Eiropas Parlaments
2024-2029

Nodarbinātības un sociālo lietu komiteja

2025/2080(INL)

26.6.2025

ZIŅOJUMA PROJEKTS

ar ieteikumiem Komisijai par digitalizāciju, mākslīgo intelektu un algoritmisko pārvaldību darbavietā — darba nākotnes veidošanu
(2025/2080(INL))

Nodarbinātības un sociālo lietu komiteja

Referents: *Andrzej Buła*

(Iniciatīva — Reglamenta 47. pants)

PR_INL

SATURA RĀDĪTĀJS

Lpp.

EIROPAS PARLAMENTA REZOLŪCIJAS PRIEKŠLIKUMS 3

PIELIKUMS REZOLŪCIJAS PRIEKŠLIKUMAMIETEIKUMI ATTIECĪBĀ UZ PIEPRASĪTĀ PRIEKŠLIKUMA SATURU 9

PASKAIDROJUMS 16

PIELIKUMS. VIENĪBAS VAI PERSONAS, NO KURĀM REFERENTS IR SAŅĒMIS PIENESUMU 18

EIROPAS PARLAMENTA REZOLŪCIJAS PRIEKŠLIKUMS

ar ieteikumiem Komisijai par digitalizāciju, mākslīgo intelektu un algoritmisko pārvaldību darbavietā — darba nākotnes veidošanu
(2025/2080(INL))

Eiropas Parlaments,

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

– ņemot vērā Juridiskās komitejas atzinumu par ierosināto juridisko pamatu,

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

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

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

– ņemot vērā Eiropas Parlamenta un Padomes 2002. gada 11. marta Direktīvu 2002/14/EK, ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklausīšanai Eiropas Kopienā. Eiropas Parlamenta, Padomes un Komisijas kopīga deklarācija par darba ņēmēju pārstāvību[2],

– ņemot vērā Eiropas Parlamenta un Padomes 2019. gada 20. jūnija Direktīvu (ES) 2019/1152 par pārredzamiem un paredzamiem darba apstākļiem Eiropas Savienībā[3],

– ņemot vērā Eiropas Parlamenta un Padomes 2024. gada 23. oktobra Direktīvu (ES) 2024/2831 par darba nosacījumu uzlabošanu platformu darbā[4],

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

[1] Padomes Direktīva 89/391/EEK (1989. gada 12. jūnijs) par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā (OV L 183, 29.6.1989., 1. lpp.).
[2] Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2002/14/EK (2002. gada 11. marts), ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklausīšanai Eiropas Kopienā. Eiropas Parlamenta, Padomes un Komisijas kopīga deklarācija par darba ņēmēju pārstāvību (OV L 80, 23.3.2002., 29. lpp.).
[3] Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2019/1152 (2019. gada 20. jūnijs) par pārredzamiem un paredzamiem darba apstākļiem Eiropas Savienībā (OV L 186, 11.7.2019., 105. lpp.).
[4] Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2024/2831 (2024. gada 23. oktobris) par darba nosacījumu uzlabošanu platformu darbā (Dokuments attiecas uz EEZ) (OV L, 2024/2831, 11.11.2024., ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

2020/1828 (Mākslīgā intelekta akts)[5],

– ņemot vērā Eiropas Parlamenta un Padomes 2016. gada 27. aprīļa Regulu (ES) 2016/679 par fizisku personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi un šādu datu brīvu apriti un ar ko atceļ Direktīvu 95/46/EK (Vispārīgā datu aizsardzības regula)[6],

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

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

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

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

– ņemot vērā Dragi ziņojumu un Letas ziņojumu,

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

– ņemot vērā 2025. gada xxx Eiropas pievienotās vērtības novērtējumu [gaidāms] ar nosaukumu "Digitalizācija, mākslīgais intelekts un algoritmiskā pārvaldība darbavietā — darba nākotnes veidošana",

– ņemot vērā Reglamenta 47. un 55. pantu,

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

– ņemot vērā Nodarbinātības un sociālo lietu komitejas ziņojumu (A10-0000/2025),

A. tā kā digitālā pārkārtošanās, ko sekmē digitalizācija, automatizācija un mākslīgais intelekts (MI), fundamentāli pārveido darba tirgus, kā rezultātā dažas darbvietas izzūd un rodas jaunas, un maina esošajās darbvietās veicamo uzdevumu raksturu, un tāpēc uzņēmumiem un darba ņēmējiem ir nepārtraukti jāpielāgojas;

B. tā kā digitālā pārkārtošanās darbavietā būtu jāvada tā, lai veicinātu produktivitāti, inovāciju un Eiropas ekonomikas un kopējā tirgus konkurētspēju; tā kā šajā pārkārtošanās procesā vienlaikus ir jāievēro sociālā progresa principi, nodrošinot, ka

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

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

pārkārtošanās veicina labākus darba apstākļus, kvalitatīvu nodarbinātību un visu darba ņēmēju labbūtību;

C. tā kā digitālā pārkārtošanās darba tirgū veicina augošu pieprasījumu gan pēc pamata, gan augsta līmeņa digitālajām un MI prasmēm;

D. tā kā līdztekus MI sistēmu straujajai integrācijai nav īstenota pietiekama apmācība, proti, 2023. gadā tikai 15 % darba ņēmēju bija piedalījušies attiecīgā apmācībā, lai gan 42 % darba ņēmēju atzīst nepieciešamību uzlabot ar MI saistītās prasmes un 61 % paredz, ka nākamo piecu gadu laikā būs vajadzīgas jaunas prasmes; tā kā digitālo prasmju apmācība ir visvairāk nepieciešama tiem, kam ir vismazākā iespēja tajā piedalīties[7];

