритмичното управление на работното място, като следва препоръките, изложени в приложението към настоящата резолюция;

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ КЪМ ПРЕДЛОЖЕНИЕТО ЗА РЕЗОЛЮЦИЯ: ПРЕПОРЪКИ ПО СЪДЪРЖАНИЕТО НА ИСКАНОТО ПРЕДЛОЖЕНИЕ

ТЕКСТ НА ИСКАНОТО ЗАКОНОДАТЕЛНО ПРЕДЛОЖЕНИЕ

Предложение за

ДИРЕКТИВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА

относно алгоритмичното управление на работното място

ЕВРОПЕЙСКИЯТ ПАРЛАМЕНТ И СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

като взеха предвид Договора за функционирането на Европейския съюз, и по-специално член 153, параграф 2, буква б) във връзка с член 153, параграф 1, буква б) и член 16, параграф 2 от него,

като взеха предвид предложението на Европейската комисия,

след предаване на проекта на законодателния акт на националните парламенти,

като взеха предвид становището на Европейския икономически и социален комитет[1],

като взеха предвид становището на Комитета на регионите[2],

в съответствие с обикновената законодателна процедура[3],

като имат предвид, че:

(1) Безпрецедентният мащаб, дълбочина и бърз темп на трансформацията и нейното дълбоко въздействие върху моделите на работа поставят междусекторни предизвикателства, които надхвърлят националните граници и трябва да бъдат преодолени на равнището на Съюза.

(2) Системите за алгоритмично управление следва да се разбират като инструменти и способстващи фактори, които служат както на работодателите, така и на работниците като подобряват ефективността, улесняват вземането на решения и подпомагат по-добрата организация на труда. Когато се използват отговорно и прозрачно, тези системи могат да допринесат за по-балансирани и информирани практики на работното място. Внимателното им внедряване съгласно общ набор от правила на Съюза следва да отключи техния потенциал, като гарантира прилагането им по начин, който зачита основните права, насърчава доверието и повишава общото благосъстояние на работниците.

(3) Липсата на ясно разбиране на функционирането на системите за алгоритмично

[1] ОВ ...
[2] ОВ ...
[3] Позиция на Европейския парламент ...

управление възпрепятства работниците да упражняват ефективно правата си по отношение на данните, което допълнително засилва дисбаланса на силите в полза на работодателя. Съществуват доказателства, че включването на работниците и техните представители в консултациите подобрява както резултатите, така и условията на труд[4].

(4) Актът за изкуствения интелект представлява значителна стъпка напред в регулирането на високорисковите системи с изкуствен интелект, но въпреки това той остава недостатъчен за цялостно справяне с предизвикателствата, породени от алгоритмичното управление на работното място. Въпреки че класифицира свързаните с работата инструменти с ИИ като високорискови, основният му акцент е върху пускането на пазара, безопасността на продуктите и задълженията на доставчиците и ползвателите за спазване, а не върху отношенията между работодател и работник. Освен това Актът за изкуствения интелект не се прилага за системи за алгоритмично управление, които не се основават на ИИ. Това оставя пропуск в нормативната уредба от гледна точка на справянето с по-широкото въздействие на цифровите инструменти за управление върху правата на работниците, условията на труд и социалния диалог.

(5) Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета[5] [Общ регламент относно защитата на данните] е от 2016 г. и не е специално предназначен да отговори на специфичните предизвикателства, свързани със защитата на данните на работното място. Освен това оттогава технологичните реалности и реалностите на работното място са се променили значително, което налага да се актуализират и укрепят разпоредбите за защита на данните, приложими към заетостта, тъй като понастоящем има възможност за тълкуване. В член 15, параграф 1, буква з) от Регламент (ЕС) 2016/679, в който се определят изискванията за прозрачност и ограниченията на обработването на данни, се предвиждат ясни забрани само в случай на напълно автоматизирани процеси на вземане на решения, които следователно не са достатъчни в повечето случаи, свързани със заетостта. Освен това в Регламент (ЕС) 2016/679 е възприет индивидуалистичен подход, който не предоставя колективни права. След влизането в сила на Регламент (ЕС) 2016/679 член 88 относно защитата на личните данни на работниците се прилага слабо и продължава да бъде в голяма степен неефективен в почти всички държави членки[6].

