C/2025/1185

21.3.2025

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse

AI til gavn for arbejdstagerne: muligheder for at udnytte potentialet og modvirke risiciene ved AI i forbindelse med beskæftigelses- og arbejdsmarkedspolitikker

(initiativudtalelse)

(C/2025/1185)

Ordfører: **Franca SALIS-MADINIER**

Rådgivere	Odile CHAGNY (for ordføreren) Isaline OSSIEUR (for Gruppe I) Etzerodt CLEMENS ØRNSTRUP (for Gruppe I) Aïda PONCE DEL CASTILLO (for Gruppe II) Anthony BOCHON (for Gruppe III)
Plenarforsamlingens beslutning	15.2.2024
Retsgrundlag	Forretningsordenens artikel 52, stk. 2
Kompetence	Sektionen for Beskæftigelse, Sociale Spørgsmål og Unionsborgerskab
Vedtaget i sektionen	17.12.2024
Vedtaget på plenarforsamlingen	22.1.2025
Plenarforsamling nr.	593
Resultat af afstemningen (for/imod/hverken for eller imod)	142/103/14

1. Konklusioner og anbefalinger

1.1. EØSU støtter den fælles erklæring fra arbejdsmarkedets parter, der blev udsendt på det seneste G7-topmøde i Italien ([1]), hvori det hedder, at »hurtige fremskridt inden for kunstig intelligens (AI), herunder generativ AI (GenAI), utvivlsomt er en af de vigtigste tendenser, der påvirker arbejdslivet og vores samfund mere generelt. Om denne forandring er til det bedre eller værre, er ikke givet på forhånd. Det afhænger af de politisk ansvarliges beslutninger om at vedtage ambitiøse og effektive politikker samt lovgivningsmæssige rammer, der fremmer sociale fremskridt, inklusion, lighed, økonomisk velstand, bæredygtige virksomheder, virksomhedskontinuitet og modstandsdygtighed, skabelse af anstændige job, respekt for demokratiske institutioner og arbejdstagerrettigheder [...] den sociale dialog spiller en central rolle i denne henseende«.

1.2. Den sociale dialog og inddragelse af arbejdstagerne spiller en afgørende rolle med hensyn til at bevare arbejdstagernes grundlæggende rettigheder og fremme »pålidelig« AI på arbejdsmarkedet. En af løftestængerne til minimering af risiciene ved og de skadelige virkninger af AI-systemer er en stærkere inddragelse af arbejdstagerne og deres repræsentanter.

1.3. EØSU insisterer på, at lovgivningsmæssige initiativer eller andre initiativer, der går ud på at tilpasse eksisterende lovgivning, bør **afhjælpe manglerne i beskyttelsen af arbejdstagerrettigheder på arbejdspladsen og sikre, at mennesker fortsat er i kontrol** i al interaktion mellem menneske og maskine.

1.4. EU's eksisterende retlige **bestemmelser**, der er relevante for anvendelsen af AI på arbejdspladsen, bør understøttes af udtrykkelig vejledning om eksisterende lovgivning.

([1]) Shaping the advancement of artificial intelligence through social dialogue.

1.5. EØSU støtter en hurtig gennemførelse af artikel 4 i AI-forordningen ([2]), hvori det hedder, at udbydere og idriftsættere af AI-systemer træffer foranstaltninger til at sikre et tilstrækkeligt niveau af AI-færdigheder blandt deres personale.

1.6. De offentlige myndigheder skal gennemføre initiativer til udvikling af færdigheder for arbejdstagerne for at sikre, at systemer med kunstig intelligens snarere supplerer og end erstatter mennesker.

1.7. EØSU anbefaler på det kraftigste, at EU's offentlige politikker og medlemsstaterne udvikler AI-moduler inden for uddannelse og stiller oplysningsmateriale om AI til rådighed for borgerne. Der bør tilbydes formel uddannelse i AI-teknologier på et tidligt tidspunkt, hvilket giver mulighed for akkulturation af alle borgere.

1.8. For at undgå fragmentering af medlemsstaternes nuværende initiativer og sikre lige vilkår i det indre marked opfordrer EØSU på det kraftigste til en styrket social dialog om udbredelsen af AI-systemer på grundlag af et ad hoc-EU-instrument, som omfatter bestemmelser til at opnå følgende mere effektivt:

— muliggøre en håndhævelse af artikel 88 i den generelle forordning om databeskyttelse (GDPR) ([3]) og give udtrykkelig vejledning om samtykke og legitim interesse

— udvide anvendelsesområdet for bestemmelserne i direktivet om platformsarbejde ([4]) for at imødegå de udfordringer, som algoritmiske styringssystemer udgør for alle arbejdstagere

— styrke de regler, der finder anvendelse i henhold til direktiv 2002/14/EF ([5]), når der indføres højrisiko-AI-systemer, og give udtrykkelig vejledning om bestemmelserne i EU-direktiv 89/391 ([6]) om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen

— integrere dimensionen af den dynamiske proces med social dialog og risikovurderinger af AI-systemer som defineret i de europæiske arbejdsmarkedsparters selvstændige aftale om digitalisering fra 2020 ([7])

— udvide videregivelsen af oplysninger om konsekvensanalyser vedrørende databeskyttelse til også at omfatte arbejdstagerrepræsentanter som fastsat i direktivet om platformsarbejde

— fremlægge forudgående konsekvensanalyser vedrørende grundlæggende rettigheder, som udbyderne foretager, inden højrisikosystemer tages i brug

— fastlægge klare retningslinjer for, hvordan sandkasser og betingelser for prøvning under faktiske forhold kan anvendes.

1.9. EØSU opfordrer Det Europæiske Kontor for Kunstig Intelligens (AI-Kontoret) til at etablere et tæt samarbejde med de europæiske tværsektorielle arbejdsmarkedsparter for at sikre, at den sociale dialogs rolle afspejles i AI-Kontorets kommende retningslinjer, og levere præciseringer vedrørende alle AI-systemer. Der bør etableres dybdegående, robuste og klart strukturerede koordineringskanaler mellem AI-Kontoret og Kommissionens GD EMPL og GD Connect.

2. **Generelle bemærkninger**

2.1. Formålet med denne initiativudtalelse er at fremsætte anbefalinger og specifikke forslag til politiske beslutningstagere på EU-plan og nationalt plan for at tilvejebringe et miljø, der er befordrende for en positiv udbredelse af AI-systemer og -værktøjer i arbejdslivet. Under hensyntagen til anmodningen fra det kommende polske formandskab vil der blive afsat et særskilt kapitel til at **undersøge mulighederne for at udnytte potentialet og mindske risiciene ved AI i beskæftigelses- og arbejdsmarkedspolitikkerne**. Denne udtalelse har indsamlet input gennem to workshopper afholdt i EØSU ved hjælp af Det Fælles Forskningscenters fremsynsmetode med deltagelse af europæiske og internationale eksperter.

([2]) EUT L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj.
([3]) EUT L 119 af 4.5.2016, s. 1.
([4]) EUT L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj.
([5]) EFT L 80 af 23.3.2002, s. 29.
([6]) EFT L 183 af 29.6.1989, s. 1.
([7]) Framework Agreement on Digitalisation | Etuc resources center.

2.2. AI er blevet opfattet som en alment anvendelig teknologi ([8]), der skaber forudsætninger for at udvikle banebrydende digitale applikationer med et stort omstillingspotentiale med hensyn til samfundsmæssige og økonomiske indvirkninger ([9]). AI, big data og højtydende databehandling er indbyrdes forbundne. Generativ AI (GenAI) omfatter systemer såsom sofistikerede store sprogmodeller, der kan skabe nyt indhold, lige fra tekst til billeder, ved at lære fra omfattende træningsdata. Denne udtalelse anlægger en bred tilgang til at undersøge både algoritmiske styringssystemer og den bredere anvendelse af digitale teknologier på arbejdspladsen såsom overvågningsværktøjer og digitale HR-platforme, der har en betydelig indvirkning på arbejdstagerne.

2.3. Selv om skønnene viser, at udbredelsen af AI-værktøjer i europæiske virksomheder er vokset hurtigt siden begyndelsen af GenAI-værktøjer, synes der at være en betydelig forskel i udbredelsen mellem store virksomheder og SMV'er ([10]). På trods af, at der mangler sammenhængende data og viden om, hvordan AI nøjagtigt vil udvikle sig, er det rimeligt at forvente, at det vil påvirke arbejdslivet på mange måder og vil kunne spille en fremtrædende rolle for mange menneskers arbejde ([11]).

2.4. De scenarier, der blev undersøgt på vores workshopper om fremtiden for AI i arbejdslivet ([12]), viser, at det ikke er for sent at påvirke udviklingen af AI på arbejdspladsen med henblik på at sikre, at denne teknologi gennemføres til gavn for alle. Det visionære scenario, der defineres som det »ideelle scenario«, viste, at en tilpasning af EU-lovgivning og en styrkelse af arbejdsmarkedsdialogen på det mest hensigtsmæssige niveau kan spille en vigtig rolle i udformningen af en pålidelig anvendelse af AI på arbejdspladsen og tilskynde virksomheder i EU til at investere i forskning, udvikling og innovation.

2.5. Indvirkningen af AI på arbejdsmarkedet behandles indirekte i EU-retsakter vedrørende sociale spørgsmål ([13]). EU-institutionerne har også investeret betydelige ressourcer i at udvikle en fælles digital dagsorden og et digitalt indre marked.

