Úradný vestník
Európskej únie

SK
Séria C

C/2025/1185

21.3.2025

Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru

Umelá inteligencia v prospech pracovníkov: ako lepšie využiť možnosti a zmierniť riziká spojené s umelou inteligenciou v kontexte politík zamestnanosti a trhu práce

(stanovisko z vlastnej iniciatívy)

(C/2025/1185)

Spravodajkyňa: **Franca SALIS-MADINIER**

Poradcovia	Odile CHAGNY (za spravodajkyňu) Isaline OSSIEUR (za skupinu I) Etzerodt CLEMENS ØRNSTRUP (za skupinu I) Aïda PONCE DEL CASTILLO (za skupinu II) Anthony BOCHON (za skupinu III)
Rozhodnutie plenárneho zhromaždenia	15. 2. 2024
Právny základ	článok 52 ods. 2 rokovacieho poriadku
Príslušná sekcia	sekcia pre zamestnanosť, sociálne veci a občianstvo
Prijaté v sekcii	17. 12. 2024
Prijaté na plenárnom zasadnutí	22. 1. 2025
Plenárne zasadnutie č.	593
Výsledok hlasovania (za/proti/zdržalo sa)	142/103/14

1. Závery a odporúčania

1.1. Európsky hospodársky a sociálny výbor (EHSV) podporuje spoločné vyhlásenie sociálnych partnerov vydané počas posledného samitu G7 v Taliansku ([1]), v ktorom sa uvádza, že rýchly rozvoj systémov umelej inteligencie (AI) vrátane generatívnej AI je nepochybne jedným z najvýznamnejších trendov, ktoré ovplyvňujú svet práce a našu spoločnosť v širšom zmysle. To, či pôjde o zmenu k lepšiemu alebo k horšiemu, nie je podľa spoločného vyhlásenia vopred dané: závisí to od rozhodnutí tvorcov politík prijímať ambiciózne a účinné politiky, ako aj regulačné rámce, ktoré podporia sociálny pokrok, inkluzívnosť, rovnosť, hospodársku prosperitu, udržateľné podniky, kontinuitu a odolnosť podnikov, vytváranie dôstojných pracovných miest, rešpektovanie demokratických inštitúcií a práv pracovníkov, pričom sociálny dialóg zohráva v tomto smere kľúčovú úlohu.

1.2. Sociálny dialóg a zapojenie pracovníkov zohrávajú zásadnú úlohu pri ochrane základných práv pracovníkov a presadzovaní „dôveryhodnej“ umelej inteligencie vo svete práce. Jedným z kľúčových nástrojov na minimalizáciu rizík a škodlivých vplyvov systémov umelej inteligencie je výraznejšie zapojenie pracovníkov a ich zástupcov.

1.3. EHSV trvá na tom, aby sa v legislatívnych iniciatívach alebo iných iniciatívach, ktorými sa upravujú existujúce právne predpisy, **venovala pozornosť nedostatkom v ochrane práv pracovníkov na pracovisku a aby sa zabezpečilo, že ľudia budú mať aj naďalej kontrolu** nad všetkými interakciami medzi ľuďmi a strojmi.

1.4. Súčasné právne **ustanovenia** EÚ súvisiace s využívaním umelej inteligencie na pracovisku by mali byť sprevádzané jednoznačnými usmerneniami týkajúcimi sa existujúcich právnych predpisov.

([1]) *Shaping the advancement of artificial intelligence through social dialogue* (Formovanie pokroku v oblasti umelej inteligencie prostredníctvom sociálneho dialógu).

1.5. EHSV podporuje rýchlu implementáciu článku 4 aktu o umelej inteligencii ([2]), v ktorom sa uvádza, že „poskytovatelia systémov AI a subjekty nasadzujúce systémy AI prijímajú opatrenia na [...] zabezpečenie dostatočnej úrovne gramotnosti v oblasti AI svojich zamestnancov“.

1.6. Verejné orgány musia zavádzať iniciatívy na rozvoj zručností pracovníkov s cieľom zabezpečiť, aby systémy umelej inteligencie skôr posilňovali než nahrádzali ľudí.

1.7. EHSV dôrazne odporúča, aby sa prostredníctvom verejných politík EÚ a členských štátov vypracovali moduly o umelej inteligencii v rámci vzdelávania a odbornej prípravy a aby sa občanom sprístupnili materiály na zvyšovanie povedomia o umelej inteligencii. Malo by sa zabezpečiť formálne vzdelávanie o technológiách umelej inteligencie v ranom štádiu, čím sa umožní akulturácia všetkých občanov.

1.8. S cieľom zabrániť fragmentácii súčasných iniciatív členských štátov a zabezpečiť rovnaké podmienky na jednotnom trhu EHSV dôrazne vyzýva na posilnený sociálny dialóg o zavádzaní systémov umelej inteligencie na základe špecifického *ad hoc* právneho nástroja EÚ, ktorý by obsahoval ustanovenia na účinnejšie dosiahnutie týchto cieľov:

— umožniť účinné presadzovanie článku 88 všeobecného nariadenia o ochrane údajov ([3]) a poskytnúť jednoznačné usmernenia týkajúce sa súhlasu a oprávneného záujmu,

— rozšíriť rozsah pôsobnosti ustanovení obsiahnutých v smernici o práci pre platformy ([4]) s cieľom riešiť výzvy, ktoré systémy algoritmického riadenia predstavujú pre všetkých pracovníkov,

— posilniť pravidlá uplatniteľné podľa smernice 2002/14/ES ([5]) pri zavádzaní vysokorizikových systémov umelej inteligencie a poskytnúť výslovné usmernenie k ustanoveniam smernice EÚ 89/391 ([6]) o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci,

— začleniť rozmer dynamického procesu sociálneho dialógu a posudzovania rizík systémov umelej inteligencie, ako sú vymedzené v samostatnej rámcovej dohode európskych sociálnych partnerov o digitalizácii z roku 2020 ([7]),

— rozšíriť oznamovanie posúdení vplyvu na ochranu údajov na zástupcov pracovníkov, ako sa stanovuje v smernici o práci pre platformy,

— poskytovať *ex ante* posúdenia vplyvu na základné práva, ktoré majú vykonávať poskytovatelia pred zavedením vysokorizikových systémov, a

— stanoviť jasné usmernenia, pokiaľ ide o možnosti využívania experimentálnych prostredí a testovania v reálnych podmienkach.

1.9. EHSV vyzýva Európsky úrad pre umelú inteligenciu na nadviazanie úzkej spolupráce s európskymi medziodvetvovými sociálnymi partnermi s cieľom zabezpečiť, aby sa úloha sociálneho dialógu primerane zohľadnila v pripravovaných usmerneniach úradu pre umelú inteligenciu, a poskytnúť objasnenia o všetkých systémoch AI. Mali by sa zriadiť hĺbkové, spoľahlivé a jasne štruktúrované koordinačné kanály medzi úradom pre umelú inteligenciu a GR EMPL a GR Connect Európskej komisie.

2. **Všeobecné pripomienky**

2.1. Cieľom tohto stanoviska z vlastnej iniciatívy je poskytnúť tvorcom politík na európskej a vnútroštátnej úrovni odporúčania a konkrétne návrhy v snahe vytvoriť prostredie priaznivé pre pozitívne zavádzanie systémov a nástrojov umelej inteligencie vo svete práce. Vzhľadom na požiadavku nadchádzajúceho poľského predsedníctva bude osobitná kapitola venovaná **skúmaniu toho, ako lepšie využiť možnosti a zmierniť riziká spojené s umelou inteligenciou v kontexte politík zamestnanosti a trhu práce**. Toto stanovisko zahŕňa podnety získané na dvoch seminároch, ktoré sa konali v EHSV s použitím prognostickej metodiky Spoločného výskumného centra a na ktorých sa zúčastnili európski a medzinárodní odborníci.

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

2.2. Umelá inteligencia sa označuje za technológiu „na všeobecné účely“ ([8]), ktorá poskytuje transformačné digitálne aplikácie s vysokým potenciálom sociálneho a hospodárskeho vplyvu ([9]). Umelá inteligencia a vysokovýkonná výpočtová technika sú vzájomne prepojené. Generatívna umelá inteligencia zahŕňa systémy, ako sú sofistikované veľké jazykové modely (LLM), ktoré môžu vytvárať nový obsah siahajúci od textu po obrázky na základe učenia sa z rozsiahlych trénovacích údajov. V tomto stanovisku sa uplatňuje široký prístup k preskúmaniu systémov algoritmického riadenia a širšieho využívania digitálnych technológií na pracovisku, ako sú nástroje dohľadu a digitálne platformy v oblasti ľudských zdrojov, ktoré majú významný vplyv na pracovníkov.

2.3. Hoci sa podľa odhadov využívanie nástrojov umelej inteligencie v európskych spoločnostiach od zavedenia nástrojov generatívnej AI rapídne zvýšilo, medzi veľkými podnikmi a malými a strednými podnikmi sa javí byť značný rozdiel v ich využívaní ([10]). Napriek nedostatku konzistentných údajov a poznatkov o tom, ako presne sa umelá inteligencia bude vyvíjať, možno očakávať, že ovplyvní svet práce rôznymi spôsobmi a mohla by sa stať významným prvkom v povolaniach mnohých ľudí ([11]).

