Evropski parlament
2024-2029

Odbor za zaposlovanje in socialne zadeve

2025/2080(INL)

26.6.2025

OSNUTEK MNENJA

s priporočili Komisiji o digitalizaciji, umetni inteligenci in algoritemskem upravljanju na delovnem mestu – oblikovanje prihodnosti dela
(2025/2080(INL))

Odbor za zaposlovanje in socialne zadeve

Poročevalec: Andrzej Buła

(Pobuda – člen 47 Poslovnika)

PR_INL

VSEBINA

Stran

PREDLOG RESOLUCIJE EVROPSKEGA PARLAMENTA 3

PRILOGA K PREDLOGU RESOLUCIJE: PRIPOROČILA O VSEBINI ZAHTEVANEGA PREDLOGA 9

OBRAZLOŽITEV 16

PRILOGA: SUBJEKTI ALI OSEBE, OD KATERIH JE POROČEVALEC PREJEL PRISPEVKE 18

PREDLOG RESOLUCIJE EVROPSKEGA PARLAMENTA

s priporočili Komisiji o digitalizaciji, umetni inteligenci in algoritemskem upravljanju na delovnem mestu – oblikovanje prihodnosti dela
(2025/2080(INL))

Evropski parlament,

– ob upoštevanju člena 225 Pogodbe o delovanju Evropske unije,

– ob upoštevanju mnenja Odbora za pravne zadeve o predlagani pravni podlagi,

– ob upoštevanju političnih smernic predsednice Komisije z dne 18. julija 2024 z naslovom *Europe's Choice – Political Guidelines for the Next European Commission 2024-2029* (Evropa pred izbiro – politične usmeritve naslednje Evropske komisije za obdobje 2024–2029),

– ob upoštevanju sporočila Komisije z dne 5. marca 2025 z naslovom Unija spretnosti,

– ob upoštevanju Direktive Sveta 89/391/EGS z dne 12. junija 1989 o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu (okvirna direktiva)[1],

– ob upoštevanju Direktive 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. marca 2002 o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti – Skupna izjava Evropskega parlamenta, Sveta in Komisije o zastopanju delavcev[2],

– ob upoštevanju Direktive (EU) 2019/1152 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v Evropski uniji[3],

– ob upoštevanju Direktive (EU) 2024/2831 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 23. oktobra 2024 o izboljšanju delovnih pogojev pri platformnem delu[4],

– ob upoštevanju Uredbe (EU) 2024/1689 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 13. junija 2024 o določitvi harmoniziranih pravil o umetni inteligenci in spremembi uredb (ES) št. 300/2008, (EU) št. 167/2013, (EU) št. 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 in (EU) 2019/2144 ter direktiv 2014/90/EU, (EU) 2016/797 in (EU)

[1] Direktiva Sveta 89/391/EGS z dne 12. junija 1989 o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu (UL L 183, 29.6.1989, str. 1).
[2] Direktiva 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. marca 2002 o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti – Skupna izjava Evropskega parlamenta, Sveta in Komisije o zastopanju delavcev (UL L 80, 23.3.2002, str. 29).
[3] Direktiva (EU) 2019/1152 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v Evropski uniji (UL L 186, 11.7.2019, str. 105).
[4] Direktiva (EU) 2024/2831 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 23. oktobra 2024 o izboljšanju delovnih pogojev pri platformnem delu (Besedilo velja za EGP) (UL L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

2020/1828 (Akt o umetni inteligenci)[5],

– ob upoštevanju Uredbe (EU) 2016/679 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 27. aprila 2016 o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov in o prostem pretoku takih podatkov ter o razveljavitvi Direktive 95/46/ES (splošna uredba o varstvu podatkov)[6],

– ob upoštevanju svoje resolucije z dne 11. maja 2023 o načrtu za socialno Evropo dve leti po socialnem vrhu v Portu (2023/2586(RSP)),

– ob upoštevanju svoje resolucije z dne 13. marca 2025 o socialnih vidikih in vidikih zaposlovanja v procesih prestrukturiranja: nujna zaščita delovnih mest in pravic delavcev (2024/2829(RSP)),

– ob upoštevanju svoje resolucije z dne 11. marca 2025 o Evropskem socialnem skladu plus po letu 2027 (2024/2077(INI)),

– ob upoštevanju mnenja Evropskega ekonomsko-socialnega odbora na temo „Umetna inteligenca v službi delavca“ (SOC/803),

– ob upoštevanju poročil Maria Draghija in Enrica Lette,

– ob upoštevanju končnega poročila študije, ki jo je naročila Evropska komisija, z naslovom *Study exploring the context, challenges, opportunities, and trends in algorithmic management* (Študija o okoliščinah, izzivih, priložnostih in trendih v zvezi z algoritemskim upravljanjem) (VT-2022–035),

– ob upoštevanju ocene evropske dodane vrednosti z dne xxx 2025 [v pripravi] z naslovom *Digitalisation, artificial intelligence and algorithmic management in the workplace – shaping the future of work* (Digitalizacija, umetna inteligenca in algoritemsko upravljanje na delovnem mestu – oblikovanje prihodnosti dela),

– ob upoštevanju členov 47 in 55 Poslovnika,

– ob upoštevanju mnenja Odbora za državljanske svoboščine, pravosodje in notranje zadeve,

– ob upoštevanju poročila Odbora za zaposlovanje in socialne zadeve (A10-0000/2025),

A. ker digitalni prehod, ki temelji na digitalizaciji, avtomatizaciji in umetni inteligenci, korenito spreminja trge dela, kar vodi v izginotje nekaterih delovnih mest in pojav novih, ter spreminja naravo nalog v obstoječih, zato se morajo podjetja in delavci

[5] Uredba (EU) 2024/1689 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 13. junija 2024 o določitvi harmoniziranih pravil o umetni inteligenci in spremembi uredb (ES) št. 300/2008, (EU) št. 167/2013, (EU) št. 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 in (EU) 2019/2144 ter direktiv 2014/90/EU, (EU) 2016/797 in (EU) 2020/1828, (Akt o umetni inteligenci) (Besedilo velja za EGP) PE/24/2024/REV/1 (UL L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj).

