Parlamentul European
2024-2029

Comisia pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale

2025/2080(INL)

26.6.2025

PROIECT DE RAPORT

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

Comisia pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale

Raportor: Andrzej Buła

(Inițiativă – articolul 47 din Regulamentul de procedură)

PR_INL

CUPRINS

Pagina

PROPUNERE DE REZOLUȚIE A PARLAMENTULUI EUROPEAN....3

ANEXĂ LA PROPUNEREA DE REZOLUȚIE: RECOMANDĂRI PRIVIND CONȚINUTUL PROPUNERII SOLICITATE....10

EXPUNERE DE MOTIVE....18

ANEXĂ: ENTITĂȚILE SAU PERSOANELE DE LA CARE RAPORTORUL A PRIMIT CONTRIBUȚII....20

PROPUNERE DE REZOLUȚIE A PARLAMENTULUI EUROPEAN

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

Parlamentul European,

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

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

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

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

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

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

– având în vedere Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană[3],

– având în vedere Directiva (UE) 2024/2831 a Parlamentului European și a Consiliului din 23 octombrie 2024 privind îmbunătățirea condițiilor de muncă în cadrul muncii pe platforme[4],

– având în vedere Regulamentul (UE) 2024/1689 al Parlamentului European și al Consiliului din 13 iunie 2024 de stabilire a unor norme armonizate privind inteligența

[1] Directiva 89/391/CEE a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă (JO L 183, 29.6.1989, p. 1).
[2] Directiva 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană – Declarația comună a Parlamentului European, a Consiliului și a Comisiei privind reprezentarea lucrătorilor (JO L 80, 23.3.2002, p. 29).
[3] Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană (JO L 186, 11.7.2019, p. 105).
[4] Directiva (UE) 2024/2831 a Parlamentului European și a Consiliului din 23 octombrie 2024 privind îmbunătățirea condițiilor de muncă în cadrul muncii pe platforme (text cu relevanță pentru SEE), JO L, 2024/2831, 11.11.2024. http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

artificială și de modificare a Regulamentelor (CE) nr. 300/2008, (UE) nr. 167/2013, (UE) nr. 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 și (UE) 2019/2144 și a Directivelor 2014/90/UE, (UE) 2016/797 și (UE) 2020/1828 (Regulamentul privind inteligența artificială)[5],

– având în vedere Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor)[6],

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

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

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

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

– având în vedere rapoartele Draghi și Letta,

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

– având în vedere evaluarea privind valoarea adăugată europeană din xxx 2025 [viitoare] intitulată „Digitalizarea, inteligența artificială și gestionarea algoritmică la locul de muncă – configurarea viitorului muncii”,

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

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

– având în vedere raportul Comisiei pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale (A10-0000/2025),

A. întrucât tranziția digitală, bazată pe digitalizare, automatizare și inteligență artificială

---

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

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

(IA), reconfigurează profund pieţele forţei de muncă, conducând la dispariţia unor locuri de muncă şi la apariţia unora noi şi modifică natura sarcinilor locurilor de muncă existente, necesitând, prin urmare, adaptarea continuă a întreprinderilor şi a lucrătorilor;

B. întrucât tranziţia digitală la locul de muncă ar trebui să fie coordonată într-un mod care să îmbunătăţească productivitatea, inovarea şi competitivitatea economiei europene şi a pieţei comune; întrucât această tranziţie trebuie, în acelaşi timp, să respecte principiile progresului social, asigurându-se că contribuie la condiţii de muncă mai bune, la locuri de muncă de calitate şi la bunăstarea tuturor lucrătorilor;

C. întrucât tranziţia digitală pe piaţa muncii determină creşterea cererii de competenţe digitale şi IA de bază şi de nivel înalt;

D. întrucât integrarea rapidă a sistemelor de IA nu este însoţită de o formare suficientă, doar 15 % dintre lucrători participând la cursuri de formare relevante în 2023, în timp ce 42 % dintre lucrători recunosc necesitatea de a-şi îmbunătăţi competenţele legate de IA, iar 61 % prevăd apariţia de noi cerinţe în materie de competenţe în următorii cinci ani; întrucât persoanele care au cea mai mare nevoie de formare în domeniul competenţelor digitale sunt cele mai puţin susceptibile să participe la aceasta[7];

E. întrucât adaptarea sistemelor educaţionale, inclusiv a sectorului EFP, este esenţială pentru a înzestra cursanţii cu competenţele necesare pentru a reuşi într-o societate competitivă, digitală şi avansată din punct de vedere tehnologic;

F. întrucât IA şi gestionarea algoritmică oferă numeroase posibilităţi de optimizare a muncii, de îmbunătăţire a sănătăţii şi siguranţei la locul de muncă, precum şi de satisfacţie a angajaţilor, dar prezintă, de asemenea, anumite riscuri; întrucât utilizarea IA şi a gestionării algoritmice poate reduce sarcinile monotone şi volumul total de muncă, poate îmbunătăţi alocarea sarcinilor şi productivitatea, poate preveni riscurile profesionale şi poate introduce reduceri ale costurilor;

