Úřední věstník
Evropské unie

CS
Řada C

C/2025/1185

21.3.2025

Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru

Umělá inteligence podporující zájmy pracovníků – nástroje pro využití potenciálu a zmírnění rizik umělé inteligence v souvislosti s politikami zaměstnanosti a trhu práce

(stanovisko z vlastní iniciativy)

(C/2025/1185)

Zpravodajka: **Franca SALIS-MADINIER**

Poradci	Odile CHAGNY (pro zpravodajku) Isaline OSSIEUR (pro skupinu I) Etzerodt CLEMENS ØRNSTRUP (pro skupinu I) Aïda PONCE DEL CASTILLO (pro skupinu II) Anthony BOCHON (pro skupinu III)
Rozhodnutí plenárního shromáždění	15. 2. 2024
Právní základ	čl. 52 odst. 2 jednacího řádu
Odpovědná sekce	Zaměstnanost, sociální věci, občanství
Přijato v sekci	17. 12. 2024
Přijato na plenárním zasedání	22. 1. 2025
Plenární zasedání č.	593
Výsledek hlasování (pro/proti/zdrželi se hlasování)	142/103/14

1. Závěry a doporučení

1.1 EHSV podporuje společné prohlášení sociálních partnerů vydané na posledním summitu skupiny G7 v Itálii ([1]), v němž se uvádí, že rychlý pokrok systémů umělé inteligence (AI), včetně generativní umělé inteligence (GAI), je nepochybně jedním z nejvýznamnějších trendů ovlivňujících svět práce a naši společnost jako takovou. Zda bude tato změna k lepšímu, nebo k horšímu, není předem dáno: závisí to na rozhodnutích tvůrců politika na tom, zda přijmou ambiciózní a účinné politiky a regulační rámce podporující sociální pokrok, inkluzivnost, rovnost, hospodářskou prosperitu, udržitelné podnikání a kontinuitu a odolnost podnikatelských činností, vytváření důstojných pracovních míst a respektování demokratických institucí a práv pracovníků, přičemž klíčovou úlohu v tomto ohledu hraje sociální dialog.

1.2 Zásadní roli při ochraně základních práv pracovníků a při prosazování „důvěryhodné“ AI ve světě práce hraje sociální dialog a zapojení zaměstnanců. Jedním z nástrojů k minimalizaci rizik a škodlivých dopadů systémů AI je větší zapojení zaměstnanců a jejich zástupců.

1.3 EHSV zdůrazňuje, že legislativní iniciativy nebo jakékoliv jiné iniciativy pro přizpůsobení stávajících právních předpisů by měly **řešit nedostatky v ochraně práv zaměstnanců na pracovišti a zajistit, že** veškeré interakce mezi člověkem a strojem **zůstanou pod kontrolou člověka**.

1.4 Stávající právní **ustanovení** EU týkající se využívání AI na pracovišti by měla být podpořena jednoznačnými pokyny týkajícími se stávajících právních předpisů.

([1]) *Shaping the advancement of Artificial Intelligence through social dialogue* (Formování pokroku v oblasti umělé inteligence prostřednictvím sociálního dialogu).

1.5 EHSV podporuje rychlé provedení článku 4 aktu o umělé inteligenci ([2]), který stanoví, že poskytovatelé systémů AI a subjekty zavádějící AI přijímají opatření, aby zajistili dostatečnou úroveň gramotnosti v oblasti AI u svých zaměstnanců.

1.6 Veřejné orgány musí provádět iniciativy zaměřené na rozvoj dovedností pracovníků s cílem zajistit, aby systémy AI lidi spíše podporovaly než nahrazovaly.

1.7 EHSV důrazně doporučuje, aby veřejné politiky EU a členské státy rozvíjely v rámci vzdělávání a odborné přípravy kurzy týkající se AI a zpřístupňovaly občanům informační materiály na toto téma. Formální vzdělávání v oblasti technologií AI by mělo být poskytováno již v rané fázi, aby tak měli všichni občané možnost si je osvojit.

1.8 S cílem zabránit roztříštěnosti stávajících iniciativ členských států a zajistit rovné podmínky na jednotném trhu EHSV důrazně požaduje, aby byl prosazován sociální dialog o zavádění systémů AI na základě právního nástroje EU ad hoc, jenž bude obsahovat ustanovení k účinnějšímu dosažení následujících cílů:

— umožnit prosazování článku 88 obecného nařízení o ochraně osobních údajů (nařízení GDPR) ([3]) a poskytnout jednoznačné pokyny ohledně souhlasu a oprávněného zájmu,

— rozšířit oblast působnosti ustanovení obsažených ve směrnici o práci prostřednictvím platforem ([4]) a řešit výzvy, před něž staví systémy algoritmického řízení všechny pracovníky,

— posílit pravidla platná podle směrnice 2002/14/ES ([5]) při zavádění vysoce rizikových systémů AI a poskytnout jednoznačné pokyny k ustanovení směrnice 89/391/EHS ([6]) o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci,

— začlenit rozměr dynamického procesu sociálního dialogu a posuzování rizik systémů AI, jak jsou definována v autonomní rámcové dohodě evropských sociálních partnerů o digitalizaci z roku 2020 ([7]),

— rozšířit informování o posouzení vlivu na ochranu osobních údajů na zástupce zaměstnanců, jak je stanoveno ve směrnici o práci prostřednictvím platforem,

— poskytovat předběžná posouzení dopadů na základní práva, která mají poskytovatelé provádět před zavedením vysoce rizikových systémů,

— vytvořit jasné pokyny ohledně toho, jak využívat sandboxy a testování v reálných podmínkách.

1.9 EHSV vyzývá Evropský úřad pro umělou inteligenci, aby navázal úzkou spolupráci s evropskými meziodvětvovými sociálními partnery s cílem zajistit, aby byla úloha sociálního dialogu odpovídajícím způsobem zohledněna v připravovaných pokynech Úřadu pro umělou inteligenci, a aby poskytl vysvětlení ke všem systémům AI. Měly by být vytvořeny důkladné, spolehlivé a jasně strukturované koordinační kanály mezi Úřadem pro umělou inteligenci a GŘ EMPL a GŘ Connect Evropské komise.

2. **Obecné připomínky**

2.1 Cílem tohoto stanoviska z vlastní iniciativy je poskytnout doporučení a konkrétní návrhy tvůrcům politik na evropské a vnitrostátní úrovni s cílem vytvořit prostředí, jež přispěje k pozitivnímu zavádění systémů a nástrojů umělé inteligence ve světě práce. S ohledem na žádost nastupujícího polského předsednictví je zvláštní kapitola věnována **zkoumání nástrojů pro využití potenciálu a zmírnění rizik umělé inteligence v politikách zaměstnanosti a trhu práce**. Toto stanovisko shromáždilo příspěvky, které byly získány na dvou seminářích pořádaných v EHSV, při využití prognostické metodiky Společného výzkumného střediska a se zapojením evropských a mezinárodních odborníků.

([2]) Úř. věst. L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj.
([3]) Úř. věst. L 119, 4.5.2016, s. 1.
([4]) Úř. věst. L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj.
([5]) Úř. věst. L 80, 23.3.2002, s. 29.
([6]) Úř. věst. L 183, 29.6.1989, s. 1.
([7]) Rámcová dohoda o digitalizaci | Zdrojové centrum EKOS.

2.2 AI je identifikována jako technologie „pro obecné účely“ ([8]) umožňující transformační digitální aplikace, jež mohou mít dalekosáhlý dopad v sociální a ekonomické oblasti ([9]). AI, data velkého objemu a vysoce výkonná výpočetní technika jsou vzájemně propojeny. Generativní umělá inteligence (GAI) zahrnuje systémy, jako jsou sofistikované velké jazykové modely, které mohou vytvářet nový obsah, od textu až po obrázky, a to učením se na základě rozsáhlých trénovacích dat. Toto stanovisko zaujímá komplexní přístup k posuzování jak systémů algoritmického řízení, tak širšího využívání digitálních technologií na pracovišti, jako jsou nástroje dohledu a digitální platformy pro lidské zdroje, které mají významný dopad na pracovníky.

2.3 Ačkoliv odhady ukazují, že využívání nástrojů AI v evropských společnostech se od vzniku nástrojů GAI rychle zvýšilo, zdá se, že mezi velkými podniky a malými a středními podniky existují značné rozdíly ([10]). Navzdory nedostatku konzistentních údajů a znalostí o tom, jak přesně se AI bude vyvíjet, lze důvodně očekávat, že svět práce ovlivní v mnoha ohledech a může se stát významnou součástí pracovních míst mnoha lidí ([11]).

2.4 Scénáře, jež byly prozkoumány na našich pracovních setkáních o budoucnosti umělé inteligence ve světě práce ([12]), ukazují, že není příliš pozdě na to, abychom ovlivnili vývoj AI na pracovišti a zajistili tak, že zavádění AI přinese prospěch všem. Vizionářský scénář definovaný jako „ideální“ ukázal, že přizpůsobení právních předpisů EU a posílení sociálního dialogu na nejvhodnější úrovni mohou hrát při utváření důvěryhodného využívání AI při práci významnou roli a motivovat evropské společnosti k investicím do výzkumu, vývoje a inovací.

2.5 Dopadem AI na svět práce se nepřímo zabývají právní předpisy EU týkající se sociálních otázek ([13]). Evropské orgány a instituce rovněž investovaly značné zdroje do rozvoje společné digitální agendy a jednotného digitálního trhu.

2.6 V souladu s návrhem předsedkyně Evropské komise přijmout iniciativy zabývající se dopady digitalizace na svět práce, od řízení s využitím AI po práci na dálku, a v souladu s nedávným prohlášením sociálních partnerů vydaném na summitu skupiny G7 EHSV konstatuje, že veškeré legislativní iniciativy by měly **řešit nedostatky v ochraně práv zaměstnanců, jež existují ve stávajících právních předpisech v souvislosti s AI, a zajistit** účinné uplatňování **zásady „lidské kontroly“**.

