Europski parlament
2024-2029

USVOJENI TEKSTOVI

P10_TA(2025)0337

Digitalizacija, umjetna inteligencija i algoritamsko upravljanje na radnom mjestu – oblikovanje budućnosti rada

Rezolucija Europskog parlamenta od 17. prosinca 2025. 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 članke 153. i 16. 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 Povelju Europske unije o temeljnim pravima, a posebno njezin članak 7. o poštovanju privatnog i obiteljskog života, članak 8. o zaštiti osobnih podataka i članak 31. o poštenim i pravednim radnim uvjetima,

– 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[1],

---

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.).

– 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 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena[3],

– uzimajući u obzir Direktivu Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja[4],

– uzimajući u obzir Direktivu (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji[5],

– uzimajući u obzir Direktivu (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU[6],

– uzimajući u obzir Direktivu (EU) 2024/2831 Europskog parlamenta i Vijeća od 23. listopada 2024. o poboljšanju radnih uvjeta u radu putem platforme[7] (Direktiva o radu putem platformi),

– 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,

---

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 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL L 299, 18.11.2003., str. 9.).

4 Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL L 303, 2.12.2000., str. 16.).

5 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.).

6 Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU (SL L 188, 12.7.2019., str. 79.).

7 Direktiva (EU) 2024/2831 Europskog parlamenta i Vijeća od 23. listopada 2024. o poboljšanju radnih uvjeta u radu putem platforme (SL L, 2024/2831, 11.11.2024., ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

(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)[8],

– 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)[9],

– 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 naslovljeno „Umjetna inteligencija u interesu radnika” (SOC/803),

– uzimajući u obzir Okvirni sporazum europskih socijalnih partnera o digitalizaciji (lipanj 2020.),

– uzimajući u obzir Komunikaciju Komisije od 7. lipnja 2023. upućenu Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija o sveobuhvatnom pristupu mentalnom zdravlju,

– uzimajući u obzir komunikaciju Komisije od 29. siječnja 2025. naslovljenu „Kompas konkurentnosti za EU”,

– uzimajući u obzir komunikaciju Komisije od 11. veljače 2025. naslovljenu „Zajedno naprijed: odvažnija, jednostavnija i brža Unija” kojom se potvrđuje cilj smanjenja administrativnog opterećenja za

---

8 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) (SL L, 2024/1689, 12.7.2024., ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj).

9 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.).

25 % za poduzeća i 35 % za MSP-ove,

– uzimajući u obzir komunikaciju Komisije od 9. travnja 2025. naslovljenu „Akcijski plan za kontinent umjetne inteligencije”,

– uzimajući u obzir izvješća Marija Draghija iz rujna 2024. naslovljeno „Budućnost europske konkurentnosti” (Draghijevo izvješće) i Enrica Lette iz travnja 2024. naslovljeno „Više od tržišta” (Lettino izvješće),

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

– uzimajući u obzir izvješće OECD-a naslovljeno „Algoritamsko upravljanje na radnome mjestu: novi dokazi iz ankete OECD-a provedene među poslodavcima”, OECD-ovi dokumenti o umjetnoj inteligenciji, br. 31,

– uzimajući u obzir procjenu europske dodane vrijednosti Službe Europskog parlamenta za istraživanja objavljenu u listopadu 2025. naslovljenu „Digitalizacija, umjetna inteligencija i algoritamsko upravljanje na radnom mjestu – oblikovanje budućnosti rada”[10],

– 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 (A10-0244/2025),

A. budući da digitalna tranzicija, potaknuta digitalizacijom, automatizacijom i umjetnom inteligencijom, mijenja tržišta rada i prirodu rada; budući da, s obzirom na to da se određene zadaće automatiziraju, postaje sve važnije omogućiti nove profesije, razviti radne zadatke, osigurati osposobljavanje, prekvalifikaciju i usavršavanje te preoblikovati postojeća radna mjesta s pomoću novih tehnologija kako bi se povećala konkurentnost i potaknuo gospodarski rast te ojačala radna snaga i poboljšali radni uvjeti; budući da upotreba tih novih tehnologija zahtijeva stalnu prilagodbu javnih tijela, obrazovnih politika, poduzeća i radnika kako bi se osiguralo da Europa ima koristi od neto povećanja broja radnih mjesta zbog umjetne inteligencije koje Svjetski gospodarski forum procjenjuje na 78 milijuna do 2030. (7 % današnjeg ukupnog broja zaposlenih)[11];

B. budući da bi se digitalna tranzicija na radnome mjestu trebala

---

10 https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2025/774670/EPRS_STU(2025)774670_EN.pdf.

11 Izvješće Svjetskoga gospodarskog foruma o budućnosti radnih mjesta 2025. (siječanj 2025.).

temeljiti na načelima predostrožnosti i zadane etike te usmjeravati na način kojim se štiti i promiče ljudsko dostojanstvo, povećavaju produktivnost, učinkovitost, inovativnost i konkurentnost europskoga gospodarstva i zajedničkog tržišta; budući da se tom tranzicijom moraju jednako poštovati načela društvenog napretka i zaštite prava radnika, čime se osigurava da ona doprinosi kvalitetnom zapošljavanju, boljim radnim uvjetima, osnaživanju i dobrobiti svih radnika, uz istodobno podupiranje jednakih uvjeta na zajedničkom tržištu, inovacija i konkurentnosti poduzeća; budući da je umjetna inteligencija tehnologija u razvoju i da poduzeća iz EU-a još uvijek imaju priliku zauzeti vodeći položaj u nekim segmentima[12]; budući da bi neuspjeh u uvođenju sustava umjetne inteligencije za jačanje konkurentnosti EU-a moglo biti štetno za budući rast, ulaganja i inovacije; budući da 64 % MSP-ova na europskom jedinstvenom tržištu smatra da su regulatorne prepreke ili administrativno opterećenje trenutačno najveći problem;

C. budući da digitalna tranzicija na tržištu rada potiče sve veću potražnju za osnovnim i visokorazvijenim digitalnim vještinama i pismenošću kao i vještinama i pismenošću u području umjetne inteligencije; budući da se u i Draghijevom i u Lettinom izvješću nedostatak digitalnih vještina utvrđuje kao glavna prepreka konkurentnosti Europe;

