Európsky parlament
2024-2029

Výbor pre zamestnanosť a sociálne veci

2025/2080(INL)

26.6.2025

NÁVRH SPRÁVY

s odporúčaniami pre Komisiu o digitalizácii, umelej inteligencii a algoritmickom riadení na pracovisku – formovanie budúcnosti práce (2025/2080(INL))

Výbor pre zamestnanosť a sociálne veci

Spravodajca: Andrzej Buła

(Iniciatíva – článok 47 rokovacieho poriadku)

PR_INL

OBSAH

strana

NÁVRH UZNESENIA EURÓPSKEHO PARLAMENTU 3

PRÍLOHA K NÁVRHU UZNESENIA: ODPORÚČANIA K OBSAHU VYŽIADANÉHO NÁVRHU 9

DÔVODOVÁ SPRÁVA.....17

PRÍLOHA: SUBJEKTY ALEBO OSOBY, KTORÉ SPRAVODAJCOVI POSKYTLI INFORMÁCIE.....19

NÁVRH UZNESENIA EURÓPSKEHO PARLAMENTU

s odporúčaniami pre Komisiu o digitalizácii, umelej inteligencii a algoritmickom riadení na pracovisku – formovanie budúcnosti práce
(2025/2080(INL))

Európsky parlament,

– so zreteľom na článok 225 Zmluvy o fungovaní Európskej únie,

– so zreteľom na stanovisko Výboru pre právne veci k navrhnutému právnemu základu,

– so zreteľom na politické usmernenia predsedníčky Komisie z 18. júla 2024 s názvom Európa má na výber – politické usmernenia pre budúcu Európsku komisiu 2024 – 2029,

– so zreteľom na oznámenie Komisie z 5. marca 2025 s názvom Únia zručností;

– so zreteľom na smernicu Rady 89/391/EHS z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci (rámcová smernica)[1],

– so zreteľom na smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2002/14/ES z 11. marca 2002, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve – Spoločné vyhlásenie Európskeho parlamentu, Rady a Komisie o zastupovaní zamestnancov[2],

– so zreteľom na smernicu Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii[3],

– so zreteľom na smernicu Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2024/2831 z 23. októbra 2024 o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy[4],

– so zreteľom na nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2024/1689 z 13. júna 2024, ktorým sa stanovujú harmonizované pravidlá v oblasti umelej inteligencie a ktorým sa menia nariadenia (ES) č. 300/2008, (EÚ) č. 167/2013, (EÚ) č. 168/2013, (EÚ) 2018/858, (EÚ) 2018/1139 a (EÚ) 2019/2144 a smernice 2014/90/EÚ, (EÚ) 2016/797 a (EÚ) 2020/1828 (akt o umelej inteligencii)[5],

---

[1] Smernica Rady 89/391/EHS z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci (Ú. v. ES L 183, 29.6.1989, s. 1).
[2] Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2002/14/ES z 11. marca 2002, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve – Spoločné vyhlásenie Európskeho parlamentu, Rady a Komisie o zastúpení zamestnancov (Ú. v. ES L 80, 23.3.2002, s. 29).
[3] Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii (Ú. v. EÚ L 186, 11.7.2019, s. 105).
[4] Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2024/2831 z 23. októbra 2024 o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy (Ú. v. EÚ L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).
[5] Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2024/1689 z 13. júna 2024, ktorým sa stanovujú harmonizované pravidlá v oblasti umelej inteligencie a ktorým sa menia nariadenia (ES) č. 300/2008, (EÚ)

– so zreteľom na nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov)[6],

– so zreteľom na svoje uznesenie z 11. mája 2023 o pláne smerovania k sociálnej Európe – dva roky po sociálnom samite v Porte (2023/2586(RSP)),

– so zreteľom na svoje uznesenie z 13. marca 2025 o sociálnych aspektoch a aspektoch zamestnanosti v rámci procesov reštrukturalizácie: potreba ochrany pracovných miest a práv pracovníkov (2024/2829(RSP)),

– so zreteľom na svoje uznesenie z 11. marca 2025 o Európskom sociálnom fonde plus po roku 2027 (2024/2077(INI)),

– so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru Umelá inteligencia v prospech pracovníkov (SOC/803),

– so zreteľom na správy Draghiho a Lettu,

– so zreteľom na záverečnú správu štúdie zadanej Európskou komisiou s názvom Štúdia skúmajúca kontext, výzvy, príležitosti a trendy v algoritmickom riadení (VT-2022 – 035),

– so zreteľom na posúdenie európskej pridanej hodnoty z xxx 2025 (očakávané) o digitalizácii, umelej inteligencii a algoritmickom riadení na pracovisku – formovanie budúcnosti práce,

– so zreteľom na články 47 a 55 rokovacieho poriadku,

– so zreteľom na stanovisko Výboru pre občianske slobody, spravodlivosť a vnútorné veci,

– so zreteľom na správu Výboru pre zamestnanosť a sociálne veci (A10-0000/2025),

A. keďže digitálna transformácia poháňaná digitalizáciou, automatizáciou a umelou inteligenciou (AI) zásadne pretvára trhy práce, vedie k zániku niektorých pracovných miest a k vzniku nových a mení charakter úloh v existujúcich zamestnaniach, čo si vyžaduje neustálu adaptáciu podnikov a pracovníkov;

B. keďže digitálna transformácia na pracovisku by sa mala riadiť tak, aby sa podporovala produktivita, inovácie a konkurencieschopnosť európskeho hospodárstva a spoločného trhu; keďže pri tejto transformácii sa musia zároveň dodržiavať zásady sociálneho pokroku, čím sa zaistí, aby prispievala k lepším podmienkam na pracovisku, kvalitným

---

č. 167/2013, (EÚ) č. 168/2013, (EÚ) 2018/858, (EÚ) 2018/1139 a (EÚ) 2019/2144 a smernice 2014/90/EÚ, (EÚ) 2016/797 a (EÚ) 2020/1828 (akt o umelej inteligencii) (Text s významom pre EHP), Ú. v. EÚ L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj).