E. tā kā ir būtiski pielāgot izglītības sistēmas, tostarp profesionālās izglītības un apmācības sektoru, nolūkā nodrošināt izglītojamajiem nepieciešamās prasmes, lai viņi varētu gūt panākumus konkurētspējīgā, digitālā un tehnoloģiski attīstītā sabiedrībā;

F. tā kā MI un algoritmiskā pārvaldība sniedz daudz iespēju darba optimizācijai, arodveselības un darba drošības uzlabošanai, kā arī darbinieku apmierinātībai, taču tās ir saistītas arī ar zināmiem riskiem; tā kā MI un algoritmiskās pārvaldības izmantošana var samazināt vienmuļu uzdevumu daudzumu un kopējo darba slodzi, uzlabot uzdevumu sadali un produktivitāti, novērst arodriskus un samazināt izmaksas;

G. tā kā ir svarīgi risināt ar darbu saistītos riskus, kas izriet no MI un algoritmiskās pārvaldības, piemēram, laika un snieguma spiedienu, darba intensifikāciju, uzraudzību un novērošanu, kā arī sociālo izolāciju un stresu;

H. tā kā MI un algoritmiskās pārvaldības sistēmu ieviešana darbavietā ir saistīta ar liela apjoma darbinieku datu vākšanu un apstrādi, kas var radīt bažas par datu aizsardzību un privātumu un prasa pienācīgu rūpību to pārvaldībā;

I. tā kā tiek lēsts, ka vairāk nekā ceturtdaļa uzņēmumu Savienībā izmanto vismaz vienu algoritmiskās pārvaldības veidu; tā kā algoritmiskās pārvaldības izmantošana, visticamāk, turpmākajos gados ievērojami pieaugs[8];

J. tā kā 62 % eiropiešu pozitīvi vērtē robotu un MI izmantošanu darbavietā[9]; tā kā šī pozitīvā pieeja jauno tehnoloģiju izmantošanai darbavietā ir plašāk izplatīta jauniešu, strādājošo un augstāku izglītības līmeni ieguvušo vidū[10];

K. tā kā apspriešanās ar vadītājiem, kā arī darbiniekiem un viņu pārstāvjiem un to iesaistīšanās jauno tehnoloģiju ieviešanā ievērojami veicina pieņemšanu un pozitīvu uztveri, maksimāli palielinot ieguvumus un novēršot ar šīm tehnoloģijām saistītos riskus

[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: "var apgalvot, ka vairāk nekā ceturtdaļa uzņēmumu ES-27 izmanto algoritmisko pārvaldību"; "pamatojoties uz *Delphi* apsekojumu, visticamāk, ka nākamo 10 gadu laikā algoritmiskā pārvaldība pieaugs par 3 % līdz 6 % gadā".
[9] https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222.
[10] Eirobarometrs, 2024. gada maijs: https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222.

darbavietā;

L. tā kā lielākā daļa eiropiešu atbalsta noteikumus par digitālajām tehnoloģijām darbavietā, vairāk nekā 80 % atbalsta noteikumus par darba ņēmēju privātuma aizsardzību un 77 % atbalsta darba ņēmēju iesaistīšanu tehnoloģiju izstrādē un pielāgošanā[11],

1. uzsver, ka katra jaunā tehnoloģija ir jāievieš un jāizmanto ar galveno mērķi kalpot cilvēkiem un tā ir jāpārvalda cilvēkiem saskaņā ar neapstrīdamo principu "cilvēks kontrolē";

Prasmju un zināšanu nodrošināšana darba ņēmējiem

2. uzsver, ka jaunās tehnoloģijas darbavietā var radīt konkurences priekšrocības un ka ir pierādīts, ka tās nodrošina lielāku atdevi uzņēmumiem, kuri tās izmanto; šajā sakarā uzsver, ka uzņēmumi būtu jāmudina integrēt šādas tehnoloģijas atbildīgā un pārredzamā veidā; uzsver, ka šādu tehnoloģiju izmantošana darbavietā būtu rūpīgi jāuzrauga, nevis jāierobežo, un šajā sakarā uzsver nepieciešamību pēc skaidra tiesiskā regulējuma, kas nodrošinās godīgu konkurenci un novērsīs vienotā tirgus sadrumstalotību;

3. atzīst, ka apmācība darbavietā par jaunajām tehnoloģijām, kas ieviestas darbavietā, it īpaši tām, kuras tieši ietekmē darbinieku uzdevumus un sniegumu, ir būtiska, lai nodrošinātu darba ņēmēju labbūtību, drošību un profesionālo attīstību, kā arī uzlabotu uzņēmumu vispārējo pielāgošanās spēju un konkurētspēju[12]; uzsver, ka darba ņēmējiem ir jādod pietiekams laiks un atbalsts, lai iepazītos ar šādām tehnoloģijām, pirms tās tiek pilnībā ieviestas;

4. atzinīgi vērtē prasmju savienības iniciatīvu; aicina Komisiju nodrošināt, lai gaidāmajā kvalitatīvu darbvietu ceļvedī tiktu pilnībā atspoguļota nepieciešamība pēc nepārtrauktas kvalifikācijas celšanas, pārkvalifikācijas un apmācības darbavietā mākslīgā intelekta un algoritmiskās pārvaldības jomā; uzsver, ka visas attiecīgās iniciatīvas, kuru mērķis ir atbalstīt darba ņēmējus un uzņēmumus šajā pārkārtošanās procesā, ir pienācīgi jāatbalsta, cita starpā nodrošinot pietiekamus finanšu resursus Savienības un valstu līmenī;