2.6. I overensstemmelse med det forslag, som Kommissionens formand fremsatte om at medtage initiativer, der ser på, hvordan digitaliseringen påvirker arbejdslivet, fra AI-forvaltning til hjemmearbejde, og i overensstemmelse med den nylige erklæring fra arbejdsmarkedsparterne har EØSU et ønske om, at alle lovgivningsinitiativer **skal afhjælpe manglerne i beskyttelsen af arbejdstagernes rettigheder, som er fastsat i den nuværende lovgivning vedrørende AI, og sikre, at princippet om, at mennesker har kontrollen** reelt finder anvendelse.

2.7. EØSU opfordrer Kommissionen til at sikre, at eksisterende retlige **bestemmelser**, der er relevante for anvendelsen af AI på arbejdspladsen, understøttes af udtrykkelig vejledning.

2.8. Arbejdsmarkedets parter og borgerne spiller en afgørende rolle med hensyn til at bevare arbejdstagernes grundlæggende rettigheder og fremme »pålidelig« AI på arbejdsmarkedet og i samfundet som helhed ([14]).

3. Definition af AI-systemer inden for rammerne af denne udtalelse

3.1. ***Med henblik på denne udtalelse anbefaler EØSU, at definitionen i AI-forordningen*** ([15]) ***anvendes.***

3.2. I henhold til artikel 3, stk. 1, i AI-forordningen er »AI-system« et maskinbaseret system, som er udformet med henblik på at fungere med en varierende grad af autonomi, og som efter idriftsættelsen kan udvise en tilpasningsevne, og som til eksplicitte eller implicitte mål af det input, det modtager, udleder, hvordan det kan generere output såsom forudsigelser, indhold, anbefalinger eller beslutninger, som kan påvirke fysiske eller virtuelle miljøer".

([8]) Det Verdensøkonomiske Forum, »Markets of Tomorrow: Pathways to a New Economy«, 2020.
([9]) McKinsey, »Shaping the digital transformation in Europe«, 2020.
([10]) Se link.
([11]) Undersøgelse fra STOA (videnskabeligt fremsyn) om »The use of artificial intelligence in workplace management«2022.
([12]) Se webside.
([13]) Se bilag.
([14]) Se webside.
([15]) EUT L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj.

3.3. Denne definition er tilstrækkelig bred til at omfatte AI-systemers **tre væsentlige karakteristika**, nemlig:

— at de muliggør *automatiseret* beslutningstagning

— at de gør det med en vis grad af *autonomi*

— at de interagerer med arbejdstagerne og påvirker dem.

3.4. EØSU fremhæver desuden de tre overordnede konkrete karakteristika for AI-systemer anvendt på arbejdspladsen sammenlignet med tidligere digitale teknologier:

— AI-systemer kan være øjeblikkelige, interaktive og uigennemsigtige ([16]).

— En vigtig gruppe ([17]) af AI-systemer har kapacitet til tilpasningsevne, når de er indført på arbejdspladsen ([18]). Det kan føre til **usikkerhed** og uforudsigelighed med hensyn til, hvordan et AI-system vil opføre sig i en bestemt kontekst.

— AI-systemer frembyder store muligheder for at forbedre fordeling og koordinering, befordre effektiv beslutningstagning i virksomheder og forbedre organisatorisk læring ([19]). Som en ny måde at opfinde på forventes AI at fremme innovation ([20]). Når et AI-system vokser (mængden af parametre, træningsdata osv.), kan det endda give **tilfældige opdagelser** og således skabe innovation.

4. AI's indvirkning på arbejdsmarkedet og arbejdsvilkårene

4.1. *Indvirkning på beskæftigelsen*

4.1.1. På grund af dens hurtige udvikling, usikkerheden omkring integrationen af AI på tværs af produktionsprocesser og indvirkningen på organisationer og arbejdstagere kan indvirkningen af AI på beskæftigelsen og arbejdstagerne ikke afgøres på forhånd. Det omfang, hvori AI skaber, ændrer, støtter eller ødelægger job, afhænger også af de formål, som AI-værktøjer anvendes til (optimering af processer, omkostningsreduktion, effektivitetsgevinster, innovation osv.).

4.1.2. AI har potentiel værdi med hensyn til at i) matche jobprofiler med potentielle kandidater og dermed forbedre effektiviteten i beskæftigelsespolitikkerne, ii) ansætte egnede ansøgere, iii) øge tempoet i onboarding, iv) styre effektiviteten, v) udforme effektive, individuelle oplæringsmetoder, vi) indsamle og analysere big data, vii) skrive referater, viii) udarbejde stillingsbeskrivelser eller ix) administrere fastholdelse og udskiftning samt forudsige fremtidige ansættelsesbehov ([21]).

4.1.3. Det største potentielle økonomiske opsving som følge af AI vil sandsynligvis komme fra forbedret produktivitet ([22]). Det omfatter automatisering af rutinemæssige og trivielle opgaver ([23]), der supplerer medarbejdernes evner og frigør dem til at fokusere på mere stimulerende arbejde, der tilfører større værdi ([24]). Den seneste teknologiske udvikling gør det muligt for AI-systemer at erstatte eller supplere menneskelige roller på langt flere forskellige områder end tidligere teknologier, herunder ikkerutinemæssige og kognitive opgaver ([25]), navnlig i sundheds- og uddannelsessektorerne.

([16]) K. C. Kellogg et al. (2020), »Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control«.
([17]) Tilfælde, hvor alle AI-værktøjer baseres på adaptativ maskinlæring. Se den ajourførte OECD-definition.
([18]) OECD (2024), »The impact of Artificial Intelligence on productivity, distribution and growth«.
([19]) Kellogg et al. (2020); Cazzaniga et al. (2024), Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work.
([20]) T. Babina et al. (2024), »Firm Investments in Artificial Intelligence Technologies and Changes in Workforce Composition«.
([21]) EPRS (2022), AI and digital tools in workplace management and evaluation; Tambe et al »Artificial Intelligence in Human Resources Management: Challenges and a Path Forward«, California Management Review, 2019.
([22]) PwC (2017), Sizing the prize.
([23]) EPRS (2022), Hmoud, B. og Laszo V. L. (2019), »Will Artificial Intelligence Take Over Human Resources Recruitment and Selection«, Network Intelligence Studies.
([24]) PwC (2017).
([25]) OECD (2024).

4.1.4. Nylige undersøgelser fremhæver GenAI-teknologiernes potentiale for »komplementering« ([26]). ILO anslår ([27]), at potentialet for omstilling er mere end dobbelt så stort som potentialet for automatisering i højindkomstlande (henholdsvis 13,4 % mod 5,1 %). De empiriske resultater er dog stadig ikke entydige, når det gælder effekten på beskæftigelse og produktivitet ([28]). Den faktiske produktivitetsgevinst er usikker ([29]) og kan være overvurderet ([30]). Hvad angår GenAI, er andelen af erhverv, hvor der er usikkerhed om potentialet for automatisering og komplementering, høj ([31]) (11,6 % i højindkomstlande ([32])). GenAI kan forbedre adgangen til arbejde for personer med handicap ([33]), men kan også automatisere de job, de har.

4.2. ***AI vil have en betydelig indvirkning på behovet for nye færdigheder*** ([34])**.**

4.2.1. På den ene side vil AI kopiere nogle manuelle færdigheder og fine psykomotoriske evner samt kognitive færdigheder såsom forståelse, planlægning og rådgivning. På den anden side vil de færdigheder, der er nødvendige for at udvikle og vedligeholde AI-systemer, og de færdigheder, der kræves for at indføre, anvende og interagere med AI-applikationer, blive vigtigere. Efterspørgslen efter grundlæggende digitale færdigheder og datavidenskab ([35]) vil stige. Der vil være behov for kognitive og overførbare færdigheder, der bedst supplerer AI (herunder kreativ problemløsning, originalitet og andre overførbare færdigheder såsom sociale og ledelsesmæssige færdigheder ([36])). Virksomhedslederes og andre lederes færdigheder og viden vil også være afgørende for indførelsen af AI ([37]). Der er bevis for, at utilstrækkelige AI-relaterede færdigheder udgør en hindring for brugen af AI på arbejdspladsen ([38]). AI kan også anvendes til at forbedre voksenuddannelsessystemerne.

4.3. ***Arbejdsvilkår***

4.3.1. Arbejdsvilkår er det område, hvor AI-systemers indvirkning er mest tvetydige ([39]). Dette skyldes, at AI-systemer har potentiale til at ændre organisatoriske og ledelsesmæssige aktiviteter og kontrol ([40]) samt til at omstrukturere organisatoriske processer ([41]) på dybtgående vis.

4.3.2. Ved en fornuftig anvendelse af AI-baserede værktøjer kan de forbedre sundheds- og sikkerhedsforhold på arbejdspladsen ved at mindske arbejdstageres arbejdsbyrde ([42]) og forbedre balancen mellem arbejdsliv og privatliv ([43]) og mental sundhed på arbejdspladsen ([44]). AI-værktøjer kan bidrage til at fjerne eller reducere farlige opgaver og bidrage til at undgå muskel- og knoglelidelser. Ved en retfærdig omfordeling kan den tid, som arbejdstagere sparer på arbejdsopgaver, bidrage til at øge deres trivsel. Når AI-værktøjer anvendes til at erstatte gentagne og trivielle opgaver, kan de øge jobtilfredsheden ([45]). Anvendelse af AI-applikationer kan føre til bedre, mere retfærdige og ikkediskriminerende beslutninger og former for praksis ([46]).