[6] Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov), Ú. v. EÚ L 119, 4.5.2016, s. 1 – 88.

pracovným miestam a pohode všetkých pracovníkov;

C. keďže digitálna transformácia na trhu práce prispieva k nárastu dopytu po základných i vyšších digitálnych zručnostiach a zručnostiach v oblasti umelej inteligencie;

D. keďže rýchla integrácia systémov umelej inteligencie nie je spojená s dostatočnou odbornou prípravou, pričom len 15 % pracovníkov sa v roku 2023 zúčastnilo na príslušných školeniach, zatiaľ čo 42 % pracovníkov pripúšťa potrebu zlepšiť si zručnosti súvisiace s umelou inteligenciou a 61 % predpokladá v nasledujúcich piatich rokoch nové požiadavky v oblasti zručností; keďže u tých, ktorí najviac potrebujú odbornú prípravu v oblasti digitálnych zručností, je najmenej pravdepodobné, že sa na nej aj zúčastnia[7];

E. keďže na vybavenie vzdelávajúcich sa osôb potrebnými zručnosťami, aby dokázali úspešne fungovať v konkurencieschopnej, digitálnej a technologicky vyspelej spoločnosti, je nevyhnutná adaptácia vzdelávacích systémov vrátane sektora OVP;

F. keďže umelá inteligencia a algoritmické riadenie prinášajú množstvo príležitostí na optimalizáciu práce, zvýšenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ako aj spokojnosť zamestnancov, ale majú aj určité riziká; keďže používaním umelej inteligencie a algoritmického riadenia sa môžu zredukovať náročné úlohy a celkové pracovné zaťaženie, skvalitniť prideľovanie úloh a produktivita, zabrániť rizikám pri práci a znížiť náklady;

G. keďže je dôležité zamerať sa na pracovné riziká vyplývajúce z umelej inteligencie a algoritmického riadenia, ako sú časový tlak a tlak na výkon, intenzifikácia práce, monitorovanie práce a dohľad nad ňou a sociálna izolácia a stres;

H. keďže zavádzanie umelej inteligencie a systémov algoritmického riadenia na pracovisku zahŕňa zhromažďovanie a spracúvanie veľkého objemu údajov o zamestnancoch, čo môže vyvolať obavy týkajúce sa ochrany údajov a súkromia a vyžadovať náležitú starostlivosť pri jej riadení;

I. keďže sa odhaduje, že viac ako štvrtina spoločností v Únii používa aspoň jednu formu algoritmického riadenia; keďže je pravdepodobné, že zavádzanie algoritmického riadenia v nadchádzajúcich rokoch výrazne narastie[8];

J. keďže 62 % Európanov má pozitívny názor na používanie robotov a umelej inteligencie na pracovisku[9]; keďže tento pozitívny prístup k využívaniu nových technológií na pracovisku je rozšírenejší medzi mladými ľuďmi, pracujúcimi a ľuďmi s vyšším vzdelaním[10];

K. keďže konzultáciami a zapojením manažérov, ako aj zamestnancov a ich zástupcov do

[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: „možno povedať, že viac ako štvrtina spoločností v EÚ27 používa algoritmické riadenie“ „prieskum Delphi ako najpravdepodobnejší scenár uvádza, že v nasledujúcich 10 rokoch bude používanie algoritmického riadenia ročne rásť o 3 % až 6 %“.
[9] https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222
[10] Eurobarometer, máj 2024 https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222

zavádzania nových technológií sa výrazne posilňuje akceptácia a pozitívne vnímanie, maximalizujú sa prínosy a odstraňujú riziká týchto technológií na pracovisku;

L. keďže väčšina Európanov podporuje pravidlá týkajúce sa digitálnych technológií na pracovisku, pričom viac ako 80 % podporuje pravidlá ochrany súkromia pracovníkov a 77 % podporuje zapojenie pracovníkov do navrhovania a adaptácie technológií[11];

1. zdôrazňuje, že každá nová technológia sa musí zaviesť a používať s hlavným cieľom, aby slúžila ľuďom, a riadiť ju musia ľudia v súlade s nespochybniteľnou zásadou „ľudskej kontroly“;

Posilnenie pracovníkov zručnosťami a znalosťami

2. zdôrazňuje, že nové technológie na pracovisku môžu byť konkurenčnou výhodou a preukázateľne prinášajú vyššiu návratnosť spoločnostiam, ktoré ich využívajú; v tejto súvislosti zdôrazňuje, že spoločnosti by sa mali nabádať, aby takéto technológie zavádzali zodpovedne a transparentne; zdôrazňuje, že používanie takýchto technológií na pracovisku by sa malo dôsledne kontrolovať, a nie obmedzovať, a v tejto súvislosti podčiarkuje potrebu jasného regulačného rámca, ktorý zabezpečí spravodlivú hospodársku súťaž a zabráni fragmentácii jednotného trhu;

