Parlament Europejski
2024-2029

Komisja Zatrudnienia i Spraw Socjalnych

2025/2080(INL)

26.6.2025

PROJEKT SPRAWOZDANIA

z zaleceniami dla Komisji w sprawie cyfryzacji, sztucznej inteligencji i zarządzania algorytmicznego w miejscu pracy – kształtowanie przyszłości pracy
(2025/2080(INL))

Komisja Zatrudnienia i Spraw Socjalnych

Sprawozdawca: Andrzej Buła

(Inicjatywa – art. 47 Regulaminu)

SPIS TREŚCI

Strona

PROJEKT REZOLUCJI PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO 3

ZAŁĄCZNIK DO PROJEKTU REZOLUCJI: ZALECENIA DOTYCZĄCE TREŚCI PROPONOWANEGO WNIOSKU 10

UZASADNIENIE 18

ZAŁĄCZNIK: PODMIOTY LUB OSOBY, OD KTÓRYCH SPRAWOZDAWCA OTRZYMAŁ INFORMACJE 20

PROJEKT REZOLUCJI PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO

z zaleceniami dla Komisji w sprawie cyfryzacji, sztucznej inteligencji i zarządzania algorytmicznego w miejscu pracy – kształtowanie przyszłości pracy (2025/2080(INL))

Parlament Europejski,

– uwzględniając art. 225 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej,

– uwzględniając opinię Komisji Prawnej w sprawie proponowanej podstawy prawnej,

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

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

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

– uwzględniając dyrektywę 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r.ustanawiającą ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej – Wspólną deklarację Parlamentu Europejskiego, Rady i Komisji w sprawie reprezentacji pracowniczej[2],

– uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej[3],

– uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/2831 z dnia 23 października 2024 r. w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform[4],

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

[1] Dyrektywa Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.U. L 183 z 29.6.1989, s. 1).
[2] Dyrektywa 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej — Wspólna deklaracja Parlamentu Europejskiego, Rady i Komisji w sprawie reprezentacji pracowniczej (Dz.U. L 80 z 23.3.2002, s. 29).
[3] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz.U. L 186 z 11.7.2019, s. 105).
[4] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/2831 z dnia 23 października 2024 r. w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform (Tekst mający znaczenie dla EOG) (Dz.U. L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

2014/90/UE, (UE) 2016/797 i (UE) 2020/1828 (akt w sprawie sztucznej inteligencji)[5],

– uwzględniając rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych)[6],

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

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

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

– uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego pt. „Na rzecz sztucznej inteligencji sprzyjającej pracownikowi” (SOC/803),

– uwzględniając raporty Draghiego i Letty,

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

– uwzględniając ocenę europejskiej wartości dodanej z xxx 2025 r. [w opracowaniu] pt. „Cyfryzacja, sztuczna inteligencja i zarządzanie algorytmiczne w miejscu pracy – kształtowanie przyszłości pracy”,

– uwzględniając art. 47 i 55 Regulaminu,

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

– uwzględniając sprawozdanie Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych (A10-0000/2025),

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

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

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

likwidacji niektórych miejsc pracy i pojawiania się nowych stanowisk, a także zmienia charakter zadań w dotychczasowych miejscach pracy, co wymaga od przedsiębiorstw i pracowników ciągłego dostosowywania się;

B. mając na uwadze, że transformacja cyfrowa w miejscu pracy powinna zwiększać wydajność, innowacyjność i konkurencyjność europejskiej gospodarki i wspólnego rynku; mając na uwadze, że transformacja ta musi jednocześnie odbywać się zgodnie z zasadami postępu społecznego, tak aby przyczyniać się do poprawy warunków pracy, wysokiej jakości zatrudnienia i dobrostanu wszystkich pracowników;

C. mając na uwadze, że transformacja cyfrowa na rynku pracy napędza rosnące zapotrzebowanie zarówno na umiejętności podstawowe, jak i na zaawansowane umiejętności cyfrowe i umiejętności AI;

D. mając na uwadze, że szybka integracja systemów AI nie idzie w parze z wystarczającym przeszkoleniem – w 2023 r. tylko 15 % osób zatrudnionych wzięło udział w odpowiednich szkoleniach, 42 % pracowników uznaje potrzebę poprawy umiejętności związanych z AI, a 61 % przewiduje nowe wymogi w zakresie umiejętności w ciągu najbliższych pięciu lat; mając na uwadze, że osoby najbardziej potrzebujące szkoleń w zakresie umiejętności cyfrowych są najmniej skłonne wziąć w nich udział[7];

E. mając na uwadze, że dostosowanie systemów edukacyjnych, w tym sektora kształcenia i szkolenia zawodowego, ma zasadnicze znaczenie dla wyposażenia osób uczących się w umiejętności niezbędne do rozwoju w konkurencyjnym społeczeństwie cyfrowym zaawansowanym technologicznie;

F. mając na uwadze, że AI i zarządzanie algorytmiczne stwarzają liczne możliwości optymalizacji pracy, poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zadowolenia pracowników, ale wiążą się również z pewnymi zagrożeniami; mając na uwadze, że wykorzystanie AI i zarządzania algorytmicznego może ułatwić wykonywanie żmudnych zadań i zmniejszyć ogólne obciążenie pracą, usprawnić przydział zadań i zwiększyć wydajność, a także zapobiec ryzyku zawodowemu i obniżyć koszty;