([26]) M. Comunale et al. (2024), »The Economic Impacts and the Regulation of AI: A Review of the Academic Literature and Policy Actions«, IMF-arbejdsdokument nr. 2024/65.
([27]) Gmyrek P. et al. (2023), »Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality«, ILO-arbejdsdokument nr. 96.
([28]) Comunale et al. (2024).
([29]) Comunale et al. (2024).
([30]) D. Acemoglu (2024), »The Simple Macroeconomics of AI«, Massachusetts Institute of Technology.
([31]) Gmyrek P. et al. (2023).
([32]) Gmyrek P. et al. (2023), s. 37.
([33]) OECD (2024), »Who will be the workers most affected by AI?«, OECD AI-arbejdsdokument nr. 26.
([34]) OECD (2023), OECD Employment Outlook 2023.
([35]) Rapport fra det franske udvalg for generativ AI, 2024.
([36]) Alekseeva, L. et al. (2021), »The demand for AI skills in the labor market«, Labour Economics, vol. 71.
([37]) OCDE (2023), OECD Employment Outlook 2023.
([38]) OECD (2023), »The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers«.
([39]) Böhmer & H. Schinnenburg (2023), »Critical exploration of AI-driven HRM to build up organizational capabilities«.
([40]) Kellogg et al., (2020), J. Adams-Prassl, H. Abraha et al. (2023): »Regulating algorithmic management: A blueprint«, European Labour Law Journal 2023, vol. 14(2), s. 124-151.
([41]) Nurski L. (2024), »AI at Work, why there's more to it than task automation«, CEPS Explainer.
([42]) EPRS (2022), CIPD og PA Consulting, »People and machines: from hype to reality«, Chartered Institute of Personnel and Development, 2019.
([43]) Europa-Parlamentets undersøgelse, »Improving working conditions using Artificial Intelligence«, 2021.
([44]) Workplace Intelligence, »AI at Work 2020 Study«.
([45]) OECD (2023), OECD Employment Outlook 2023.
([46]) Pessach, D., Singer, G., Avrahami, D. et al. (2020), »Employees recruitment: A prescriptive analytics approach via machine learning and mathematical programming«, Decision Support Systems.

4.3.3. Anvendelsen af AI kan sikre en mere omfattende formidling af oplysninger af bedre kvalitet, give dyb indsigt i data og forbedre kvaliteten af afgrænsede beslutninger.

4.3.4. På den anden side kan der opstå visse risici, hvis betingelserne for pålidelig udrulning af AI-systemer på arbejdspladsen ikke er opfyldt ([47]).

4.3.5. Algoritmiske styringssystemer åbner op for en form for omfattende kontrol, der er meget kraftigere end nogen tidligere form for kontrol, med potentielt skadelige virkninger for arbejdstagerne ([48]). Der er indsamlet dokumentation ([49]) for den negative indvirkning, som algoritmisk styring kan have på arbejdstagernes sundhed og sikkerhed, og for virksomhedernes manglende interesse i at anvende sådanne teknologier til at forbedre sundheden og sikkerheden på arbejdspladsen.

4.3.6. Arbejdstagerne kan risikere at blive udsat for **misbrug af overvågning, forskelsbehandling, tab af autonomi og psykosociale risici** ([50]). AI-værktøjer kan forstyrre grupper af personer på arbejdspladsen og forværre følelsen af isolation blandt arbejdstagerne.

4.3.7. AI-systemer kan øge informationsasymmetrier mellem ledelse og arbejdstagere ([51]).

4.4. ***Imødegåelse af uligheder***

4.4.1. *Nylige undersøgelser med fokus på GenAI fremhæver, at disse systemer har potentiale til at mindske* ***uligheder,*** *fastholde dem eller endda skabe nye risici for uligheder.*

4.4.1.1. Ulighederne mellem højt kvalificerede og mindre kvalificerede arbejdstagere kan potentielt mindskes. De fleste undersøgelser er enige i, at folk i funktionærstillinger, højtkvalificerede job vil opleve større beskæftigelsesrelaterede risici som følge af indførelsen af GenAI ([52]). Hvis formålet med at udbrede GenAI er at øge virksomhedernes innovation, forbedre arbejdets tilrettelæggelse og fremme job af høj kvalitet, vil mindre kvalificerede og mindre erfarne arbejdstagere få størst gavn af GenAI-værktøjer, hvor AI-modeller deler erfarne arbejdstageres bedste former for praksis med nyansatte ([53]).

4.4.1.2. Kvinder og lavtuddannede og ældre arbejdstagere er de sårbare grupper, der er mest berørt af AI ([54]). Da kontorjob er mere udsat for risikoen for automatisering, er beskæftigelsesvirkningerne kønsbestemte, med mere end en dobbelt så stor andel af kvinder, der potentielt påvirkes af automatisering ([55]) og oftere er berørte, når det gælder deres jobs potentiale for forandring.

4.4.1.3. Den lave andel af kvinder blandt kandidater inden for STEM-fag eller inden for datalogi og informationsteknologi i nogle lande giver betydelige udfordringer med hensyn til kønsbestemte forskelle i beskæftigelse og løn i forbindelse med udbredelsen af AI ([56]). Spørgsmålet om ligestilling mellem kønnene bør behandles bedre på alle niveauer. Social dialog og bedre politikker for at foregribe disse tendenser er af afgørende betydning.

4.4.2. *Nye globale uligheder*

4.4.2.1. Udviklingen af AI støttes af usynlige arbejdstagere, hovedsagelig i lavindkomstlande, som arbejder under dårlige forhold ([57]).

([47]) V. Mandinaud, A. Ponce del Castillo (2024), »AI systems, risks and working conditions AI systems, risks and working conditions, in Artificial intelligence, labour and society«, ETUI.
([48]) Kellogg et al. 2020.
([49]) EU-OSHA(2024), Personaleledelse ved hjælp af kunstig intelligens – Fra teknologisk udvikling til konsekvenser for medarbejderne og deres sikkerhed og sundhed, 2024.
([50]) EU-OSHA (2022), OSH Pulse – Occupational safety and health in post-pandemic workplaces, 2022.
([51]) OECD (2023).
([52]) Eloundou, T. et al. (2023), »GPTs are GPTs: An Early Look at the Labor Market Impact Potential of Large Language Models«.
([53]) Comunale et al. (2024); Brynjolfsson E. et al. (2023), »Generative IA at work«, NBER Working Paper nr. 3116.
([54]) OECD 2024.
([55]) ILO Global Survey on Microtasks workers (2017), Tubaro et al. (2020). »The trainer, the verifier, the imitator: Three ways in which human platform workers support artificial intelligence«. Big Data & Society, 7(1).
([56]) Rapport fra det franske udvalg for generativ AI, 2024.
([57]) På globalt plan støttes udviklingen af AI af usynlige arbejdstagere, hovedsagelig i lavindkomstlande, med dårlige arbejdsvilkår. Tubaro et al. (2020).

4.5. ***Social dialog og inddragelse af arbejdstagerne er afgørende for at udnytte potentialet i AI.***

4.5.1. På grund af AI-systemernes særlige karakteristika og deres indvirkning på organisatoriske spørgsmål er accept, pålidelighed og tillid til udvikling og indførelse af AI afgørende for at fremme de positive virkninger af AI ([58]).

4.5.2. Der er dokumentation for, at høring af arbejdstagerrepræsentanter fører til bedre resultater og arbejdsvilkår ([59]). Når arbejdstagerrepræsentanter anvender medbestemmelsessystemet »en kollektiv stemme«, bidrager dette til at beskytte arbejdstagernes integritet, autonomi og handlefrihed mod teknologier til brug for personaleforvaltning ([60]).

4.5.3. For at sikre en effektiv social dialog i alle enheder, hvor der anvendes AI, opfordrer EØSU til, at der gives udtrykkelig vejledning i relevante lovgivningsmæssige og ikkelovgivningsmæssige tekster.

4.5.4. Mennesker og interessenter bør vælge anvendelsen af og formålet med AI i vores samfund og på arbejdspladsen. Arbejdsmarkedets parter og borgerne bør inddrages i offentlige debatter, kundskabsformidling og uddannelse.

4.6. ***AI-beredskab er afgørende*** ([61])***.***

4.6.1. For at udnytte udbredelsen af AI på arbejdspladsen opfordrer EØSU Kommissionen til at tilskynde til at:

4.6.1.1. politiske beslutningstagere på alle niveauer gennemgår færdighedspolitikker for at sikre, at nye AI-systemer supplerer arbejdstagerne i stedet for at erstatte dem

4.6.1.2. der gennem offentlige politikker udvikles AI-moduler inden for tidlig uddannelse og erhvervsuddannelse, og at der stilles oplysningsmateriale om AI til rådighed for borgerne. Disse politikker bør sikre formel uddannelse i AI-teknologier på et tidligt tidspunkt og dermed gøre det muligt for alle borgere at blive akkulturerede

4.6.1.3. man hurtigt gennemfører artikel 4 i AI-forordningen om kunstig intelligens, hvori det hedder, at udbydere og idriftsættere af AI-systemer træffer foranstaltninger til at sikre et tilstrækkeligt niveau af AI-færdigheder hos deres personale.