[6] Uredba (EU) 2016/679 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 27. aprila 2016 o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov in o prostem pretoku takih podatkov ter o razveljavitvi Direktive 95/46/ES (Splošna uredba o varstvu podatkov) (UL L 119, 4.5.2016, str. 1).

nenehno prilagajati;

B. ker bi bilo treba digitalni prehod na delovnem mestu usmerjati na način, ki povečuje produktivnost, inovacije ter konkurenčnost evropskega gospodarstva in skupnega trga; ker mora ta prehod hkrati spoštovati načela socialnega napredka, kar bo zagotovilo, da bo prispeval k boljšim delovnim pogojem, kakovostnemu zaposlovanju in dobrem počutju vseh delavcev;

C. ker se zaradi digitalnega prehoda na trgu dela vse bolj povečuje povpraševanje po osnovnih in visokih digitalnih znanjih in spretnostih ter znanjih in spretnostih na področju umetne inteligence;

D. ker hitrega vključevanja sistemov umetne inteligence ne spremlja zadostno usposabljanje, saj se je leta 2023 le 15 % delavcev udeležilo ustreznega usposabljanja, 42 % delavcev priznava, da je treba izboljšati njihove spretnosti, povezane z umetno inteligenco, 61 % pa jih v naslednjih petih letih predvideva nove zahteve po znanjih in spretnostih; ker tisti, ki usposabljanje na področju digitalnih znanj in spretnosti najbolj potrebujejo, pri tem najverjetneje ne bodo sodelovali[7];

E. ker je prilagoditev izobraževalnih sistemov, vključno s sektorjem poklicnega izobraževanja in usposabljanja, bistvena, da se učencem zagotovijo potrebna znanja in spretnosti za uspeh v konkurenčni, digitalni in tehnološko napredni družbi;

F. ker umetna inteligenca in algoritemsko upravljanje nudita številne priložnosti za optimizacijo dela, boljše zdravje in varnost pri delu ter zadovoljstvo zaposlenih, vendar prinašata tudi nekatera tveganja; ker lahko uporaba umetne inteligence in algoritemskega upravljanja zmanjšata količino napornih nalog in splošno delovno obremenitev, izboljšata dodeljevanje nalog in produktivnost, preprečita poklicna tveganja in zmanjšata stroške;

G. ker je pomembno obravnavati tveganja, povezana z delom, ki izhajajo iz umetne inteligence in algoritemskega upravljanja, kot so časovni pritisk in pritisk, povezan z uspešnostjo, intenzifikacija dela, spremljanje, nadzor ter družbena izolacija in stres;

H. ker uporaba umetne inteligence in sistemov algoritemskega upravljanja na delovnem mestu vključuje zbiranje in obdelavo velike količine podatkov o zaposlenih, kar lahko vzbudi pomisleke glede varstva podatkov in zasebnosti ter zahteva potrebno skrbnost pri njihovem upravljanju;

I. ker se ocenjuje, da več kot četrtina podjetij v Uniji uporablja vsaj eno obliko algoritemskega upravljanja; ker se bo uporaba algoritemskega upravljanja v prihodnjih letih verjetno znatno povečala[8];

J. ker ima 62 % Evropejcev pozitivno mnenje o uporabi robotov in umetne inteligence na

[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 : „lahko bi trdili, da več kot četrtina podjetij v EU-27 uporablja algoritemsko upravljanje“; „na podlagi raziskave Delphi je najverjetneje, da se bo algoritemsko upravljanje v naslednjih desetih letih povečalo za 3 % do 6 % na leto.“

delovnem mestu[9]; ker je ta pozitivni pristop k uporabi novih tehnologij na delovnem mestu bolj razširjen med mladimi, zaposlenimi in tistimi z višjo stopnjo izobrazbe[10];

K. ker posvetovanje z vodstvenimi delavci ter zaposlenimi in njihovimi predstavniki ter njihovo sodelovanje pri uvajanju novih tehnologij znatno povečujeta sprejemanje in pozitivno dojemanje, s čimer se kar najbolj povečajo koristi in obravnavajo tveganja teh tehnologij na delovnem mestu;

L. ker večina Evropejcev podpira predpise o digitalnih tehnologijah na delovnem mestu, pri čemer jih več kot 80 % podpira predpise o varstvu zasebnosti delavcev, 77 % pa jih podpira vključevanje delavcev v oblikovanje in prilagajanje tehnologije[11];

1. poudarja, da mora biti splošni cilj uvedbe in uporabe vsake nove tehnologije to, da bo služila ljudem, in da jo morajo ljudje upravljati v skladu z neizpodbitnim načelom „človeškega nadzora“;