G. mając na uwadze, że ważne jest przeciwdziałanie zagrożeniom związanym z pracą wynikającym z AI i zarządzania algorytmicznego, takim jak presja czasu i wydajności, większe natężenie pracy, monitorowanie i nadzór, a także izolacja społeczna i stres;

H. mając na uwadze, że wdrożenie AI i systemów zarządzania algorytmicznego w miejscu pracy wiąże się z gromadzeniem i przetwarzaniem dużej ilości danych dotyczących pracowników, co może budzić obawy dotyczące ochrony danych i prywatności oraz wymagać należytej staranności w zarządzaniu tymi danymi;

I. mając na uwadze, że według szacunków ponad jedna czwarta przedsiębiorstw w Unii korzysta z co najmniej jednej formy zarządzania algorytmicznego; mając na uwadze, że w nadchodzących latach[8] można się spodziewać znacznego wzrostu wykorzystania

[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 : „można argumentować, że ponad jedna czwarta przedsiębiorstw w UE-27 korzysta z systemów zarządzania

zarządzania algorytmicznego;

J. mając na uwadze, że 62 % Europejczyków pozytywnie ocenia wykorzystanie robotów i AI w miejscu pracy[9]; mając na uwadze, że to pozytywne podejście do stosowania nowych technologii w miejscu pracy jest bardziej rozpowszechnione wśród młodych ludzi, którzy mają pracę, i osób bardziej wykształconych[10];

K. mając na uwadze, że zaangażowanie kadry kierowniczej, a także pracowników i ich przedstawicieli, we wprowadzanie nowych technologii oraz zasięganie opinii tych osób znacznie zwiększają akceptację i pozytywne postrzeganie, maksymalizując korzyści i przeciwdziałając zagrożeniom związanym z tymi technologiami w miejscu pracy;

L. mając na uwadze, że większość Europejczyków popiera przepisy dotyczące technologii cyfrowych w miejscu pracy, z czego ponad 80 % popiera przepisy dotyczące ochrony prywatności pracowników, a 77 % wspiera zaangażowanie pracowników w projektowanie i dostosowywanie technologii[11];

1. podkreśla, że każdą nową technologię trzeba wdrażać i wykorzystywać w nadrzędnym celu, jakim jest służenie ludziom, a zarządzanie tą technologią przez ludzi powinno opierać się na niepodważalnej zasadzie kontroli przez człowieka;

Wzmocnienie pozycji pracowników dzięki umiejętnościom i wiedzy

2. podkreśla, że nowe technologie w miejscu pracy mogą stanowić przewagę konkurencyjną oraz że udowodniono, iż przedsiębiorstwa, które z nich korzystają, osiągają lepsze wyniki; zaznacza w związku z tym, że należy zachęcać przedsiębiorstwa do odpowiedzialnego i przejrzystego wprowadzania takich technologii; podkreśla, że stosowanie tych technologii w miejscu pracy należy skrupulatnie nadzorować, a nie ograniczać, i zaznacza w związku z tym, że potrzebne są jasne ramy regulacyjne, które zapewnią uczciwą konkurencję i zapobiegną fragmentacji jednolitego rynku;

3. uznaje, że szkolenie w miejscu pracy z nowych technologii wprowadzanych w miejscu pracy, zwłaszcza tych, które mają bezpośredni wpływ na zadania i wyniki pracowników, ma zasadnicze znaczenie dla zapewnienia dobrostanu, bezpieczeństwa i rozwoju zawodowego pracowników, a także dla zwiększenia ogólnej zdolności adaptacyjnej i konkurencyjności przedsiębiorstw[12]; podkreśla, że pracownicy muszą mieć wystarczająco dużo czasu i wsparcia, aby zaznajomić się z takimi technologiami, zanim zostaną one w pełni wdrożone;

4. z zadowoleniem przyjmuje inicjatywę „Unia umiejętności”; apeluje do Komisji o dopilnowanie, aby oczekiwany plan działania na rzecz jakości miejsc pracy w pełni odzwierciedlał potrzebę ciągłego podnoszenia i zmiany kwalifikacji oraz szkolenia w miejscu pracy w zakresie AI i zarządzania algorytmicznego; podkreśla, że należy

---

algorytmicznego”, a „na podstawie badania Delphi przewiduje się, że w ciągu najbliższych 10 lat odsetek ten będzie najprawdopodobniej wzrastał o 3–6 % rocznie”;

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

[10] Eurobarometr, maj 2024 https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222

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

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

odpowiednio wspierać wszystkie odpowiednie inicjatywy pomagające pracownikom i przedsiębiorstwom w tej transformacji, w tym za pomocą wystarczających środków finansowych na szczeblu unijnym i krajowym;

5. podkreśla ważną rolę Europejskiego Funduszu Społecznego Plus w przygotowaniu zarówno obecnej, jak i przyszłej siły roboczej do transformacji cyfrowej poprzez inwestycje w umiejętności, szkolenia i możliwości zatrudnienia sprzyjające włączeniu społecznemu; wzywa Komisję do utrzymania i dalszego umocnienia funduszu po 2027 r., aby umożliwić dalszy dostęp do podnoszenia i zmiany kwalifikacji cyfrowych, oraz do zapewnienia, aby fundusz ten dalej pełnił rolę podstawowego instrumentu Unii wspierającego sprawiedliwą transformację cyfrową sprzyjającą włączeniu społecznemu;

