**Európsky parlament**
2024-2029

**PRIJATÉ TEXTY**

# P10_TA(2025)0337

## Digitalizácia, umelá inteligencia a algoritmické riadenie na pracovisku – formovanie budúcnosti práce

### Uznesenie Európskeho parlamentu zo 17. decembra 2025 s odporúčaniami pre Komisiu o digitalizácii, umelej inteligencii a algoritmickom riadení na pracovisku – formovanie budúcnosti práce (2025/2080(INL))

*Európsky parlament*,

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

– so zreteľom na články 153 a 16 Zmluvy o fungovaní Európskej únie,

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

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

– so zreteľom na Chartu základných práv Európskej únie, najmä jej článok 7 o rešpektovaní súkromného a rodinného života, článok 8 o ochrane osobných údajov a článok 31 o spravodlivých a primeraných pracovných podmienkach,

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

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

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

[1] Smernica Rady 89/391/EHS z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci (Ú. v. ES L 183, 29.6.1989, s. 1).

o zastupovaní zamestnancov[2],

– so zreteľom na smernicu 2003/88/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času[3],

– so zreteľom na smernicu Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní[4],

– so zreteľom na smernicu Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii[5],

– so zreteľom na smernicu Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ[6],

– so zreteľom na smernicu Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2024/2831 z 23. októbra 2024 o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy (smernica o práci pre platformy)[7],

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

---

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

3 Smernica 2003/88/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. EÚ L 299, 18.11.2003, s. 9).

4 Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní (Ú. v. ES L 303, 2.12.2000, s. 16).

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

6 Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ (Ú. v. EÚ L 188, 12.7.2019, s. 79).

7 Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2024/2831 z 23. októbra 2024 o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy (Ú. v. EÚ L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

umelej inteligencii)[8],

– so zreteľom na nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov)[9],

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

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

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

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

– so zreteľom na rámcovú dohodu európskych sociálnych partnerov o digitalizácii (jún 2020),

– so zreteľom na oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov zo 7. júna 2023 o komplexnom prístupe k duševnému zdraviu,

– so zreteľom na oznámenie Komisie z 29. januára 2025 s názvom Kompas konkurencieschopnosti pre EÚ;

– so zreteľom na oznámenie Komisie z 11. februára 2025 s názvom Spoločne za odvážnejšiu, jednoduchšiu a rýchlejšiu Úniu, v ktorom sa potvrdil cieľ znížiť administratívne zaťaženie o 25 % pre spoločnosti a o 35 % pre MSP,

– so zreteľom na oznámenie Komisie z 9. apríla 2025 s názvom Akčný

---

8 Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2024/1689 z 13. júna 2024, ktorým sa stanovujú harmonizované pravidlá v oblasti umelej inteligencie a ktorým sa menia nariadenia (ES) č. 300/2008, (EÚ) č. 167/2013, (EÚ) č. 168/2013, (EÚ) 2018/858, (EÚ) 2018/1139 a (EÚ) 2019/2144 a smernice 2014/90/EÚ, (EÚ) 2016/797 a (EÚ) 2020/1828 (akt o umelej inteligencii) (Ú. v. EÚ L, 2024/1689, 12.7.2024, s. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj).

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

plán pre kontinent umelej inteligencie,

– so zreteľom na správy Maria Draghiho zo septembra 2024 s názvom Budúcnosť európskej konkurencieschopnosti (Draghiho správa) a Enrica Lettu z apríla 2024 s názvom Oveľa viac ako trh (Lettova správa),

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

– so zreteľom na správu OECD s názvom Algorithmic management in the workplace: New evidence from an OECD employer survey (Algoritmické riadenie na pracovisku: nové dôkazy z prieskumu OECD o zamestnávateľoch), OECD Artificial Intelligence Papers, č. 31,

– so zreteľom na posúdenie európskej pridanej hodnoty výskumnou službou Európskeho parlamentu z októbra 2025 s názvom Digitalizácia, umelá inteligencia a algoritmické riadenie na pracovisku – formovanie budúcnosti práce[10],

– so zreteľom na články 47 a 55 rokovacieho poriadku,

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

– so zreteľom na správu Výboru pre zamestnanosť a sociálne veci (A10-0244/2025),

A. keďže digitálna transformácia poháňaná digitalizáciou, automatizáciou a umelou inteligenciou (AI) pretvára pracovné trhy a mení povahu práce; keďže vzhľadom na automatizáciu niektorých úloh je čoraz dôležitejšie umožňovať nové povolania, rozvíjať pracovné úlohy, poskytovať odbornú prípravu, rekvalifikáciu a zvyšovanie úrovne zručností a pretvárať existujúce pracovné miesta prostredníctvom nových technológií s cieľom posilniť konkurencieschopnosť a podporiť hospodársky rast, ako aj posilniť pracovnú silu a zlepšiť pracovné podmienky; keďže využívanie týchto nových technológií si vyžaduje neustále prispôsobovanie verejných orgánov, politík v oblasti vzdelávania, podnikov a pracovníkov s cieľom zabezpečiť, aby Európa dokázala profitovať z odhadovaného čistého rastu 78 miliónov pracovných miest v dôsledku umelej inteligencie (7 % súčasnej celkovej zamestnanosti) do roku 2030 podľa Svetového ekonomického fóra[11];

B. keďže digitálna transformácia na pracovisku by mala byť založená na

---

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

11 Správa SEF o budúcnosti pracovných miest za rok 2025 (január 2025).

zásadách predbežnej opatrnosti a etiky v štádiu návrhu a riadiť sa tak, aby sa chránila a presadzovala ľudská dôstojnosť, podporovala produktivita, účinnosť, inovácie a konkurencieschopnosť európskeho hospodárstva a spoločného trhu v prospech všetkých; keďže pri tejto transformácii sa musia rovnako dodržiavať zásady sociálneho pokroku a ochrany práv pracovníkov a zaistiť, aby prispievala ku kvalitným pracovným miestam, lepším pracovným podmienkam, posilneniu postavenia a blaha všetkých pracovníkov, pričom sa musia podporovať rovnaké podmienky na jednotnom trhu, inovácie a konkurencieschopnosť podnikov; a keďže umelá inteligencia sa ako technológia stále vyvíja, a preto majú spoločnosti z EÚ naďalej príležitosť zaujať vedúce postavenie v niektorých segmentoch[12]; keďže nezavedenie systémov umelej inteligencie na posilnenie konkurencieschopnosti EÚ by mohlo poškodiť budúci rast, investície a inovácie; keďže 64 % MSP na európskom jednotnom trhu považuje regulačné prekážky alebo administratívnu záťaž za najväčší problém v súčasnosti;

C. keďže digitálna transformácia na trhu práce prispieva k nárastu dopytu po základných i vyšších digitálnych zručnostiach a zručnostiach a gramotnosti v oblasti umelej inteligencie; keďže v Draghiho aj Lettovej správe sa za hlavnú prekážku konkurencieschopnosti Európy označuje nedostatok digitálnych zručností;