5. uzsver, ka svarīga loma gan pašreizējā, gan nākotnes darbaspēka sagatavošanā digitālajai pārkārtošanai ir Eiropas Sociālajam fondam Plus, kas nodrošina investīcijas prasmēs, apmācībā un iekļaujošās nodarbinātības iespējās; aicina Komisiju saglabāt un vēl vairāk stiprināt fondu laikposmā pēc 2027. gada tā, lai tiktu nodrošināta piekļuve digitālo prasmju pilnveidei un pārkvalifikācijai, lai fonds varētu turpināt kalpot kā svarīgs Savienības instruments taisnīgas un iekļaujošas digitālās pārkārtošanās atbalstam;

6. aicina Komisiju un dalībvalstis sadarbībā ar sociālajiem partneriem regulāri uzraudzīt pieprasījumu un piedāvājumu darba tirgū, lai labāk paredzētu prasmes, kas nākotnē būs nepieciešamas, lai izmantotu digitālās pārkārtošanās potenciālu; šajā sakarā atzinīgi

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

vērtē priekšlikumu izveidot Eiropas Prasmju novērošanas centru;

7. pauž bažas par to, ka MI un algoritmiskās pārvaldības sistēmu izmantošana veicina pakāpenisku iesācēja darbvietu izzušanu, kas tradicionāli ir būtisks sākumpunkts ienākšanai darba tirgū, un uzsver faktu, ka šī tendence var nesamērīgi ietekmēt jauniešus un tos, kas meklē darbu pirmo reizi; tāpēc aicina Komisiju un dalībvalstis veikt proaktīvus pasākumus, lai nodrošinātu, ka jaunieši, kas ienāk darba tirgū, saņem pienācīgu atbalstu un viņiem tiek piedāvātas jēgpilnas nodarbinātības iespējas mainīgajā digitālajā ekonomikā;

Drošas un iekļaujošas darbavietas veidošana

8. uzsver, ka digitālo tehnoloģiju arvien plašāka izmantošana darbavietā, tostarp rīki, kas nodrošina pastāvīgu savienotību, kā arī uzraudzību un novērošanu reāllaikā, rada daudzus riskus darba ņēmēju psihoemocionālajai veselībai, sapludinot robežas starp profesionālo un privāto dzīvi; uzsver, ka šāda tendence var izraisīt pārmērīgu ar darbu saistītu stresu, izdegšanu, darba un privātās dzīves līdzsvara pasliktināšanos un sociālās izolācijas sajūtas pieaugumu;

9. atzīst, ka algoritmiskā pārvaldība var paaugstināt darba snieguma spiedienu, kas var radīt nopietnus veselības un drošības riskus, piemēram, balsta un kustību aparāta, kā arī sirds un asinsvadu sistēmas slimības vai spēku izsīkumu, kā rezultātā darba ņēmēji ignorē vai neievēro drošības brīdinājumus, ievērojami palielinot negadījumu darbavietā risku;

10. uzsver, ka minētie riski būtu jārisina visaptverošā veidā un ka MI rīku vai algoritmiskās pārvaldības sistēmu jauna ieviešana vai būtiskas izmaiņas darbavietā vienmēr būtu jāpakļauj veselības un drošības novērtējumam un nepārtrauktai uzraudzībai; mudina dalībvalstis sadarbībā ar sociālajiem partneriem izstrādāt nozaru vadlīnijas par atbildīgu MI ieviešanu darbavietā un apmaināties ar paraugpraksi;

11. uzsver sociālā dialoga un darbinieku pārstāvju aktīvas iesaistīšanas izšķirošo lomu MI un algoritmiskās pārvaldības tehnoloģiju ieviešanā darbavietā; uzsver, ka darba ņēmēju jēgpilna līdzdalība lēmumu pieņemšanas procesos, kā arī informācijas sniegšana un apmācība darbavietā palīdz nodrošināt, ka darba ņēmēji izprot jaunās tehnoloģijas un pārliecinoši tās izmanto, un tas savukārt veicina autonomijas un uzticēšanās sajūtu un nodrošina labāku MI integrāciju darbavietā;

12. uzsver nepieciešamību pēc skaidras uzraudzības pienākumu sadales bieži vien sarežģītajā darbavietu organizatoriskajā struktūrā, jo tā nodrošinās pārskatatbildību un veicinās efektīvu cilvēka veiktu uzraudzību, turklāt darba ņēmēji zinās, kas ir kontaktpersona, pie kā vērsties, ja rodas šaubas, bažas vai vajadzība pēc skaidrojumiem;

13. uzsver, ka, pielāgojoties jaunajām tehnoloģijām darbavietā, pastāv īpašas grūtības, ar kurām var saskarties personas ar invaliditāti, vecāka gadagājuma darba ņēmēji un mazāk aizsargātas personas; tāpēc aicina Komisiju un dalībvalstis ieviest iekļaujošus un pielāgotus atbalsta pasākumus, lai palielinātu viņu dalību darba tirgū un nodrošinātu, ka ikviens gūst labumu no tehnoloģiskajiem sasniegumiem;

14. aicina dalībvalstis garantēt efektīvus un saprātīgus pielāgojumus personām ar

invaliditāti, respektējot to, ka tikai pašiem cilvēkiem ir galīgās tiesības izlemt, vai uz MI balstītās palīgtehnoloģijas darbavietā atbilst viņu individuālajām vajadzībām;