2.7 EHSV žádá Evropskou komisi, aby zajistila, že stávající právní **ustanovení** EU týkající se využívání AI na pracovišti budou podpořena jednoznačnými pokyny.

2.8 Zásadní roli při ochraně základních práv pracovníků a při prosazování „důvěryhodné“ AI ve světě práce i ve společnosti jako takové hrají sociální partneři a občané ([14]).

3. Definice systémů umělé inteligence v kontextu tohoto stanoviska

3.1 *Pro účely tohoto stanoviska EHSV doporučuje použít definici stanovenou v aktu o umělé inteligenci* ([15])

3.2 Článek 3 aktu o umělé inteligenci se rozumí „‚systémem AI‘ strojový systém navržený tak, aby po zavedení fungoval s různými úrovněmi autonomie a který po zavedení může vykazovat adaptabilitu a který za explicitními nebo implicitními účely z obdržených vstupů odvozuje, jak generovat výstupy, jako jsou predikce, obsah, doporučení nebo rozhodnutí, které mohou ovlivnit fyzická nebo virtuální prostředí.“

([8]) Světové ekonomické fórum, *Markets of Tomorrow: Pathways to a New Economy* (Trhy zítřka: Cesty k nové ekonomice), 2020.
([9]) McKinsey, *Shaping the digital transformation in Europe* (Utváření digitální transformace v Evropě), září 2020.
([10]) Viz odkaz.
([11]) Studie výboru STOA (vědecké prognózy) o používání umělé inteligence při řízení pracovního prostředí, 2022.
([12]) Viz internetová stránka.
([13]) Viz příloha.
([14]) Viz internetová stránka.
([15]) Úř. věst. L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj.

3.3 Tato definice je dostatečně široká, aby pokryla **tři základní rysy** systémů AI, totiž, že:

— umožňují *automatizované* rozhodování,

— činí tak s určitou úrovní *autonomie*,

— interagují s pracovníky a ovlivňují je.

3.4 EHSV kromě toho zdůrazňuje tři hlavní specifické charakteristiky systémů AI využívané na pracovišti na rozdíl od předchozích digitálních technologií:

— systémy AI mohou reagovat okamžitě a mohou být interaktivní a neprůhledné, ([16])

— důležitá skupina ([17]) systémů AI má po zavedení na pracovišti schopnost adaptability ([18]). To může přinášet **nejistotu** a nepředvídatelnost, pokud jde o chování systémů AI v konkrétním kontextu,

— Systémy AI nabízejí vynikající příležitosti ke zlepšení alokace a koordinace, k usnadnění účinného rozhodování v rámci podniků a ke zlepšení organizačního učení ([19]). Očekává se, že AI jakožto nově vznikající způsob vynalézání bude podporovat inovace ([20]). Při zvyšování svého rozsahu (velikost parametrů, trénovací data atd.) může systém AI dokonce přinášet tzv. „**náhodné objevy**“, a podporovat tak inovace.

4. Dopad AI na trh práce a pracovní podmínky

4.1 *Dopad na zaměstnanost*

4.1.1 Vzhledem k rychlému vývoji AI, nejistotě ohledně její integrace do výrobních procesů a jejím dopadům na organizace a pracovníky nelze dopady AI na zaměstnanost a pracovníky předem určit. To, do jaké míry AI vytváří, mění, podporuje nebo ničí pracovní místa, závisí rovněž na účelu jejího zavedení (optimalizace procesů, snížení nákladů, účinnost, inovace atd.).

4.1.2 AI má potenciální hodnotu v následujících oblastech: i) slaďování pracovních profilů s potenciálními uchazeči, a tedy zlepšení účinnosti politik zaměstnanosti; ii) nábor vhodných kandidátů; iii) urychlování integračních procesů; iv) řízení výkonnosti; v) navrhování účinných personalizovaných metod odborné přípravy a identifikace nedostatků v digitálních dovednostech; vi) shromažďování a analýza dat velkého objemu; vii) vypracovávání zápisů; viii) vypracovávání popisů pracovních míst; ix) řízení udržení a fluktuace zaměstnanců a předvídání budoucích potřeb v oblasti náboru ([21]).

4.1.3 Největší hospodářský přínos plynoucí z AI bude pravděpodobně možné přičíst lepší produktivitě ([22]). Patří sem automatizace rutinních a jednotvárných úkolů ([23]), doplnění schopností zaměstnanců a úsporu jejich času, aby se mohli zaměřit na podnětnější práci přinášející větší přidanou hodnotu ([24]). Aktuální technologický vývoj umožňuje, aby byly systémy AI využívány k náhradě nebo doplnění úlohy člověka v mnohem rozmanitější škále oblastí než předchozí technologie, a to i k nerutinním a kognitivním úkolům ([25]), zejména ve zdravotnictví a vzdělávání.

([16]) KELLOGG, Katherine C. et al. (2020), *Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control* (Algoritmy v práci: nová sporná oblast kontroly).
([17]) Jde o veškeré nástroje AI založené na adaptivním strojovém učení. Viz aktualizovaná definice OECD.
([18]) OECD (2024), *The impact of Artificial Intelligence on productivity, distribution and growth*(Dopad umělé inteligence na produktivitu, distribuci a růst).
([19]) KELLOGG, Katherine et al. (2020); CAZZANIGA, Mauro et al. (2024), *Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work* (GenAI: Umělá inteligence a budoucnost práce).
([20]) BABINA, Tania et al. (2024), *Firm Investments in Artificial Intelligence Technologies and Changes in Workforce Composition* (Podnikové investice do technologií umělé inteligence a změny ve složení pracovní síly).
([21]) EPRS (2022), *AI and digital tools in workplace management and evaluation* (AI a digitální nástroje v řízení a hodnocení na pracovišti); TAMBE et al., *Artificial Intelligence in Human Resources Management: Challenges and a Path Forward* (Umělá inteligence v řízení lidských zdrojů: výzvy a cesta vpřed), California Management Review, 2019.
([22]) PwC (2017), *Sizing the prize* (Určení výše ceny).
([23]) EPRS (2022); HMOUD, Bilal a VÁRALLYAI, László (2019), *Will Artificial Intelligence Take Over Human Resources Recruitment and Selection?* (Převezme umělá inteligence nábor a výběr lidských zdrojů?), Network Intelligence Studies.
([24]) PwC (2017).
([25]) OECD (2024).

4.1.4 Nedávné studie zdůrazňují „doplňkový" potenciál technologií GAI ([26]). MOP odhaduje ([27]), že v zemích s vysokými příjmy je potenciál transformace více než dvojnásobný oproti potenciálu automatizace (13,4 % oproti 5,1 %). Empirická zjištění však zůstávají nepřesvědčivá, pokud jde o vliv na zaměstnanost a produktivitu ([28]). Skutečný rozsah nárůstu produktivity je nejistý ([29]) a mohl by být nadsazený ([30]). Pokud jde o GAI, podíl povolání, v nichž panuje nejistota ohledně potenciálu automatizace a komplementarity, je vysoký ([31]) (11,6 % v zemích s vysokými příjmy ([32])). GAI může zlepšit přístup k práci osobám se zdravotním postižením ([33]), může však také automatizovat pracovní místa, která zastávají.

4.2 ***AI bude mít významné dopady na potřeby v oblasti dovedností.*** ([34])

4.2.1 Na jedné straně bude AI replikovat některé manuální dovednosti a jemné psychomotorické schopnosti a kognitivní dovednosti, jako je porozumění, plánování a poradenství. Na druhé straně budou nabývat na významu dovednosti nezbytné k vývoji a údržbě systémů AI a dovednosti potřebné k zavádění a používání aplikací AI a k interakci s nimi. Bude se zvyšovat poptávka po základních digitálních dovednostech a datové vědě ([35]). Budou zapotřebí kognitivní a přenositelné dovednosti, které budou nejlépe doplňovat AI (včetně kreativního řešení problémů, originality a dalších přenositelných dovedností, jako jsou sociální a manažerské dovednosti ([36])). Dovednosti a znalosti manažerů a vedoucích podniků budou důležité rovněž pro přijetí AI ([37]). Je prokázáno, že nedostatek odpovídajících dovedností souvisejících s AI působí jako překážka využívání AI na pracovišti ([38]). AI lze využít rovněž ke zlepšení systémů vzdělávání dospělých.

4.3 ***Pracovní podmínky***

4.3.1 Pracovní podmínky jsou oblastí, kde jsou dopady systémů AI nejméně jednoznačné ([39]). Je tomu tak proto, že systémy AI mají potenciál transformovat organizační a řídicí činnosti a kontrolu ([40]) a zásadním způsobem měnit organizační procesy ([41]).

4.3.2 Při rozumném používání by nástroje založené na AI mohly zlepšit podmínky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci tím, že pomohou snížit pracovní zátěž pracovníků ([42]) a zlepšit rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem ([43]) a duševní zdraví při práci ([44]). Nástroje AI mohou pomoci odstraňovat nebo omezovat nebezpečné úkony a pomáhat tak předcházet muskuloskeletálním poruchám. Pokud bude čas, který pracovníci ušetří při plnění úkolů, spravedlivě přerozdělen, může přispět ke zlepšení jejich blahobytu. Pokud jsou nástroje AI použity k nahrazení opakujících se a jednotvárných úkolů, mohou zvýšit spokojenost s prací ([45]). Využívání aplikací AI může vést k lepším, spravedlivějším a nediskriminačním rozhodnutím a postupům ([46]).

([26]) COMUNALE, Mariarosaria et al. (2024), *The Economic Impacts and the Regulation of AI: A Review of the Academic Literature and Policy Actions* (Ekonomické dopady a regulace umělé inteligence: přehled akademické literatury a politických opatření), Pracovní dokument MMF č. 2024/65.

([27]) GMYREK, Pawel et al. (2023), *Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality* (Generativní umělá inteligence a pracovní místa: globální analýza možných dopadů na množství a kvalitu pracovních míst), Pracovní dokument MMF č. 96.