Opolnomočenje delavcev s spretnostmi in znanjem

2. poudarja, da lahko nove tehnologije na delovnem mestu pomenijo konkurenčno prednost in dokazano prispevajo k boljši donosnosti podjetij, ki jih uporabljajo; v zvezi s tem poudarja, da bi bilo treba podjetja spodbujati k odgovornemu in preglednemu vključevanju teh tehnologij; poudarja, da bi bilo treba uporabo teh tehnologij na delovnem mestu natančno nadzorovati, ne pa omejevati, in v zvezi s tem poudarja, da je potreben jasen regulativni okvir, ki bo zagotovil pošteno konkurenco in preprečil razdrobljenost enotnega trga;

3. priznava, da je usposabljanje na delovnem mestu o novih tehnologijah, uvedenih na delovnem mestu, zlasti tistih, ki neposredno vplivajo na naloge in uspešnost zaposlenih, bistveno za zagotavljanje dobrega počutja, varnosti in poklicnega razvoja delavcev, pa tudi za izboljšanje splošne prilagodljivosti in konkurenčnosti podjetij[12]; poudarja, da je treba delavcem zagotoviti dovolj časa in podpore, da se bodo lahko seznanili s temi tehnologijami, preden se bodo v celoti začele uporabljati;

4. pozdravlja pobudo o uniji spretnosti; poziva Komisijo, naj zagotovi, da bo pričakovani načrt za kakovostna delovna mesta v celoti odražal potrebo po stalnem izpopolnjevanju, preusposabljanju in usposabljanju na delovnem mestu o umetni inteligenci in algoritemskem upravljanju; poudarja, da je treba primerno podpreti vse ustrezne pobude za podporo delavcem in podjetjem pri tem prehodu, tudi z zadostnimi finančnimi sredstvi na ravni Unije in nacionalni ravni;

5. poudarja pomembno vlogo, ki jo ima Evropski socialni sklad+ pri pripravi sedanje in prihodnje delovne sile na digitalni prehod z naložbami v znanja in spretnosti, usposabljanje in vključujoče zaposlitvene možnosti; poziva Komisijo, naj v obdobju po letu 2027 ohrani in dodatno okrepi sklad na način, ki bo zagotovil dostop do digitalnega izpopolnjevanja in preusposabljanja, da bo lahko še naprej služil kot ključni instrument

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

Unije za podporo pravičnemu in vključujočemu digitalnemu prehodu;

6. poziva Komisijo in države članice, naj v sodelovanju s socialnimi partnerji redno spremljajo povpraševanje in ponudbo na trgu dela, da bi bolje predvideli prihodnje spretnosti, potrebne za izkoriščanje potenciala digitalnega prehoda; v zvezi s tem pozdravlja predlog za ustanovitev evropske opazovalnice za zbiranje podatkov o spretnostih;

7. je zaskrbljen, ker uporaba umetne inteligence in sistemov algoritemskega upravljanja prispeva k postopnemu opuščanju začetnih delovnih mest, ki so običajno osnovna vstopna točka na trg dela, in poudarja, da lahko ta trend nesorazmerno prizadene mlade in iskalce prve zaposlitve; zato poziva Komisijo in države članice, naj sprejmejo proaktivne ukrepe, s katerimi bodo zagotovile, da bodo mladi, ki vstopajo na trg dela, ustrezno podprti in jim bodo zagotovljene pomembne zaposlitvene možnosti v razvijajočem se digitalnem gospodarstvu;

Ustvarjanje varnega in vključujočega delovnega mesta

8. poudarja, da vse večja uporaba digitalnih tehnologij na delovnem mestu, vključno z orodji, ki omogočajo stalno povezljivost ter spremljanje in nadzor v realnem času, predstavlja številna tveganja za duševno zdravje delavcev, saj briše meje med poklicnim in zasebnim življenjem; poudarja, da lahko tak razvoj privede do pretiranega stresa, povezanega z delom, izgorelosti, slabšega usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ter vse večjega občutka družbene osamitve;

9. Priznava, da lahko algoritemsko upravljanje poveča pritisk, povezan z uspešnostjo, ki lahko privede do resnih zdravstvenih in varnostnih tveganj, kot so kostno-mišična in srčno-žilna obolenja ali izčrpanje, zaradi česar delavci spregledajo ali zanemarijo varnostna opozorila, kar znatno poveča tveganje nesreč na delovnem mestu;

10. poudarja, da bi bilo treba ta tveganja obravnavati celovito in da bi bilo treba vsako novo uvedbo ali znatno spremembo orodij umetne inteligence ali sistemov algoritemskega upravljanja na delovnem mestu ocenjevati in stalno spremljati; spodbuja države članice, naj v sodelovanju s socialnimi partnerji razvijejo sektorske smernice o odgovornem uvajanju umetne inteligence na delovnem mestu in si izmenjujejo primere dobre prakse;

11. poudarja ključno vlogo socialnega dialoga in dejavne udeležbe predstavnikov zaposlenih pri uvajanju tehnologij umetne inteligence in algoritemskega upravljanja na delovnem mestu; poudarja, da smiselna udeležba delavcev v postopkih odločanja ter posredovanje informacij in izvajanje usposabljanja na delovnem mestu prispevata k temu, da delavci razumejo nove tehnologije in se z njimi samozavestno vključujejo, kar spodbuja občutek avtonomije in zaupanja ter vodi k boljšemu vključevanju umetne inteligence v delovno okolje;

12. poudarja, da je treba jasno določiti odgovornosti za nadzor v pogosto zapleteni organizacijski strukturi delovnih mest, kar bo zagotovilo odgovornost, olajšalo učinkovit človeški nadzor in delavcem omogočilo, da se v primeru dvomov, pomislekov ali potrebe po pojasnitvi obrnejo na človeško kontaktno točko;

