Europski parlament
2024-2029

Odbor za zapošljavanje i socijalna pitanja

2025/2080(INL)

26.6.2025

NACRT IZVJEŠĆA

s preporukama Komisiji o digitalizaciji, umjetnoj inteligenciji i algoritamskom upravljanju na radnom mjestu – oblikovanje budućnosti rada
(2025/2080(INL))

Odbor za zapošljavanje i socijalna pitanja

Izvjestitelj:Andrzej Buła

(Inicijativa – članak 47. Poslovnika)

PR_INL

SADRŽAJ

Stranica

PRIJEDLOG REZOLUCIJE EUROPSKOG PARLAMENTA 3

PRILOG PRIJEDLOGU REZOLUCIJE: PREPORUKE O SADRŽAJU TRAŽENOG PRIJEDLOGA 9

OBRAZLOŽENJE.....16

PRILOG: SUBJEKTI ILI OSOBE OD KOJIH JE IZVJESTITELJ PRIMIO INFORMACIJE 18

PRIJEDLOG REZOLUCIJE EUROPSKOG PARLAMENTA

s preporukama Komisiji o digitalizaciji, umjetnoj inteligenciji i algoritamskom upravljanju na radnom mjestu – oblikovanje budućnosti rada
(2025/2080(INL))

Europski parlament,

– uzimajući u obzir članak 225. Ugovora o funkcioniranju Europske unije,

– uzimajući u obzir mišljenje Odbora za pravna pitanja o predloženoj pravnoj osnovi,

– uzimajući u obzir političke smjernice predsjednice Komisije od 18. srpnja 2024. naslovljene „Izbor za Europu – političke smjernice za sljedeću Europsku komisiju 2024. – 2029.”,

– uzimajući u obzir komunikaciju Komisije od 5. ožujka 2025. naslovljenu „Unija vještina”,

– uzimajući u obzir Direktivu Vijeća 89/391/EEZ od 12. lipnja 1989. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu (Okvirna Direktiva)[1];

– uzimajući u obzir Direktivu 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002. o uspostavljanju općeg okvira za obavješćivanje i savjetovanje s radnicima u Europskoj zajednici – Zajednička izjava Europskog parlamenta, Vijeća i Komisije o zastupanju radnika[2],

– uzimajući u obzir Direktivu (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji[3],

– uzimajući u obzir Direktivu (EU) 2024/2831 Europskog parlamenta i Vijeća od 23. listopada 2024. o poboljšanju radnih uvjeta u radu putem platforme[4],

– uzimajući u obzir Uredbu (EU) 2024/1689 Europskog parlamenta i Vijeća od 13. lipnja 2024. o utvrđivanju usklađenih pravila o umjetnoj inteligenciji i o izmjeni uredaba (EZ) br. 300/2008, (EU) br. 167/2013, (EU) br. 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 i (EU) 2019/2144 te direktiva 2014/90/EU, (EU) 2016/797 i (EU)

[1] Direktiva Vijeća 89/391/EEZ od 12. lipnja 1989. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu (SL L 183, 29.6.1989., str. 1.).
[2] Direktiva 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002. o uspostavljanju općeg okvira za obavješćivanje i savjetovanje s radnicima u Europskoj zajednici – Zajednička izjava Europskog parlamenta, Vijeća i Komisije o zastupanju radnika (SL L 80, 23.3.2002., str. 29.).
[3] Direktiva (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji (SL L 186, 11.7.2019., str. 105.).
[4] Direktiva (EU) 2024/2831 Europskog parlamenta i Vijeća od 23. listopada 2024. o poboljšanju radnih uvjeta u radu putem platforme (Tekst značajan za EGP) (SL L, 2024/2831, 11.11.2024., ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

2020/1828 (Akt o umjetnoj inteligenciji)[5],

– uzimajući u obzir Uredbu (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća od 27. travnja 2016. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljanju izvan snage Direktive 95/46/EZ (Opća uredba o zaštiti podataka)[6],

– uzimajući u obzir svoju Rezoluciju od 11. svibnja 2023. o planu za socijalnu Europu – dvije godine nakon sastanka na vrhu o socijalnim pitanjima u Portu (2023/2586(RSP)),

– uzimajući u obzir svoju Rezoluciju od 13. ožujka 2025. o socijalnim aspektima i aspektima zapošljavanja u postupcima restrukturiranja: potreba za zaštitom radnih mjesta i prava radnika (2024/2829(RSP)),

– uzimajući u obzir svoju Rezoluciju od 11. ožujka 2025. o Europskom socijalnom fondu plus nakon 2027. (2024/2077(INI)),

– uzimajući u obzir mišljenje Europskoga gospodarskog i socijalnog odbora o „Umjetnoj inteligenciji u interesu radnika” (SOC/803),

– uzimajući u obzir izvješća Draghija i Lette,

– uzimajući u obzir završno izvješće o studiji koju je naručila Europska komisija pod naslovom „Studija kojom se istražuju kontekst, izazovi, prilike i trendovi u algoritamskom upravljanju” (VT-2022 – 035),

– uzimajući u obzir procjenu europske dodane vrijednosti od xxx 2025. [još nije objavljena] naslovljenu „Digitalizacija, umjetna inteligencija i algoritamsko upravljanje na radnom mjestu – oblikovanje budućnosti rada”,

– uzimajući u obzir članke 47. i 55. Poslovnika,

– uzimajući u obzir mišljenje Odbora za građanske slobode, pravosuđe i unutarnje poslove,

– uzimajući u obzir izvješće Odbora za zapošljavanje i socijalna pitanja (A10-0000/2025),