6. apeluje do Komisji i państw członkowskich o regularne monitorowanie popytu i podaży na rynku pracy, we współpracy z partnerami społecznymi, aby lepiej przewidywać umiejętności, które będą potrzebne w przyszłości do korzystania z potencjału transformacji cyfrowej; w związku z tym z zadowoleniem przyjmuje wniosek dotyczący utworzenia europejskiego obserwatorium gromadzącego informacje na temat umiejętności;

7. wyraża zaniepokojenie faktem, że stosowanie AI i systemów zarządzania algorytmicznego przyczynia się do stopniowego zaniku miejsc pracy na najniższym szczeblu, który był dotychczas ważnym punktem wejścia na rynek pracy; podkreśla, że tendencja ta może mieć nieproporcjonalnie duży wpływ na młodych ludzi i osoby poszukujące pracy po raz pierwszy; w związku z tym wzywa Komisję i państwa członkowskie do podjęcia proaktywnych działań wspierających młodych ludzi, którzy wchodzą na rynek pracy, i umożliwiających im znalezienie zatrudnienia w zmieniającej się gospodarce cyfrowej;

Tworzenie bezpiecznego miejsca pracy sprzyjającego włączeniu społecznemu

8. podkreśla, że coraz większe wykorzystanie technologii cyfrowych w miejscu pracy, w tym narzędzi umożliwiających stałą łączność, a także monitorowanie i nadzór w czasie rzeczywistym, stwarza liczne zagrożenia dla zdrowia psychicznego pracowników, ponieważ zaciera granice między życiem zawodowym a prywatnym; podkreśla, że takie zmiany mogą prowadzić do nadmiernego stresu związanego z pracą, wypalenia zawodowego, pogorszenia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz zwiększenia poczucia izolacji społecznej;

9. uznaje, że zarządzanie algorytmiczne może zwiększyć presję na wyniki, co może prowadzić do poważnych zagrożeń dla zdrowia i bezpieczeństwa, takich jak zaburzenia układu mięśniowo-szkieletowego i układu krążenia lub wyczerpanie; to z kolei może spowodować, że pracownicy przeoczą lub zignorują ostrzeżenia dotyczące bezpieczeństwa, co znacznie zwiększa ryzyko wypadków przy pracy;

10. podkreśla, że należy kompleksowo zająć się tymi zagrożeniami oraz że wdrażanie nowych narzędzi AI lub systemów zarządzania algorytmicznego w miejscu pracy lub zmiana dotychczasowych narzędzi i systemów powinny podlegać ocenie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stałemu monitorowaniu; zachęca państwa członkowskie, aby we współpracy z partnerami społecznymi opracowały wytyczne sektorowe dotyczące odpowiedzialnego wdrażania AI w miejscu pracy oraz wymieniały

się najlepszymi praktykami;

11. podkreśla kluczową rolę dialogu społecznego i aktywnego zaangażowania przedstawicieli pracowników we wdrażanie technologii AI i zarządzania algorytmicznego w miejscu pracy; podkreśla, że znaczący udział pracowników w procesach decyzyjnych, a także zapewnianie informacji i szkoleń w miejscu pracy pomagają pracownikom zrozumieć nowe technologie i nabrać zaufania do ich stosowania, dzięki czemu wspierają one poczucie autonomii i zaufania oraz prowadzą do lepszego wdrożenia AI w miejscu pracy;

12. podkreśla potrzebę jasnego podziału obowiązków nadzorczych w często złożonej strukturze organizacyjnej miejsc pracy; zapewni to rozliczalność, ułatwi skuteczny nadzór sprawowany przez człowieka i umożliwi pracownikom identyfikację punktu kontaktowego w przypadku wątpliwości, obaw lub potrzeby wyjaśnienia;

13. podkreśla szczególne wyzwania, przed którymi mogą stanąć osoby z niepełnosprawnościami, pracownicy w starszym wieku i osoby znajdujące się w trudnej sytuacji w związku z dostosowaniem się do nowych technologii w miejscu pracy; w związku z tym wzywa Komisję i państwa członkowskie do wprowadzenia środków wsparcia dostosowanych do potrzeb tych osób i sprzyjających włączeniu społecznemu, tak aby zwiększyć ich udział w rynku pracy i zapewnić wszystkim osobom korzyści z postępu technologicznego;

14. wzywa państwa członkowskie do zagwarantowania osobom z niepełnosprawnościami skutecznych racjonalnych usprawnień poprzez poszanowanie faktu, że ostatecznie to sami pracownicy decydują, czy technologie wspomagające oparte na AI w miejscu pracy odpowiadają ich indywidualnym potrzebom;

Zapewnienie otoczenia regulacyjnego dostosowanego do przyszłych wyzwań

15. podkreśla, że jeżeli Unia zamierza odgrywać wiodącą rolę w transformacji cyfrowej, musi dawać przykład poprzez ustanawianie wysokich standardów wdrażania AI w środowiskach pracy, w tym jasnych przepisów dotyczących przejrzystości i nadzoru sprawowanego przez człowieka; w związku z tym z zadowoleniem przyjmuje dyrektywę (UE) 2024/2831 w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych, która stanowi ważny pierwszy krok w kierunku uregulowania zarządzania algorytmicznego poprzez wprowadzenie m.in. obowiązków w zakresie przejrzystości w sektorach, w których takie technologie coraz bardziej kształtują decyzje dotyczące pracy i praw pracowniczych;