5. Håndhævelse og tilpasning af gældende EU-lovgivning

5.1. ***GDPR*** ([62]) ***er ikke specifikt udformet til at løse problemer med databeskyttelse på arbejdspladsen.***

5.1.1. Retsgrundlaget med GDPR som en selvstændig forordning er ikke tilstrækkeligt til at mindske risikoen for skadelige AI-systemer på arbejdspladsen, da der ikke tages hensyn til AI-systemers særlige karakter, når det drejer sig om behandling af personoplysninger i beskæftigelses- og arbejdsøjemed.

5.1.2. Der er enighed om, at hverken medarbejdernes samtykke eller legitime interesser udgør et gyldigt grundlag for databehandling i forbindelse med asymmetrisk magtdynamik på arbejdspladsen ([63]). En nylig undersøgelse af 6.300 arbejdstagere i de nordiske lande viser, at der forekommer misbrug af denne asymmetriske effekt på tværs af alle de sektorer, der er omfattet af undersøgelsen ([64]).

5.1.3. GDPR's artikel 15, stk. 1, litra h), om gennemsigtighedskrav har begrænset anvendelsesområde, da den udelukker halvautomatiseret beslutningstagning.

([58]) OECD (2024).
([59]) OECD (2023), »The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers«.
([60]) FEPS (2024), »Algorithm by and for the workers«.
([61]) Cazzaniga et al. (2024).
([62]) EUT L 119 af 4.5.2016, s. 1.
([63]) EPRS (2022).
([64]) FEPS (2024).

5.1.4. De ansatte kan blive mere påvirket af behandlingen af data indsamlet om andre medarbejdere end af indsamlede data, der vedrører dem selv ([65]). Fagforeningers eller arbejdstagerrepræsentanters ret til at kontrollere dataindsamling og -behandling er begrænset. Antagelsen om, at integritetsrelateret skade altid er individuel, udgør en betydelig svaghed i forbindelse med algoritmiske styringssystemer. Desuden er bestemmelserne om databeskyttelsesrelaterede konsekvensanalyser utilstrækkelige.

5.1.5. GDPR anerkender i artikel 88, at behandling af personoplysninger i forbindelse med ansættelsesforhold skal håndteres via »mere specifikke bestemmelser«, der skal fastsættes af medlemsstaterne ved lov eller gennem kollektive overenskomster ([66]). Siden GDPR trådte i kraft, er artikel 88 blevet lemfældigt anvendt og er stadig i næsten alle medlemsstater ikke andet end tomme ord ([67]).

5.1.6. For at give arbejdstagerne flere beføjelser over deres data anmoder EØSU Kommissionen om at træffe foranstaltninger til at sikre, at artikel 88 i GDPR håndhæves effektivt.

5.2. *AI-forordningen*

5.2.1. Det overordnede mål med AI-forordningen er at stimulere indførelsen og udbredelsen af AI i EU ved at fremme en konsekvent retlig ramme for »troværdig AI«, baseret på den logik, at det vil fremme udbredelsen af AI, hvis der tages hånd om de risici, som er forbundet med anvendelse heraf. Som tværgående lovgivning, forfølger forordningen en række overordnede mål såsom et højt beskyttelsesniveau for sundhed, sikkerhed og grundlæggende rettigheder. Retsgrundlaget for AI-forordningen er primært baseret på bestemmelserne om det indre marked i TEUF. AI-forordningen er ikke specifikt udformet til at løse problemer på arbejdspladsen ([68]).

5.2.2. AI-forordningen indfører begrænsninger for anvendelse af AI på arbejdspladsen ved hjælp af forbud mod bestemte systemer og de strenge krav, der er forbundet med levering eller udbredelse af AI-systemer, navnlig dem, der er kategoriseret som højrisikosystemer på grund af deres anvendelse inden for beskæftigelse, ledelse af arbejdstagere og adgang til selvstændig erhvervsvirksomhed. I denne henseende udgør AI-forordningen et vigtigt skridt i den rigtige retning.

5.2.3. EØSU peger på flere smuthuller i AI-forordningen, hvad angår de grundlæggende rettigheder på arbejdspladsen.

5.2.3.1. I AI-forordningen anerkendes det, at en forudgående definition af risici ikke er tilstrækkelig til at beskytte mod potentiel skade forårsaget af AI-systemer, og at denne ikke kan fastlægges fuldt ud på forhånd, fordi den også afhænger af rammerne for anvendelsen ([69]). Systemer til styring af de risici, der er forbundet med højrisiko-AI-systemer, skal gennemføres i hele systemets livscyklus (artikel 9). AI-forordningen anerkender imidlertid udtrykkeligt muligheden for, at et AI-system, selv om det overholder forordningen, kan udgøre en risiko for menneskers sundhed eller sikkerhed eller for grundlæggende rettigheder. (Artikel 82) ([70]).

5.2.3.2. Forpligtelsen til at gennemføre konsekvensanalysen vedrørende grundlæggende rettigheder for højrisikosystemer gælder kun for offentligretlige organer, private enheder, der leverer offentlige tjenester, samt banker og forsikringsselskaber (artikel 27).

5.2.3.3. Arbejdstagerrepræsentanter har kun ret til information og ikke til høring (artikel 26, stk. 7). Reguleringsmæssige sandkasser (artikel 57) og afprøvning under faktiske forhold (artikel 60) af højrisikosystemer er udelukkende tilladt, inden systemet tages i brug.

([65]) Martin Tisné (2020): »The Data Delusion: protecting individual data isn't enough when the harm is collective«, Luminate, Stanford University's Cyber Policy Center.
([66]) Artikel 88 anvendes fortsat alt for lidt i EU's medlemsstater.
([67]) Abraha H. (2023): »Article 88 GDPR and the Interplay between EU and Member State Employee Data protection rules«, The Modern Law Review.
([68]) Aida Ponce Del Castillo, The EU's AI Act: governing through uncertainties and complexity, identifying opportunities for action, global workplace law and policy, kluwerlawonline.com, 2024.
([69]) Isabel Kusche (2024), Possible harms of artificial intelligence and the EU AI act: fundamental rights and risk, Journal of Risk Research.
([70]) Isabel Kusche (2024).

5.2.3.4. EØSU mener, at det er afgørende at eksperimentere for at gøre det muligt for virksomheder og organisationer at kortlægge risici, teste for utilsigtede konsekvenser og finjustere algoritmer i et kontrolleret miljø, inden de udrulles i fuldt omfang. AI-forordningen bør understøttes af udtrykkelig vejledning for at skabe juridisk klarhed og sikre, at den anvendes og håndhæves entydigt.

5.2.4. For at løse disse problemer opfordrer EØSU AI-Kontoret til at etablere et tæt samarbejde med de europæiske tværsektorielle arbejdsmarkedsparter, når det udarbejder sine første retningslinjer, med henblik på at udarbejde klare retningslinjer og præciseringer vedrørende AI-systemer, der udleder fysiske personers følelser. Der bør etableres dybdegående, robuste og klart strukturerede koordineringskanaler mellem AI-Kontoret og Kommissionens GD EMPL og GD Connect.

5.2.5. EØSU mener, at det er op til udbyderne at foretage en forudgående konsekvensanalyse vedrørende grundlæggende rettigheder for højrisikosystemer, inden de indføres i alle enheder.

5.2.6. EØSU opfordrer til, at der medtages klare retningslinjer for, hvordan sandkasser og afprøvning under faktiske forhold kan anvendes, i ethvert kommende initiativ om AI på arbejdspladsen.

5.3. *Direktiver om information og høring af arbejdstagerne, arbejdstagernes sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen og europæiske arbejdsmarkedsparters selvstændige rammeaftale om digitalisering.*

5.3.1. Direktiv 2002/14/EF ([71]) sikrer arbejdstagerrepræsentanter kollektive rettigheder til oplysning og høring og omfatter enhver foregribende foranstaltning, der udgør en trussel mod ansættelsen, og enhver beslutning, der fører til »betydelige ændringer« i arbejdets tilrettelæggelse (artikel 4). I henhold til direktiv 89/391/EF ([72]) skal arbejdsgiverne sikre arbejdstagernes sikkerhed og sundhed i alle arbejdsrelaterede aspekter samt sørge for information og uddannelse og høre arbejdstagernes repræsentanter om sundhed og sikkerhed. Den uigennemsigtige måde, hvorpå AI-værktøjer indføres, deres skiftende karakter og den kompleksitet, der er forbundet med at definere »væsentlige ændringer«, kræver imidlertid, at disse direktiver styrkes gennem udtrykkelig vejledning.

5.3.2. Dimensionen af AI-systemernes iterative og dynamiske karakter afspejler den iterative dialogproces, der er indeholdt i de europæiske arbejdsmarkedsparters rammeaftale om digitalisering ([73]).

5.3.3. Aftalen behandler imidlertid kun AI-spørgsmål marginalt, og de nationale arbejdsmarkedsparters specifikke AI-relaterede foranstaltninger i forbindelse med gennemførelse af aftalen har været ret begrænsede, idet de fleste af dem kun beskæftiger sig med spørgsmål vedrørende telearbejde og retten til at være offline.

5.3.4. EØSU opfordrer Kommissionen til klart at behandle den kontekst, hvori AI-systemerne skal anvendes, i et ad hoc-instrument for at tage hensyn til den dynamiske dimension af den sociale dialog og sundheds- og sikkerhedsrisikovurderingen af AI-systemer i den selvstændige aftale.