A. budući da digitalna tranzicija, potaknuta digitalizacijom, automatizacijom i umjetnom inteligencijom, temeljito mijenja tržišta rada, što dovodi do nestanka nekih radnih mjesta i pojave novih, te mijenja prirodu postojećih zadaća, zbog čega je potrebna stalna prilagodba poduzeća i radnika;

B. budući da bi digitalnu tranziciju na radnome mjestu trebalo usmjeravati na način kojim

[5] Uredba (EU) 2024/1689 Europskog parlamenta i Vijeća od 13. lipnja 2024. o utvrđivanju usklađenih pravila o umjetnoj inteligenciji i o izmjeni uredaba (EZ) br. 300/2008, (EU) br. 167/2013, (EU) br. 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 i (EU) 2019/2144 te direktiva 2014/90/EU, (EU) 2016/797 i (EU) 2020/1828 (Akt o umjetnoj inteligenciji) (Tekst značajan za EGP), PE/24/2024/REV/1 (SL L, 2024/1689, 12.7.2024., ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj).

[6] Uredba (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća od 27. travnja 2016. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljanju izvan snage Direktive 95/46/EZ (Opća uredba o zaštiti podataka) (SL L 119, 4.5.2016., str. 1.).

se povećavaju produktivnost, inovacije i konkurentnost europskog gospodarstva i zajedničkog tržišta; budući da se tom tranzicijom istodobno moraju poštovati načela društvenog napretka i osigurati da ona doprinosi boljim radnim uvjetima, kvalitetnom zapošljavanju i dobrobiti svih radnika;

C. budući da digitalna tranzicija na tržištu rada potiče sve veću potražnju za osnovnim i visokorazvijenim digitalnim vještinama i vještinama umjetne inteligencije;

D. budući da brza integracija sustava umjetne inteligencije nije popraćena dostatnim osposobljavanjem, pri čemu je 2023. samo 15 % radnika sudjelovalo u relevantnom osposobljavanju, 42 % radnika prepoznaje potrebu za poboljšanjem svojih vještina povezanih s umjetnom inteligencijom, a 61 % predviđa nove zahtjeve u pogledu vještina u sljedećih pet godina; budući da je najmanje vjerojatno da će u osposobljavanju u području digitalnih vještina sudjelovati oni kojima je to najpotrebnije[7];

E. budući da je prilagodba obrazovnih sustava, uključujući sektor strukovnog obrazovanja i osposobljavanja, ključna kako bi učenici stekli vještine potrebne za uspjeh u konkurentnom, digitalnom i tehnološki naprednom društvu;

F. budući da umjetna inteligencija i algoritamsko upravljanje pružaju brojne mogućnosti za optimizaciju rada, poboljšanje zdravlja i sigurnosti na radu, kao i zadovoljstvo zaposlenika, ali sa sobom nose i određene rizike; budući da upotreba umjetne inteligencije i algoritamskog upravljanja može smanjiti teške zadaće i ukupno radno opterećenje, poboljšati raspodjelu zadataka i produktivnost, spriječiti profesionalne rizike i uvesti smanjenje troškova;

G. budući da je važno razmotriti rizike povezane s radom koji proizlaze iz umjetne inteligencije i algoritamskog upravljanja, kao što su vremenski pritisak i pritisak u pogledu postizanja uspješnih rezultata, intenziviranje rada, praćenje i nadzor te društvena izolacija i stres;

H. budući da uvođenje umjetne inteligencije i sustava algoritamskog upravljanja na radnome mjestu uključuje prikupljanje i obradu velike količine podataka zaposlenika, što može izazvati zabrinutost u pogledu zaštite podataka i privatnosti te zahtijevati dužnu pažnju u upravljanju njima;

I. budući da se procjenjuje da se više od četvrtine poduzeća u Uniji koristi barem jednim oblikom algoritamskog upravljanja; budući da će primjena algoritamskog upravljanja vjerojatno znatno porasti u nadolazećim godinama[8];

J. budući da 62 % Europljana ima pozitivan stav o upotrebi robota i umjetne inteligencije na radnome mjestu[9]; budući da je taj pozitivan pristup upotrebi novih tehnologija na radnome mjestu raširenији među mladima, među onima koji rade i onima s višim

[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 : „može se tvrditi da više od četvrtine poduzeća u EU-27 upotrebljava algoritamsko upravljanje”; „na temelju Delphiove ankete najvjerojatnije će u sljedećih 10 godina algoritamsko upravljanje rasti od 3 % do 6 % godišnje”.
[9] https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222

stupnjem obrazovanja[10];

K. budući da savjetovanje s rukovoditeljima te zaposlenicima i njihovim predstavnicima, kao i njihovo sudjelovanje u usvajanju novih tehnologija znatno poboljšava prihvaćanje i pozitivnu percepciju, maksimalno povećavajući koristi i rješavajući rizike tih tehnologija na radnome mjestu;

L. budući da većina Europljana podupire pravila o digitalnim tehnologijama na radnome mjestu, pri čemu više od 80 % podupire pravila o zaštiti privatnosti radnika, a 77 % podupire sudjelovanje radnika u osmišljavanju i prilagodbi tehnologije[11];

1. naglašava da se svaka nova tehnologija mora uvesti i upotrebljavati s općim ciljem služenja ljudima te da njome moraju upravljati ljudi u skladu s nepobitnim načelom „ljudskog nadzora”;