D. budući da brza integracija sustava umjetne inteligencije mora biti popraćena dostatnim osposobljavanjem; budući da je 2023. samo 15 % radnika sudjelovalo u relevantnom osposobljavanju radi unaprjeđenja znanja i vještina u području umjetne inteligencije, 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, međutim, posebno MSP-ovima nedostaju strategije i resursi za ublažavanje rizika od izlaganja niskokvalificirane radne snage u malim poduzećima nedostatku vještina; budući da je najmanje vjerojatno da će u osposobljavanju u području digitalnih vještina sudjelovati oni kojima je to najpotrebnije[13];

E. budući da su prilagodba obrazovnih sustava, posebno sektora strukovnog obrazovanja i osposobljavanja, kao i poboljšana suradnja između obrazovnih institucija, sindikata i poslodavaca, ključni kako bi se predvidjele buduće potrebe na tržištu rada i kako bi učenici stekli vještine potrebne za uspjeh u konkurentnom, digitalnom i tehnološki naprednom društvu;

F. budući da su umjetna inteligencija i algoritamsko upravljanje koncepti u razvoju; budući da se sustavi algoritamskog upravljanja

---

12 Izvješće Marija Draghija naslovljeno „Budućnost europske konkurentnosti” (rujan 2024.), dio A „Strategija konkurentnosti za Europu”.

13 https://www.cedefop.europa.eu/hr/publications/9201.

uglavnom upotrebljavaju za sljedeće upravljačke aktivnosti: zapošljavanje, planiranje rada/zadataka, poticanje/usmjeravanje praćenja/nadzora radnika, ocjenjivanje radnika, upravljanje talentima/osposobljavanje, nagrađivanje radnika i otpuštanje radnika; budući da se algoritamsko upravljanje često ne primjenjuje putem posebnog softvera, već kao sastavni dio naslijeđenog softvera; budući da bi svaka buduća inicijativa u tom području trebala biti otporna na buduće promjene i dovoljno fleksibilna za prilagodbu predstojećim događajima;

G. budući da umjetna inteligencija i algoritamsko upravljanje mogu pružiti brojne mogućnosti za optimizaciju rada, veću dosljednost i objektivnost upravljačkih odluka te poboljšanje zdravlja i sigurnosti na radu, kao i zadovoljstvo radnika, ali sa sobom nose i određene rizike ako nisu osmišljeni i primijenjeni na antropocentričan način, kao što su smanjena autonomija radnika, nedostatak transparentnosti i povećani intenzitet rada; budući da se upotrebom umjetne inteligencije i algoritamskog upravljanja može smanjiti broj zamornih zadaća i ukupno radno opterećenje, poboljšati raspodjela zadataka i povećati produktivnost, spriječiti izlaganje profesionalnim rizicima i postići smanjenje troškova; budući da se europskim okvirom za umjetnu inteligenciju može osigurati da se umjetna inteligencija primjenjuje kao učinkovita potpora radnicima radi postizanja stvarnog povećanja produktivnosti i poboljšanja radnih uvjeta, a ne samo špekulativnih koristi; budući da istraživanja pokazuju da mnoga korporativna ulaganja u generativnu umjetnu inteligenciju, unatoč njezinoj sposobnosti stvaranja novog sadržaja, još nisu rezultirala mjerljivim povećanjem produktivnosti ili povratom[14];

H. budući da je važno spriječiti i ukloniti rizike povezane s kvalitetnim radnim uvjetima te sigurnošću i zdravljem na radu koji proizlaze iz korištenja umjetne inteligencije i algoritamskog upravljanja, poput povećanog pritiska u pogledu rokova i postizanja uspješnih rezultata, intenziviranja rada, diskriminacije, nametljivog praćenja i neprimjerenog nadzora kao i određenih pristranosti u sustavima umjetne inteligencije, gubitka autonomije, dekvalifikacije, društvene izolacije, stresa i drugih problema s mentalnim zdravljem ili psihosocijalnih problema; budući da postojeće europsko zakonodavstvo, uključujući Opću uredbu o zaštiti podataka, Akt o umjetnoj inteligenciji i europsku socijalnu pravnu stečevinu, doprinosi uklanjanju i sprečavanju nekih od tih rizika; budući da Akt o umjetnoj inteligenciji još nije u potpunosti primjenjiv;

I. budući da tehnološki razvoj koji dovodi do stalne povezanosti i dostupnosti može izbrisati granice između sfera poslovnog i privatnog života;

---

14 https://www.techmonitor.ai/digital-economy/ai-and-automation/ai-investment-struggles-boost-productivity-gartner-survey.

J. budući da uvođenje umjetne inteligencije i sustava algoritamskog upravljanja na radnome mjestu uključuje prikupljanje i obradu velike količine podataka o radnicima, što može izazvati zabrinutost u pogledu zaštite podataka i privatnosti te zahtijeva smanjenje neravnoteže moći kolektivnim utvrđivanjem pravila za upravljanje tim podacima i za usklađenost s Općom uredbom o zaštiti podataka u okviru socijalnog dijaloga te svim konkretnijim pravilima o obradi osobnih podataka u kontekstu zapošljavanja kako je utvrđeno u nacionalnom pravu ili primjenjivim kolektivnim ugovorima; budući da bi trebalo pratiti utjecaj novih tehnologija na radno okruženje i moguće povrede privatnosti radnika;

K. budući da se privola na temelju članka 6. stavka 1. točke (a) Opće uredbe o zaštiti podataka mora dati dobrovoljno, a u situacijama očite neravnoteže to nije vjerojatno; budući da privola stoga ne bi trebala predstavljati zakonitu osnovu za obradu osobnih podataka za potrebe automatiziranog praćenja ili automatiziranog donošenja odluka s obzirom na neravnotežu moći između ispitanika i voditelja obrade u kontekstu zapošljavanja i izvršenja ugovora;

L. budući da su digitalne radne platforme najprije usvojile i primjenjivale sustave algoritamskog upravljanja na široj razini, ali su oni sad u širokoj primjeni na cijelom tržištu rada;

M. budući da se procjenjuje da se između 25 % i 80 % poduzeća u Uniji koristi barem jednim oblikom algoritamskog upravljanja; budući da će primjena algoritamskog upravljanja vjerojatno znatno porasti u nadolazećim godinama[15]; budući da se uspješnost rada 26,5 % radnika u EU-u prati „računalnim programom”, uglavnom u velikim poduzećima; budući da 27,4 % radnika dobiva zadatke dodijeljene pomoću računalnog sustava[16]; budući da se 35 % europskih poduzeća koristi sustavima algoritamskog upravljanja za evaluaciju[17]; budući da su sveobuhvatan pristup koji se temelji na suradnji i socijalni dijalog potrebni za uspostavljanje jednakih uvjeta za odgovornu umjetnu inteligenciju i algoritamsko upravljanje na radnom mjestu;

N. budući da 62 % Europljana ima pozitivan stav o upotrebi robota i umjetne inteligencije na radnome mjestu, a 73 % se slaže da roboti i umjetna inteligencija ubrzavaju tempo kojim radnici završavaju svoje zadatke[18]; budući da 66 % Europljana smatra da će zbog upotrebe

---

15 https://op.europa.eu/hr/publication-detail/-/publication/5afb4511-0ddf-11f0-b1a3-01aa75ed71a1: „može se tvrditi da više od četvrtine poduzeća u EU-27 upotrebljava algoritamsko upravljanje”, „rezultati dobiveni delfi metodom pokazuju da će upotreba algoritamskog upravljanja u sljedećih 10 godina najvjerojatnije rasti od 3 % do 6 % godišnje”.