G. întrucât este important să se abordeze riscurile profesionale care decurg din IA şi gestionarea algoritmică, cum ar fi presiunea timpului şi a performanţei, intensificarea muncii, monitorizarea şi supravegherea, precum şi izolarea socială şi stresul;

H. întrucât implementarea IA şi a sistemelor de gestionare algoritmică la locul de muncă implică colectarea şi prelucrarea unui volum mare de date ale angajaţilor, ceea ce poate ridica semne de întrebare cu privire la protecţia datelor şi a vieţii private şi poate necesita diligenţa necesară în gestionarea acestora;

I. întrucât se estimează că peste un sfert dintre întreprinderile din Uniune utilizează cel puţin o formă de gestionare algoritmică; întrucât este probabil ca adoptarea gestionării algoritmice să crească semnificativ în următorii ani[8];

J. întrucât 62 % dintre europeni au o opinie pozitivă cu privire la utilizarea roboţilor şi a

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

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

IA la locul de muncă[9]; întrucât această abordare pozitivă a utilizării noilor tehnologii la locul de muncă este mai răspândită în rândul tinerilor, al lucrătorilor și al celor cu un nivel de educație superior[10];

K. întrucât consultarea și implicarea managerilor, precum și a angajaților și a reprezentanților lor, în adoptarea noilor tehnologii sporesc considerabil acceptarea și percepțiile pozitive, maximizează beneficiile și abordează riscurile acestor tehnologii la locul de muncă;

L. întrucât majoritatea europenilor sprijină normele privind tehnologiile digitale la locul de muncă: peste 80 % sprijină normele privind protecția vieții private a lucrătorilor și 77 % sprijină implicarea lucrătorilor în proiectarea și adaptarea tehnologiei[11],

1. subliniază că fiecare nouă tehnologie trebuie să fie implementată și utilizată cu scopul general de a ajuta oamenii și trebuie să fie gestionată de oameni în conformitate cu principiul irefutabil al „controlului uman”;

Dotarea lucrătorilor cu competențe și cunoștințe

2. subliniază că noile tehnologii la locul de muncă pot constitui un avantaj competitiv și se dovedește că aduc un randament mai bun întreprinderilor care le utilizează; subliniază, în acest sens, că întreprinderile ar trebui încurajate să integreze astfel de tehnologii într-un mod responsabil și transparent; subliniază că utilizarea unor astfel de tehnologii la locul de muncă ar trebui să fie supravegheată meticulos, în loc să fie limitată, și subliniază, în acest sens, necesitatea unui cadru de reglementare clar, care să asigure o concurență loială și să evite fragmentarea pieței unice;

3. recunoaște că formarea la locul de muncă privind noile tehnologii introduse la locul de muncă, în special cele care afectează în mod direct sarcinile și performanțele angajaților, este esențială pentru asigurarea bunăstării, a siguranței și a dezvoltării profesionale a lucrătorilor, precum și pentru îmbunătățirea adaptabilității generale și a competitivității întreprinderilor[12]; subliniază că lucrătorilor trebuie să li se acorde suficient timp și sprijin pentru a se familiariza cu aceste tehnologii înainte de a fi pe deplin implementate;

4. salută inițiativa „Uniunea competențelor”; invită Comisia să se asigure că foaia de parcurs preconizată privind calitatea locurilor de muncă reflectă pe deplin necesitatea perfecționării continue, a recalificării și a formării la locul de muncă privind IA și gestionarea algoritmică; subliniază că toate inițiativele relevante menite să sprijine lucrătorii și întreprinderile în această tranziție trebuie sprijinite în mod adecvat, inclusiv prin resurse financiare suficiente la nivelul Uniunii și la nivel național;

5. subliniază rolul important al Fondului social european+ în pregătirea atât a forței de muncă actuale, cât și a celei viitoare pentru tranziția digitală prin investiții în competențe, formare și oportunități de angajare favorabile incluziunii; invită Comisia să

[9] https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222.
[10] Eurobarometru, mai 2024 https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222.
[11] https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222.
[12] Studii de caz: https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/ro/media-centre/news/real-world-learnings-implementing-worker-management-through-ai.

menținăși să consolideze în continuare fondul în perioada de după 2027, într-un mod care să asigure accesul la perfecționarea și recalificarea digitală, astfel încât acesta să poată servi în continuare drept instrument-cheie al Uniunii pentru sprijinirea unei tranziții digitale echitabile și incluzive;

6. invită Comisia și statele membre să monitorizeze periodic cererea și oferta de pe piața muncii, în cooperare cu partenerii sociali, pentru a anticipa mai bine viitoarele competențe necesare cu scopul de a valorifica potențialul tranziției digitale; salută, în acest sens, propunerea de creare a unui Observator european al informațiilor privind competențele;