(6) Директива № 2002/14/ЕО на Европейския парламент и на Съвета[7] [Директива

---

[4] ОИСР, 2023 г. https://www.oecd.org/en/publications/the-impact-of-ai-on-the-workplace-main-findings-from-the-oecd-ai-surveys-of-employers-and-workers_ea0a0fe1-en.html; https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2020/european-company-survey-2019-workplace-practices-unlocking-employee-potential;

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

[6] Abraha H. (2023): Article 88 GDPR and the Interplay between EU and Member State Employee Data protection rules (Член 88 от ОРЗД и взаимодействието между правилата на ЕС и на държавите членки за защита на данните на служителите), The Modern Law Review.

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

относно информирането и консултирането] предоставя само обща информация относно колективното право на консултация, докато Директива (ЕС) 2019/1152 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г.[8] [Директива за прозрачни и предвидими условия на труд] не споменава изрично правото на информация относно системите за алгоритмично управление и не е достатъчно конкретна, за да се преодолее сложността на системата за алгоритмично управление. Тези директиви не гарантират правото на работниците на информация относно функционирането, логиката или въздействието на алгоритмичните системи върху тяхната организация на работа и оценка и не включват работниците.

(7) В Съюза има около 20 милиона самостоятелно заети лица, работещи сами, които представляват почти 10% от работната сила[9]. Те нямат достъп до пълна социална закрила, но подлежат в еднаква степен на автоматизирано вземане на решения, мониторинг и оценка на изпълнението. За да се гарантира справедливост и да се предотврати експлоатацията във всички форми на съвременна работа, разпоредбите на настоящата директива следва да се прилагат за самостоятелно заетите лица, работещи сами.

(8) Настоящата директива следва да установи общи минимални стандарти на Съюза за използването на алгоритмично управление на работното място, като гарантира по-голяма прозрачност и правна сигурност във всички държави членки. Чрез създаването на еднакви условия на конкуренция за всички дружества, включително малките и средните предприятия, директивата следва да има за цел да подкрепи справедливото и отговорно внедряване на инструменти за алгоритмично управление. Освен това тя ще повиши яснотата и предвидимостта за работниците и самостоятелно заетите лица, работещи сами, ще обогати техния професионален опит, ще насърчи доверието в цифровите технологии и ще спомогне за смекчаване на потенциалните рискове, свързани с алгоритмичното вземане на решения в контекста на заетостта,

ПРИЕХА НАСТОЯЩАТА ДИРЕКТИВА:

Член 1

Предмет и обхват

1. С настоящата директива се определят минимални изисквания за прозрачното използване на алгоритмичното управление на работното място.

2. Настоящата директива се прилага за всеки работник и работодател в Съюза, както и за самостоятелно заетите лица, работещи сами, и за съответните възложители на услуги.

[8] Директива (ЕС) 2019/1152 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз (ОВ L 186, 11.7.2019 г., стр. 105).
[9] https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200615-1?utm_source=chatgpt.com

Член 2

Определения

За целите на настоящата директива се прилагат следните определения:

1. „алгоритмично управление“ означава използването на автоматизирани системи за наблюдение, надзор, оценка или вземане или подпомагане на вземането на решения чрез електронни средства, които се отнасят до извършването на работа и условията на труд на работниците, включително системи, които обработват лични данни с цел надзор на дейностите в работната среда, както и системи, които вземат или подпомагат вземането на решения, засягащи в значителна степен работниците или самостоятелно заетите лица, работещи сами, например организацията на възложените задачи, доходите, здравословните и безопасни условия на труд, работното време, достъпа до обучение, повишенията и договорните правоотношения;

2. „работник“ означава лице, за което се счита, че има трудов договор или трудово правоотношение съгласно определението в правото на Съюза и националното право, включително колективните трудови договори и националната практика;

3. „самостоятелно заето лице, работещо само“ означава лице, което няма трудов договор или не е в трудово правоотношение и което разчита предимно на своя личен труд за предоставянето на съответните услуги;

4. “работодател” означава физическо или юридическо лице, което е страна по трудов договор или трудово правоотношение с работници в съответствие с националното законодателство и практика;

5. „възложител на услуги“ означава физическо или юридическо лице, което е страна по договорно споразумение със самостоятелно заето лице, работещо само, за предоставянето на конкретни услуги или задачи.

Член 3

Прозрачност и право на информация

1. Държавите членки гарантират, че работодателите и възложителите на услуги предоставят съответно на своите работници и на самостоятелно заетите лица, работещи сами, с които имат договор, както и на техните представители, писмена информация относно използването или планираното използване на системи за алгоритмично управление на работното място.