13. poudarja, da se lahko invalidi, starejši delavci in ranljivi posamezniki soočajo s

posebnimi izzivi pri prilagajanju novim tehnologijam na delovnem mestu; zato poziva Komisijo in države članice, naj uvedejo vključujoče in prilagojene podporne ukrepe za povečanje njihove udeležbe na trgu dela, s katerimi bi zagotovili, da imajo vsi koristi od tehnološkega napredka;

14. poziva države članice, naj invalidom zagotovijo učinkovite razumne prilagoditve, tako da spoštujejo njihovo končno pristojnost za ugotavljanje, ali podporne tehnologije, ki temeljijo na umetni inteligenci, na delovnem mestu izpolnjujejo njihove individualne potrebe;

Zagotavljanje regulativnega okolja, primernega za prihodnost

15. poudarja, da mora Unija, če želi biti vodilna pri digitalnem prehodu, dajati zgled pri določanju visokih standardov za uvajanje umetne inteligence v delovnem okolju, vključno z jasnimi pravili o preglednosti in človeškem nadzoru; v zvezi s tem pozdravlja Direktivo (EU)2024/2831 o izboljšanju delovnih pogojev pri platformnem delu, ki je pomemben prvi korak pri urejanju algoritemskega upravljanja, med drugim z uvedbo obveznosti glede preglednosti v sektorjih, v katerih te tehnologije vse bolj oblikujejo odločitve o delu in pravicah delavcev;

16. poziva države članice in delodajalce, naj priznajo in učinkovito izvajajo pravico do odklopa kot temeljni zaščitni ukrep za zaščito delavcev pred trajno dosegljivostjo ali spremljanjem zunaj dogovorjenega delovnega časa;

17. poudarja, da vse večja uporaba umetne inteligence in algoritemskega upravljanja na delovnem mestu prinaša številne izzive v zvezi z varstvom osebnih podatkov in zasebnosti zaposlenih, ki zahtevajo skrbno obravnavo in ustrezne regulativne odzive;

18. priznava, da se podjetja, zlasti mala in srednja podjetja, že soočajo z velikimi izzivi pri obvladovanju vse bolj zapletenega regulativnega okolja; poziva Komisijo, naj poskrbi, da bo prihodnja zakonodaja v zvezi z algoritemskim upravljanjem oblikovana z jasnim ciljem poenostavitve in lažjega izpolnjevanja, ter poudarja potrebo po prilagojenih smernicah, orodjih in podpornih mehanizmih, ki bodo malim in srednjim podjetjem pomagali razumeti in učinkovito izvajati nove zahteve;

19. poziva Komisijo, naj na podlagi člena 153(2), točka (b), v povezavi s členom 153(1), točka (b), in člena 16(2) Pogodbe o delovanju Evropske unije predloži predlog direktive o algoritemskem upravljanju na delovnem mestu v skladu s priporočili iz priloge k temu dopisu;

20. meni, da je treba vse finančne posledice zahtevanih predlogov pokriti z obstoječimi proračunskimi sredstvi;

21. naroči svoji predsednici, naj to resolucijo in spremljajoča priporočila posreduje Komisiji in Svetu ter parlamentom in vladam držav članic.

PRILOGA K PREDLOGU RESOLUCIJE: PRIPOROČILA O VSEBINI ZAHTEVANEGA PREDLOGA

BESEDILO ZAHTEVANEGA ZAKONODAJNEGA PREDLOGA

Predlog

DIREKTIVA EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA

o algoritemskem upravljanju na delovnem mestu

EVROPSKI PARLAMENT IN SVET EVROPSKE UNIJE STA –

ob upoštevanju Pogodbe o delovanju Evropske unije in zlasti člena 153(2), točka (b), v povezavi s členom 153(1), točka (b), in členom 16(2) Pogodbe,

ob upoštevanju predloga Evropske komisije,

po posredovanju osnutka zakonodajnega akta nacionalnim parlamentom,

ob upoštevanju mnenja Evropskega ekonomsko-socialnega odbora[1],

ob upoštevanju mnenja Odbora regij[2],

v skladu z rednim zakonodajnim postopkom[3],

ob upoštevanju naslednjega:

(1) rekordni obseg, prodornost in hitrost preobrazbe ter njen velik vpliv na delovne vzorce predstavljajo medsektorske izzive, ki presegajo nacionalne meje in jih je treba obravnavati na ravni Unije.

(2) sisteme algoritemskega upravljanja bi bilo treba razumeti kot orodja in spodbujevalce, ki služijo tako delodajalcem kot delavcem, saj izboljšujejo učinkovitost, olajšujejo odločanje in podpirajo boljšo organizacijo dela. Kadar se uporabljajo odgovorno in pregledno, lahko prispevajo k bolj uravnoteženim in informiranim praksam na delovnem mestu. Njihova skrbna uporaba v skladu s skupnim sklopom pravil Unije bi morala sprostiti njihov potencial in zagotoviti njihovo uvajanje na način, ki spoštuje temeljne pravice, krepi zaupanje in spodbuja splošno dobrobit delavcev.

(3) Pomanjkanje jasnega razumevanja, kako delujejo sistemi algoritemskega upravljanja, delavcem preprečuje, da bi učinkovito uveljavljali svoje pravice do podatkov, kar dodatno krepi neravnovesje moči v korist delodajalca. Obstajajo dokazi, da vključevanje delavcev in njihovih predstavnikov v posvetovanja izboljšuje tako

[1] UL ...
[2] UL ...
[3] Stališče Evropskega parlamenta ...

uspešnost kot delovne pogoje[4].

