Europos Parlamentas
2024-2029

Užimtumo ir socialinių reikalų komitetas

2025/2080(INL)

26.6.2025

PRANEŠIMO PROJEKTAS

su rekomendacijomis Komisijai „Skaitmeninimas, dirbtinis intelektas ir algoritminis valdymas darbo vietoje. Darbo ateities formavimas“ (2025/2080(INL))

Užimtumo ir socialinių reikalų komitetas

Pranešėjas: Andrzej Buła

(Iniciatyva. Darbo tvarkos taisyklių 47 straipsnis)

PR_INL

TURINYS

Psl.

PASIŪLYMAS DĖL EUROPOS PARLAMENTO REZOLIUCIJOS 3

PASIŪLYMO DĖL REZOLIUCIJOS PRIEDAS. REKOMENDACIJOS DĖL PRAŠOMO PATEIKTI PASIŪLYMO TURINIO 9

AIŠKINAMOJI DALIS 17

PRIEDAS. SUBJEKTAI ARBA ASMENYS, IŠ KURIŲ PRANEŠĖJAS GAVO INFORMACIJOS 19

PASIŪLYMAS DĖL EUROPOS PARLAMENTO REZOLIUCIJOS

su rekomendacijomis Komisijai „Skaitmeninimas, dirbtinis intelektas ir algoritminis valdymas darbo vietoje. Darbo ateities formavimas“
(2025/2080(INL))

Europos Parlamentas,

– atsižvelgdamas į Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 225 straipsnį,

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

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

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

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

– atsižvelgdamas į 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje ir bendrą Europos Parlamento, Tarybos ir Komisijos pareiškimą dėl darbuotojų atstovavimo[2],

– atsižvelgdamas į 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą (ES) 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje[3],

– atsižvelgdamas į 2024 m. spalio 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą (ES) 2024/2831 dėl darbo platformoje sąlygų gerinimo[4],

– atsižvelgdamas į 2024 m. birželio 13 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentą (ES) 2024/1689, kuriuo nustatomos suderintos dirbtinio intelekto taisyklės ir iš dalies keičiami reglamentai (EB) Nr. 300/2008, (ES) Nr. 167/2013, (ES) Nr. 168/2013, (ES) 2018/858, (ES) 2018/1139 ir (ES) 2019/2144 ir direktyvos 2014/90/ES, (ES) 2016/797 ir (ES) 2020/1828 (Dirbtinio intelekto aktas)[5],

---

[1] 1989 m. birželio 12 d. Tarybos direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo (OL L 183, 1989 6 29, p. 1).
[2] 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje – Bendra Europos Parlamento, Tarybos ir Komisijos deklaracija dėl darbuotojų atstovavimo (OL L 80, 2002 3 23, p. 29).
[3] 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje (OL L 186, 2019 7 11, p. 105).
[4] 2024 m. spalio 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2024/2831 dėl darbo platformoje sąlygų gerinimo (Tekstas svarbus EEE) (OL L, 2024/2831, 2024 11 11, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).
[5] 2024 m. birželio 13 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2024/1689, kuriuo nustatomos suderintos dirbtinio intelekto taisyklės ir iš dalies keičiami reglamentai (EB) Nr. 300/2008, (ES) Nr. 167/2013, (ES) Nr. 168/2013, (ES) 2018/858, (ES) 2018/1139 ir (ES) 2019/2144 ir direktyvos 2014/90/ES, (ES) 2016/797 ir (ES) 2020/1828 (Dirbtinio intelekto aktas) (Tekstas svarbus EEE), PE/24/2024/REV/1 (OL L, 2024/1689,

– atsižvelgdamas į 2016 m. balandžio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentą (ES) 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB (Bendrąjį duomenų apsaugos reglamentą)[6],

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

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

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

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

– atsižvelgdamas į M. Draghi ir E. Lettos pranešimus,

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

– atsižvelgdamas į [būsimą] 2025 m. xxx Europos pridėtinės vertės vertinimą „Skaitmeninimas, dirbtinis intelektas ir algoritminis valdymas darbo vietoje. Darbo ateities formavimas“,

– atsižvelgdamas į Darbo tvarkos taisyklių 47 ir 55 straipsnius,

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

– atsižvelgdamas į Užimtumo ir socialinių reikalų komiteto pranešimą (A10-0000/2025),

A. kadangi skaitmeninė pertvarka, kurią skatina skaitmeninimas, automatizavimas ir dirbtinis intelektas (DI), iš esmės keičia darbo rinkas, todėl išnyksta kai kurios darbo vietos ir atsiranda naujų, taip pat keičiasi esamų darbo vietų užduočių pobūdis, todėl įmonės ir darbuotojai turi nuolat prisitaikyti;

B. kadangi skaitmeninė pertvarka darbo vietoje turėtų būti valdoma taip, kad būtų didinamas Europos ekonomikos ir bendrosios rinkos našumas, inovacijos ir konkurencingumas; kadangi vykdant šią pertvarką kartu turi būti laikomasi socialinės pažangos principų, užtikrinant, kad ji prisidėtų prie geresnių darbo sąlygų, kokybiško

---

2024 7 12, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj).