([28]) COMUNALE, Mariarosaria et al. (2024).

([29]) COMUNALE, Mariarosaria et al. (2024).

([30]) ACEMOGLU, Daron (2024), *The Simple Macroeconomics of AI* (Jednoduchá makroekonomie AI), Massachusetts Institute of Technology.

([31]) GMYREK, Pawel et al. (2023).

([32]) GMYREK, Pawel et al. (2023), s. 37.

([33]) OECD (2024), *Who will be the workers most affected by AI?* (Kdo bude nejvíce postižen AI?), Pracovní dokument OECD o AI č. 26.

([34]) OECD (2023), OECD Employment Outlook 2023 (Výhledová zpráva OECD o zaměstnanosti pro rok 2023).

([35]) Zpráva francouzské Komise pro generativní umělou inteligenci, 2024.

([36]) ALEKSEEVA, Liudmila et al. (2021), *The demand for AI skills in the labor market* (Poptávka po dovednostech v oblasti AI na pracovním trhu), Labour Economics, volume 71.

([37]) OECD (2023), OECD Employment Outlook 2023 (Výhledová zpráva OECD o zaměstnanosti pro rok 2023).

([38]) OECD (2023), *The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers* (Vliv umělé inteligence na pracoviště: Hlavní zjištění průzkumů OECD mezi zaměstnavateli a pracovníky zaměřených na umělou inteligenci).

([39]) BÖHMER, Nicole a SCHINNENBURG, Heike (2023), *Critical exploration of AI-driven HRM to build up organizational capabilities* (Kritický průzkum řízení lidských zdrojů vedeného AI za účelem vybudování organizačních schopností).

([40]) KELLOGG, Katherine et al. (2020); ADAMS-PRASSL, Jeremias; ABRAHA, Halefom H. et al. (2023), *Regulating algorithmic management: A blueprint* (Regulace algoritmického řízení: plán), European Labour Law Journal 2023, volume 14, issue 2, s. 124–151.

([41]) NURSKI, Laura (2024), *AI at Work, why there's more to it than task automation* (AI v práci – proč je za tím víc než automatizace úkolů), CEPS Explainer.

([42]) EPRS (2022); CIPD and PA Consulting, *People and machines: from hype to reality* (Lidé a stroje: od fantazie k realitě), Chartered Institute of Personnel and Development, 2019.

([43]) Studie EP *Improving working conditions using Artificial Intelligence* (Zlepšení pracovních podmínek pomocí umělé inteligence), 2021.

([44]) Workplace Intelligence, *AI at Work 2020 Study* (Studie o umělé inteligenci v práci 2020).

([45]) OECD (2023), OECD Employment Outlook 2023 (Výhledová zpráva OECD o zaměstnanosti pro rok 2023).

([46]) PESSACH, Dana, SINGER, Gonen, AVRAHAMI, Dan et al. (2020), *Employees recruitment: A prescriptive analytics approach via machine learning and mathematical programming* (Nábor zaměstnanců: normativní analytický přístup prostřednictvím strojového učení a matematického programování). Decision Support Systems.

4.3.3 Aplikace AI mohou zajistit komplexnější šíření kvalitnějších informací, poskytovat důkladné datové přehledy a zlepšit kvalitu vymezených rozhodnutí.

4.3.4 Na druhé straně, nejsou-li splněny podmínky pro spolehlivé zavádění systémů AI na pracovišti, mohou se objevit některá rizika ([47]).

4.3.5 Systémy algoritmického řízení umožňují mnohem účinnější formu všudypřítomné kontroly, než tomu bylo u veškerých předchozích forem kontroly, což může mít škodlivé dopady na pracovníky ([48]). Byly shromážděny důkazy ([49]) o nepříznivém dopadu, který může mít algoritmické řízení na zdraví a bezpečnost pracovníků, a o nedostatečném zájmu podniků o využívání těchto technologií ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

4.3.6 Pracovníci mohou být vystaveni **zneužívajícímu dohledu**, **diskriminaci**, **ztrátě samostatnosti** a **psychosociálním rizikům** ([50]). Nástroje AI mohou narušovat pracovní kolektivy a zhoršovat u zaměstnanců pocit izolace.

4.3.7 Systémy AI mohou prohlubovat informační asymetrie mezi vedením a pracovníky ([51]).

4.4 ***Řešení nerovností***

4.4.1 *Nedávné studie zaměřené na GAI zdůrazňují, že tyto systémy mají potenciál snížit* ***nerovnosti****, zachovávat je, nebo dokonce vytvářet nová rizika nerovností.*

4.4.1.1 Nerovnosti mezi vysoce kvalifikovanými a méně kvalifikovanými pracovníky by mohly být potenciálně sníženy. Většina studií se shoduje na tom, že v důsledku zavádění GAI budou čelit větším rizikům v oblasti zaměstnanosti administrativní, kvalifikovanější povolání ([52]). Je-li účelem zavádění GAI stimulace podnikových inovací, zlepšení organizace práce a posílení kvalitních pracovních míst, budou mít z nástrojů GAI největší prospěch méně kvalifikovaní a méně zkušení pracovníci, neboť modely AI budou sdílet osvědčené postupy zkušených pracovníků s nově přijatými pracovníky ([53]).

4.4.1.2 Zranitelnými skupinami, které jsou AI postiženy nejvíce, jsou ženy, pracovníci s nízkou kvalifikací a starší pracovníci ([54]). Vzhledem k tomu, že administrativní pracovní místa jsou více vystavena rizikům automatizace, jsou dopady na zaměstnanost genderově podmíněné, přičemž podíl žen potenciálně ovlivněných automatizací je více než dvojnásobný ([55]). Žen se rovněž častěji týká otázka potenciálu transformace jejich pracovního místa.

4.4.1.3 Nízký podíl žen mezi absolventy oborů STEM nebo v oblasti počítačové vědy a informačních technologií v některých zemích přináší v kontextu šíření AI značné problémy, pokud jde o genderové nerovnosti v otázce zaměstnanosti a mezd ([56]). Otázka genderové rovnosti by měla být lépe řešena na všech úrovních. Klíčový význam má sociální dialog a lepší politiky pro předvídání těchto trendů.

4.4.2 *Nové globální nerovnosti*

4.4.2.1 Rozvoj AI podporují neviditelní pracovníci, kteří se většinou nacházejí v zemích s nízkými příjmy a pracují ve špatných podmínkách ([57]).

([47]) MANDINAUD, Vincent a PONCE DEL CASTILLO, Aïda (2024), *AI systems, risks and working conditions, in: Artificial intelligence, labour and society* (Systémy umělé inteligence, rizika a pracovní podmínky, in: Umělá inteligence, práce a společnost), ETUI.
([48]) KELLOGG, Katherine et al. (2020).
([49]) EU-OSHA (2024), *Worker Management through AI – From technology development to the impacts on workers and their safety and health* (Řízení zaměstnanců prostřednictvím AI – Od vývoje technologií k dopadům na pracovníky a jejich bezpečnost a zdraví).
([50]) EU-OSHA (2022), *OSH Pulse - Occupational safety and health in post-pandemic workplaces* (Situace v oblasti BOZP – bezpečnost a ochrana zdraví při práci na pracovištích po pandemii), 2022.
([51]) OECD (2023).
([52]) ELOUNDOU, Tyna et al. (2023), *GPTs are GPTs: An Early Look at the Labor Market Impact Potential of Large Language Models* (GPT jsou GPT: raný pohled na potenciál dopadu velkých jazykových modelů na trh práce).
([53]) COMUNALE, Mariarosaria et al. (2024); BRYNJOLFSSON, Erik et al. (2023), *Generative AI at Work* (Generativní AI při práci), pracovní dokument NBER č. 3116.
([54]) OECD (2024).
([55]) Globální průzkumu MOP o pracovnících na platformách pro mikropráci (2017); TUBARO, Paola et al. (2020), *The trainer, the verifier, the imitator: Three ways in which human platform workers support artificial intelligence* (Trenér, ověřovatel, imitátor: tři způsoby, jimiž lidští pracovníci platforem podporují umělou inteligenci). Big Data & Society, volume 7, issue 1.
([56]) Zpráva francouzské Komise pro generativní umělou inteligenci, 2024.
([57]) Na celosvětové úrovni podporují rozvoj AI neviditelní pracovníci, kteří se většinou nacházejí v zemích s nízkými příjmy a mají špatné pracovní podmínky. Tubaro et al. (2020).

4.5 ***Klíčem k využití potenciálu AI je sociální dialog a zapojení zaměstnanců.***

4.5.1 Vzhledem ke specifickým rysům systémů AI a jejich dopadu na organizační otázky je klíčem k podpoře pozitivních účinků AI akceptování, spolehlivost a důvěra ve vývoj a přijetí AI ([58]).

4.5.2 Je prokázáno, že projednávání se zástupci zaměstnanců vede k lepší výkonnosti a lepším pracovním podmínkám ([59]). Pokud zástupci zaměstnanců využívají systém „kolektivního hlasu", napomáhá to ochraně soukromí, autonomie a svobody rozhodování pracovníků tváří v tvář technologiím řízení pracovní síly ([60]).

4.5.3 V zájmu zajištění účinného sociálního dialogu ve všech subjektech, v nichž je AI zaváděna, EHSV požaduje, aby byly v příslušných právních i mimoprávních textech poskytnuty jednoznačné pokyny.

4.5.4 Lidé a zúčastněné strany by si měli zvolit, jakým způsobem a k jakým účelům bude AI v naší společnosti a na pracovišti využívána. Sociální partneři a občané by měli být zapojeni do veřejných diskusí a zajišťování gramotnosti a odborné přípravy v této oblasti.