2.4. Scenáre skúmané na našich seminároch o budúcnosti umelej inteligencie vo svete práce ([12]) dokazujú, že ešte nie je neskoro ovplyvniť vývoj umelej inteligencie v práci s cieľom zabezpečiť jej využívanie v prospech všetkých. Z vizionárskeho scenára označovaného za „ideálny scenár“ vyplýva, že prispôsobenie právnych predpisov EÚ a posilnenie sociálneho dialógu na najprimeranejšej úrovni môže zohrávať významnú úlohu pri formovaní dôveryhodného využívania umelej inteligencie v práci a povzbudiť európske spoločnosti, aby investovali do výskumu, vývoja a inovácií.

2.5. Vplyvom umelej inteligencie na svet práce sa nepriamo zaoberajú právne predpisy EÚ týkajúce sa sociálnych otázok ([13]). Inštitúcie EÚ takisto investovali značné prostriedky do rozvoja spoločnej digitálnej agendy a digitálneho jednotného trhu.

2.6. V súlade s návrhom predsedníčky Európskej komisie zahrnúť iniciatívy zamerané na to, ako digitalizácia ovplyvňuje svet práce, od riadenia umelej inteligencie až po prácu na diaľku, a v súlade s vyhlásením sociálnych partnerov vydaným na samite G7 sa EHSV domnieva, že všetkými prípadnými legislatívnymi iniciatívami by sa mali **riešiť nedostatky v ochrane práv pracovníkov v súčasných predpisoch týkajúcich sa umelej inteligencie a zabezpečiť, aby sa účinne uplatňovala zásada ľudskej kontroly nad AI**.

2.7. EHSV žiada Európsku komisiu, aby zabezpečila, že existujúce právne **ustanovenia** týkajúce sa používania umelej inteligencie na pracovisku budú podporené jednoznačnými usmerneniami.

2.8. Sociálni partneri a sociálny dialóg zohrávajú zásadnú úlohu pri ochrane základných práv pracovníkov a pri podpore „dôveryhodnej“ umelej inteligencie vo svete práce ([14]).

3. Vymedzenie systémov umelej inteligencie v kontexte tohto stanoviska

3.1. *Na účely tohto stanoviska EHSV odporúča používať vymedzenie uvedené v akte o umelej inteligencii* ([15])

3.2. Podľa článku 3 ods. 1 aktu o umelej inteligencii je „systém AI“ „strojový systém, ktorý je dizajnovaný na prevádzku s rôznymi úrovňami autonómnosti, ktorý môže po nasadení prejavovať adaptabilitu a ktorý pre explicitné alebo implicitné ciele odvodzuje zo vstupov, ktoré dostáva, spôsob generovania výstupov, ako sú predpovede, obsah, odporúčania alebo rozhodnutia, ktoré môžu ovplyvniť fyzické alebo virtuálne prostredie“.

([8]) Svetové ekonomické fórum, *Markets of Tomorrow: Pathways to a New Economy* (Trhy zajtrajška: Smerom k novému hospodárstvu), 2020.
([9]) McKinsey, *Shaping the digital transformation in Europe* (Formovanie digitálnej transformácie v Európe), 2020.
([10]) Pozri link.
([11]) Štúdia STOA (Oddelenie vedeckej predikcie) na tému *The use of artificial intelligence in workplace management* (Využívanie umelej inteligencie na pracovisku), 2022.
([12]) Pozri webové sídlo.
([13]) Pozri prílohu.
([14]) Pozri webové sídlo.
([15]) Ú. v. EÚ L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj.

3.3. Toto vymedzenie je dostatočne široké na to, aby zahrnulo **tri základné vlastnosti** systémov umelej inteligencie, a to:

— umožňovať *automatizované* rozhodovanie,

— robiť to s určitým stupňom *autonómnosti*,

— interagovať s pracovníkmi a ovplyvňovať ich.

3.4. Okrem toho EHSV zdôrazňuje, že systémy AI využívané na pracovisku majú v porovnaní s predchádzajúcimi digitálnymi technológiami tri hlavné osobitné vlastnosti:

— Systémy umelej inteligencie môžu byť okamžité, interaktívne a nejasné ([16]).

— Dôležitá skupina ([17]) systémov AI má po zavedení na pracovisku schopnosť prispôsobiť sa ([18]). To môže viesť k **neistote** a nepredvídateľnosti toho, ako sa bude systém umelej inteligencie správať v konkrétnom kontexte.

— Systémy AI ponúkajú rozsiahle možnosti na zlepšenie prideľovania a koordinácie zdrojov, uľahčenie efektívneho rozhodovania v podnikoch a zlepšenie organizačného učenia ([19]). Očakáva sa, že umelá inteligencia ako nová invenčná metóda rozprúdi inováciu ([20]). Pri zväčšovaní rozsahu (veľkosť parametrov, trénovacie údaje atď.) môže systém AI priniesť dokonca aj tzv. **náhodné objavy**, a tým podporiť inovácie.

4. Vplyv umelej inteligencie na trh práce a pracovné podmienky

4.1. *Vplyv na zamestnanosť*

4.1.1. Vzhľadom na rapídny vývoj umelej inteligencie, neistotu v súvislosti s jej integráciou do výrobných procesov a účinky na organizácie a pracovníkov nemožno vopred určiť jej vplyv na zamestnanosť a pracovníkov. Rozsah, v akom umelá inteligencia vytvára, mení, podporuje alebo ruší pracovné miesta, závisí aj od účelu jej zavedenia (optimalizácia procesov, zníženie nákladov, efektívnosť, inovácia atď.).

4.1.2. Umelá inteligencia má potenciálnu hodnotu pri: i) prepájaní pracovných profilov s potenciálnymi kandidátmi, a tým zvyšovaní efektívnosti politík zamestnanosti; ii) prijímaní vhodných kandidátov; iii) urýchľovaní procesov nástupu do zamestnania; iv) riadení výkonnosti; v) koncipovaní účinných personalizovaných metodík odbornej prípravy a identifikácii nedostatkov v digitálnych zručnostiach; vi) zbere a analýze veľkých dát; vii) vypracúvaní zápisníc; viii) vypracúvaní opisov pracovných miest a ix) riadení udržiavania a fluktuácie zamestnancov, ako aj predpovedaní budúcich potrieb v oblasti prijímania pracovníkov ([21]).

4.1.3. Najväčší potenciálny hospodársky nárast vďaka umelej inteligencii pravdepodobne vyplynie zo zvýšenej produktivity ([22]). To zahŕňa automatizáciu rutinných a únavných úloh ([23]), dopĺňanie zručností zamestnancov a ich uvoľnenie, aby sa mohli sústrediť na podnetnejšiu prácu, ktorá prináša vyššiu pridanú hodnotu ([24]). Nedávny technologický vývoj zároveň umožňuje systémom umelej inteligencie nahradiť alebo doplniť ľudské úlohy v oveľa rozmanitejšom spektre oblastí ako predchádzajúce technológie vrátane nerutinných a kognitívnych úloh ([25]), najmä v sektore zdravia a vzdelávania.

([16]) Kellogg a kol., (2020), *Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control* (Algoritmy v práci: Nová sporná oblasť kontroly).
([17]) Prípad všetkých nástrojov umelej inteligencie založených na adaptívnom strojovom učení. Pozri aktualizované vymedzenie Organizácie pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD).
([18]) OECD (2024), *The impact of Artificial Intelligence on productivity, distribution and growth* (Vplyv umelej inteligencie na produktivitu, distribúciu a rast).
([19]) Kellogg a kol. (2020); Cazzaniga a kol. (2024): *Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work* (Gen-AI: Umelá inteligencia a budúcnosť práce).
([20]) T. Babina a kol. (2024), *Firm Investments in Artificial Intelligence Technologies and Changes in Workforce Composition* (Investície firiem do technológií umelej inteligencie a zmeny v zložení pracovnej sily).
([21]) EPRS (2022), *AI and digital tools in workplace management and evaluation* (Využívanie umelej inteligencie a digitálnych nástrojov pri riadení a hodnotení pracovísk); Tambe a kol., *Artificial Intelligence in Human Resources Management: Challenges and a Path Forward* (Umelá inteligencia v riadení ľudských zdrojov: Výzvy a cesta vpred), California Management Review, 2019.
([22]) PwC (2017), *Sizing the prize*.
([23]) EPRS (2022), Hmoud B. a Laszlo V. L. (2019), *Will Artificial Intelligence Take Over Human Resources Recruitment and Selection?* (Prevezme nábor a výber ľudských zdrojov umelá inteligencia?), Network Intelligence Studies.
([24]) PwC (2017).
([25]) OECD (2024).