3. uznáva, že na zabezpečenie pohody, bezpečnosti a profesijného rozvoja pracovníkov, ako aj na zvýšenie celkovej prispôsobivosti a konkurencieschopnosti podnikov je nevyhnutná odborná príprava na pracovisku v oblasti zavádzaných nových technológií, najmä tých s priamym vplyvom na úlohy a výkonnosť zamestnancov[12]; zdôrazňuje, že pred plným zavedením takýchto technológií treba pracovníkom poskytnúť dostatočný čas a podporu, aby sa s nimi oboznámili;

4. víta iniciatívu Únie zručností; vyzýva Komisiu, aby zaistila, aby pripravovaný plán kvality pracovných miest v plnej miere odrážal potrebu neustáleho zvyšovania úrovne zručností, rekvalifikácie a odbornej prípravy na pracovisku v oblasti umelej inteligencie a algoritmického riadenia; zdôrazňuje, že všetky príslušné iniciatívy zamerané na podporu pracovníkov a spoločností pri tejto transformácii sa musia primerane podporovať, a to aj dostatočnými finančnými zdrojmi na úrovni Únie a na vnútroštátnej úrovni;

5. podčiarkuje dôležitú úlohu Európskeho sociálneho fondu+, pokiaľ ide o prípravu súčasných i budúcich pracovných síl na digitálnu transformáciu, a to investíciami do zručností, odbornej prípravy a inkluzívnych pracovných príležitostí; vyzýva Komisiu, aby fond po roku 2027 zachovala a ďalej posilňovala, a to zabezpečením prístupu k zvyšovaniu úrovne zručností a k rekvalifikácii v digitálnej oblasti, aby bol aj naďalej kľúčovým nástrojom Únie na podporu spravodlivej a inkluzívnej digitálnej transformácie;

6. vyzýva Komisiu a členské štáty, aby v spolupráci so sociálnymi partnermi pravidelne monitorovali dopyt a ponuku na trhu práce s cieľom lepšie predvídať budúce zručnosti

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

potrebné na využitie potenciálu digitálnej transformácie; v tejto súvislosti víta návrh na vytvorenie Európskeho monitorovacieho strediska zručností;

7. vyjadruje znepokojenie nad tým, že používanie umelej inteligencie a systémov algoritmického riadenia prispieva k postupnému rušeniu pracovných miest na najnižšej úrovni, ktoré sú tradične vstupnou bránou na trh práce, a zdôrazňuje, že tento trend môže neprimerane postihnúť mladých ľudí a uchádzačov o prvé zamestnanie; vyzýva preto Komisiu a členské štáty, aby proaktívnymi opatreniami zabezpečili, aby sa mladým ľuďom vstupujúcim na trh práce poskytla primeraná podpora a zmysluplné pracovné príležitosti v rozvíjajúcom sa digitálnom hospodárstve;

Vytvorenie bezpečného a inkluzívneho pracoviska

8. zdôrazňuje, že stále väčším využívaním digitálnych technológií na pracovisku vrátane nástrojov, ktoré umožňujú neustálu pripojiteľnosť, ako aj monitorovaním a sledovaním v reálnom čase sa stierajú hranice medzi pracovným a súkromným životom, čo prináša množstvo rizík pre duševné zdravie pracovníkov; upozorňuje, že to môže viesť k nadmernému pracovnému stresu, vyhoreniu, narušeniu rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a rastúcemu pocitu sociálnej izolácie;

9. uznáva, že algoritmické riadenie môže zvýšiť tlak na výkonnosť, čo môže viesť k vážnym zdravotným a bezpečnostným rizikám, ako sú muskuloskeletálne a kardiovaskulárne poruchy alebo vyčerpanie, v dôsledku čoho môžu pracovníci prehliadnuť alebo nezohľadniť bezpečnostné upozornenia, čím sa výrazne zvyšuje riziko pracovných úrazov;

10. zdôrazňuje, že na tieto riziká sa treba zamerať komplexne a že pri každom novom nasadení alebo významnej zmene nástrojov umelej inteligencie alebo systémov algoritmického riadenia na pracovisku by sa malo vykonať posudzovanie a nepretržité monitorovanie zdravia a bezpečnosti, a nabáda členské štáty, aby v spolupráci so sociálnymi partnermi vypracovali pre jednotlivé odvetvia usmernenia na zodpovedné zavádzanie umelej inteligencie na pracovisku a aby si vymieňali najlepšie postupy;

11. podčiarkuje kľúčovú úlohu sociálneho dialógu a aktívneho zapojenia zástupcov zamestnancov do zavádzania technológií umelej inteligencie a algoritmického riadenia na pracovisku; zdôrazňuje, že zmysluplná účasť pracovníkov na rozhodovacích procesoch, ako aj poskytovanie informácií a odborná príprava na pracovisku pomáhajú zabezpečiť, aby pracovníci rozumeli novým technológiám a s istotou ich používali, čím sa posilňuje zmysel pre autonómiu a dôveru a zlepšuje zavádzanie umelej inteligencie na pracovisku;

12. podčiarkuje potrebu jasného rozdelenia povinností v oblasti dohľadu v často zložitej organizačnej štruktúre pracovísk, čím sa zabezpečí zodpovednosť, uľahčí účinný ľudský dohľad a pracovníkom sa umožní, aby v prípade akýchkoľvek pochybností, obáv alebo potreby vyjasnenia mali kontaktnú osobu, na ktorú sa môžu obrátiť;

13. zdôrazňuje, že osoby so zdravotným postihnutím, starší pracovníci a zraniteľné osoby môžu pri prispôsobovaní sa novým technológiám na pracovisku čeliť osobitným výzvam; vyzýva preto Komisiu a členské štáty, aby zaviedli inkluzívne a na mieru šité podporné opatrenia s cieľom zvýšiť účasť týchto osôb na trhu práce a zabezpečiť, aby

všetci mali z technologického pokroku prospech;