5.4. *Direktivet om platformsarbejde* ([74])

5.4.1. Direktivet om platformsarbejde indeholder bestemmelser, der effektivt kan regulere automatiserede overvågnings- og beslutningssystemer. Især kapitel III ([75]):

— udvider GDPR's ordning om algoritmisk gennemsigtighed til at omfatte både fuld- og halvautomatiserede beslutninger

— indfører en kollektiv ret til oplysning og ekspertise ved at kræve, at digitale arbejdsplatforme skal gøre algoritmiske ledelsessystemer forståelige for platformsarbejdere, deres repræsentanter og arbejdsmyndigheder

— fastsætter, at platforme skal stille vurderingen af konsekvensanalysen vedrørende databeskyttelse til rådighed for arbejdstagerrepræsentanter

([71]) EFT L 80 af 23.3.2002, s. 29.
([72]) EFT L 183 af 29.6.1989, s. 1.
([73]) https://resourcecentre.etuc.org/agreement/framework-agreement-digitalisation.
([74]) EUT L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj.
([75]) J. Adams-Prassl, H. Abraha et al. (2023).

— forbyder behandling af personoplysninger, der »ikke er uløseligt forbundet med og strengt nødvendige for opfyldelsen af deres kontrakt«, og forbyder behandling af personoplysninger »om platformsarbejderens følelsesmæssige eller psykologiske tilstand« under alle omstændigheder

— indfører en ret til en menneskelig grænseflade (artikel 10 om menneskelig kontrol med overvågningssystemer og beslutningssystemer og artikel 11 om menneskelig gennemgang)

— indfører i artikel 12 om sikkerhed og sundhed specifikke krav til evaluering af de risici, som automatiserede overvågnings- eller beslutningssystemer medfører for arbejdstagernes sikkerhed og sundhed.

5.4.2. Bestemmelserne i kapitel III i direktivet om platformsarbejde finder kun anvendelse på personer, der udfører platformsarbejde. Algoritmisk styring på almindelige arbejdspladser er imidlertid allerede en realitet ([76]), f.eks. i forbindelse med tildeling og optimering af arbejdsskift, screening og vurdering af jobansøgere, vurdering af beskæftigelsesresultater og håndtering af personalespørgsmål. EØSU opfordrer Kommissionen til at udvide anvendelsesområdet for bestemmelserne i kapitel III i direktivet om platformsarbejde til at omfatte alle arbejdstagere.

Bruxelles, den 22. januar 2025.

Oliver RÖPKE

Formand

for Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg

([76]) EU Science Hub (2024), »Algorithmic management practices in regular workplaces are already a reality«.

BILAG I

Følgende ændringsforslag blev forkastet på plenarforsamlingen, men opnåede dog mindst en fjerdedel af de afgivne stemmer (forretningsordenens artikel 14, stk. 3):

ÆNDRINGFORSLAG 1

SOC/803

AI til gavn for arbejdstagerne

Hele den af SOC-sektionen fremlagte udtalelse erstattes af følgende tekst (begrundelse sidst i dokumentet):

Ændringsforslag

1. **Konklusioner og anbefalinger**

1.1. Da verden står på nippet til endnu en digital revolution udløst af udbredelsen af kunstig intelligens (AI), har der åbnet sig et vindue for Europa til at afhjælpe manglerne inden for innovation og produktivitet og genoprette sit produktionspotentiale ([1]).

1.2. For øjeblikket står Europa svagt inden for digitale teknologier såsom AI ([2]). USA og Kina er allerede langt foran, og denne kløft bliver vanskelig at slå bro over ([3]). Desuden er forskellene i væksten i arbejdskraftens produktivitet store mellem USA og EU (euroområdet) ([4]). Siden pandemien og frem til midten af 2024 steg arbejdskraftens produktivitet pr. arbejdet time med 0,9 % i euroområdet sammenlignet med 6,7 % i USA. I en analyse foretaget af Den Europæiske Centralbank gøres det gældende, at disse tal hænger sammen med udskiftning på arbejdsmarkedet og større investeringer i digitalisering ([5]).

1.3. De potentielle fordele ved udbredelsen af kunstig intelligens er betydelige: AI øger konkurrenceevnen og produktiviteten, sætter skub i innovationen og de videnskabelige fremskridt ([6]), fremmer den grønne omstilling ([7]) og understøtter forbedringer af arbejdsvilkår. Vi er nødt til at sikre, at EU ikke bliver taberen i den digitale omstilling. For at kunne udnytte potentialet i AI skal myterne og frygten forbundet med AI afmonteres og imødegås.

1.4. På arbejdsmarkedet er fordelene ved AI bl.a., at rutinejob og trivielle opgaver automatiseres, arbejdstagernes kompetencer suppleres, og de får mere tid til at fokusere på mere motiverende arbejde, som tilfører større merværdi, arbejdstagerne kan færdiggøre opgaver hurtigere, og kvaliteten af deres output forbedres. AI kan også understøtte en bedre arbejdstilrettelæggelse og jobudformning og bedre kortlægning af fremtidige færdigheder og ansættelsesbehov ([8]). Dette kræver bred accept og samarbejde fra arbejdsstyrkens side, og at arbejdstagerne tilbydes den nødvendige uddannelse for at udbrede og anvende AI på arbejdspladsen. EØSU minder om, at AI altid skal udvikles, udbredes og anvendes efter princippet om, at mennesket skal være i kontrol.

1.5. Omfattende udbredelse af AI vil også gavne chefers og arbejdstageres mulighed for at forbedre sundheden og sikkerheden på arbejdspladsen gennem styrkelse af objektive og evidensbaserede risikovurderinger og målrettede inspektioner af sundheden og sikkerheden samt være en hjælp til at blive bedre til at kortlægge problemer (herunder psykosociale risici), hvor der er behov for at intervenere. Heri ligger også bedre forebyggelse af arbejdsulykker ([9]).

([1]) Europa-Kommissionen (2024) *The future of European competitiveness part A a competitiveness strategy for Europe*.
([2]) Europa-Parlamentets Forskningstjeneste, AI investment: EU and global indicators.
([3]) Europa-Kommissionen (2024) *The future of European competitiveness part B a competitiveness strategy for Europe*.
([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.ebbox202406_01~9c8418b554.da.html.
([6]) Se f.eks. CEPSs AI World Navigate Tomorrow's Intelligence Today/AI World.
([7]) OECD (2024), *OECD Digital Economy Outlook 2024 (Volume 1): Embracing the Technology Frontier*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/a1689dc5-en.
([8]) Se f.eks. Lane, M., M. Williams og 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*, nr. 288, OECD Publishing, Paris.
([9]) EU-OSHA (2021) *Impact of artificial intelligence on occupational safety and health*.

1.6. Samtidig er der frygt og bekymring for mere udbredt brug af AI på arbejdsmarkedet. Det knytter sig f.eks. til intensivering af arbejdet og deraf følgende øget stress, øget overvågning og kontrol, manglende menneskeligt tilsyn, tab af autonomi, samt at erhvervede færdigheder bliver forældede.

1.7. For at imødegå denne frygt spiller de sociale partnere og social dialog på alle niveauer en vigtig rolle. EØSU mener, at fremme af ansvarlig og »pålidelig« AI på arbejdsmarkedet kræver et positivt og gunstigt miljø for social dialog i overensstemmelse med gældende nationale regler og praksis.

1.8. EØSU bemærker, at der i alt er 116 retsakter på EU's digitale dagsorden for 2030 ([10]). Helt konkret er virkningen af AI på arbejdsmarkedet allerede omfattet af EU-lovgivning, som følger princippet om mennesket i kontrol, og af den eksisterende arbejdsmarkedslovgivning ([11]). Gennemførelse og håndhævelse af den eksisterende retlige ramme er afgørende for at sikre en problemfri udbredelse af AI, så den kan blive en motor for økonomiske og teknologiske fremskridt i EU.

1.9. I lyset af alt dette beklager EØSU, at Kommissionen til trods for den eksisterende brede lovramme, som allerede sikrer omfattende og tilstrækkelig regulering af AI i forbindelse med arbejdslivet, mener, at der stadig er behov for ny lovgivning om digitaliseringens indvirkning på arbejdsmarkedet ([12]). Dette strider også imod det aktuelle politiske tilsagn om at forenkle lovgivningen og mindske lovkrav og indberetningskrav med 25 %. En ændring af den eksisterende lovramme, ovenikøbet inden den er blevet gennemført, sender et meget negativt signal i forhold til fremme af og investeringer i AI i EU.

1.10. I stedet bør Kommissionen give virksomhederne mulighed for at udvikle ansvarlige og etiske tilgange til arbejdet med AI-teknologier inden for de eksisterende lovrammer. Det vil sikre, at arbejdsmarkedets parters autonomi respekteres, og at udbredelsen af AI bliver et redskab, der forbedrer arbejdsvilkårene, fremmer den grønne omstilling og styrker EU's konkurrenceevne.

1.11. For reelt at støtte virksomheder, især SMV'er, i anvendelsen af AI er der behov for i) effektiv og virkningsfuld gennemførelse og håndhævelse af den eksisterende lovgivning og retningslinjer på en måde, hvor man for enhver pris undgår at indføre yderligere krav og flerdobbelte indberetninger, ii) robust social dialog ved bl.a. at styrke arbejdsmarkedets parters kapacitet med respekt for national praksis og iii) kvalificeret arbejdskraft og de rette muligheder for uddannelse.