[6] 2016 m. balandžio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas) (OL L 119, 2016 5 4, p. 1).

užimtumo ir visų darbuotojų gerovės;

C. kadangi skaitmeninė pertvarka darbo rinkoje skatina didėjančią tiek pagrindinių, tiek aukšto lygio skaitmeninių ir DI įgūdžių paklausą;

D. kadangi sparčiam DI sistemų integravimui nepakanka mokymų: 2023 m. tik 15 proc. darbuotojų dalyvavo atitinkamuose mokymuose, 42 proc. darbuotojų pripažįsta, kad reikia tobulinti su dirbtiniu intelektu susijusius įgūdžius, o 61 proc. numato, kad per ateinančius penkerius metus reikės naujų įgūdžių; kadangi tie, kuriems labiausiai reikia skaitmeninių įgūdžių mokymų, yra mažiausiai linkę juose dalyvauti[7];

E. kadangi švietimo sistemų, įskaitant profesinio rengimo ir mokymo sektorių, pritaikymas yra labai svarbus siekiant suteikti besimokantiesiems reikiamų įgūdžių, kad jie galėtų klestėti konkurencingoje, skaitmeninėje ir technologiškai pažangioje visuomenėje;

F. kadangi DI ir algoritminis valdymas suteikia daug galimybių optimizuoti darbą, pagerinti profesinę sveikatą ir saugą, taip pat darbuotojų pasitenkinimą, tačiau taip pat kyla tam tikra rizika; kadangi naudojant DI ir algoritminį valdymą galima sumažinti varginančių užduočių kiekį ir bendrą darbo krūvį, pagerinti užduočių paskirstymą ir našumą, užkirsti kelią profesinei rizikai ir sumažinti išlaidas;

G. kadangi svarbu spręsti su DI ir algoritminiu valdymu susijusias darbo rizika, pvz., spaudimą dėl laiko ir veiklos rezultatų, darbo intensyvinimą, stebėseną ir priežiūrą, taip pat socialinę izoliaciją ir stresą;

H. kadangi DI ir algoritminio valdymo sistemų diegimas darbo vietoje apima didelio kiekio darbuotojų duomenų rinkimą ir tvarkymą, o tai gali kelti susirūpinimą dėl duomenų apsaugos ir privatumo ir reikalauja išsamaus jų valdymo patikrinimo;

I. kadangi apskaičiuota, kad daugiau kaip ketvirtadalis Sąjungos įmonių naudoja bent vieną algoritminio valdymo formą; kadangi tikėtina, kad algoritminio valdymo naudojimas ateinančiais metais gerokai išaugs[8];

J. kadangi 62 proc. europiečių teigiamai vertina robotų ir DI naudojimą darbo vietoje[9]; kadangi šis teigiamas požiūris į naujų technologijų naudojimą darbo vietoje labiau paplitęs tarp jaunimo, dirbančių asmenų ir asmenų, turinčių aukštesnį išsilavinimą[10];

K. kadangi vadovų, taip pat darbuotojų ir jų atstovų konsultavimasis ir dalyvavimas diegiant naujas technologijas gerokai sustiprina pritarimą ir teigiamą požiūrį, maksimaliai padidina šių technologijų naudą ir mažina riziką darbo vietoje;

L. kadangi dauguma europiečių pritaria taisyklėms dėl skaitmeninių technologijų darbo vietoje: daugiau kaip 80 proc. pritaria darbuotojų privatumo apsaugos taisyklėms, o

[7] https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9201
[8] https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/5afb4511-0ddf-11f0-b1a3-01aa75ed71a1/language-en : „galima teigti, kad daugiau kaip ketvirtadalis 27 ES valstybių narių bendrovių naudoja algoritminį valdymą“, „remiantis Delphi tyrimu, labiausiai tikėtina, kad per ateinančius 10 metų algoritminio valdymo naudojimas kasmet išaugs 3–6 proc.“
[9] https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222
[10] 2024 m. gegužės mėn. „Eurobarometro“ apklausa https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222.

77 proc. remia darbuotojų dalyvavimą kuriant ir pritaikant technologijas[11];

1. pabrėžia, kad visos naujos technologijos turi būti diegiamos ir naudojamos siekiant svarbiausio tikslo – veikti žmonių labui ir jas turi valdyti žmonės, laikydamiesi nenuginčijamo žmogaus kontrolės principo;

Darbuotojų įgalinimas įgūdžiais ir žiniomis

2. pabrėžia, kad naujos technologijos darbo vietoje gali suteikti konkurencinį pranašumą ir įrodyta, kad jomis besinaudojančios įmonės gauna didesnę grąžą; atsižvelgdamas į tai pabrėžia, kad įmonės turėtų būti skatinamos atsakingai ir skaidriai integruoti tokias technologijas; pabrėžia, kad tokių technologijų naudojimas darbo vietoje turėtų būti kruopščiai prižiūrimas, o ne ribojamas, ir šiuo atžvilgiu pabrėžia, kad reikia aiškios reguliavimo sistemos, kuri užtikrintų sąžiningą konkurenciją ir padėtų išvengti bendrosios rinkos susiskaidymo;

3. pripažįsta, kad mokymas darbo vietoje apie naujas darbo vietoje įdiegtas technologijas, ypač tas, kurios daro tiesioginį poveikį darbuotojų užduotims ir veiklos rezultatams, yra esminis siekiant užtikrinti darbuotojų gerovę, saugą ir profesinį tobulėjimą, taip pat didinti bendrą įmonių gebėjimą prisitaikyti ir konkurencingumą[12]; pabrėžia, kad darbuotojams turi būti suteikta pakankamai laiko ir paramos, kad jie galėtų susipažinti su tokiomis technologijomis prieš jas visiškai įdiegiant;

4. palankiai vertina Įgūdžių sąjungos iniciatyvą; ragina Komisiją užtikrinti, kad numatomose Kokybiškų darbo vietų kūrimo gairėse būtų visapusiškai atsižvelgta į poreikį nuolat kelti kvalifikaciją, persikvalifikuoti ir rengti mokymus darbo vietoje DI ir algoritminio valdymo klausimais; pabrėžia, kad visos atitinkamos iniciatyvos, kuriomis siekiama remti darbuotojus ir įmones vykdant šią pertvarką, turi būti tinkamai remiamos, be kita ko, skiriant pakankamai finansinių išteklių Sąjungos ir nacionaliniu lygmenimis;