7. este preocupat de faptul că utilizarea IA și a sistemelor de gestionare algoritmică contribuie la eliminarea treptată a locurilor de muncă de bază, care constituie, în mod tradițional, un punct de acces esențial pe piața muncii; subliniază că această tendință riscă să afecteze în mod disproporționat tinerii și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă pentru prima dată; invită, prin urmare, Comisia și statele membre să ia măsuri proactive pentru a se asigura că tinerii care intră pe piața muncii sunt sprijiniți în mod adecvat și beneficiază de oportunități atractive de angajare în economia digitală aflată în evoluție;

Crearea unui loc de muncă sigur și incluziv

8. subliniază că utilizarea tot mai frecventă a tehnologiilor digitale la locul de muncă, inclusiv a instrumentelor care permit conectivitatea constantă, precum și monitorizarea și supravegherea în timp real, prezintă numeroase riscuri pentru sănătatea psihică a lucrătorilor, estompând granițele dintre viața profesională și cea privată; subliniază faptul că astfel de evoluții pot duce la stres excesiv la locul de muncă, la epuizare, la o deteriorare a echilibrului dintre viața profesională și cea privată și la creșterea sentimentului de izolare socială;

9. recunoaște că gestionarea algoritmică poate crește presiunea legată de randament, ceea ce poate duce la riscuri grave pentru sănătate și siguranță, cum ar fi tulburări musculo-scheletice și cardiovasculare sau epuizare, determinând lucrătorii să neglijeze sau să ignore alertele de siguranță, mărind considerabil riscul de accidente la locul de muncă;

10. subliniază că aceste riscuri ar trebui abordate în mod cuprinzător și că orice nouă implementare sau schimbare majoră a instrumentelor IA sau a sistemelor de gestionare algoritmică la locul de muncă ar trebui să facă obiectul unei evaluări a sănătății și siguranței și al unei monitorizări continue și încurajează statele membre, în cooperare cu partenerii sociali, să elaboreze orientări sectoriale specifice privind implementarea responsabilă a IA la locul de muncă și să facă schimb de bune practici;

11. subliniază rolul esențial al dialogului social și implicarea activă a reprezentanților angajaților în implementarea IA și a tehnologiilor de gestionare algoritmică la locul de muncă; subliniază că participarea determinantă a lucrătorilor la procesele decizionale, precum și furnizarea de informații și formarea la locul de muncă contribuie la a asigura că lucrătorii înțeleg și adoptă cu încredere noile tehnologii, ceea ce promovează un sentiment de autonomie și încredere și conduce la o mai bună integrare a IA la locul de muncă;

12. subliniază necesitatea unei repartizări clare a responsabilităților de supraveghere în structura organizațională adesea complexă a locurilor de muncă, care va asigura responsabilitatea, va facilita supravegherea umană eficace și va permite lucrătorilor să identifice punctul de contact uman dacă au îndoieli, preocupări sau au nevoie de clarificări;

13. subliniază că persoanele cu dizabilități, lucrătorii în vârstă și persoanele vulnerabile se pot confrunta cu provocări deosebite în ceea ce privește adaptarea la noile tehnologii la locul de muncă; invită, prin urmare, Comisia și statele membre să introducă măsuri de sprijin incluzive și adaptate pentru a crește participarea lor pe piața muncii și pentru a se asigura că toată lumea beneficiază de progresele tehnologice;

14. invită statele membre să garanteze amenajări corespunzătoare efective pentru persoanele cu dizabilități, respectând dreptul lor de a stabili în final dacă tehnologiile de asistență bazate pe IA la locul de muncă răspund nevoilor lor individuale;

Asigurarea unui mediu de reglementare adaptat exigențelor viitorului

15. subliniază că, dacă urmărește să se afle în avangarda tranziției digitale, Uniunea trebuie să dea exemplu și să stabilească standarde ridicate pentru implementarea IA în mediile de lucru, inclusiv norme clare privind transparența și supravegherea umană; salută, în acest sens, Directiva (UE) 2024/2831 privind îmbunătățirea condițiilor de muncă în cadrul muncii pe platforme, care marchează un prim pas important în reglementarea gestionării algoritmice prin introducerea, printre altele, a unor obligații de transparență în sectoarele în care astfel de tehnologii modelează din ce în ce mai mult deciziile privind munca și drepturile lucrătorilor;

16. invită statele membre și angajatorii să recunoască și să pună în aplicare efectiv dreptul de a se deconecta ca o garanție fundamentală pentru a proteja lucrătorii de riscul de a fi constant contactați sau monitorizați în afara programului de lucru convenit;

17. subliniază că utilizarea tot mai frecventă a IA și a gestionării algoritmice la locul de muncă ridică o multitudine de provocări în ceea ce privește protecția datelor cu caracter personal și a vieții private a angajaților, necesitând o analiză atentă și răspunsuri adecvate în materie de reglementare;