4.6 ***Připravenost na AI má zásadní význam.*** ([61])

4.6.1 V zájmu úspěšného využití AI na pracovišti EHSV vyzývá Evropskou komisi, aby vybízela:

4.6.1.1 tvůrce politik na všech úrovních k přezkumu politik v oblasti dovedností, aby bylo zajištěno, že vznikající systémy AI budou pracovníky doplňovat, a nikoli je nahrazovat;

4.6.1.2 veřejné politiky k tomu, aby rozvíjely již v počátečních fázích vzdělávání a odborné přípravy kurzy týkající se AI a zpřístupňovaly občanům informační materiály o AI. Tyto politiky by měly zajišťovat formální vzdělávání v oblasti technologií AI již v rané fázi, a umožnit tak všem občanům, aby si ji osvojili;

4.6.1.3 k rychlému provedení článku 4 aktu o umělé inteligenci, podle něhož musí poskytovatelé systémů AI a subjekty zavádějící AI přijímat opatření, aby zajistili dostatečnou úroveň gramotnosti v oblasti AI u svých zaměstnanců.

5. **Prosazování a přizpůsobování stávajících právních předpisů EU**

5.1 ***Nařízení GDPR*** ([62]) ***není specificky navrženo tak, aby řešilo problémy ochrany údajů na pracovišti.***

5.1.1 Právní základy nařízení GDPR jako samostatného nařízení však ke zmírnění rizika škodlivých systémů AI na pracovišti nestačí, protože nezohledňují specifickou povahu systémů AI, pokud jde o zpracování osobních údajů v kontextu zaměstnání a pracoviště.

5.1.2 Panuje shoda na tom, že ani souhlas zaměstnance ani oprávněný zájem nepředstavují v kontextu dynamiky asymetrické moci na pracovišti platný základ pro zpracování údajů ([63]). Nedávný průzkum mezi 6 300 pracovníky v severských zemích přinesl důkazy, že ke zneužívání dochází v případě takové asymetrické moci ve všech odvětvích, jež studie zkoumala ([64]).

5.1.3 Čl. 15 odst. 1 písm. h) obecného nařízení o ochraně osobních údajů týkající se požadavků na transparentnost má omezený rozsah působnosti, neboť se nevztahuje na poloautomatizované rozhodování.

([58]) OECD (2024).
([59]) OECD (2023), *The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers* (Vliv umělé inteligence na pracoviště: Hlavní zjištění průzkumů OECD mezi zaměstnavateli a pracovníky zaměřených na umělou inteligenci).
([60]) FEPS (2024), *Algorithm by and for the workers*(Algoritmy od pracovníků a pro pracovníky).
([61]) CAZZANIGA, Mauro et al. (2024).
([62]) Úř. věst. L 119, 4.5.2016, s. 1.
([63]) EPRS (2022).
([64]) FEPS (2024).

5.1.4 Na zaměstnance může mít větší dopad zpracování údajů, jež byly shromážděny od jiných zaměstnanců, než zpracování údajů, jež byly shromážděny o nich samých ([65]). Práva odborů nebo zástupců zaměstnanců na kontrolu shromažďování a zpracování údajů jsou omezená. Předpoklad, že újma související s ochranou soukromí je vždy individuální, představuje v kontextu systémů algoritmického řízení významnou slabinu. Kromě toho jsou ustanovení o posouzení dopadů souvisejících s ochranou údajů nedostatečná.

5.1.5 Článek 88 nařízení GDPR stanoví, že zpracování osobních údajů v souvislosti se zaměstnáním mají řešit „konkrétnější pravidla“, která stanoví členské státy v právních předpisech nebo prostřednictvím kolektivních smluv ([66]). Od vstupu nařízení GDPR v platnost je však článek 88 prováděn nedostatečně a téměř ve všech členských státech zůstává jen na papíře ([67]).

5.1.6 S cílem poskytnout pracovníkům větší pravomoci, pokud jde o jejich údaje, EHSV žádá Evropskou komisi, aby přijala opatření k zajištění účinného prosazování článku 88 nařízení GDPR.

5.2 *Akt o umělé inteligenci*

5.2.1 Hlavním cílem aktu o umělé inteligenci je podnítit využívání a šíření AI v EU prostřednictvím prosazování jednotného právního rámce pro „důvěryhodnou AI“, a to na základě logiky, že pokud budou řešena rizika spojená s používáním AI, poroste její využívání. Nařízení coby průřezový právní předpis sleduje řadu prvořadých cílů, jako je vysoká úroveň ochrany zdraví, bezpečnosti a základních práv. Právní základ aktu o umělé inteligenci vychází především z ustanovení SFEU o jednotném trhu. Akt o umělé inteligenci není specificky navržen tak, aby řádně řešil problémy na pracovišti ([68]).

5.2.2 Akt o umělé inteligenci ukládá omezení při používání AI na pracovišti prostřednictvím zákazu některých systémů a přísných požadavků spojených s poskytováním nebo zaváděním systémů AI, zejména těch, které jsou kategorizovány jako vysoce rizikové z důvodu jejich uplatňování v oblasti zaměstnanosti, řízení zaměstnanců a přístupu k samostatné výdělečné činnosti. V tomto ohledu představuje akt o umělé inteligenci důležitý krok správným směrem.

5.2.3 EHSV poukazuje na několik mezer v aktu o umělé inteligenci, které se týkají dodržování základních práv na pracovišti.

5.2.3.1 Akt o umělé inteligenci uznává, že definice rizika *ex-ante* pro ochranu před potenciální újmou způsobenou systémy AI nestačí a nelze ji plně stanovit předem, protože závisí také na kontextu zavádění ([69]). Systémy řízení rizik ve vztahu k vysoce rizikovým systémům AI musí být uplatňován v průběhu celého životního cyklu systému (článek 9). Akt o umělé inteligenci však výslovně uznává, že ačkoli je určitý vysoce rizikový systém AI v souladu s tímto nařízením, může přesto představovat riziko pro zdraví nebo bezpečnost osob nebo pro základní práva (článek 82) ([70]).

5.2.3.2 Povinnost provádět posouzení dopadu na základní práva u vysoce rizikových systémů se vztahuje jen na veřejnoprávní subjekty, na soukromé subjekty poskytující veřejné služby a na banky a pojišťovny (článek 27).

5.2.3.3 Zástupci zaměstnanců mají pouze právo být informováni, nikoli však být konzultováni (čl. 26 odst. 7). Regulační sandboxy (článek 57) a testování vysoce rizikových systémů v reálných podmínkách (článek 60) jsou povoleny výhradně před uvedením systému do provozu.

([65]) TISNÉ, Martin (2020), *The Data Delusion: protecting individual data isn't enough when the harm is collective* (Falešné představy o datech: ochrana dat jednotlivců nestačí, jestliže je újma kolektivní), Luminate, Stanford University's Cyber Policy Center.

([66]) Článek 88 je v členských státech EU stále nedostatečně využíván.

([67]) ABRAHA, Halefom H. (2023), *Article 88 GDPR and the Interplay between EU and Member State Employee Data protection rules* (Článek 88 nařízení GDPR a vzájemné působení pravidel EU a členských států v oblasti ochrany údajů zaměstnanců), The Modern Law Review.

([68]) PONCE DEL CASTILLO, Aïda, *The EU's AI Act: governing through uncertainties and complexity, identifying opportunities for action, global workplace law and policy* (Akt EU o umělé inteligenci: řízení v nejistých a složitých podmínkách, identifikace příležitostí k akci, globální právo a politika na pracovišti), kluwerlawonline.com, 2024.

([69]) KUSCHE, Isabel (2024), *Possible harms of artificial intelligence and the EU AI act: fundamental rights and risk* (Možné újmy způsobené umělou inteligencí a akt EU o umělé inteligenci: základní práva a rizika), Journal of Risk Research.

([70]) KUSCHE, Isabel (2024).

5.2.3.4 EHSV se domnívá, že experimentování má zásadní význam pro to, aby organizace mohly před tím, než budou systémy zavedeny v plném rozsahu, identifikovat rizika, otestovat nezamýšlené důsledky a doladit algoritmy v kontrolovaném prostředí. Akt o umělé inteligenci by měl být v zájmu zajištění právní jasnosti a jednoznačného uplatňování a prosazování podpořen jednoznačnými pokyny.

5.2.4 V zájmu řešení těchto problémů EHSV vyzývá Úřad pro umělou inteligenci, aby v rámci přípravy svých prvních pokynů navázal úzkou spolupráci s evropskými meziodvětvovými sociálními partnery s cílem vypracovat jasné pokyny a objasnění týkající se systémů AI, které odvozují emoce fyzických osob. Měly by být vytvořeny stabilní, spolehlivé a jasně strukturované koordinační kanály mezi Úřadem pro umělou inteligenci a GŘ EMPL a GŘ Connect Evropské komise.

5.2.5 EHSV se domnívá, že je odpovědností poskytovatelů provést předběžné posouzení dopadu vysoce rizikových systémů na základní práva, než budou zavedeny ve všech subjektech.

5.2.6 EHSV žádá, aby byly do veškerých budoucích iniciativ týkajících se AI na pracovišti začleněny jasné pokyny ohledně toho, jak využívat sandboxy a testování v reálných podmínkách.

5.3 *Směrnice EU o informování zaměstnanců a konzultacích s nimi, směrnice o bezpečnosti a ochraně zdraví zaměstnanců při práci a autonomní rámcová dohoda evropských sociálních partnerů o digitalizaci.*

5.3.1 Směrnice 2002/14/ES ([71]) zaručuje zástupcům zaměstnanců kolektivní práva na informování a na projednávání a zahrnuje všechna předběžná opatření, která ohrožují zaměstnanost, a všechna rozhodnutí, která vedou k „podstatným změnám“ v organizaci práce (článek 4). Podle směrnice 89/391/ES ([72]) musí zaměstnavatelé zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců ve všech aspektech souvisejících s prací a musí poskytovat informace a školení a konzultovat zástupce zaměstnanců v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví. Neprůhledný způsob, jímž jsou zaváděny nástroje AI, jejich vyvíjející se povaha a složité definování „podstatných změn“ však vyžadují, aby byly tyto směrnice posíleny jednoznačnými pokyny.