4.1.4. Nedávne štúdie zdôrazňujú doplňujúci potenciál technológií generatívnej umelej inteligencie ([26]). Podľa odhadov Medzinárodnej organizácie práce (MOP) ([27]) je potenciál transformácie viac než dvojnásobne väčší ako potenciál automatizácie v krajinách s vysokými príjmami (13,4 % oproti 5,1 %). Empirické zistenia však stále nie sú jednoznačné, pokiaľ ide o vplyv na zamestnanosť a produktivitu ([28]). Skutočný rozsah zvýšenia produktivity je neistý ([29]) a môže byť zveličený ([30]). Pokiaľ ide o generatívnu umelú inteligenciu, podiel profesií, pri ktorých existuje neistota v súvislosti s potenciálom automatizácie a doplňujúcim potenciálom, je vysoký ([31]) (11,6 % v krajinách s vysokými príjmami ([32])). Generatívna AI môže zlepšiť prístup k práci pre osoby so zdravotným postihnutím ([33]), ale môže aj automatizovať pracovné miesta, ktoré obsadzujú.

4.2. ***Umelá inteligencia bude mať významný vplyv na potreby v oblasti zručností*** ([34])**.**

4.2.1. Na jednej strane bude umelá inteligencia kopírovať niektoré manuálne zručnosti a jemné psychomotorické schopnosti, ako aj kognitívne zručnosti, napríklad porozumenie, plánovanie a poradenstvo. Na druhej strane sa zvýši význam zručností potrebných na vývoj a údržbu systémov umelej inteligencie a zručností potrebných na prijatie, využívanie a interakciu s aplikáciami umelej inteligencie. Zvýši sa dopyt po základných digitálnych zručnostiach a dátovej vede ([35]). Budú potrebné kognitívne a prenosné zručnosti, ktoré by najlepšie doplňali umelú inteligenciu (vrátane kreatívneho riešenia problémov, originality a ďalších prenosných zručností, ako sú sociálne a riadiace zručnosti) ([36]). Na zavedenie umelej inteligencie budú dôležité aj zručnosti a znalosti manažérov a vedúcich podnikov ([37]). Existujú dôkazy o tom, že nedostatok primeraných zručností súvisiacich s umelou inteligenciou už pôsobí ako prekážka využívania AI v práci ([38]). Umelú inteligenciu možno využiť aj na zlepšenie systémov vzdelávania dospelých.

4.3. ***Pracovné podmienky***

4.3.1. Pracovné podmienky sú oblasťou, v ktorej je vplyv systémov umelej inteligencie najmenej jednoznačný ([39]). Je to preto, že systémy umelej inteligencie majú potenciál zásadným spôsobom zmeniť organizačné a riadiace činnosti a kontrolu ([40]), ako aj prepracovať organizačné procesy ([41]).

4.3.2. V prípade, že sa nástroje využívajúce umelú inteligenciu používajú rozumne, môžu zlepšiť podmienky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tým, že prispejú k zníženiu pracovného zaťaženia pracovníkov ([42]) a zlepšeniu rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom ([43]) a duševného zdravia v práci ([44]). Nástroje AI môžu pomôcť odstrániť alebo obmedziť nebezpečné úlohy a pomôcť predchádzať poškodeniam podporno-pohybovej sústavy. Čas, ktorý pracovníci ušetria pri úlohách, pokiaľ sa prerozdelí spravodlivo, môže prispieť k zlepšeniu ich dobrých životných podmienok. Ak sa nástroje umelej inteligencie použijú na nahradenie opakujúcich sa a únavných úloh, môžu zvýšiť spokojnosť s prácou ([45]). Využívanie aplikácií AI môže viesť k lepším, spravodlivejším a nediskriminačným rozhodnutiam a postupom ([46]).

([26]) M. Comunale a kol. (2024), *The Economic Impacts and the Regulation of AI: A Review of the Academic Literature and Policy Actions* (Hospodárske vplyvy a regulácia umelej inteligencie: Prehľad vedeckej literatúry a politických opatrení), pracovný dokument Medzinárodného menového fondu (MMF) č. 2024/65.
([27]) Gmyrek P., J. Berg, D. Bescond (2023), *Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality* (Generatívna umelá inteligencia a pracovné miesta: Globálna analýza potenciálnych účinkov na počet a kvalitu pracovných miest), pracovný dokument MOP č. 96.
([28]) Comunale a kol. (2024).
([29]) Comunale a kol. (2024).
([30]) D. Acemoglu (2024), *The Simple Macroeconomics of AI* (Jednoduchý makroekonomický model umelej inteligencie), Massachusettský technologický inštitút.
([31]) Gmyrek, P., a kol. (2023).
([32]) Gmyrek, P., a kol. (2023), s. 37.
([33]) OECD 2024, *Who will be the workers most affected by AI?* (Ktorých pracovníkov zasiahne umelá inteligencia v najväčšej miere?), pracovný dokument OECD AI č. 26.
([34]) OECD (2023), Výhľad zamestnanosti 2023.
([35]) Správa francúzskej komisie pre generatívnu umelú inteligenciu, 2024.
([36]) Alekseeva, L. a kol. (2021), *The demand for AI skills in the labour market* (Dopyt po zručnostiach v oblasti umelej inteligencie na trhu práce), Labour Economics, zv. 71.
([37]) OECD (2023), Výhľad zamestnanosti 2023.
([38]) OECD (2023), *The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers* (Vplyv umelej inteligencie na pracovisko: hlavné zistenia z prieskumov OECD o umelej inteligencii medzi zamestnávateľmi a pracovníkmi).
([39]) Böhmer, N. a Schinnenburg, H. (2023), *Critical exploration of AI-driven HRM to build up organizational capabilities: Employee Relations* (Kritické skúmanie riadenia ľudských zdrojov založeného na umelej inteligencii s cieľom budovať organizačné schopnosti: Vzťahy so zamestnancami).
([40]) Kellogg a kol., (2020), J. Adams-Prassl, H. Abraha a kol. (2023): *Regulating algorithmic management: A blueprint* (Regulácia algoritmického riadenia: koncepcia), European Labour Law Journal 2023, zv. 14(2) s. 124 – 151.
([41]) Nurski L. (2024), *AI at Work, why there's more to it than task automation* (Umelá inteligencia v práci – prečo ide o viac ako len o automatizáciu úloh), CEPS Explainer.
([42]) EPRS (2022), CIPD a PA Consulting, *People and machines: from hype to reality* (Ľudia a stroje: od veľkého rozruchu k realite), Chartered Institute of Personnel and Development, 2019.
([43]) Štúdia Európskeho parlamentu, *Improving working conditions using Artificial Intelligence* (Zlepšovanie pracovných podmienok pomocou umelej inteligencie), 2021.
([44]) Štúdia Workplace Intelligence, AI at Work 2020 Study.
([45]) OECD (2023), Výhľad zamestnanosti 2023.
([46]) Pessach, D., Singer, G., Avrahami, D. a kol. (2020), *Employees recruitment: A prescriptive analytics approach via machine learning and mathematical programming* (Prijímanie zamestnancov: Prístup preskriptívnej analytiky prostredníctvom strojového učenia a matematického programovania), Decision Support Systems.

4.3.3. Aplikácie umelej inteligencie môžu zabezpečiť komplexnejšiu distribúciu kvalitnejších informácií, poskytovať podrobné informácie o údajoch a zlepšiť kvalitu vymedzených rozhodnutí.

4.3.4. Na druhej strane sa môžu prejaviť isté riziká, ak sa nesplnia podmienky dôveryhodného zavádzania systémov AI v práci ([47]).

4.3.5. Systémy algoritmického riadenia umožňujú určitú formu všadeprítomnej kontroly, ktorá je oveľa účinnejšia ako akákoľvek predchádzajúca forma kontroly, s potenciálne škodlivými vplyvmi na pracovníkov ([48]). Zhromaždili sa dôkazy ([49]) preukazujúce nepriaznivý vplyv, ktorý môže mať algoritmické riadenie na zdravie a bezpečnosť pracovníkov, a nedostatočný záujem podnikov o využívanie takýchto technológií na zlepšenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

4.3.6. Pracovníci môžu čeliť **zneužívaniu dohľadu**, **diskriminácii**, **strate autonómie a psychosociálnym rizikám** ([50]). Nástroje umelej inteligencie môžu narušiť kolektívy na pracovisku a prehĺbiť pocit izolácie medzi zamestnancami.

4.3.7. Systémy umelej inteligencie môžu prehĺbiť informačnú asymetriu medzi riadiacimi orgánmi a pracovníkmi ([51]).

4.4. ***Riešenie nerovností***

4.4.1. *V nedávnych štúdiách so zameraním na generatívnu umelú inteligenciu sa poukázalo na to, že tieto systémy majú potenciál znižovať* ***nerovnosti****, udržiavať ich alebo dokonca vytvárať nové riziká nerovností.*

4.4.1.1. Nerovnosti medzi vysokokvalifikovanými a menej kvalifikovanými pracovníkmi by sa potenciálne mohli znížiť. Väčšina štúdií sa zhoduje v tom, že administratívne profesie a profesie s vyššou kvalifikáciou budú v dôsledku zavádzania generatívnej AI čeliť väčším rizikám v oblasti zamestnanosti ([52]). Ak je cieľom zavádzania generatívnej umelej inteligencie zvýšiť inovácie v spoločnosti, zlepšiť organizáciu práce a zvýšiť kvalitu pracovných miest, z nástrojov generatívnej AI budú najviac profitovať menej kvalifikovaní a menej skúsení pracovníci, pričom modely AI budú šíriť najlepšie postupy skúsených pracovníkov a pomáhať novým pracovníkom ([53]).