2. Посочената в параграф 1 информация включва:

   а) ясно посочване, че се използват системи за алгоритмично управление или че има намерение те да бъдат въведени, включително общо описание на тяхната цел;

   б) категориите данни, събирани и обработвани от такива системи по отношение

на работниците или самостоятелно заетите лица, работещи сами, включително тяхното поведение и данни, свързани с изпълнението, както и видовете действия или дейности, които са обект на наблюдение;

в) ясно посочване дали събраните данни се използват за извършване на автоматизирано вземане на решения и когато е приложимо, описание на естеството и обхвата на тези решения.

3. Информацията по параграф 1 се предоставя в следните моменти:

а) на или преди първия работен ден за работниците и на първия ден от договора за самостоятелно заетите лица, работещи сами;

б) преди въвеждането на промени, които засягат съществено условията на труд, организацията на работата или мониторинга и оценката на изпълнението на работата;

в) по всяко време при поискване.

4. Информацията по параграф 1 се предоставя ясно и така, че да е лесно разбираема. Държавите членки гарантират, че работодателите и възложителите на услуги предоставят информацията по начин, който е адаптиран към равнището на цифрова грамотност, което разумно се очаква да разбират работниците или самостоятелно заетите лица, работещи сами, и че се избягва използването на ненужно технически или сложен език.

Държавите членки гарантират, че информацията, посочена в параграф 1, се предоставя във формати, достъпни за хората с увреждания.

5. Предоставянето на информация съгласно настоящия член се ограничава до строго необходимото, за да може работникът или самостоятелно заетото лице, работещо само, да извършва своята работа, да разбира как алгоритмичните системи оказват влияние върху решенията, които го засягат, и да упражнява правата си.

Член 4

Консултация

1. Държавите членки гарантират, че внедряването на нови системи за алгоритмично управление или на актуализации на съществуващи системи, които пряко засягат възнаграждението на работниците, организацията на работа или работното време, се считат за решения, които е вероятно да доведат до съществени промени в организацията на труда или в договорните правоотношения, и като такива подлежат на консултации съгласно член 4, параграф 2, буква в) от Директива 2002/14/ЕО.

2. Консултациите включват:

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

б) промени в работното натоварване, интензивността на работата, графика, работното време, гъвкавостта или служебните задължения;

в) въздействието върху здравословните и безопасни условия на труд;

г) вид събирани данни;

д) въведени мерки за откриване и смекчаване на предубеждения или дискриминационни резултати;

е) механизми за човешки надзор;

ж) мерки за обучение и за подкрепа на засегнатите работници и самостоятелно заети лица, работещи сами.

Член 5

Забранени практики

1. Държавите членки гарантират, че на работодателите и възложителите на услуги се забранява да обработват лични данни относно:

а) емоционалното или психологическото състояние на работниците или самостоятелно заетите лица, работещи сами;

б) невронаблюдение;

в) частни разговори;

г) поведението на работниците или самостоятелно заетите лица, работещи сами, когато не са на работа или в частни помещения;

д) предвиждане на упражняването на основните права, включително свободата на сдружаване, правото на колективни преговори и действия или правото на информиране и консултиране, както е предвидено в Хартата на основните права на Европейския съюз;

е) изводи за расов или етнически произход, миграционен статут, политически възгледи, религиозни или философски убеждения, увреждане, здравословно състояние, членство в синдикални организации или сексуална ориентация.

2. Никоя от разпоредбите на настоящата директива не може да се тълкува като разрешаваща практики, които са забранени съгласно Регламент (ЕС) 2016/679 или Регламент (ЕС) 2024/1689 на Европейския парламент и на Съвета[10].

[10] Регламент (ЕС) 2024/1689 на Европейския парламент и на Съвета от 13 юни 2024 г. за установяване на хармонизирани правила относно изкуствения интелект и за изменение на регламенти (ЕО) № 300/2008, (ЕС) № 167/2013, (ЕС) № 168/2013, (ЕС) 2018/858, (ЕС) 2018/1139 и (ЕС) 2019/2144 и директиви 2014/90/ЕС, (ЕС) 2016/797 и (ЕС) 2020/1828 (Акт за изкуствения интелект) (Текст от значение за ЕИП), PE/24/2024/REV/1 (ОВ L, 2024/1689, 12.7.2024 г., ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj).