D. keďže rýchla integrácia systémov umelej inteligencie musí byť sprevádzaná dostatočnou odbornou prípravou; keďže len 15 % pracovníkov sa v roku 2023 zúčastnilo na odbornej príprave zameranej na rozvoj ich vedomostí a zručností v oblasti umelej inteligencie, zatiaľ čo 42 % pracovníkov pripúšťa potrebu zlepšiť si zručnosti súvisiace s umelou inteligenciou a 61 % predpokladá v nasledujúcich piatich rokoch nové požiadavky v oblasti zručností; keďže však najmä malým a stredným podnikom chýbajú stratégie a zdroje na zmiernenie rizika spojeného s nedostatkom zručností u menej kvalifikovanej pracovnej sily v malých podnikoch; keďže u tých, ktorí najviac potrebujú odbornú prípravu v oblasti digitálnych zručností, je najmenej pravdepodobné, že sa na nej aj zúčastnia[13];

E. keďže je nevyhnutná adaptácia vzdelávacích systémov vrátane sektora OVP, ako aj zlepšená spolupráca medzi vzdelávacími inštitúciami, odborovými zväzmi a zamestnávateľmi, na predvídanie budúcich potrieb trhu práce a vybavenie vzdelávajúcich sa osôb potrebnými zručnosťami, aby dokázali úspešne fungovať v konkurencieschopnej, digitálnej a technologicky vyspelej spoločnosti;

F. keďže umelá inteligencia a algoritmické riadenie sú vyvíjajúce sa

---

12 Správa Maria Draghiho s názvom Budúcnosť európskej konkurencieschopnosti (september 2024), časť A Stratégia konkurencieschopnosti pre Európu.

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

koncepcie; keďže systémy algoritmického riadenia sa používajú prevažne na tieto riadiace činnosti: nábor, plánovanie práce/úloh, usmerňovanie/riadenie monitorovania pracovníkov/dohľadu nad nimi, hodnotenie pracovníkov, riadenie talentov/odborná príprava, odmeňovanie pracovníkov a ich prepúšťanie; keďže algoritmické riadenie sa často nezavádza prostredníctvom špecifického softvéru, ale ako neoddeliteľná súčasť staršieho softvéru; a keďže akákoľvek budúca iniciatíva v tejto oblasti by mala byť nadčasová a dostatočne flexibilná, aby sa prispôsobila budúcemu vývoju;

G. keďže umelá inteligencia a algoritmické riadenie môžu priniesť množstvo príležitostí na optimalizáciu práce, väčšiu konzistentnosť a objektivitu manažérskych rozhodnutí a zvýšenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ako aj spokojnosti pracovníkov, ale majú aj určité riziká, ak nie sú navrhnuté a zavádzané spôsobom zameraným na človeka, ako napr. zníženú autonómiu pracovníkov, nedostatočnú transparentnosť a zvýšenú intenzitu práce; keďže používaním umelej inteligencie a algoritmického riadenia sa môžu zredukovať náročné úlohy a celkové pracovné zaťaženie, skvalitniť prideľovanie úloh a produktivita, zabrániť rizikám pri práci a znížiť náklady; keďže európsky rámec umelej inteligencie môže zabezpečiť, že umelá inteligencia sa bude zavádzať ako účinná podpora ľudských pracovníkov s cieľom dosiahnuť skutočné zvýšenie produktivity a zlepšenie pracovných podmienok, a nielen špekulatívne prínosy; keďže z výskumu vyplýva, že mnohé podnikové investície do generatívnej umelej inteligencie ešte neviedli k merateľnému zvýšeniu produktivity alebo návratnosti, a to napriek jej schopnosti vytvárať nový obsah[14];

H. keďže je dôležité predchádzať rizikám súvisiacim s kvalitnými pracovnými podmienkami a BOZP vyplývajúcim zo systémov umelej inteligencie a algoritmického riadenia, ako je zvýšený časový a výkonnostný tlak, intenzifikácia práce, diskriminácia, rušivé monitorovanie a neprimeraný dohľad, ako aj určité predsudky v systémoch umelej inteligencie, strata samostatnosti, administratívna starostlivosť, sociálna izolácia, stres súvisiaci s pracoviskom a otázky duševného zdravia a psychosociálne otázky, a riešiť ich; keďže existujúce európske právne predpisy vrátane všeobecného nariadenia o ochrane údajov, aktu o umelej inteligencii a európskeho sociálneho acquis prispievajú k riešeniu niektorých z týchto rizík a k ich predchádzaniu; keďže akt o umelej inteligencii sa ešte nezačal v plnej miere uplatňovať;

I. keďže technologický vývoj vedúci k nepretržitej pripojenosti a dostupnosti môže stierať hranice medzi pracovnou a súkromnou sférou života;

J. keďže zavádzanie umelej inteligencie a systémov algoritmického

---

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

riadenia na pracovisku zahŕňa zhromažďovanie a spracúvanie veľkého objemu údajov o zamestnancoch, čo môže vyvolať obavy týkajúce sa ochrany údajov a súkromia a vyžaduje znižovať nerovnováhy moci kolektívnymi stanovovaním pravidiel prostredníctvom sociálneho dialógu v jeho riadení a súlad so všeobecným nariadením o ochrane údajov a ďalšími špecifickejšími pravidlami týkajúcimi sa spracúvania osobných údajov v súvislosti so zamestnaním, ako sa stanovuje vo vnútroštátnom práve alebo uplatniteľných kolektívnych zmluvách; keďže treba monitorovať vplyv nových technológií na pracovné prostredie a možné narušovanie súkromia pracovníkov;

K. keďže súhlas v zmysle článku 6 ods. 1 písm. a) všeobecného nariadenia o ochrane údajov musí byť udelený slobodne a takto slobodne udelený súhlas je v situáciách jasnej nerovnováhy len veľmi nepravdepodobný. keďže súhlas by preto nemal poskytovať zákonný dôvod na spracúvanie osobných údajov na účely automatizovaného monitorovania alebo automatizovaného rozhodovania, keďže neexistuje rovnováha medzi právomocami dotknutej osoby a prevádzkovateľa v otázkach zamestnania a plnenia zmluvy;

L. keďže systémy algoritmického riadenia ako prvé prevzali a začali vo veľkom zavádzať digitálne pracovné platformy, ale v súčasnosti sa vo veľkej miere zavádzajú na celom trhu práce;

M. keďže podľa rôznych odhadov štvrtina až 80 % spoločností v Únii používa aspoň jednu formu algoritmického riadenia; keďže je pravdepodobné, že zavádzanie algoritmického riadenia v nadchádzajúcich rokoch výrazne narastie[15]; keďže pracovná výkonnosť 26,5 % pracovníkov v EÚ sa monitoruje prostredníctvom počítačového programu, a to prevažne vo veľkých podnikoch; keďže 27,4 % pracovníkov prideľuje úlohy počítačový systém[16]; keďže 35 % európskych podnikov využíva algoritmické riadenie na hodnotenie[17]; keďže na vytvorenie rovnakých podmienok pre zodpovednú umelú inteligenciu a algoritmické riadenie na pracovisku je potrebný komplexný a kooperatívny prístup spolu so sociálnym dialógom;

N. keďže 62 % Európanov má pozitívny názor na používanie robotov a umelej inteligencie na pracovisku a 73 % súhlasí s tým, že roboty a umelá inteligencia zvyšujú tempo, akým pracovníci dokončujú úlohy[18]; keďže 66 % Európanov sa domnieva, že v dôsledku

---

15 https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/5afb4511-0ddf-11f0-b1a3-01aa75ed71a1/language-en: „možno povedať, že viac ako štvrtina spoločností v EÚ27 používa algoritmické riadenie“ „prieskum Delphi ako najpravdepodobnejší scenár uvádza, že v nasledujúcich 10 rokoch bude používanie algoritmického riadenia ročne rásť o 3 % až 6 %“.