4.4.1.2. Spomedzi zraniteľných skupín sú umelou inteligenciou najviac postihnuté ženy a nízkokvalifikovaní a starší pracovníci ([54]). Keďže administratívne profesie sú viac vystavené rizikám automatizácie, účinky na zamestnanosť sú rodovo podmienené. Podiel žien, ktorých sa automatizácia môže týkať ([55]), je totiž viac než dvojnásobný a v prípade žien je tiež väčšia pravdepodobnosť, že sa ich pracovné miesta transformujú.

4.4.1.3. Nízky podiel žien medzi absolventmi STEM odborov alebo informatiky a informačných technológií v niektorých krajinách vyvoláva v súvislosti s rozširovaním umelej inteligencie značné problémy, pokiaľ ide o nerovnosť v zamestnanosti a mzdách ([56]). Otázka rodovej rovnosti by sa mala lepšie riešiť na všetkých úrovniach. Kľúčom k tomu je sociálny dialóg a lepšie politiky na predvídanie týchto trendov.

4.4.2. *Nové globálne nerovnosti*

4.4.2.1. Rozvoj umelej inteligencie podporujú neviditeľní pracovníci, ktorí väčšinou pôsobia v krajinách s nízkymi príjmami a majú zlé pracovné podmienky ([57]).

([47]) V. Mandinaud, A. Ponce del Castillo (2024), *AI systems, risks and working conditions* (Systémy umelej inteligencie, riziká a pracovné podmienky), In: Artificial intelligence, labour and society, Európsky odborový inštitút (ETUI).
([48]) Kellog a kol. 2020.
([49]) EU-OSHA(2024), *Worker management through AI - From technology development to the impacts on workers and their safety and health*, 2024.
([50]) EU-OSHA (2022), *OSH Pulse - Occupational safety and health in post-pandemic workplaces*, 2022.
([51]) OECD 2023.
([52]) Eloundou, T. a kol. (2023), GPTs Are GPTs: *An Early Look at the Labor Market Impact Potential of Large Language Models* (GPT sú GPT: Včasný pohľad na potenciál vplyvu veľkých jazykových modelov na trh práce).
([53]) Comunale a kol. (2024); Brynjolfsson, E. a kol. (2023), *Generative IA at work* (Generatívna umelá inteligencia v práci), pracovný dokument NBER č. 3116.
([54]) OECD 2024.
([55]) *Globálny prieskum MOP o pracovníkoch vykonávajúcich mikropráce* (2017), Tubaro, P., Casilli, A. A. a Coville, M. (2020). *The trainer, the verifier, the imitator: Three ways in which human platform workers support artificial intelligence. Big Data & Society*, zv. 7 č. 1.
([56]) Správa francúzskej komisie pre generatívnu umelú inteligenciu, 2024.
([57]) Rozvoj umelej inteligencie na celosvetovej úrovni podporujú neviditeľní pracovníci, ktorí väčšinou pôsobia v krajinách s nízkymi príjmami a majú zlé pracovné podmienky. Tubaro a kol. (2020).

4.5. ***Sociálny dialóg a zapojenie pracovníkov sú kľúčom k využitiu potenciálu umelej inteligencie.***

4.5.1. Vzhľadom na osobitné vlastnosti systémov AI a ich vplyv na organizačné otázky majú akceptácia, spoľahlivosť a dôvera vo vývoj a zavádzanie umelej inteligencie zásadný význam pri podpore jej pozitívnych účinkov ([58]).

4.5.2. Existujú dôkazy o tom, že konzultácie so zástupcami pracovníkov vedú k lepšej výkonnosti a lepším pracovným podmienkam ([59]). Ak zástupcovia zamestnancov využívajú „kolektívny hlas" pri spolurozhodovaní, prispieva to k ochrane súkromia, autonómii a diskrétnosti zamestnancov vo vzťahu k technológiám riadenia pracovnej sily ([60]).

4.5.3. V snahe zabezpečiť účinný sociálny dialóg vo všetkých subjektoch, v ktorých sa umelá inteligencia zavádza, EHSV žiada, aby sa v príslušných legislatívnych a nelegislatívnych textoch uvádzali výslovné usmernenia.

4.5.4. Ľudia a zainteresované strany by si mali vybrať použitie a účel umelej inteligencie v našich spoločnostiach a v práci. Sociálni partneri by mali byť zapojení do verejnej diskusie, zvyšovania gramotnosti a odbornej prípravy.

4.6. ***Pripravenosť na AI má zásadný význam*** ([61])**.**

4.6.1. S cieľom zúročiť zavádzanie umelej inteligencie v práci EHSV vyzýva Európsku komisiu, aby podnecovala:

4.6.1.1. tvorcov politík na všetkých úrovniach, aby prehodnotili politiky v oblasti zručností v snahe zabezpečiť, že vznikajúce systémy AI budú pracovníkov dopĺňať, a nie ich nahrádzať,

4.6.1.2. na vypracovanie modulov o umelej inteligencii v ranom vzdelávaní a odbornej príprave v rámci verejných politík a na sprístupnenie edukačných materiálov o umelej inteligencii občanom. Týmito politikami by sa malo zabezpečiť formálne vzdelávanie o technológiách AI v ranom štádiu, čo umožní akulturáciu všetkých občanov,

4.6.1.3. na rýchlu implementáciu článku 4 aktu o umelej inteligencii, podľa ktorého musia poskytovatelia systémov AI a subjekty nasadzujúce systémy AI prijímať opatrenia na zabezpečenie dostatočnej úrovne gramotnosti svojich zamestnancov v oblasti AI.

5. Presadzovanie a prispôsobenie súčasných právnych predpisov EÚ

5.1. ***Všeobecné nariadenie o ochrane údajov*** ([62]) ***nie je osobitne navrhnuté tak, aby riešilo otázky ochrany údajov na pracovisku.***

5.1.1. Právne základy všeobecného nariadenia o ochrane údajov ako samostatného nariadenia nepostačujú na zmiernenie rizika škodlivých systémov umelej inteligencie v práci, pretože nezohľadňujú osobitnú povahu systémov umelej inteligencie, pokiaľ ide o spracúvanie osobných údajov v kontexte zamestnania a pracoviska.

5.1.2. Vládne konsenzus, že súhlas zamestnanca ani oprávnený záujem nepredstavujú platný základ pre spracúvanie údajov v kontexte asymetrickej dynamiky moci na pracovisku ([63]). Z nedávneho prieskumu medzi 6 300 pracovníkmi v severských krajinách vyplýva, že k zneužívaniu dochádza v prípadoch takejto asymetrickej moci vo všetkých odvetviach skúmaných v štúdii ([64]).

5.1.3. Článok 15 ods. 1 písm. h) všeobecného nariadenia o ochrane údajov o požiadavkách na transparentnosť má obmedzený rozsah pôsobnosti, pretože je z neho vylúčené poloautomatizované rozhodovanie.

([58]) OECD 2024.
([59]) OECD (2023), *The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers* (Vplyv umelej inteligencie na pracovisko: hlavné zistenia z prieskumov OECD o umelej inteligencii medzi zamestnávateľmi a pracovníkmi).
([60]) Nadácia pre európske pokrokové štúdie (2024), *Algorithm by and for the workers* (Algoritmy od pracovníkov a pre pracovníkov).
([61]) Cazzaniga a kol. (2024).
([62]) 62 Ú. v. EÚ L 119, 4.5.2016, s. 1.
([63]) EPRS (2022).
([64]) Nadácia pre európske pokrokové štúdie (2024).

5.1.4. Zamestnanci môžu byť viac ovplyvnení spracúvaním údajov získaných od iných zamestnancov ako údajmi, ktoré sa získavajú o nich ([65]). Práva odborových zväzov alebo zástupcov pracovníkov kontrolovať zhromažďovanie a spracúvanie údajov sú obmedzené. Predpoklad, že poškodenie súkromia je vždy individuálne, predstavuje významný nedostatok v kontexte systémov algoritmického riadenia. Ustanovenia o posúdeniach vplyvu súvisiacich s ochranou údajov sú navyše nedostatočné.

5.1.5. V článku 88 všeobecného nariadenia o ochrane údajov sa uvádza, že spracúvanie osobných údajov v súvislosti so zamestnaním sa má zabezpečiť prostredníctvom „konkrétnejších pravidiel", ktoré majú členské štáty stanoviť v rámci právnych predpisov alebo prostredníctvom kolektívnych dohôd ([66]). Od nadobudnutia účinnosti všeobecného nariadenia o ochrane údajov sa ukázalo, že článok 88 bol nedostatočne implementovaný a takmer vo všetkých členských štátoch zostal bez uplatnenia ([67]).

5.1.6. V snahe poskytnúť pracovníkom väčšiu právomoc, pokiaľ ide o ich údaje, EHSV žiada Európsku komisiu, aby prijala opatrenia na zabezpečenie účinného presadzovania článku 88 všeobecného nariadenia o ochrane údajov.