(4) Akt o umetni inteligenci je pomemben korak naprej pri urejanju umetnointeligenčnih sistemov velikega tveganja, vendar še vedno ne zadostuje za celovito obravnavo izzivov, ki jih prinaša algoritemsko upravljanje na delovnem mestu. Čeprav so orodja umetne inteligence, povezana z delom, razvrščena kot orodja z visokim tveganjem, je njegov glavni poudarek na dajanju na trg, varnosti izdelkov in obveznostih ponudnikov in uporabnikov glede skladnosti, ne pa na razmerju med delodajalcem in delavcem. Poleg tega se akt o umetni inteligenci ne uporablja za sisteme algoritemskega upravljanja, ki ne temeljijo na umetni inteligenci, kar povzroča regulativno vrzel pri obravnavanju širšega učinka orodij za digitalno upravljanje na pravice delavcev, delovne pogoje in socialni dialog.

(5) Uredba (EU) 2016/679 Evropskega parlamenta in Sveta[5] [Splošna uredba o varstvu podatkov] je bila sprejeta leta 2016 in ni bila posebej zasnovana za obravnavanje posebnih izzivov varstva podatkov na delovnem mestu, od takrat pa so se tehnološke razmere in razmere na delovnem mestu znatno spremenile, zaradi česar je treba posodobiti in okrepiti določbe o varstvu podatkov, ki se uporabljajo za zaposlovanje, saj trenutno dopuščajo veliko manevrskega prostora za razlage. Člen 15(1), točka (h), Uredbe (EU) 2016/679, ki določa zahteve glede preglednosti in omejitve obdelave podatkov, določa jasne prepovedi le v primeru popolnoma avtomatiziranih postopkov odločanja, ki zato v večini primerov, povezanih z zaposlovanjem, ne zadostujejo. Poleg tega Uredba (EU) 2016/679 uporablja individualistični pristop in ne podeljuje kolektivnih pravic. Od začetka veljavnosti Uredbe (EU) 2016/679 se člen 88 o varstvu osebnih podatkov delavcev slabo izvaja in je v skoraj vseh državah članicah še vedno večinoma neučinkovit[6].

(6) Direktiva 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta[7] [direktiva o obveščanju in posvetovanju] določa le splošne informacije o kolektivni pravici do posvetovanja, Direktiva (EU) 2019/1152 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019[8] [direktiva o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih] pa ne omenja izrecno pravice do informacij o sistemih algoritemskega upravljanja in ni dovolj natančna, da bi obravnavala kompleksnost sistema algoritemskega upravljanja. Direktivi delavcem ne zagotavljata pravice do informacij o delovanju, logiki ali vplivu algoritemskih sistemov na njihovo organizacijo dela in ocenjevanje ter ju ne vključujeta v odločanje o tem.

(7) V Uniji je približno 20 milijonov samozaposlenih oseb brez zaposlenih, kar je skoraj

---

[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] Uredba (EU) 2016/679 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 27. aprila 2016 o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov in o prostem pretoku takih podatkov ter o razveljavitvi Direktive 95/46/ES (Splošna uredba o varstvu podatkov) (UL L 119, 4.5.2016, str. 1).

[6] H. Abraha (2023), *Article 88 GDPR and the Interplay between EU and Member State Employee Data protection rules* (Člen 88 SUVP in medsebojni vpliv pravil EU in držav članic o varstvu podatkov), The Modern Law Review.

[7] Direktiva 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. marca 2002 o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti – Skupna izjava Evropskega parlamenta, Sveta in Komisije o zastopanju delavcev (UL L 80, 23.3.2002, str. 29).

[8] Direktiva (EU) 2019/1152 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v Evropski uniji (UL L 186, 11.7.2019, str. 105).

10 % delovne sile[9]. Nimajo dostopa do popolne socialne zaščite, a se tudi zanje uporablja avtomatizirano odločanje, spremljanje in ocenjevanje uspešnosti. Da bi zagotovili pravičnost in preprečili izkoriščanje vseh oblik sodobnega dela, bi se morale določbe te direktive uporabljati tudi za samozaposlene osebe brez zaposlenih.

(8) S to direktivo bi bilo treba določiti skupne minimalne standarde Unije za uporabo algoritemskega upravljanja na delovnem mestu, s čimer bi zagotovili večjo preglednost in pravno varnost v vseh državah članicah. Direktiva bi morala z ustvarjanjem enakih konkurenčnih pogojev za vsa podjetja, vključno z malimi in srednjimi podjetji, podpirati pravično in odgovorno uporabo orodij za algoritemsko upravljanje. Poleg tega bo povečala jasnost in predvidljivost za delavce in samozaposlene osebe brez zaposlenih, obogatila njihove delovno izkušnjo, spodbujala zaupanje v digitalne tehnologije in pomagala ublažiti morebitna tveganja, povezana z algoritemskim odločanjem pri zaposlovanju,

SPREJELA NASLEDNJO DIREKTIVO:

Člen 1

Predmet urejanja in področje uporabe

1. Ta direktiva določa minimalne zahteve za pregledno uporabo algoritemskega upravljanja na delovnem mestu.

2. Ta direktiva se uporablja za vse delavce in delodajalce v Uniji ter samozaposlene osebe brez zaposlenih in ustrezne naročnike storitev.