16. wzywa państwa członkowskie i pracodawców do uznania i skutecznego wdrożenia prawa do bycia offline jako podstawowego zabezpieczenia, które chroni pracowników przed stałym dostępem lub monitorowaniem poza uzgodnionymi godzinami pracy;

17. podkreśla, że coraz częstsze stosowanie AI i zarządzania algorytmicznego w miejscu pracy wiąże się z wieloma wyzwaniami dotyczącymi ochrony danych osobowych i prywatności pracowników, co wymaga starannego rozważenia i odpowiednich rozwiązań regulacyjnych;

18. uznaje, że przedsiębiorstwa, zwłaszcza małe i średnie przedsiębiorstwa (MŚP), już teraz

stoją przed poważnymi wyzwaniami związanymi z poruszaniem się w coraz bardziej złożonym otoczeniu regulacyjnym; wzywa Komisję do dopilnowania, aby wszelkie przyszłe przepisy dotyczące zarządzania algorytmicznego były opracowywane w wyraźnym celu uproszczenia i ułatwienia przestrzegania przepisów; podkreśla potrzebę dostosowanych do potrzeb wytycznych, narzędzi i mechanizmów wsparcia, które pomogą MŚP w rzeczywistym zrozumieniu i wdrożeniu nowych wymogów;

19. zwraca się do Komisji o przedłożenie – zgodnie z art. 153 ust. 2 lit. b) w związku z art. 153 ust. 1 lit. b) i art. 16 ust. 2 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej – wniosku dotyczącego dyrektywy w sprawie zarządzania algorytmicznego w miejscu pracy, zgodnie z zaleceniami zawartymi w załączniku do niniejszej rezolucji;

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

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

ZAŁĄCZNIK DO PROJEKTU REZOLUCJI: ZALECENIA DOTYCZĄCE TREŚCI PROPONOWANEGO WNIOSKU

TEKST PROPONOWANEGO WNIOSKU USTAWODAWCZEGO

Wniosek

DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY

w sprawie zarządzania algorytmicznego w miejscu pracy

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 153 ust. 2 lit. b) w związku z art. 153 ust. 1 lit. b) oraz art. 16 ust. 2,

uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej,

po przekazaniu projektu aktu ustawodawczego parlamentom narodowym,

uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego[1],

uwzględniając opinię Komitetu Regionów[2],

stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą[3],

a także mając na uwadze, co następuje:

(1) bezprecedensowa skala, zasięg i tempo transformacji oraz jej głęboki wpływ na modele pracy stanowią złożone wyzwania, które wykraczają poza granice krajowe i wymagają rozwiązań na szczeblu Unii;

(2) systemy zarządzania algorytmicznego należy rozumieć jako narzędzia i czynniki wspomagające, które służą zarówno pracodawcom, jak i pracownikom, dzięki temu że zwiększają wydajność, ułatwiają podejmowanie decyzji i sprzyjają lepszej organizacji pracy; odpowiedzialne i przejrzyste stosowanie takich systemów może przyczynić się do bardziej zrównoważonych i świadomych praktyk w miejscu pracy; ich staranne wdrożenie zgodnie ze wspólnym pakietem przepisów unijnych powinno uwolnić potencjał tych narzędzi i pozwolić na ich wdrożenie z poszanowaniem praw podstawowych oraz na zwiększenie zaufania pracowników i wsparcie ich ogólnego dobrostanu;

(3) brak jasnego zrozumienia funkcjonowania systemów zarządzania algorytmicznego utrudnia pracownikom skuteczne dochodzenie ich praw do danych, co dodatkowo zwiększa brak równowagi sił na korzyść pracodawcy; istnieją dowody na to, że

[1] Dz.U. ...
[2] Dz.U. ...
[3] Stanowisko Parlamentu Europejskiego ...

zaangażowanie pracowników i ich przedstawicieli w konsultacje poprawia zarówno wyniki, jak i warunki pracy[4];

(4) akt w sprawie AI stanowi znaczący krok naprzód w regulowaniu systemów sztucznej inteligencji wysokiego ryzyka, jednak pozostaje niewystarczający, aby w pełni sprostać wyzwaniom, które wiążą się z zarządzaniem algorytmicznym w miejscu pracy; chociaż akt ten klasyfikuje narzędzia AI związane z pracą jako narzędzia wysokiego ryzyka, koncentruje się przede wszystkim na wprowadzaniu na rynek, bezpieczeństwie produktów oraz spoczywających na dostawcach i użytkownikach obowiązkach przestrzegania przepisów, a nie na stosunku pracodawca-pracownik; ponadto akt w sprawie AI nie ma zastosowania do systemów zarządzania algorytmicznego, które nie są oparte na AI; pozostawia to lukę regulacyjną w zakresie przeciwdziałania szerszemu wpływowi cyfrowych narzędzi zarządzania na prawa pracowników, warunki pracy i dialog społeczny;