5.2. *Akt o umelej inteligencii*

5.2.1. Hlavným cieľom aktu o umelej inteligencii je stimulovať zavádzanie a šírenie umelej inteligencie v EÚ prostredníctvom vytvorenia jednotného právneho rámca pre „dôveryhodnú umelú inteligenciu" na základe logiky, že ak sa budú riešiť riziká spojené s jej použitiami, zvýši sa miera jej zavádzania. Nariadenie ako prierezový legislatívny akt sleduje niekoľko prvoradých dôvodov verejného záujmu, ako je vysoká úroveň ochrany zdravia, bezpečnosti a základných práv. Právny základ aktu o AI je primárne založený na ustanoveniach o jednotnom trhu Zmluvy o fungovaní EÚ. Akt o AI nie je osobitne navrhnutý tak, aby riešil otázky súvisiace s pracoviskom ([68]).

5.2.2. Akt o AI ukladá obmedzenia používaniu umelej inteligencie na pracovisku prostredníctvom zákazu určitých systémov a prísnych požiadaviek spojených s poskytovaním alebo zavádzaním systémov AI, najmä tých, ktoré sú kategorizované ako vysokorizikové z dôvodu ich uplatňovania v zamestnaní, pri riadení pracovníkov a prístupu k samostatnej zárobkovej činnosti. V tomto ohľade predstavuje akt o umelej inteligencii dôležitý krok správnym smerom.

5.2.3. EHSV zistil niekoľko nedostatkov v akte o AI, pokiaľ ide o dodržiavanie základných práv na pracovisku.

5.2.3.1. V akte o umelej inteligencii sa uznáva, že vymedzenie rizika *ex ante* nepostačuje na zabezpečenie ochrany pred možným škodlivým účinkom systémov AI a že ho nemožno vymedziť vopred, pretože závisí aj od kontextu zavádzania ([69]). Systémy riadenia rizík spojených s vysokorizikovými systémami umelej inteligencie sa musia uplatňovať počas celého životného cyklu systému (článok 9). V akte o umelej inteligencii sa však výslovne uznáva možnosť, že hoci systém AI môže byť v súlade s nariadením, môže predstavovať riziko pre zdravie alebo bezpečnosť osôb či základné práva. (článok 82) ([70]).

5.2.3.2. Povinnosť vykonávať posúdenie vplyvu na základné práva v prípade vysokorizikových systémov sa vzťahuje len na verejnoprávne subjekty, súkromné subjekty poskytujúce verejné služby, bankové a poisťovacie subjekty (článok 27).

5.2.3.3. Zástupcovia pracovníkov majú len právo na informácie, nie na porady (článok 26 ods. 7). Regulačné experimentálne prostredia (článok 57) a testovanie vysokorizikových systémov v reálnych podmienkach (článok 60) sú povolené výlučne pred uvedením systému do prevádzky.

([65]) Martin Tisné (2020): *The Data Delusion: protecting individual data isn't enough when the harm is collective* (Dátový klam: ochrana individuálnych údajov nestačí, keď je škoda kolektívna), Luminate, Stredisko pre kybernetickú politiku Stanfordskej univerzity.

([66]) Článok 88 sa v členských štátoch EÚ stále vo veľkej miere neuplatňuje.

([67]) Abraha H. (2023), *Article 88 GDPR and the Interplay between EU and Member State Employee Data protection rules* (Článok 88 všeobecného nariadenia o ochrane údajov a Vzájomné pôsobenie pravidiel EÚ a členských štátov v oblasti ochrany údajov zamestnancov), 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* (Akt EÚ o umelej inteligencii: riadenie v neistých a zložitých podmienkach, identifikácia príležitostí pre opatrenia, globálne právo a politika týkajúce sa pracoviska), kluwerlawonline.com, 2024.

([69]) Isabel Kusche (2024): *Possible harms of artificial intelligence and the EU AI act: fundamental rights and risk* (Možné škody spôsobené umelou inteligenciou a akt EÚ o umelej inteligencii: základné práva a riziká), Journal of Risk Research.

([70]) Isabel Kusche (2024).

5.2.3.4. EHSV sa domnieva, že vykonávanie experimentov pred zavedením systému v plnom rozsahu je nevyhnutné na to, aby organizácie mohli identifikovať riziká, testovať neúmyselné dôsledky a dolaďovať algoritmy v kontrolovanom prostredí. Akt o umelej inteligencii by mal byť podporený explicitnými usmerneniami, ktoré by poskytli právnu jasnosť a zabezpečili jeho jednoznačné uplatňovanie a presadzovanie.

5.2.4. V snahe riešiť tieto otázky EHSV vyzýva Európsky úrad pre umelú inteligenciu, aby pri vypracúvaní svojich prvých usmernení nadviazal úzku spoluprácu s európskymi medziodvetvovými sociálnymi partnermi s cieľom vypracovať jasné usmernenia a objasnenia týkajúce sa systémov umelej inteligencie, ktoré vyvodzujú emócie fyzických osôb. Mali by sa zriadiť hĺbkové, spoľahlivé a jasne štruktúrované koordinačné kanály medzi úradom pre umelú inteligenciu a generálnym riaditeľstvom pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a začlenenie (GR EMPL) a generálnym riaditeľstvom pre komunikačné siete, obsah a technológie (GR Connect) Európskej komisie.

5.2.5. EHSV sa domnieva, že je úlohou poskytovateľov, aby vykonali *ex ante* posúdenie vplyvu vysokorizikových systémov na základné práva pred ich zavedením vo všetkých subjektoch.

5.2.6. EHSV žiada, aby sa do každej budúcej právnej iniciatívy týkajúcej sa umelej inteligencie v práci zahrnuli jasné usmernenia o spôsobe využívania experimentálnych prostredí a testovania v reálnych podmienkach.

5.3. ***Smernice o informovaní zamestnancov a poradách s nimi, o bezpečnosti a ochrane zdravia pracovníkov pri práci a samostatná rámcová dohoda európskych sociálnych partnerov o digitalizácii***

5.3.1. Smernica 2002/14/ES ([71]) zaručuje zástupcom pracovníkov kolektívne práva na informovanie a porady a vzťahuje sa na akékoľvek plánované prognostické opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť, ako aj na každé rozhodnutie, ktoré povedie k „zásadným zmenám“ v organizácii práce (článok 4). Podľa smernice 89/391/EHS ([72]) sú zamestnávatelia povinní zaistiť bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov vo všetkých aspektoch súvisiacich s prácou. Zároveň musia poskytovať informácie a odbornú prípravu a konzultovať so zástupcami pracovníkov o aspektoch ochrany zdravia a bezpečnosti. Neprehľadný spôsob zavádzania nástrojov umelej inteligencie, ich vyvíjajúca sa povaha a zložitosť pri vymedzovaní „zásadných zmien“ si však vyžaduje posilnenie týchto smerníc prostredníctvom výslovných usmernení.

5.3.2. Rozmer iteratívnej a dynamickej povahy systémov AI je v súlade s procesom iteratívneho dialógu obsiahnutým v rámcovej dohode európskych sociálnych partnerov o digitalizácii ([73]).

5.3.3. Dohoda sa však otázkam umelej inteligencie venuje len okrajovo a konkrétne opatrenia národných sociálnych partnerov týkajúce sa umelej inteligencie v súvislosti s vykonávaním dohody boli doposiaľ pomerne obmedzené, pričom väčšina z nich sa týkala len otázok súvisiacich s prácou na diaľku a právom odpojiť sa.

5.3.4. EHSV žiada Európsku komisiu, aby jednoznačne riešila kontext umelej inteligencie v rámci nástroja *ad hoc* s cieľom zohľadniť dynamický rozmer sociálneho dialógu a posúdenia zdravotných a bezpečnostných rizík systémov AI v autonómnej dohode.

5.4. ***Smernica o práci pre platformy*** ([74])

5.4.1. Smernica o práci pre platformy obsahuje ustanovenia, ktorými by sa mohli účinne regulovať automatizované monitorovacie a rozhodovacie systémy. Konkrétnejšie, v kapitole III ([75]) sa:

— rozširuje režim algoritmickej transparentnosti všeobecného nariadenia o ochrane údajov tak, aby sa vzťahoval výlučne na automatizované a poloautomatizované rozhodnutia,

— zavádza kolektívne právo na informácie a odborné znalosti, keďže od digitálnych pracovných platforiem vyžaduje, aby systémy algoritmického riadenia boli zrozumiteľné pre pracovníkov platforiem, ich zástupcov a orgány práce,

— stanovuje, že platformy musia oznamovať výsledky posúdenia vplyvu na ochranu údajov zástupcom pracovníkov,

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

— zakazuje spracúvanie osobných údajov, ktoré „prirodzene nesúvisia s plnením zmluvy [...] a nie sú naň nevyhnutne potrebné“, a zakazuje spracúvanie akýchkoľvek osobných údajov „o emocionálnom alebo psychickom stave“ pracovníkov platformy,

— zavádza právo na ľudský zásah (článok 10 o ľudskom dohľade nad monitorovacími a rozhodovacími systémami a článok 11 o preskúmaní človekom),

— v článku 12 o bezpečnosti a ochrane zdravia zavádzajú osobitné požiadavky na hodnotenie rizík, ktoré automatizované monitorovacie alebo rozhodovacie systémy predstavujú pre bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov.