18. recunoaște că întreprinderile, în special întreprinderile mici și mijlocii (IMM-uri), se confruntă deja cu provocări semnificative în ceea ce privește navigarea într-un mediu de reglementare din ce în ce mai complex; invită Comisia să se asigure că orice legislație viitoare referitoare la gestionarea algoritmică este concepută cu obiectivul clar de simplificare și de facilitare a conformității și subliniază necesitatea unor orientări, instrumente și mecanisme de sprijin adaptate pentru a ajuta IMM-urile să înțeleagă și să pună în aplicare în mod eficace noile cerințe;

19. solicită Comisiei să prezinte, în temeiul articolului 153 alineatul (2) litera (b), coroborat cu articolul 153 alineatul (1) litera (b) și cu articolul 16 alineatul (2) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, o propunere de directivă privind gestionarea algoritmică la locul de muncă, pe baza recomandărilor din anexă;

20. consideră că toate implicațiile financiare ale propunerilor solicitate ar trebui să fie

acoperite prin alocările bugetare existente;

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

ANEXĂ LA PROPUNEREA DE REZOLUȚIE: RECOMANDĂRI PRIVIND CONȚINUTUL PROPUNERII SOLICITATE

TEXTUL PROPUNERII LEGISLATIVE SOLICITATE

Propunere de

DIRECTIVĂ A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI

referitoare la gestionarea algoritmică la locul de muncă

PARLAMENTUL EUROPEAN ȘI CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, în special articolul 153 alineatul (2) litera (b), coroborat cu articolul 153 alineatul (1) litera (b) și cu articolul 16 alineatul (2),

având în vedere propunerea Comisiei Europene,

după transmiterea proiectului de act legislativ către parlamentele naționale,

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social European[1],

având în vedere avizul Comitetului Regiunilor[2],

hotărând în conformitate cu procedura legislativă ordinară[3],

întrucât:

(1) Amploarea fără precedent, profunzimea și ritmul rapid al transformării, precum și impactul profund al acesteia asupra modelelor de lucru prezintă provocări transversale care depășesc frontierele naționale și care trebuie abordate la nivelul Uniunii.

(2) Sistemele de gestionare algoritmică ar trebui înțelese ca instrumente și factori favorizanți care servesc atât angajatorilor, cât și lucrătorilor, prin îmbunătățirea eficienței, facilitarea procesului decizional și sprijinirea unei mai bune organizări a muncii. Atunci când sunt utilizate în mod responsabil și transparent, astfel de sisteme pot contribui la practici mai echilibrate și mai informate la locul de muncă. Implementarea lor atentă în cadrul unui set comun de norme ale Uniunii ar trebui să deblocheze potențialul acestora și să asigure punerea lor în aplicare într-un mod care să respecte drepturile fundamentale, să stimuleze încrederea și să promoveze bunăstarea generală a lucrătorilor.

(3) Fără o înțelegere clară a funcționării sistemelor de gestionare algoritmică lucrătorii nu pot să își exercite în mod eficace drepturile în materie de date, ceea ce accentuează și

[1] JO ...
[2] JO ...
[3] Poziția Parlamentului European ...

mai mult dezechilibrul de putere în favoarea angajatorului. Există dovezi că implicarea lucrătorilor și a reprezentanților acestora în consultări îmbunătățește atât performanța, cât și condițiile de muncă[4].

(4) Regulamentul privind inteligența artificială reprezintă un important pas înainte în reglementarea sistemelor de inteligență artificială cu grad ridicat de risc, însă continuă să fie insuficient pentru a răspunde pe deplin provocărilor care decurg din gestionarea algoritmică la locul de muncă. Deși clasifică instrumentele de IA legate de muncă ca având un grad ridicat de risc, regulamentul se concentrează în principal pe introducerea pe piață, siguranța produselor și obligațiile de conformitate pentru furnizori și utilizatori, și nu pe relația angajator-lucrător. În plus, Regulamentul privind IA nu se aplică sistemelor de gestionare algoritmică care nu sunt bazate pe IA, lăsând o lacună în materie de reglementare în ceea ce privește abordarea impactului mai larg al instrumentelor digitale de gestionare asupra drepturilor lucrătorilor, a condițiilor de muncă și a dialogului social.