(5) rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679[5] [ogólne rozporządzenie o ochronie danych] pochodzi z 2016 r. i nie opracowano go specjalnie po to, aby sprostać szczególnym wyzwaniom związanym z ochroną danych w miejscu pracy, a od tego czasu sytuacja technologiczna i realia w miejscu pracy znacznie się zmieniły; wymaga to aktualizacji i wzmocnienia przepisów o ochronie danych mających zastosowanie do kwestii zatrudnienia, ponieważ obecnie rozporządzenie pozostawia pole do interpretacji; w art. 15 ust. 1 lit. h) rozporządzenia (UE) 2016/679, w którym ustanowiono wymogi w zakresie przejrzystości i ograniczenia przetwarzania danych, przewidziano jedynie wyraźne zakazy w przypadku w pełni zautomatyzowanych procesów decyzyjnych, które w związku z tym nie są wystarczające w większości sytuacji związanych z zatrudnieniem; ponadto rozporządzenie (UE) 2016/679 przyjmuje podejście indywidualistyczne i nie przyznaje praw grupowych; od czasu wejścia w życie rozporządzenia (UE) 2016/679 art. 88 dotyczący ochrony danych osobowych pracowników nie został należycie wdrożony i pozostaje w dużej mierze nieskuteczny w prawie wszystkich państwach członkowskich [6];

(6) dyrektywa 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady[7] [dyrektywa w sprawie informowania i przeprowadzania konsultacji] zawiera jedynie ogólne informacje o prawie grupowym do konsultacji, a w dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r.[8] [dyrektywa w sprawie przejrzystych i

[4] OECD 2023, 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] Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.U. L 119 z 4.5.2016, s. 1).

[6] Abraha H., „Article 88 GDPR and the Interplay between EU and Member State Employee Data protection rules" [Artykuł 88 RODO i wzajemne zależności między przepisami UE i państw członkowskich dotyczącymi ochrony danych pracowników], The Modern Law Review, 2023.

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

[8] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie

przewidywalnych warunków pracy] nie wspomina się wyraźnie o prawie do informacji o systemach zarządzania algorytmicznego i nie jest ona wystarczająco szczegółowa, aby podołać złożoności systemu zarządzania algorytmicznego; dyrektywy te nie zapewniają pracownikom prawa do informacji o funkcjonowaniu, logice lub wpływie systemów algorytmicznych na ich organizację i ocenę pracy ani nie angażują pracowników;

(7) w Unii jest około 20 mln osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników, co stanowi prawie 10 % siły roboczej[9]; nie mają one dostępu do pełnej ochrony socjalnej, ale w równym stopniu podlegają zautomatyzowanemu podejmowaniu decyzji, monitorowaniu i ocenie wyników; aby zapewnić sprawiedliwość i zapobiec wyzyskowi we wszystkich formach nowoczesnej pracy, przepisy niniejszej dyrektywy powinny mieć zastosowanie do osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników;

(8) niniejsza dyrektywa powinna ustanowić wspólne minimalne normy Unii dotyczące stosowania zarządzania algorytmicznego w miejscu pracy oraz zapewnić większą przejrzystość i pewność prawa we wszystkich państwach członkowskich; celem niniejszej dyrektywy powinno być wspieranie sprawiedliwego i odpowiedzialnego wdrażania narzędzi zarządzania algorytmicznego dzięki stworzeniu równych warunków działania dla wszystkich przedsiębiorstw, w tym małych i średnich przedsiębiorstw; co więcej, dyrektywa ta zwiększy jasność i przewidywalność dla pracowników i osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników, wzbogacając ich doświadczenie zawodowe, zwiększając zaufanie do technologii cyfrowych i pomagając w łagodzeniu potencjalnych zagrożeń związanych z algorytmicznym podejmowaniem decyzji w kontekście zatrudnienia,

PRZYJMUJĄ NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

Artykuł 1

Przedmiot i zakres

1. Niniejsza dyrektywa ustanawia minimalne wymogi dotyczące przejrzystego stosowania zarządzania algorytmicznego w miejscu pracy.

2. Niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do pracowników i pracodawców w Unii, jak również do osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników i odnośnych nabywców usług.

Artykuł 2

Definicje

Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:

---

przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz.U. L 186 z 11.7.2019, s. 105).
[9] https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200615-1?utm_source=chatgpt.com

1. „zarządzanie algorytmiczne” oznacza wykorzystywanie zautomatyzowanych systemów do monitorowania, nadzorowania, oceny lub podejmowania lub wspierania decyzji – za pomocą środków elektronicznych – dotyczących wyników pracy i warunków pracy pracowników, w tym systemów przetwarzających dane osobowe w celu nadzorowania działań w środowisku pracy, a także systemów, które podejmują lub wspierają decyzje mające istotny wpływ na pracowników lub osoby pracujące na własny rachunek niezatrudniające pracowników, takie jak organizacja zadań służbowych, zarobki, bezpieczeństwo i zdrowie, czas pracy, dostęp do szkoleń, awans i status umowny;

2. „pracownik” oznacza osobę, co do której uznaje się, że zawarła umowę o pracę lub pozostaje w stosunku pracy w rozumieniu prawa Unii i prawa krajowego, w tym układów zbiorowych i praktyki krajowej;

3. „osoba pracująca na własny rachunek niezatrudniająca pracowników” oznacza osobę, która nie ma umowy o pracę ani nie pozostaje w stosunku pracy i która polega przede wszystkim na własnej pracy osobistej przy świadczeniu danych usług;

4. „pracodawca” oznacza osobę fizyczną lub prawną, która jest stroną umowy o pracę lub stosunku pracy z pracownikami zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową;

5. „nabywca usług” oznacza osobę fizyczną lub prawną, która jest stroną umowy z osobą pracującą na własny rachunek niezatrudniającą pracowników w celu świadczenia określonych usług lub wykonywania określonych zadań.