5.3.2 Rozměr iterativní a dynamické povahy systémů AI rezonuje s procesem iterativního dialogu obsaženým v autonomní rámcové dohodě evropských sociálních partnerů o digitalizaci ([73]).

5.3.3 Dohoda se však otázkám AI věnuje pouze okrajově a konkrétní opatření vnitrostátních sociálních partnerů související s AI, pokud jde o provádění dohody, jsou poměrně omezená, přičemž většina z nich se zabývá pouze otázkami, jež se týkají práce na dálku a práva odpojit se.

5.3.4 EHSV žádá Evropskou komisi, aby se kontextem AI jasně zabývala v souvislosti s nástrojem ad hoc v zájmu zohlednění dynamického rozměru sociálního dialogu a posouzení zdravotních a bezpečnostních rizik systémů AI v autonomní dohodě.

5.4 *Směrnice o práci prostřednictvím platforem* ([74])

5.4.1 Směrnice o práci prostřednictvím platforem obsahuje ustanovení, která by mohla účinně regulovat automatizované systémy monitorování a rozhodování. Konkrétně kapitola III ([75]):

— rozšiřuje režim transparentnosti algoritmů obsažený v nařízení GDPR tak, aby zahrnoval jak výhradně automatizovaná, tak poloautomatizovaná rozhodnutí,

— zavádí kolektivní právo na informace a odborné konzultace, když požaduje, aby digitální pracovní platformy zajistily, že systémy algoritmického řízení budou srozumitelné zaměstnancům platforem, jejich zástupcům a orgánům práce,

— stanoví, že platformy poskytnou posouzení vlivu na ochranu osobních údajů zástupcům zaměstnanců,

([71]) Úř. věst. L 80, 23.3.2002, s. 29.
([72]) Úř. věst. L 183, 29.6.1989, s. 1.
([73]) https://resourcecentre.etuc.org/agreement/framework-agreement-digitalisation.
([74]) Úř. věst. L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj.
([75]) ADAMS-PRASSL, Jeremias; ABRAHA, Halefom H. et al. (2023).

— zakazuje zpracování osobních údajů, které „nejsou neoddělitelně spjaty s plněním smlouvy“, a za všech okolností zakazuje zpracování jakýchkoli osobních údajů „o emočním nebo psychickém stavu“ zaměstnanců platformy,

— zavádí právo na lidské rozhraní (článek 10 o lidském dohledu nad monitorovacími a rozhodovacími systémy a článek 11 o lidském přezkumu),

— zavádí zvláštní požadavky na vyhodnocování rizik, která představují automatizované monitorovací nebo rozhodovací systémy pro bezpečnost a ochranu zdraví pracovníků (článek 12 o bezpečnosti a ochraně zdraví).

5.4.2 Ustanovení kapitoly III směrnice o práci prostřednictvím platforem se vztahují pouze na osoby vykonávající práci prostřednictvím platforem. Praxe algoritmického řízení na tradičních pracovištích je však již realitou ([76]), například pokud jde o přidělování a optimalizaci pracovních směn, prověřování a posuzování uchazečů o zaměstnání, posuzování výsledků v oblasti zaměstnanosti a řešení otázek lidských zdrojů. EHSV vyzývá Evropskou komisi, aby rozšířila oblast působnosti ustanovení kapitoly III směrnice o práci prostřednictvím platforem na všechny pracovníky.

V Bruselu dne 22. ledna 2025.

předseda
Evropského hospodářského a sociálního výboru
Oliver RÖPKE

([76]) EU Science Hub (2024), *Algorithmic management practices in regular workplaces are already a reality* (Praxe algoritmického řízení na standardních pracovištích je již realitou).

PŘÍLOHA I

Následující pozměňovací návrh byl v průběhu jednání zamítnut, obdržel však alespoň čtvrtinu odevzdaných hlasů (čl. 14 odst. 3 jednacího řádu):

POZMĚŇOVACÍ NÁVRH 1

SOC/803

Umělá inteligence podporující zájmy pracovníků

Nahradit celé stanovisko sekce SOC následujícím textem (odůvodnění je uvedeno na konci dokumentu):

Pozměňovací návrh

1. **Závěry a doporučení**

1.1 „Vzhledem k tomu, že svět nyní stojí na prahu další digitální revoluce vyvolané šířením umělé inteligence (AI), otevřel se Evropě prostor pro to, aby napravila své nedostatky v oblasti inovací a produktivity a obnovila svůj výrobní potenciál“ ([1]).

1.2 Evropa je v současnosti v oblasti digitálních technologií, jako je AI, slabá ([2]). USA a Čína jsou napřed a toto zpoždění bude obtížné dohnat ([3]). Kromě toho existují velké rozdíly v růstu produktivity práce mezi USA a EU (eurozónou) ([4]). Od pandemie do poloviny roku 2024 se produktivita práce za odpracovanou hodinu v eurozóně zvýšila o 0,9 % oproti 6,7 % v USA. Z analýzy Evropské centrální banky vyplývá, že tyto údaje jdou ruku v ruce s fluktuací na trhu práce a vyššími investicemi do digitalizace ([5]).

1.3 Potenciální přínosy zavádění AI jsou značné: zvyšuje konkurenceschopnost a produktivitu, podněcuje inovace a vědecký pokrok ([6]), posiluje ekologickou transformaci ([7]) a podporuje zlepšování pracovních podmínek. Musíme zajistit, aby EU v oblasti digitální transformace nezaostávala. Aby bylo možné využít potenciál AI, je třeba zmírnit a odbourat mýty a obavy související s AI.

1.4 K výhodám AI ve světě práce patří např. automatizace rutinních a jednotvárných úkonů, doplnění schopností zaměstnanců a úsporu jejich času, aby se mohli zaměřit na podnětnější práci přinášející větší přidanou hodnotu, a skutečnost, že umožňuje pracovníkům rychlejší plnění úkonů a zlepšení kvality jejich výsledků. AI může rovněž podpořit zlepšení organizace práce a podobu pracovních míst a lepší identifikaci budoucích dovedností a potřeb v oblasti náboru ([8]). To vyžaduje široké přijetí ze strany pracovníků a spolupráci s nimi, jakož i zajištění nezbytné odborné přípravy pracovníků pro zavádění a používání AI na pracovišti. EHSV připomíná, že vývoj, zavádění a používání AI se vždy musí řídit zásadou „člověk ve velení“.

1.5 Rozsáhlé zavádění AI rovněž zdokonalí schopnosti vedoucích pracovníků a zaměstnanců v oblasti zlepšování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) posílením nestranného a fakticky podloženého posuzování rizik a cílených inspekcí BOZP a v praxi pomůže lépe identifikovat problémy (včetně psychosociálních rizik), jež vyžadují zásahy. To zahrnuje i lepší prevenci pracovních úrazů ([9]).

([1]) Evropská komise (2024), *The future of European competitiveness part B In-depth analysis of recommendations*.
([2]) Výzkumná služba Evropského parlamentu, AI investment: EU and global indicators.
([3]) Evropská komise (2024), *The future of European competitiveness part B In-depth analysis of recommendations*.
([4]) https://www.ecb.europa.eu/press/economic-bulletin/focus/2024/html/ecb.ebbox202406_01~9c8418b554.en.html.
([5]) https://www.ecb.europa.eu/press/economic-bulletin/focus/2024/html/ecb.ebbox202404_01~3ceb83e0e4.en.html.
([6]) Viz např. AI World CEPS, Navigate Tomorrow's Intelligence Today/AI World.
([7]) OECD (2024), *OECD Digital Economy Outlook 2024 (Volume 1): Embracing the Technology Frontier*, OECD Publishing, Paříž, https://doi.org/10.1787/a1689dc5-en.
([8]) Viz např. Lane, M., M. Williams and S. Broecke (2023), The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 288, OECD Publishing, Paříž.
([9]) EU-OSHA (2021), *Dopad používání umělé inteligence na bezpečnost a ochranu zdraví při práci*.

1.6 Zároveň existují obavy a strach týkající se širšího využívání AI ve světě práce. Patří k nim například intenzifikace práce vedoucí ke zvýšenému stresu, posílené monitorování a kontrola, nedostatečný lidský dohled, ztráta autonomie a rychlé zastarávání získaných dovedností.

1.7 Při řešení těchto obav hrají zásadní úlohu sociální partneři a sociální dialog na všech úrovních. EHSV se domnívá, že podpora odpovědné a „důvěryhodné" AI ve světě práce vyžaduje pozitivní a pro sociální dialog příznivé prostředí v souladu s platnými vnitrostátními pravidly a postupy.

1.8 EHSV konstatuje, že digitální agenda EU do roku 2030 obsahuje celkem 116 právních předpisů ([10]). Konkrétně dopadu AI na svět práce se již týkají právní předpisy EU o umělé inteligenci, v nichž je stanovena zásada „člověk ve velení", jakož i stávající právní předpisy v sociální oblasti ([11]). Provádění a prosazování stávajícího právního rámce má zásadní význam pro zajištění hladkého zavádění AI, tak aby mohla být hnací silou hospodářského a technologického pokroku v EU.

1.9 V těchto souvislostech EHSV vyjadřuje politování nad tím, že navzdory stávajícímu rozsáhlému legislativnímu rámci, který již komplexně a dostatečně upravuje AI v pracovním životě, se Evropská komise domnívá, že jsou ještě zapotřebí nové právní předpisy týkající se dopadu digitalizace ve světě práce ([12]). To je rovněž v rozporu se současným politickým závazkem, jímž je zjednodušení a snížení regulačních požadavků a požadavků na podávání zpráv o 25 %. Změna stávajícího regulačního rámce ještě před jeho provedením by vyslala velmi negativní signál, pokud jde o pokrok a investice v oblasti AI v EU.