Член 6

Човешки надзор и преглед

1. Държавите членки гарантират, че работодателите и възложителите на услуги поддържат ефективен човешки надзор по всяко време върху всички системи за алгоритмично управление, внедрени на работното място. Държавите членки също така гарантират, че работодателите и възложителите на услуги определят и информират за това работниците, самостоятелно заетите лица, работещи сами, и техните представители, субекта, отговарящ за наблюдението на функционирането и въздействието на тези системи, включително съответствието на тези системи с приложимите правни, здравни и етични стандарти и стандарти за безопасност, както и за преразглеждането на техните решения.

2. Държавите членки гарантират, че при поискване работниците и самостоятелно заетите лица, работещи сами, имат право да получат от работодателя или получателя на услуги устно или писмено обяснение относно всяко решение, засягащо основните аспекти на техните трудови или договорни правоотношения, включително разпределението на задачите, оценката на резултатите, работното време, възнаграждението и дисциплинарните мерки, когато всяко решение, свързано с такива въпроси, е било взето или е било повлияно съществено от алгоритмична система.

   Обяснението, посочено в параграф 1, се предоставя в разумен срок и във формат, който е достъпен и разбираем за съответния работник или самостоятелно заето лице, работещо само.

3. Държавите членки гарантират, че решенията относно започването или прекратяването на трудово или договорно правоотношение, подновяването или неподновяването на договорно споразумение и всички промени във възнаграждението не се вземат единствено въз основа на алгоритмично управление. Тези решения също така подлежат на преглед и окончателно определяне от човек надзорник.

4. Държавите членки гарантират, че представителите на работниците и на самостоятелно заетите лица, работещи сами, могат да поискат от работодателя или получателя на услуги да започне преглед на функционирането на въведените системи за алгоритмично управление, когато са налице основателни опасения, че тези системи проявяват системни предубеждения или недостатъци или представляват заплаха за психичното или физическото благосъстояние на работниците или самостоятелно заетите лица, работещи сами, или за здравословните и безопасни условия на труд.

Член 7

Здравословни и безопасни условия на труд

1. Без да се засягат Директива 89/391/ЕИО и свързаните директиви в областта на здравословните и безопасни условия на труд, държавите членки гарантират, че работодателите:

а) оценяват рисковете, които носи системата за алгоритмично управление за здравословните и безопасни условия на труд, по-специално по отношение на възможните рискове от трудови злополуки, психосоциалните и ергономичните рискове, както и ненужния натиск върху работниците;

б) оценяват дали предпазните мерки на тези системи са подходящи за установените рискове с оглед на специфичните характеристики на работната среда;

в) въвеждат подходящи превантивни и защитни мерки.

Член 8

Отговорности на компетентните национални органи

1. Държавите членки възлагат на съответните си инспекции по труда да следят за безопасното и недискриминационно използване на системите за алгоритмично управление на работното място.

2. Инспекциите по труда са натоварени със задачата да наблюдават, контролират и оценяват:

а) безопасността на алгоритмичните системи, използвани в контекста на заетостта, по-специално по отношение на тяхното въздействие върху физическото и психичното здраве на работниците;

б) липсата на предубеждения и дискриминация при проектирането, внедряването или функционирането на такива системи;

в) въздействието на системите за алгоритмично управление върху работното време и натиска върху работниците да постигат резултати;

г) спазване на съответните разпоредби на настоящата директива и на друго приложимо право на Съюза и национално право, включително разпоредби, свързани със здравословните и безопасни условия на труд и равното третиране.

3. Държавите членки гарантират, че техните инспекторати по труда разполагат с подходящи ресурси, правомощия и технически експертен опит, за да изпълняват ефективно своите функции.

ИЗЛОЖЕНИЕ НА МОТИВИТЕ

Съвременното работно място е в процес на дълбока трансформация, предизвикана от цифровизацията, автоматизацията и бързия напредък на изкуствения интелект (ИИ). Все по-често се внедряват системи за алгоритмично управление, за да се помогне на работодателите да упражняват надзор, да оценяват и разпределят работата, като променят начина, по който се вземат решенията в различните сектори. Въпреки че тези технологии предлагат възможности за подобряване на ефикасността, производителността и условията на труд, те също така пораждат нови рискове и предизвикателства, особено по отношение на прозрачността, отчетността, здравословните и безопасни условия на труд, както и основните права на работниците. Бързият темп на тази трансформация често надхвърля капацитета на съществуващите правни рамки да предоставят подходящи гаранции, което излага работниците на риск, а работодателите не са сигурни какви са техните задължения.