Artykuł 3

Przejrzystość i prawo do informacji

1. Państwa członkowskie dopilnowują, aby pracodawcy i nabywcy usług udzielali, odpowiednio, pracownikom i osobom pracującym na własny rachunek niezatrudniającym pracowników, z którymi zawarli umowę, oraz ich przedstawicielom informacji na piśmie dotyczących stosowania lub planowanego stosowania systemów zarządzania algorytmicznego w miejscu pracy.

2. Informacje, o których mowa w ust. 1, obejmują:

   a) jasne oświadczenie, że systemy zarządzania algorytmicznego są stosowane lub mają zostać wprowadzone, w tym ogólny opis ich celu;

   b) kategorie danych gromadzonych i przetwarzanych przez takie systemy w odniesieniu do pracowników lub osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników, w tym danych dotyczących ich zachowania i osiąganych wyników, a także rodzaje monitorowanych działań lub czynności;

   c) jasne wskazanie, czy gromadzone dane są wykorzystywane do zautomatyzowanego podejmowania decyzji oraz, w stosownych przypadkach, opis charakteru i zakresu takich decyzji.

3. Informacji, o których mowa w ust. 1, udziela się:

a) pracownikom – najpóźniej pierwszego dnia pracy, a osobom pracującym na własny rachunek niezatrudniającym pracowników – pierwszego dnia obowiązywania umowy;

b) przed wprowadzeniem zmian mających istotny wpływ na warunki pracy, organizację pracy lub monitorowanie i ocenę wydajności pracy;

c) w dowolnym momencie na wniosek pracowników lub osób pracujących na własnych rachunek niezatrudniających pracowników.

4. Informacji, o których mowa w ust. 1, udziela się w jasny i łatwo zrozumiały sposób. Państwa członkowskie dopilnowują, aby pracodawcy i nabywcy usług udzielali informacji w sposób dostosowany do poziomu umiejętności cyfrowych, jakiego można zasadnie oczekiwać od pracowników lub osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników, oraz bez używania niepotrzebnie technicznego lub złożonego języka.

Państwa członkowskie dopilnowują, aby informacje, o których mowa w ust. 1, były udzielane w formatach dostępnych dla osób z niepełnosprawnościami.

5. Udzielanie informacji na podstawie niniejszego artykułu ogranicza się do tego, co jest absolutnie niezbędne pracownikowi lub osobie pracującej na własny rachunek niezatrudniającej pracowników, aby wykonywać pracę, zrozumieć, w jaki sposób systemy algorytmiczne wpływają na decyzje, które ich dotyczą, oraz korzystać z przysługujących im praw.

Artykuł 4

Konsultacje

1. Państwa członkowskie dopilnowują, aby wdrażanie nowych systemów zarządzania algorytmicznego lub aktualizacje istniejących systemów, które mają bezpośredni wpływ na wynagrodzenie pracowników, ich organizację pracy lub czas pracy, były uznawane za decyzje, które prawdopodobnie będą prowadziły do istotnych zmian w organizacji pracy lub w stosunkach umownych, i jako takie podlegały konsultacjom zgodnie z art. 4 ust. 2 lit. c) dyrektywy 2002/14/WE.

2. Takie konsultacje obejmują:

a) cele wdrożenia lub aktualizacji oraz procesy pracy i pracowników, których to dotyczy;

b) zmiany w obciążeniu pracą, intensywności pracy, harmonogramie, czasie pracy, elastyczności lub zakresie obowiązków pracownika;

c) wpływ na bezpieczeństwo i higienę pracy;

d) rodzaj gromadzonych danych;

e) środki stosowane, aby wykryć i ograniczyć uprzedzenia lub dyskryminujące

wyniki;

f) mechanizmy nadzoru sprawowanego przez człowieka;

g) szkolenia i środki wsparcia dla pracowników i osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników, których dotyczy to wdrożenie lub aktualizacja.

Artykuł 5

Zakazane praktyki

1. Państwa członkowskie dopilnowują, aby pracodawcom i nabywcom usług zakazano przetwarzania danych osobowych dotyczących:

a) stanu emocjonalnego lub psychicznego pracowników lub osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników;

b) monitorowania pracy mózgu;

c) rozmów prywatnych;

d) zachowania pracowników lub osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników w czasie wolnym od pracy lub w pomieszczeniach prywatnych;

e) przewidywania korzystania z praw podstawowych, w tym wolności zrzeszania się, prawa do rokowań i działań zbiorowych lub prawa do informacji i konsultacji, ustanowionych w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej;

f) wnioskowania statystycznego o pochodzeniu rasowym lub etnicznym, statusie imigracyjnym, poglądach politycznych, przekonaniach religijnych lub filozoficznych, niepełnosprawności, stanie zdrowia, przynależności do związków zawodowych lub orientacji seksualnej.

2. Przepisów niniejszej dyrektywy nie należy interpretować jako zezwalających na praktyki, które są zakazane na mocy rozporządzenia (UE) 2016/679 lub rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1689[10].