16 Prieskum o pracovných podmienkach v Európe, 2024.

17 Pracovný dokument OECD, Algorithmic Management in the Workplace (Algoritmické riadenie na pracovisku), 2025, s. 17.

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

používania robotov a umelej inteligencie zanikne viac pracovných miest, než sa vytvorí; keďže 61 % Európanov sa domnieva, že roboty a umelá inteligencia majú negatívny vplyv na komunikáciu medzi kolegami; keďže mladí ľudia a pracujúci ľudia a ľudia s vyšším vzdelaním majú pozitívnejší názor na využívanie nových technológií na pracovisku; keďže to odráža čoraz väčšiu otvorenosť voči inováciám a potenciál umelej inteligencie zvýšiť produktivitu, kvalitu pracovných miest a hospodársku konkurencieschopnosť za predpokladu, že sa bude vyvíjať a zavádzať zodpovedne;

O. keďže podľa prieskumu OECD sa 60 % manažérov domnieva, že algoritmické riadenie zlepšuje kvalitu ich vlastného rozhodovania; keďže zároveň takmer dve tretiny opýtaných manažérov vyjadrili obavy v súvislosti s nástrojmi algoritmického riadenia, ktoré používajú: nejasná zodpovednosť v prípade nesprávneho rozhodnutia (28 %), neschopnosť pochopiť logiku algoritmických rozhodnutí alebo odporúčaní (27 %) a nedostatočná ochrana fyzického a duševného zdravia pracovníkov (27 %)[19].

P. keďže menej ako polovica ľudí, ktorí sú v súčasnosti zamestnaní, tvrdí, že ich zamestnávateľ informoval o používaní digitálnych technológií, zatiaľ čo viac ako polovica zamestnávateľov a manažérov uvádza, že tak urobila; keďže len 18 % v súčasnosti zamestnaných osôb uvádza, že dostali podrobné vysvetlenie vrátane informácií o výhodách, nevýhodách a ich právach;

Q. keďže opakujúcimi sa konzultáciami a zapojením sociálnych partnerov, manažérov, pracovníkov a ich zástupcov do nasadzovania nových technológií sa výrazne posilňuje akceptácia a pozitívne vnímanie ich používania, maximalizujú sa prínosy a umožňuje riešenie rizík týchto technológií počas životného cyklu technológií;

R. keďže malé a stredné podniky (MSP) tvoria 99 % všetkých podnikov v Únii a keďže akékoľvek budúce iniciatívy by mali zohľadňovať ich obmedzené technické, finančné a administratívne zdroje, zabezpečiť proporcionalitu a predchádzať nepotrebnej administratívnej záťaži a podporovať prostredie, ktoré by prialo zodpovednému zavádzaniu digitálnych technológií;

S. keďže menej ako polovica ľudí, ktorí sú v súčasnosti zamestnaní, tvrdí, že ich zamestnávateľ informoval o používaní digitálnych technológií, zatiaľ čo viac ako polovica zamestnávateľov a manažérov uvádza, že tak urobila; keďže tento podiel zahŕňa 16 %, ktorí tvrdia, že o tom boli informovaní, ale bez ďalších podrobností, a 18 %, ktorí uvádzajú, že dostali podrobné vysvetlenie vrátane informácií o

---

19 Milanez, A., A. Lemmens a C. Ruggiu (2025), Algorithmic management in the workplace: New evidence from an OECD employer survey (Algoritmické riadenie na pracovisku: nové dôkazy z prieskumu OECD o zamestnávateľoch), OECD Artificial Intelligence Papers, č. 31, OECD Publishing, Paris.

výhodách, nevýhodách a svojich právach[20];

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

1. zdôrazňuje, že každá nová technológia sa musí zavádzať a používať s celkovým cieľom slúžiť ľuďom a mala by sa riadiť zásadami etiky v štádiu návrhu a predbežnej opatrnosti, ako aj prístupom zameraným na človeka, musia ju riadiť ľudia na základe ustanovení o ľudskom dohľade stanovených v článku 14 aktu o umelej inteligencii a článku 22 všeobecného nariadenia o ochrane údajov;

2. pripomína, že digitálna transformácia vrátane rastúceho využívania umelej inteligencie a algoritmického riadenia má potenciál vytvárať pozitívne výsledky pre trh práce a nové pracovné príležitosti; vyjadruje však znepokojenie nad významnými výzvami, ktoré predstavuje pre pracovníkov, najmä pokiaľ ide o pracovné podmienky a podmienky zamestnávania; zdôrazňuje preto, že každá nová iniciatíva v oblasti umelej inteligencie a algoritmického riadenia musí zabezpečiť kvalitné pracovné miesta a chrániť pohodu pracovníkov v digitálnom veku;

***Posilnenie pracovníkov zručnosťami a znalosťami***

3. zdôrazňuje, že nové technológie na pracovisku môžu byť dôležitou konkurenčnou a produktivitovou výhodou, podporiť inovácie a prinášať vyššiu návratnosť spoločnostiam, ktoré ich využívajú; v tejto súvislosti zdôrazňuje, že spoločnosti by sa mali nabádať, aby takéto technológie zavádzali zodpovedne, transparentne inkluzívne, pokiaľ ide o súkromie a ochranu údajov pracovníkov, aby sa budovala dôvera medzi pracovníkmi; zdôrazňuje, že používanie takýchto technológií na pracovisku by sa malo dôsledne kontrolovať, a nie obmedzovať;

4. zdôrazňuje, že umelá inteligencia môže slúžiť ako kľúčový faktor umožňujúci inovatívne podnikanie, najmä pokiaľ ide o podporu mikropodnikov a malých a stredných podnikov pri rozširovaní, zvyšovaní produktivity a konkurovaní v digitálnom hospodárstve; vyzýva Komisiu a členské štáty, aby uplatňujúc zásadu proporcionality prevádzkovej životaschopnosti startupom a malým podnikom uľahčili prístup k nástrojom, poznatkom a infraštruktúre súvisiacich s umelou inteligenciou, a to aj prostredníctvom cielených programov Únie a poradenskej podpory; zdôrazňuje, že investície do umelej inteligencie na úrovni Únie môžu prispieť k vytvoreniu nových pracovných miest a budovaniu odolnejšieho a konkurencieschopnejšieho ekosystému mikropodnikov a malých podnikov v celej Únii; víta hlavné odvetvové iniciatívy uvedené v oznámení Komisie z 8. októbra 2025 s názvom Stratégia využívania