Nākotnes prasībām atbilstošas normatīvās vides nodrošināšana

15. uzsver — ja Savienība vēlas būt digitālās pārkārtošanās priekšgalā, tai ir jārāda piemērs, nosakot augstus standartus MI ieviešanai darba vidē, tostarp skaidrus noteikumus par pārredzamību un cilvēka virsvadību; šajā sakarā atzinīgi vērtē Direktīvu (ES) 2024/2831 par darba nosacījumu uzlabošanu platformu darbā, kas ir svarīgs pirmais solis algoritmiskās pārvaldības reglamentēšanā, cita starpā ieviešot pārredzamības pienākumus nozarēs, kurās šādas tehnoloģijas arvien vairāk ietekmē lēmumus par darbu un darba ņēmēju tiesībām;

16. aicina dalībvalstis un darba devējus atzīt un efektīvi īstenot tiesības būt bezsaistē kā būtisku aizsardzības pasākumu, lai aizsargātu darba ņēmējus no pastāvīgas sasniedzamības vai uzraudzības ārpus saskaņotā darba laika;

17. uzsver, ka MI un algoritmiskās pārvaldības arvien plašāka izmantošana darbavietās rada virkni problēmu saistībā ar darbinieku personas datu un privātuma aizsardzību un ka šis jautājums ir rūpīgi jāapsver un jāievieš atbilstoši regulatīvie risinājumi;

18. atzīst, ka uzņēmumi, it īpaši mazie un vidējie uzņēmumi (MVU), jau saskaras ar ievērojamām grūtībām orientēties arvien sarežģītākā normatīvajā vidē; aicina Komisiju nodrošināt, lai visi turpmākie tiesību akti, kas saistīti ar algoritmisko pārvaldību, tiktu izstrādāti ar skaidru mērķi panākt vienkāršošanu un atvieglot atbilstības nodrošināšanu, un uzsver nepieciešamību pēc pielāgotiem norādījumiem, rīkiem un atbalsta mehānismiem, kas palīdzētu MVU izprast un efektīvi īstenot jaunās prasības;

19. prasa Komisijai, pamatojoties uz Līguma par Eiropas Savienības darbību 153. panta 2. punkta b) apakšpunktu saistībā ar 153. panta 1. punkta b) apakšpunktu un 16. panta 2. punktu, iesniegt priekšlikumu direktīvai par algoritmisko pārvaldību darbavietā, ievērojot pielikumā iekļautos ieteikumus;

20. uzskata, ka ar pieprasīto priekšlikumu saistītie finansiālie izdevumi jāsedz ar pašreizējiem budžeta piešķīrumiem;

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

PIELIKUMS REZOLŪCIJAS PRIEKŠLIKUMAMIETEIKUMI ATTIECĪBĀ UZ PIEPRASĪTĀ PRIEKŠLIKUMA SATURU

PIEPRASĪTĀ TIESĪBU AKTA PRIEKŠLIKUMA TEKSTS

Priekšlikums

EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVAI

par algoritmisko pārvaldību darbavietā

EIROPAS PARLAMENTS UN EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

ņemot vērā Līgumu par Eiropas Savienības darbību un jo īpaši tā 153. panta 2. punkta b) apakšpunktu saistībā ar tā 153. panta 1. punkta b) apakšpunktu un 16. panta 2. punktu,

ņemot vērā Eiropas Komisijas priekšlikumu,

pēc leģislatīvā akta projekta nosūtīšanas valstu parlamentiem,

ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinumu[1],

ņemot vērā Reģionu komitejas atzinumu[2],

saskaņā ar parasto likumdošanas procedūru[3],

tā kā:

(1) Pārmaiņu nepieredzētais mērogs, dziļums un straujais temps, kā arī to dziļā ietekme uz darba modeļiem rada vispārējas problēmas, kas sniedzas pāri valstu robežām un ir jārisina Savienības līmenī.

(2) Algoritmiskās pārvaldības sistēmas būtu jāuzskata par rīkiem un veicinātājiem, kas kalpo gan darba devējiem, gan darba ņēmējiem, uzlabojot efektivitāti, atvieglojot lēmumu pieņemšanu un atbalstot labāku darba organizāciju. Ja šādas sistēmas tiek izmantotas atbildīgi un pārredzami, tās var veicināt līdzsvarotāku un informētāku darbavietas praksi. To rūpīga ieviešana saskaņā ar kopējiem Savienības noteikumiem ļautu pilnvērtīgi izmantot to potenciālu, nodrošinot īstenošanu tā, ka tiek ievērotas pamattiesības, veicināta uzticēšanās un sekmēta darba ņēmēju vispārējā labbūtība.

(3) Ja darba ņēmējiem trūkst skaidras izpratnes par algoritmiskās pārvaldības sistēmu darbību, viņi nevar efektīvi īstenot savas datu tiesības, un tas vēl vairāk pastiprina spēku nelīdzsvarotību par labu darba devējam. Ir pierādīts, ka darba ņēmēju un viņu pārstāvju iesaistīšana apspriešanā uzlabo gan sniegumu, gan darba apstākļus[4].

[1] OV ...
[2] OV ...
[3] Eiropas Parlamenta nostāja ...
[4] ESAO, 2023. gads: https://www.oecd.org/en/publications/the-impact-of-ai-on-the-workplace-main-findings-

(4) MI akts ir nozīmīgs solis uz priekšu augsta riska mākslīgā intelekta sistēmu reglamentēšanā, tomēr tas joprojām ir nepietiekams, lai pilnībā atrisinātu algoritmiskās pārvaldības radītās problēmas darbavietā. Lai gan tajā ar darbu saistītie MI rīki tiek klasificēti kā augsta riska rīki, galvenā uzmanība ir pievērsta laišanai tirgū, produktu drošumam un nodrošinātāju un lietotāju atbilstības saistībām, nevis darba devēja un darba ņēmēja attiecībām. Turklāt MI akts neattiecas uz algoritmiskās pārvaldības sistēmām, kas nav balstītas uz MI, un tādējādi trūkst regulējuma, kas pievērstos digitālo pārvaldības rīku plašākai ietekmei uz darba ņēmēju tiesībām, darba apstākļiem un sociālo dialogu.