Osnaživanje radnika vještinama i znanjem

2. naglašava da nove tehnologije na radnome mjestu mogu predstavljati konkurentsku prednost i da je dokazano da donose bolji povrat poduzećima koja se njima koriste; u tom pogledu ističe činjenicu da bi poduzeća trebalo poticati da takve tehnologije integriraju na odgovoran i transparentan način; naglašava da bi upotrebu takvih tehnologija na radnome mjestu trebalo pomno nadzirati, a ne ograničavati, te u tom pogledu ističe potrebu za jasnim regulatornim okvirom kojim će se osigurati pošteno tržišno natjecanje i izbjeći fragmentacija jedinstvenog tržišta;

3. uviđa da je osposobljavanje na radnome mjestu o novim tehnologijama uvedenima na radnome mjestu, posebno onima koje izravno utječu na zadaće i uspješnost zaposlenika, ključno za osiguravanje dobrobiti, sigurnosti i profesionalnog razvoja radnika, kao i za poboljšanje opće prilagodljivosti i konkurentnosti poduzeća[12]; naglašava da se radnicima mora dati dovoljno vremena i potpore kako bi se upoznali s takvim tehnologijama prije nego što se u potpunosti počnu primjenjivati;

4. pozdravlja inicijativu „Unija vještina”; poziva Komisiju da osigura da očekivani plan za kvalitetu radnih mjesta u potpunosti odražava potrebu za kontinuiranim usavršavanjem, prekvalifikacijom i osposobljavanjem na radnome mjestu u području umjetne inteligencije i algoritamskog upravljanja; naglašava da se sve relevantne inicijative čiji je cilj pružiti potporu radnicima i poduzećima u toj tranziciji moraju na odgovarajući način poduprijeti, među ostalim dostatnim financijskim sredstvima na razini Unije i na nacionalnoj razini;

5. ističe važnu ulogu Europskog socijalnog fonda plus u pripremi i sadašnje i buduće radne snage za digitalnu tranziciju ulaganjem u vještine, osposobljavanje i uključive mogućnosti zapošljavanja; poziva Komisiju da zadrži i dodatno ojača Fond u razdoblju nakon 2027. na način kojim će se osigurati pristup digitalnom usavršavanju i prekvalifikaciji kako bi on i dalje služio kao ključni instrument Unije za potporu

[10] Eurobarometer, svibanj 2024. https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222
[11] https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222
[12] Studije slučaja: https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/media-centre/news/real-world-learnings-implementing-worker-management-through-ai

pravednoj i uključivoj digitalnoj tranziciji;

6. poziva Komisiju i države članice da u suradnji sa socijalnim partnerima redovito prate potražnju i ponudu na tržištu rada kako bi se bolje predvidjele buduće vještine potrebne za prihvaćanje potencijala digitalne tranzicije; u tom pogledu pozdravlja prijedlog za osnivanje Europskog opservatorija za informacije o vještinama;

7. zabrinut je zbog toga što upotreba umjetne inteligencije i sustava algoritamskog upravljanja doprinosi postupnom ukidanju početnih radnih mjesta, koja tradicionalno služe kao ključna točka ulaska na tržište rada i naglašava činjenicu da bi taj trend mogao nerazmjerno utjecati na mlade i osobe koje prvi put traže posao; stoga poziva Komisiju i države članice da poduzmu proaktivne mjere kako bi osigurale da se mladima koji ulaze na tržište rada pruže odgovarajuća potpora i smislene mogućnosti zapošljavanja u digitalnom gospodarstvu koje se razvija;

Stvaranje sigurnog i uključivog radnog mjesta

8. naglašava da sve veća upotreba digitalnih tehnologija na radnome mjestu, uključujući alate koji omogućuju stalnu povezivost, kao i praćenje i nadzor u stvarnom vremenu, predstavlja brojne rizike za mentalno zdravlje radnika jer se brišu granice između profesionalnog i privatnog života; ističe činjenicu da takav razvoj događaja može dovesti do prekomjernog stresa povezanog s radom, izgaranja na poslu, pogoršanja ravnoteže između poslovnog i privatnog života i sve većeg osjećaja društvene izolacije;

9. uviđa da algoritamsko upravljanje može povećati pritisak učinkovitosti koji može dovesti do ozbiljnih rizika za zdravlje i sigurnost, kao što su mišićno-koštani i kardiovaskularni poremećaji ili iscrpljenost, što dovodi do toga da se radnici ne obaziru na sigurnosna upozorenja ili ih zanemaruju, čime se znatno povećava rizik od nesreća na radnome mjestu;

10. naglašava činjenicu da bi se ti rizici trebali rješavati na sveobuhvatan način i da bi svako novo uvođenje ili znatna promjena alata umjetne inteligencije ili sustava algoritamskog upravljanja na radnome mjestu trebalo podlijegati procjeni zdravlja i sigurnosti te stalnom praćenju; potiče države članice da u suradnji sa socijalnim partnerima razviju sektorske smjernice o odgovornom uvođenju umjetne inteligencije na radnome mjestu i da razmjenjuju najbolje prakse;

11. ističe ključnu ulogu socijalnog dijaloga i aktivnog sudjelovanja predstavnika zaposlenika u uvođenju tehnologija umjetne inteligencije i algoritamskog upravljanja na radnome mjestu; naglašava da smisleno sudjelovanje radnika u postupcima donošenja odluka, kao i pružanje informacija i osposobljavanje na radnome mjestu, pomažu osigurati da radnici razumiju nove tehnologije i da se samopouzdano uključe u njih, čime se potiče osjećaj autonomije i povjerenja te dolazi do bolje integracije umjetne inteligencije na radnome mjestu;

12. naglašava potrebu za jasnom dodjelom nadzornih odgovornosti u često složenoj organizacijskoj strukturi radnih mjesta, čime će se osigurati odgovornost, olakšati učinkovit ljudski nadzor i radnicima omogućiti da utvrde ljudsku kontaktnu točku u slučaju sumnji, zabrinutosti ili potrebe za pojašnjenjem;