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

umelej inteligencie;

5. uznáva, že na zabezpečenie primeraných pracovných podmienok, pohody, bezpečnosti, autonómie a profesijného rozvoja pracovníkov, ako aj na zvýšenie celkovej prispôsobivosti a konkurencieschopnosti podnikov je nevyhnutná gramotnosť, vzdelávanie a priebežné zvyšovanie kvalifikácií a rekvalifikácia v oblasti zavádzaných nových technológií, najmä tých s priamym vplyvom na úlohy a výkonnosť pracovníkov[21]; zdôrazňuje, že odborná príprava je nevyhnutná aj pre zamestnávateľov, manažérov a iných ľudí, ktorí takéto systémy každodenne zavádzajú, vyvíjajú a dohliadajú na ich používanie; zdôrazňuje, že pracovníci a ich zástupcovia vrátane odborových zväzov by mali byť informovaní a zapojení do postupov zavádzania takýchto technológií, aby sa dosiahli dobré výsledky, a musí sa im poskytnúť dostatočný čas a podpora na oboznámenie sa s takýmito technológiami;

6. víta iniciatívu Únie zručností; vyzýva Komisiu, aby zaistila, aby pripravovaný plán kvality pracovných miest v plnej miere odrážal potrebu neustáleho zvyšovania úrovne zručností, rekvalifikácie a odbornej prípravy na pracovisku, a to aj v oblasti umelej inteligencie a algoritmického riadenia prostredníctvom individuálnych práv všetkých pracovníkov na odbornú prípravu; zdôrazňuje, že všetky príslušné iniciatívy zamerané na podporu pracovníkov a spoločností pri tejto transformácii musia uprednostňovať rozvoj zručností v oblasti AI a digitalizácie, aby posilňovali pracovný trh a globálnu konkurencieschopnosť Európy; zdôrazňuje, že tieto iniciatívy sa musia primerane podporovať, a to aj dostatočnými finančnými zdrojmi na úrovni Únie a na vnútroštátnej úrovni;

7. podčiarkuje kľúčovú úlohu Európskeho sociálneho fondu plus (ESF+), pokiaľ ide o prípravu súčasných i budúcich pracovných síl, zamestnávateľov a manažérov na digitálnu transformáciu, a to cielenými investíciami do rozvoja zručností, odbornej prípravy a inkluzívnych pracovných príležitostí; vyzýva Komisiu, aby fond po roku 2027 zachovala a ďalej posilňovala, a to zabezpečením prístupu k zvyšovaniu úrovne zručností a k rekvalifikácii v digitálnej oblasti pre všetkých pracovníkov s osobitným dôrazom na pracovníkov v odvetviach a regiónoch, ktoré sú najviac postihnuté technologickými zmenami, aby bol aj naďalej kľúčovým nástrojom Únie na podporu spravodlivej, inkluzívnej, inovačnej a konkurencieschopnej digitálnej transformácie;

8. zdôrazňuje, že strategické verejné investície do umelej inteligencie sú nevyhnutné na doplnenie súkromných inovácií, zabezpečenie etického a transparentného riadenia umelej inteligencie a uľahčenie spravodlivého prístupu k digitálnym nástrojom a zručnostiam vo

---

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

všetkých regiónoch; naliehavo vyzýva členské štáty, aby urýchlili vykonávanie opatrení súvisiacich s umelou inteligenciou v rámci svojich národných plánov obnovy a odolnosti, a to v úzkej súčinnosti s regionálnymi a miestnymi orgánmi s cieľom maximalizovať príspevok mechanizmu k spravodlivej a konkurencieschopnej digitálnej transformácii;

9. vyzýva Komisiu a členské štáty, aby v spolupráci so sociálnymi partnermi naďalej monitorovali dopyt a ponuku na trhu práce a podporovali spoluprácu medzi vzdelávacími inštitúciami, zamestnávateľmi a odborovými zväzmi s cieľom lepšie predvídať budúce zručnosti potrebné na využitie potenciálu digitálnej transformácie; zdôrazňuje, že hodnotenie zručností s cieľom pomôcť pracovníkom, zamestnávateľom a poskytovateľom odbornej prípravy identifikovať potreby v oblasti zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie v súvislosti s umelou inteligenciou a algoritmickým riadením na pracovisku; zdôrazňuje, že takéto hodnotenie by malo byť praktické, prístupné a prispôsobené špecifickej situácii MSP a malo by slúžiť ako základ pre cielené programy odbornej prípravy podporované z existujúcich finančných prostriedkov EÚ a členských štátov; víta návrh na vytvorenie Európskeho monitorovacieho strediska zručností; zdôrazňuje, že súčasný nedostatok rozčlenených údajov o prevalencii a type zavedených systémov umelej inteligencie a algoritmického riadenia a o kategóriách pracovníkov, na ktorých sa vzťahujú, bráni tvorbe politiky založenej na dôkazoch, a naliehavo vyzýva Komisiu, aby zlepšila zber údajov v tejto oblasti;

10. zdôrazňuje, že v súlade so zásadami subsidiarity a rešpektovania vnútroštátnych systémov pracovnoprávnych vzťahov môžu členské štáty umožniť sociálnym partnerom zachovať, dojednávať, uzatvárať a presadzovať kolektívne zmluvy s cieľom vykonávať alebo dopĺňať ustanovenia o umelej inteligencii a algoritmickom riadení stanovené na úrovni Únie;

11. vyjadruje znepokojenie nad tým, že používanie umelej inteligencie a systémov algoritmického riadenia prispieva k postupnému rušeniu určitých pracovných miest na najnižšej úrovni, ktoré sú tradične vstupnou bránou na trh práce, a zdôrazňuje, že tieto riziká neprimerane postihujú mladých ľudí a uchádzačov o prvé zamestnanie; zdôrazňuje, že na to, aby Únia mohla využívať výhody digitálnej transformácie na pracovisku, vytvárať a pretvárať pracovné miesta, je potrebné zabezpečiť, aby pracovníci vrátane začínajúcich a nízkokvalifikovaných pracovníkov mali potrebné zručnosti na prácu v digitálnom veku; zdôrazňuje, že neznáme celkové dôsledky vývoja umelej inteligencie a algoritmického riadenia už ovplyvňujú aj iné druhy práce a iné kategórie zamestnancov vrátane vysokokvalifikovaných pracovných miest; vyzýva preto Komisiu a členské štáty, aby proaktívnymi opatreniami vrátane začlenenia relevantnej odbornej prípravy v oblasti digitálnych zručností do vnútroštátnych vzdelávacích systémov vrátane učebných osnov odborného vzdelávania a prípravy (OVP) zabezpečili, aby sa mladým

ľuďom vstupujúcim na trh práce poskytla primeraná podpora a zmysluplné pracovné príležitosti v rozvíjajúcom sa digitálnom hospodárstve;