(5) Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2016/679[5] [Vispārīgā datu aizsardzības regula] tika pieņemta 2016. gadā un nebija īpaši paredzēta tam, lai risinātu konkrētās datu aizsardzības problēmas darbavietā, un kopš tā laika tehnoloģiskā un darbavietu situācija ir ievērojami mainījusies, radot nepieciešamību atjaunināt un pastiprināt datu aizsardzības noteikumus, kas piemērojami nodarbinātībai, jo pašlaik tā pieļauj dažādas interpretācijas iespējas. Regulas (ES) 2016/679 15. panta 1. punkta h) apakšpunktā, kur noteiktas datu apstrādes pārredzamības prasības un ierobežojumi, ir paredzēti skaidri aizliegumi tikai pilnībā automatizētu lēmumu pieņemšanas procesu gadījumā, un tāpēc ar to nepietiek lielākajā daļā ar nodarbinātību saistīto kontekstu. Turklāt Regula (ES) 2016/679 izmanto individuālistisku pieeju un nepiešķir kolektīvas tiesības. Kopš Regulas (ES) 2016/679 stāšanās spēkā 88. pants par darba ņēmēju personas datu aizsardzību ir vāji īstenots un gandrīz visās dalībvalstīs joprojām ir lielā mērā neefektīvs[6].

(6) Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2002/14/EK[7] [Informēšanas un uzklausīšanas direktīva] sniedz tikai vispārīgu informāciju par kolektīvajām tiesībām uz apspriešanos, savukārt Eiropas Parlamenta un Padomes 2019. gada 20. jūnija Direktīvā (ES) 2019/1152[8] [Direktīva par pārredzamiem un paredzamiem darba apstākļiem] nav nepārprotami minētas tiesības uz informāciju par algoritmiskās pārvaldības sistēmām un tā nav pietiekami konkrēta, lai risinātu algoritmiskās pārvaldības sistēmu sarežģītību. Minētās direktīvas negarantē darba ņēmēju tiesības uz informāciju par algoritmisko sistēmu darbību, loģiku vai ietekmi uz viņu darba organizāciju un novērtēšanu, un darba ņēmēji netiek iesaistīti.

(7) Savienībā ir aptuveni 20 miljoni individuālu pašnodarbinātu personu, kas veido gandrīz 10 % no darbaspēka[9]. Šiem cilvēkiem nav piekļuves pilnīgai sociālajai aizsardzībai, taču viņi ir vienlīdz pakļauti automatizētai lēmumu pieņemšanai, uzraudzībai un

---

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

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

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

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

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

snieguma novērtēšanai. Lai nodrošinātu taisnīgumu un novērstu ekspluatāciju visās mūsdienu darba formās, šīs direktīvas noteikumi būtu jāpiemēro arī individuālām pašnodarbinātām personām.

(8) Ar šo direktīvu būtu jānosaka kopīgi Savienības minimālie standarti algoritmiskās pārvaldības izmantošanai darbavietā, nodrošinot lielāku pārredzamību un juridisko noteiktību visās dalībvalstīs. Radot vienlīdzīgus konkurences apstākļus visiem uzņēmumiem, tostarp maziem un vidējiem uzņēmumiem, direktīvai būtu jātiecas atbalstīt algoritmiskās pārvaldības rīku taisnīgu un atbildīgu ieviešanu. Tas turklāt uzlabos skaidrību un paredzamību darba ņēmējiem un individuālām pašnodarbinātām personām, bagātinot viņu darba pieredzi, veicinot uzticēšanos digitālajām tehnoloģijām un palīdzot mazināt iespējamos riskus, kas saistīti ar algoritmisku lēmumu pieņemšanu nodarbinātības kontekstā,

IR PIEŅĒMUŠI ŠO DIREKTĪVU.

1. pants

Priekšmets un darbības joma

1. Šī direktīva nosaka minimālās prasības algoritmiskās pārvaldības pārredzamai izmantošanai darbavietā.

2. Šī direktīva attiecas uz ikvienu darba ņēmēju un darba devēju Savienībā, kā arī uz individuālām pašnodarbinātām personām un attiecīgajiem pakalpojumu pircējiem.

2. pants

Definīcijas

Direktīvā piemēro šādas definīcijas:

1) "algoritmiskā pārvaldība" ir automatizētu sistēmu izmantošana elektroniskai uzraudzībai, pārraudzībai, novērtēšanai vai lēmumu pieņemšanai vai pamatošanai attiecībā uz darba ņēmēju darba sniegumu un darba apstākļiem, ieskaitot sistēmas, kas apstrādā personas datus, lai pārraudzītu darbības darba vidē, kā arī sistēmas, kuras pieņem vai pamato lēmumus, kas būtiski ietekmē darba ņēmējus vai individuālas pašnodarbinātas personas, piemēram, lēmumus par darba uzdevumu organizēšanu, ienākumiem, drošību un veselību, darba laiku, piekļuvi apmācībai, paaugstināšanu amatā un līgumisko statusu;

2) "darba ņēmējs" ir persona, kurai ir darba līgums vai darba attiecības, kā definēts Savienības un valsts tiesību aktos, tostarp koplīgumos un valsts praksē;

3) "individuāla pašnodarbināta persona" ir persona, kurai nav darba līguma vai darba attiecību un kura attiecīgo pakalpojumu sniegšanai galvenokārt izmanto savu personīgo darbaspēku;

4) "darba devējs" ir fiziska vai juridiska persona, kas ir puse darba līgumos vai darba attiecībās ar darba ņēmējiem, atbilstīgi attiecīgās valsts tiesību aktiem un praksei;

5) "pakalpojumu pircējs" ir fiziska vai juridiska persona, kas ir noslēgusi līgumu ar individuālu pašnodarbinātu personu par konkrētu pakalpojumu vai uzdevumu izpildi.