5. pabrėžia svarbų „Europos socialinio fondo +“ vaidmenį rengiant tiek dabartinę, tiek būsimą darbo jėgą skaitmeninei pertvarkai, investuojant į įgūdžius, mokymą ir įtraukias užimtumo galimybes; ragina Komisiją laikotarpiu po 2027 m. išlaikyti ir toliau stiprinti Fondą taip, kad būtų užtikrinta prieiga prie skaitmeninio kvalifikacijos kėlimo ir perkvalifikavimo, kad jis galėtų toliau būti viena iš pagrindinių Sąjungos priemonių sąžiningai ir įtraukiai skaitmeninei pertvarkai remti;

6. ragina Komisiją ir valstybes nares, bendradarbiaujant su socialiniais partneriais, reguliariai stebėti paklausą ir pasiūlą darbo rinkoje, kad būtų galima geriau numatyti būsimus įgūdžius, reikalingus skaitmeninės pertvarkos potencialui išnaudoti; atsižvelgdamas į tai, palankiai vertina pasiūlymą įsteigti Europos įgūdžių informacijos stebėjimo centrą;

7. yra susirūpinęs dėl to, kad DI ir algoritminio valdymo sistemų naudojimas prisideda prie laipsniško pradinio lygio darbo vietų, kurios tradiciškai yra labai svarbios

[11] https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222
[12] Atvejų tyrimai: https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/media-centre/news/real-world-learnings-implementing-worker-management-through-ai

patekimui į darbo rinką, panaikinimo, pabrėžia, kad ši tendencija gali daryti neproporcingai didelį poveikį jaunimui ir pirmą kartą darbo ieškantiems asmenims; todėl ragina Komisiją ir valstybes nares imtis aktyvių priemonių siekiant užtikrinti, kad į darbo rinką patenkantis jaunimas būtų tinkamai remiamas ir jam būtų suteiktos prasmingos užimtumo galimybės kintančioje skaitmeninėje ekonomikoje;

Saugios ir įtraukios darbo vietos kūrimas

8. pabrėžia, kad vis dažnesnis skaitmeninių technologijų naudojimas darbo vietoje, įskaitant priemones, kuriomis sudaromos sąlygos nuolatiniam prisijungimui prie interneto ir stebėjimui tikruoju laiku, kelia didelį pavojų darbuotojų psichikos sveikatai, nes panaikinamos ribos tarp profesinio ir asmeninio gyvenimo; pabrėžia, kad dėl tokių pokyčių gali atsirasti pernelyg didelis su darbu susijęs stresas, perdegimas, pablogėti profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra ir padidėti socialinės izoliacijos jausmas;

9. pripažįsta, kad algoritminis valdymas gali padidinti spaudimą siekti veiklos rezultatų, dėl kurio gali kilti didelė rizika sveikatai ir saugai, pvz., raumenų ir kaulų bei širdies ir kraujagyslių sistemos sutrikimai arba išsekimas, todėl darbuotojai gali nepastebėti arba nepaisyti saugumo įspėjimų, o tai gerokai padidina nelaimingų atsitikimų darbe riziką;

10. pabrėžia, kad į šią riziką turėtų būti reaguojama visapusiškai ir kad diegiant bet kokias naujas dirbtinio intelekto priemones, algoritminio valdymo sistemas ar reikšmingus pakeitimus darbo vietoje turėtų būti taikomas sveikatos ir saugos vertinimas ir nuolatinė stebėsena, ragina valstybes nares, bendradarbiaujant su socialiniais partneriais, parengti konkretiems sektoriams skirtas atsakingo DI diegimo darbo vietoje gaires ir keistis geriausia patirtimi;

11. pabrėžia esminį socialinio dialogo ir aktyvaus darbuotojų atstovų dalyvavimo diegiant DI ir algoritminio valdymo technologijas darbo vietoje vaidmenį; pabrėžia, kad prasmingas darbuotojų dalyvavimas sprendimų priėmimo procesuose, taip pat informacijos teikimas ir mokymas darbo vietoje padeda užtikrinti, kad darbuotojai suprastų naujas technologijas ir jomis pasitikėtų, skatintų savarankiškumo ir pasitikėjimo jausmą ir padėtų geriau integruoti DI į darbo vietą;

12. pabrėžia, kad reikia aiškiai paskirstyti priežiūros pareigas dažnai sudėtingoje organizacinėje darbo vietų struktūroje, nes tai užtikrins atskaitomybę, palengvins veiksmingą žmogaus vykdomą priežiūrą ir suteiks darbuotojams galimybę nustatyti kontaktinį asmenį kilus abejonėms, susirūpinimui ar poreikiui gauti paaiškinimą;

13. pabrėžia, kad asmenys su negalia, vyresnio amžiaus darbuotojai ir pažeidžiami asmenys, prisitaikydami prie naujų technologijų darbo vietoje, gali susidurti su ypatingais iššūkiais; todėl ragina Komisiją ir valstybes nares nustatyti įtraukias ir pritaikytas paramos priemones, kuriomis būtų siekiama didinti jų dalyvavimą darbo rinkoje ir užtikrinti, kad technologinė pažanga būtų naudinga visiems;

14. ragina valstybes nares užtikrinti veiksmingas tinkamas sąlygas asmenims su negalia, gerbiant jų galutinę teisę nuspręsti, ar dirbtiniu intelektu grindžiamos pagalbinės technologijos darbo vietoje atitinka jų individualius poreikius;