***Vytvorenie bezpečného a inkluzívneho pracoviska***

12. zdôrazňuje, že rastúce využívanie digitálnych technológií na pracovisku predstavuje príležitosti aj výzvy, pričom úplný vplyv tejto transformácie ešte nie je známy; domnieva sa, že na jednej strane môžu takéto technológie zvýšiť flexibilitu a umožniť väčšiu rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom vďaka práci na diaľku a pružnému usporiadaniu práce; na druhej strane uznáva, že predstavujú mnohé riziká pre duševné zdravie pracovníkov a rovnováhu medzi ich pracovným a súkromným životom tým, že stierajú hranice medzi pracovným a súkromným životom v dôsledku rastúceho tlaku na pracovníkov, aby boli kedykoľvek dosiahnuteľní; zdôrazňuje, že algoritmické riadenie prináša riziká v oblasti ochrany údajov vrátane neprimeraného dohľadu a monitorovania pracovníkov mimo pracoviska; upozorňuje, že v prípade, ak nebude správne riadené, môže viesť k nadmernému pracovnému stresu, vyhoreniu, zvýšeniu psychociálnych rizík súvisiacich s prácou, strate autonómie a rastúcemu pocitu sociálnej a pracovnej izolácie;

13. uznáva, že algoritmické riadenie je zdrojom diskriminácie a zaujatosti, ktoré poškodzujú pracovníkov, a najmä pracovníčky, bez primeraného ľudského dohľadu, zdôrazňuje, že pri navrhovaní, zavádzaní a používaní umelej inteligencie a systémov algoritmického riadenia sa musí proaktívne predchádzať zaujatosti a diskriminácii, najmä tým, ktoré sú založené na rode, rasovom alebo etnickom pôvode, veku, zdravotnom postihnutí, sexuálnej orientácii alebo iných chránených charakteristikách, s cieľom podporovať a zaručiť rovnosť a rozmanitosť na pracovisku; vyjadruje znepokojenie nad tým, že zraniteľné skupiny majú na pracovisku horší prístup k pracovným príležitostiam súvisiacim s umelou inteligenciou a k nástrojom umelej inteligencie zvyšujúcim produktivitu na pracovisku[22], čo by mohlo zabrániť širokému a spravodlivému zdieľaniu prínosov umelej inteligencie;

14. uznáva, že umelá inteligencia a algoritmické riadenie by mohli zvýšiť efektívnosť a umožniť individuálne prispôsobenie pracovného prostredia, ako aj celkových pracovných podmienok, ale mohli by aj zvýšiť tlak na výkonnosť, čo môže viesť k vážnym zdravotným a bezpečnostným rizikám, ako sú muskuloskeletálne a kardiovaskulárne poruchy alebo duševné či fyzické vyčerpanie, v dôsledku čoho môžu pracovníci prehliadnuť alebo nezohľadniť bezpečnostné upozornenia, čím sa výrazne zvyšuje riziko pracovných

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.

úrazov; zdôrazňuje, že používanie umelej inteligencie a systémov algoritmického riadenia by malo slúžiť ako podporný nástroj so skutočnou pridanou hodnotou pre pracovníkov a že názory pracovníkov na jej začlenenie do pracovných priestorov sú do veľkej miery nepreskúmané;

15. zdôrazňuje potrebu monitorovať a riešiť tieto riziká komplexne, a že pri každom novom nasadení alebo významnej zmene používania nástrojov umelej inteligencie alebo systémov algoritmického riadenia na pracovisku by sa malo vykonať posudzovanie zdravia a bezpečnosti, ktoré zahŕňa hodnotenie rizík, preventívne a ochranné opatrenia v zodpovednosti zamestnávateľov v súlade so smernicou 89/391/EHS a nepretržité monitorovanie s ohľadom na najnovšie vedecké poznatky a zabezpečenie ľudského dohľadu a kontroly týchto hodnotení; nabáda na vývoj v spolupráci so sociálnymi partnermi na príslušnej úrovni, usmernení pre jednotlivé odvetvia pre zodpovedné zavádzanie umelej inteligencie na pracovisku, ktoré zaručí dodržiavanie základných práv a výmenu najlepších postupov;

16. podčiarkuje kľúčovú úlohu sociálneho dialógu a aktívneho zapojenia pracovníkov a ich zástupcov v súlade so smernicou 2002/14/ES do zavádzania, používania a hodnotenia technológií umelej inteligencie a algoritmického riadenia na pracovisku, najmä na prispôsobenie použitia v jednotlivých odvetviach; zdôrazňuje, že zmysluplná účasť pracovníkov a ich zástupcov na rozhodovacích procesoch vo všetkých fázach, ako aj poskytovanie informácií a konzultácií o odbornej príprave a o odbornej príprave na pracovisku s cieľom uľahčiť uplatňovanie nových technológií všetkými pracovníkmi, podporuje pocit autonómie, (seba)dôvery a dôvery, pomáha zmierniť riziká nových technológií a vedie k lepšej, účinnejšej a na človeka zameranej integrácii umelej inteligencie na pracovisku;

17. zdôrazňuje potrebu jasného rozdelenia povinností v oblasti dohľadu nad zavádzaním a používaním umelej inteligencie a systémov algoritmického riadenia na pracoviskách v súlade so zásadou „ľudskej kontroly“ s cieľom zabezpečiť zodpovednosť, zabezpečiť účinný ľudský dohľad a pracovníkom umožniť, aby v prípade potreby uplatniť si práva mali kontaktnú osobu, na ktorú sa môžu obrátiť; zdôrazňuje, že účinný ľudský dohľad si vyžaduje skutočnú schopnosť pochopiť, monitorovať a v prípade potreby zasiahnuť do prevádzky systémov umelej inteligencie, pričom sa zohľadňujú inherentné výzvy, ktoré prinášajú zložité a neprehľadné systémy umelej inteligencie, ako aj riziká spojené s automatizačným zaujatím; zdôrazňuje preto, že ľudský dohľad nesmie byť len formalistickým úkonom, ale aj dostupnou zárukou overovania, vysvetľovania a nápravy rozhodnutí v oblasti umelej inteligencie, a že takéto ľudské kontaktné miesto musí mať spôsobilosť, odbornú prípravu a právomoc potrebnú na vykonávanie tejto funkcie;

18. zdôrazňuje, že osobné údaje osôb vykonávajúcich prácu možno agregovať do kolektívnej databázy, ktorú by mohli spracúvať

algoritmy, a preto je potrebná ochrana údajov aj na kolektívnej úrovni;

19. zdôrazňuje potenciál, ktorý môže umelá inteligencia a algoritmické riadenie priniesť pre začlenenie pracovníkov so zdravotným postihnutím do trhu práce; uznáva však, že osoby so zdravotným postihnutím, starší pracovníci a zraniteľné osoby môžu pri prispôsobovaní sa novým technológiám na pracovisku čeliť osobitným výzvam; vyzýva preto Komisiu a členské štáty, aby zaistili, aby podniky, ktoré začínajú používať umelú inteligenciu a systémy algoritmického riadenia, zaviedli inkluzívne a na mieru šité podporné opatrenia, ktoré podporujú zvýšenú účasť osôb so zdravotným postihnutím na trhu práce a ich prístup k novým technológiám; zdôrazňuje, že z technologického pokroku by mali mať prospech všetci;