3. pants

Pārredzamība un tiesības uz informāciju

1. Dalībvalstis nodrošina, ka darba devēji un pakalpojumu pircēji attiecīgi sniedz saviem darba ņēmējiem un individuālajām pašnodarbinātajām personām, ar kurām tiem ir līgums, un viņu pārstāvjiem rakstisku informāciju par algoritmiskās pārvaldības sistēmu izmantošanu vai plānoto izmantošanu darbavietā.

2. Šā panta 1. punktā minētā informācija ietver:

   a) skaidru paziņojumu, ka algoritmiskās pārvaldības sistēmas tiek izmantotas vai ir paredzēts ieviest, kā arī to mērķa vispārīgu aprakstu;

   b) informāciju par to, kādu kategoriju datus šīs sistēmas vāc un apstrādā attiecībā uz darba ņēmējiem vai individuālām pašnodarbinātām personām, ieskaitot ar viņu rīcību un sniegumu saistītos datus, kā arī par uzraudzīto darbību vai aktivitāšu veidiem;

   c) skaidru norādi par to, vai savāktie dati tiek izmantoti automatizētai lēmumu pieņemšanai, un — attiecīgā gadījumā — šādu lēmumu būtības un darbības jomas aprakstu.

3. Šā panta 1. punktā minēto informāciju sniedz šādā laikā:

   a) darba ņēmējiem — pirmajā darba dienā vai pirms tās, bet individuālām pašnodarbinātām personām — pirmajā līguma dienā;

   b) pirms tādu izmaiņu ieviešanas, kas būtiski ietekmē darba apstākļus, darba organizāciju vai darba snieguma uzraudzību un novērtēšanu;

   c) jebkurā laikā pēc attiecīgo personu pieprasījuma.

4. Šā panta 1. punktā minēto informāciju sniedz skaidrā un viegli saprotamā veidā. Dalībvalstis nodrošina, ka darba devēji un pakalpojumu pircēji sniedz informāciju tādā veidā, kas ir pielāgots digitālās pratības līmenim, kādu pamatoti var sagaidīt no darba ņēmējiem vai individuālām pašnodarbinātām personām, un ka tajā netiek lietota nevajadzīgi tehniska vai sarežģīta valoda.

   Dalībvalstis nodrošina, ka 1. punktā minētā informācija tiek sniegta personām ar invaliditāti piekļūstamos formātos.

5. Informācijas sniegšana saskaņā ar šo pantu nepārsniedz to, kas ir absolūti nepieciešams, lai darba ņēmējs vai individuālā pašnodarbinātā persona varētu veikt savu darbu,

saprast, kā algoritmiskās sistēmas ietekmē lēmumus, kas viņu skar, un īstenot savas tiesības.

4. pants

Uzklausīšana

1. Dalībvalstis nodrošina, ka jaunu algoritmiskās pārvaldības sistēmu ieviešana vai tādi esošo sistēmu atjauninājumi, kas tieši ietekmē darba ņēmēju atalgojumu, darba režīmu vai darba laiku, tiek uzskatīti par lēmumiem, kas var radīt būtiskas pārmaiņas darba organizācijā vai darba attiecībās, un tāpēc par tiem notiek uzklausīšana saskaņā ar Direktīvas 2002/14/EK 4. panta 2. punkta c) apakšpunktu.

2. Minētā uzklausīšana ietver šādus tematus:

a) ieviešanas vai atjaunināšanas mērķi, kā arī skartie darba procesi un darba ņēmēji;

b) izmaiņas darba slodzē, darba intensitātē, grafikā, darba laikā, elastībā vai darba saturā;

c) ietekme uz arodveselību un darba drošību;

d) savākto datu veidi;

e) pasākumi, kas ieviesti, lai atklātu un mazinātu neobjektivitāti vai diskriminējošu iznākumu;

f) cilvēka virsvadības mehānismi;

g) apmācības un atbalsta pasākumi skartajiem darba ņēmējiem un individuālajām pašnodarbinātajām personām.

5. pants

Aizliegta prakse

1. Dalībvalstis nodrošina, ka darba devējiem un pakalpojumu pircējiem ir aizliegts apstrādāt personas datus, kas attiecas uz:

a) darba ņēmēju vai individuālo pašnodarbināto personu emocionālo vai psiholoģisko stāvokli;

b) neirouzraudzību;

c) privātām sarunām;

d) darba ņēmēju vai individuālo pašnodarbināto personu rīcību ārpus darba laika vai privātās telpās;

e) Eiropas Savienības Pamattiesību hartā noteikto pamattiesību, tostarp biedrošanās brīvības, tiesību uz kolektīvām sarunām un rīcību vai tiesību uz informēšanu un uzklausīšanu, īstenošanas prognozēšanu;

f) secinājumiem par rases piederību vai etnisko izcelsmi, migrācijas statusu, politiskajiem uzskatiem, reliģisko vai filozofisko pārliecību, invaliditāti, veselības stāvokli, dalību arodbiedrībās vai seksuālo orientāciju.