Докладчикът счита, че Европейският съюз трябва да предприеме проактивни стъпки, за да насочва по такъв начин тази трансформация, че да подкрепя както икономическата конкурентоспособност, така и социалния напредък. Внедряването на системи за алгоритмично управление на работното място трябва да бъде ориентирано към човека, да зачита правата и да има приобщаващ дизайн. За тази цел ЕС трябва да гарантира, че всички работници и самостоятелно заетите лица, работещи сами, имат достъп до ясна информация, подходящо обучение и пълноценно участие във вземането на решения, засягащи професионалния им живот. В същото време дружествата, особено МСП, се нуждаят от стабилна и хармонизирана регулаторна среда, която е проста, прозрачна и благоприятстваща иновациите и лоялната конкуренция.

Докладчикът счита, че специалната рамкова директива е най-ефективният правен инструмент за справяне с тези предизвикателства. Въпреки че съществуващите инструменти, като Акта за изкуствения интелект, Общия регламент относно защитата на данните, Директивата за прозрачни и предвидими условия на труд и Директивата за информиране и консултиране, предоставят някои съответни гаранции, те не разглеждат изчерпателно специфичните проблеми, породени от алгоритмичното управление в отношенията работодател – работник. Една директива ще позволи на ЕС да запълни тези регулаторни пропуски чрез установяване на минимални стандарти, които гарантират по-голяма правна сигурност, насърчават доверието в технологиите и поощряват справедливостта в цифровата трансформация на труда.

За тази цел докладчикът предлага директива, в която се определят ясни правила относно прозрачността, консултациите и човешкия надзор при използването на системите за алгоритмично управление. Тя включва разпоредби, които:

- дават определение за алгоритмично управление и очертават приложното му поле както за работниците, така и за самостоятелно заетите лица, работещи сами;

- гарантират, че работниците получават навременна, ясна и достъпна информация за начина, по който функционират алгоритмичните системи и как те засягат тяхната работа;

- изискват консултации с представителите на работниците преди въвеждането на нови системи или съществени актуализации на системите, които засягат

възнаграждението, организацията на труда или работното време;

- забраняват специфични вредни практики в областта на данните, например наблюдение на емоционални състояния или поведението в рамките на личната сфера;

- изискват ключови решения, като наемане на работа, прекратяване на трудови договори и промени в заплащането, да продължат да бъдат предмет на преглед от човек;

- въвеждат специфични задължения за здравословни и безопасни условия на труд, за да се предотвратяват неправомерния натиск и психосоциалните рискове;

- възлагат на националните инспекции по труда отговорността за надзор на безопасното и недискриминационно използване на инструментите за алгоритмично управление.

Докладчикът подчертава, че настоящото предложение за директива няма за цел да задуши иновациите или да затрудни предприятията с ненужна бюрокрация. Напротив, като определя ясни, пропорционални и съобразени с бъдещето стандарти тя ще подкрепи справедливото и ефективно интегриране на новите технологии на работното място. Тя ще помогне на дружествата, включително МСП, да се адаптират уверено към цифровата ера, ще насърчи еднаквите условия на конкуренция на вътрешния пазар и ще гарантира, че работниците са оборудвани, защитени и овластени в контекста на текущите промени. По този начин директивата допринася за модерен, конкурентоспособен и социално отговорен европейски пазар на труда.

ПРИЛОЖЕНИЕ: СУБЕКТИ ИЛИ ЛИЦА, ПРЕДОСТАВИЛИ ИНФОРМАЦИЯ НА ДОКЛАДЧИКА

В съответствие с член 8 от приложение I към Правилника за дейността докладчикът декларира, че в хода на изготвяне на доклада е получена информация от следните субекти или лица:

Субект и/или лице
BusinessEurope
ETUC
Move.Eu
Indeed
Cemeet
Industriall
Addeco
Eurocadres
Technology Industries Finland
Polish Confederation Lewiatan
Polish Ministry of Labour and Social Policy
Eurocommerce
Mc Donalds Poland
Valerio De Stefano, Canada Research Chair in Innovation, Law and Society, Osgoode Hall Law School, Toronto, Canada
European Disability Forum
EU-OSHA

Списъкът по-горе е изготвен в рамките на изключителната отговорност на докладчика.

Когато физически лица са идентифицирани в списъка по име, по функция или и по двете, докладчикът декларира, че на съответните физически лица е представено Съобщение № 484 на Европейския парламент относно защитата на данните (https://www.europarl.europa.eu/data-protect/index.do), в което се определят приложимите условия за обработването на техните лични данни и правата, свързани с това обработване.