13. ističe da postoje posebni izazovi s kojima se osobe s invaliditetom, stariji radnici i ranjivi pojedinci mogu suočiti u prilagodbi novim tehnologijama na radnome mjestu; stoga poziva Komisiju i države članice da uvedu uključive i prilagođene mjere potpore kako bi se povećalo njihovo sudjelovanje na tržištu rada i osiguralo da svi imaju koristi od tehnološkog napretka;

14. poziva države članice da zajamče učinkovitu i razumnu prilagodbu za osobe s invaliditetom poštovanjem njihove konačne ovlasti da utvrde zadovoljavaju li pomoćne tehnologije koje se temelje na umjetnoj inteligenciji na radnome mjestu njihove pojedinačne potrebe;

Osiguravanje regulatornog okruženja otpornog na buduće promjene

15. naglašava da Unija, ako želi biti predvodnik u digitalnoj tranziciji, mora služiti kao primjer u postavljanju visokih standarda za uvođenje umjetne inteligencije u radno okruženje, uključujući jasna pravila o transparentnosti i ljudskom nadzoru; u tom pogledu pozdravlja Direktivu (EU) 2024/2831 o poboljšanju radnih uvjeta u radu putem platforme, koja predstavlja važan prvi korak u reguliranju algoritamskog upravljanja uvođenjem, među ostalim, obveza transparentnosti u sektorima u kojima takve tehnologije sve više oblikuju odluke o radu i pravima radnika;

16. poziva države članice i poslodavce na priznavanje i učinkovitu provedbu prava na isključivanje kao temeljne zaštitne mjere kako bi se radnike zaštitilo od toga da budu trajno dostupni ili da ih se prati izvan dogovorenog radnog vremena;

17. ističe činjenicu da sve veća upotreba umjetne inteligencije i algoritamskog upravljanja na radnome mjestu stvara mnoštvo izazova u pogledu zaštite osobnih podataka i privatnosti zaposlenika, što zahtijeva pažljivo razmatranje i odgovarajuće regulatorne odgovore;

18. uviđa da se poduzeća, posebno mala i srednja poduzeća (MSP-ovi), već suočavaju sa znatnim izazovima u snalaženju u sve složenijem regulatornom okruženju; poziva Komisiju da osigura da svako buduće zakonodavstvo povezano s algoritamskim upravljanjem bude osmišljeno s jasnim ciljem pojednostavljenja i olakšavanja usklađenosti; naglašava potrebu za prilagođenim smjernicama, alatima i mehanizmima potpore kako bi se MSP-ovima pomoglo da razumiju i učinkovito provode nove zahtjeve;

19. traži od Komisije da na temelju članka 153. stavka 2. točke (b) u vezi s člankom 153. stavkom 1. točkom (b) i članka 16. stavka 2. Ugovora o funkcioniranju Europske unije podnese Prijedlog direktive o algoritamskom upravljanju na radnome mjestu, slijedeći pritom preporuke iz Priloga ovom dokumentu;

20. smatra da bi sve financijske implikacije zatraženih prijedloga trebale biti pokrivene postojećim proračunskim sredstvima;

21. nalaže svojoj predsjednici da ovu rezoluciju i priložene preporuke proslijedi Komisiji i Vijeću te parlamentima i vladama država članica.

PRILOG PRIJEDLOGU REZOLUCIJE:
PREPORUKE O SADRŽAJU TRAŽENOG PRIJEDLOGA

TEKST ZATRAŽENOG ZAKONODAVNOG PRIJEDLOGA

Prijedlog

DIREKTIVE EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA

o algoritamskom upravljanju na radnome mjestu

EUROPSKI PARLAMENT I VIJEĆE EUROPSKE UNIJE,

uzimajući u obzir Ugovor o funkcioniranju Europske unije, a posebno njegov članak 153. stavak 2. točku (b) u vezi s člankom 153. stavkom 1. točkom (b) i članak 16. stavak 2.,

uzimajući u obzir prijedlog Europske komisije,

nakon prosljeđivanja nacrta zakonodavnog akta nacionalnim parlamentima,

uzimajući u obzir mišljenje Europskoga gospodarskog i socijalnog odbora[1],

uzimajući u obzir mišljenje Odbora regija[2],

u skladu s redovnim zakonodavnim postupkom[3],

budući da:

(1) Dosad nezabilježen razmjer, dubina i brz tempo transformacije te njezin snažan učinak na obrasce rada predstavljaju međusektorske izazove koji nadilaze nacionalne granice i koje je potrebno riješiti na razini Unije.

(2) Sustave algoritamskog upravljanja trebalo bi tumačiti kao alate i pomagače koji služe i poslodavcima i radnicima poboljšanjem učinkovitosti, olakšavanjem donošenja odluka i podupiranjem bolje organizacije rada. Kad se upotrebljavaju odgovorno i transparentno, takvi sustavi mogu doprinijeti uravnoteženijim i informiranijim praksama na radnome mjestu. Njihovim pažljivim uvođenjem u skladu sa zajedničkim skupom pravila Unije trebao bi se osloboditi njihov potencijal za osiguravanje provedbe na način kojim se poštuju temeljna prava, potiče povjerenje i promiče opća dobrobit radnika.

(3) Nedostatak jasnog razumijevanja funkcioniranja sustava algoritamskog upravljanja sprečava radnike da učinkovito ostvare svoja prava na podatke, što dodatno povećava neravnotežu moći u korist poslodavca. Postoje dokazi da se uključivanjem radnika i njihovih predstavnika u savjetovanja poboljšavaju uspješnost i radni uvjeti[4].