5.4.2. Ustanovenia kapitoly III smernice o práci pre platformy sa vzťahuje len na osoby pracujúce pre platformy. Postupy algoritmického riadenia na bežných pracoviskách však už sú realitou ([76]), napríklad pri prideľovaní a optimalizácii pracovných zmien, preverovaní a posudzovaní uchádzačov o zamestnanie, posudzovaní výkonnosti v oblasti zamestnanosti a riešení otázok ľudských zdrojov. EHSV vyzýva Európsku komisiu na rozšírenie rozsahu pôsobnosti ustanovení kapitoly III smernice o práci pre platformy tak, aby sa vzťahovali na všetkých pracovníkov.

V Bruseli 22. januára 2025

Predseda
Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru
Oliver RÖPKE

([76]) Vedecké centrum EÚ (2024), *Algorithmic management practices in regular workplaces are already a reality* (Postupy algoritmického riadenia na bežných pracoviskách sú už realitou).

PRÍLOHA I

Nasledujúci pozmeňovací návrh získal aspoň štvrtinu odovzdaných hlasov, no v priebehu diskusie bol zamietnutý (článok 14 ods. 3 rokovacieho poriadku):

POZMEŇOVACÍ NÁVRH 1

SOC/803

Umelá inteligencia v prospech pracovníkov

Nahradiť celé stanovisko predložené sekciou SOC týmto textom (zdôvodnenie je uvedené na konci dokumentu):

Navrhovaná zmena

1. **Závery a odporúčania**

1.1. Keďže svet sa v súčasnosti nachádza na pokraji ďalšej digitálnej revolúcie, spojenej s rozšírením používania umelej inteligencie (AI), Európa má možnosť napraviť svoje nedostatky v oblasti inovácií a produktivity a obnoviť svoj výrobný potenciál ([1]).

1.2. V oblasti digitálnych technológií, ako je umelá inteligencia, je Európa momentálne slabá ([2]). USA a Čína sú už ďaleko vpredu a tento náskok sa bude ťažko dohániať ([3]). Okrem toho existujú medzi USA a EÚ (eurozónou) veľké rozdiely v raste produktivity práce ([4]). Od pandémie do polovice roka 2024 sa produktivita práce na odpracovanú hodinu zvýšila v eurozóne o 0,9 % v porovnaní so 6,7 % v Spojených štátoch. Podľa analýzy Európskej centrálnej banky súvisia tieto výsledky s fluktuáciou na trhu práce a vyššími investíciami do digitalizácie ([5]).

1.3. Používanie umelej inteligencie môže priniesť značné výhody: zvyšuje konkurencieschopnosť a produktivitu, stimuluje inováciu a vedecký pokrok ([6]), podporuje zelenú transformáciu ([7]) a pomáha zlepšiť pracovné podmienky. Musíme zabezpečiť, aby EÚ úspešne zvládla digitálnu transformáciu. Aby bolo možné využiť potenciál umelej inteligencie, je nevyhnutné odbúrať mýty a zmieniť obavy, ktoré sú s ňou spojené.

1.4. Vo svete práce umelá inteligencia prináša okrem iného tieto výhody: automatizuje rutinné a jednotvárne úlohy; dopĺňa schopnosti zamestnancov a šetrí ich čas, aby sa mohli sústrediť na podnetnejšiu prácu, ktorá prináša vyššiu pridanú hodnotu, umožňuje pracovníkom rýchlejšie vykonávať úlohy a zlepšuje kvalitu výsledkov ich práce. Umelá inteligencia môže taktiež pomôcť zlepšiť organizáciu práce a navrhovanie pracovných miest a lepšie určiť budúce zručnosti a potreby z hľadiska prijímania pracovníkov ([8]). Vyžaduje si to širokú akceptáciu a spoluprácu zo strany pracovníkov, ktorým sa musí poskytnúť potrebná odborná príprava, aby sa umelá inteligencia mohla zavádzať a používať na pracoviskách. EHSV pripomína, že vývoj, zavádzanie a používanie umelej inteligencie sa musí vždy riadiť zásadou dohľadu človeka nad systémom.

1.5. Rozsiahle zavádzanie umelej inteligencie taktiež umožní manažérom a pracovníkom zlepšiť bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (BOZP) posilnením nezaujatého posúdenia rizík založeného na dôkazoch a cielených inšpekcií BOZP a skutočne pomôže lepšie identifikovať problémy (vrátane psychosociálnych rizík), pri ktorých treba zasiahnuť. Zahŕňa to aj lepšiu prevenciu pracovných úrazov ([9]).

([1]) Európska komisia, *The future of European competitiveness, Part A – A competitiveness strategy for Europe* (Budúcnosť európskej konkurencieschopnosti, Časť A – Stratégia konkurencieschopnosti pre Európu), 2024.

([2]) Výskumná služba Európskeho parlamentu, *AI investment: EU and global indicators* (Investície do umelej inteligencie: ukazovatele EÚ a globálne ukazovatele).

([3]) Európska komisia, *The future of European competitiveness, Part B – In-depth analysis of recommendations* (Budúcnosť európskej konkurencieschopnosti, Časť B – Hĺbková analýza odporúčaní), 2024.

([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]) Pozri napríklad CEPS AI World Navigate Tomorrow's Intelligence Today/AI World.

([7]) OECD, *OECD Digital Economy Outlook 2024 (Volume 1): Embracing the Technology Frontier*, OECD Publishing, Paríž, 2024, https://doi.org/10.1787/a1689dc5-en.

([8]) Pozri napr. Lane, M., Williams, M. a Broecke, S., „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*, č. 288, OECD Publishing, Paríž, 2023.

([9]) Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (EU-OSHA), *Vplyv umelej inteligencie na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci*, 2021.

1.6. Väčšie rozšírenie využívania umelej inteligencie vo svete práce však zároveň vyvoláva strach a obavy. Napríklad obavy z intenzifikácie práce, ktorá so sebou prinesie väčší stres, zo zvýšenia monitorovania a kontroly, z nedostatočného dohľadu človeka, zo straty samostatnosti a z rýchleho zastarávania nadobudnutých zručností.

1.7. Pri odbúravaní týchto obáv zohrávajú zásadnú úlohu sociálni partneri a sociálny dialóg na všetkých úrovniach. EHSV sa domnieva, že presadzovanie zodpovednej a dôveryhodnej umelej inteligencie vo svete práce si vyžaduje pozitívne a priaznivé prostredie pre sociálny dialóg v súlade s platnými vnútroštátnymi pravidlami a postupmi.

1.8. EHSV konštatuje, že digitálna agenda EÚ do roku 2030 zahŕňa celkovo 116 právnych predpisov ([10]). Konkrétne vplyvom umelej inteligencie na svet práce sa už zaoberajú právne predpisy EÚ o umelej inteligencii, v súlade so zásadou dohľadu človeka nad systémom, ako aj platné právne predpisy v sociálnej oblasti ([11]). Uplatňovanie a presadzovanie existujúceho právneho rámca je nevyhnutné na zabezpečenie bezproblémového zavádzania umelej inteligencie, aby mohla byť hybnou silou hospodárskeho a technologického pokroku v EÚ.

1.9. Vzhľadom na všetky tieto skutočnosti EHSV vyjadruje poľutovanie nad tým, že napriek rozsiahlemu legislatívnemu rámcu, ktorý už existuje a poskytuje komplexnú a dostatočnú reguláciu umelej inteligencie v pracovnom živote, sa Európska komisia domnieva, že sú stále potrebné nové právne predpisy týkajúce sa vplyvu digitalizácie na svet práce ([12]). Je to tiež v rozpore so súčasným politickým záväzkom dosiahnuť regulačné zjednodušenie a zredukovať regulačné a oznamovacie požiadavky o 25 %. Meniť existujúci regulačný rámec ešte pred jeho zavedením by bolo veľmi negatívnym signálom, pokiaľ ide o pokrok a investície v oblasti umelej inteligencie v EÚ.

1.10. Namiesto toho by Európska komisia mala umožniť podnikom vytvárať zodpovedné a etické prístupy k práci s technológiami umelej inteligencie v súlade so súčasným právnym rámcom. Tým sa zabezpečí, že sa bude rešpektovať autonómia sociálnych partnerov a zavádzanie umelej inteligencie sa stane nástrojom na zlepšenie pracovných podmienok, podporu zelenej transformácie a posilnenie konkurencieschopnosti EÚ.

1.11. V snahe účinne pomáhať podnikom, najmä MSP, pri zavádzaní umelej inteligencie je potrebné i) efektívne a účinne uplatňovať a presadzovať platné právne predpisy a usmernenia, pričom by sa malo za každú cenu zabrániť zavádzaniu dodatočných požiadaviek a multiplikácii oznamovacích povinností; ii) rozvíjať silný sociálny dialóg, okrem iného prostredníctvom posilňovania kapacít sociálnych partnerov, pričom by sa mali rešpektovať vnútroštátne postupy a iii) disponovať kvalifikovanou pracovnou silou a vhodnými možnosťami odbornej prípravy.