Ateities iššūkiams parengtos reglamentavimo aplinkos užtikrinimas

15. pabrėžia, kad jei Sąjunga siekia būti skaitmeninės pertvarkos priešakyje, ji turi rodyti pavyzdį nustatydama aukštus DI diegimo darbo aplinkoje standartus, įskaitant aiškias skaidrumo ir žmogaus vykdomos priežiūros taisykles; atsižvelgdamas į tai, palankiai vertina Direktyvą (ES) 2024/2831 dėl darbo platformoje sąlygų gerinimo, kuri yra svarbus pirmas žingsnis reguliuojant algoritminį valdymą, be kita ko, nustatant skaidrumo pareigas sektoriuose, kuriuose tokios technologijos vis labiau formuoja sprendimus dėl darbo ir darbuotojų teisių;

16. ragina valstybes nares ir darbdavius pripažinti ir veiksmingai įgyvendinti teisę atsijungti kaip viena iš pagrindinių apsaugos priemonių siekiant apsaugoti darbuotojus nuo nuolatinio pasiekiamumo ar stebėsenos ne sutartomis darbo valandomis;

17. pabrėžia, kad dėl vis dažnesnio DI ir algoritminio valdymo naudojimo darbo vietoje kyla daugybė iššūkių, susijusių su darbuotojų asmens duomenų ir privatumo apsauga, todėl reikia atidžiai apsvarstyti šį klausimą ir imtis tinkamų reguliavimo priemonių;

18. pripažįsta, kad įmonės, ypač mažosios ir vidutinės įmonės (MVĮ), jau dabar susiduria su dideliais sunkumais siekdamos prisitaikyti prie vis sudėtingesnės reglamentavimo aplinkos; ragina Komisiją užtikrinti, kad visi būsimi teisės aktai, susiję su algoritminiu valdymu, būtų rengiami siekiant aiškaus tikslo – supaprastinti ir palengvinti reikalavimų laikymąsi, ir pabrėžia, kad reikia pritaikytų gairių, priemonių ir paramos mechanizmų, kurie padėtų MVĮ veiksmingai suprasti ir įgyvendinti naujus reikalavimus;

19. prašo Komisijos, remiantis Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 153 straipsnio 2 dalies b punktu kartu su 153 straipsnio 1 dalies b punktu ir 16 straipsnio 2 dalimi, pateikti pasiūlymą dėl direktyvos dėl algoritminio valdymo darbo vietoje, atsižvelgiant į priede pateiktas rekomendacijas;

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

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

PASIŪLYMO DĖL REZOLIUCIJOS PRIEDAS. REKOMENDACIJOS DĖL PRAŠOMO PATEIKTI PASIŪLYMO TURINIO

PRAŠOMO PATEIKTI PASIŪLYMO DĖL TEISĖKŪROS PROCEDŪRA PRIIMAMO AKTO TEKSTAS

Pasiūlymas dėl

EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVOS

dėl algoritminio valdymo darbo vietoje

EUROPOS PARLAMENTAS IR EUROPOS SĄJUNGOS TARYBA,

atsižvelgdami į Sutartį dėl Europos Sąjungos veikimo, ypač į jos 153 straipsnio 2 dalies b punktą kartu su 153 straipsnio 1 dalies b punktu ir 16 straipsnio 2 dalimi,

atsižvelgdami į Europos Komisijos pasiūlymą,

teisėkūros procedūra priimamo projektą perdavus nacionaliniams parlamentams,

atsižvelgdami į Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonę[1],

atsižvelgdami į Regionų komiteto nuomonę[2],

laikydamiesi įprastos teisėkūros procedūros[3],

kadangi:

(1) beprecedentis pertvarkos mastas, išsamumas ir spartus tempas bei jos didelis poveikis darbo modeliams kelia kompleksinių iššūkių, kurie aktualūs platesniu nei nacionaliniu lygmeniu ir kuriuos reikia spręsti Sąjungos lygmeniu;

(2) algoritminio valdymo sistemos turėtų būti suprantamos kaip darbdaviams ir darbuotojams naudingos priemonės ir įgalinančios priemonės, kuriomis didinamas veiksmingumas, palengvinamas sprendimų priėmimas ir remiamas geresnis darbo organizavimas. Atsakingai ir skaidriai naudojamos tokios sistemos gali padėti užtikrinti labiau subalansuotą ir informacija pagrįstą darbo praktiką. Kruopštus jų diegimas pagal bendrą Sąjungos taisyklių rinkinį turėtų išlaisvinti jų potencialą užtikrinant įgyvendinimą taip, kad būtų gerbiamos pagrindinės teisės, skatinamas pasitikėjimas ir bendra darbuotojų gerovė;

(3) nepakankamai aiškus algoritminio valdymo sistemų veikimo supratimas trukdo darbuotojams veiksmingai ginti savo duomenų teises, o tai dar labiau sustiprina galios disbalansą darbdavio naudai. Yra įrodymų, kad įtraukus darbuotojus ir jų atstovus į

[1] OL ...
[2] OL ...
[3] Europos Parlamento pozicija ...

konsultacijas gerėja tiek veiklos rezultatai, tiek darbo sąlygos[4];

(4) Dirbtinio intelekto aktas yra svarbus žingsnis į priekį reguliuojant didelės rizikos dirbtinio intelekto sistemas, tačiau to vis dar nepakanka, kad būtų galima visapusiškai spręsti problemas, kylančias dėl algoritminio valdymo darbo vietoje. Nors Dirbtinio intelekto akte su darbu susijusios dirbtinio intelekto priemonės klasifikuojamos kaip keliančios didelę riziką, daugiausia dėmesio skiriama pateikimui rinkai, produktų saugai ir tiekėjų bei naudotojų atitikties pareigoms, o ne darbdavio ir darbuotojo santykiams. Be to, Dirbtinio intelekto aktas netaikomas algoritminio valdymo sistemoms, kurios nėra grindžiamos dirbtiniu intelektu, todėl lieka reglamentavimo spraga šalinant platesnį skaitmeninio valdymo priemonių poveikį darbuotojų teisėms, darbo sąlygoms ir socialiniam dialogui;