1.10 Komise by místo toho měla podnikům umožnit, aby v rámci stávajícího právního rámce vypracovaly odpovědné a etické postupy pro práci s technologiemi AI. Tím se zajistí, že bude respektována autonomie sociálních partnerů a že zavádění AI bude nástrojem ke zlepšování pracovních podmínek, pokroku v ekologické transformaci a posílení konkurenceschopnosti EU.

1.11 Účinná podpora podniků – zejména malých a středních – při zavádění AI má následující předpoklady: i) účinné a účelné provádění a prosazování stávajících právních předpisů a pokynů, přičemž je zároveň třeba se za každou cenu vyhnout zavádění dalších požadavků a vícenásobného podávání zpráv; ii) silný sociální dialog, mimo jiné díky posílení kapacit sociálních partnerů, při současném respektování vnitrostátních postupů; iii) dostupnost kvalifikované pracovní síly a vhodných příležitostí k odborné přípravě.

2. **Příležitosti a výzvy pro hospodářství EU v souvislosti s AI**

2.1 Stanovisko SOC/803 bylo vypracováno na základě návrhu stanoviska z vlastní iniciativy skupiny II (navrženého pod původním názvem *Využívání umělé inteligence v souladu se zájmy pracovníků – úloha odborových svazů při prevenci a minimalizaci nepříznivých dopadů ve světě práce*), jehož cílem bylo posoudit dopad AI ve světě práce a předložit návrhy (legislativní i nelegislativní) a doporučení týkající se ochrany soukromí a základních práv pracovníků. Později bylo sloučeno s průzkumným stanoviskem Umělá inteligence – potenciál a rizika v souvislosti s politikami zaměstnanosti a trhu práce, které si vyžádalo polské předsednictví ([13]).

([10]) Bruegel_factsheet_2024_0.pdf.

([11]) Další odkazy viz oddíl 3 tohoto protistanoviska.

([12]) Jak je uvedeno v pověřovacím dopise adresovaném výkonné místopředsedkyni Roxaně Mînzatu.

([13]) Žádost polského předsednictví o průzkumné stanovisko neslo název Umělá inteligence – potenciál a rizika v souvislosti s politikami zaměstnanosti a trhu práce.

2.2 EHSV se domnívá, že AI má potenciál obrovských přínosů, včetně zvýšení produktivity, urychlení vědeckého pokroku a pomoci s řešením změny klimatu ([14]). Je hnací silou inovací a je oprávněně označována za transformační sílu, která přetváří celé naše hospodářství ([15]). Je naprosto zásadní, aby podniky z EU stály v čele tohoto vývoje, a tak posílily konkurenceschopnost EU a učinily z ní světového lídra v oblasti AI. *„Díky naší umělé inteligenci již Evropa stojí v čele úsilí o zvýšení bezpečnosti a důvěryhodnosti umělé inteligence i o řešení rizik vyplývajících z jejího zneužití. Nyní se musíme zaměřit na to, abychom se stali světovým lídrem, pokud jde o inovace v oblasti umělé inteligence“* ([16]).

2.3 Digitální transformace představuje pro Evropu příležitost, čelíme však také významným výzvám. Odhady ukazují, že zpočátku pomalé využívání nástrojů AI v evropských společnostech se od vzniku nástrojů generativní AI (GAI) rychle zvýšilo, nicméně se zdá, že mezi velkými podniky a malými a středními podniky existují značné rozdíly ([17]). Rozdíly panují rovněž mezi jednotlivými odvětvími a zeměmi: podle Eurostatu bylo v roce 2023 využívání AI rozšířeno v informačním a komunikačním odvětví, v odborných a ve vědeckých a technických činnostech, zatímco v jiných odvětvích bylo využívání AI omezenější. Značné rozdíly ve využívání existují rovněž mezi jednotlivými zeměmi EU ([18]).

2.4 Jak se uvádí v Draghiho zprávě, vzhledem k tomu, že svět nyní stojí na prahu další digitální revoluce vyvolané šířením umělé inteligence, otevřel se Evropě prostor pro to, aby napravila své nedostatky v oblasti inovací a produktivity a obnovila svůj výrobní potenciál ([19]). Evropa je však v oblasti digitálních technologií, jako je AI, slabá. USA a Čína mají náskok a toto zpoždění bude obtížné dohnat ([20]).

2.5 Nástroj Stanfordovy University Global AI Vibrancy Tool ([21]) ukazuje žebříček jednotlivých zemí podle jejich dynamiky v oblasti AI. První tři místa patří USA, Číně a Spojenému království a mezi deseti nejúspěšnějšími zeměmi jsou pouze dva členské státy EU (Francie na 5. a Německo na 8. místě). Pokud jde o původ modelů AI, podle zprávy o indexu AI ([22]) pocházelo 61 významných modelů AI z institucí se sídlem v USA, což znamená jednoznačnou převahu nad 21 modely AI z EU a nad 15 modely čínskými.

2.6 Podle celosvětového průzkumu společnosti McKinsey ([23]) 65 % respondentů uvádí, že jejich organizace pravidelně používají generativní umělou inteligenci (GAI), což je téměř dvojnásobek oproti předchozímu průzkumu před necelým rokem. To má vliv na výkonnost podniků. Například zaváděním dobře známých technologií GAI na pracovišti dochází podle hrubých odhadů k 10–20% zvýšení efektivity a pokud je AI využita k restrukturalizaci pracovních postupů a úkonů, může být tento potenciál ještě vyšší ([24]). Funkcemi, kde firmy využívají AI nejčastěji, jsou marketing a prodej, vývoj produktů a služeb a rovněž IT ([25]).

2.7 *Příležitosti a výzvy ve světě práce v souvislosti s AI*

2.7.1 AI ovlivní svět práce mnoha způsoby a mohla by se stát význačným prvkem pracovních míst mnoha lidí ve všech odvětvích ekonomiky. Existují zde příležitosti i výzvy a důležitou roli hraje také to, jak je vnímají zaměstnavatelé i zaměstnanci.

([14]) OECD (2024), *OECD Digital Economy Outlook 2024 (Volume 1): Embracing the Technology Frontier*, OECD Publishing, Paříž.
([15]) Viz např. *AI World* CEPS, Navigate Tomorrow's Intelligence Today/AI World.
([16]) Politické směry pro příští Evropskou komisi 2024–2029.
([17]) V roce 2023 využívalo technologie AI 8 % podniků v EU. V případě velkých podniků v EU to bylo 30,4 %. Viz Eurostat, Use of artificial intelligence in enterprises - Statistics Explained.
([18]) Eurostat, Use of artificial intelligence in enterprises - Statistics Explained.
([19]) Evropská komise (2024), *The future of European competitiveness part B In-depth analysis of recommendations*.
([20]) Evropská komise (2024), *The future of European competitiveness part B In-depth analysis of recommendations*.
([21]) Global AI vibrancy tool.
([22]) The AI Index report, viz rovněž zde.
([23]) The state of AI in early 2024: Gen AI adoption spikes and starts to generate value.
([24]) Boston Consulting Group (2023), Turning GenAI Magic into Business Impact.
([25]) The state of AI in early 2024: Gen AI adoption spikes and starts to generate value.

2.7.2 AI zvyšuje produktivitu například automatizací rutinních úkonů a doplňováním schopností pracovníků ([26]). Jedním z deseti hlavních zjištění zprávy o indexu AI ([27]) bylo, že AI podporuje pracovníky při zvyšování produktivity a vede k vyšší kvalitě práce. AI umožňuje pracovníkům rychlejší plnění úkonů a zlepšení kvality jejich výsledků. Některé studie ukazují, že AI má potenciál překlenout mezeru v dovednostech mezi pracovníky s nízkou a vysokou kvalifikací. Jiné studie zároveň upozorňují na to, že používání AI bez řádného lidského dohledu může vést ke snížení výkonu.

2.7.3 Nástroje AI mohou podnikům pomáhat určit, jaké druhy dovedností chybí jejich pracovníkům, a řešit nedostatky v digitálních (nebo jiných) dovednostech ([28]). AI tak může podnikům pomáhat lépe předvídat budoucí potřeby v oblasti náboru. Jak rovněž uvedl Evropský orgán pro pracovní záležitosti, 70 % pracovníků v oblasti lidských zdrojů v celé Evropě používá při vyhledávání nebo posuzování uchazečů určitý druh nástroje AI a postupy náboru pracovníků podporované AI mohou taktéž zlepšit zkušenosti žadatelů s tímto procesem ([29]).

2.7.4 Některé studie ukazují dopady AI na zaměstnanost. Diskusní dokument MMF ([30]) uvádí, že AI bude na celém světě vystaveno 40 % pracovních míst. Konkrétně ve vyspělých ekonomikách je podle odhadů AI vystaveno 60 % pracovních míst, z nichž polovině přináší AI prospěch a zvýšenou produktivitu, zatímco přibližně polovinu může ovlivňovat negativně. Podle Světového ekonomického fóra ([31]) se do roku 2030 očekává čistý přírůstek 78 milionů pracovních míst (7 % dnešní celkové zaměstnanosti).

2.7.5 Podle rozsáhlého průzkumu OECD mezi zaměstnanci a zaměstnavateli o dopadu AI na pracovišti vnímají zaměstnanci i zaměstnavatelé vliv AI na výkon a pracovní podmínky převážně pozitivně. Například 79 % uživatelů AI ve finančním odvětví a 80 % uživatelů v odvětví výroby uvedlo, že AI jejich výkon zlepšila, oproti tomu jen 8 % v obou odvětvích uvedlo, že jej AI zhoršila. Napříč všemi zvažovanými ukazateli výkonu a pracovních podmínek byla u pracovníků, kteří využívají AI, více než čtyřikrát vyšší pravděpodobnost, že uvedou, že AI jejich výkon a pracovní podmínky zlepšila, než že je zhoršila ([32]).