2. Šo direktīvu neinterpretē tā, ka tiktu atļautas darbības, kas citādi ir aizliegtas saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (ES) 2016/679 vai Regulu (ES) 2024/1689[10].

6. pants

Cilvēka virsvadība un pārskatīšana

1. Dalībvalstis nodrošina, ka darba devēji un pakalpojumu pircēji visu laiku uztur efektīvu cilvēka virsvadību pār visām algoritmiskās pārvaldības sistēmām, kas ir ieviestas darbavietā. Dalībvalstis arī nodrošina, ka darba devēji un pakalpojumu pircēji norīko subjektu, kas atbild par šādu sistēmu darbības un ietekmes uzraudzību, tostarp par šādu sistēmu atbilstību piemērojamajiem juridiskajiem, veselības un drošības, kā arī ētikas standartiem, un par sistēmu lēmumu pārskatīšanu, un informē darba ņēmējus, individuālās pašnodarbinātās personas un viņu pārstāvjus par šo subjektu.

2. Dalībvalstis nodrošina, ka darba ņēmējiem un individuālām pašnodarbinātām personām ir tiesības pēc pieprasījuma saņemt no darba devēja vai pakalpojumu pircēja mutisku vai rakstisku skaidrojumu par jebkuru lēmumu, kas ietekmē viņu darba vai līgumattiecību būtiskus aspektus, tostarp uzdevumu sadali, snieguma novērtēšanu, darba laika plānošanu, atalgojumu un disciplināros pasākumus, ja lēmumu attiecībā uz šādiem jautājumiem ir pieņēmusi vai būtiski ietekmējusi algoritmiska sistēma.

   Pirmajā daļā minētais skaidrojums tiek sniegts saprātīgā termiņā un formātā, kas ir piekļūstams un saprotams attiecīgajam darba ņēmējam vai individuālajai pašnodarbinātajai personai.

3. Dalībvalstis nodrošina, ka lēmumi par darba attiecību vai līgumattiecību sākšanu vai izbeigšanu, līguma atjaunošanu vai neatjaunošanu un jebkādām izmaiņām atalgojumā netiek pieņemti, pamatojoties tikai uz algoritmisku pārvaldību. Šādus lēmumus pārskata arī uzraugs (cilvēks), kurš izdara galīgo slēdzienu.

4. Dalībvalstis nodrošina, ka darba ņēmēju un individuālu pašnodarbinātu personu pārstāvji var pieprasīt darba devējam vai pakalpojumu pircējam sākt ieviesto algoritmiskās pārvaldības sistēmu darbības pārskatīšanu, ja pastāv pamatotas bažas, ka šādās sistēmās ir sistēmiska neobjektivitāte vai trūkumi vai ka tās rada draudus darba ņēmēju vai individuālo pašnodarbināto personu psihoemocionālajai vai fiziskajai

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

labbūtībai vai veselībai un drošībai darbavietā.

7. pants

Arodveselība un darba drošība

1. Neskarot Direktīvu 89/391/EEK un saistītās direktīvas darba drošības un veselības aizsardzības jomā, dalībvalstis nodrošina, ka darba devēji:

   a) izvērtē algoritmiskās pārvaldības sistēmas radītos riskus drošībai un veselībai, it īpaši attiecībā uz iespējamiem ar darbu saistītu negadījumu riskiem, psihosociāliem un ergonomiskiem riskiem, kā arī pārmērīgu spiedienu uz darba ņēmēju;

   b) izvērtē, vai minēto sistēmu aizsardzības pasākumi ir piemēroti identificētajiem riskiem, ņemot vērā darba vides īpatnības;

   c) ievieš atbilstošus preventīvos un aizsardzības pasākumus.

8. pants

Kompetento valsts iestāžu pienākumi

1. Dalībvalstis uzdod savām darba inspekcijām pārraudzīt algoritmiskās pārvaldības sistēmu drošu un nediskriminējošu izmantošanu darbavietās.

2. Darba inspekciju uzdevums ir uzraudzīt, kontrolēt un novērtēt šādus aspektus:

   a) nodarbinātības kontekstā izmantoto algoritmisko sistēmu drošums, it īpaši saistībā ar to ietekmi uz darba ņēmēju fizisko un psihoemocionālo veselību;

   b) neobjektivitātes un diskriminācijas neesība šādu sistēmu projektēšanā, ieviešanā vai darbībā;

   c) algoritmiskās pārvaldības sistēmu ietekme uz darba laiku un uz darba ņēmējiem izdarīto snieguma spiedienu;

   d) atbilstība attiecīgajiem šīs direktīvas noteikumiem un citiem piemērojamiem Savienības un valsts tiesību aktiem, tostarp noteikumiem par arodveselību un darba drošību un vienlīdzīgu attieksmi.

3. Dalībvalstis nodrošina, ka to darba inspekcijām ir pietiekami resursi, pilnvaras un tehniskās zināšanas, lai tās varētu efektīvi izpildīt savus uzdevumus.

PASKAIDROJUMS

Mūsdienu darba vide piedzīvo dziļu pārveidi, ko sekmē digitalizācija, automatizācija un mākslīgā intelekta (MI) straujā attīstība. Algoritmiskās pārvaldības sistēmas tiek arvien vairāk izmantotas, lai palīdzētu darba devējiem uzraudzīt, novērtēt un sadalīt darbu, mainot lēmumu pieņemšanas veidu dažādās nozarēs. Lai gan šīs tehnoloģijas piedāvā iespējas uzlabot efektivitāti, produktivitāti un darba apstākļus, tās rada arī jaunus riskus un problēmas, it īpaši attiecībā uz pārredzamību, atbildību, veselību un drošību, kā arī darba ņēmēju pamattiesībām. Šīs pārveides straujais temps bieži vien pārsniedz esošo tiesisko regulējumu spēju nodrošināt atbilstošus aizsardzības pasākumus, atstājot darba ņēmējus neaizsargātus un radot situāciju, kad darba devējiem nav skaidri viņu pienākumi.