(5) Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului[5] [Regulamentul general privind protecția datelor] datează din 2016 și nu a fost conceput în mod special pentru a face față provocărilor specifice legate de protecția datelor la locul de muncă; de atunci, realitățile tehnologice și de la locul de muncă au evoluat în mod semnificativ: dispozițiile privind protecția datelor aplicabile ocupării forței de muncă trebuie actualizate și consolidate deoarece, în prezent, lasă loc de interpretare. Articolul 15 alineatul (1) litera (h) din Regulamentul (UE) 2016/679, care stabilește cerințele de transparență și limitele pentru prelucrarea datelor, prevede interdicții clare numai în cazul proceselor decizionale complet automatizate, acestea fiind, așadar, insuficiente în majoritatea contextelor legate de ocuparea forței de muncă. În plus, Regulamentul (UE) 2016/679 adoptă o abordare individualistă și nu acordă drepturi colective. De la intrarea în vigoare a Regulamentului (UE) 2016/679, articolul 88 privind protecția datelor cu caracter personal ale lucrătorilor a fost pus în aplicare în mod necorespunzător și continuă să fie în mare măsură ineficient în aproape toate statele membre [6].

(6) Directiva 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului[7] [Directiva privind informarea și consultarea] oferă doar informații generale privind dreptul colectiv la consultare, în timp ce Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019[8] [Directiva privind transparența și previzibilitatea

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

[6] Abraha H. (2023): Article 88 GDPR and the Interplay between EU and Member State Employee Data protection rules (Articolul 88 din RGPD și interacțiunea dintre normele UE și cele ale statelor membre privind protecția datelor lucrătorilor), The Modern Law Review

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

[8] Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și

condițiilor de muncă] nu menționează în mod explicit dreptul la informație privind sistemele de gestionare algoritmică și nu este suficient de specifică pentru a aborda complexitatea sistemului de gestionare algoritmică. Aceste directive nu garantează dreptul lucrătorilor la informare cu privire la funcționarea, logica sau impactul sistemelor algoritmice asupra organizării și evaluării muncii lor și nu implică lucrătorii.

(7) În Uniune aproximativ 20 de milioane de persoane desfășoară o activitate independentă fără angajați, reprezentând aproape 10 % din forța de muncă[9]. Deși nu beneficiază de o protecție socială completă, aceștia sunt totuși supuși unui proces decizional automatizat, monitorizării și evaluării performanței. Pentru a asigura echitatea și a preveni exploatarea, în toate formele de muncă modernă, dispozițiile prezentei directive ar trebui să se aplice persoanelor care desfășoară o activitate independentă fără angajați.

(8) Prezenta directivă ar trebui să stabilească standarde minime comune la nivelul Uniunii pentru utilizarea gestionării algoritmice la locul de muncă, asigurând o mai mare transparență și securitate juridică în toate statele membre. Prin crearea unor condiții de concurență echitabile pentru toate întreprinderile, inclusiv pentru întreprinderile mici și mijlocii, directiva ar trebui să aibă drept scop sprijinirea unei adoptări echitabile și responsabile a instrumentelor de gestionare algoritmică. În plus, aceasta va spori claritatea și previzibilitatea pentru lucrători și pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă fără angajați, le va îmbogăți experiența profesională, va promova încrederea în tehnologiile digitale și va contribui la atenuarea riscurilor potențiale asociate procesului decizional algoritmic în contextul ocupării forței de muncă,

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

Articolul 1

Obiect și domeniu de aplicare

1. Prezenta directivă stabilește cerințe minime pentru utilizarea transparentă a gestionării algoritmice la locul de muncă.

2. Prezenta directivă se aplică tuturor lucrătorilor și angajatorilor din Uniune, precum și persoanelor care desfășoară o activitate independentă fără angajați și achizitorilor de servicii pertinenți.

Articolul 2

Definiții

În sensul prezentei directive, se aplică următoarele definiții:

1. „gestionare algoritmică” înseamnă utilizarea unor sisteme automatizate pentru a

---

previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană (JO L 186, 11.7.2019, p. 105).
[9] https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200615-1?utm_source=chatgpt.com.

monitoriza, a supraveghea, a evalua sau pentru a lua ori a sprijini decizii, prin mijloace electronice, privind performanța profesională și condițiile de muncă ale lucrătorilor, inclusiv sisteme care prelucrează date cu caracter personal pentru a supraveghea activitățile din mediul de lucru, precum și sisteme care iau sau sprijină decizii ce afectează în mod semnificativ lucrătorii sau persoanele care desfășoară o activitate independentă fără angajați, cum ar fi deciziile privind organizarea sarcinilor de muncă, veniturile, securitatea și sănătatea, timpul de lucru, accesul la formare, promovarea și statutul contractual;

2. „lucrător” înseamnă o persoană despre care se presupune că are un contract de muncă sau un raport de muncă, astfel cum este definit de dreptul Uniunii și de dreptul intern, inclusiv de contractele colective de muncă și de practicile naționale;

3. „persoană care desfășoară o activitate independentă fără angajați” înseamnă o persoană care nu are un contract de muncă sau un raport de muncă și care se bazează în principal pe propria activitate pentru a presta serviciile în cauză;

4. „angajator” înseamnă persoana fizică sau juridică care este parte la contractele sau raporturile de muncă cu lucrătorii, în conformitate cu legislația și practicile naționale;

5. „achizitor de servicii” înseamnă o persoană fizică sau juridică care este parte la un acord contractual cu o persoană care desfășoară o activitate independentă fără angajați pentru prestarea unor servicii sau activități specifice.