(5) Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2016/679[5] [Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas] buvo priimtas 2016 m. ir nebuvo konkrečiai skirtas specifiniams duomenų apsaugos darbo vietoje uždaviniams spręsti, o nuo to laiko technologinės ir darbo vietos realijos labai pasikeitė, todėl reikėjo atnaujinti ir sugriežtinti užimtumui taikomas duomenų apsaugos nuostatas, nes šiuo metu jas galima įvairiai interpretuoti. Reglamento (ES) 2016/679 15 straipsnio 1 dalies h punkte, kuriame nustatyti duomenų tvarkymo skaidrumo reikalavimai ir apribojimai, nustatyti tik aiškūs draudimai visiškai automatizuotų sprendimų priėmimo procesų atveju, todėl daugumoje su užimtumu susijusių aplinkybių jų nepakanka. Be to, Reglamente (ES) 2016/679 laikomasi individualistinio požiūrio ir nesuteikiamos kolektyvinės teisės. Nuo Reglamento (ES) 2016/679 įsigaliojimo 88 straipsnis dėl darbuotojų asmens duomenų apsaugos buvo prastai įgyvendinamas ir beveik visose valstybėse narėse tebėra iš esmės neveiksmingas[6];

(6) Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2002/14/EB[7] [Informavimo ir konsultavimosi direktyva] pateikiama tik bendro pobūdžio informacija apie kolektyvinę teisę į konsultacijas, o 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje (ES) 2019/1152[8] [Direktyva dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų] aiškiai nenurodyta teisė į informaciją apie algoritminio valdymo sistemas ir ji nėra pakankamai konkreti, kad būtų atsižvelgta į algoritminio valdymo sistemos sudėtingumą. Tomis direktyvomis neužtikrinama darbuotojų teisė į informaciją apie algoritminių sistemų veikimą, logiką ar poveikį jų darbo organizavimui ir vertinimui, be to, jomis neįtraukiami darbuotojai;

(7) Sąjungoje yra apie 20 mln. savarankiškai dirbančių asmenų, kurie sudaro beveik

---

[4] EBPO 2023 m. https://www.oecd.org/en/publications/the-impact-of-ai-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] 2016 m. balandžio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas) (OL L 119, 2016 5 4, p. 1).

[6] Abraha, H. (2023), Article 88 GDPR and the Interplay between EU and Member State Employee Data protection rules, The Modern Law Review.

[7] 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje – Bendra Europos Parlamento, Tarybos ir Komisijos deklaracija dėl darbuotojų atstovavimo (OL L 80, 2002 3 23, p. 29).

[8] 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje (OL L 186, 2019 7 11, p. 105).

10 proc. darbo jėgos[9]. Šie asmenys neturi galimybės naudotis visapusiška socialine apsauga, tačiau jiems taip pat taikomas automatizuotas sprendimų priėmimas, stebėsena ir veiklos rezultatų vertinimas. Siekiant užtikrinti teisingumą ir užkirsti kelią išnaudojimui visų formų šiuolaikiniame darbe, šios direktyvos nuostatos turėtų būti taikomos savarankiškai dirbantiems asmenims;

(8) šia direktyva turėtų būti nustatyti bendri Sąjungos minimalieji algoritminio valdymo naudojimo darbo vietoje standartai, užtikrinant didesnį skaidrumą ir teisinį tikrumą visose valstybėse narėse. Sudarant vienodas sąlygas visoms įmonėms, įskaitant mažąsias ir vidutines įmones, direktyva turėtų būti siekiama remti sąžiningą ir atsakingą algoritminio valdymo priemonių naudojimą. Be to, tai padidins aiškumą ir nuspėjamumą darbuotojams ir individualiai savarankiškai dirbantiems asmenims, praturtins jų darbo patirtį, skatins pasitikėjimą skaitmeninėmis technologijomis ir padės sumažinti galimą riziką, susijusią su algoritminiu sprendimų priėmimu užimtumo srityje,

PRIĖMĖ ŠIĄ DIREKTYVĄ:

1 straipsnis

Dalykas ir taikymo sritis

1. Šia direktyva nustatomi minimalieji skaidraus algoritminio valdymo darbo vietoje reikalavimai.

2. Ši direktyva taikoma kiekvienam Sąjungos darbuotojui ir darbdaviui, taip pat individualiai savarankiškai dirbantiems asmenims ir atitinkamiems paslaugų pirkėjams.

2 straipsnis

Apibrėžtys

Šioje direktyvoje vartojamų terminų apibrėžtys:

1. algoritminis valdymas – automatizuotų sistemų naudojimas siekiant elektroninėmis priemonėmis stebėti, prižiūrėti, vertinti arba priimti ar remti sprendimus, susijusius su darbuotojų darbo rezultatais ir darbo sąlygomis, įskaitant sistemas, kuriose asmens duomenys tvarkomi siekiant prižiūrėti veiklą darbo aplinkoje, taip pat sistemas, kuriose priimami arba remiami sprendimai, darantys didelį poveikį darbuotojams arba individualiai savarankiškai dirbantiems asmenims, pvz., darbo užduočių organizavimui, uždarbiui, saugai ir sveikatai, darbo laikui, galimybėms mokytis, paaukštinimui ir sutartiniam statusui;

2. darbuotojas – asmuo, laikomas sudariusiu darbo sutartį arba turinčiu darbo santykių, kaip apibrėžta Sąjungos ir nacionalinėje teisėje, įskaitant kolektyvines sutartis ir

[9] https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200615-1?utm_source=chatgpt.com

nacionalinę praktiką;

3. individualiai savarankiškai dirbantis asmuo – asmuo, kuris nėra sudaręs darbo sutarties ar neturi darbo santykių ir kuris teikdamas atitinkamas paslaugas visų pirma remiasi savo asmeniniu darbu;

4. darbdavys – fizinis arba juridinis asmuo, kuris yra darbo sutarčių arba darbo santykių su darbuotojais šalis pagal nacionalinę teisę ir praktiką;

5. paslaugų pirkėjas – fizinis arba juridinis asmuo, kuris yra sutartinio susitarimo su individualiai savarankiškai dirbančiu asmeniu dėl konkrečių paslaugų teikimo arba užduočių atlikimo šalis.