2.7.6 EHSV zdůrazňuje, že nástroje založené na AI mohou zlepšit podmínky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci tím, že pomohou snížit pracovní zátěž pracovníků ([33]) a zlepšit rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem ([34]) a duševní zdraví na pracovišti ([35]). Nástroje AI pomohou odstraňovat nebo omezovat nebezpečné úkony a pomáhat tak předcházet muskuloskeletálním poruchám. Čas, který pracovníci ušetří při plnění úkonů, může přispět ke zlepšení jejich pocitu pohody. Nástroje AI mohou zvýšit spokojenost s prací ([36]). Využívání aplikací AI může vést k lepším, spravedlivějším a nediskriminačním rozhodnutím a postupům, například při náboru pracovníků ([37]).

2.7.7 Ke způsobům, jimiž může AI snížit nebo odstranit rizika v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, patří mimo jiné například:

a) poskytování lepších informací manažerům a zástupcům zaměstnanců k identifikaci problémů v oblasti BOZP – včetně psychosociálních rizik – a oblastí, kde jsou nutné zásahy v oblasti BOZP ke snížení různých rizikových faktorů, jako je obtěžování a násilí, a poskytování včasného varování před nebezpečnými situacemi, stresem, zdravotními problémy a únavou v souvislosti s úkony a činnostmi prováděnými pracovníky;

([26]) O těchto změnách pojednávají zprávy a studie o vývoji pracovních míst, např. zpráva o budoucnosti pracovních míst z roku 2025 vypracovaná Světovým ekonomickým fórem (Future of Jobs Report 2025: These are the fastest growing and declining jobs | World Economic Forum).

([27]) The AI Index report, viz rovněž zde.

([28]) Fórum Světového ekonomického fóra.

([29]) Viz například EURES, Jak může umělá inteligence zlepšit proces získávání talentovaných pracovníků.

([30]) IMF, Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work.

([31]) Světové ekonomické fórum, Future of Jobs Report 2025, leden 2025.

([32]) Lane, M., M. Williams a S. Broecke (2023), The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 288, OECD Publishing, Paříž.

([33]) Studie Workplace Intelligence, AI at Work 2020, CIPD and PA Consulting; People and machines: from hype to reality; Chartered Institute of Personnel and Development, 2019.

([34]) Studie EP Improving working conditions using Artificial Intelligence, 2021.

([35]) Studie Workplace Intelligence, AI at Work 2020.

([36]) Lane, M., M. Williams a S. Broecke (2023), The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 288, OECD Publishing, Paříž.

([37]) Dana Pessach, Gonen Singer, Dan Avrahami, Hila Chalutz Ben-Gal, Erez Shmueli, Irad Ben-Gal, Employees recruitment: A prescriptive analytics approach via machine learning and mathematical programming, Decision Support Systems, Volume 134, 2020.

b) poskytování individuálně přizpůsobených rad v reálném čase pracovníkům a manažerům, aby mohli v zájmu větší bezpečnosti uzpůsobit své jednání. Organizace mohou například používat monitorovací zařízení, která vyhodnocují biometrická data pracovníků, aby se zajistilo, že nebudou unavení, což by mohlo zvýšit riziko nehod;

c) podpora prevence založené na důkazech a pokročilých hodnocení rizik na pracovišti;

d) podpora na důkazech založených a účinnějších, cílených inspekcí BOZP;

e) využití výhod automatizace a robotizace v průmyslu, logistice nebo stavebnictví ke snížení rizik opakujících se a nebezpečných úkonů ([38]);

f) využití zařízení a senzorů internetu věcí k monitorování pracovních zařízení v reálném čase s cílem detekovat poruchy zařízení či selhání dříve, než k nim dojde, a přispět tak k větší bezpečnosti;

g) využití pokroku v oblasti AI, virtuální a rozšířené reality k virtuálnímu testování určitých bezpečnostních konfigurací a podmínek s cílem připravit pracovníky na školení bez rizik a pomoci zaměstnavatelům nabízet individuálně přizpůsobená školení.

h) aplikace výzkumu exoskeletu s cílem usnadnit zaměstnancům manipulaci s těžkými břemeny; K výraznému pokroku v této oblasti dochází také v případě pracovníků se zdravotním postižením;

i) začlenění automatizovaných systémů do dodavatelských řetězců s cílem omezit úkony ruční manipulace;

j) využití zpracování dat prostřednictvím AI k lepšímu navrhování pracovišť a logistických procesů za účelem omezení rizik, jimž jsou vystaveni zaměstnanci ([39]).

2.7.8 Výzkum JRC ([40]) identifikoval pokračující digitalizaci a automatizaci napříč průmyslovými odvětvími a tlak na efektivitu jako hnací síly zavádění algoritmického řízení na běžných pracovištích. Určil a analyzoval změny a výzvy vyplývající z algoritmického řízení, pokud jde o změny v organizaci práce a dopady na kvalitu práce.

2.7.9 Pokud jde o změny v organizaci práce, JRC konkrétně poukazuje na následující potenciální dopady algoritmického řízení: centralizace znalostí a kontroly, předefinování úkonů a rolí a stírání organizačních hranic.

2.7.10 JRC také identifikuje dopady na kvalitu pracovních míst, pokud jde o dovednosti a prostor pro vlastní uvážení, intenzitu práce, sociální prostředí a výdělky a vyhlídky.

2.7.11 Obavy, nejistoty a strach z potenciálních rizik a důsledků zavádění AI nám mohou zabránit v jejím přijetí, ačkoliv AI může zlepšit pracovní místa a zvýšit jejich efektivitu.

2.7.12 Povolání se přirozeně vyvíjejí a EHSV se domnívá, že i pracovní místa, která nejsou v současnosti AI výrazně ovlivněna, budou čelit nutnosti rekvalifikace. K tomu, aby bylo možné na pracovišti co nejlépe využívat nová technologická řešení založená na datech (včetně AI), jsou zapotřebí školení a nové dovednosti.

2.7.13 Při zavádění AI je nezbytné podniky a jejich pracovníky doprovázet a zajistit, aby žádným podnikům, zejména malým a středním, v oblasti AI takříkajíc neujel vlak, ale mohly z ní mít plný prospěch. To vyžaduje zajistit zvyšování kvalifikace pracovníků a lepší podporu podniků. Pracovníci potřebují přístup k nezbytnému školení a podniky potřebují flexibilitu, aby mohly zvolit školicí metody, které jim budou nejlépe vyhovovat. Klíčem k vypracování specifických osvědčených postupů pro jednotlivé podniky je dialog založený na důvěře. Cílem je zajistit, aby využívání technologií AI bylo přínosné jak pro podniky, tak pro zaměstnance, neboť to vede k vyšší produktivitě. To vyžaduje úsilí jak ze strany podniků, tak zaměstnanců.

2.7.14 K tomu, aby bylo možné využít potenciál AI ke zvýšení konkurenceschopnosti a produktivity a zajistit, že EU nebude v oblasti digitální transformace zaostávat, je třeba bořit mýty a zmírňovat obavy týkající se AI a zároveň se zaměřit na provádění a prosazování stávajícího legislativního rámce.

([38]) Viz zpráva Artificial intelligence for worker management: an overview.
([39]) Viz Work organisation and job quality in the digital age | European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
([40]) Baiocco S., Fernández-Macías E., Rani U. a Pesole A., The Algorithmic Management of work and its implications in different contexts, Sevilla: Evropská komise, 2022, JRC129749.

3. **Evropský rámec pro využívání AI na pracovišti**

3.1 ***Stávající legislativní rámec EU***

3.1.1 EHSV poukazuje na to, že následující stávající právní předpisy EU obsahují ustanovení, která zajišťují, že při využívání nástroje AI na pracovišti budou jednak zajištěny bezpečné a spravedlivé pracovní podmínky zaměstnanců a jednak budou zaměstnanci zapojeni do procesu využívání nástrojů AI:

— obecné nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR) z roku 2016: neúplný přehled příslušných článků nařízení GDPR zahrnuje článek 35 nařízení GDPR (posouzení vlivu na ochranu osobních údajů); článek 7 nařízení GDPR (zákaz spojit souhlas s plněním smlouvy); čl. 9 odst. 2 nařízení GDPR (transparentnost zpracování údajů a omezení možnosti zpracovávat citlivé osobní údaje); čl. 15 odst. 1 písm. h) nařízení GDPR (právo na smysluplný lidský příspěvek k důležitým rozhodnutím s výjimkou plně automatizovaného rozhodování na pracovišti); článek 22 nařízení GDPR (zákaz plně automatizovaných rozhodovacích procesů v pracovněprávních vztazích); článek 88 nařízení GDPR (prostor pro kolektivní vyjednávání a členské státy k přijetí přísnějších ustanovení týkajících se nařízení GDPR na vnitrostátní úrovni v souvislosti se zaměstnaností),

— akt o umělé inteligenci z roku 2024: příloha III aktu o umělé inteligenci klasifikuje některé systémy AI používané při náboru, rozhodování o postupu v zaměstnání, propouštění a přidělování úkolů a monitorování osob ve smluvních pracovněprávních vztazích jako „vysoce rizikové“. Vzhledem k této klasifikaci by tyto systémy AI podléhaly právním požadavkům týkajícím se řízení rizik (článek 9), kvality a správy dat (článek 10), dokumentace a vedení záznamů (články 11 a 12), transparentnosti a poskytování informací uživatelům (článek 13), lidského dohledu (článek 14), přesnosti, spolehlivosti a bezpečnosti (článek 15) a informací o zavádění vysoce rizikové AI na pracovišti pod pokutou až do výše 15 000 000 EUR nebo 3 % celkového ročního celosvětového obratu (čl. 99 odst. 4 písm. g)). Čl. 2 odst. 11 aktu o umělé inteligenci navíc umožňuje členským státům vytvořit příznivější ustanovení pro pracovníky, pokud jde o ochranu jejich práv. Článek 4 (Gramotnost v oblasti AI) rovněž stanoví, že poskytovatelé systémů AI a subjekty zavádějící AI přijímají opatření, aby v co největší možné míře zajistili dostatečnou úroveň gramotnosti v oblasti AI u svých zaměstnanců i u všech dalších osob, které se jejich jménem zabývají provozem a používáním systémů AI, s přihlédnutím k jejich technickým znalostem, zkušenostem, vzdělání a odborné přípravě a prostředí, v němž mají být systémy AI používány, a s ohledem na osoby nebo skupiny osob, na kterých mají být systémy AI používány,

— evropská rámcová směrnice o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci z roku 1989: evropská rámcová směrnice 89/391/EHS ukládá zaměstnavatelům povinnost provádět posouzení rizik s cílem preventivně zajistit, aby nástroje AI nepoškozovaly bezpečnost a zdraví zaměstnanců,

— směrnice o rovnosti v zaměstnání z roku 2000,

— směrnice o informování a projednávání z roku 2002: čl. 4 odst. 2 písm. c) ukládá zaměstnavatelům povinnost informovat pracovníky a projednávat s nimi rozhodnutí, která by mohla vést k podstatným změnám v organizaci práce nebo ve smluvních vztazích,

— směrnice o práci prostřednictvím platforem z roku 2024: digitální pracovní platformy budou muset zavést zvláštní opatření týkající se používání automatizovaných monitorovacích systémů a automatizovaných rozhodovacích systémů (článek 6), lidského monitorování automatizovaných systémů (článek 7), lidského přezkumu významných rozhodnutí (článek 8) a práv pracovníků platforem na informování a projednávání (článek 9).