16 Europsko istraživanje o radnim uvjetima, 2024.

17 Radni dokument OECD-a, Algoritamsko upravljanje na radnome mjestu, 2025., str. 17.

18 https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222.

robota i umjetne inteligencije više radnih mjesta nestati nego što će ih se otvoriti; budući da 61 % Europljana smatra da roboti i umjetna inteligencija negativno utječu na komunikaciju među kolegama; budući da mladi i radnici, kao i osobe s višim stupnjem obrazovanja imaju pozitivniji stav o upotrebi novih tehnologija na radnome mjestu; budući da to odražava sve veću otvorenost prema inovacijama i potencijal umjetne inteligencije za povećanje produktivnosti, kvalitete radnih mjesta i gospodarske konkurentnosti, pod uvjetom da se razvija i provodi na odgovoran način;

O. budući da prema istraživanju OECD-a 60 % rukovoditelja smatra da algoritamsko upravljanje poboljšava kvalitetu njihovog donošenja odluka; budući da je istodobno gotovo dvije trećine ispitanih rukovoditelja izrazilo zabrinutost zbog alata za algoritamsko upravljanje kojima se koriste u pogledu: nejasne odgovornosti u slučaju pogrešne odluke (28 %), nemogućnosti praćenja logike algoritamskih odluka ili preporuka (27 %) i neodgovarajuće zaštite fizičkog i mentalnog zdravlja radnika (27 %)[19];

P. budući da je manje od polovine zaposlenih izjavilo da ih je njihov poslodavac obavijestio o upotrebi digitalnih tehnologija, dok je više od polovine poslodavaca i rukovoditelja izjavilo da su to učinili; budući da samo 18 % trenutačno zaposlenih navodi da je primilo detaljno objašnjenje, uključujući informacije o prednostima, nedostacima i njihovim pravima;

Q. budući da se opetovanim savjetovanjem i uključivanjem socijalnih partnera, rukovoditelja i radnika te njihovih predstavnika u uvođenje novih tehnologija znatno povećava prihvaćanje i pozitivna percepcija njihove upotrebe, čime se maksimalno povećavaju koristi i omogućuje rješavanje svih povezanih rizika tijekom cijelog tehnološkog životnog ciklusa;

R. budući da mala i srednja poduzeća (MSP-ovi) čine 99 % svih poduzeća u Europskoj uniji i budući da bi u svim budućim inicijativama trebalo uzeti u obzir njihove ograničene tehničke, financijske i administrativne resurse, osigurati proporcionalnost, spriječiti nepotrebno administrativno opterećenje i poticati povoljno okruženje za odgovorno uvođenje digitalnih tehnologija;

S. budući da je manje od polovine zaposlenih izjavilo da ih je njihov poslodavac obavijestio o upotrebi digitalnih tehnologija, dok je više od polovine poslodavaca i rukovoditelja izjavilo da su to učinili; budući da taj udio uključuje 16 % osoba koje tvrde da su o tome obaviještene, ali bez dodatnih pojedinosti, te 18 % onih koji su izvijestili da su primili detaljno objašnjenje, uključujući informacije o

---

19 Milanez, A., A. Lemmens i C. Ruggiu (2025.), „Algoritamsko upravljanje na radnome mjestu: novi dokazi iz ankete OECD-a provedene među poslodavcima”, OECD-ovi dokumenti o umjetnoj inteligenciji, br. 31, OECD Publishing, Pariz.

koristima, nedostacima i njihovim pravima[20];

T. 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;

1. naglašava da se svaka nova tehnologija mora uvesti i upotrebljavati s općim ciljem služenja ljudima te da bi se trebala temeljiti na načelima „zadane etike” i „predostrožnosti”, kao i na antropocentričnom pristupu, te da bi njome trebali upravljati ljudi na temelju odredbi o ljudskom nadzoru iz članka 14. Akta o umjetnoj inteligenciji i članka 22. Opće uredbe o zaštiti podataka;

2. podsjeća da digitalna tranzicija, uključujući sve veću upotrebu umjetne inteligencije i algoritamskog upravljanja, ima potencijal za stvaranje pozitivnih ishoda za tržište rada i novih mogućnosti zapošljavanja; međutim, zabrinut je zbog znatnih izazova koje to predstavlja za radnike, posebno u pogledu uvjeta rada i zapošljavanja; stoga naglašava da se svakom novom inicijativom o umjetnoj inteligenciji i algoritamskom upravljanju moraju osigurati kvalitetna radna mjesta i zaštititi dobrobit radnika u digitalnom dobu;

Osnaživanje radnika vještinama i znanjem

3. naglašava da nove tehnologije na radnome mjestu mogu predstavljati važnu prednost u pogledu konkurentnosti i produktivnosti, podupirati inovacije i dovesti do boljeg povrata poduzećima koja se njima koriste; u tom pogledu ističe činjenicu da bi poduzeća trebalo poticati da takve tehnologije integriraju na odgovoran, transparentan i uključiv način u pogledu poštovanja privatnosti radnika i zaštite podataka, kako bi se izgradilo povjerenje među radnicima; naglašava da bi upotrebu takvih tehnologija na radnome mjestu trebalo pomno nadzirati, a ne ograničavati;

4. naglašava da umjetna inteligencija može poslužiti kao ključni pokretač inovativnog poduzetništva, posebno u podupiranju mikropoduzeća, malih i srednjih poduzeća u rastu, poboljšanju produktivnosti i konkurentnosti u digitalnom gospodarstvu; poziva Komisiju i države članice da uz primjenu načela proporcionalnosti i operativne održivosti start-up poduzećima i malim poduzećima olakšaju pristup alatima, znanju i infrastrukturi povezanima s umjetnom inteligencijom, među ostalim ciljanim programima Unije i savjetodavnom potporom; naglašava da ulaganje u umjetnu inteligenciju na razini Europske unije može doprinijeti stvaranju novih radnih mjesta te izgradnji otpornijeg i konkurentnijeg ekosustava mikropoduzeća i malih poduzeća diljem Unije; pozdravlja vodeće sektorske inicijative iz komunikacije Komisije od 8. listopada

---

20 https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222.