14. vyzýva členské štáty, aby osobám so zdravotným postihnutím garantovali účinné primerané úpravy tým, že im zaručia právo s konečnou platnosťou určiť, či asistenčné technológie založené na umelej inteligencii na pracovisku spĺňajú ich individuálne potreby;

Zabezpečenie regulačného prostredia odolného voči budúcim zmenám

15. zdôrazňuje, že ak chce byť Únia na čele digitálnej transformácie, musí ísť príkladom a stanoviť prísne normy na zavádzanie umelej inteligencie v pracovnom prostredí vrátane jasných pravidiel transparentnosti a ľudského dohľadu; v tejto súvislosti víta smernicu (EÚ) 2024/2831 o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy, ktorá je dôležitým prvým krokom regulácie algoritmického riadenia, okrem iného zavedením povinností transparentnosti v odvetviach, v ktorých takéto technológie čoraz viac ovplyvňujú rozhodnutia o práci a právach pracovníkov;

16. vyzýva členské štáty a zamestnávateľov, aby uznali a účinne uplatňovali právo na odpojenie ako základnú záruku ochrany pracovníkov pred tým, aby boli trvalo dosiahnuteľní alebo monitorovaní mimo dohodnutého pracovného času;

17. zdôrazňuje, že čoraz častejšie využívanie umelej inteligencie a algoritmického riadenia na pracovisku prináša množstvo výziev, pokiaľ ide o ochranu osobných údajov a súkromia zamestnancov, čo si vyžaduje dôkladné zváženie a náležité regulačné zásahy;

18. uznáva, že spoločnosti, najmä malé a stredné podniky (MSP), čelia už dnes značným výzvam, pokiaľ ide o orientáciu v čoraz zložitejšom regulačnom prostredí; vyzýva Komisiu, aby zabezpečila, aby všetky budúce právne predpisy týkajúce sa algoritmického riadenia boli navrhnuté s jasným cieľom zjednodušiť a uľahčiť dodržiavanie predpisov, a zdôrazňuje potrebu na mieru šitých usmernení, nástrojov a podporných mechanizmov s cieľom pomôcť MSP pochopiť a účinne plniť nové požiadavky;

19. vyzýva Komisiu, aby v súlade s odporúčaniami uvedenými v prílohe predložila na základe článku 153 ods. 2 písm. b) v spojení s článkom 153 ods. 1 písm. b) a článkom 16 ods. 2 Zmluvy o fungovaní Európskej únie návrh smernice o algoritmickom riadení na pracovisku v súlade s odporúčaniami uvedenými v prílohe;

20. domnieva sa, že všetky finančné dôsledky vyžiadaných návrhov je potrebné pokryť z existujúcich vyčlenených rozpočtových prostriedkov;

21. poveruje svoju predsedníčku, aby postúpila toto uznesenie a odporúčania uvedené v prílohe Rade a Komisii, ako aj a parlamentom a vládam členských štátov.

PRÍLOHA K NÁVRHU UZNESENIA:
ODPORÚČANIA K OBSAHU VYŽIADANÉHO NÁVRHU

TEXT VYŽIADANÉHO LEGISLATÍVNEHO NÁVRHU

Návrh

SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY

o algoritmickom riadení na pracovisku

EURÓPSKY PARLAMENT A RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

so zreteľom na Zmluvu o fungovaní Európskej únie, a najmä na jej článok 153 ods. 2 písm. b) v spojení s jej článkom 153 ods. 1 písm. b) a s článkom 16 ods. 2,

so zreteľom na návrh Európskej komisie,

po postúpení návrhu legislatívneho aktu národným parlamentom,

so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru[1],

so zreteľom na stanovisko Výboru regiónov[2],

konajúc v súlade s riadnym legislatívnym postupom[3],

keďže:

(1) Bezprecedentný rozsah, hĺbka a rýchle tempo transformácie a jej hlboký vplyv na pracovné modely sú prierezovými výzvami, ktoré presahujú štátne hranice a treba ich riešiť na úrovni Únie.

(2) Systémy algoritmického riadenia by sa mali považovať za nástroje a faktory slúžiace zamestnávateľom aj pracovníkom tým, že zvyšujú efektívnosť, uľahčujú rozhodovanie a podporujú lepšiu organizáciu práce. Ak sa používajú zodpovedne a transparentne, môžu prispieť k vyváženejším a informovanejším postupom na pracovisku. Opatrným zavádzaním týchto systémov v rámci spoločného súboru pravidiel Únie by sa mal uvoľniť ich potenciál a zabezpečilo by sa ich vykonávanie tak, aby sa rešpektovali základné práva, posilňovala dôvera a podporoval celkový blahobyt pracovníkov.

(3) Nedostatočné porozumenie fungovaniu systémov algoritmického riadenia bráni pracovníkom účinne uplatňovať svoje práva na údaje, čím sa ešte viac posilňuje nerovnováha moci v prospech zamestnávateľov. Existujú dôkazy o tom, že zapojením pracovníkov a ich zástupcov do konzultácií sa zlepšuje výkonnosť i pracovné

[1] Ú. v. EÚ ...
[2] Ú. v. EÚ ...
[3] Pozícia Európskeho parlamentu ...

podmienky[4].