[1] SL ...
[2] SL ...
[3] Stajalište Europskog parlamenta ...
[4] OECD 2023. https://www.oecd.org/en/publications/the-impact-of-ai-on-the-workplace-main-findings-from-

(4) Akt o umjetnoj inteligenciji važan je korak naprijed u reguliranju visokorizičnih sustava umjetne inteligencije, ali je i dalje nedostatan za potpuno rješavanje izazova koje predstavlja algoritamsko upravljanje na radnome mjestu. Iako se njime alati umjetne inteligencije povezani s radom klasificiraju kao visokorizični, prvenstveno je usmjeren na plasman na tržište, sigurnost proizvoda i obveze dobavljača i korisnika u pogledu usklađenosti, a ne na odnos poslodavca i radnika. Nadalje, Akt o umjetnoj inteligenciji ne primjenjuje se na sustave algoritamskog upravljanja koji se ne temelje na umjetnoj inteligenciji, što ostavlja regulatorne praznine u rješavanju šireg učinka digitalnih alata za upravljanje na prava radnika, radne uvjete i socijalni dijalog.

(5) Uredba (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća[5] [Opća uredba o zaštiti podataka] donesena je 2016. i nije posebno osmišljena za rješavanje posebnih izazova zaštite podataka na radnome mjestu, a otada su se tehnološke i radne okolnosti znatno promijenile, zbog čega je potrebno ažurirati i ojačati odredbe o zaštiti podataka koje se primjenjuju na zapošljavanje jer trenutačno ostavljaju prostora za tumačenje. Člankom 15. stavkom 1. točkom (h) Uredbe (EU) 2016/679, kojim se utvrđuju zahtjevi u pogledu transparentnosti i ograničenja obrade podataka, predviđene su jasne zabrane samo u slučaju potpuno automatiziranih postupaka donošenja odluka, što stoga nije dovoljno u većini konteksta povezanih sa zapošljavanjem. Osim toga, u Uredbi (EU) 2016/679 primjenjuje se individualistički pristup i ne dodjeljuju se kolektivna prava. Od stupanja na snagu Uredbe (EU) 2016/679 članak 88. o zaštiti osobnih podataka radnika loše se provodi i uglavnom je neučinkovit u gotovo svim državama članicama [6].

(6) U Direktivi 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća[7] [Direktiva o informiranju i savjetovanju] navode se samo opće informacije o kolektivnom pravu na savjetovanje, dok se u Direktivi (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019.[8] [Direktiva o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima] izričito ne spominje pravo na informacije o sustavima algoritamskog upravljanja i ona nije dovoljno specifična za rješavanje složenosti sustava algoritamskog upravljanja. Tim se direktivama ne jamči pravo radnika na informacije o funkcioniranju i logici algoritamskih sustava ili utjecaju tih sustava na njihovu organizaciju rada i ocjenjivanje te one ne uključuju radnike.

(7) U Uniji postoji oko 20 milijuna samozaposlenih osoba bez zaposlenika i ta skupina čini gotovo 10 % radne snage[9]. Oni nemaju pristup potpunoj socijalnoj zaštiti, ali isto tako podliježu automatiziranom donošenju odluka, praćenju i procjeni uspješnosti. Kako bi se osigurala pravednost i spriječilo iskorištavanje, u svim oblicima modernog rada, odredbe ove Direktive trebale bi se primjenjivati na samozaposlene osobe bez

---

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] Uredba (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća od 27. travnja 2016. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljanju izvan snage Direktive 95/46/EZ (Opća uredba o zaštiti podataka) (SL L 119, 4.5.2016., str. 1.).

[6] Abraha H. (2023.), Article 88 GDPR and the Interplay between EU and Member State Employee Data protection rules (Članak 88. Opće uredbe o zaštiti podataka i međudjelovanje pravila EU-a i država članica o zaštiti podataka zaposlenika), The Modern Law Review.

[7] Direktiva 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002. o uspostavljanju općeg okvira za obavješćivanje i savjetovanje s radnicima u Europskoj zajednici – Zajednička izjava Europskog parlamenta, Vijeća i Komisije o zastupanju radnika (SL L 80, 23.3.2002., str. 29.).

[8] Direktiva (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji (SL L 186, 11.7.2019., str. 105.).

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

zaposlenika.

(8) Ovom bi se Direktivom trebali uspostaviti zajednički minimalni standardi Unije za upotrebu algoritamskog upravljanja na radnome mjestu, čime bi se osigurala veća transparentnost i pravna sigurnost u svim državama članicama. Stvaranjem jednakih uvjeta za sva poduzeća, uključujući mala i srednja poduzeća, Direktivom bi se trebalo nastojati poduprijeti pravedno i odgovorno uvođenje alata za algoritamsko upravljanje. Nadalje, Direktivom će se povećati jasnoća i predvidljivost za radnike i samozaposlene osobe bez zaposlenika, čime će se obogatiti njihovo radno iskustvo, potičući povjerenje u digitalne tehnologije i pomažući u ublažavanju potencijalnih rizika povezanih s algoritamskim donošenjem odluka u kontekstu zapošljavanja,

DONIJELI SU OVU DIREKTIVU:

Članak 1.

Predmet i područje primjene

1. Ovom se Direktivom utvrđuju minimalni zahtjevi za transparentnu uporabu algoritamskog upravljanja na radnome mjestu.

2. Ova se Direktiva primjenjuje na svakog radnika i poslodavca u Uniji, kao i na samozaposlene osobe bez zaposlenika i relevantne naručitelje usluga.

Članak 2.