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

Artykuł 6

Nadzór sprawowany przez człowieka i przegląd przeprowadzany przez człowieka

1. Państwa członkowskie dopilnowują, aby pracodawcy i nabywcy usług przez cały czas utrzymywali skuteczny nadzór sprawowany przez człowieka nad wszystkimi systemami zarządzania algorytmicznego stosowanymi w miejscu pracy. Państwa członkowskie dopilnowują również, aby pracodawcy i nabywcy usług wyznaczyli podmiot odpowiedzialny za monitorowanie funkcjonowania i skutków takich systemów, w tym zgodności takich systemów z mającymi zastosowanie normami prawnymi, normami dotyczącymi zdrowia i bezpieczeństwa oraz normami etycznymi, a także za przegląd ich decyzji, i poinformowali o tym pracowników, osoby pracujące na własny rachunek niezatrudniające pracowników i ich przedstawicieli.

2. Państwa członkowskie dopilnowują, aby pracownicy i osoby pracujące na własny rachunek niezatrudniające pracowników mieli, na wniosek, prawo do uzyskania od pracodawcy lub nabywcy usług ustnych lub pisemnych wyjaśnień dotyczących decyzji mających wpływ na istotne aspekty ich stosunku pracy lub stosunku umownego, w tym na podział zadań, ocenę wyników, harmonogram czasu pracy, wynagrodzenie i środki dyscyplinarne, jeżeli decyzja dotycząca takich kwestii została podjęta przez system algorytmiczny lub taki system miał znaczący wpływ na jej podjęcie.

   Wyjaśnienie, o którym mowa w akapicie pierwszym, przedstawia się w rozsądnym terminie oraz w formacie dostępnym i zrozumiałym dla danego pracownika lub osoby pracującej na własny rachunek niezatrudniającej pracowników.

3. Państwa członkowskie dopilnowują, aby decyzje dotyczące nawiązania lub rozwiązania stosunku pracy lub stosunku umownego, przedłużenia lub nieprzedłużenia umowy oraz zmian wynagrodzenia nie były podejmowane wyłącznie na podstawie zarządzania algorytmicznego. Decyzje takie podlegają również przeglądowi i ostatecznemu ustaleniu przez osobę nadzorującą.

4. Państwa członkowskie dopilnowują, aby przedstawiciele pracowników i osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników mogli zwrócić się do pracodawcy lub nabywcy usług o przeprowadzenie przeglądu funkcjonowania istniejących systemów zarządzania algorytmicznego, jeżeli istnieją uzasadnione obawy, że takie systemy wykazują systemowe uprzedzenia lub wady, lub stanowią zagrożenie dla dobrostanu psychicznego lub fizycznego pracowników lub osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników, lub dla zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy.

Artykuł 7

Bezpieczeństwo i higiena pracy

1. Nie naruszając dyrektywy 89/391/EWG i powiązanych dyrektyw w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, państwa członkowskie dopilnowują, aby pracodawcy:

   a) ocenili ryzyko, jakie system zarządzania algorytmicznego stwarza dla ich

bezpieczeństwa i zdrowia, w szczególności w odniesieniu do ewentualnego ryzyka wypadków przy pracy, psychospołecznych i ergonomicznych czynników ryzyka, a także nadmiernej presji wywieranej na pracowników;

b) ocenili, czy gwarancje przewidziane w tych systemach są odpowiednie w stosunku do zidentyfikowanego ryzyka w świetle specyfiki środowiska pracy;

c) wprowadzili odpowiednie środki zapobiegawcze i ochronne.

Artykuł 8

Obowiązki właściwych organów krajowych

1. Państwa członkowskie powierzają swoim odpowiednim inspektoratom pracy zadanie nadzorowania bezpiecznego i niedyskryminacyjnego stosowania systemów zarządzania algorytmicznego w miejscu pracy.

2. Inspektoratom pracy powierza się monitorowanie, kontrolowanie i ocenę:

a) bezpieczeństwa systemów algorytmicznych wykorzystywanych w kontekście zatrudnienia, w szczególności w odniesieniu do ich wpływu na zdrowie fizyczne i psychiczne pracowników;

b) braku stronniczości i dyskryminacji w projektowaniu, wdrażaniu lub funkcjonowaniu takich systemów;

c) wpływu systemów zarządzania algorytmicznego na czas pracy i wywieraną na pracowników presję na osiąganie określonych wyników;

d) zgodności z odpowiednimi przepisami niniejszej dyrektywy oraz innymi przepisami unijnymi i krajowymi, które mają zastosowanie, w tym przepisami dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy oraz równego traktowania.

3. Państwa członkowskie dopilnowują, aby ich inspektoraty pracy dysponowały odpowiednimi zasobami, uprawnieniami i wiedzą techniczną do skutecznego wykonywania ich funkcji.

UZASADNIENIE

Nowoczesne miejsce pracy przechodzi głęboką transformację napędzaną cyfryzacją, automatyzacją i szybkim rozwojem sztucznej inteligencji (AI). Systemy zarządzania algorytmicznego są w coraz większym stopniu wdrażane, aby pomóc pracodawcom w nadzorowaniu, ocenie i przydzielaniu pracy, zmieniając sposób podejmowania decyzji w różnych sektorach. O ile technologie te oferują możliwości poprawy skuteczności, wydajności i warunków pracy, o tyle stwarzają one również nowe zagrożenia i wyzwania, w szczególności w odniesieniu do przejrzystości, rozliczalności, zdrowia i bezpieczeństwa oraz praw podstawowych pracowników. Szybkie tempo tej transformacji często przekracza zdolność istniejących ram prawnych do zapewnienia odpowiednich gwarancji, co sprawia, że pracownicy są narażeni na ryzyko, a pracodawcy mają wątpliwości co do ich obowiązków.