Člen 2

Opredelitev pojmov

V tej direktivi se uporabljajo naslednje opredelitve pojmov:

1. „algoritemsko upravljanje“ pomeni uporabo avtomatiziranih sistemov za spremljanje, nadzor, ocenjevanje ali sprejemanje ali podpiranje odločitev v zvezi z delovno uspešnostjo in delovnimi pogoji delavcev z elektronskimi sredstvi, vključno s sistemi, ki obdelujejo osebne podatke za nadzor dejavnosti v delovnem okolju, ter sistemi, s katerimi se sprejemajo ali podpirajo odločitve, ki znatno vplivajo na delavce ali samozaposlene osebe brez zaposlenih, kot so organizacija delovnih nalog, zaslužek, varnost in zdravje, delovni čas, dostop do usposabljanja, napredovanje in pogodbeni status;

2. „delavec“ pomeni osebo, za katero se šteje, da ima pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, kot je opredeljeno v pravu Unije in nacionalnem pravu, vključno s kolektivnimi pogodbami in nacionalno prakso;

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

3. „samozaposlena oseba brez zaposlenih“ pomeni osebo, ki nima pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja in ki se pri opravljanju zadevnih storitev opira predvsem na svoje delo;

4. „delodajalec“ pomeni fizično ali pravno osebo, ki je stranka v pogodbah o zaposlitvi ali delovnih razmerjih z delavci, v skladu z nacionalno zakonodajo ali prakso;

5. „naročnik storitev“ pomeni fizično ali pravno osebo, ki je stranka pogodbenega dogovora s samozaposleno osebo brez zaposlenih za opravljanje določenih storitev ali nalog.

Člen 3

Preglednost in pravica do informacij

1. Države članice zagotovijo, da delodajalci in naročnik storitev svojim delavcem oziroma samozaposlenim osebam brez zaposlenih, s katerimi imajo sklenjeno pogodbo, oziroma svojim predstavnikom v pisni obliki posredujejo informacije o uporabi ali načrtovani uporabi sistemov za algoritemsko upravljanje na delovnem mestu.

2. Informacije iz odstavka 1 vključujejo:

   (a) jasno izjavo, da se sistemi algoritemskega upravljanja uporabljajo ali nameravajo uvesti, vključno s splošnim opisom njihovega namena;

   (b) kategorije podatkov, ki jih taki sistemi zbirajo in obdelujejo v zvezi z delavci ali samozaposlenimi osebami brez zaposlenih, vključno z njihovim vedenjem in podatki, povezanimi z uspešnostjo, ter vrste nalog ali dejavnosti, ki se spremljajo;

   (c) jasno navedbo, ali se zbrani podatki uporabljajo za avtomatizirano sprejemanje odločitev, ter po potrebi opis narave in obsega takih odločitev.

3. Informacije iz odstavka 1 se posredujejo ob naslednjih priložnostih:

   (a) na prvi delovni dan ali pred njim za delavce in na prvi dan trajanja pogodbe za samozaposlene osebe brez zaposlenih;

   (b) pred uvedbo sprememb, ki bistveno vplivajo na delovne pogoje, organizacijo dela ali spremljanje in ocenjevanje delovne uspešnosti;

   (c) kadar koli se te informacije zahtevajo.

4. Informacije iz odstavka 1 se posredujejo v jasni in lahko razumljivi obliki. Države članice zagotovijo, da delodajalci in naročniki storitev posredujejo informacije na način, prilagojen ravni digitalne pismenosti, ki se razumno pričakuje od delavcev ali samozaposlenih oseb brez zaposlenih, da bi jih ti lahko razumeli, ter poskrbijo, da se v informacijah ne uporablja nepotrebno tehničen ali zapleten jezik.

   Države članice zagotovijo, da se informacije iz odstavka 1 posredujejo v oblikah,

dostopnih invalidom.

5. Posredovanje informacij na podlagi tega člena je omejeno na to, kar je nujno potrebno, da delavec ali samozaposlena oseba brez zaposlenih opravlja svoje delo, razume, kako algoritemski sistemi vplivajo na odločitve, ki vplivajo nanj, in uveljavlja svoje pravice.

Člen 4

Posvetovanje

1. Države članice zagotovijo, da se uvedba novih sistemov algoritemskega upravljanja ali takih posodobitev obstoječih sistemov, ki neposredno vplivajo na plačilo delavcev, delovno ureditev ali delovni čas, šteje za odločitev, ki bi lahko privedla do znatnih sprememb v organizaciji dela ali pogodbenih razmerjih, in je kot taka predmet posvetovanja na podlagi člena 4(2), točka (c), Direktive 2002/14/ES.

2. Posvetovanje vključuje:

(a) cilje uvedbe ali posodobitve ter delovne procese in delavce, ki jih bo sprememba zadevala;

(b) spremembe delovne obremenitve, intenzivnosti dela, časovnega razporeda, delovnega časa, prožnosti ali delovnih nalog;

(c) vplive na zdravje in varnost pri delu;

(d) vrste podatkov, ki se zbirajo;

(e) ukrepe, ki se uvedejo za odkrivanje in ublažitev pristranskosti ali diskriminatornih rezultatov;

(f) mehanizme človeškega nadzora;

(g) ukrepe za usposabljanje in podporo prizadetim delavcem in prizadetim samozaposlenim osebam brez zaposlenih.

Člen 5

Prepovedane prakse

1. Države članice zagotovijo, da je delodajalcem in naročniku storitev prepovedana obdelava osebnih podatkov o:

(a) čustvenem ali psihološkem stanju delavcev ali samozaposlenih oseb brez zaposlenih;

(b) nevrološkem nadzoru;

(c) zasebnih pogovorih;

(d) vedenju delavcev ali samozaposlenih oseb brez zaposlenih v času odsotnosti z dela ali v zasebnih prostorih;

(e) napovedi o uveljavljanju temeljnih pravic, vključno s svobodo združevanja, pravico do kolektivnih pogajanj in ukrepov ali pravico do obveščenosti in posvetovanja, kot je določeno v Listini Evropske unije o temeljnih pravicah;

(f) izpeljanih podatkih o rasnem ali etničnem poreklu, priseljenskem statusu, političnem prepričanju, verskem ali filozofskem prepričanju, invalidnosti, zdravstvenem stanju, članstvu v sindikatu ali spolni usmerjenosti.