Definicije

Za potrebe ove Direktive primjenjuju se sljedeće definicije:

1. „algoritamsko upravljanje” znači upotreba automatiziranih sustava za praćenje, nadzor, evaluaciju, donošenje ili podupiranje odluka elektroničkim sredstvima koje se odnose na radnu učinkovitost i radne uvjete radnika, uključujući sustave za obradu osobnih podataka za nadzor aktivnosti u radnom okruženju, kao i sustave kojima se donose ili podupiru odluke koje znatno utječu na radnike ili samozaposlene osobe bez zaposlenika, kao što su organizacija radnih zadataka, zarada, sigurnost i zdravlje, radno vrijeme, pristup osposobljavanju, promaknuće i ugovorni status;

2. „radnik” znači osoba za koju se smatra da ima ugovor o radu ili se nalazi u radnom odnosu kako je definiran pravom Unije i nacionalnim pravom, uključujući kolektivne ugovore i nacionalnu praksu;

3. „samozaposlena osoba bez zaposlenika” znači osoba koja nema ugovor o radu ili nije u radnom odnosu i koja se za pružanje predmetnih usluga prvenstveno oslanja na svoj osobni rad;

4. „poslodavac” znači fizička ili pravna osoba koja je stranka ugovora o radu ili radnog odnosa s radnicima, u skladu s nacionalnim pravom i praksom;

5. „naručitelj usluga” znači fizička ili pravna osoba koja je stranka ugovornog sporazuma sa samozaposlenom osobom bez zaposlenika u vezi s pružanjem specifičnih usluga ili zadaća.

Članak 3.

Transparentnost i pravo na informacije

1. Države članice osiguravaju da poslodavci i naručitelji usluga svojim radnicima odnosno samozaposlenim osobama bez zaposlenika s kojima imaju ugovor i njihovim predstavnicima pruže informacije u pisanom obliku o uporabi ili planiranoj uporabi sustava algoritamskog upravljanja na radnome mjestu.

2. Informacije iz stavka 1. uključuju:

   (a) jasnu izjavu da su sustavi algoritamskog upravljanja u upotrebi ili se namjeravaju uvesti, uključujući opći opis njihove svrhe;

   (b) kategorije podataka koje takvi sustavi prikupljaju i obrađuju u vezi s radnicima ili samozaposlenim osobama bez zaposlenika, uključujući podatke o njihovu ponašanju i uspješnosti, kao i vrste aktivnosti ili aktivnosti koje se prate;

   (c) jasnu naznaku o tome upotrebljavaju li se prikupljeni podaci za automatizirano donošenje odluka i, prema potrebi, opis prirode i opsega takvih odluka.

3. Informacije iz stavka 1. objavljuju se:

   (a) najkasnije prvog radnog dana za radnike i prvog dana ugovora za samozaposlene osobe bez zaposlenika;

   (b) prije uvođenja promjena kojima se znatno utječe na radne uvjete, organizaciju rada ili praćenje i ocjenjivanje radne uspješnosti;

   (c) u bilo kojem trenutku na zahtjev radnika ili samozaposlene osobe bez zaposlenika.

4. Informacije iz članka 1. moraju biti jasno prikazane i lako razumljive. Države članice osiguravaju da poslodavci i naručitelji usluga pružaju informacije na način koji je prilagođen razini digitalne pismenosti koja se razumno očekuje od radnika ili samozaposlenih osoba bez zaposlenika te da se izbjegava upotreba nepotrebno tehničkog ili složenog jezika.

   Države članice osiguravaju da se informacije iz stavka 1. pružaju u formatima pristupačnima osobama s invaliditetom.

5. Pružanje informacija u skladu s ovim člankom ograničeno je na ono što je nužno za rad radnika ili samozaposlene osobe bez zaposlenika, za razumijevanje načina na koji algoritamski sustavi utječu na odluke koje se na njih odnose te za ostvarivanje njihovih prava.

Članak 4.

Savjetovanje

1. Države članice osiguravaju da se uvođenje novih sustava algoritamskog upravljanja ili takva ažuriranja postojećih sustava s izravnim utjecajem na plaće radnika, radne uvjete ili radno vrijeme smatraju odlukama koje će vjerojatno dovesti do značajnih promjena u organizaciji posla ili u ugovornim odnosima te da kao takve podliježu savjetovanju u skladu s člankom 4. stavkom 2. točkom (c) Direktive 2002/14/EZ.

2. Savjetovanje obuhvaća sljedeće:

(a) ciljeve na kojima se temelji uvođenje ili ažuriranje te radne procese i pogođene radnike;

(b) promjene radnog opterećenja, intenziteta rada, rasporeda, radnog vremena, fleksibilnosti ili sadržaja radnog mjesta;

(c) učinke na zdravlje i sigurnost na radu;

(d) vrste prikupljenih podataka;

(e) mjere uspostavljene za otkrivanje i ublažavanje pristranosti ili diskriminirajućeg ishoda;

(f) mehanizme ljudskog nadzora;

(g) mjere osposobljavanja i potpore za pogođene radnike i samozaposlene osobe bez zaposlenika.

Članak 5.

Zabranjene prakse

1. Države članice osiguravaju da je poslodavcima i naručiteljima usluga zabranjeno obrađivati osobne podatke koji se odnose na:

(a) emocionalno ili psihološko stanje radnika ili samozaposlenih osoba bez zaposlenika;

(b) neuronadzor;

(c) privatne razgovore;

(d) ponašanje radnika ili samozaposlenih osoba bez zaposlenika izvan službe ili u privatnim prostorijama;

(e) predviđanje ostvarivanja temeljnih prava, uključujući slobodu udruživanja, pravo na kolektivno pregovaranje i djelovanje ili pravo na informiranje i savjetovanje kako je utvrđeno u Povelji Europske unije o temeljnim pravima;

(f) zaključke o rasnom ili etničkom podrijetlu, migracijskom statusu, političkim mišljenjima, vjerskim ili filozofskim uvjerenjima, invaliditetu, zdravstvenom stanju, članstvu u sindikatu ili seksualnoj orijentaciji.