Referents uzskata, ka Eiropas Savienībai ir jāveic proaktīvi pasākumi, lai virzītu šo pārveidi tā, lai tiktu atbalstīta gan ekonomiskā konkurētspēja, gan sociālais progress. Algoritmiskās pārvaldības sistēmu ieviešanai darbavietās ir jābūt cilvēkcentrētai, jāievēro tiesības un jābūt iekļaujošai pēc būtības. Šajā nolūkā ES ir jānodrošina, lai visiem darba ņēmējiem un individuālajām pašnodarbinātajām personām būtu pieejama skaidra informācija, atbilstoša apmācība un jēgpilna līdzdalība tādu lēmumu pieņemšanā, kas ietekmē viņu darba dzīvi. Vienlaikus uzņēmumiem, it īpaši MVU, ir nepieciešama stabila un saskaņota normatīvā vide, kas ir vienkārša un pārredzama un atbalsta inovāciju un godīgu konkurenci.

Referents uzskata, ka īpaša pamatdirektīva ir visefektīvākais juridiskais instruments šo problēmu risināšanai. Lai gan esošie instrumenti, piemēram, MI akts, Vispārīgā datu aizsardzības regula, Direktīva par pārredzamiem un paredzamiem darba apstākļiem un Informēšanas un uzklausīšanas direktīva, nodrošina dažus atbilstošus aizsardzības pasākumus, tie nesniedz visaptverošu pieeju konkrētajiem jautājumiem, ko rada algoritmiskā pārvaldība darba devēju un darba ņēmēju attiecībās. Direktīva ļaus ES novērst šīs regulējuma nepilnības, nosakot minimālos standartus, kas nodrošina lielāku juridisko noteiktību, veicina uzticēšanos tehnoloģijām un taisnīgumu darba dzīves digitālajā pārveidē.

Šajā nolūkā referents ierosina direktīvu, kurā izklāstīti skaidri noteikumi par pārredzamību, uzklausīšanu un cilvēka virsvadību algoritmiskās pārvaldības sistēmu izmantošanā. Tajā ir iekļauti noteikumi, kas:

- definē algoritmisko pārvaldību un nosaka tās piemērošanas jomu gan darba ņēmējiem, gan individuālām pašnodarbinātām personām;

- nodrošina, lai darba ņēmēji savlaicīgi saņemtu skaidru un piekļūstamu informāciju par algoritmisko sistēmu darbību un to ietekmi uz viņu darbu;

- paredz darba ņēmēju pārstāvju uzklausīšanu pirms jaunu sistēmu ieviešanas vai tādu būtisku atjauninājumu veikšanas, kas ietekmē atalgojumu, darba organizāciju vai darba laiku;

- aizliedz konkrētas kaitīgas datu apstrādes prakses, piemēram, emocionālā stāvokļa vai privātās rīcības uzraudzību;

- paredz, ka svarīgus lēmumus, piemēram, par pieņemšanu darbā, darba attiecību izbeigšanu un atalgojuma izmaiņām, joprojām pārskata cilvēks;

- ievieš konkrētus pienākumus veselības un drošības jomā, lai novērstu nepamatotu spiedienu un psihosociālos riskus;

- paredz valstu darba inspekcijām pienākumus saistībā ar algoritmiskās pārvaldības rīku drošas un nediskriminējošas izmantošanas uzraudzību.

Referents uzsver, ka šis direktīvas priekšlikums nav paredzēts, lai kavētu inovāciju vai apgrūtinātu uzņēmumus ar nevajadzīgu birokrātiju. Gluži pretēji — nosakot skaidrus, samērīgus un nākotnes prasībām atbilstošus standartus, tas atbalstīs jauno tehnoloģiju taisnīgu un efektīvu integrāciju darbavietā. Tas palīdzēs uzņēmumiem, tostarp MVU, pārliecinoši pielāgoties digitālajam laikmetam, veicinās vienlīdzīgus konkurences apstākļus visā iekšējā tirgū un nodrošinās, ka darba ņēmēji ir sagatavoti, aizsargāti un viņiem ir piešķirtas iespējas, ņemot vērā pastāvīgās pārmaiņas. Tādējādi direktīva veicina moderna, konkurētspējīga un sociāli atbildīga Eiropas darba tirgus attīstību.

PIELIKUMS. VIENĪBAS VAI PERSONAS,

NO KURĀM REFERENTS IR SAŅĒMIS PIENESUMU

Saskaņā ar Reglamenta I pielikuma 8. pantu referents apliecina, ka, gatavojot ziņojuma projektu, viņš ir saņēmis pienesumu no šādām vienībām vai personām:

Vienība un/vai persona
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

Par šī saraksta sagatavošanu ir atbildīgs vienīgi referents.

Ja fiziskas personas sarakstā ir identificētas ar vārdu, amatu vai ar abiem, referents apliecina, ka viņš ir iesniedzis attiecīgajām fiziskajām personām Eiropas Parlamenta paziņojumu par privātumu Nr. 484 (https://www.europarl.europa.eu/data-protect/index.do), kurā ir izklāstīti nosacījumi, kas attiecas uz to personas datu apstrādi, un ar šādu apstrādi saistītās tiesības.