(4) Akt o umelej inteligencii je významným krokom vpred v regulácii vysokorizikových systémov umelej inteligencie, nepostačuje však na vyriešenie všetkých výziev, ktoré prináša algoritmické riadenie na pracovisku. Aj keď klasifikuje nástroje umelej inteligencie súvisiace s prácou ako vysokorizikové, primárne sa zameriava na uvádzanie na trh, bezpečnosť výrobkov a povinnosti poskytovateľov a používateľov dodržiavať predpisy, a nie na vzťah medzi zamestnávateľom a pracovníkom. Okrem toho sa akt o umelej inteligencii nevzťahuje na systémy algoritmického riadenia, ktoré nie sú založené na umelej inteligencii, čím vzniká regulačná medzera pri riešení širšieho vplyvu nástrojov digitálneho riadenia na práva pracovníkov, pracovné podmienky a sociálny dialóg.

(5) Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679[5] (všeobecné nariadenie o ochrane údajov) pochádza z roku 2016 a nebolo osobitne určené na riešenie špecifických výziev v oblasti ochrany údajov na pracovisku. Odvtedy sa navyše výrazne zmenila technologická realita a situácia na pracovisku, čo si vyžaduje aktualizáciu a posilnenie ustanovení o ochrane údajov uplatniteľných na zamestnanosť, keďže v súčasnosti sú možné rôzne interpretácie. V článku 15 ods. 1 písm. h) nariadenia (EÚ) 2016/679, ktorý obsahuje požiadavky na transparentnosť a obmedzenia spracúvania údajov, sa jednoznačné zákazy stanovujú len v prípade procesov plne automatizovaného rozhodovania, a nepokrývajú preto väčšinu kontextov súvisiacich so zamestnaním. Okrem toho sa v nariadení (EÚ) 2016/679 uplatňuje individualistický prístup a nepriznávajú sa ním kolektívne práva. Od nadobudnutia účinnosti nariadenia (EÚ) 2016/679 sa článok 88 o ochrane osobných údajov pracovníkov vykonáva nedostatočne a takmer vo všetkých členských štátoch zostáva do veľkej miery neúčinný [6].

(6) V smernici Európskeho parlamentu a Rady 2002/14/ES[7] (smernica o informovaní a poradách) sa uvádzajú len všeobecné informácie o kolektívnom práve na konzultácie, zatiaľ čo v smernici Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019[8] (smernica o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach) sa výslovne neuvádza právo na informácie o systémoch algoritmického riadenia a nie je dostatočne konkrétna na to, aby sa zameriavala na zložitosť systému algoritmického riadenia. Tieto smernice nezaručujú právo pracovníkov na informácie o fungovaní, logike alebo vplyve algoritmických systémov na organizáciu a hodnotenie ich práce a nezahŕňajú pracovníkov.

(7) V Únii je približne 20 miliónov samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov,

[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] Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov), Ú. v. EÚ L 119, 4.5.2016, s. 1 – 88.

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

[7] Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2002/14/ES z 11. marca 2002, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve – Spoločné vyhlásenie Európskeho parlamentu, Rady a Komisie o zastúpení zamestnancov (Ú. v. ES L 80, 23.3.2002, s. 29).

[8] Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii (Ú. v. EÚ L 186, 11.7.2019, s. 105).

t. j. takmer 10 % všetkých pracovných síl[9]. Nemajú prístup k plnej sociálnej ochrane, ale zároveň podliehajú automatizovanému rozhodovaniu, monitorovaniu a hodnoteniu výkonnosti. S cieľom zaistiť spravodlivosť a zabrániť vykorisťovaniu vo všetkých formách modernej práce by sa ustanovenia tejto smernice mali uplatňovať na samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov.

(8) Táto smernica by mala stanoviť spoločné minimálne normy Únie pre používanie algoritmického riadenia na pracovisku, a tým vo všetkých členských štátoch zabezpečiť väčšiu transparentnosť a právnu istotu. Vytvorením rovnakých podmienok pre všetky spoločnosti vrátane malých a stredných podnikov by sa smernica mala zamerať na podporu spravodlivého a zodpovedného využívania nástrojov algoritmického riadenia. Okrem toho sa zvýši zrozumiteľnosť a predvídateľnosť pre pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov, obohatia sa ich pracovné skúsenosti, posilní sa dôvera v digitálne technológie a pomôžu sa zmierniť potenciálne riziká spojené s algoritmickým rozhodovaním v zamestnaneckom prostredí,

PRIJALI TÚTO SMERNICU:

Článok 1

Predmet úpravy a rozsah pôsobnosti

1. Touto smernicou sa stanovujú minimálne požiadavky na transparentné používanie algoritmického riadenia na pracovisku.

2. Táto smernica sa vzťahuje na každého pracovníka a zamestnávateľa v Únii, ako aj na samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov a príslušných obstarávateľov služieb.

Článok 2

Vymedzenie pojmov

Na účely tejto smernice sa uplatňuje toto vymedzenie pojmov:

1. „algoritmické riadenie“ je používanie automatizovaných systémov na monitorovanie, hodnotenie alebo prijímanie či podporu rozhodnutí elektronickými prostriedkami a na dohľad nad nimi, pokiaľ ide o pracovný výkon a pracovné podmienky pracovníkov vrátane systémov, ktoré spracúvajú osobné údaje na účely dohľadu nad činnosťami v rámci pracovného prostredia, ako aj systémov, ktoré prijímajú alebo podporujú rozhodnutia významne ovplyvňujúce pracovníkov alebo samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov, ktoré sa týkajú napríklad organizácie pracovných úloh, príjmov, bezpečnosti a zdravia, pracovného času, prístupu k odbornej príprave, povýšenia a zmluvného postavenia;