2. **Príležitosti a výzvy, ktoré umelá inteligencia prináša pre hospodárstvo EÚ**

2.1. Stanovisko SOC/803 bolo vypracované na základe stanoviska z vlastnej iniciatívy skupiny II (navrhnutého pôvodne s názvom *Umelá inteligencia v prospech pracovníkov: úloha odborových zväzov pri prevencii a minimalizácii negatívnych vplyvov na svet práce*), ktorého cieľom bolo posúdiť dosah umelej inteligencie na svet práce a sformulovať návrhy (legislatívne a nelegislatívne) a odporúčania zamerané na ochranu súkromia a základných práv pracovníkov. Toto stanovisko sa neskôr zlúčilo s prieskumným stanoviskom na tému *Umelá inteligencia – potenciál a riziká v kontexte politík zamestnanosti a trhu práce*, o ktoré požiadalo poľské predsedníctvo Rady EÚ ([13]).

([10]) Bruegel_factsheet_2024_0.pdf.

([11]) Ďalší odkaz je v časti 3 tohto protistanoviska.

([12]) Ako sa uvádza v poverovacom liste výkonnej podpredsedníčky Roxany Mînzatu.

([13]) Poľské predsedníctvo požiadalo o vypracovanie stanoviska na tému *Umelá inteligencia – potenciál a riziká v kontexte politík zamestnanosti a trhu práce*.

2.2. EHSV sa domnieva, že umelá inteligencia môže priniesť obrovské výhody vrátane zvýšenia produktivity, urýchlenia vedeckého pokroku a pomoci v boji proti zmene klímy ([14]). Je hnacou silou inovácií a oprávnene sa označuje za transformačnú silu, ktorá pretvára celé naše hospodárstvo ([15]). Podniky EÚ musia byť bezpodmienečne v popredí tohto vývoja s cieľom posilniť konkurencieschopnosť a postavenie EÚ ako lídra v oblasti umelej inteligencie v medzinárodnom meradle. *„Európa je už vďaka umelej inteligencii lídrom na ceste k bezpečnejšej a dôveryhodnejšej umelej inteligencii, pričom nezanedbáva ani riešenie rizík vyplývajúcich z jej zneužívania. Teraz musíme naše úsilie zamerať na to, aby sme sa stali svetovým lídrom v inováciách v oblasti umelej inteligencie“* ([16]).

2.3. Digitálna transformácia predstavuje pre Európu príležitosť, zápasíme však s veľkými problémami. Podľa odhadov sa zavádzanie nástrojov umelej inteligencie v európskych podnikoch, ktoré bolo zo začiatku pomalé, od zavedenia nástrojov generatívnej umelej inteligencie podstatne zrýchlilo, zdá sa však, že medzi veľkými podnikmi a MSP sú značné rozdiely ([17]). Rozdiely sú aj medzi jednotlivými odvetviami a krajinami: podľa Eurostatu bolo v roku 2023 využívanie umelej inteligencie rozšírené v informačnom a komunikačnom sektore, v profesionálnych a vedecko-technických činnostiach, zatiaľ čo v iných sektoroch bolo obmedzenejšie. Výrazné rozdiely vo využívaní umelej inteligencie sú aj v jednotlivých krajinách EÚ ([18]).

2.4. Ako sa uvádza v správe Maria Draghiho, keďže svet sa v súčasnosti nachádza na pokraji ďalšej digitálnej revolúcie, spojenej s rozšírením používania umelej inteligencie, Európa má možnosť napraviť svoje nedostatky v oblasti inovácií a produktivity a obnoviť svoj výrobný potenciál ([19]). V oblasti digitálnych technológií, ako je umelá inteligencia, je však Európa slabá. USA a Čína sú už ďaleko vpredu a tento náskok sa bude ťažko doháňať ([20]).

2.5. Nástroj Stanfordovej univerzity Global AI Vibrancy ([21]) zobrazuje dynamiku využívania umelej inteligencia v jednotlivých krajinách. Prvé tri miesta obsadili USA, Čína a Spojené kráľovstvo, pričom medzi 10 najlepšími krajinami sú len dva členské štáty EÚ (Francúzsko na šiestom mieste a Nemecko na ôsmom mieste). Pokiaľ ide o pôvod modelov umelej inteligencie, podľa správy *Artificial Intelligence Index Report* ([22]) bolo 61 významných modelov AI vytvorených inštitúciami so sídlom v USA, ktoré tak jasne predstihli EÚ s 21 modelmi AI a Čínu s 15 modelmi.

2.6. V celosvetovom prieskume spoločnosti McKinsey ([23]) 65 % respondentov uviedlo, že ich organizácie pravidelne používajú generatívnu umelú inteligenciu, čo je takmer dvojnásobne viac ako pri predchádzajúcom prieskume uskutočnenom ani nie pred rokom. Takéto postupy vplývajú na výkonnosť podniku. Napríklad, ak sa na pracovisku zavedú dobre známe technológie generatívnej umelej inteligencie, podľa hrubého odhadu sa efektívnosť zvýši o 10 – 20 %, a keď sa AI použije na pretváranie pracovných postupov a úloh, môže to byť ešte viac ([24]). Podniky najčastejšie používajú umelú inteligenciu na účely marketingu a predaja, pri vývoji produktov a služieb, ako aj v rámci informačných technológií ([25]).

2.7. ***Príležitosti a výzvy spojené s umelou inteligenciou vo svete práce***

2.7.1. Umelá inteligencia ovplyvní svet práce mnohorakými spôsobmi a mohla by sa stať významnou črtou mnohých pracovných miest vo všetkých odvetviach hospodárstva. Prináša so sebou príležitosti aj výzvy, a dôležité je aj to, ako ich vnímajú zamestnávatelia a pracovníci.

([14]) OECD, *OECD Digital Economy Outlook 2024 (Volume 1): Embracing the Technology Frontier*, OECD Publishing, Paríž, 2024.
([15]) Pozri napríklad CEPS AI World Navigate Tomorrow's Intelligence Today/AI World.
([16]) Politické usmernenia pre budúcu Európsku komisiu 2024 – 2029.
([17]) V roku 2023 používalo technológie umelej inteligencie 8 % podnikov EÚ. V prípade veľkých podnikov to bolo 30,4 %. Pozri Eurostat Use of artificial intelligence in enterprises – Statistics Explained.
([18]) Eurostat Use of artificial intelligence in enterprises – Statistics Explained.
([19]) Európska komisia, *The future of European competitiveness, Part A – A competitiveness strategy for Europe* (Budúcnosť európskej konkurencieschopnosti, Časť A – Stratégia konkurencieschopnosti pre Európu), 2024.
([20]) Európska komisia, *The future of European competitiveness, Part B – In-depth analysis of recommendations* (Budúcnosť európskej konkurencieschopnosti, Časť B – Hĺbková analýza odporúčaní), 2024.
([21]) Global AI vibrancy tool.
([22]) *Artificial Intelligence Index report*, pozri tiež tento odkaz.
([23]) *The state of AI in early 2024: Gen AI adoption spikes and starts to generate value*.
([24]) Boston Consulting Group, *Turning GenAI Magic into Business Impact*, 2023.
([25]) *The state of AI in early 2024: Gen AI adoption spikes and starts to generate value*.

2.7.2. Umelá inteligencia zlepšuje produktivitu napríklad tým, že automatizuje rutinné úlohy a dopĺňa schopnosti pracovníkov ([26]). Jedným z desiatich hlavných záverov správy *Artificial Intelligence Index report* ([27]) bolo, že umelá inteligencia pomáha pracovníkom, aby boli produktívnejšími, a vedie k vyššej kvalite práce. Umelá inteligencia umožňuje pracovníkom rýchlejšie si plniť úlohy a dosahovať kvalitnejšie výsledky. Niektoré štúdie ukazujú, že umelá inteligencia môže pomôcť preklenúť rozdiely v zručnostiach medzi nízkokvalifikovanými a vysokokvalifikovanými pracovníkmi. Iné štúdie zase varujú, že používanie umelej inteligencie bez riadneho ľudského dohľadu môže viesť k zníženiu výkonnosti.

2.7.3. Nástroje umelej inteligencie môžu podnikom pomôcť zistiť, aké zručnosti ich pracovníkom chýbajú, a vyplniť nedostatky v digitálnych (alebo iných) zručnostiach ([28]). Umelá inteligencia tak môže podnikom pomôcť lepšie predvídať budúce potreby z hľadiska prijímania pracovníkov. Ako zdôraznil aj Európsky orgán práce (ELA), 70 % pracovníkov ľudských zdrojov v celej Európe používa pri vyhľadávaní alebo hodnotení kandidátov nejaký nástroj umelej inteligencie, pričom vďaka postupom prijímania do zamestnania s pomocou umelej inteligencie sa môžu zároveň zlepšiť skúsenosti uchádzačov s týmto procesom ([29]).