2025. naslovljene „Strategija za primjenu umjetne inteligencije”;

5. uviđa da su razvoj pismenosti, obrazovanje te kontinuirano usavršavanje i prekvalifikacija u području novih tehnologija koje se uvode na radnom mjestu, posebno onih koje izravno utječu na zadaće i uspješnost radnika, ključni za osiguravanje odgovarajućih radnih uvjeta, dobrobiti, sigurnosti, autonomije i profesionalnog razvoja radnika, kao i za poboljšanje opće prilagodljivosti i konkurentnosti poduzećâ[21]; naglašava da je osposobljavanje također ključno za poslodavce, rukovoditelje i druge osobe koje svakodnevno uvode takve sustave i nadziru njihovu upotrebu; naglašava da bi radnici i njihovi predstavnici, uključujući sindikate, trebali biti informirani i uključeni u postupke uvođenja takvih tehnologija kako bi se ostvarili dobri rezultati te da im se mora dati dovoljno vremena i potpore kako bi se upoznali s takvim tehnologijama;

6. pozdravlja inicijativu „Unija vještina”; poziva Komisiju da osigura da očekivani Plan za kvalitetna radna mjesta u potpunosti odražava potrebu za kontinuiranim usavršavanjem, prekvalifikacijom i osposobljavanjem na radnome mjestu, među ostalim u području umjetne inteligencije i algoritamskog upravljanja, s pomoću individualnog prava na osposobljavanje za sve radnike; naglašava da se sve relevantne inicijative čiji je cilj pružiti potporu radnicima i poduzećima u toj tranziciji moraju dati prioritet razvoju vještina u području umjetne inteligencije i digitalizacije kako bi se ojačalo europsko tržište rada i globalna konkurentnost; naglašava da se te inicijative moraju na odgovarajući način poduprijeti, među ostalim dostatnim financijskim sredstvima na razini Unije i na nacionalnoj razini;

7. ističe ključnu ulogu Europskog socijalnog fonda plus (ESF+) u pripremi kako sadašnje tako i buduće radne snage, poslodavaca i rukovoditelja za digitalnu tranziciju ciljanim ulaganjem u razvoj vještina, 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 za sve radnike, s posebnim naglaskom na one u sektorima i regijama koji su najviše pogođeni tehnološkim promjenama, kako bi i dalje mogao služiti kao ključni instrument Unije za potporu pravednoj, uključivoj, inovativnoj i konkurentnoj digitalnoj tranziciji;

8. ističe da su strateška javna ulaganja u umjetnu inteligenciju ključna za dopunjavanje privatnih inovacija, osiguravanje etičkog i transparentnog upravljanja umjetnom inteligencijom i olakšavanje pravednog pristupa digitalnim alatima i vještinama u svim regijama; potiče države članice da ubrzaju provedbu mjera povezanih s

---

21 Studije slučaja: https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/media-centre/news/real-world-learnings-implementing-worker-management-through-ai.

umjetnom inteligencijom u okviru svojih nacionalnih planova za oporavak i otpornost, u bliskoj suradnji s regionalnim i lokalnim tijelima, kako bi se maksimalno povećao doprinos Mehanizma pravednoj i konkurentnoj digitalnoj tranziciji;

9. poziva Komisiju i države članice da u suradnji sa socijalnim partnerima nastave pratiti potražnju i ponudu na tržištu rada te da promiču suradnju između obrazovnih ustanova, poslodavaca i sindikata kako bi se bolje predvidjele buduće vještine potrebne za prihvaćanje potencijala digitalne tranzicije; ističe da će temeljita procjena vještina pomoći radnicima, poslodavcima i pružateljima osposobljavanja da utvrde potrebe za usavršavanjem i prekvalifikacijom povezane s umjetnom inteligencijom i algoritamskim upravljanjem na radnome mjestu; naglašava da bi takva procjena trebala biti praktična, pristupačna i prilagođena specifičnim okolnostima MSP-ova te služiti kao temelj za ciljane programe osposobljavanja koji se podupiru postojećim sredstvima EU-a i nacionalnim sredstvima; pozdravlja prijedlog za osnivanje Europskog opservatorija za informacije o vještinama; ističe da aktualni nedostatak raščlanjenih podataka o raširenosti i vrsti sustava umjetne inteligencije i algoritamskog upravljanja koji se koriste te kategorijama radnika za koje se upotrebljavaju otežava donošenje politika utemeljenih na dokazima i potiče Komisiju da unaprijedi prikupljanje podataka u tom području;

10. ističe da, u skladu s načelima supsidijarnosti i poštovanja nacionalnih sustava za odnose između radnika i poslodavaca, države članice socijalnim partnerima mogu dopustiti održavanje, pregovaranje, sklapanje i provedbu kolektivnih ugovora u cilju provedbe ili dopune odredbi o umjetnoj inteligenciji i algoritamskom upravljanju utvrđenih na razini Unije;

11. zabrinut je zbog toga što upotreba umjetne inteligencije i sustava algoritamskog upravljanja doprinosi postupnom ukidanju određenih početnih radnih mjesta, koja tradicionalno služe kao ključna točka ulaska na tržište rada i naglašava činjenicu da ti rizici nerazmjerno utječu na mlade i osobe koje prvi put traže posao; naglašava da je, kako bi Unija iskoristila prednosti digitalne transformacije na radnom mjestu, stvorila i preoblikovala radna mjesta, potrebno osigurati da radnici, uključujući radnike na početnim radnim mjestima i niskokvalificirane radnike, imaju potrebne vještine za rad u digitalnom dobu; ističe da nepoznati puni učinak razvoja umjetne inteligencije i algoritamskog upravljanja već utječe i na druge vrste rada i druge kategorije radnika, uključujući pritom i visokokvalificirana radna mjesta; stoga poziva Komisiju i države članice da poduzmu proaktivne mjere, uključujući integraciju relevantnog osposobljavanja u području digitalnih vještina u nacionalne obrazovne sustave, uključujući kurikulume za strukovno obrazovanje i osposobljavanje, 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