2. **Mulighederne og udfordringerne forbundet med AI for EU's økonomi**

2.1. Udtalelse SOC/803 blev udarbejdet på basis af den af Gruppe II foreslåede initiativudtalelse (med den oprindelige titel: »*For en kunstig intelligens til gavn for arbejdstagerne: fagforeningernes rolle i at forebygge og mindske de negative konsekvenser i arbejdslivet*«), hvis formål var at vurdere indvirkningen af AI på arbejdsmarkedet og fremsætte (lovgivningsmæssige og ikkelovgivningsmæssige) forslag og anbefalinger vedrørende beskyttelse af arbejdstagernes privatliv og grundlæggende rettigheder, og som senere blev lagt sammen med den sonderende udtalelse »Kunstig intelligens – muligheder og risici i forbindelse med beskæftigelses- og arbejdsmarkedspolitikker«, som det polske formandskab anmodede om ([13]).

([10]) Bruegel_factsheet_2024_0.pdf.

([11]) Se punkt 3 i denne modudtalelse for yderligere reference.

([12]) Som anført i ledende næstformand Roxana Mînzatus' opgavebeskrivelse.

([13]) Det polske formandskabs anmodning om en sonderende udtalelse havde titlen Kunstig intelligens – muligheder og risici i forbindelse med beskæftigelses- og arbejdsmarkedspolitikker.

2.2. EØSU mener, at AI rummer potentiale for enorme gevinster, herunder øgede produktivitetsgevinster, fremme af videnskabelige fremskridt og hjælp til at tackle klimaændringerne ([14]). AI fremmer innovation og er med rette blevet kaldt en transformerende kraft, der forandrer hele vores økonomi ([15]). Det er yderst vigtigt, at EU-virksomheder er på forkant med denne udvikling for at øge EU's konkurrenceevne og stilling som en international reference inden for AI. *Gennem vores kunstige intelligens (AI) går Europa allerede forrest i at gøre AI sikrere og mere pålidelig og i at imødegå risiciene forbundet med misbrug af AI. Vi er nu nødt til at koncentrere vores indsats om at blive førende på verdensplan inden for AI-innovation* ([16]).

2.3. Den digitale omstilling udgør en mulighed for Europa, men vi står over for store udfordringer. Skøn viser, at den til en start langsomme udbredelse af AI-værktøjer i europæiske virksomheder er taget betydeligt til, siden der dukkede generative AI-værktøjer op, dog ser det ud til, at der er store forskelle i anvendelsen mellem store virksomheder og SMV'er ([17]). Der er også forskelle mellem sektorer og lande. Ifølge Eurostat var anvendelse af AI i 2023 udbredt i informations- og kommunikationssektorerne, inden for liberale erhverv og til videnskabelige og tekniske aktiviteter, mens den var mere begrænset i andre sektorer. Der er også væsentlige forskelle i anvendelsen mellem landene i EU ([18]).

2.4. Det anføres i Draghirapporten, at da verden nu står på nippet til endnu en digital revolution udløst af udbredelsen af kunstig intelligens (AI), har der åbnet sig et vindue for Europa til at afhjælpe manglerne inden for innovation og produktivitet og genoprette sit produktionspotentiale ([19]). Men Europa står svagt inden for digitale teknologier såsom AI. USA og Kina er allerede langt foran, og denne kløft bliver vanskelig at slå bro over ([20]).

2.5. Stanford universitets værktøj Global AI Vibrancy ([21]) viser, hvor dynamiske de enkelte lande er i forhold til hinanden, når det gælder AI. USA, Kina og Det Forenede Kongerige udgør top tre, og blandt de 10 øverst rangerede lande er der kun to EU-medlemsstater (Frankrig og Tyskland ligger hhv. nr. 5 og 8). Hvad angår AI-modellernes oprindelse, stammer 61 betydelige AI-modeller ifølge AI Index Report ([22]) fra amerikanske institutioner, som således klart udkonkurrerer EU's 21 og Kinas 15 AI-modeller.

2.6. Ifølge McKinseys globale survey ([23]) svarede 65 % af respondenterne, at deres organisationer regelmæssigt anvender generativ AI, hvilket er næsten det dobbelte i forhold til den foregående survey for mindre end et år siden. Det har indvirkning på virksomhedernes resultater. For eksempel viser grove overslag, at der kan opnås effektivitetsstigninger på 10-20 % ved at tage kendte generative AI-teknologier i brug på arbejdspladsen, og når AI bruges til at ændre arbejdsgange og opgaver, kan potentialet være endnu større ([24]). De funktioner, som virksomhederne oftest anvender AI til, er markedsføring og salg, produkt- og serviceudvikling og IT ([25]).

2.7. ***Muligheder og udfordringer forbundet med AI på arbejdsmarkedet***

2.7.1. AI kommer til at påvirke arbejdsmarkedet på mange måder og kan blive et fremtrædende element i mange menneskers arbejde i alle sektorer af økonomien. Der er både muligheder og udfordringer, og det spiller også en rolle, hvordan disse opfattes af såvel arbejdsgiverne som arbejdstagerne.

([14]) OECD (2024), *OECD Digital Economy Outlook 2024 (Volume 1): Embracing the Technology Frontier*, OECD Publishing, Paris.
([15]) Se f.eks. CEPSs AI World Navigate Tomorrow's Intelligence Today/AI World.
([16]) Politiske retningslinjer for den næste Europa-Kommission 2024-2029.
([17]) I 2023 brugte 8 % af virksomhederne i EU AI-teknologier. Tallet for store EU-virksomheder var 30,4 %. Eurostat Use of artificial intelligence in enterprises – Statistics Explained.
([18]) Eurostat Use of artificial intelligence in enterprises – Statistics Explained.
([19]) Europa-Kommissionen (2024) *The future of European competitiveness part A a competitiveness strategy for Europe*.
([20]) Europa-Kommissionen (2024) *The future of European competitiveness part B a competitiveness strategy for Europe*.
([21]) Værktøjet Global AI Vibrancy.
([22]) The AI Index report se også her.
([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 forbedrer produktiviteten ved f.eks. at automatisere rutineopgaver og supplere arbejdstagernes kompetencer ([26]). En af de 10 vigtigste konklusioner af AI Index Report ([27]) var, at AI hjælper arbejdstagerne med at blive mere produktive og resulterer i arbejde af højere kvalitet. AI giver arbejdstagerne mulighed for at færdiggøre opgaver hurtigere og forbedre kvaliteten af deres output. Studier viser, at AI potentielt kan lukke færdighedsgabet mellem lavtuddannede og højtkvalificerede arbejdstagere. Samtidig advarer andre studier om, at anvendelse af AI uden ordentligt menneskeligt tilsyn kan føre til ringere resultater.

2.7.3. AI-værktøjer kan hjælpe virksomheder med at kortlægge, hvilke typer færdigheder der mangler i en virksomheds arbejdsstyrke og lukke kløfter inden for digitale (eller andre) færdigheder ([28]). AI kan således hjælpe virksomheder med at blive bedre til at forudsige fremtidige ansættelsesbehov. Som også Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed har påpeget, bruger 70 % af HR-medarbejderne i Europa en eller anden form for AI-værktøj, når de søger efter eller vurderer ansøgere, og AI-assisterede ansættelsesprocedurer ser også ud til at kunne forbedre ansøgernes oplevelse af processen ([29]).

2.7.4. Der er studier, som viser AI's indvirkning på beskæftigelsen. I IMF's diskussionsoplæg ([30]) anføres det, at AI vil kunne anvendes i forbindelse med 40 % af beskæftigelsen på globalt plan. Helt konkret anslås det, at AI vil kunne anvendes til 60 % af jobs i udviklede økonomier, hvor AI til halvdelen af jobbene vil være en fordel og øge produktiviteten, mens AI vil ramme den anden halvdel negativt. Ifølge Det Verdensøkonomiske Forum ([31]) forventes en nettotilvækst på 78 millioner jobs (7 % af den samlede beskæftigelse i dag) frem mod 2030.

2.7.5. Ifølge en større OECD-rundspørge af arbejdstagere og arbejdsgivere om AI's indvirkning på arbejdet er både arbejdstagere og arbejdsgivere i overvældende grad positive over for AI's indvirkning på præstation og arbejdsvilkår. For eksempel sagde 79 % og 80 % af brugerne af AI inden for hhv. finansiering og fremstilling, at AI havde forbedret deres egen præstation, hvilket skal ses i forhold til, at 8 % i begge sektorer sagde, at AI havde forværret den. Inden for alle de indikatorer for præstation og arbejdsvilkår, som blev taget i betragtning, var de arbejdstagere, som anvender AI, mere end fire gange så tilbøjelige til at sige, at AI havde forbedret deres præstation og arbejdsvilkår, end at AI havde ført til en forværring ([32]).

2.7.6. EØSU understreger, at AI-baserede værktøjer kan forbedre sundheds- og sikkerhedsforhold på arbejdspladsen ved at mindske arbejdstageres arbejdsbyrde ([33]) og forbedre balancen mellem arbejdsliv og privatliv ([34]) og mental sundhed på arbejdspladsen ([35]). AI-værktøjer vil bidrage til at fjerne eller nedbringe mængden af farlige arbejdsopgaver og bidrage til at undgå muskel- og knoglelidelser. Den tid, som arbejdstagere sparer på arbejdsopgaver, kan bidrage til at give dem bedre trivsel. AI-værktøjer kan øge jobtilfredsheden ([36]). Anvendelse af AI-applikationer kan føre til bedre, mere retfærdige og ikkediskriminerende beslutninger og praksis, for eksempel i forbindelse med ansættelser ([37]).