Articolul 3

Transparența și dreptul la informație

1. Statele membre se asigură că angajatorii și achizitorii de servicii furnizează lucrătorilor lor și, respectiv, persoanelor care desfășoară o activitate independentă fără angajați cu care au un contract, precum și reprezentanților acestora, informații în scris cu privire la utilizarea sau utilizarea planificată a sistemelor de gestionare algoritmică la locul de muncă.

2. Informațiile menționate la alineatul (1) includ:

   (a) o declarație clară că se utilizează sau că se intenționează să se introducă sisteme de gestionare algoritmică, inclusiv o descriere generală a scopului acestora;

   (b) categoriile de date colectate și prelucrate de aceste sisteme în ceea ce privește lucrătorii sau persoanele care desfășoară o activitate independentă fără angajați, inclusiv datele privind comportamentul și performanța acestora, precum și tipurile de acțiuni sau activități monitorizate;

   (c) o indicație clară din care să reiasă dacă datele colectate sunt utilizate pentru a lua decizii în mod automatizat și, după caz, o descriere a naturii și a domeniului de aplicare a acestor decizii.

3. Informațiile menționate la alineatul (1) sunt comunicate după cum urmează:

(a) cel târziu în prima zi lucrătoare pentru lucrători și în prima zi a contractului pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă fără angajați;

(b) înainte de introducerea unor modificări care afectează în mod substanțial condițiile de muncă, organizarea muncii sau monitorizarea și evaluarea performanței muncii;

(c) în orice moment, la cerere.

4. Informațiile menționate la alineatul (1) sunt prezentate într-un mod clar și ușor de înțeles. Statele membre se asigură că angajatorii și achizitorii de servicii furnizează informațiile într-un mod adaptat nivelului de alfabetizare digitală care poate fi în mod rezonabil așteptat de la lucrători sau de la persoanele care desfășoară o activitate independentă fără angajați, evitând utilizarea unui limbaj inutil de tehnic sau complex.

Statele membre se asigură că informațiile menționate la alineatul (1) sunt furnizate în formate accesibile persoanelor cu dizabilități.

5. Comunicarea informațiilor prevăzute de prezentul articol se limitează la ceea ce este strict necesar pentru ca lucrătorul sau persoana care desfășoară o activitate independentă fără angajați să își îndeplinească activitatea, să înțeleagă modul în care sistemele algoritmice influențează deciziile care îi afectează și să își exercite drepturile.

Articolul 4

Consultarea

1. Statele membre se asigură că implementarea unor noi sisteme de gestionare algoritmică sau actualizările sistemelor existente care afectează în mod direct remunerarea, modalitățile de lucru sau timpul de lucru al lucrătorilor, sunt considerate a fi decizii care ar putea să conducă la modificări substanțiale în organizarea muncii sau în relațiile contractuale și, ca atare, fac obiectul consultării în conformitate cu articolul 4 alineatul (2) litera (c) din Directiva 2002/14/CE.

2. Această consultare include:

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

(b) evoluția volumului de muncă, a intensității muncii, a programării, a timpului de lucru, a flexibilității sau a conținutului postului;

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

(d) tipul de date colectate;

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

(f) mecanismele de supraveghere umană;

(g) măsurile de formare și de sprijin pentru lucrătorii afectați și persoanele care desfășoară o activitate independentă fără angajați afectate.

Articolul 5

Practici interzise

1. Statele membre se asigură că angajatorilor și achizitorilor de servicii li se interzice să prelucreze date cu caracter personal privind:

   (a) starea emoțională sau psihologică a lucrătorilor sau a persoanelor care desfășoară o activitate independentă fără angajați;

   (b) supravegherea neurologică;

   (c) conversațiile private;

   (d) comportamentul lucrătorilor sau al persoanelor care desfășoară o activitate independentă fără angajați în afara serviciului sau în spații private;

   (e) predicția exercitării drepturilor fundamentale, cum ar fi libertatea de asociere, dreptul de negociere și de acțiune colectivă sau dreptul la informare și consultare prevăzute în Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene;

   (f) inferențele privind originea rasială sau etnică, statutul de migrant, opiniile politice, convingerile religioase sau filozofice, dizabilitatea, starea de sănătate, apartenența sindicală sau orientarea sexuală.

2. Nicio dispoziție din prezenta directivă nu se interpretează ca permițând practici care sunt interzise în temeiul Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului sau al Regulamentului (UE) 2024/1689 al Parlamentului European și al Consiliului[10].