3 straipsnis

Skaidrumas ir teisė į informaciją

1. Valstybės narės užtikrina, kad darbdaviai ir paslaugų pirkėjai atitinkamai savo darbuotojams ir individualiai savarankiškai dirbantiems asmenims, su kuriais jie yra sudarę sutartį, ir jų atstovams raštu pateiktų informaciją apie algoritminio valdymo sistemų naudojimą arba planuojamą naudojimą darbo vietoje.

2. 1 dalyje nurodyta informacija apima:

   a) aiškų pareiškimą, kad algoritminio valdymo sistemos yra naudojamos arba jas ketinama įdiegti, įskaitant bendrą jų paskirties aprašymą;

   b) tokiose sistemose renkamų ir tvarkomų duomenų, susijusių su darbuotojais arba individualiai savarankiškai dirbančiais asmenimis, kategorijas, įskaitant jų elgesio ir su veiklos rezultatais susijusius duomenis, taip pat stebimų veiksmų ar veiklos rūšis;

   c) aiškią nuorodą, ar surinkti duomenys naudojami automatizuotam sprendimų priėmimui, ir, kai taikytina, tokių sprendimų pobūdžio ir taikymo srities aprašymą.

3. 1 dalyje nurodyta informacija teikiama tokiu metu:

   a) darbuotojams – pirmąją darbo dieną arba iki jos, o individualiai savarankiškai dirbantiems asmenims – pirmąją sutarties dieną;

   b) prieš atliekant pakeitimus, kurie daro esminį poveikį darbo sąlygoms, darbo organizavimui arba darbo rezultatų stebėsenai ir vertinimui;

   c) bet kuriuo metu jų prašymu.

4. 1 dalyje nurodyta informacija pateikiama aiškiai ir lengvai suprantamai. Valstybės narės užtikrina, kad darbdaviai ir paslaugų pirkėjai teiktų informaciją tokiu būdu, kuris būtų pritaikytas prie skaitmeninio raštingumo lygio, kurio pagrįstai tikimasi iš darbuotojų ar individualiai savarankiškai dirbančių asmenų, ir kad būtų vengiama bereikalingai techninės ar sudėtingos kalbos.

Valstybės narės užtikrina, kad 1 dalyje nurodyta informacija būtų teikiama asmenims su negalia prieinama forma.

5. Pagal šį straipsnį teikiama tik tokia informacija, kuri tikrai būtina, kad darbuotojas arba individualiai savarankiškai dirbantis asmuo galėtų atlikti savo darbą, suprasti, kaip algoritmų sistemos daro poveikį su jais susijusiems sprendimams, ir naudotis savo teisėmis.

4 straipsnis

Konsultacijos

1. Valstybės narės užtikrina, kad naujų algoritminio valdymo sistemų diegimas arba tokie esamų sistemų atnaujinimai, kurie daro tiesioginį poveikį darbuotojų darbo užmokesčiui, darbo susitarimams ar darbo laikui, būtų laikomi sprendimais, dėl kurių gali iš esmės pasikeisti darbo organizavimas arba sutartiniai santykiai, ir dėl jų būtų konsultuojamasi pagal Direktyvos 2002/14/EB 4 straipsnio 2 dalies c punktą.

2. Tokios konsultacijos apima:

a) diegimo ar atnaujinimo tikslus ir darbo procesus bei paveiktus darbuotojus;

b) darbo krūvio, darbo intensyvumo, tvarkaraščio, darbo laiko, lankstumo ar darbo turinio pokyčius;

c) poveikį profesinei sveikatai ir saugai;

d) renkamų duomenų rūšis;

e) taikomas priemones šališkumui ar diskriminaciniams rezultatams nustatyti ir mažinti;

f) žmogaus vykdomos priežiūros mechanizmus;

g) mokymo ir paramos priemones, skirtas paveiktiems darbuotojams ir individualiai savarankiškai dirbantiems asmenims.

5 straipsnis

Draudžiama praktika

1. Valstybės narės užtikrina, kad darbdaviams ir paslaugų pirkėjams būtų draudžiama tvarkyti asmens duomenis, susijusius su:

a) darbuotojų arba individualiai savarankiškai dirbančių asmenų emocine ar psichologine būkle;

b) neurostebėjimu;

c) privačiais pokalbiais;

d) darbuotojų arba individualiai savarankiškai dirbančių asmenų elgesiu ne darbo metu arba privačiose patalpose;

e) naudojimosi pagrindinėmis teisėmis, įskaitant asociacijų laisvę, teisę į kolektyvines derybas ir kolektyvinių veiksmų teisę arba teisę į informaciją ir konsultacijas, kaip nustatyta Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje, prognozavimu;

f) išvadomis apie rasinę ar etninę kilmę, migracijos statusą, politines pažiūras, religinius ar filosofinius įsitikinimus, negalią, sveikatos būklę, narystę profesinėse sąjungose ar seksualinę orientaciją.

2. Nė viena šios direktyvos nuostata negali būti aiškinama kaip leidžianti praktiką, kuri kitaip draudžiama pagal Reglamentą (ES) 2016/679 arba Europos Parlamento ir Tarybos reglamentą (ES) 2024/1689[10].