2.7.7. AI kan for eksempel nedbringe eller helt fjerne sundheds- og sikkerhedsrisici på arbejdspladsen ved blandt andet at:

a) give ledere og arbejdstagerrepræsentanter et bedre oplysningsgrundlag med henblik på at kortlægge sundheds- og sikkerhedsproblemer – herunder psykosociale risici – og områder, hvor de skal gøre en indsats for at nedbringe forskellige risikofaktorer såsom chikane og vold, og ved at give tidlige advarsler om farlige situationer, stress, sundhedsproblemer og træthed i forbindelse med opgaver og aktiviteter, der udføres af arbejdstagere

([26]) Denne udvikling afspejles i rapporter og studier om jobevalueringer som f.eks. Det Verdensøkonomiske Forums Future of Jobs Report 2025 (Future of Jobs Report 2025: These are the fastest growing and declining jobs | World Economic Forum).
([27]) The AI Index report se også her.
([28]) Det Verdensøkonomiske Forum forum.
([29]) Se for eksempel Eures How AI can improve the talent acquisition process.
([30]) IMF Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work.
([31]) Det Verdensøkonomiske Forum, Future of Jobs Report 2025 januar 2025.
([32]) 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, Paris.
([33]) Workplace Intelligence, AI at Work 2020 undersøgelse, CIPD and PA Consulting; People and machines: from hype to reality; Chartered Institute of Personnel and Development, 2019.
([34]) Europa-Parlamentets undersøgelse, Improving working conditions using Artificial Intelligence, 2021.
([35]) Workplace Intelligence, AI at Work 2020, undersøgelse.
([36]) 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, Paris.
([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, vol. 134, 2020.

b) give arbejdstagere og ledere individuelt skræddersyet rådgivning i realtid, der kan påvirke deres adfærd i en mere sikker retning. Organisationer kan f.eks. anvende overvågningsudstyr, der måler arbejdstagernes biometriske oplysninger, for at sikre, at de ikke er for trætte, da det kan øge risikoen for ulykker

c) støtte evidensbaseret forebyggelse og fremme risikovurderinger på arbejdspladsen

d) støtte evidensbaserede og mere effektive, målrettede sundheds- og sikkerhedsinspektioner

e) udnytte de muligheder, som automatisering og robotisering giver i industrien, logistikken eller byggeriet, for at nedbringe risiciene ved gentagne og farlige opgaver ([38])

f) anvende IoT-enheder og -sensorer til realtidsovervågning af arbejdsudstyr for at spore funktionsfejl eller udstyrssvigt, før de opstår, og dermed forbedre sikkerheden

g) anvende fremskridt inden for AI samt virtual og augmented reality til virtuelt at teste specifikke sikkerhedskonfigurationer og -forhold med det formål at forberede arbejdstagere i et risikofrit oplæringsmiljø og hjælpe arbejdsgiverne med at udforme skræddersyet oplæring

h) anvende exoskeletal forskning til at aflaste medarbejdere, der håndterer tunge genstande. Der er desuden gjort betydelige fremskridt på dette område, for så vidt angår arbejdstagere med handicap

i) integrere automatiserede systemer i forsyningskæderne for at begrænse manuelle håndteringsopgaver

j) anvende AI til databehandling for bedre at kunne udforme arbejdsstationer og logistikprocesser, så medarbejderne udsættes for færre risici ([39]).

2.7.8. Ifølge JRC-forskning ([40]) er algoritmisk styring blevet indført på traditionelle arbejdspladser, fordi digitaliseringen og automatiseringen skrider frem i alle brancher, og der konstant søges effektivisering. Man har kortlagt og analyseret ændringerne og udfordringerne som følge af algoritmisk styring for så vidt angår arbejdets tilrettelæggelse og indvirkninger på jobkvaliteten.

2.7.9. I forhold til arbejdets tilrettelæggelse påpeger JRC, at algoritmisk styring kan have følgende virkninger: Centralisering af viden og kontrol, omdefinering af opgaver og roller og udviskning af organisatoriske grænser.

2.7.10. JRC kortlægger også virkningerne på jobkvaliteten, når det gælder færdigheder og skønsbeføjelser, arbejdsintensitet, det sociale miljø, indkomst og fremtidsudsigter.

2.7.11. Den bekymring, usikkerhed og frygt, der er forbundet med de potentielle risici og konsekvenser ved at bruge AI, kan afholde os fra at tage AI-løsninger i brug, selv om de kan gøre arbejdspladsen bedre og mere effektiv.

2.7.12. Stillingsbetegnelser er ikke statiske, og EØSU mener, at selv i job, der lige nu ikke i særlig grad påvirkes af AI, kommer man til at skulle omskoles. Der er brug for uddannelse og nye færdigheder for at få mest muligt ud af nye databaserede teknologiske løsninger (herunder AI) på arbejdspladsen.

2.7.13. Det er afgørende at støtte virksomheder og deres arbejdstagere i at indføre AI og sikre, at alle virksomheder og navnlig SMV'er ikke bliver hægtet af, men kan udnytte alle fordelene. Det kræver, at arbejdstagerne sikres opkvalificering og virksomhederne bedre støtte. Medarbejderne skal have adgang til den uddannelse, de har brug for, og virksomhederne skal have fleksibilitet til at finde de uddannelsesmetoder, der fungerer bedst for dem. Tillidsbaseret dialog er afgørende for at kunne opbygge god virksomhedsspecifik praksis. Målet er at sikre, at udbredelsen af AI-teknologier gavner både virksomheder og arbejdstagere, da det fører til højere produktivitet. Dette kræver engagement fra både virksomheder og arbejdstagere.

2.7.14. For at kunne udnytte AI's potentiale til at øge konkurrenceevnen og produktiviteten og for at sikre, at EU ikke sakker bagud i den digitale omstilling, er vi nødt til at nedbryde og mindske myterne og samtidig fokusere på implementeringen og håndhævelsen af den eksisterende lovgivningsmæssige ramme.

([38]) Se rapporten Artificial intelligence for worker management: an overview.
([39]) Se 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. og Pesole, A., The Algorithmic Management of work and its implications in different contexts, Sevilla: Kommissionen, 2022, JRC129749.

3. Den europæiske ramme for anvendelse af AI på arbejdspladsen

3.1. *Den aktuelle EU-ramme*

3.1.1. EØSU påpeger, at den eksisterende lovgivning indeholder følgende bestemmelser, der sikrer, at når et AI-værktøj anvendes på arbejdspladsen, er der på den ene side garanti for sikre og retfærdige arbejdsvilkår for arbejdstagere, og på den anden side er arbejdstagere involveret i implementeringsprocessen for et AI-værktøj:

— Den generelle forordning om databeskyttelse fra 2016 (GDPR): En ikke-udtømmende oversigt over relevante artikler i GDPR-forordningen omfatter artikel 35 (konsekvensanalyse vedrørende databeskyttelse), artikel 7 (forbud mod at knytte samtykke til opfyldelsen af en kontrakt), artikel 9, stk. 2, (gennemsigtighed i databehandlingen og begrænsning af muligheden for at behandle følsomme personoplysninger), artikel 15, stk. 1, litra h), (retten til meningsfuldt menneskeligt input i forbindelse med vigtige beslutninger med mulighed for at fravælge fuldt ud automatiske afgørelser på arbejdspladsen), artikel 22 (forbud mod fuldt ud automatiske afgørelser i ansættelsesforhold), artikel 88 (mulighed for kollektive overenskomster og for at medlemsstaterne kan indføre strengere bestemmelser om generel databeskyttelse på nationalt plan i beskæftigelsessammenhæng).

— AI-forordningen fra 2024: I bilag III til AI-forordningen klassificeres visse AI-systemer, der anvendes til rekruttering, afgørelser om forfremmelse, afskedigelse og opgavefordeling og overvågning af personer i arbejdsmæssige kontraktforhold som »højrisikosystemer«. På grund af denne klassificeringer vil disse AI-systemer være underlagt retlige krav vedrørende risikostyring (artikel 9), datakvalitet og datastyring (artikel 10), dokumentation og registrering (artikel 11-12), gennemsigtighed og formidling af oplysninger til brugerne (artikel 13), menneskeligt tilsyn (artikel 14), robusthed, nøjagtighed og sikkerhed (artikel 15) og information om idriftsættelse af højrisiko AI-systemer på arbejdspladsen med bøder på op til 15 000 000 EUR eller op til 3 % af den samlede globale årlige omsætning (artikel 99, stk. 4, litra g)). Derudover giver artikel 2, stk. 11, i AI-forordningen medlemsstaterne mulighed for at indføre gunstigere bestemmelser for at beskytte arbejdstagernes rettigheder. Desuden fastsættes det i artikel 4 (AI-færdigheder), at udbydere og idriftsættere af AI-systemer træffer foranstaltninger til i videst muligt omfang at sikre et tilstrækkeligt niveau af AI-færdigheder hos deres personale og andre personer, der er involveret i drift og anvendelse af AI-systemer på deres vegne, og tager herved hensyn til disse personers tekniske viden, erfaring, uddannelse og træning og den kontekst, hvori AI-systemerne skal anvendes, og de personer eller grupper af personer, som AI-systemerne skal anvendes på.