20. vyzýva Komisiu a členské štáty, aby osobám so zdravotným postihnutím garantovali právo na účinné primerané úpravy v súlade so smernicou 2000/78/ES tým, a aby rešpektovali ich konečné právo určiť, či asistenčné technológie založené na umelej inteligencii na pracovisku sú prispôsobené ich individuálnym potrebám; v tejto súvislosti zdôrazňuje význam pružných metód práce a odbornej prípravy na pracovisku, ako aj účinných príležitostí na nasadenie asistenčných technológií po porade s osobami so zdravotným postihnutím a ich zástupcami; vyzýva Komisiu, aby začlenila vplyv používania umelej inteligencie na pracovisku do nadchádzajúcej revízie stratégie EÚ v oblasti práv osôb so zdravotným postihnutím;

***Zabezpečenie regulačného prostredia odolného voči budúcim zmenám***

21. zdôrazňuje, že ak chce byť Únia na čele digitálnej transformácie, musí ísť príkladom a stanoviť prísne normy na zavádzanie umelej inteligencie a algoritmického riadenia na pracovisku vrátane jasných pravidiel transparentnosti a ľudského dohľadu;

22. pripomína, že existujúce *acquis* Únie predstavuje dôležitý stavebný prvok pri regulácii algoritmického riadenia a využívania umelej inteligencie na pracovisku; v tejto súvislosti víta smernicu o práci pre platformy, ktorou sa okrem iného zavádzajú pravidlá týkajúce sa transparentnosti, ochrany údajov, ľudského dohľadu a preskúmania, informácií a konzultácií a zdravia a bezpečnosti v odvetviach, v ktorých takéto technológie čoraz viac formujú rozhodnutia o práci, a akt o umelej inteligencii a pripomína nariadenie (EÚ) 2016/679; zdôrazňuje však, že napriek tomuto legislatívnemu rámcu pretrváva niekoľko nedostatkov, pokiaľ ide o ochranu pracovníkov, práva a pracovné podmienky používania takýchto nástrojov na pracovisku vrátane rešpektovania osobných údajov a súkromia, rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a práva na odpojenie; zdôrazňuje, že ustanovenia smernice o práci pre platformy týkajúce sa algoritmického riadenia (najmä práva pracovníkov na

transparentnosť, ľudské preskúmanie, informovanie a porady s pracovníkmi a BOZP) sa vzťahujú len na osoby pracujúce pre platformy, pričom ostatní pracovníci, ktorí čoraz viac podliehajú algoritmickému riadeniu, sú chránení menej; zdôrazňuje, že je potrebné zabezpečiť rovnaké zaobchádzanie so všetkými pracovníkmi a aby boli budúce iniciatívy v súlade s ochranným rámcom stanoveným v smernici o práci pre platformy;

23. vyzýva Komisiu a členské štáty, aby zabezpečili prístup európskych spoločností a verejných inštitúcií k dôveryhodným a suverénnym nástrojom umelej inteligencie vyvinutým v súlade s európskymi demokratickými hodnotami, čím sa zabráni odkázanosti na dodávateľov technológie z jurisdikcií mimo EÚ;

24. vyzýva Komisiu a členské štáty, aby zabezpečili, aby sa pri zavádzaní algoritmických systémov na pracovisku uprednostňovalo používanie technológií vyvinutých, trénovaných a prevádzkovaných v rámci Únie s cieľom chrániť základné práva a zaistiť ochranu údajov, kybernetickú bezpečnosť a strategickú autonómiu;

25. zdôrazňuje, že regulačné reakcie na európskej úrovni by sa mali starostlivo zvážiť a mala by im predchádzať analýza existujúcich právnych predpisov vypracovaná v spolupráci so sociálnymi partnermi a rešpektujúca subsidiaritu, aby sa zabezpečilo harmonizované riešenie s vysokou úrovňou ochrany pracovníkov v celej Únii a s rovnakými podmienkami na vnútornom trhu, a to aj úplným vykonávaním existujúcich európskych a vnútroštátnych právnych rámcov; zdôrazňuje, že je dôležité zabezpečiť predvídateľné regulačné prostredie podporujúce inovácie, konkurencieschopnosť a spravodlivú hospodársku súťaž v Európe; vyzýva Komisiu, aby zabezpečila, že všetky právne predpisy a iniciatívy týkajúce sa algoritmického riadenia na pracovisku zabránia duplicite alebo prekrývaniu s existujúcimi príslušnými nástrojmi Únie a nebudú predstavovať zbytočnú administratívnu záťaž, najmä pre MSP, znížia náklady a uľahčia dodržiavanie predpisov;

26. uznáva, že spoločnosti, najmä malé a stredné podniky (MSP), čelia už dnes značným výzvam, pokiaľ ide o orientáciu v čoraz rozličnejšom a zložitejšom regulačnom rámci; zdôrazňuje potrebu na mieru šitých usmernení, nástrojov a podporných mechanizmov s cieľom pomôcť MSP účinne plniť nové požiadavky;

27. Vyzýva Komisiu, aby vykonala posúdenie vplyvu doplnené testom konkurencieschopnosti a MSP a na základe článku 153 ods. 2 písm. b) v spojení s článkom 153 ods. 1 písm. b) a článkom 16 ods. 2 Zmluvy o fungovaní Európskej únie a výsledku uvedených krokov predložila návrh o algoritmickom riadení na pracovisku v súlade s odporúčaniami uvedenými v prílohe k tomuto dokumentu, ktorý by riešil zostávajúce medzery v existujúcich právnych predpisoch, zabránil vytváraniu prekrývajúcich sa právnych nástrojov a zlepšil harmonizáciu vnútorného trhu;

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

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

**PRÍLOHA K UZNESENIU**

**ODPORÚČANIA K OBSAHU VYŽIADANÉHO NÁVRHU**

Európsky parlament sa domnieva, že ak Komisia po vykonaní posúdenia vplyvu doplneného testom konkurencieschopnosti a MSP predloží návrh o algoritmickom riadení na pracovisku, mali by sa začleniť tieto odporúčania:

*Odporúčanie 1*

*Predmet úpravy a rozsah pôsobnosti*

Cieľom návrhu by malo byť zlepšiť pracovné podmienky a podporiť transparentné, spravodlivé, zodpovedné a bezpečné zavádzanie a využívanie automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémov, ktoré sa používajú na prijímanie alebo podporu rozhodnutí na pracovisku, a zároveň zabezpečiť ľudský dohľad, ochranu základných práv pracovníkov a ochranu pracovníkov v súvislosti so spracúvaním ich osobných údajov.

Návrh by sa mal uplatňovať na každého pracovníka a zamestnávateľa v Únii. Pracovníci v zmluvnom vzťahu so sprostredkovateľom by mali mať rovnakú úroveň ochrany ako pracovníci s priamym zmluvným vzťahom so svojím zamestnávateľom.

V návrhu by sa mala dodržiavať zásada proporcionality a malo by sa zabezpečiť, aby uložené administratívne zaťaženie a zaťaženie súvisiace s dodržiavaním predpisov boli primerané veľkosti zamestnávateľa a zdrojom, ktoré má k dispozícii, povahe použitých technológií a úrovni súvisiaceho rizika, najmä pokiaľ ide o mikropodniky a malé a stredné podniky.

*Odporúčanie 2*

*Vymedzenie pojmov*

V návrhu by sa malo stanoviť toto vymedzenie pojmu:

„algoritmické riadenie“ by malo byť vymedzené ako používanie automatizovaných monitorovacích systémov a automatizovaných rozhodovacích systémov v súlade so smernicou o práci pre platformy[1].

---

[1] Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2024/2831 z 23. októbra 2024 o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy (Ú. v. EÚ L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

V návrhu by sa mali vymedziť aj tieto pojmy: „pracovník“, „zamestnávateľ“, „zástupcovia pracovníkov“ a „pracovisko“ v súlade s pracovným právom Únie vrátane judikatúry Súdneho dvora, aby sa predišlo nezrovnalostiam.

*Odporúčanie 3*

*Transparentnosť a právo na informácie*

Návrh by mal zabezpečiť, aby zamestnávatelia poskytovali dotknutým pracovníkom a dotknutým zástupcom pracovníkov informácie písomne a v dostupnom formáte o používaní alebo plánovanom používaní systémov algoritmického riadenia na pracovisku.

Takéto informácie by sa mali poskytovať v súlade so všeobecným nariadením o ochrane údajov[2] a mali by zahŕňať:

a) jasné vyhlásenie, že systémy algoritmického riadenia sa používajú alebo sa majú zaviesť na vykonávanie automatizovaného alebo poloautomatizovaného rozhodovania vrátane všeobecného opisu účelu a rozhodnutí prijímaných alebo podporovaných týmito systémami, ich fungovania a pracovníkov a procesov, ktorých sa týkajú, pričom povaha takýchto informácií je primeraná a obmedzená na to, čo je potrebné, aby pracovníci vykonávali svoju prácu, chápali, ako algoritmické systémy ovplyvňujú rozhodnutia, ktoré sa ich týkajú, a uplatňovali svoje práva;

b) vplyv týchto systémov na pracovné podmienky pracovníkov a status zamestnania;

c) kategórie údajov zbieraných alebo inak spracúvaných takýmito systémami vo vzťahu k pracovníkom, účel spracúvania údajov a podrobné údaje o osobách, ktorým sa údaje prenášajú;

d) mechanizmy ľudského dohľadu;

e) opatrenia v oblasti odbornej prípravy a podpory pre priamo dotknutých pracovníkov.

Informácie by sa mali poskytnúť najneskôr v prvý pracovný deň dotknutých pracovníkov pred zavedením zmien, ktoré podstatne ovplyvňujú ich pracovné podmienky, a kedykoľvek na žiadosť pracovníkov alebo zástupcov pracovníkov.

---

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

Informácie by sa mali poskytovať jasným, transparentným a ľahko zrozumiteľným a prístupným spôsobom s použitím jednoduchého jazyka, ktorý je prispôsobený úrovni digitálnej gramotnosti, ktorá sa od pracovníkov odôvodnene očakáva, a mali by byť prístupné osobám so zdravotným postihnutím. Príslušné orgány a zástupcovia pracovníkov by mali mať právo požiadať o dodatočné objasnenia a podrobnosti týkajúce sa akýchkoľvek poskytnutých informácií.

Uchádzači, ktorí sa zúčastňujú na náborovom konaní, by mali dostať príslušné informácie o automatizovaných rozhodovacích systémoch používaných počas náborového konania v čase, keď sa uchádzajú o voľné pracovné miesto. Pracovníkom by sa mali poskytnúť nástroje na účinné uplatňovanie ich práv na prístup k údajom a práv na prenosnosť.

*Odporúčanie 4*

*Konzultácie*

Návrh by mal zabezpečiť, aby sa zavádzanie a používanie nových systémov algoritmického riadenia alebo aktualizácie existujúcich systémov, ktoré majú priamy vplyv na odmeňovanie pracovníkov, hodnotenie, pracovné podmienky, rozdelenie úloh alebo pracovný čas, považovali za rozhodnutia, ktoré pravdepodobne povedú k podstatným zmenám v organizácii práce alebo zmluvných vzťahoch, a ako také podliehali poradám podľa článku 4 ods. 2 písm. c) smernice 2002/14/ES[3] bez toho, aby boli dotknuté ustanovenia smernice 2009/38/ES[4].

Takéto konzultácie by sa mali uskutočniť so zreteľom na:

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

b) pracovné zaťaženie, intenzitu práce, plánovanie, pracovný čas, flexibilitu, odmeňovanie, obsah práce, hodnotenie výkonu alebo zmluvné vzťahy;

c) vplyvy na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci;

---

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

[4] Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2009/38/ES zo 6. mája 2009 o zriaďovaní európskej zamestnaneckej rady alebo postupu v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva na účely informovania zamestnancov a porady s nimi (Ú. v. EÚ L 122, 16.5.2009, s. 28).

d) typy zbieraných údajov;

e) opatrenia prijaté na prevenciu, odhaľovanie, zmierňovanie a nápravu zaujatosti alebo diskriminačných výsledkov;

f) mechanizmy ľudského dohľadu a preskúmania;

g) opatrenia v oblasti odbornej prípravy a podpory vrátane pomoci odborníkov poskytovanie pracovníkom a manažérom, ktorí tieto systémy zavádzajú a používajú.

*Odporúčanie 5*

*Zakázané postupy*

V návrhu by sa malo zakázať zhromažďovanie, uchovávanie, monitorovanie, predaj alebo akékoľvek iné spracúvanie:

a) emocionálnych, psychologických alebo neurologických stavov, kognitívnej činnosti alebo biometrických údajov pracovníkov;

b) súkromných rozhovorov vrátane komunikácie s inými pracovníkmi a zástupcami pracovníkov s výnimkou prípadov, keď je takéto spracúvanie zákonné v súlade s článkom 6 ods. 1 písm. c) alebo d) všeobecného nariadenia o ochrane údajov;

c) údajov o pracovníkoch mimo služby, ktorí neponúkajú ani nevykonávajú prácu alebo pracujú v súkromných priestoroch, sledovanie geolokalizácie v reálnom čase mimo pracovného času alebo nad rámec toho, čo je nevyhnutne potrebné na vykonávanie úloh;

d) údajov na predvídanie uplatňovania základných práv vrátane slobody združovania, práva na kolektívne vyjednávanie a kolektívne akcie alebo práva na informácie a konzultácie;

e) osobitných kategórií osobných údajov v súlade s článkom 9 ods. 1 všeobecného nariadenia o ochrane údajov, ako aj odkazov na takéto kategórie.

Zákaz týchto postupov by sa mal uplatňovať aj počas celého postupu náboru zamestnancov.

*Odporúčanie 6*

*Ľudský dohľad a preskúmanie*

Návrhom by sa mal zabezpečiť nepretržitý, zmysluplný a účinný ľudský

dohľad nad všetkými rozhodnutiami prijímanými alebo podporovanými systémami algoritmického riadenia. Mal by tiež zabezpečiť, aby zamestnávatelia určili subjekt zodpovedný za monitorovanie fungovania a vplyvu takýchto systémov, ako aj za preskúmanie ich rozhodnutí a aby o tom informovali pracovníkov a ich zástupcov. Osoby zodpovedné za dohľad a hodnotenia by mali mať spôsobilosť, odbornú prípravu a právomoc potrebnú na vykonávanie tejto funkcie, a to aj na účely zrušenia automatizovaných rozhodnutí.

Návrh by mal zabezpečiť, aby mali pracovníci právo získať v rozumnom čase od svojich zamestnávateľov zmysluplné a zrozumiteľné ústne alebo písomné vysvetlenie akéhokoľvek rozhodnutia prijatého alebo zásadne podporeného algoritmickým riadením, ktoré má vplyv na podstatné aspekty ich zamestnania vrátane prideľovania úloh, hodnotenia výkonu, plánovania pracovného času, odmeňovania a disciplinárnych opatrení, ak bolo akékoľvek rozhodnutie týkajúce sa takýchto záležitostí prijaté alebo zásadne ovplyvnené algoritmickým systémom. Ak pracovník vníma svoje práva ako porušované rozhodnutiami prijatými alebo podstatne podporovanými systémami algoritmického riadenia, mal by mať právo požiadať o preskúmanie tohto rozhodnutia.

Ak sa na základe ľudskej kontroly zistí, že individuálnym rozhodnutím prijatým alebo podporovaným algoritmickým riadením sa porušili práva pracovníka, zamestnávateľ by mal prijať potrebné opatrenia vrátane prípadnej úpravy systému algoritmického riadenia alebo ukončenia jeho používania a primeranej náhrady vzniknutej škody.

Rozhodnutia týkajúce sa začatia alebo ukončenia pracovného pomeru, obnovenia alebo neobnovenia zmluvnej dohody alebo akýchkoľvek zmien odmeňovania alebo disciplinárneho konania by mala vždy prijímať ľudská bytosť a mali by podliehať ľudskému preskúmaniu.

Návrh by mal zabezpečiť, aby pracovníci alebo ich zástupcovia mohli požiadať zamestnávateľa o preskúmanie fungovania zavedených systémov algoritmického riadenia, ak existuje odôvodnená obava, že takéto systémy vykazujú systémovú zaujatosť, diskrimináciu alebo chyby alebo ohrozujú duševnú alebo fyzickú pohodu alebo zdravie a bezpečnosť pracovníkov na pracovisku.

*Odporúčanie 7*

*Zdravie a bezpečnosť pri práci*

Návrh by mal zabezpečiť, aby zamestnávatelia integrovali v spolupráci s zástupcami zamestnávateľov hodnotenie rizík používaných systémov algoritmického riadenia do svojich systémov BOZP, čo sa týka ich bezpečnosti a zdravia, najmä pokiaľ ide o možné riziká pracovných úrazov, psychosociálne a ergonomické riziká, ako aj vyvíjanie neprimeraného tlaku na pracovníkov.

Zamestnávatelia by mali používať systémy algoritmického riadenia spôsobom, ktorý rešpektuje pohodu pracovníkov a neohrozuje ich bezpečnosť ani ich fyzické a duševné zdravie. V prípade potreby by mali prijať zmierňujúce opatrenia.

*Odporúčanie 8*

*Povinnosti príslušných vnútroštátnych orgánov*

Návrhom by sa malo zabezpečiť, aby inšpektoráty práce alebo iné príslušné vnútroštátne orgány, ako sú subjekty pre rovnaké zaobchádzanie, v prípade potreby dohliadali na bezpečné, transparentné a nediskriminačné používanie systémov algoritmického riadenia na pracovisku.

Inšpektoráty práce by mali mať za úlohu monitorovanie, kontrolu a posudzovanie bezpečnosti algoritmických systémov používaných v súvislosti so zamestnaním, najmä pokiaľ ide o vplyv týchto systémov na fyzické a duševné zdravie a základné práva pracovníkov;

Inšpektorátom práce by sa mali poskytnúť primerané zdroje, právomoci, technické odborné znalosti a primeraná odborná príprava, aby mohli účinne vykonávať svoje funkcie bez toho, aby sa zdvojovali existujúce kontroly alebo mechanizmy dodržiavania predpisov podľa vnútroštátneho práva. Na požiadanie by mali mať prístup k informáciám o používaní algoritmického riadenia na pracoviskách.

Členské štáty by mali zaručiť na mieru šité usmernenia a špecializované podporné mechanizmy na pomoc MSP pri pochopení a účinnom vykonávaní povinností v súvislosti so systémami monitorovania a automatického rozhodovania.

*Odporúčanie 9*

Presadzovanie

V návrhu by sa malo stanoviť, že Komisia, členské štáty, ich príslušné vnútroštátne orgány a sociálni partneri spolupracujú a vymieňajú si najlepšie postupy s cieľom budovať kapacity a zabezpečiť účinné presadzovanie.

Návrhom by sa malo zabezpečiť, aby pracovníci, ktorí uplatňujú svoje práva, boli chránení pred nepriaznivým zaobchádzaním, odvetou a prepustením a mali prístup k dôkazom v správnych a súdnych konaniach.

*Odporúčanie 10*

*Dohľad*

Návrhom by sa malo zabezpečiť, aby orgány na ochranu osobných údajov zriadené podľa všeobecného nariadenia o ochrane údajov monitorovali aj uplatňovanie jeho ustanovení v súvislosti so spracúvaním údajov v kontexte zamestnania, a to v spolupráci s vnútroštátnymi orgánmi práce a inými príslušnými orgánmi.

*Odporúčanie 11*

*Zákaz zníženia úrovne ochrany a priaznivejšie ustanovenia*

Pravidlá a záruky vyplývajúce z týchto odporúčaní by mali poskytovať úroveň ochrany, ktorá je prinajmenšom rovnocenná s úrovňou ochrany poskytovanou existujúcim právom Únie vrátane smernice o práci pre platformy, aktu o umelej inteligencii, aktu o digitálnych službách[5] a všeobecného nariadenia o ochrane údajov.

Návrh by nemal predstavovať opodstatnený dôvod na zníženie všeobecnej úrovne ochrany poskytovanej pracovníkom v členských štátoch.

Návrhom by sa malo zabezpečiť, aby členské štáty a sociálni partneri mali naďalej možnosť zaviesť alebo zachovať priaznivejšie ustanovenia.

---

5 Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2065 z 19. októbra 2022 o jednotnom trhu s digitálnymi službami a o zmene smernice 2000/31/ES (akt o digitálnych službách) (Ú. v. EÚ L 277, 27.10.2022, s. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2022/2065/oj).