2. „pracovník“ je osoba, u ktorej sa predpokladá, že má pracovnú zmluvu alebo

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

pracovnoprávny vzťah v zmysle vymedzenia v práve Únie a vo vnútroštátnom práve vrátane kolektívnych zmlúv a vnútroštátnej praxe;

3. „samostatne zárobkovo činná osoba bez zamestnancov“ je osoba, ktorá nemá pracovnú zmluvu ani pracovnoprávny vzťah a pri poskytovaní príslušných služieb sa primárne spolieha na vlastnú prácu;

4. „zamestnávateľ“ je fyzická alebo právnická osoba, ktorá je zmluvnou stranou pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov s pracovníkmi v súlade s vnútroštátnym právom a postupmi;

5. „obstarávateľ služieb“ je fyzická alebo právnická osoba, ktorá je stranou zmluvnej dohody so samostatne zárobkovo činnou osobou bez zamestnancov o poskytovaní určitých služieb alebo úloh.

Článok 3

Transparentnosť a právo na informácie

1. Členské štáty zabezpečia, aby zamestnávatelia poskytovali svojim pracovníkom a obstarávateľ služieb samostatne zárobkovo činným osobám bez zamestnancov, s ktorými majú uzavretú zmluvu, a ich zástupcom písomné informácie o používaní alebo plánovanom používaní systémov algoritmického riadenia na pracovisku.

2. Informácie uvedené v odseku 1 zahŕňajú:

   a) zrozumiteľné vyhlásenie, že sa používajú alebo sa majú zaviesť systémy algoritmického riadenia vrátane všeobecného opisu ich účelu;

   b) kategórie údajov zozbieraných a spracúvaných takýmito systémami vo vzťahu k pracovníkom alebo samostatne zárobkovo činným osobám bez zamestnancov vrátane údajov o ich správaní a výkonnosti, ako aj typy monitorovaných činností alebo aktivít;

   c) zrozumiteľné vyjadrenie o tom, či sa zozbierané údaje používajú na vykonávanie automatizovaného rozhodovania, a v príslušných prípadoch opis charakteru a rozsahu takýchto rozhodnutí.

3. Informácie uvedené v odseku 1 sa poskytujú v týchto časoch:

   a) v prvý pracovný deň alebo pred týmto dňom pracovníkom a v prvý deň zmluvy samostatne zárobkovo činným osobám bez zamestnancov;

   b) pred zavedením zmien, ktoré podstatne ovplyvňujú pracovné podmienky, organizáciu práce alebo monitorovanie a hodnotenie pracovného výkonu;

   c) kedykoľvek na požiadanie.

4. Informácie uvedené v odseku 1 sa poskytujú tak, aby boli jasné a ľahko zrozumiteľné. Členské štáty zabezpečia, aby zamestnávatelia a obstarávateľ služieb poskytovali

informácie tak, aby to bolo primerané úrovni digitálnej gramotnosti, ktorá sa môže odôvodnene očakávať od pracovníkov alebo samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov, a aby sa zabránilo používaniu zbytočne technického alebo zložitého jazyka.

Členské štáty zabezpečia, aby sa informácie uvedené v odseku 1 poskytovali vo formátoch prístupných osobám so zdravotným postihnutím.

5. Poskytovanie informácií podľa tohto článku sa obmedzuje na informácie, ktoré sú nevyhnutne potrebné pre pracovníka alebo samostatne zárobkovo činnú osobu bez zamestnancov, aby vykonávali svoju prácu, pochopili, ako algoritmické systémy ovplyvňujú rozhodnutia, ktoré sa ich týkajú, a uplatňovali svoje práva.

Článok 4

Porady

1. Členské štáty zabezpečia, aby sa zavádzanie nových systémov algoritmického riadenia alebo takéto aktualizácie existujúcich systémov, ktoré majú priamy vplyv na odmeňovanie pracovníkov, pracovné podmienky alebo pracovný čas, považovali za rozhodnutia, ktoré pravdepodobne povedú k podstatným zmenám v organizácii práce alebo zmluvných vzťahoch, a ako také podliehali poradám podľa článku 4 ods. 2 písm. c) smernice 2002/14/ES.

2. Takéto porady zahŕňajú:

a) ciele zavedenia alebo aktualizácie a pracovné postupy a dotknutých pracovníkov;

b) zmeny pracovného zaťaženia, intenzity práce, harmonogramu práce, pracovného času, flexibility alebo obsahu práce;

c) vplyvy na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci;

d) typy zbieraných údajov;

e) zavedené opatrenia na odhaľovanie a zmierňovanie zaujatosti alebo diskriminačných výsledkov;

f) mechanizmy ľudského dohľadu;

g) opatrenia v oblasti odbornej prípravy a podpory pre dotknutých pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov.

Článok 5

Zakázané postupy

1. Členské štáty zabezpečia, aby zamestnávatelia a obstarávatelia služieb nesmeli

spracúvať osobné údaje týkajúce sa:

a) emocionálneho alebo psychického stavu pracovníkov alebo samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov;

b) neurologického sledovania;

c) súkromných rozhovorov;

d) správania pracovníkov alebo samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov mimo výkonu služby alebo v súkromných priestoroch;

e) predvídania uplatňovania základných práv vrátane slobody združovania, práva na kolektívne vyjednávanie a kolektívne akcie alebo práva na informácie a konzultácie, ako sa stanovuje v Charte základných práv Európskej únie;

f) úsudkov o rasovom alebo etnickom pôvode, migračnom postavení, politických názoroch, náboženskom alebo filozofickom presvedčení, zdravotnom postihnutí, zdravotnom stave, členstve v odborových organizáciách alebo sexuálnej orientácii.