12. naglašava da sve veća upotreba digitalnih tehnologija na radnom mjestu donosi i mogućnosti i izazove, dok puni učinak te tranzicije još nije poznat; uzima u obzir da, s jedne strane, takve tehnologije mogu povećati fleksibilnost i omogućiti bolju ravnotežu između poslovnog i privatnog života radom na daljinu i fleksibilnim radnim uvjetima; s druge strane, uviđa da predstavljaju brojne rizike za mentalno zdravlje radnika i njihovu ravnotežu između poslovnog i privatnog života jer brišu granice između poslovnog i privatnog života zbog sve većeg pritiska na radnike da budu dostupni u svakom trenutku; također ističe da algoritamsko upravljanje podrazumijeva rizike u području zaštite podataka, uključujući neopravdan nadzor i praćenje radnika izvan radnog mjesta; ističe činjenicu da, ako se njime ne upravlja na pravi način, takav razvoj događaja može dovesti do prekomjernog stresa povezanog s radom, izgaranja na poslu, porasta psihosocijalnih rizika povezanih s radom, gubitka autonomije i sve većeg osjećaja društvene i profesionalne izolacije;

13. uviđa da, bez odgovarajućeg ljudskog nadzora, algoritamsko upravljanje može biti izvor diskriminacije i pristranosti na štetu radnika, a posebno radnica, ističe da se pri osmišljavanju, uvođenju i upotrebi umjetne inteligencije i sustava algoritamskog upravljanja moraju aktivno sprečavati pristranost i diskriminacija, posebno oni na temelju roda, rasnog ili etničkog podrijetla, dobi, invalidnosti, seksualne orijentacije ili drugih zaštićenih značajki, kako bi se promicala i zaštitila jednakost i raznolikost na radnom mjestu; izražava zabrinutost zbog toga što ranjive skupine imaju manji pristup mogućnostima zapošljavanja povezanima s umjetnom inteligencijom i alatima umjetne inteligencije kojima se povećava produktivnost na radnom mjestu[22], što bi moglo spriječiti široku i pravednu raspodjelu koristi od umjetne inteligencije;

14. uviđa da bi umjetna inteligencija i algoritamsko upravljanje mogli poboljšati učinkovitost i omogućiti individualizirane prilagodbe radnog okruženja, kao i ukupnih radnih uvjeta, ali i povećati pritisak u pogledu postizanja rezultata, što može dovesti do ozbiljnih zdravstvenih i sigurnosnih rizika, kao što su mišićno-koštani i kardiovaskularni poremećaji ili mentalna ili fizička 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; naglašava da bi upotreba umjetne inteligencije i sustava algoritamskog upravljanja trebala služiti kao potporni alat sa stvarnom dodanom vrijednošću za radnike te da su perspektive radnika o njihovu uključivanju u radne prostore uglavnom

---

22 https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/10/who-will-be-the-workers-most-affected-by-ai_fb7fcccd/14dc6f89-en.pdf.

neistražene;

15. naglašava potrebu za praćenjem i rješavanjem tih rizika na sveobuhvatan način i da bi svako novo uvođenje ili znatna promjena korištenja alata umjetne inteligencije ili sustava algoritamskog upravljanja na radnome mjestu trebali podlijegati procjeni zdravlja i sigurnosti, koja uključuje procjenu rizika te mjere prevencije i zaštite, pod odgovornošću poslodavaca, u skladu s Direktivom 89/391/EEZ, i kontinuiranom praćenju s obzirom na najnovije znanstvene spoznaje, te kako bi se osigurao ljudski nadzor i kontrola tih procjena; potiče razvoj, u suradnji sa socijalnim partnerima i na odgovarajućoj razini, sektorskih smjernica o odgovornom uvođenju umjetne inteligencije na radnom mjestu kojima se osigurava poštovanje temeljnih prava i razmjena najboljih praksi;

16. ističe ključnu ulogu socijalnog dijaloga i aktivnog sudjelovanja radnika i njihovih predstavnika, u skladu s Direktivom 2002/14/EZ, u uvođenju, upotrebi i evaluaciji tehnologija umjetne inteligencije i algoritamskog upravljanja na radnom mjestu, posebno kako bi se prilagodila upotreba u različitim sektorima; naglašava da smisleno sudjelovanje radnika i njihovih predstavnika u postupcima donošenja odluka u svim njihovim fazama, kao i pružanje informacija i savjetovanja na radnom mjestu kako bi se svim radnicima olakšala primjena novih tehnologija, čime se potiče osjećaj autonomije, (samo)pouzdanja i povjerenja, pomaže ublažiti rizike novih tehnologija i dovodi do bolje, učinkovitije i antropocentrične integracije umjetne inteligencije na radnom mjestu;

17. naglašava potrebu za jasnom dodjelom nadzornih odgovornosti u pogledu uvođenja i upotrebe umjetne inteligencije i algoritamskih sustava upravljanja na radnim mjestima u skladu s načelom ljudske kontrole kako bi se osigurala odgovornost i djelotvoran ljudski nadzor te radnicima omogućilo da utvrde ljudsku kontaktnu točku u slučaju da trebaju ostvariti svoja prava; ističe da djelotvoran ljudski nadzor i preispitivanje zahtijeva stvarnu sposobnost razumijevanja, praćenja i, po potrebi, intervencije u rad sustava umjetne inteligencije, uzimajući u obzir inherentne izazove koje predstavljaju složeni i netransparentni sustavi umjetne inteligencije, kao i rizike od pristranosti u automatizaciji; stoga naglašava da ljudski nadzor ne smije biti samo formalistički postupak, već dostupna zaštitna mjera za provjeru, objašnjavanje i ispravljanje odluka umjetne inteligencije te da takva ljudska kontaktna točka mora proći osposobljavanje te imati kompetencije i ovlasti potrebne za obavljanje te funkcije;

18. ističe da se osobni podaci osoba koje obavljaju posao mogu objediniti u skupnu bazu podataka koja bi se mogla obrađivati algoritmima, zbog čega je potrebna i zaštita podataka na kolektivnoj razini;

19. ističe potencijal umjetne inteligencije i algoritamskog upravljanja za uključivanje radnika s invaliditetom na tržište rada; uviđa, ipak, 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 se pobrinu za to da poduzeća koja uvode sustave umjetne inteligencije i algoritamskog upravljanja uvedu uključive i prilagođene mjere potpore kojima se potiče veće sudjelovanje osoba s invaliditetom na tržištu rada i njihov pristup novim tehnologijama; ističe da bi svi trebali imati koristi od tehnološkog napretka;