2. Nijedna odredba Direktive ne može se tumačiti na način da se njome dopuštaju prakse koje su inače zabranjene na temelju Uredbe (EU) 2016/679 ili Uredbe (EU) 2024/1689 Europskog parlamenta i Vijeća[10].

Članak 6.

Ljudski nadzor i preispitivanje

1. Države članice osiguravaju da poslodavci i naručitelji usluga u svakom trenutku imaju djelotvoran ljudski nadzor nad svim sustavima algoritamskog upravljanja koji se primjenjuju na radnome mjestu. Države članice također osiguravaju da poslodavci i naručitelji usluga imenuju subjekt odgovoran za praćenje funkcioniranja i učinka takvih sustava, uključujući usklađenost takvih sustava s primjenjivim pravnim, zdravstvenim i sigurnosnim te etičkim standardima, kao i za preispitivanje odluka tih sustava, te da o tome obavješćuju radnike, samozaposlene osobe bez zaposlenika i njihove predstavnike.

2. Države članice osiguravaju da radnici i samozaposlene osobe bez zaposlenika, na zahtjev, imaju pravo od poslodavca ili naručitelja usluga dobiti usmeno ili pisano obrazloženje u vezi sa svim odlukama koje utječu na ključne aspekte njihova zaposlenja ili ugovornog odnosa, uključujući raspodjelu zadaća, procjenu izvedbe, raspored radnog vremena, primitke od rada i disciplinske mjere, ako je bilo koja odluka koja se odnosi na takva pitanja donesena ili je na nju znatno utjecao algoritamski sustav.

   Obrazloženje iz stavka 1. pruža se u razumnom roku i u formatu koji je pristupačan i razumljiv dotičnom radniku ili samozaposlenoj osobi bez zaposlenika.

3. Države članice osiguravaju da se odluke o započinjanju ili prestanku radnog odnosa ili ugovornog odnosa, produljenju ili neproduljenju ugovornog sporazuma i svim promjenama primitaka od rada ne donose isključivo na temelju algoritamskog upravljanja. Takve odluke također podliježu preispitivanju i konačnoj odluci ljudskog nadzornika.

4. Države članice osiguravaju da predstavnici radnika i samozaposlenih osoba bez zaposlenika mogu zatražiti od poslodavca ili naručitelja usluga da pokrene preispitivanje funkcioniranja postojećih sustava algoritamskog upravljanja ako postoji opravdana zabrinutost da takvi sustavi pokazuju sistemske pristranosti ili pogreške ili da predstavljaju prijetnju mentalnoj ili fizičkoj dobrobiti radnika ili samozaposlenih osoba bez zaposlenika ili zdravlju i sigurnosti na radnome mjestu.

[10] Uredba (EU) 2024/1689 Europskog parlamenta i Vijeća od 13. lipnja 2024. o utvrđivanju usklađenih pravila o umjetnoj inteligenciji i o izmjeni uredaba (EZ) br. 300/2008, (EU) br. 167/2013, (EU) br. 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 i (EU) 2019/2144 te direktiva 2014/90/EU, (EU) 2016/797 i (EU) 2020/1828 (Akt o umjetnoj inteligenciji) (Tekst značajan za EGP), PE/24/2024/REV/1 (SL L, 2024/1689, 12.7.2024., ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj).

Članak 7.

Zdravlje i sigurnost na radu

1. Ne dovodeći u pitanje Direktivu Vijeća 89/391/EEZ i povezane direktive u području sigurnosti i zdravlja na radu, države članice osiguravaju da poslodavci:

   (a) procjenjuju rizike sustava algoritamskog upravljanja za njihovu sigurnost i zdravlje, posebno u pogledu mogućih rizika od nesreća na radu, psihosocijalnih i ergonomskih rizika, kao i nepotrebnog pritiska na radnike;

   (b) ocjenjuju jesu li zaštitne mjere tih sustava primjerene utvrđenim rizicima s obzirom na posebne značajke radnog okruženja;

   (c) uvode odgovarajuće preventivne i zaštitne mjere.

Članak 8.

Odgovornosti nadležnih nacionalnih tijela

1. Države članice zadužuju svoje inspektorate rada za nadzor sigurne i nediskriminirajuće upotrebe sustava algoritamskog upravljanja na radnome mjestu.

2. Inspektorati rada zaduženi su za praćenje, kontrolu i procjenu:

   (a) sigurnosti algoritamskih sustava koji se upotrebljavaju u kontekstu zapošljavanja, posebno u pogledu njihova utjecaja na fizičko i mentalno zdravlje radnika;

   (b) nepostojanja pristranosti i diskriminacije u osmišljavanju, uvođenju ili funkcioniranju takvih sustava;

   (c) utjecaja sustava algoritamskog upravljanja na radno vrijeme i pritisak u pogledu postizanja uspješnih rezultata koji se nameće radnicima;

   (d) usklađenosti s relevantnim odredbama ove Direktive i drugim primjenjivim pravom Unije i nacionalnim pravom, uključujući odredbe koje se odnose na zdravlje i sigurnost na radu te jednako postupanje.

3. Države članice osiguravaju da njihovi inspektorati rada imaju odgovarajuće resurse, ovlasti i tehničko stručno znanje za učinkovito obavljanje svojih funkcija.