2. Žiadne ustanovenie tejto smernice sa nesmie vykladať tak, že povoľuje praktiky, ktoré sú inak zakázané podľa nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 alebo nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2024/1689[10].

Článok 6

Ľudský dohľad a preskúmanie

1. Členské štáty zabezpečia, aby zamestnávatelia a obstarávateľ služieb vždy vykonávali účinný ľudský dohľad nad všetkými systémami algoritmického riadenia zavedenými na pracovisku. Členské štáty takisto zabezpečia, aby zamestnávatelia a obstarávateľ služieb určili subjekt zodpovedný za monitorovanie fungovania a vplyvu takýchto systémov vrátane ich súladu s uplatniteľnými právnymi, zdravotnými, bezpečnostnými a etickými normami, ako aj za preskúmanie ich rozhodnutí a aby o tom informovali pracovníkov, samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov a ich zástupcov.

2. Členské štáty zabezpečia, aby pracovníci a samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov mali na požiadanie právo získať od zamestnávateľa alebo obstarávateľa služieb ústne alebo písomné vysvetlenie akéhokoľvek rozhodnutia, ktoré ovplyvňuje základné aspekty ich pracovnoprávneho alebo zmluvného vzťahu, vrátane prideľovania úloh, hodnotenia výkonu, plánovania pracovného času, odmeňovania a disciplinárnych opatrení, ak bolo akékoľvek rozhodnutie týkajúce sa takýchto záležitostí prijaté alebo zásadne ovplyvnené algoritmickým systémom.

[10] Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2024/1689 z 13. júna 2024, ktorým sa stanovujú harmonizované pravidlá v oblasti umelej inteligencie a ktorým sa menia nariadenia (ES) č. 300/2008, (EÚ) č. 167/2013, (EÚ) č. 168/2013, (EÚ) 2018/858, (EÚ) 2018/1139 a (EÚ) 2019/2144 a smernice 2014/90/EÚ, (EÚ) 2016/797 a (EÚ) 2020/1828 (akt o umelej inteligencii) (Text s významom pre EHP), Ú. v. EÚ L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj).

Vysvetlenie uvedené v odseku 1 sa poskytne v primeranom čase a vo formáte, ktorý je prístupný a zrozumiteľný dotknutému pracovníkovi alebo samostatne zárobkovo činnej osobe bez zamestnancov.

3. Členské štáty zabezpečia, aby sa rozhodnutia týkajúce sa začatia alebo ukončenia pracovného alebo zmluvného vzťahu, obnovenia alebo neobnovenia zmluvnej dohody a akýchkoľvek zmien odmeňovania neprijímali výlučne na základe algoritmického riadenia. Takéto rozhodnutia musí zároveň posúdiť a s konečnou platnosťou schváliť zodpovedná osoba.

4. Členské štáty zabezpečia, aby zástupcovia pracovníkov a samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov mohli požiadať zamestnávateľa alebo obstarávateľa služieb o preskúmanie fungovania zavedených systémov algoritmického riadenia, ak existuje odôvodnená obava, že takéto systémy vykazujú systémové vychýlenia alebo chyby alebo ohrozujú duševnú alebo fyzickú pohodu pracovníkov alebo samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov alebo zdravie a bezpečnosť na pracovisku.

Článok 7

Zdravie a bezpečnosť pri práci

1. Bez toho, aby bola dotknutá smernica 89/391/EHS a súvisiace smernice v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, členské štáty zabezpečia, aby zamestnávatelia:

   a) vyhodnotili riziká algoritmického systému riadenia pre svoju bezpečnosť a zdravie, najmä pokiaľ ide o možné riziká pracovných úrazov, psychosociálne a ergonomické riziká, ako aj vyvíjanie neprimeraného tlaku na pracovníkov;

   b) posúdili, či sú ochranné opatrenia týchto systémov primerané identifikovaným rizikám vzhľadom na osobitné charakteristiky pracovného prostredia;

   c) zaviedli vhodné preventívne a ochranné opatrenia.

Článok 8

Povinnosti príslušných vnútroštátnych orgánov

1. Členské štáty poveria svoje inšpektoráty práce dohľadom nad bezpečným a nediskriminačným používaním systémov algoritmického riadenia na pracovisku.

2. Úlohou inšpektorátov práce bude monitorovať, kontrolovať a posudzovať:

   a) bezpečnosť algoritmických systémov používaných v súvislosti so zamestnaním, najmä pokiaľ ide o ich vplyv na fyzické a duševné zdravie pracovníkov;

   b) nezaujatosť a nediskrimináciu pri navrhovaní, zavádzaní alebo prevádzkovaní takýchto systémov;

c) vplyv systémov algoritmického riadenia na pracovný čas a tlak na výkon vyvíjaný na pracovníkov;

d) súlad s príslušnými ustanoveniami tejto smernice a inými uplatniteľnými právnymi predpismi Únie a vnútroštátnymi právnymi predpismi vrátane ustanovení týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a rovnakého zaobchádzania.

3. Členské štáty zabezpečia, aby ich inšpektoráty práce mali primerané zdroje, právomoci a technické odborné znalosti na účinné vykonávanie svojich funkcií.