20. poziva Komisiju i države članice da zajamče pravo na učinkovitu i razumnu prilagodbu za osobe s invaliditetom, u skladu s Direktivom 2000/78/EZ, i da poštuju njihovu konačnu ovlast da utvrde zadovoljavaju li asistivne tehnologije na radnome mjestu koje se temelje na umjetnoj inteligenciji njihove pojedinačne potrebe; u tom kontekstu ističe važnost fleksibilnih metoda rada i osposobljavanja na radnom mjestu kao i učinkovitih mogućnosti za uvođenje primjene asistivne tehnologije uz savjetovanje s osobama s invaliditetom i njihovim predstavnicima; poziva Komisiju da uključi utjecaj upotrebe umjetne inteligencije na radnom mjestu u predstojeću reviziju Strategije EU-a o pravima osoba s invaliditetom;

Osiguravanje regulatornog okruženja otpornog na buduće promjene

21. naglašava da Unija, ako želi biti predvodnik u digitalnoj tranziciji, mora služiti kao primjer u postavljanju visokih standarda za uvođenje umjetne inteligencije i algoritamskog upravljanja na radnom mjestu, uključujući jasna pravila o transparentnosti i ljudskom nadzoru;

22. podsjeća da je postojeća pravna stečevina Unije važan element u reguliranju algoritamskog upravljanja i upotrebe umjetne inteligencije na radnome mjestu; u tom pogledu pozdravlja Direktivu o radu putem platformi, kojom se, među ostalim, uvode pravila o transparentnosti, zaštiti podataka, ljudskom nadzoru i preispitivanju, informiranju i savjetovanju te zdravlju i sigurnosti u sektorima u kojima takve tehnologije sve više oblikuju odluke o radu, te Akt o umjetnoj inteligenciji i podsjeća na Uredbu (EU) 2016/679; naglašava, međutim, da unatoč tom zakonodavnom okviru i dalje postoji niz nedostataka u pogledu zaštite radnika i njihovih prava te uvjeta rada kada je riječ o upotrebi takvih alata na radnome mjestu, uključujući poštovanje osobnih podataka i privatnosti, ravnotežu između poslovnog i privatnog života te pravo na isključivanje; ističe da se odredbe Direktive o radu putem platformi o algoritamskom upravljanju (posebno prava radnika na transparentnost, preispitivanje odluka koje provodi stvarna osoba, informiranje radnika i savjetovanje te sigurnost i zdravlje na radu) primjenjuju samo na osobe koje rade putem platformi, dok su drugi radnici sve više podložni algoritamskom upravljanju, manje zaštićeni; naglašava da je potrebno osigurati jednako postupanje prema svim radnicima i usklađenost budućih inicijativa sa zaštitnim okvirom uspostavljenim Direktivom o radu putem platformi;

23. poziva Komisiju i države članice da osiguraju da europska poduzeća i javne ustanove imaju pristup pouzdanim i neovisnim alatima umjetne inteligencije razvijenima u skladu s europskim demokratskim vrijednostima, izbjegavajući ovisnost o tehnologijama dobavljača iz jurisdikcija izvan EU-a;

24. poziva Komisiju i države članice da osiguraju da se pri uvođenju algoritamskih sustava na radnome mjestu prednost daje tehnologijama koje su razvijene, trenirane i smještene u Uniji kako bi se sačuvala temeljna prava, zaštita podataka, kibernetička sigurnost i strateška autonomija;

25. naglašava da bi regulatorne odgovore na europskoj razini trebalo pažljivo razmotriti, da bi im trebala prethoditi analiza postojećeg zakonodavstva i da bi trebali biti razvijeni u suradnji sa socijalnim partnerima i uz poštovanje supsidijarnosti, kako bi se osiguralo usklađeno rješenje s visokom razinom zaštite radnika diljem Unije i jednakim uvjetima na unutarnjem tržištu, među ostalim potpunom provedbom postojećih europskih i nacionalnih pravnih okvira; ističe da je važno osigurati predvidljivo regulatorno okruženje kako bi se promicale inovacije, konkurentnost i pošteno tržišno natjecanje; poziva Komisiju da osigura da se svim zakonodavstvom i inicijativama povezanima s algoritamskim upravljanjem na radnome mjestu izbjegava udvostručavanje ili preklapanje s postojećim relevantnim instrumentima Unije te da se njima ne nameće nepotrebno administrativno opterećenje, posebno za MSP-ove, da se smanjuju troškovi i olakšava usklađenost;

26. uviđa da se poduzeća, posebno mala i srednja poduzeća (MSP-ovi), već suočavaju sa znatnim izazovima u snalaženju u divergentnom i sve složenijem regulatornom okviru; naglašava potrebu za prilagođenim smjernicama, alatima i mehanizmima potpore kako bi se MSP-ovima pomoglo da učinkovito provode sve zahtjeve;

27. poziva Komisiju da provede procjenu učinka dopunjenu testom konkurentnosti i testom za MSP-ove te da na temelju članka 153. stavka 2. točke (b) u vezi s člankom 153. stavkom 1. točkom (b) i člankom 16. stavkom 2. Ugovora o funkcioniranju Europske unije te rezultata navedenih koraka podnese prijedlog o algoritamskom upravljanju na radnome mjestu, u skladu s preporukama iz Priloga ovom dokumentu, kojim bi se riješili preostali nedostaci u postojećem zakonodavstvu, izbjeglo stvaranje pravnih instrumenata koji se preklapaju i poboljšalo usklađivanje unutarnjeg tržišta;

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

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

PRILOG REZOLUCIJI

PREPORUKE O SADRŽAJU TRAŽENOG PRIJEDLOGA

Europski parlament smatra da bi, ako Komisija nakon provedbe procjene učinka, dopunjene testom konkurentnosti i testom za MSP-ove, podnese prijedlog o algoritamskom upravljanju na radnome mjestu, trebalo uključiti sljedeće preporuke:

Preporuka 1.

Predmet i područje primjene

Cilj prijedloga trebao bi biti poboljšati radne uvjete i promicati transparentno, pošteno, odgovorno i sigurno uvođenje i upotrebu automatiziranih sustava za praćenje i donošenje odluka koji se upotrebljavaju za donošenje ili podupiranje odluka na radnome mjestu, jamčeći pritom ljudski nadzor, zaštitu temeljnih prava radnika i zaštitu radnika u vezi s obradom njihovih osobnih podataka.

Ovaj bi se prijedlog trebao primjenjivati na svakog radnika i poslodavca u Uniji. Radnici u ugovornom odnosu s posrednikom trebali bi uživati istu razinu zaštite kao i radnici u izravnom ugovornom odnosu sa svojim poslodavcem.