2. Nič v tej direktivi se ne sme razlagati kot dovoljevanje praks, ki so sicer prepovedane na podlagi Uredbe (EU) 2016/679 ali Uredbe (EU) 2024/1689 Evropskega parlamenta in Sveta[10].

Člen 6

Človeški nadzor in pregled

1. Države članice zagotovijo, da delodajalci in naročniki storitev ves čas vzdržujejo učinkovit človeški nadzor nad vsemi sistemi algoritemskega upravljanja, ki se uporabljajo na delovnem mestu. Države članice zagotovijo tudi, da delodajalci in naročniki storitev imenujejo subjekt, odgovoren za spremljanje delovanja in vpliva takih sistemov, vključno s skladnostjo teh sistemov z veljavnimi pravnimi, zdravstvenimi in varnostnimi ter etičnimi standardi, ter za pregled njihovih odločitev, o tem pa obvestijo delavce, samozaposlene osebe brez zaposlenih in njihove predstavnike.

2. Države članice zagotovijo, da imajo delavci in samozaposlene osebe brez zaposlenih pravico, da na zahtevo od delodajalca ali naročnika storitev pridobijo ustno ali pisno pojasnilo v zvezi s katero koli odločitvijo, ki vpliva na bistvene vidike njihovega delovnega ali pogodbenega razmerja, vključno z dodelitvijo nalog, oceno uspešnosti, razporeditvijo delovnega časa, plačilom in disciplinskimi ukrepi, kadar je algoritemski sistem sprejel katero koli odločitev v zvezi s takimi zadevami ali nanjo znatno vplival.

   Obrazložitev iz odstavka 1 se zagotovi v razumnem času in v obliki, ki je dostopna in razumljiva zadevnemu delavcu ali samozaposleni osebi brez zaposlenih.

3. Države članice zagotovijo, da se odločitve o začetku ali prenehanju delovnega ali pogodbenega razmerja, podaljšanju ali nepodaljšanju pogodbenega dogovora in kakršne koli spremembe prejemkov ne sprejemajo izključno na podlagi algoritemskega upravljanja. Take odločitve pregleda in o njih dokončno odloči tudi človeški nadzornik.

[10] Uredba (EU) 2024/1689 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 13. junija 2024 o določitvi harmoniziranih pravil o umetni inteligenci in spremembi uredb (ES) št. 300/2008, (EU) št. 167/2013, (EU) št. 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 in (EU) 2019/2144 ter direktiv 2014/90/EU, (EU) 2016/797 in (EU) 2020/1828, (Akt o umetni inteligenci) (Besedilo velja za EGP) PE/24/2024/REV/1 (UL L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj).

4. Države članice zagotovijo, da lahko predstavniki delavcev in samozaposlenih oseb brez zaposlenih od delodajalca ali naročnika storitev zahtevajo, da sproži pregled delovanja vzpostavljenih sistemov algoritemskega upravljanja, kadar obstaja utemeljen pomislek, da ti sistemi kažejo sistemsko pristranskost ali napake ali ogrožajo duševno ali telesno dobro počutje delavcev ali samozaposlenih oseb brez zaposlenih ali zdravje in varnost na delovnem mestu.

Člen 7

Zdravje in varnost pri delu

1. Brez poseganja v Direktivo Sveta 89/391/EGS in povezanih direktiv s področja varnosti in zdravja pri delu države članice zagotovijo, da delodajalci:

   (a) ocenijo tveganja, ki jih sistem algoritemskega upravljanja pomeni za njihovo varnost in zdravje, zlasti v zvezi z morebitnimi tveganji nesreč, povezanih z delom, psihosocialnimi in ergonomskimi tveganji ter neupravičenim pritiskom na delavce;

   (b) ocenijo, ali so zaščitni ukrepi teh sistemov primerni za ugotovljena tveganja glede na posebne značilnosti delovnega okolja;

   (c) uvedejo ustrezne preventivne in zaščitne ukrepe.

Člen 8

Odgovornosti pristojnih nacionalnih organov

1. Države članice svoje inšpektorate za delo zadolžijo za nadzor varne in nediskriminatorne uporabe sistemov algoritemskega upravljanja na delovnem mestu.

2. Inšpektorati za delo so zadolženi za spremljanje, nadzor in ocenjevanje:

   (a) varnosti algoritemskih sistemov, ki se uporabljajo v okviru zaposlovanja, zlasti v zvezi z njihovim vplivom na telesno in duševno zdravje delavcev;

   (b) odsotnost pristranskosti in diskriminacije pri zasnovi, uvajanju ali delovanju takih sistemov;

   (c) vpliva sistemov algoritemskega upravljanja na delovni čas in pritisk, povezan z uspešnostjo, na delavce;

   (d) skladnosti z ustreznimi določbami te direktive ter drugim veljavnim pravom Unije in nacionalnim pravom, vključno z določbami v zvezi z zdravjem in varnostjo pri delu ter enakim obravnavanjem.

3. Države članice zagotovijo, da imajo njihovi inšpektorati za delo na voljo ustrezna sredstva, pooblastila in tehnično strokovno znanje za učinkovito opravljanje svojih nalog.