DÔVODOVÁ SPRÁVA

Moderné pracovisko prechádza hĺbkovou transformáciou poháňanou digitalizáciou, automatizáciou a rýchlym pokrokom v oblasti umelej inteligencie. Na podporu zamestnávateľov pri dohľade nad pracovnou činnosťou, jej hodnotení a prideľovaní sa čoraz viac zavádzajú systémy algoritmického riadenia, čo mení spôsob prijímania rozhodnutí v jednotlivých odvetviach. Tieto technológie sú síce príležitosťou na zlepšenie efektívnosti, produktivity a pracovných podmienok, ale prinášajú aj nové riziká a výzvy, najmä pokiaľ ide o transparentnosť, zodpovednosť, zdravie a bezpečnosť a základné práva pracovníkov. Tempo tejto transformácie je často rýchlejšie ako schopnosť existujúcich právnych rámcov poskytovať primerané záruky, čo vystavuje pracovníkov riziku a zamestnávateľov ponecháva v neistote, pokiaľ ide o ich povinnosti.

Spravodajca sa domnieva, že Európska únia musí vystupovať proaktívne, aby túto transformáciu zvládla tak, aby sa zároveň podporila hospodárska konkurencieschopnosť a sociálny pokrok. Pri zavádzaní systémov algoritmického riadenia na pracovisku treba myslieť v prvom rade na človeka, musia sa rešpektovať práva a tento proces musí byť vo svojej podstate inkluzívny. Preto musí EÚ zabezpečiť, aby všetci pracovníci, ako aj samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov mali prístup k jasným informáciám, primeranej odbornej príprave a mohli sa zmysluplne podieľať na rozhodnutiach, ktoré ovplyvňujú ich pracovný život. Spoločnosti, najmä MSP, zároveň potrebujú stabilné a harmonizované regulačné prostredie, ktoré bude jednoduché, transparentné a bude podporovať inovácie a spravodlivú hospodársku súťaž.

Spravodajca sa domnieva, že špecializovaná rámcová smernica je najúčinnejším právnym nástrojom na vyriešenie týchto výziev. Napriek tomu, že existujúce nástroje, ako je akt o umelej inteligencii, všeobecné nariadenie o ochrane údajov, smernica o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach a smernica o informovaní a poradách, poskytujú určité relevantné záruky, neriešia komplexne konkrétne otázky vzťahu medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ktoré prináša algoritmické riadenie. Smernica umožní EÚ odstrániť tieto regulačné medzery stanovením minimálnych noriem, ktoré zabezpečia väčšiu právnu istotu, posilnia dôveru v technológie a podporia spravodlivosť digitálnej transformácie práce.

Spravodajca preto navrhuje smernicu, v ktorej sú stanovené jasné pravidlá týkajúce sa transparentnosti, konzultácií a ľudského dohľadu pri používaní systémov algoritmického riadenia. Obsahuje ustanovenia, ktoré:

- vymedzujú algoritmické riadenie a stanovujú rozsah jeho uplatňovania vo vzťahu k pracovníkom, ako aj samostatne zárobkovo činným osobám bez zamestnancov;

- zabezpečujú, aby pracovníci dostávali včasné, jasné a dostupné informácie o fungovaní algoritmických systémov a o tom, ako ovplyvňujú ich prácu;

- vyžadujú konzultácie so zástupcami pracovníkov pred zavedením nových systémov alebo významných aktualizácií ovplyvňujúcich odmeňovanie, organizáciu práce alebo pracovný čas;

- zakazujú špecifické škodlivé praktiky v oblasti údajov, ako je monitorovanie emocionálnych stavov alebo súkromného správania;

- nariaďujú, aby kľúčové rozhodnutia týkajúce sa napríklad prijímania do zamestnania, ukončenia pracovného pomeru a zmien odmeňovania, naďalej podliehali preskúmaniu človekom;

- zavádzajú osobitné povinnosti v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti s cieľom zabrániť neprimeranému tlaku a psychosociálnym rizikám;

- prideľujú vnútroštátnym inšpektorátom práce zodpovednosť za dohľad nad bezpečným a nediskriminačným používaním algoritmických nástrojov riadenia.

Spravodajca zdôrazňuje, že cieľom tohto návrhu smernice nie je potláčať inovácie ani zaťažovať podniky zbytočnou byrokraciou. Naopak, stanovením jasných, primeraných a nadčasových noriem sa podporí spravodlivá a účinná integrácia nových technológií na pracovisku. Smernica pomôže spoločnostiam vrátane MSP sebaisto vstúpiť do digitálneho veku, bude presadzovať rovnaké podmienky na celom vnútornom trhu a zaistí, aby boli pracovníci vo vzťahu k prebiehajúcim zmenám náležite vybavení a chránení a mali silné postavenie. Smernica tým prispeje k modernému, konkurencieschopnému a sociálne zodpovednému európskemu trhu práce.

PRÍLOHA: SUBJEKTY ALEBO OSOBY, KTORÉ SPRAVODAJCOVI POSKYTLI INFORMÁCIE

V súlade s článkom 8 prílohy I k rokovaciemu poriadku spravodajca vyhlasuje, že počas prípravy návrhu správy mu poskytli informácie tieto subjekty alebo osoby:

Subjekt a/alebo 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

Vypracovanie uvedeného zoznamu je vo výlučnej zodpovednosti spravodajcu.

Ak sú v zozname uvedené mená, funkcie alebo mená a funkcie fyzických osôb, spravodajca vyhlasuje, že predložil dotknutým fyzickým osobám oznámenie Európskeho parlamentu o ochrane údajov č. 484 (https://www.europarl.europa.eu/data-protect/index.do), v ktorom sa stanovujú podmienky spracúvania ich osobných údajov a práva súvisiace s týmto spracúvaním.