Sprawozdawca uważa, że Unia Europejska musi podjąć proaktywne kroki w celu przeprowadzenia transformacji tak, aby wspierała zarówno konkurencyjność gospodarczą, jak i postęp społeczny. Przy wdrażaniu systemów zarządzania algorytmicznego w miejscu pracy należy koncentrować się na człowieku, przestrzegać praw i zapewnić inkluzywny charakter tych systemów już na etapie projektowania. W tym celu UE musi zapewnić wszystkim pracownikom i osobom pracującym na własny rachunek niezatrudniającym pracowników dostęp do jasnych informacji, odpowiednich szkoleń i rzeczywistego udziału w podejmowaniu decyzji mających wpływ na ich życie zawodowe. Jednocześnie przedsiębiorstwa, zwłaszcza MŚP, potrzebują stabilnego i zharmonizowanego otoczenia regulacyjnego, które będzie proste, przejrzyste oraz sprzyjające innowacjom i uczciwej konkurencji.

Sprawozdawca uważa, że specjalna dyrektywa ramowa jest najskuteczniejszym instrumentem prawnym, aby móc sprostać tym wyzwaniom. Chociaż istniejące instrumenty, takie jak akt w sprawie AI, ogólne rozporządzenie o ochronie danych, dyrektywa w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy oraz dyrektywa w sprawie informowania i przeprowadzania konsultacji, zapewniają pewne odpowiednie gwarancje, nie uwzględniają one w kompleksowy sposób konkretnych problemów, jakie stwarza zarządzanie algorytmiczne w stosunkach między pracodawcą a pracownikiem. Dyrektywa umożliwi UE zlikwidowanie tych luk regulacyjnych poprzez ustanowienie norm minimalnych, które zapewniają większą pewność prawa, zwiększają zaufanie do technologii i promują sprawiedliwość w cyfrowej transformacji pracy.

W tym celu sprawozdawca proponuje dyrektywę, która określa jasne zasady w zakresie przejrzystości, konsultacji i nadzoru sprawowanego przez człowieka przy stosowaniu systemów zarządzania algorytmicznego. Zawiera ona przepisy, które:

- definiują zarządzanie algorytmiczne i określają zakres jej stosowania zarówno w odniesieniu do pracowników, jak i osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników;

- zapewniają, aby pracownicy otrzymywali w odpowiednim czasie jasne i dostępne informacje o funkcjonowaniu systemów algorytmicznych i ich wpływie na ich pracę;

- wymagają konsultacji z przedstawicielami pracowników przed wprowadzeniem nowych systemów lub istotnych aktualizacji mających wpływ na wynagrodzenie, organizację pracy lub czas pracy;

- zakazują konkretnych szkodliwych praktyk w zakresie danych, takich jak monitorowanie stanów emocjonalnych lub zachowań prywatnych;

- upoważniają do tego, aby kluczowe decyzje, takie jak zatrudnienie, rozwiązanie umowy i zmiany wynagrodzeń, nadal podlegały przeglądowi przeprowadzanemu przez człowieka;

- wprowadzają szczególne obowiązki w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa, aby zapobiegać nadmiernej presji i zagrożeniom psychospołecznym;

- nakładają na krajowe inspektoraty pracy obowiązki w zakresie nadzoru nad bezpiecznym i niedyskryminacyjnym stosowaniem narzędzi zarządzania algorytmicznego.

Sprawozdawca podkreśla, że wniosek dotyczący dyrektywy nie ma na celu zahamowania innowacji ani obciążenia przedsiębiorstw zbędną biurokracją. Wręcz przeciwnie – ustanowienie jasnych, proporcjonalnych i nieulegających dezaktualizacji norm przyczyni się do sprawiedliwego i skutecznego wprowadzania nowych technologii w miejscu pracy. Pomoże to przedsiębiorstwom, w tym MŚP, śmiało dostosować się do ery cyfrowej, promować równe warunki działania na całym rynku wewnętrznym oraz zapewnić, że w obliczu zachodzących zmian pracownicy posiadają odpowiednie kompetencje, podlegają ochronie i zajmują wzmocnioną pozycję. Dzięki temu dyrektywa przyczynia się do stworzenia nowoczesnego, konkurencyjnego i odpowiedzialnego społecznie europejskiego rynku pracy.

ZAŁĄCZNIK: PODMIOTY LUB OSOBY, OD KTÓRYCH SPRAWOZDAWCA OTRZYMAŁ INFORMACJE

Zgodnie z art. 8 załącznika I do Regulaminu sprawozdawca oświadcza, że przy sporządzaniu projektu sprawozdania otrzymał informacje od następujących podmiotów lub osób:

Podmiot lub osoba
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

Powyższy wykaz został sporządzony na wyłączną odpowiedzialność sprawozdawcy.

Jeżeli w wykazie osoby fizyczne są wymienione z imienia i nazwiska, zidentyfikowane poprzez swoją funkcję lub wymienione z imienia i nazwiska wraz z podaniem funkcji, sprawozdawca oświadcza, że przedstawił tym osobom fizycznym Oświadczenie o ochronie prywatności w Parlamencie Europejskim nr 484 (https://www.europarl.europa.eu/data-protect/index.do), w którym przedstawione są warunki mające zastosowanie do przetwarzania danych osobowych tych osób oraz prawa związane z takim przetwarzaniem.