3.1.2 Na úrovni EU byly rovněž zkoumány problémy, které vznikají společnostem při jejich **organizačních operacích** (kybernetická bezpečnost, narušení bezpečnosti, soukromí, správa údajů atd.), jakož i problémy týkající se **organizace práce**. Kromě obecného nařízení o ochraně osobních údajů se těmito aspekty zabývají tyto právní předpisy:

— směrnice NIS 2:směrnice NIS 2 ukládá společnostem poskytujícím základní služby v určité zemi – např. v oblasti energetiky, dopravy, vodohospodářství, digitální infrastruktury, telekomunikací atd. – povinnost organizovat operace způsobem, který zvýší jejich ochranu před útoky a narušením bezpečnosti, včetně bezpečnosti údajů,

— akt o kybernetické odolnosti ([41]): akt o kybernetické odolnosti zpřísňuje povinnosti výrobců souvisejících výrobků s cílem zajistit, aby byla zranitelná místa manipulována a opravena, a aby byla zvýšena ochrana zařízení/strojů,

([41]) Akt o kybernetické odolnosti zpřísňuje povinnosti výrobců souvisejících výrobků s cílem zajistit, aby byla zranitelná místa manipulována a opravena, a aby byla zvýšena ochrana zařízení/strojů.

— Cílem směrnice o odolnosti kritických subjektů a odvětvové regulace, včetně nařízení DORA, je konkrétně řešit organizační výzvy pro společnosti související s využíváním AI.

3.1.3 EHSV konstatuje, že za podpory Evropského úřadu pro umělou inteligenci se v současné době připravuje kodex správné praxe pro AI pro obecné účely s cílem podrobně popsat pravidla aktu o umělé inteligenci pro poskytovatele obecných modelů AI a obecných modelů AI se systémovými riziky ([42]).

3.2 *Úloha sociálního dialogu*

3.2.1 Zásadní roli při podpoře odpovědné a „důvěryhodné" AI ve světě práce hrají sociální partneři a sociální dialog na všech úrovních. EHSV vyzývá v zájmu zajištění účinného sociálního dialogu o záležitostech týkajících se AI k podpoře pozitivního a pro sociální dialog příznivého prostředí. Silný a konstruktivní sociální dialog na všech úrovních, který je v souladu s platnými vnitrostátními pravidly a postupy, je hlavním nástrojem pro minimalizaci rizik a možných škodlivých dopadů, a měl by rovněž usnadnit používání AI, aby bylo možné využít jejího potenciálu. Proto musí sociální partneři budovat své kapacity v oblasti AI s cílem zajistit znalosti a porozumění problémům a příležitostem, které AI přináší.

3.2.2 EHSV konstatuje, že evropští sociální partneři uzavřeli v roce 2020 autonomní rámcovou dohodu o digitalizaci ([43]), která zahrnuje čtyři oblasti: 1) digitální dovednosti a zabezpečení zaměstnanosti; 2) opatření pro připojování a odpojování; 3) umělá inteligence a záruka principu řízení člověkem; 4) respekt k lidské důstojnosti a dohled. Mimo jiné stanoví, že zaváděné systémy AI *by měly dodržovat princip podřízenosti člověku* a *měly by být bezpečné, tedy měly by zamezovat újmě*.

3.2.3 Co se týče vzájemného působení mezi stávajícími právními předpisy EU (akt o umělé inteligenci) a sociálním dialogem, EHSV vyzývá Evropský úřad pro umělou inteligenci, aby navázal úzkou spolupráci s evropskými meziodvětvovými sociálními partnery s cílem zajistit, aby byla úloha sociálního dialogu odpovídajícím způsobem zohledněna v připravovaných pokynech Úřadu pro umělou inteligenci a v sekundárních právních předpisech. EHSV dále vyzývá Úřad pro umělou inteligenci, aby poskytl vysvětlení ke všem systémům AI. Měly by být vytvořeny důkladné, spolehlivé a jasně strukturované koordinační kanály mezi Úřadem pro umělou inteligenci a GŘ EMPL a GŘ CONNECT Evropské komise.

3.3 *Posouzení stávající situace*

3.3.1 EHSV zastává názor, že 116 stávajících právních předpisů v digitální agendě EU do roku 2030 – zejména GDPR, akt o umělé inteligenci a další výše uvedené právní předpisy – dostatečně řeší výzvy spojené s AI na pracovišti, a to včetně diskriminace, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, informací a konzultací, ochrany údajů atd.

3.3.2 V této souvislosti EHSV vyjadřuje politování nad tím, že navzdory stávajícímu rozsáhlému legislativnímu rámci, který již komplexně a dostatečně upravuje AI v pracovním životě, se Evropská komise domnívá, že jsou ještě zapotřebí nové právní předpisy týkající se dopadu digitalizace ve světě práce. Jak je uvedeno v pověřovacím dopise Roxaně Mînzatu, výkonné místopředsedkyni pro sociální práva a dovednosti, kvalitní pracovní místa a připravenost, mělo by toho být dosaženo zejména prostřednictvím iniciativy týkající se algoritmického řízení a pomocí případných právních předpisů o AI na pracovišti, a to po konzultaci se sociálními partnery. (…) ([44]).

3.3.3 Tento záměr je rovněž v rozporu se současnou politickou prioritou, jíž je zjednodušení a snížení regulačních požadavků a požadavků na podávání zpráv o 25 %. Také zcela odporuje společnému chápání potřeby zjednodušit stávající rámec EU za účelem zlepšení konkurenceschopnosti a podnikatelského prostředí v EU.

([42]) Viz např. zde.
([43]) Viz např. zde.
([44]) Jak je uvedeno v pověřovacím dopise adresovaném výkonné místopředsedkyni Roxaně Mînzatu.

3.3.4 Komise by místo toho měla podnikům umožnit, aby v rámci stávajícího právního rámce vypracovaly odpovědné a etické postupy pro práci s technologiemi AI. To zajistí, že bude respektována autonomie sociálních partnerů.

3.3.5 Pokud by však byla na pracovišti vyvíjena jakákoli potenciální iniciativa související s AI, musí se v první řadě zaměřit na účinné provádění a prosazování stávajícího komplexního legislativního rámce EU. Za druhé by mělo být jejím cílem pomoci podnikům zmírnit možná rizika ve světě práce ([45]) a zároveň plně využívat možností, které AI poskytuje. Tím by se zajistila větší prosperita, produktivita, udržitelnost a sociální blahobyt.

3.3.6 EHSV je pevně přesvědčen, že pokud Komise navrhne novou iniciativu týkající se AI na pracovišti nebo algoritmického řízení, *neměla* by tato iniciativa používat jako model kapitolu III směrnice o práci prostřednictvím platforem. Pravidla stanovená ve směrnici o práci prostřednictvím platforem jsou navržena tak, aby konkrétně fungovala v těchto typech podniků. Postupovat vůči všem podnikům v EU, jako by se jednalo o digitální pracovní platformy, bude představovat pro zavádění nových technologií značnou překážku.

3.3.7 Rozsáhlý přezkum stávajících právních předpisů by měl navíc škodlivý dopad z hlediska zátěže jak pro zákonodárce, tak pro orgány odpovědné za prosazování práva a vyslal by velmi negativní signál, pokud jde o pokrok a investice v oblasti AI v EU.

3.3.8 EHSV proto vyzývá, aby byl kladen velký důraz na zjednodušení složitého právního prostředí, neboť evropským podnikům to umožní využívat AI odpovědným a etickým způsobem. Tato potřeba snížit právní složitost vyplývá například z překrývání stávajících právních předpisů i z četných a soustavných povinností v oblasti podávání zpráv.

Odůvodnění

Tento text představuje pozměňovací návrh, jehož cílem je vyjádřit celkově odlišný postoj od postoje uvedeného ve stanovisku, které předložila sekce, a proto se považuje za protistanovisko. Jsou v něm uvedeny důvody, proč se EHSV domnívá, že ve světě práce nejsou zapotřebí žádné další právní předpisy týkající se AI, a proč by Komise měla podnikům ponechat prostor k vypracování odpovědných a etických postupů pro práci s technologiemi AI v rámci stávajícího právního rámce.

Výsledek hlasování

pro: 112

proti: 136

zdrželo se hlasování: 11

([45]) Pokud jde o rizika, viz například Baiocco S., Fernández-Macías E., Rani U. a Pesole A., The Algorithmic Management of work and its implications in different contexts, Sevilla: Evropská komise, 2022, JRC129749.