6 straipsnis

Žmogaus atliekama priežiūra ir peržiūra

1. Valstybės narės užtikrina, kad darbdaviai ir paslaugų pirkėjai nuolat veiksmingai prižiūrėtų visas darbo vietoje įdiegtas algoritminio valdymo sistemas. Valstybės narės taip pat užtikrina, kad darbdaviai ir paslaugų pirkėjai paskirtų ir informuotų darbuotojus, individualiai savarankiškai dirbančius asmenis ir jų atstovus apie subjektą, atsakingą už tokių sistemų veikimo ir poveikio stebėseną, įskaitant tokių sistemų atitiktį taikytiniems teisiniams, sveikatos, saugos ir etikos standartams, taip pat už jų sprendimų peržiūrą.

2. Valstybės narės užtikrina, kad darbuotojai ir individualiai savarankiškai dirbantys asmenys, pateikę prašymą, turėtų teisę iš darbdavio arba paslaugų pirkėjo gauti paaiškinimą žodžiu arba raštu dėl bet kokio sprendimo, turinčio poveikį esminiams jų darbo ar sutartinių santykių aspektams, įskaitant užduočių paskirstymą, rezultatų vertinimą, darbo laiko grafiką, darbo užmokestį ir drausmines priemones, kai bet koks su tokiais klausimais susijęs sprendimas buvo priimtas arba jam didelį poveikį padarė algoritminė sistema.

   1 dalyje nurodytas paaiškinimas pateikiamas per pagrįstą laikotarpį atitinkamam darbuotojui arba individualiai savarankiškai dirbančiam asmeniui prieinamu ir suprantamu formatu.

3. Valstybės narės užtikrina, kad sprendimai, susiję su darbo ar sutartinių santykių pradėjimu ar nutraukimu, sutartinio susitarimo atnaujinimu ar nepratęsimu ir bet kokiais darbo užmokesčio pakeitimais, nebūtų priimami remiantis vien algoritminiu valdymu.

[10] 2024 m. birželio 13 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2024/1689, kuriuo nustatomos suderintos dirbtinio intelekto taisyklės ir iš dalies keičiami reglamentai (EB) Nr. 300/2008, (ES) Nr. 167/2013, (ES) Nr. 168/2013, (ES) 2018/858, (ES) 2018/1139 ir (ES) 2019/2144 ir direktyvos 2014/90/ES, (ES) 2016/797 ir (ES) 2020/1828 (Dirbtinio intelekto aktas) (Tekstas svarbus EEE), PE/24/2024/REV/1 (OL L, 2024/1689, 2024 7 12, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj).

Tokius sprendimus taip pat peržiūri ir galutinį sprendimą priima prižiūrintis asmuo.

4. Valstybės narės užtikrina, kad darbuotojų ir individualiai savarankiškai dirbančių asmenų atstovai galėtų prašyti darbdavio ar paslaugų pirkėjo inicijuoti taikomų algoritminio valdymo sistemų veikimo peržiūrą, jei kyla pagrįstas susirūpinimas, kad tokios sistemos turi sisteminį šališkumą ar trūkumų arba kelia grėsmę darbuotojų ar individualiai savarankiškai dirbančių asmenų psichinei ar fizinei gerovei arba sveikatai ir saugai darbo vietoje.

7 straipsnis

Profesinė sveikata ir darbo sauga

1. Nepažeisdamos Direktyvos 89/391/EEB ir susijusių direktyvų profesinės saugos ir sveikatos srityje, valstybės narės užtikrina, kad darbdaviai:

   a) įvertintų algoritminio valdymo sistemos keliamą riziką jų saugai ir sveikatai, visų pirma susijusią su galima nelaimingų atsitikimų darbe rizika, psichosocialine ir ergonomine rizika, taip pat nederamu spaudimu darbdaviui;

   b) įvertintų, ar tų sistemų apsaugos priemonės yra tinkamos atsižvelgiant į nustatytą riziką konkretaus pobūdžio darbo aplinkoje;

   c) nustatytų tinkamas prevencines ir apsaugos priemones.

8 straipsnis

Kompetentingų nacionalinių institucijų pareigos

1. Valstybės narės paveda savo atitinkamoms darbo inspekcijoms prižiūrėti saugų ir nediskriminacinį algoritminio valdymo sistemų naudojimą darbo vietoje.

2. Darbo inspekcijoms pavedama stebėti, kontroliuoti ir vertinti:

   a) darbo aplinkoje naudojamų algoritminių sistemų saugą, visų pirma atsižvelgiant į jų poveikį darbuotojų fizinei ir psichinei sveikatai;

   b) šališkumo ir diskriminacijos nebuvimą kuriant, diegiant tokias sistemas ar užtikrinant jų veikimą;

   c) algoritminio valdymo sistemų poveikį darbuotojų darbo laikui ir spaudimui dėl veiklos rezultatų;

   d) atitiktį atitinkamoms šios direktyvos nuostatoms ir kitiems taikytiniems Sąjungos ir nacionalinės teisės aktams, įskaitant nuostatas, susijusias su profesine sveikata ir sauga bei vienodu požiūriu.

3. Valstybės narės užtikrina, kad jų darbo inspekcijoms būtų suteikta pakankamai išteklių,

įgaliojimų ir techninių žinių, kad jos galėtų veiksmingai vykdyti savo funkcijas.