2.7.4. Niektoré štúdie poukazujú na vplyv umelej inteligencie na zamestnanosť. V diskusnej poznámke Medzinárodného menového fondu ([30]) sa uvádza, že 40 % pracovných miest vo svete bude vystavených umelej inteligencii. Konkrétne sa odhaduje, že vo vyspelých ekonomikách je umelej inteligencii vystavených 60 % pracovných miest, pričom v prípade polovice z nich je AI prínosom a pomohla zvýšiť produktivitu, zatiaľ čo na druhú zhruba polovicu pracovných miest môže mať negatívny vplyv. Podľa Svetového ekonomického fóra ([31]) sa do roku 2030 očakáva čistý prírastok 78 miliónov pracovných miest (7 % súčasného celkového počtu).

2.7.5. Z rozsiahleho prieskumu OECD o vplyve umelej inteligencie na pracovisku, ktorý sa uskutočnil medzi pracovníkmi a zamestnávateľmi, vyplynulo, že obe skupiny respondentov vnímajú vplyv umelej inteligencie na výkonnosť a pracovné podmienky prevažne pozitívne. Napríklad 79 % používateľov umelej inteligencie vo financiách a 80 % vo výrobe uviedlo, že vďaka umelej inteligencii sa zlepšila ich výkonnosť, zatiaľ čo 8 % používateľov v oboch sektoroch uviedlo, že sa zhoršila. V prípade všetkých posudzovaných ukazovateľov výkonnosti a pracovných podmienok bola pravdepodobnosť, že pracovníci, ktorí používajú umelú inteligenciu, uvedú, že AI zlepšila ich výkonnosť a pracovné podmienky, viac než štyrikrát vyššia, ako pravdepodobnosť, že povedia, že ich zhoršila ([32]).

2.7.6. EHSV zdôrazňuje, že nástroje využívajúce umelú inteligenciu môžu zlepšiť podmienky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tým, že pomôžu znížiť pracovné zaťaženie pracovníkov ([33]) a zlepšiť rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom ([34]) a duševné zdravie v práci ([35]). Nástroje umelej inteligencie pomôžu odstrániť alebo obmedziť nebezpečné úlohy a predchádzať poškodeniam podporno-pohybovej sústavy. Ušetrením času potrebného na pracovné úlohy sa môže zlepšiť pohoda pracovníkov. Vďaka nástrojom umelej inteligencie môže vzrásť spokojnosť s prácou ([36]). Využívanie aplikácií umelej inteligencie môže viesť k lepším, spravodlivejším a nediskriminačným rozhodnutiam a postupom, napríklad pri prijímaní zamestnancov ([37]).

2.7.7. Spôsoby, ako môže umelá inteligencia pomôcť znížiť alebo odstrániť riziká v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci okrem iného zahŕňajú:

a) poskytovanie lepších informácií manažérom a zástupcom pracovníkov s cieľom identifikovať problémy v oblasti BOZP vrátane psychosociálnych rizík a oblasti, v ktorých sú potrebné zásahy BOZP, a znížiť rôzne rizikové faktory, ako je obťažovanie a násilie, a zaistenie včasného varovania pred nebezpečnými situáciami, stresom, zdravotnými problémami a únavou spojenými s úlohami a činnosťami, ktoré pracovníci vykonávajú;

([26]) Týmito zmenami sa zaoberajú správy a štúdie o vývoji pracovných miest, ako je správa o budúcnosti pracovných miest z roku 2025, ktorú vypracovalo Svetové ekonomické fórum (*Future of Jobs Report 2025: These are the fastest growing and declining jobs* | Svetové ekonomické fórum).
([27]) *Artificial Intelligence Index report*, pozri tiež tento odkaz.
([28]) Svetové ekonomické fórum.
([29]) Pozri napríklad EURES *Ako môže umelá inteligencia zlepšiť proces získavania talentov*.
([30]) Medzinárodný menový fond, *Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work*.
([31]) Svetové ekonomické fórum, *Future of Jobs Report 2025*, január 2025.
([32]) Lane, M., Williams, M. a Broecke, S., 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*, č. 288, OECD Publishing, Paríž, 2023.
([33]) Štúdia *Workplace Intelligence, AI at Work 2020* a výskum CIPD a PA Consulting; *People and machines: from hype to reality*, Chartered Institute of Personnel and Development, 2019.
([34]) Štúdia Európskeho parlamentu, Improving working conditions using Artificial Intelligence (Zlepšovanie pracovných podmienok pomocou umelej inteligencie), 2021.
([35]) Štúdia *Workplace Intelligence, AI at Work 2020*.
([36]) Lane, M., Williams, M. a Broecke, S., „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*, č. 288, OECD Publishing, Paríž, 2023.
([37]) Pessach, D., Singer., G, Avrahami, D., Chalutz Ben-Gal, H., Shmueli, E. Ben-Gal, I., *Employees recruitment: A prescriptive analytics approach via machine learning and mathematical programming*, *Decision Support Systems*, Zväzok 134, 2020.

b) poskytovanie individuálne prispôsobeného poradenstva pracovníkom a manažérom v reálnom čase s cieľom usmerniť ich, aby sa správali bezpečnejšie. Organizácie môžu napríklad používať monitorovacie zariadenia na sledovanie biometrických údajov pracovníkov s cieľom uistiť sa, že nie sú unavení, keďže únavou sa môže zvýšiť riziko nehôd;

c) podpora prevencie založenej na dôkazoch a pokročilého hodnotenia rizík na pracovisku;

d) podpora účinnejších cielených kontrol BOZP založených na dôkazoch;

e) využívanie potenciálu automatizácie a robotizácie v priemysle, logistike alebo stavebníctve s cieľom znížiť riziká spojené s vykonávaním opakujúcich sa a nebezpečných úloh ([38]);

f) používanie zariadení a snímačov internetu vecí na monitorovanie pracovných prostriedkov v reálnom čase, čo umožňuje odhaliť poruchy zariadení alebo zlyhania, skôr ako k nim dôjde, a tak zvýšiť bezpečnosť;

g) využívanie pokroku v oblasti umelej inteligencie, ako aj virtuálnej a rozšírenej reality na virtuálne testovanie určitých bezpečnostných konfigurácií a podmienok s cieľom pripraviť pracovníkov na odbornú prípravu bez rizika a pomôcť zamestnávateľom poskytovať odbornú prípravu prispôsobenú potrebám;

h) využívanie výskumu v oblasti exoskeletu na odbremenenie zamestnancov pri manipulácii s ťažkými bremenami. Veľký pokrok v tejto súvislosti sa dosiahol aj v prípade pracovníkov so zdravotným postihnutím;

i) integrácia automatizovaných systémov do dodávateľských reťazcov s cieľom obmedziť ručnú manipuláciu;

j) využívanie spracúvanie údajov pomocou umelej inteligencie na lepšie navrhovanie pracovných staníc a logistických procesov, aby boli zamestnanci vystavení menšiemu riziku ([39]).

2.7.8. Z výskumu ([40]) Spoločného výskumného centra (JRC) vyplynulo, že digitalizácia a automatizácia, ktoré momentálne prebiehajú vo všetkých odvetviach, a snaha o efektívnosť vedú k zavádzaniu algoritmického riadenia na bežných pracoviskách. Identifikovali a analyzovali sa zmeny a výzvy spojené s algoritmickým riadením, najmä pokiaľ ide o zmeny v organizácii práce a účinky na kvalitu pracovných miest.

2.7.9. V súvislosti so zmenami v organizácii práce poukazuje JRC hlavne na tieto potenciálne dôsledky algoritmického riadenia: centralizácia poznatkov a kontroly, nové definovanie úloh a náplne práce a stieranie organizačných hraníc.

2.7.10. Identifikuje aj účinky na kvalitu pracovných miest z hľadiska zručností a priestoru na vlastné uváženie, intenzity práce, sociálneho prostredia a zárobkov a vyhliadok.

2.7.11. Potenciálne riziká a dôsledky zavedenia umelej inteligencie vyvolávajú obavy, neistotu a strach, čo môže viesť k odmietnutiu tejto technológie, napriek tomu, že AI môže zlepšiť pracovné miesta a zvýšiť efektívnosť.

2.7.12. Povolania nie sú statické a EHSV sa domnieva, že aj v prípade pracovných miest, ktoré v súčasnosti nie sú vo veľkej miere ovplyvnené umelou inteligenciou, bude nevyhnutná rekvalifikácia. Na to, aby sa nové technologické riešenia založené na údajoch (vrátane umelej inteligencie) mohli čo najlepšie využiť na pracovisku, je potrebná odborná príprava a nové zručnosti.

2.7.13. Podnikom a ich pracovníkom bude treba pomôcť pri zavádzaní umelej inteligencie a zabezpečiť, aby všetky podniky, a najmä MSP, mohli plne profitovať z umelej inteligencie a aby žiaden z nich nepremeškal túto príležitosť. Treba preto zaistiť zvyšovanie úrovne zručností pracovníkov a lepšiu podporu pre podniky. Pracovníci musia mať prístup k potrebnej odbornej príprave a podniky potrebujú flexibilitu, aby mohli nájsť najlepšie metódy odbornej prípravy. