Evropski parlament
2024-2029

SPREJETA BESEDILA

P10_TA(2025)0337

Digitalizacija, umetna inteligenca in algoritemsko upravljanje na delovnem mestu – oblikovanje prihodnosti dela

Resolucija Evropskega parlamenta z dne 17. decembra 2025 s priporočili Komisiji o digitalizaciji, umetni inteligenci in algoritemskem upravljanju na delovnem mestu – oblikovanje prihodnosti dela (2025/2080(INL))

Evropski parlament,

– ob upoštevanju člena 225 Pogodbe o delovanju Evropske unije,

– ob upoštevanju členov 153 in 16 Pogodbe o delovanju Evropske unije,

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

– ob upoštevanju političnih usmeritev predsednice Komisije z dne 18. julija 2024 z naslovom „Evropa pred izbiro – politične usmeritve naslednje Evropske komisije za obdobje 2024–2029“,

– ob upoštevanju Listine Evropske unije o temeljnih pravicah, zlasti člena 7 o spoštovanju zasebnega in družinskega življenja, člena 8 o varstvu osebnih podatkov in člena 31 o poštenih in pravičnih delovnih pogojih,

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

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

– ob upoštevanju Direktive 2002/14/ES Evropskega parlamenta in

[1] Direktiva Sveta 89/391/EGS z dne 12. junija 1989 o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu (UL L 183, 29.6.1989, str. 1).

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

– ob upoštevanju Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa[3],

– ob upoštevanju Direktive Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu[4],

– ob upoštevanju Direktive (EU) 2019/1152 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v Evropski uniji[5],

– ob upoštevanju Direktive (EU) 2019/1158 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev ter razveljavitvi Direktive Sveta 2010/18/EU[6],

– ob upoštevanju Direktive (EU) 2024/2831 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 23. oktobra 2024 o izboljšanju delovnih pogojev pri platformnem delu[7] (direktiva o platformnem delu),

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

---

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

3 Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL L 299, 18.11.2003, str. 9).

4 Direktiva Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (UL L 303, 2.12.2000, str. 16).

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

6 Direktiva (EU) 2019/1158 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev ter razveljavitvi Direktive Sveta 2010/18/EU (UL L 188, 12.7.2019, str. 79).

7 Direktiva (EU) 2024/2831 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 23. oktobra 2024 o izboljšanju delovnih pogojev pri platformnem delu (UL L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

2020/1828 (Akt o umetni inteligenci)[8],

– ob upoštevanju Uredbe (EU) 2016/679 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 27. aprila 2016 o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov in o prostem pretoku takih podatkov ter o razveljavitvi Direktive 95/46/ES (splošna uredba o varstvu podatkov)[9],

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

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

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

– ob upoštevanju mnenja Evropskega ekonomsko-socialnega odbora o delavcem prijazni umetni inteligenci (SOC/803),

– ob upoštevanju okvirnega sporazuma evropskih socialnih partnerjev o digitalizaciji (junij 2020),

– ob upoštevanju sporočila Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij z dne 7. junija 2023 o celovitem pristopu k duševnemu zdravju,

– ob upoštevanju sporočila Komisije z dne 29. januarja 2025 z naslovom Kompas za konkurenčnost za EU,

– ob upoštevanju sporočila Komisije z dne 11. februarja 2025 z naslovom Skupaj naprej: drznejša, enostavnejša in hitrejša Unija, v katerem je potrjen cilj, da se upravna bremena za podjetja zmanjšajo za 25 %, za mala in srednja podjetja pa za 35 %,

– ob upoštevanju sporočila Komisije z dne 9. aprila 2025 z naslovom Akcijski načrt za celino umetne inteligence,

---

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

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

– ob upoštevanju poročila Maria Draghija iz septembra 2024 z naslovom „*The future of European competitiveness*“ (Prihodnost evropske konkurenčnosti, Draghijevo poročilo) in poročila Enrica Lette iz aprila 2024 z naslovom „*Much more than a market*“ (Veliko več kot trg, Lettovo poročilo),

– ob upoštevanju končnega poročila študije o okoliščinah, izzivih, priložnostih in trendih v zvezi z algoritemskim upravljanjem (VT-2022-035), ki jo je naročila Evropska komisija,

– ob upoštevanju poročila OECD z naslovom „*Algorithmic management in the workplace: New evidence from an OECD employer survey*“ (Algoritemsko upravljanje na delovnem mestu: novi dokazi, pridobljeni z anketo OECD med delodajalci), OECD Artificial Intelligence Papers, št. 31,

– ob upoštevanju ocene evropske dodane vrednosti, ki jo je pripravila služba Evropskega parlamenta za raziskave, objavljene oktobra 2025 z naslovom „*Digitalisation, artificial intelligence and algorithmic management in the workplace – shaping the future of work*“ (Digitalizacija, umetna inteligenca in algoritemsko upravljanje na delovnem mestu – oblikovanje prihodnosti dela)[10],

– ob upoštevanju členov 47 in 55 Poslovnika,

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

– ob upoštevanju poročila Odbora za zaposlovanje in socialne zadeve (A10-0244/2025),

A. ker se zaradi digitalnega prehoda, ki temelji na digitalizaciji, avtomatizaciji in umetni inteligenci, preoblikujejo trgi dela in spreminja narava dela; ker se nekatere naloge avtomatizirajo, zato je vse pomembneje, da se z uvedbo novih tehnologij omogočijo novi poklici, razvijejo delovne naloge, zagotavlja usposabljanje, preusposabljanje in izpopolnjevanje ter preoblikujejo obstoječa delovna mesta, da bi se povečala konkurenčnost in spodbujala gospodarska rast, pa tudi okrepila delovna sila in izboljšali delovni pogoji; ker se morajo javni organi, podjetja in delavci, pa tudi izobraževalne politike nenehno prilagajati, če naj se izkoristijo prednosti teh novih tehnologij, da bo Evropa deležna neto rasti delovnih mest zaradi umetne inteligence, saj naj bi se število delovnih mest po ocenah Svetovnega gospodarskega foruma do leta

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

2030 povečalo za 78 milijonov (7 % današnje skupne zaposlenosti)[11];

B. ker bi moral digitalni prehod na delovnem mestu temeljiti na previdnostnem načelu in načelu privzete etike in bi ga bilo treba voditi v smeri varovanja in spodbujanja človekovega dostojanstva ter povečanja produktivnosti, učinkovitosti, inovacij ter konkurenčnosti evropskega gospodarstva in skupnega trga, tako da bo koristil vsem; ker je treba pri tem tudi spoštovati načela socialnega napredka in varstva pravic delavcev, da bo prehod prispeval h kakovostnemu zaposlovanju, boljšim delovnim pogojem, opolnomočenju in dobremu počutju vseh delavcev, hkrati pa bodo podprti enaki konkurenčni pogoji na notranjem trgu, inovacije in konkurenčnost podjetij; ker je umetna inteligenca tehnologija, ki se še vedno razvija, zato lahko podjetja EU še vedno prevzamejo vodilno vlogo v nekaterih segmentih[12]; ker bi lahko, če ne bi uvedli sistemov umetne inteligence za povečanje konkurenčnosti EU, škodovali prihodnji rasti, naložbam in inovacijam; ker 64 % malih in srednjih podjetij na evropskem enotnem trgu meni, da so regulativne ovire ali upravna bremena največja težava v tem trenutku;

C. ker so zaradi digitalnega prehoda na trgu dela vse bolj iskane osnovne in napredne digitalne in umetnointeligenčne spretnosti in pismenost; ker je bilo tako v Draghijevem kot v Lettovem poročilu ugotovljeno, da vrzel v digitalnih spretnostih zelo ovira konkurenčnost Evrope;

D. ker mora iti hitro vključevanje sistemov umetne inteligence z roko v roki z ustreznim usposabljanjem; ker se je leta 2023 le 15 % delavcev udeležilo ustreznega usposabljanja, da bi izboljšali znanje in spretnosti na področju umetne inteligence, medtem ko 42 % delavcev priznava, da bi morali izboljšati svoje spretnosti, povezane z umetno inteligenco, 61 % pa jih pričakuje, da bodo v naslednjih petih letih potrebne nove spretnosti; ker zlasti mala in srednja podjetja nimajo strategij in sredstev za zmanjšanje tveganja, da bi nizkokvalificiranim kadrom v malih podjetjih primanjkovalo spretnosti; ker se tisti, ki bi najbolj potrebovali usposabljanje, da bi pridobili digitalne spretnosti, tega najverjetneje ne bodo udeležili[13];

E. ker sta prilagoditev izobraževalnih sistemov, zlasti sektorja poklicnega izobraževanja in usposabljanja, ter boljše sodelovanje med izobraževalnimi ustanovami, sindikati in delodajalci bistvena, da bi predvideli prihodnje potrebe na trgu dela in učence opremili s spretnostmi za uspeh v konkurenčni, digitalni in tehnološko napredni

---

11 Svetovni gospodarski forum, *Future of Jobs Report 2025* (Poročilo o prihodnosti delovnih mest za leto 2025), januar 2025.

12 Poročilo Maria Draghija z naslovom *„The future of European competitiveness – Part A, A competitiveness strategy for Europe“* (Prihodnost evropske konkurenčnosti – Del A, Strategija za konkurenčnost Evrope), september 2024.

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

družbi;

F. ker sta umetna inteligenca in algoritemsko upravljanje koncepta, ki se razvijata; ker se sistemi algoritemskega upravljanja uporabljajo predvsem za naslednje vodstvene dejavnosti: zaposlovanje, načrtovanje dela/nalog, spodbujanje/usmerjanje delavca, spremljanje/nadzor; ocenjevanje delavcev, upravljanje/usposabljanje talentov, nagrajevanje delavcev in odpuščanje; ker se algoritemsko upravljanje pogosto ne uvaja s posebno programsko opremo, temveč kot sestavni del zastarele programske opreme; in ker bi morale biti prihodnje pobude na tem področju primerne za prihodnost in dovolj prožne, da se bodo lahko prilagodile prihodnjemu razvoju;

G. ker umetna inteligenca in algoritemsko upravljanje odpirata veliko možnosti za optimizacijo dela, doslednejše in objektivnejše vodstveno odločanje, izboljšanje zdravja in varnosti na delovnem mestu ter povečanje zadovoljstva delavcev, a prinašata tudi nekatera tveganja, kot so manjša avtonomija delavcev, nepreglednost in večja delovna intenzivnost, če nista zasnovana in se ne uvajata na način, ki je osredotočen na človeka; ker lahko uporaba umetne inteligence in algoritemskega upravljanja zmanjša količino enoličnih nalog in splošno delovno obremenitev, izboljša dodeljevanje nalog in produktivnost, prepreči poklicna tveganja in zmanjša stroške; ker lahko evropski okvir za umetno inteligenco zagotovi, da se bo umetna inteligenca uvajala kot učinkovita podpora za delavce, da bi se dejansko povečala produktivnost in izboljšali delovni pogoji, torej da koristi ne bi bile zgolj hipotetične; ker raziskave kažejo, da številne naložbe podjetij v generativno umetno inteligenco, ki sicer lahko ustvarja novo vsebino, še niso merljivo povečale produktivnosti ali donosa[14];

H. ker je pomembno preprečiti in odpraviti tveganja za kakovostne delovne pogoje ter varnost in zdravje pri delu, ki izhajajo iz sistemov umetne inteligence in algoritemskega upravljanja, kot so časovni pritisk in pritisk, povezan z delovno uspešnostjo, intenzifikacija dela, diskriminacija, vsiljivo spremljanje in neupravičen nadzor, pa tudi nekatere pristranskosti v umetnointeligenčnih sistemih, izguba avtonomije, razvrednotenje strokovne usposobljenosti, družbena izolacija, stres, povezan z delom, ter druge duševne zdravstvene težave in psihosocialne težave; ker veljavna evropska zakonodaja, vključno s splošno uredbo o varstvu podatkov, aktom o umetni inteligenci in socialnim pravnim redom Unije, prispeva k odpravi in preprečevanju nekaterih od teh tveganj; ker se akt o umetni inteligenci še ne uporablja v celoti;

I. ker lahko tehnološki razvoj, ki vodi v stalno povezljivost in razpoložljivost, zabriše meje med poklicnim in zasebnim življenjem;

---

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

J. ker uvedba sistemov umetne inteligence in algoritemskega upravljanja na delovnem mestu vključuje zbiranje in obdelavo velike količine podatkov o delavcih, kar lahko vzbudi pomisleke glede varstva podatkov in zasebnosti ter zahteva zmanjšanje neravnovesja moči pri njihovem upravljanju ter zagotavljanju skladnosti s splošno uredbo o varstvu podatkov s kolektivnim določanjem pravil v socialnem dialogu ter morebitna podrobnejša pravila za obdelavo osebnih podatkov v okviru zaposlitve, kot je določeno v nacionalnem pravu ali veljavnih kolektivnih pogodbah; ker bi bilo treba spremljati vpliv novih tehnologij na delovno okolje in morebitne kršitve zasebnosti delavcev;

K. ker mora biti privolitev na podlagi člena 6(1), točka (a), splošne uredbe o varstvu podatkov prostovoljna, kar je v primerih očitnega neravnovesja zelo malo verjetno; ker zato privolitev ne bi smela biti zakonita podlaga za obdelavo osebnih podatkov za namene avtomatiziranega spremljanja ali avtomatiziranega odločanja, saj je med posameznikom, na katerega se nanašajo osebni podatki, in upravljavcem neravnovesje moči v okviru zaposlitve in izvajanja pogodbe;

L. ker so sisteme algoritemskega upravljanja prve uvedle in začele na široko uporabljati digitalne platforme dela, zdaj pa so razširjeni na celotnem trgu dela;

M. ker po različnih ocenah med 25 in 80 % podjetij v Uniji uporablja vsaj eno obliko algoritemskega upravljanja; ker se bo uporaba algoritemskega upravljanja v prihodnjih letih verjetno znatno povečala[15]; ker se delovna uspešnost 26,5 % delavcev v EU spremlja z „računalniškim programom“, ta odstotek pa je v velikih podjetjih še višji; ker se v 27,4 % delavcem naloge dodeljujejo prek računalniškega sistema[16]; ker 35 % evropskih podjetij za ocenjevanje uporablja sisteme algoritemskega upravljanja[17]; ker so potrebni celovit in sodelovalen pristop ter socialni dialog, da bi vzpostavili enake konkurenčne pogoje za odgovorno umetno inteligenco in algoritemsko upravljanje na delovnem mestu;

N. ker ima 62 % Evropejcev pozitivno mnenje o uporabi robotov in umetne inteligence na delovnem mestu, 73 % pa se jih strinja, da roboti in umetna inteligenca povečujejo hitrost, s katero delavci opravljajo svoje naloge[18]; ker 66 % Evropejcev meni, da bo zaradi uporabe robotov in umetne inteligence izginilo več delovnih mest,

---

15 https://op.europa.eu/sl/publication-detail/-/publication/5afb4511-0ddf-11f0-b1a3-01aa75ed71a1/language-sl: verjetno več kot četrtina podjetij v EU-27 uporablja algoritemsko upravljanje; na podlagi raziskave Delphi se bo algoritemsko upravljanje v naslednjih desetih letih najverjetneje povečevalo za 3 % do 6 % na leto.

16 Evropska raziskava o delovnih razmerah, 2024.

17 Delovni dokument OECD, *Algorithmic Management in the Workplace* (Algoritemsko upravljanje na delovnem mestu), 2025, str. 17.

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

kot jih bo ustvarjenih; ker 61 % Evropejcev meni, da roboti in umetna inteligenca negativno vplivajo na komunikacijo med sodelavci; ker so mladi in zaposleni ter tudi osebe z višjo stopnjo izobrazbe bolj naklonjeni uporabi novih tehnologij na delovnem mestu; ker to kaže na vse večjo odprtost za inovacije in potencial, ki ga ima umetna inteligenca za povečanje produktivnosti, kakovosti delovnih mest in gospodarske konkurenčnosti, če se bo razvijala in uporabljala odgovorno;

O. ker glede na raziskavo OECD 60 % vodstvenih delavcev meni, da je njihovo odločanje zaradi algoritemskega upravljanja bolj kakovostno; ker sta hkrati skoraj dve tretjini anketiranih vodstvenih delavcev izrazili zaskrbljenost zaradi orodij za algoritemsko upravljanje, ki jih uporabljata, in sicer jih skrbi nejasna odgovornost v primeru napačne odločitve (28 %), nezmožnost razumevanja logike algoritemskih odločitev ali priporočil (27 %) ter neustrezna zaščita telesnega in duševnega zdravja delavcev (27 %)[19];

P. ker manj kot polovica trenutno zaposlenih pravi, da jih je delodajalec obvestil o uporabi digitalnih tehnologij, več kot polovica delodajalcev in vodstvenih delavcev pa trdi, da so to storili; ker le 18 % trenutno zaposlenih pravi, da so prejeli podrobno razlago, vključno z informacijami o prednostih, slabostih in svojih pravicah;

Q. ker se ob rednem posvetovanju s socialnimi partnerji, vodstvenimi delavci ter delavci in njihovimi predstavniki ter njihovem sodelovanju pri uvajanju novih tehnologij znatno poveča sprejemanje in pozitivno dojemanje uporabe teh tehnologij, kar povečuje koristi in odpravlja tveganja v celotnem življenjskem ciklu tehnologij;

R. ker 99 % vseh podjetij v Evropski uniji sodi med mala in srednja podjetja (MSP) in ker bi bilo treba pri vseh prihodnjih pobudah upoštevati, da so njihovi tehnični, finančni in upravni viri omejeni, zagotoviti sorazmernost, preprečiti nepotrebna upravna bremena in spodbujati ugodno okolje za odgovorno uvajanje digitalnih tehnologij;

S. ker manj kot polovica trenutno zaposlenih pravi, da jih je delodajalec obvestil o uporabi digitalnih tehnologij, več kot polovica delodajalcev in vodstvenih delavcev pa trdi, da so to storili; ker je v ta delež zajetih 16 % zaposlenih, ki trdijo, da so bili obveščeni, vendar brez dodatnih podrobnosti, in 18 % zaposlenih, ki naj bi prejeli podrobno razlago, vključno z informacijami o prednostih, slabostih in svojih pravicah[20];

T. ker večina Evropejcev podpira predpise o digitalnih tehnologijah na

---

19 Milanez, A., A. Lemmens in C. Ruggiu (2025), *Algorithmic management in the workplace: New evidence from an OECD employer survey* (Algoritemsko upravljanje na delovnem mestu: novi dokazi, pridobljeni z anketo OECD med delodajalci, OECD Artificial Intelligence Papers, št. 31, OECD Publishing, Pariz.

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

delovnem mestu, pri čemer jih več kot 80 % podpira predpise o varstvu zasebnosti delavcev, 77 % pa jih podpira vključevanje delavcev v zasnovo in prilagajanje tehnologije;

1. poudarja, da je treba vsako novo tehnologijo uvajati in uporabljati predvsem s ciljem, da služi ljudem, in da bi bilo treba pri tem upoštevati načelo privzete etike in previdnostno načelo, pa tudi pristop, ki je osredotočen na človeka, ter da bi jo morali upravljati ljudje na podlagi določb o človeškem nadzoru iz člena 14 akta o umetni inteligenci in člena 22 splošne uredbe o varstvu podatkov;

2. želi spomniti, da lahko digitalni prehod, vključno z vse pogostejšo uporabo umetne inteligence in algoritemskega upravljanja, prinese pozitivne rezultate za trg dela in nove zaposlitvene možnosti; vendar je zaskrbljen zaradi velikih izzivov, ki jih to pomeni za delavce, zlasti v smislu delovnih in zaposlitvenih pogojev; zato poudarja, da mora vsaka nova pobuda o umetni inteligenci in algoritemskem upravljanju zagotoviti kakovostna delovna mesta in zaščititi dobrobit delavcev v digitalni dobi;

Opolnomočenje delavcev s spretnostmi in znanjem

3. meni, da lahko nove tehnologije na delovnem mestu pomenijo pomembno konkurenčno in produktivno prednost, podprejo inovacije in prispevajo k boljši donosnosti podjetij, ki jih uporabljajo; pri tem poudarja, da bi bilo treba podjetja spodbujati k odgovornemu, preglednemu in vključujočemu uvajanju teh tehnologij, ob upoštevanju zasebnosti in varstva podatkov delavcev, da bi pridobili njihovo zaupanje; poudarja, da bi bilo treba uporabo teh tehnologij na delovnem mestu natančno nadzorovati, ne pa omejevati;

4. meni, da je lahko umetna inteligenca ključen dejavnik inovativnega podjetništva, zlasti pri podpiranju mikro- ter malih in srednjih podjetij pri širitvi in povečanju produktivnosti ter konkurenčnosti v digitalnem gospodarstvu; poziva Komisijo in države članice, naj ob upoštevanju načela sorazmernosti in operativne izvedljivosti zagonskim in malim podjetjem olajšajo dostop do orodij, znanja in infrastrukture, povezanih z umetno inteligenco, tudi s ciljno usmerjenimi programi in svetovalno podporo Unije; poudarja, da lahko naložbe v umetno inteligenco na ravni Unije prispevajo k ustvarjanju novih delovnih mest ter vzpostavitvi odpornejšega in konkurenčnejšega ekosistema mikro- in malih podjetij v Uniji; pozdravlja sektorske vodilne pobude iz sporočila Komisije z dne 8. oktobra 2025 o strategiji za uporabo umetne inteligence;

5. priznava, da so opismenjevanje na delovnem mestu, izobraževanje ter nadaljnje izpopolnjevanje in preusposabljanje o novih tehnologijah, uvedenih na delovnem mestu, zlasti tistih, ki neposredno vplivajo na naloge in delovno uspešnost delavcev, bistveni za zagotavljanje ustreznih delovnih pogojev, dobrega počutja, varnosti, avtonomije in poklicnega razvoja delavcev, pa tudi

za izboljšanje splošne prilagodljivosti in konkurenčnosti podjetij[21]; poudarja, da je usposabljanje bistvenega pomena tudi za delodajalce, vodstvene delavce in druge, ki vsakodnevno uporabljajo, razvijajo in nadzorujejo uporabo teh sistemov; poudarja, da bi morali biti delavci in njihovi predstavniki, vključno s sindikati, obveščeni o uvajanju teh tehnologij ter vključeni v postopke uvajanja, da bi dosegli dobre rezultate, ter da jim je treba dati dovolj časa in podpore, da se seznanijo s temi tehnologijami;

6. pozdravlja pobudo o uniji spretnosti; poziva Komisijo, naj zagotovi, da bo pričakovani načrt za kakovostna delovna mesta v celoti odražal potrebo po stalnem izpopolnjevanju, preusposabljanju in usposabljanju na delovnem mestu, tudi o umetni inteligenci in algoritemskem upravljanju, prek individualne pravice do usposabljanja za vse delavce; poudarja, da je treba pri vseh relevantnih pobudah za podporo delavcem in podjetjem pri tem prehodu prednost nameniti razvoju spretnosti na področju umetne inteligence in digitalizacije, da bi okrepili evropski trg dela in globalno konkurenčnost; poudarja, da je treba vse te pobude ustrezno podpreti, tudi z zadostnimi finančnimi sredstvi na ravni Unije in nacionalni ravni;

7. poudarja, da ima Evropski socialni sklad plus (ESS+) s ciljno usmerjenimi naložbami v razvoj spretnosti, usposabljanje in vključujoče zaposlitvene možnosti ključno vlogo pri pripravi sedanje in prihodnje delovne sile, delodajalcev in vodstvenih delavcev na digitalni prehod; poziva Komisijo, naj sklad v obdobju po letu 2027 ohrani in ga še okrepi, tako da bo zagotavljal dostop do digitalnega izpopolnjevanja in preusposabljanja za vse delavce, zlasti za delavce v sektorjih in regijah, ki so jih tehnološke spremembe najbolj prizadele, in bo lahko še naprej služil kot ključni instrument Unije za podporo pravičnemu, vključujočemu, inovacijskemu in konkurenčnemu digitalnemu prehodu;

8. poudarja, da so strateške javne naložbe v umetno inteligenco bistvene za dopolnjevanje zasebnih inovacij, zagotavljanje etičnega in preglednega upravljanja umetne inteligence ter omogočanje pravičnega dostopa do digitalnih orodij in spretnosti v vseh regijah; poziva države članice, naj v tesnem sodelovanju z regionalnimi in lokalnimi organi pospešijo izvajanje ukrepov, povezanih z umetno inteligenco, iz svojih nacionalnih načrtov za okrevanje in odpornost, da bi čim bolj povečale prispevek tega mehanizma k pravičnemu in konkurenčnemu digitalnemu prehodu;

9. poziva Komisijo in države članice, naj še naprej spremljajo povpraševanje in ponudbo na trgu dela ter spodbujajo sodelovanje med izobraževalnimi ustanovami, delodajalci in sindikati, da bi bolje

---

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

predvideli prihodnje spretnosti, potrebne za izkoriščanje potenciala digitalnega prehoda; poudarja, da bo podrobna ocena spretnosti delavcem, delodajalcem in ponudnikom usposabljanja v pomoč pri prepoznavanju potreb po izpopolnjevanju in preusposabljanju na področju umetne inteligence in algoritemskega upravljanja na delovnem mestu; poudarja, da bi morala biti ta ocena praktična, dostopna in prilagojena posebnim razmeram malih in srednjih podjetij ter bi morala biti podlaga za ciljno usmerjene programe usposabljanja, podprte z obstoječimi sredstvi Unije in nacionalnimi sredstvi; pozdravlja predlog za ustanovitev evropske opazovalnice za zbiranje podatkov o spretnostih; poudarja, da trenutno pomanjkanje razčlenjenih podatkov o razširjenosti in vrsti uporabljenih sistemov umetne inteligence in algoritemskega upravljanja ter kategorijah delavcev, ki so jim izpostavljeni, ovira oblikovanje politik na podlagi dokazov, in poziva Komisijo, naj izboljša zbiranje podatkov na tem področju;

10. poudarja, da lahko države članice v skladu z načeloma subsidiarnosti in spoštovanja nacionalne urejenosti odnosov med delodajalci in delojemalci socialnim partnerjem dovolijo, da ohranijo kolektivne pogodbe, se o njih pogajajo, jih sklepajo in izvršujejo, da bi izvajali ali dopolnjevali določbe o umetni inteligenci in algoritemskem upravljanju, določene na ravni Unije;

11. je zaskrbljen, da se zaradi uporabe sistemov umetne inteligence in algoritemskega upravljanja postopno opuščajo nekatera začetna delovna mesta, ki so običajno osnovna vstopna točka na trg dela, in poudarja, da to nesorazmerno prizadene mlade in iskalce prve zaposlitve; poudarja, da je treba poskrbeti, da bodo imeli delavci, tudi začetniki in nizkokvalificirani delavci, potrebne spretnosti za delo v digitalni dobi, da bo mogoče v Uniji izkoristiti prednosti digitalne preobrazbe na delovnem mestu ter ustvarjati in preoblikovati delovna mesta; poudarja, da razvoj umetne inteligence in algoritemskega upravljanja že vpliva na druge vrste dela in druge kategorije delavcev, tudi na visokokvalificiranih delovnih mestih, njegov polni učinek pa še ni znan; zato poziva Komisijo in države članice, naj sprejmejo proaktivne ukrepe, med drugim da naj v nacionalne izobraževalne sisteme, tudi v učne načrte poklicnega izobraževanja in usposabljanja, vključijo digitalno opismenjevanje, da bodo mladi, ki vstopajo na trg dela, ustrezno podprti in bodo imeli smiselne zaposlitvene možnosti v razvijajočem se digitalnem gospodarstvu;

Ustvarjanje varnega in vključujočega delovnega mesta

12. poudarja, da porast uporabe digitalnih tehnologij na delovnem mestu prinaša priložnosti in izzive, a polni učinek tega prehoda še ni znan; po eni strani meni, da lahko te tehnologije povečajo prožnost ter omogočijo boljše usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja z delom na daljavo in prožnimi ureditvami dela; po drugi strani pa priznava, da prinašajo številna tveganja za duševno zdravje delavcev

ter usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, saj zaradi vse večjega pritiska na delavce, da morajo biti vedno dosegljivi, brišejo meje med poklicnim in zasebnim življenjem; poudarja tudi, da algoritemsko upravljanje vključuje tveganja za varstvo podatkov, vključno z neupravičenim nadzorom in spremljanjem delavcev zunaj delovnega mesta; poudarja, da lahko te spremembe brez ustreznega upravljanja privedejo do pretiranega stresa, povezanega z delom, izgorelosti, povečanja psihosocialnih tveganj, povezanih z delom, izgube avtonomije ter vse večjega občutka družbene in poklicne osamitve;

13. priznava, da je lahko algoritemsko upravljanje vir diskriminacije in pristranskosti, ki škodujeta delavcem, zlasti delavkam, če ni ustreznega človeškega nadzora, in poudarja, da je treba pri zasnovi, uvajanju in uporabi sistemov umetne inteligence in algoritemskega upravljanja proaktivno preprečevati pristranskost in diskriminacijo, zlasti na podlagi spola, rase ali etničnega porekla, starosti, invalidnosti, spolne usmerjenosti ali drugih zaščitenih značilnostih, da bi spodbujali in varovali enakost in raznolikost na delovnem mestu; je zaskrbljen, da imajo ranljive skupine slabši dostop do zaposlitvenih možnosti, povezanih z umetno inteligenco, in do orodij umetne inteligence, ki povečujejo produktivnost, na delovnem mestu[22], kar bi lahko preprečilo široko in pravično delitev koristi umetne inteligence;

14. priznava, da lahko umetna inteligenca in algoritemsko upravljanje povečata učinkovitost in omogočita prilagoditev delovnega okolja in splošnih delovnih pogojev posamezniku, vendar lahko tudi povečata pritisk, povezan z delovno uspešnostjo, kar lahko privede do resnih zdravstvenih in varnostnih tveganj, kot so kostno-mišična in srčno-žilna obolenja ali psihična ali fizična izčrpanost, zaradi česar delavci spregledajo ali zanemarijo varnostna opozorila, kar znatno poveča tveganje nesreč na delovnem mestu; poudarja, da bi se morali sistemi umetne inteligence in algoritemskega upravljanja uporabljati kot podporna orodja, ki bi imela resnično dodano vrednost za delavce, in da so vidiki delavcev glede vključevanja teh sistemov v delovne prostore večinoma neraziskani;

15. poudarja, da je treba ta tveganja celovito spremljati in obravnavati ter da bi bilo treba vsako novo uvedbo ali znatno spremembo uporabe orodij umetne inteligence ali sistemov algoritemskega upravljanja na delovnem mestu zdravstveno in varnostno oceniti, kar vključuje oceno tveganja, preventivne in zaščitne ukrepe, za katere so odgovorni delodajalci v skladu z Direktivo 89/391/EGS, in stalno spremljanje glede na najnovejša znanstvena dognanja, ter zagotoviti človeški nadzor nad temi ocenami; spodbuja, naj se v sodelovanju s

---

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.

socialnimi partnerji na ustrezni ravni oblikujejo sektorske smernice o odgovornem uvajanju umetne inteligence na delovnem mestu, ki zagotavlja spoštovanje temeljnih pravic, in naj se izmenjujejo primeri dobre prakse;

16. poudarja, da sta socialni dialog ter dejavna udeležba delavcev in njihovih predstavnikov v skladu z Direktivo 2002/14/ES ključna pri uvajanju, uporabi in oceni tehnologij umetne inteligence in algoritemskega upravljanja na delovnem mestu, zlasti za prilagoditev uporabe v različnih sektorjih; poudarja, da smiselna udeležba delavcev in njihovih predstavnikov v vseh fazah odločanja ter posredovanje informacij in posvetovanje o usposabljanju na delovnem mestu, da bi lahko nove tehnologije uporabljali vsi delavci ter bi razvili občutek avtonomije, samozavest in zaupanje, pomaga ublažiti tveganja novih tehnologij in bo privedlo do vključevanja umetne inteligence v delovno okolje, ki je boljše, učinkovitejše in osredotočeno na človeka;

17. poudarja, da je treba v skladu z načelom človeškega nadzora jasno dodeliti nadzorne naloge pri uvajanju in uporabi sistemov umetne inteligence in algoritemskega upravljanja na delovnih mestih, da bi zagotovili odgovornost in učinkovit človeški nadzor ter da se bodo lahko delavci obrnili na človeško kontaktno točko, če bodo morali uveljavljati svoje pravice; poudarja, da je za učinkovit človeški nadzor in pregled potrebna resnična sposobnost za razumevanje in spremljanje delovanja sistemov umetne inteligence ter po potrebi poseganje vanj, pri čemer je treba upoštevati izzive, ki so del kompleksnih in nepreglednih sistemov umetne inteligence, ter tveganja pristranskosti zaradi avtomatizacije; zato poudarja, da človeški nadzor ne sme biti zgolj formalnost, temveč dostopen zaščitni ukrep za preverjanje, pojasnjevanje in popravljanje odločitev umetne inteligence, ter da mora biti človeška kontaktna točka kompetentna, usposobljena in pooblaščena za opravljanje te funkcije;

18. poudarja, da se lahko osebni podatki delavcev združijo v skupno zbirko podatkov, ki bi jo lahko obdelovali algoritmi, zato je varstvo podatkov potrebno tudi na kolektivni ravni;

19. poudarja, da lahko umetna inteligenca in algoritemsko upravljanje prispevata k vključevanju invalidnih delavcev na trg dela; vendar priznava, da lahko invalidi, starejši delavci in ranljivi posamezniki naletijo na posebne izzive pri prilagajanju novim tehnologijam na delovnem mestu; zato poziva Komisijo in države članice, naj poskrbijo, da bodo podjetja, ki uvajajo sisteme umetne inteligence in algoritemskega upravljanja, uvedla vključujoče in prilagojene podporne ukrepe za povečanje udeležbe invalidov na trgu dela in njihovega dostopa do novih tehnologij; poudarja, da bi moral tehnološki napredek koristiti vsem;

20. poziva Komisijo in države članice, naj zagotovijo pravico do učinkovite razumne prilagoditve za invalide v skladu z Direktivo

2000/78/ES in spoštujejo, da lahko sami invalidi najbolje opredelijo, ali so podporne tehnologije, ki temeljijo na umetni inteligenci, na delovnem mestu prilagojene njihovim individualnim potrebam; poudarja, da so pri tem pomembne prožne delovne metode in usposabljanje na delovnem mestu ter dejanske možnosti za uvajanje uporabe podporne tehnologije v posvetovanju z invalidi in njihovimi predstavniki; poziva Komisijo, naj učinek uporabe umetne inteligence na delovnem mestu vključi v prihodnjo revizijo strategije Unije o pravicah invalidov;

Zagotavljanje regulativnega okolja, primernega za prihodnost

21. poudarja, da mora Unija, če želi biti vodilna pri digitalnem prehodu, dajati zgled pri določanju visokih standardov za uvajanje umetne inteligence in algoritemskega upravljanja na delovnem mestu, vključno z jasnimi pravili o preglednosti in človeškem nadzoru;

22. opozarja, da je veljavni pravni red Unije pomemben člen pri urejanju algoritemskega upravljanja in uporabe umetne inteligence na delovnem mestu; v zvezi s tem pozdravlja direktivo o platformnem delu, s katero se med drugim uvajajo pravila o preglednosti, varstvu podatkov, človeškem nadzoru in pregledu, obveščanju in posvetovanju ter zdravju in varnosti v sektorjih, v katerih te tehnologije vse bolj vplivajo na odločanje o delu, pa tudi akt o umetni inteligenci ter želi spomniti na Uredbo (EU) 2016/679; vendar poudarja, da je kljub temu zakonodajnemu okviru še vedno veliko vrzeli, kar zadeva varstvo delavcev, njihove pravice ter delovne pogoje pri uporabi teh orodij na delovnem mestu, vključno z varstvom osebnih podatkov in spoštovanjem zasebnosti, usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja in pravico do odklopa; poudarja, da se določbe direktive o platformnem delu o algoritemskem upravljanju (zlasti pravice delavcev do preglednosti, človeškega pregleda, obveščanja delavcev in posvetovanja z njimi ter varnosti in zdravja pri delu) uporabljajo le za osebe, ki opravljajo platformno delo, drugi delavci, ki so vse bolj izpostavljeni algoritemskemu upravljanju, pa ostajajo manj zaščiteni; poudarja, da je treba poskrbeti, da bodo vsi delavci enako obravnavani in da bodo prihodnje pobude skladne z zaščitnim okvirom, uvedenim z direktivo o platformnem delu;

23. poziva Komisijo in države članice, naj zagotovijo, da bodo imela evropska podjetja in javne ustanove dostop do zaupanja vrednih in suverenih orodij umetne inteligence, razvitih v skladu z evropskimi demokratičnimi vrednotami, da bi preprečili tehnološko vezanost na ponudnike iz jurisdikcij zunaj EU;

24. poziva Komisijo in države članice, naj poskrbijo, da se bodo pri uvajanju algoritemskih sistemov na delovnem mestu prednostno uporabljale tehnologije, ki se razvijejo, se učijo in gostujejo v Uniji, da bi zaščitili temeljne pravice, varstvo podatkov, kibernetsko varnost in strateško avtonomijo;

25. poudarja, da bi bilo treba regulativne odzive na evropski ravni skrbno preučiti in pred njimi opraviti analizo obstoječe zakonodaje ter jih razviti v sodelovanju s socialnimi partnerji ob spoštovanju subsidiarnosti, da bi zagotovili usklajeno rešitev z visoko ravnjo varstva delavcev v Uniji in enake konkurenčne pogoje na notranjem trgu, vključno s celovitim izvajanjem obstoječih evropskih in nacionalnih pravnih okvirov; poudarja, kako pomembno je zagotoviti predvidljivo regulativno okolje, da se spodbudijo inovacije, konkurenčnost in lojalna konkurenca; poziva Komisijo, naj poskrbi, da se zakonodaja in pobude, ki se nanašajo na algoritemsko upravljanje na delovnem mestu, ne bodo podvajale ali prekrivale z obstoječimi relevantnimi instrumenti Unije in ne bodo nalagale nepotrebnega upravnega bremena, zlasti za mala in srednja podjetja, ter bodo zmanjšale stroške in olajšale skladnost;

26. prepoznava, da se podjetja, zlasti mala in srednja podjetja (MSP), že zdaj zelo težko znajdejo v raznolikem in vse bolj zapletenem regulativnem okviru; poudarja potrebo po prilagojenih smernicah, orodjih in podpornih mehanizmih, ki bodo malim in srednjim podjetjem pomagali učinkovito izvajati vse zahteve;

27. poziva Komisijo, naj izvede oceno učinka, dopolnjeno s testom konkurenčnosti in testom za MSP, ter na njuni podlagi in na podlagi člena 153(2), točka (b), v povezavi s členom 153(1), točka (b), in členom 16(2) Pogodbe o delovanju Evropske unije predloži predlog o algoritemskem upravljanju na delovnem mestu, pri čemer naj sledi priporočilom iz priloge k tej resoluciji, da bi odpravili preostale vrzeli v obstoječi zakonodaji, preprečili prekrivanje pravnih instrumentov in izboljšali harmonizacijo notranjega trga;

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

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

PRILOGA K RESOLUCIJI

PRIPOROČILA O VSEBINI ZAHTEVANEGA PREDLOGA

Evropski parlament meni, da bi morala Komisija, če bo po opravljeni oceni učinka, dopolnjeni s testom konkurenčnosti ter testom za MSP, predložila predlog o algoritemskem upravljanju na delovnem mestu, vključiti naslednja priporočila:

Priporočilo 1

Predmet urejanja in področje uporabe

Cilj predloga bi moral biti izboljšanje delovnih pogoje ter spodbujanje preglednega, pravičnega, odgovornega in varnega uvajanja in uporabe avtomatiziranih sistemov spremljanja in odločanja, ki se uporabljajo za sprejemanje ali podpiranje odločitev na delovnem mestu, pri čemer se zagotavljajo človeški nadzor, varstvo temeljnih pravic delavcev in varstvo delavcev pri obdelavi njihovih osebnih podatkov.

Predlog bi se moral uporabljati za vse delavce in delodajalce v Uniji. Delavci, ki so v pogodbenem razmerju s posrednikom, bi morali uživati enako raven varstva kot delavci, ki so v neposrednem pogodbenem razmerju s svojim delodajalcem.

Predlog bi moral spoštovati načelo sorazmernosti in zagotoviti, da bosta naloženo upravno in regulativno breme ustrezala velikosti delodajalca in virom, ki jih ima na voljo, naravi uporabljenih tehnologij in stopnji tveganja, zlasti v primeru mikro, malih in srednjih podjetij.

Priporočilo 2

Opredelitev pojmov

Predlog bi moral vsebovati naslednjo opredelitev:

„algoritemsko upravljanje“ bi bilo treba opredeliti kot avtomatizirane sisteme spremljanja in avtomatizirane sisteme odločanja v skladu z direktivo o platformnem delu[1].

Predlog bi moral vsebovati tudi opredelitve pojmov „delavec“, „delodajalec“, „predstavniki delavca“ in „delovno mesto“ v skladu z delovnim pravom Unije, vključno s sodno prakso Sodišča, da se preprečijo

---

[1] Direktiva (EU) 2024/2831 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 23. oktobra 2024 o izboljšanju delovnih pogojev pri platformnem delu (UL L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

neskladja.

Priporočilo 3

Preglednost in pravica do informacij

Predlog bi moral zagotoviti, da delodajalci prizadetim delavcem in njihovim predstavnikom v pisni in dostopni obliki predložijo informacije o uporabi ali načrtovani uporabi sistemov algoritemskega upravljanja na delovnem mestu.

Take informacije bi bilo treba predložiti v skladu s splošno uredbo o varstvu podatkov[2], vključevati pa bi morale:

(a) jasno izjavo, da se sistemi algoritemskega upravljanja uporabljajo ali nameravajo uvesti za avtomatizirano ali polavtomatizirano odločanje, vključno s splošnim opisom namena teh sistemov in odločitev, ki se z njimi sprejemajo ali podpirajo, njihovega delovanja ter delavcev in postopkov, na katere vplivajo, pri čemer je narava teh informacij sorazmerna in omejena na to, kar je nujno potrebno, da delavci opravljajo svoje delo, razumejo, kako algoritemski sistemi vplivajo na odločitve, ki jih zadevajo, in uveljavljajo svoje pravice;

(b) vpliv teh sistemov na delovne pogoje in zaposlitveni status delavcev;

(c) vrste podatkov, ki jih ti sistemi zbirajo ali kako drugače obdelujejo v zvezi z delavci, namen obdelave podatkov in podrobnosti o osebah, ki se jim podatki posredujejo;

(d) mehanizme človeškega nadzora;

(e) ukrepe za usposabljanje in podporo delavcem, ki so neposredno prizadeti.

Informacije bi bilo treba predložiti najpozneje prvi delovni dan prizadetih delavcev, pred uvedbo sprememb, ki bodo znatno vplivale na njihove delovne pogoje, in kadar koli na zahtevo delavcev ali njihovih predstavnikov.

Informacije bi se morale predložiti v jasni, pregledni, lahko razumljivi in dostopni obliki ter v preprostem jeziku, prilagojenem ravni digitalne pismenosti, ki se razumno pričakuje od delavcev, in bi morale biti

---

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

dostopne invalidom. Pristojni organi in predstavniki delavcev bi morali imeti pravico, da zahtevajo dodatna pojasnila in podrobnosti glede katerih koli predloženih informacij.

Kandidati, ki so v postopku zaposlovanja, bi morali ob prijavi na prosto delovno mesto prejeti ustrezne informacije o avtomatiziranih sistemih odločanja, ki se uporabljajo v tem postopku. Delavcem bi bilo treba zagotoviti orodja, s katerimi bodo lahko učinkovito uveljavljali svoje pravice dostopa do podatkov in pravice do prenosljivosti.

Priporočilo 4

Posvetovanje

Predlog bi moral zagotoviti, da se bosta uvedba in uporaba novih sistemov algoritemskega upravljanja ali posodobitev obstoječih sistemov, ki neposredno vplivajo na plačilo delavcev, njihovo ocenjevanje, delovno ureditev, dodeljevanje nalog ali delovni čas, šteli za odločitvi, ki bi lahko privedli do znatnih sprememb v organizaciji dela ali pogodbenih razmerjih, in bosta kot taki predmet posvetovanja na podlagi člena 4(2), točka (c), Direktive 2002/14/ES[3], brez poseganja v Direktivo 2009/38/ES[4].

Tako posvetovanje bi bilo treba opraviti v zvezi z naslednjimi vidiki:

(a) cilji uvedbe ali posodobitve, delovni procesi in prizadeti delavci;

(b) delovna obremenitev, intenzivnost dela, časovni razpored, delovni čas, prožnost, plačilo, delovne naloge, ocena delovne uspešnosti ali pogodbena razmerja;

(c) vplivi na zdravje in varnost pri delu;

(d) vrste podatkov, ki se zbirajo;

(e) ukrepi, ki se uvedejo za preprečevanje, odkrivanje, blažitev in odpravljanje pristranskosti ali diskriminatornih rezultatov;

(f) mehanizmi človeškega nadzora in pregleda;

(g) ukrepi za usposabljanje in podporo delavcem in vodstvenim

---

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

[4] Direktiva 2009/38/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 6. maja 2009 o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev ali uvedbi postopka obveščanja in posvetovanja z delavci v družbah ali povezanih družbah na območju Skupnosti (UL L 122, 16.5.2009, str. 28).

delavcem, ki uvajajo in uporabljajo te sisteme, vključno s pomočjo strokovnjakov.

Priporočilo 5

Prepovedane prakse

Predlog bi moral prepovedati zbiranje, hrambo, spremljanje, prodajo ali kakršno koli drugo obdelavo:

(a) čustvenega, psihološkega ali nevrološkega stanja, kognitivne dejavnosti ali biometričnih podatkov delavcev;

(b) zasebne komunikacije, vključno s pogovori z drugimi delavci in predstavniki delavcev, razen če je ta obdelava zakonita v skladu s členom 6(1), točka (c) ali (d), splošne uredbe o varstvu podatkov;

(c) podatkov o delavcih, ki so odsotni z dela, ne nudijo ali opravljajo dela ali so v zasebnih prostorih, ter sledenja geolokaciji v realnem času zunaj delovnega časa ali dlje, kot je nujno potrebno za opravljanje nalog;

(d) podatkov za napovedovanje uveljavljanja temeljnih pravic, vključno s svobodo združevanja, pravico do kolektivnih pogajanj in ukrepov ali pravico do obveščenosti in posvetovanja;

(e) posebnih vrst osebnih podatkov v skladu s členom 9(1) splošne uredbe o varstvu podatkov in sklepov o teh vrstah.

Te prakse bi morale biti prepovedane tudi v celotnem postopku zaposlovanja.

Priporočilo 6

Človeški nadzor in pregled

Predlog bi moral zagotoviti, da bodo vse odločitve, ki se sprejmejo ali podpirajo s sistemi algoritemskega upravljanja, ves čas predmet stalnega, smiselnega in učinkovitega človeškega nadzora. Zagotoviti bi moral tudi, da bodo delodajalci imenovali subjekte, odgovorne za spremljanje delovanja in učinka teh sistemov ter pregled njihovih odločitev, o tem pa obvestili delavce in njihove predstavnike. Osebe, odgovorne za nadzor in ocenjevanje, bi morale imeti kompetence, usposobljenost in pooblastila, potrebna za opravljanje teh funkcij, tudi za razveljavitev avtomatiziranih odločitev.

Predlog bi moral zagotoviti, da bodo imeli delavci pravico, da od delodajalca v razumnem času prejmejo smiselno in razumljivo ustno ali

pisno pojasnilo vsake odločitve, ki je bila sprejeta ali znatno podprta z algoritemskim upravljanjem in vpliva na bistvene vidike njihove zaposlitve, vključno z dodeljevanjem nalog, oceno delovne uspešnosti, razporeditvijo delovnega časa, plačilom in disciplinskimi ukrepi, če je bila odločitev o teh zadevah sprejeta z algoritemskim sistemom ali je ta nanjo znatno vplival. Če delavec meni, da odločitve, ki so bile sprejete ali znatno podprte s sistemi algoritemskega upravljanja, kršijo njegove pravice, bi moral imeti pravico zahtevati, da se pregledajo.

Kadar se na podlagi človeškega pregleda ugotovi, da je posamezna odločitev, sprejeta ali podprta z algoritemskim upravljanjem, kršila pravice delavca, bi moral delodajalec sprejeti potrebne ukrepe, po potrebi vključno s spremembo sistema algoritemskega upravljanja ali prenehanjem njegove uporabe in ustrezno odškodnino za nastalo škodo.

Odločitve o začetku ali prenehanju delovnega razmerja, podaljšanju ali nepodaljšanju pogodbenega dogovora ali kakršnih koli spremembah plačila ali disciplinskih ukrepih bi moral vedno sprejeti človek, prav tako pa bi jih moral človek tudi pregledati.

Predlog bi moral zagotoviti, da bodo lahko delavci ali njihovi predstavniki od delodajalca zahtevali, da sproži pregled delovanja vzpostavljenih sistemov algoritemskega upravljanja, kadar obstaja utemeljen pomislek, da ti sistemi kažejo sistemsko pristranskost, diskriminacijo ali napake ali ogrožajo duševno ali telesno dobro počutje delavcev ali zdravje in varnost na delovnem mestu.

Priporočilo 7

Zdravje in varnost pri delu

Predlog bi moral zagotoviti, da bodo delodajalci v sodelovanju s predstavniki delavcev v svoje sisteme varnosti in zdravja vključili oceno tveganj, ki jih prinašajo sistemi algoritemskega upravljanja, zlasti kar zadeva morebitna tveganja nesreč, povezanih z delom, psihosocialna in ergonomska tveganja ter neupravičen pritisk na delavce.

Delodajalci bi morali sisteme algoritemskega upravljanja uporabljati tako, da se spoštuje dobro počutje delavcev ter se ne ogroža njihova varnost ali telesno in duševno zdravje. Po potrebi bi morali sprejeti blažilne ukrepe.

Priporočilo 8

Odgovornosti pristojnih nacionalnih organov

Predlog bi moral zagotoviti, da bodo inšpektorati za delo ali drugi pristojni nacionalni organi, kot so organi za enakost, po potrebi

nadzorovali varno, pregledno in nediskriminatorno uporabo sistemov algoritemskega upravljanja na delovnem mestu.

Inšpektorati za delo bi morali biti zadolženi za spremljanje, nadzor in oceno varnosti algoritemskih sistemov, ki se uporabljajo v okviru zaposlovanja, zlasti v zvezi z njihovim vplivom na telesno in duševno zdravje ter temeljne pravice delavcev.

Inšpektoratom za delo bi bilo treba zagotoviti ustrezne vire, pooblastila, tehnično strokovno znanje in ustrezno usposabljanje, da bodo lahko učinkovito opravljali svoje naloge, ne da bi podvajali obstoječe mehanizme nadzora ali mehanizme za zagotavljanje skladnosti na podlagi nacionalnega prava. Na zahtevo bi morali imeti dostop do informacij o uporabi algoritemskega upravljanja na delovnih mestih.

Države članice bi morale zagotoviti prilagojene smernice in namenske podporne mehanizme, da bi malim in srednjim podjetjem pomagale razumeti in učinkovito izvajati vse obveznosti, povezane z avtomatiziranimi sistemi spremljanja in odločanja.

Priporočilo 9

Izvrševanje

Predlog bi moral določati, da Komisija, države članice, njihovi pristojni nacionalni organi in socialni partnerji sodelujejo, si izmenjujejo dobre prakse, da bi okrepili zmogljivosti, in zagotavljajo učinkovito izvrševanje.

Predlog bi moral zagotoviti, da bodo delavci, ki uveljavljajo svoje pravice, zaščiteni pred neugodno obravnavo, povračilnimi ukrepi in odpuščanjem ter imeli dostop do dokazov v upravnih in sodnih postopkih.

Priporočilo 10

Nadzor

Predlog bi moral zagotoviti, da bodo organi za varstvo podatkov, ustanovljeni na podlagi splošne uredbe o varstvu podatkov, v sodelovanju z nacionalnimi organi za delo in drugimi pristojnimi organi spremljali tudi, kako se določbe predloga uporabljajo pri obdelavi podatkov v okviru zaposlitve.

Priporočilo 11

Prepoved zniževanja standardov in ugodnejše določbe

Pravila in zaščitni ukrepi, ki izhajajo iz teh priporočil, bi morali zagotavljati raven varstva, ki je vsaj enakovredna tisti, ki jo zagotavlja veljavno pravo Unije, vključno z direktivo o platformnem delu, aktom o umetni inteligenci, aktom o digitalnih storitvah[5] in splošno uredbo o varstvu podatkov.

Predlog ne bi smel biti veljavna podlaga za zniževanje splošne ravni varstva, ki se delavcem že zagotavlja v državah članicah.

Predlog bi moral zagotoviti, da bodo lahko države članice in socialni partnerji še naprej uvajali ali ohranjali ugodnejše določbe.

---

5 Uredba (EU) 2022/2065 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 19. oktobra 2022 o enotnem trgu digitalnih storitev in spremembi Direktive 2000/31/ES (Akt o digitalnih storitvah) (UL L 277, 27.10.2022, str. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2022/2065/oj).