AIŠKINAMOJI DALIS

Šiuolaikinėje darbo vietoje vyksta esminė transformacija dėl skaitmeninimo, automatizavimo ir sparčios dirbtinio intelekto (DI) pažangos. Vis dažniau diegiamos algoritminio valdymo sistemos, padedančios darbdaviams prižiūrėti, vertinti ir paskirstyti darbą, keičiant sprendimų priėmimo tvarką įvairiuose sektoriuose. Nors šios technologijos suteikia galimybių pagerinti veiksmingumą, našumą ir darbo sąlygas, jos taip pat kelia naujų pavojų ir iššūkių, visų pirma susijusių su skaidrumu, atskaitomybe, sveikata ir sauga bei darbuotojų pagrindinėmis teisėmis. Spartus šios pertvarkos tempas dažnai viršija esamų teisinių sistemų pajėgumą užtikrinti tinkamas apsaugos priemones, todėl darbuotojams ir darbdaviams kyla neaiškumų dėl jų pareigų.

Pranešėjas mano, kad Europos Sąjunga turi imtis aktyvių veiksmų, kad ši pertvarka būtų vykdoma taip, kad būtų remiamas tiek ekonominis konkurencingumas, tiek socialinė pažanga. Algoritminio valdymo sistemų diegimas darbo vietoje turi būti orientuotas į žmogų, juo turi būti gerbiamos teisės ir jis turi būti įtraukiai suprojektuotas. Tuo tikslu ES turi užtikrinti, kad visi darbuotojai ir individualiai savarankiškai dirbantys asmenys turėtų galimybę gauti aiškią informaciją, tinkamą mokymą ir prasmingai dalyvauti priimant sprendimus, turinčius poveikį jų profesiniam gyvenimui. Be to, įmonėms, ypač MVĮ, reikia stabilios ir suderintos reglamentavimo aplinkos, kuri būtų paprasta, skaidri ir remtų inovacijas bei sąžiningą konkurenciją.

Pranešėjas mano, kad speciali pagrindų direktyva yra veiksmingiausia teisinė priemonė šiems iššūkiams spręsti. Nors esamose priemonėse, pvz., Dirbtinio intelekto akte, Bendrajame duomenų apsaugos reglamente, Direktyvoje dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų ir Informavimo ir konsultavimosi direktyvoje, numatytos tam tikros atitinkamos apsaugos priemonės, jomis išsamiai nesprendžiamos konkrečios problemos, kylančios dėl algoritminio valdymo darbdavių ir darbuotojų santykiuose. Direktyva suteiks galimybę ES panaikinti šias reglamentavimo spragas nustatant minimaliuosius standartus, kuriais užtikrinamas didesnis teisinis tikrumas, skatinamas pasitikėjimas technologijomis ir sąžiningumas vykdant skaitmeninę darbo transformaciją.

Šiuo tikslu pranešėjas siūlo direktyvą, kurioje būtų nustatytos aiškios skaidrumo, konsultavimosi ir žmogaus vykdomos algoritminio valdymo sistemų naudojimo priežiūros taisyklės. Į ją įtrauktos nuostatos, kuriomis:

- apibrėžiamas algoritminis valdymas ir nustatoma jo taikymo sritis tiek darbuotojams, tiek individualiai savarankiškai dirbantiems asmenims;

- užtikrinama, kad darbuotojai laiku gautų aiškią ir prieinamą informaciją apie tai, kaip veikia algoritminės sistemos ir kokį poveikį jos daro jų darbui;

- reikalaujama konsultuotis su darbuotojų atstovais prieš įdiegiant naujas sistemas arba iš esmės jas atnaujinant, kai tai turi poveikį darbo užmokesčiui, darbo organizavimui ar darbo laikui;

- uždraudžiama konkreti žalinga duomenų naudojimo praktika, pvz., emocinės būklės ar privataus elgesio stebėsena;

- įpareigojama, kad pagrindiniai sprendimai, pvz., dėl įdarbinimo, sutarties nutraukimo

ir darbo užmokesčio pokyčių, ir toliau būtų peržiūrimi žmogaus;

- nustatomi konkretūs sveikatos ir saugos įpareigojimai, kad būtų užkirstas kelias pernelyg dideliam spaudimui ir psichosocialinei rizikai;

- nacionalinėms darbo inspekcijoms priskiriama atsakomybė už saugaus ir nediskriminacinio algoritminio valdymo priemonių naudojimo priežiūrą.

Pranešėjas pabrėžia, kad šiuo pasiūlymu dėl direktyvos nesiekiama slopinti inovacijų ar apsunkinti įmones nereikalinga biurokratija. Priešingai, nustačius aiškius, proporcingus ir perspektyvius standartus, bus remiamas sąžiningas ir veiksmingas naujų technologijų integravimas darbo vietoje. Tai padės įmonėms, įskaitant MVĮ, užtikrintai prisitaikyti prie skaitmeninio amžiaus, skatins vienodas sąlygas visoje vidaus rinkoje ir užtikrins, kad darbuotojai būtų aprūpinti įranga, apsaugoti ir įgalinti vykstant pokyčiams. Taip direktyva prisidedama prie modernios, konkurencingos ir socialiai atsakingos Europos darbo rinkos kūrimo.

PRIEDAS. SUBJEKTAI ARBA ASMENYS, IŠ KURIŲ PRANEŠĖJAS GAVO INFORMACIJOS

Pagal Darbo tvarkos taisyklių I priedo 8 straipsnį pranešėjas pareiškia, kad, rengdamas šį pranešimo projektą, gavo informacijos iš šių subjektų ar asmenų:

Subjektas ir (arba) asmuo
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

Šį sąrašą parengė ir visą atsakomybę už jį prisiima pranešėjas.

Jeigu sąraše esančių fizinių asmenų tapatybę galima nustatyti pagal jų vardą ir pavardę, jų pareigas arba pagal abu požymius, pranešėjas pareiškia, kad jis atitinkamiems fiziniams asmenims pateikė Europos Parlamento pranešimą dėl duomenų apsaugos Nr. 484 (https://www.europarl.europa.eu/data-protect/index.do) kuriame išdėstytos jų asmens duomenų tvarkymui taikomos sąlygos ir su tuo tvarkymu susijusios teisės.