Prijedlogom bi se trebalo poštovati načelo proporcionalnosti i osigurati da je nametnuto administrativno opterećenje i opterećenje povezano s usklađivanjem primjereno veličini poslodavca i resursima koji su mu na raspolaganju, prirodi tehnologija koje se upotrebljavaju i razini uključenog rizika, posebno u vezi s mikropoduzećima te malim i srednjim poduzećima.

Preporuka 2.

Definicije

Prijedlog bi trebao sadržavati sljedeću definiciju:

„algoritamsko upravljanje” trebalo bi definirati kao automatizirane sustave praćenja i automatizirane sustave donošenja odluka, u skladu s Direktivom o radu putem platformi[1].

---

[1] Direktiva (EU) 2024/2831 Europskog parlamenta i Vijeća od 23. listopada 2024. o poboljšanju radnih uvjeta u radu putem platforme (SL L, 2024/2831, 11.11.2024., ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

Prijedlog bi također trebao sadržavati definicije „radnika”, „poslodavca”, „predstavnika radnika” i „radnog mjesta” u skladu s radnim pravom Unije, uključujući sudsku praksu Suda, kako bi se izbjegla odstupanja.

Preporuka 3.

Transparentnost i pravo na informacije

Prijedlogom bi trebalo osigurati da poslodavci pogođenim radnicima i dotičnim predstavnicima radnika pruže informacije, u pisanom obliku i u pristupačnom formatu, o uporabi ili planiranoj uporabi sustava algoritamskog upravljanja na radnome mjestu.

Takve bi se informacije trebale pružati u skladu s Općom uredbom o zaštiti podataka[2] i trebale bi uključivati sljedeće:

(a) jasnu izjavu da se sustavi algoritamskog upravljanja upotrebljavaju ili se namjeravaju uvesti za automatizirano ili poluautomatizirano donošenje odluka, uključujući opći opis svrhe i odluka koje ti sustavi donose ili podupiru, njihova funkcioniranja te radnika i procesa na koje ti sustavi utječu, pri čemu je priroda takvih informacija razmjerna i ograničena na ono što je radnicima potrebno za obavljanje njihova posla, razumijevanje načina na koji algoritamski sustavi djeluju na odluke koje na njih utječu i ostvarivanje njihovih prava;

(b) utjecaj takvih sustava na radne uvjete i radni status zaposlenika;

(c) kategorije podataka koje takvi sustavi prikupljaju ili na drugi način obrađuju u vezi s radnicima, svrhu obrade podataka i pojedinosti o osobama kojima se podaci prenose;

(d) mehanizme ljudskog nadzora;

(e) mjere osposobljavanja i potpore za izravno pogođene radnike.

Informacije bi trebalo dostaviti najkasnije prvog radnog dana pogođenih radnika, prije uvođenja promjena koje znatno utječu na njihove radne uvjete, te u bilo kojem trenutku na zahtjev radnika ili predstavnika radnika.

Informacije bi se trebale pružati na jasan, transparentan, lako razumljiv i pristupačan način, upotrebom jednostavnog jezika koji je prilagođen razini digitalne pismenosti koja se razumno očekuje od radnika te bi

---

[2] 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.).

trebale biti pristupačne osobama s invaliditetom. Nadležna tijela i predstavnici radnika trebali bi imati pravo zatražiti dodatna pojašnjenja i pojedinosti o svim dostavljenim informacijama.

Kandidati u postupku zapošljavanja trebali bi dobiti relevantne informacije o sustavima automatiziranog donošenja odluka koji se upotrebljavaju tijekom postupka zapošljavanja u trenutku prijave za slobodno radno mjesto. Radnicima bi trebalo osigurati alate za učinkovito ostvarivanje njihovih prava na pristup podacima i prava na prenosivost podataka.

Preporuka 4.

Savjetovanje

Prijedlogom bi trebalo osigurati da se uvođenje i upotreba novih sustava algoritamskog upravljanja ili ažuriranja postojećih sustava s izravnim utjecajem na plaće radnika, evaluaciju, radne uvjete, raspodjelu zadataka 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[3], ne dovodeći u pitanje Direktivu 2009/38/EZ[4].

Takva savjetovanja trebala bi se provoditi s obzirom na:

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

(b) radno opterećenje, intenzitet rada, raspored, radno vrijeme, fleksibilnost, naknade, sadržaj posla, evaluaciju uspješnosti ili ugovorne odnose;

(c) učinke na zdravlje i sigurnost na radu;

(d) vrste prikupljenih podataka;

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

---

3 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.).

4 Direktiva 2009/38/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 6. svibnja 2009. o osnivanju Europskog radničkog vijeća ili uvođenju postupka koji obuhvaća poduzeća i skupine poduzeća na razini Zajednice radi obavješćivanja i savjetovanja radnika (SL L 122, 16.5.2009., str. 28.).

(f) mehanizme za ljudski nadzor i preispitivanje;

(g) mjere osposobljavanja i potpore, uključujući pomoć stručnjaka, za radnike i rukovoditelje koji uvode i upotrebljavaju takve sustave.

Preporuka 5.

Zabranjene prakse

Prijedlogom bi se trebalo zabraniti prikupljanje, pohranjivanje, praćenje, prodaja ili bilo kakva druga obrada:

(a) emocionalnog, psihološkog ili neurološkog stanja, kognitivne aktivnosti ili biometrijskih podataka radnika;

(b) privatnih komunikacija, uključujući razmjene s drugim radnicima i predstavnicima radnika, osim ako je takva obrada zakonita u skladu s člankom 6. stavkom 1. točkom (c) ili (d) Opće uredbe o zaštiti podataka;

(c) podataka o radnicima koji nisu na dužnosti, ne nude ili ne obavljaju posao ili su u privatnim prostorima, praćenja geolokacije u stvarnom vremenu izvan radnog vremena ili izvan onoga što je nužno za izvršavanje zadaća;

(d) podataka za predviđanje ostvarivanja temeljnih prava, uključujući slobodu udruživanja, pravo na kolektivno pregovaranje i djelovanje ili pravo na informiranje i savjetovanje;

(e) posebnih kategorija osobnih podataka u skladu s člankom 9. stavkom 1. Opće uredbe o zaštiti podataka te zaključaka o takvim kategorijama.

Zabrane tih praksi trebale bi se primjenjivati i tijekom cijelog postupka zapošljavanja.

Preporuka 6.