Articolul 6

Supravegherea și controlul uman

1. Statele membre se asigură că angajatorii și achizitorii de servicii mențin în permanență o supraveghere umană eficace asupra tuturor sistemelor de gestionare algoritmică implementate la locul de muncă. Statele membre se asigură, de asemenea, că angajatorii și achizitorii de servicii desemnează entitatea responsabilă să supravegheze funcționarea și impactul acestor sisteme, inclusiv conformitatea lor cu standardele juridice, de

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

sănătate, de siguranță și etice aplicabile, precum și să analizeze deciziile acestora, și informează în acest sens lucrătorii, persoanele care desfășoară o activitate independentă fără angajați și reprezentanții acestora.

2. Statele membre se asigură că lucrătorii și persoanele care desfășoară o activitate independentă fără angajați, au dreptul, la cerere, de a obține din partea angajatorului sau a achizitorului de servicii o explicație verbală sau scrisă cu privire la orice decizie care afectează aspectele esențiale ale relației lor de muncă sau contractuale, cum ar fi repartizarea sarcinilor, evaluarea performanței, planificarea timpului de lucru, remunerarea și măsurile disciplinare, în cazul în care decizia referitoare la astfel de aspecte a fost luată sau a fost influențată în mod substanțial de un sistem algoritmic.

   Explicația menționată la alineatul (1) se furnizează într-un termen rezonabil și într-un format accesibil și inteligibil pentru lucrătorul sau persoana care desfășoară o activitate independentă fără angajați în cauză.

3. Statele membre se asigură că deciziile privind începerea sau încetarea unui raport de muncă sau a unei relații contractuale, reînnoirea sau nereînnoirea unui acord contractual, precum și orice modificare a remunerării nu se iau exclusiv pe baza gestionării algoritmice. Aceste decizii fac, de asemenea, obiectul unui control și al unei decizii finale de către un supraveghetor uman.

4. Statele membre se asigură că reprezentanții lucrătorilor și ai persoanelor care desfășoară o activitate independentă fără angajați pot solicita angajatorului sau achizitorului de servicii să declanșeze controlul funcționării sistemelor de gestionare algoritmică în vigoare în cazul în care există o preocupare justificată că aceste sisteme prezintă prejudecăți sau erori sistemice sau reprezintă o amenințare la adresa bunăstării mintale sau fizice a lucrătorilor sau a persoanelor care desfășoară o activitate independentă fără angajați sau la adresa sănătății și siguranței la locul de muncă.

Articolul 7

Sănătatea și siguranța la locul de muncă

1. Fără a aduce atingere Directivei 89/391/CEE a Consiliului și directivelor conexe din domeniul securității și sănătății la locul de muncă, statele membre se asigură că angajatorii:

   (a) evaluează riscurile sistemului de gestionare algoritmică pentru siguranța și sănătatea lucrătorilor, în special în ceea ce privește riscurile posibile de accidente de muncă, riscurile psihosociale și ergonomice, precum și presiunea excesivă exercitată asupra lor;

   (b) evaluează dacă garanțiile sistemelor respective sunt adecvate pentru riscurile identificate având în vedere caracteristicile specifice ale mediului de lucru;

   (c) introduc măsuri adecvate de prevenire și protecție.

Articolul 8

Responsabilitățile autorităților naționale competente

1. Statele membre încredințează inspectoratelor lor de muncă sarcina de a supraveghea utilizarea sigură și nediscriminatorie a sistemelor de gestionare algoritmică la locul de muncă.

2. Inspectoratele de muncă au sarcina de a monitoriza, controla și evalua:

   (a) siguranța sistemelor algoritmice utilizate în contextul ocupării forței de muncă, în special în ceea ce privește impactul acestora asupra sănătății fizice și mintale a lucrătorilor;

   (b) absența prejudecăților și a discriminării în proiectarea, implementarea sau funcționarea acestor sisteme;

   (c) impactul sistemelor de gestionare algoritmică asupra timpului de lucru și presiunea exercitată asupra lucrătorilor în ceea ce privește performanța;

   (d) respectarea dispozițiilor pertinente din prezenta directivă și din alte acte legislative aplicabile ale Uniunii și naționale, inclusiv a dispozițiilor referitoare la sănătatea și siguranța la locul de muncă și la egalitatea de tratament.

3. Statele membre se asigură că inspectoratele lor de muncă dispun de resurse, competențe și cunoștințe tehnice adecvate pentru a-și îndeplini în mod eficace funcțiile.

EXPUNERE DE MOTIVE

Locul de muncă modern trece printr-o profundă transformare determinată de digitalizare, automatizare și progresul rapid al inteligenței artificiale (IA). Sistemele de gestionare algoritmică sunt utilizate din ce în ce mai mult pentru a ajuta angajatorii să supravegheze, să evalueze și să aloce munca, remodelând modul în care sunt luate deciziile în toate sectoarele. Deși aceste tehnologii oferă posibilități de a îmbunătăți eficiența, productivitatea și condițiile de muncă, ele introduc, de asemenea, noi riscuri și provocări, în special în ceea ce privește transparența, responsabilitatea, sănătatea și siguranța, precum și drepturile fundamentale ale lucrătorilor. Rapiditatea acestei transformări depășește adesea capacitatea cadrelor juridice în vigoare de a oferi garanții adecvate, lăsând lucrătorii vulnerabili și angajatorii nesiguri cu privire la obligațiile lor.