OBRAZLOŽITEV

Sodobno delovno mesto se korenito spreminja zaradi digitalizacije, avtomatizacije in hitrega napredka umetne inteligence. Za pomoč delodajalcem pri nadzoru, ocenjevanju in dodeljevanju dela ter preoblikovanju načina sprejemanja odločitev v različnih sektorjih se vse pogosteje uporabljajo sistemi algoritemskega upravljanja. Čeprav te tehnologije ponujajo priložnosti za izboljšanje učinkovitosti, produktivnosti in delovnih pogojev, prinašajo tudi nova tveganja in izzive, zlasti v zvezi s preglednostjo, odgovornostjo, zdravjem in varnostjo ter temeljnimi pravicami delavcev. Hitrost te preobrazbe pogosto presega zmogljivost obstoječih pravnih okvirov za zagotavljanje ustreznih zaščitnih ukrepov, zaradi česar so delavci izpostavljeni, delodajalci pa so negotovi glede svojih obveznosti.

Poročevalec meni, da mora Evropska unija sprejeti proaktivne ukrepe za obvladovanje te preobrazbe na način, ki bo podpiral gospodarsko konkurenčnost in družbeni napredek. Uvajanje sistemov algoritemskega upravljanja na delovnem mestu mora biti osredotočeno na človeka, spoštovati pravice in biti v zasnovi vključujoče. V ta namen mora EU zagotoviti, da bodo imeli vsi delavci in samozaposlene osebe brez zaposlenih dostop do jasnih informacij, ustreznega usposabljanja in smiselnega sodelovanja pri odločitvah, ki vplivajo na njihovo delovno življenje. Hkrati podjetja, zlasti mala in srednja, potrebujejo stabilno in usklajeno regulativno okolje, ki je enostavno, pregledno ter podpira inovacije in pošteno konkurenco.

Poročevalec meni, da je namenska okvirna direktiva najučinkovitejši pravni instrument za reševanje teh izzivov. Čeprav obstoječi instrumenti, kot so akt o umetni inteligenci, splošna uredba o varstvu podatkov, direktiva o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih ter direktiva o obveščanju in posvetovanju, zagotavljajo nekatere ustrezne zaščitne ukrepe, ne obravnavajo celovito specifičnih vprašanj, ki jih pomeni algoritemsko upravljanje v razmerju med delodajalcem in delavcem. Direktiva bo EU omogočila, da te regulativne vrzeli zapolni z določitvijo minimalnih standardov, ki bodo zagotavljali večjo pravno varnost, povečevali zaupanje v tehnologijo in spodbujali pravičnost pri digitalni preobrazbi dela.

V ta namen poročevalec predlaga direktivo, ki določa jasna pravila o preglednosti, posvetovanju in človeškem nadzoru pri uporabi sistemov algoritemskega upravljanja. Vključuje določbe, ki:

- opredeljujejo algoritemsko upravljanje in določajo njegovo področje uporabe za delavce in samozaposlene osebe brez zaposlenih;

- delavcem dajejo pravočasne, jasne in dostopne informacije o tem, kako algoritemski sistemi delujejo in kako vplivajo na njihovo delo;

- zahtevajo posvetovanje s predstavniki delavcev pred uvedbo novih sistemov ali bistvenih posodobitev, ki vplivajo na plačilo, organizacijo dela ali delovni čas;

- prepovedujejo konkretne škodljive podatkovne prakse, kot je spremljanje čustvenih stanj ali zasebnega vedenja;

- uvajajo zahtevo, da ključne odločitve, kot so najem, prenehanje delovnega razmerja in spremembe plač, vedno pregleda človek;

- uvajajo izrecne zdravstvene in varnostne obveznosti za preprečevanje neupravičenega

pritiska in psihosocialnih tveganj;

- nacionalnim inšpektoratom za delo nalagajo odgovornost za nadzor nad varno in nediskriminatorno uporabo orodij za algoritemsko upravljanje.

Poročevalec poudarja, da namen tega predloga direktive ni zavirati inovacije ali obremenjevati podjetja z nepotrebno birokracijo. Nasprotno, z določitvijo jasnih in sorazmernih standardov, ki bodo kos izzivom prihodnosti, bo podpirala pravično in učinkovito vključevanje novih tehnologij na delovno mesto. Podjetjem, vključno z malimi in srednjimi, bo pomagala, da se bodo samozavestno prilagajala digitalni dobi, spodbujala bo enake konkurenčne pogoje na vsem notranjem trgu ter zagotovila, da bodo delavci pripravljeni, zaščiteni in opolnomočeni glede na nenehne spremembe. S tem direktiva prispeva k sodobnemu, konkurenčnemu in družbeno odgovornemu evropskemu trgu dela.

PRILOGA: SUBJEKTI ALI OSEBE, OD KATERIH JE POROČEVALEC PREJEL PRISPEVKE

Na podlagi člena 8 Priloge I Poslovnika poročevalec izjavlja, da je pri pripravi osnutka poročila prejel prispevke od naslednjih subjektov ali oseb:

Subjekt in/ali oseba
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

Priprava tega seznama je v izključni pristojnosti poročevalca.

Če so na seznamu navedene fizične osebe z imenom ali njihovo funkcijo ali z obema, poročevalec izjavlja, da je zadevne fizične osebe seznanil z obvestilom Evropskega parlamenta o varstvu podatkov št. 484 (https://www.europarl.europa.eu/data-protect/index.do), v katerem so opredeljeni pogoji, ki veljajo za obdelavo njihovih osebnih podatkov, ter pravice, povezane s to obdelavo.