Ljudski nadzor i preispitivanje

Prijedlogom bi se trebao osigurati stalan, smislen i djelotvoran ljudski nadzor u svakom trenutku nad svim odlukama koje se donose ili podupiru sustavima algoritamskog upravljanja. Osim toga, trebalo bi osigurati da poslodavci imenuju subjekte odgovorne za praćenje funkcioniranja i učinka takvih sustava, kao i za preispitivanje odluka tih sustava, te da o tome obavješćuju radnike i njihove predstavnike. Osobe odgovorne za nadzor i evaluaciju trebale bi imati stručnost, osposobljenost i ovlasti koji su potrebni za izvršavanje tih funkcija, među ostalim ovlast za

poništavanje automatiziranih odluka.

Prijedlogom bi trebalo osigurati da radnici imaju pravo od poslodavca u razumnom roku dobiti smisleno i razumljivo usmeno ili pisano obrazloženje u vezi sa svim odlukama koju su donesene ili u bitnome poduprte algoritamskim upravljanjem koje utječu na ključne aspekte njihova zaposlenja, 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. Ako radnik smatra da su njegova prava povrijeđena odlukama koje su donesene ili koje u znatnoj mjeri podupiru sustavi algoritamskog upravljanja, trebao bi imati pravo zatražiti preispitivanje te odluke.

Ako se na temelju preispitivanja koje provodi čovjek utvrdi da su pojedinačnom odlukom donesenom ili podržanom algoritamskim upravljanjem prekršena prava radnika, poslodavac bi trebao poduzeti potrebne korake, uključujući, prema potrebi, izmjenu sustava algoritamskog upravljanja ili prestanak njegove upotrebe te odgovarajuću naknadu za pretrpljenu štetu.

Odluke o početku ili prestanku radnog odnosa, produljenju ili neproduljenju ugovornog sporazuma ili bilo kakvim promjenama primitaka od rada ili disciplinskim mjerama uvijek bi trebao donositi čovjek te bi one trebale podlijegati ljudskom preispitivanju.

Prijedlogom bi trebalo osigurati da radnici ili njihovi predstavnici mogu zatražiti od poslodavca da pokrene preispitivanje funkcioniranja postojećih sustava algoritamskog upravljanja ako postoji opravdana zabrinutost da takvi sustavi pokazuju sistemske pristranosti, diskriminaciju ili pogreške ili da predstavljaju prijetnju mentalnoj ili fizičkoj dobrobiti radnika ili zdravlju i sigurnosti na radnome mjestu.

Preporuka 7.

Zdravlje i sigurnost na radu

Prijedlogom bi trebalo osigurati da poslodavci, u suradnji s predstavnicima radnika, integriraju procjenu rizika sustava algoritamskog upravljanja u svoje sustave sigurnosti i zdravlja, posebno u pogledu mogućih rizika od nesreća na radu, psihosocijalnih i ergonomskih rizika, kao i nepotrebnog pritiska na radnike.

Poslodavci bi trebali upotrebljavati sustave algoritamskog upravljanja na način kojim se poštuje dobrobit radnika i ne ugrožava njihova sigurnost ni njihovo fizičko i mentalno zdravlje. Prema potrebi trebale bi poduzeti mjere ublažavanja.

Preporuka 8.

Odgovornosti nadležnih nacionalnih tijela

Prijedlogom bi se trebalo osigurati da inspektorati rada ili druga nacionalna nadležna tijela, kao što su tijela za jednakost, prema potrebi, nadziru sigurnu, transparentnu i nediskriminirajuću upotrebu sustava algoritamskog upravljanja na radnome mjestu.

Inspektorati rada trebali bi imati zadaću nadzora, kontrole i procjene sigurnosti algoritamskih sustava koji se upotrebljavaju u kontekstu zapošljavanja, posebno u vezi s njihovim utjecajem na fizičko i mentalno zdravlje te temeljna prava tih radnika.

Inspektoratima rada trebalo bi osigurati odgovarajuće resurse, ovlasti, tehničko stručno znanje i odgovarajuće osposobljavanje za učinkovito obavljanje njihovih funkcija bez udvostručavanja postojećih kontrola ili mehanizama usklađenosti u skladu s nacionalnim pravom. Na zahtjev bi trebali imati pristup informacijama o upotrebi algoritamskog upravljanja na radnim mjestima.

Države članice trebale bi osiguravati prilagođene smjernice i namjenske mehanizme potpore kako bi pomogle MSP-ovima da shvate i djelotvorno provedu sve obveze povezane s automatiziranim sustavima praćenja i donošenja odluka.

Preporuka 9.

Izvršavanje

Prijedlogom bi trebalo predvidjeti da Komisija, države članice, njihova nacionalna nadležna tijela i socijalni partneri surađuju i razmjenjuju najbolje prakse kako bi se izgradili kapaciteti i osiguralo djelotvorno izvršavanje.

Prijedlogom bi trebalo osigurati da su radnici koji ostvaruju svoja prava zaštićeni od nepovoljnog postupanja, odmazde i otpuštanja te da imaju pristup dokazima u upravnim i sudskim postupcima.

Preporuka 10.

Nadzor

Prijedlogom bi trebalo osigurati da tijela za zaštitu podataka uspostavljena na temelju Opće uredbe o zaštiti podataka također prate primjenu njezinih odredbi u vezi s obradom podataka u kontekstu zapošljavanja, u suradnji s nacionalnim tijelima nadležnima za rad i drugim nadležnim tijelima.

Preporuka 11.

Zadržavanje postignute razine zaštite i povoljnije odredbe

Pravilima i zaštitnim mjerama koji proizlaze iz ovih preporuka trebala bi se osigurati razina zaštite koja je barem istovjetna onoj predviđenoj postojećim pravom Unije, uključujući Direktivu o radu putem platformi, Akt o umjetnoj inteligenciji, Akt o digitalnim uslugama[5] i Opću uredbu o zaštiti podataka.

Prijedlog ne bi trebao predstavljati valjanu osnovu za smanjivanje opće razine zaštite koja je već zajamčena radnicima u državama članicama.

Prijedlogom bi trebalo osigurati da države članice i socijalni partneri i dalje imaju slobodu uvođenja ili zadržavanja povoljnijih odredaba.

---

5 Uredba (EU) 2022/2065 Europskog parlamenta i Vijeća od 19. listopada 2022. o jedinstvenom tržištu digitalnih usluga i izmjeni Direktive 2000/31/EZ (Akt o digitalnim uslugama) (SL L 277, 27.10.2022., str. 1., ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2022/2065/oj).