Raportorul consideră că Uniunea Europeană trebuie să ia măsuri proactive pentru a face față acestei transformări într-un mod care să sprijine atât competitivitatea economică, cât și progresul social. Implementarea sistemelor de gestionare algoritmică la locul de muncă trebuie să fie centrată pe factorul uman, să respecte drepturile și să fie incluzivă din faza de proiectare. În acest scop, Uniunea trebuie să se asigure că toți lucrătorii și toate persoanele care desfășoară o activitate independentă fără angajați au acces la informații clare și la o formare adecvată și pot participa în mod semnificativ la deciziile care le afectează viața profesională. În același timp, întreprinderile, în special IMM-urile, au nevoie de un mediu de reglementare stabil și armonizat care să fie simplu, transparent și care să sprijine inovarea și concurența loială.

Raportorul consideră că o directivă-cadru specifică este instrumentul juridic cel mai eficace pentru a face față acestor provocări. Deși instrumentele în vigoare, cum ar fi Regulamentul privind inteligența artificială, Regulamentul general privind protecția datelor, Directiva privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă și Directiva privind informarea și consultarea oferă unele garanții pertinente, ele nu tratează în mod cuprinzător problemele specifice pe care gestionarea algoritmică le ridică în relația angajator-lucrător. O directivă va permite Uniunii să elimine aceste lacune în materie de reglementare, stabilind standarde minime care să asigure o mai mare securitate juridică, să stimuleze încrederea în tehnologie și să promoveze echitatea în transformarea digitală a muncii.

În acest scop, raportorul propune o directivă care să stabilească norme clare privind transparența, consultarea și supravegherea umană în utilizarea sistemelor de gestionare algoritmică. Aceasta cuprinde dispoziții care:

- definesc gestionarea algoritmică și stabilesc domeniul său de aplicare atât pentru lucrători, cât și pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă fără angajați;

- garantează că lucrătorii primesc în timp util informații clare și accesibile cu privire la modul în care funcționează sistemele algoritmice și în care acestea le afectează activitatea;

- impun consultarea cu reprezentanții lucrătorilor înainte de a introduce noi sisteme sau actualizări substanțiale care afectează remunerarea, organizarea muncii sau timpul de lucru;

- interzic anumite practici dăunătoare în materie de date, cum ar fi monitorizarea stării emoționale sau a comportamentului privat;

- impun ca deciziile esențiale, cum ar fi angajarea, încetarea contractului și modificările salariale, să fie supuse în continuare controlului uman;

- introduc obligații specifice în materie de sănătate și siguranță pentru a preveni presiunile excesive și riscurile psihosociale;

- atribuie inspectoratelor naționale de muncă responsabilități în ceea ce privește supravegherea utilizării sigure și nediscriminatorii a instrumentelor de gestionare algoritmică.

Raportorul subliniază că prezenta propunere de directivă nu urmărește să împiedice inovarea sau să împovăreze întreprinderile cu birocrație inutilă. Dimpotrivă, prin stabilirea unor standarde clare, proporționale și adaptate exigențelor viitorului, ea va sprijini integrarea echitabilă și eficace a noilor tehnologii la locul de muncă. Aceasta va ajuta întreprinderile, inclusiv IMM-urile, să se adapteze cu încredere la era digitală, va promova condiții de concurență echitabile pe piața internă și va garanta că lucrătorii sunt echipați, protejați și împuterniciți în fața schimbărilor în curs. În acest mod, directiva contribuie la crearea unei piețe europene a muncii moderne, competitive și responsabile din punct de vedere social.

ANEXĂ: ENTITĂȚILE SAU PERSOANELE DE LA CARE RAPORTORUL A PRIMIT CONTRIBUȚII

Potrivit articolului 8 din anexa I la Regulamentul de procedură, raportorul declară că a primit contribuții de la următoarele entități sau persoane pentru întocmirea proiectului de raport, înainte de adoptarea acestuia în comisie:

Entitatea și/sau persoana
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

Lista de mai sus este elaborată sub responsabilitatea exclusivă a raportorului.

În cazul în care în listă sunt identificate persoane fizice prin numele sau funcţia lor ori prin ambele elemente, raportorul declară că a transmis persoanelor fizice în cauză Avizul Parlamentului European nr. 484 privind protecția datelor (https://www.europarl.europa.eu/data-protect/index.do), în care sunt stabilite condițiile în care sunt prelucrate datele lor cu caracter personal, precum și drepturile legate de prelucrarea respectivă.