OBRAZLOŽENJE

Moderno radno mjesto prolazi kroz korjenitu preobrazbu potaknutu digitalizacijom, automatizacijom i brzim napretkom umjetne inteligencije. Sustavi algoritamskog upravljanja sve se više upotrebljavaju kako bi se poslodavcima pomoglo da nadziru, ocjenjuju i dodjeljuju posao, čime dolazi do preoblikovanja načina na koji se odluke donose u sektorima. Iako te tehnologije nude mogućnosti za poboljšanje učinkovitosti, produktivnosti i radnih uvjeta, one dovode i do novih rizika i izazova, posebno u pogledu transparentnosti, odgovornosti, zdravlja i sigurnosti te temeljnih prava radnika. Brzi tempo te preobrazbe često nadmašuje sposobnost postojećih pravnih okvira da osiguraju odgovarajuće zaštitne mjere, zbog čega su radnici izloženi rizicima, a poslodavci nesigurni u pogledu svojih obveza.

Izvjestitelj smatra da Europska unija mora poduzeti proaktivne korake za snalaženje u toj preobrazbi na način kojim se podupiru i gospodarska konkurentnost i društveni napredak. Uvođenje sustava algoritamskog upravljanja na radnome mjestu mora biti usmjereno na čovjeka, njime se moraju poštovati prava i ono mora biti uključivo po svojoj prirodi. U tu svrhu EU treba osigurati da svi radnici i samozaposlene osobe bez zaposlenika imaju pristup jasnim informacijama, odgovarajućem osposobljavanju i smislenom sudjelovanju u odlukama koje utječu na njihov radni vijek. Istodobno je poduzećima, posebno MSP-ovima, potrebno stabilno i usklađeno regulatorno okruženje koje je jednostavno, transparentno i kojim se podupiru inovacije i pošteno tržišno natjecanje.

Izvjestitelj smatra da je posebna okvirna direktiva najučinkovitiji pravni instrument za rješavanje tih izazova. Iako postojeći instrumenti kao što su Akt o umjetnoj inteligenciji, Opća uredba o zaštiti podataka, Direktiva o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima te Direktiva o informiranju i savjetovanju pružaju neke relevantne zaštitne mjere, njima se ne rješavaju na sveobuhvatan način posebna pitanja koja proizlaze iz algoritamskog upravljanja i tiču se odnosa poslodavca i radnika. Direktivom će se EU-u omogućiti da ukloni te regulatorne nedostatke uspostavom minimalnih standarda kojima se osigurava veća pravna sigurnost, potiče povjerenje u tehnologiju i promiče pravednost u digitalnoj transformaciji rada.

U tu svrhu izvjestitelj predlaže direktivu kojom se utvrđuju jasna pravila o transparentnosti, savjetovanju i ljudskom nadzoru pri upotrebi sustava algoritamskog upravljanja. Ta direktiva uključuje odredbe kojima se:

- definira algoritamsko upravljanje i utvrđuje njegovo područje primjene i na radnike i na samozaposlene osobe bez zaposlenika;

- osigurava da radnici imaju pravodobne, jasne i pristupačne informacije o tome kako algoritamski sustavi funkcioniraju i kako utječu na njihov rad;

- zahtijeva savjetovanje s predstavnicima radnika prije uvođenja novih sustava ili znatnih ažuriranja s utjecajem na primitke od rada, organizaciju rada ili radno vrijeme;

- zabranjuju određene štetne prakse u pogledu podataka, kao što je praćenje emocionalnog stanja ili privatnog ponašanja;

- odobrava da ključne odluke, kao što su zapošljavanje, raskid ugovora i promjene plaća, i dalje podliježu ljudskom pregledu;

- uvode posebne zdravstvene i sigurnosne obveze kako bi se spriječili neprimjereni pritisak i psihosocijalni rizici;

- dodjeljuju odgovornosti nacionalnim inspektoratima rada za nadzor sigurne i nediskriminirajuće upotrebe alata za algoritamsko upravljanje.

Izvjestitelj naglašava da cilj ovog prijedloga direktive nije gušenje inovacija ili opterećivanje poduzeća nepotrebnom birokracijom. Naprotiv, postavljanjem jasnih i razmjernih standarda otpornih na buduće promjene poduprijet će se pravedna i učinkovita integracija novih tehnologija na radnome mjestu. Na taj će se način pomoći poduzećima, uključujući MSP-ove, da se samouvjereno prilagode digitalnom dobu, promiču jednake uvjete na cijelom unutarnjem tržištu i osiguraju radnicima opremljenost, zaštitu i osnaženu ulogu u kontekstu aktualnih promjena. Na taj način direktivom će se doprinijeti modernom, konkurentnom i društveno odgovornom europskom tržištu rada.

PRILOG: SUBJEKTI ILI OSOBE OD KOJIH JE IZVJESTITELJ PRIMIO INFORMACIJE

U skladu s člankom 8. Priloga I. Poslovniku izvjestitelj izjavljuje da je tijekom pripreme nacrta izvješća, prije njegova usvajanja u odboru, primio informacije od sljedećih subjekata ili osoba:

Subjekt i/ili 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

Navedeni popis sastavljen je pod isključivom odgovornošću izvjestitelja.

Ako su fizičke osobe na popisu navedene imenom, funkcijom ili imenom i funkcijom, izvjestitelj izjavljuje da je tim fizičkim osobama dostavio Obavijest Europskog parlamenta o zaštiti podataka br. 484 (https://www.europarl.europa.eu/data-protect/index.do), u kojoj se navode uvjeti za obradu njihovih osobnih podataka i prava povezana s tom obradom.