— Rammedirektivet om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen fra 1989: Rammedirektiv 89/391/EØF forpligter arbejdsgiverne til at foretage en risikovurdering for på forhånd at sikre, at AI-værktøjer ikke skader arbejdstagernes sikkerhed og sundhed.

— Direktivet om ligebehandling på beskæftigelsesområdet fra 2000.

— Direktivet om information og høring fra 2002: Artikel 4, stk. 2, litra c), forpligter arbejdsgivere til at informere og høre arbejdstagere om beslutninger, der kan føre til væsentlige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse eller i kontraktforholdet.

— Direktivet om platformsarbejde fra 2024: Digitale arbejdsplatforme vil være forpligtet til at indføre specifikke foranstaltninger vedrørende brugen af automatiserede overvågnings- og beslutningssystemer (artikel 6), menneskelig overvågning af automatiserede systemer (artikel 7), menneskelig gennemgang af væsentlige beslutninger (artikel 8) og platformsarbejderes ret til information og høring (artikel 9).

3.1.2. De udfordringer, der opstår for virksomheder i deres **organisatoriske aktiviteter** (cybersikkerhed, brud på sikkerheden, beskyttelse af privatlivets fred, datastyring osv.), samt udfordringerne med hensyn til **arbejdets tilrettelæggelse** er også blevet undersøgt på EU-plan. Ud over den generelle forordning om databeskyttelse, er der også

— NIS 2-direktivet: NIS 2-direktivet forpligter virksomheder, der leverer væsentlige tjenester i et land – f.eks. energiforsyning, transport, vandforvaltning, digital infrastruktur, telekommunikationstjenester osv. – til at tilrettelægge deres operationer på en måde, der øger deres beskyttelse mod angreb og brud på sikkerheden, herunder datasikkerheden.

— Forordningen om cyberrobusthed ([41]): Forordningen om cyberrobusthed øger forpligtelserne for producenter af forbundne produkter til at sørge for, at sårbarheder håndteres og afhjælpes, samt til at øge beskyttelsen af enheder/maskiner.

([41]) Forordningen om cyberrobusthed øger forpligtelserne for producenter af forbundne produkter til at sørge for, at sårbarheder håndteres og afhjælpes, samt til at øge beskyttelsen af enheder/maskiner.

— The Critical Entities Resilience Directive and sector specific regulation, including DORA, aim to specifically tackle the organisational challenges for companies related to the use of AI.

3.1.3. EØSU bemærker, at AI-kontoret er i gang med at udarbejde en adfærdskodeks for AI til almen brug med henblik på at præcisere reglerne i AI-forordningen for udbydere af AI-modeller til almen brug og AI-modeller til almen brug med systemiske risici ([42]).

3.2. *Den sociale dialogs rolle*

3.2.1. Arbejdsmarkedets parter og den sociale dialog på alle niveauer spiller en afgørende rolle med at fremme ansvarlig og »pålidelig« AI på arbejdsmarkedet. For at sikre en effektiv social dialog om AI-spørgsmål opfordrer EØSU til at fremme et positivt og gunstigt miljø for social dialog. En stærk og konstruktiv social dialog på alle niveauer i overensstemmelse med gældende nationale regler og praksis er det vigtigste redskab til at minimere risici og mulige skadelige virkninger, hvilket også bør lette anvendelsen af AI, så man kan udnytte potentialet. Med henblik herpå skal der udvikles kapacitetsopbygning inden for AI hos arbejdsmarkedets parter for at sikre viden om og forståelse af de udfordringer og muligheder, som kunstig intelligens indebærer.

3.2.2. EØSU bemærker, at de europæiske arbejdsmarkedsparter i juni 2020 indgik en selvstændig rammeaftale om digitalisering ([43]), som omfatter 1) digitale færdigheder og beskæftigelsessikkerhed, 2) de nærmere vilkår for retten til at koble sig af og på, 3) AI og bevarelse af menneskelig kontrol, 4) respekt for den menneskelige værdighed og overvågning. Aftalen fastsætter bl.a., at indførelsen af AI-systemer bør følge *»human-in-command«-princippet* og *være sikker, dvs. forhindre skade*.

3.2.3. For så vidt angår samspillet mellem den eksisterende EU-lovgivning (AI-forordningen) og social dialog, opfordrer EØSU Det Europæiske Kontor for Kunstig Intelligens (AI-Kontoret) til at etablere et tæt samarbejde med de europæiske tværsektorielle arbejdsmarkedsparter for at sikre, at den sociale dialogs rolle afspejles i AI-Kontorets kommende retningslinjer og i afledt ret. EØSU opfordrer endvidere AI-Kontoret til at udarbejde præciseringer om alle AI-systemer. Der bør etableres dybdegående, robuste og klart strukturerede koordineringskanaler mellem AI-Kontoret og Kommissionens GD EMPL og GD Connect.

3.3. *Vurdering af den aktuelle situation*

3.3.1. EØSU mener, at de eksisterende 116 retsakter i EU's digitale dagsorden for 2030 –navnlig GDPR og AI-forordningen og den øvrige lovgivning nævnt ovenfor – i tilstrækkelig grad omfatter de udfordringer, som AI kan medføre på arbejdspladsen, herunder forskelsbehandling, sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, information og høring, databeskyttelse osv.

3.3.2. I lyset heraf beklager EØSU, at Kommissionen til trods for den eksisterende brede lovgivningsramme, som allerede sikrer omfattende og tilstrækkelig regulering af AI i forbindelse med arbejdslivet, mener, at der stadig er behov for ny lovgivning om digitaliseringens indvirkning på arbejdsmarkedet. Som det fremgår af ledende næstformand med ansvar for sociale rettigheder og færdigheder, job af høj kvalitet og parathed Roxana Mînzatus' opgavebeskrivelse, bør dette navnlig gøres ved hjælp af et initiativ om algoritmisk styring og eventuel lovgivning om AI på arbejdspladsen efter høring af arbejdsmarkedets parter. (…) ([44]).

3.3.3. Denne hensigt strider også imod den aktuelle politiske prioritering om at forenkle lovgivningen og mindske lovkrav og indberetningskrav med 25 %. Det er desuden i klar modstrid med den fælles forståelse af behovet for forenkling af den nuværende EU-ramme for at forbedre EU's konkurrenceevne og erhvervsklima.

([42]) Se for eksempel her.
([43]) Se for eksempel her.
([44]) Som anført i ledende næstformand Roxana Mînzatus' opgavebeskrivelse.

3.3.4. I stedet bør Kommissionen give virksomhederne mulighed for at udvikle ansvarlige og etiske tilgange til arbejdet med AI-teknologier inden for de eksisterende lovrammer. Dette sikrer, at arbejdsmarkedets parters uafhængighed respekteres.

3.3.5. Skulle der alligevel være et eventuelt initiativ vedrørende AI på arbejdspladsen, skal det først og fremmest sigte mod effektivt at implementere og håndhæve den eksisterende omfattende lovgivningsmæssige EU-ramme. Dernæst bør en sådan sigte mod at hjælpe virksomheder med at afbøde de mulige risici på arbejdsmarkedet ([45]), så de kan udnytte mulighederne ved AI fuldt ud. Det vil sikre øget velstand, produktivitet, bæredygtighed og social velfærd.

3.3.6. EØSU mener absolut *ikke*, at Kommissionen bør anvende kapitel III i direktivet om platformsarbejde som en model, hvis den foreslår et nyt initiativ om AI på arbejdspladsen eller algoritmisk styring. Bestemmelserne i direktivet om platformsarbejde er udformet med henblik på at finde anvendelse specifikt i en bestemt type virksomheder, og det vil være en væsentlig hindring for udbredelsen af nye teknologier at behandle alle EU-virksomheder som digitale arbejdsplatforme.

3.3.7. Derudover ville en omfattende revision af forordningen pålægge både lovgiverne og de håndhævende myndigheder en skadelig byrde og sende et meget negativt budskab i forhold til fremskridt og investeringer i AI i EU.

3.3.8. Fremadrettet opfordrer EØSU derfor til, at der rettes betydeligt fokus på at mindske den juridiske kompleksitet, da det vil gøre det lettere for europæiske virksomheder at anvende AI på en ansvarlig og etisk måde. Behovet for at mindske den juridiske kompleksitet opstår f.eks. som følge af overlapninger i den eksisterende lovgivning samt flere og løbende rapporteringsforpligtelser.

Begrundelse

Denne tekst er et ændringsforslag, der giver udtryk for en opfattelse, som afviger fundamentalt fra den udtalelse, der er fremlagt af sektionen, og betragtes derfor som en modudtalelse. Den beskriver, hvorfor EØSU ikke mener, at der er behov for yderligere lovgivning om AI i arbejdslivet, og hvorfor Kommissionen bør give virksomhederne mulighed for at udvikle ansvarlige og etiske tilgange til at arbejde med AI-teknologier inden for den eksisterende retlige ramme.

Resultat af afstemningen

For: 112

Imod: 136

Hverken for eller imod: 11

([45]) I forhold til risici se for eksempel Baiocco, S., Fernández-Macías, E., Rani, U. og Pesole, A., The Algorithmic Management of work and its implications in different contexts, Sevilla: Kommissionen, 2022, JRC129749.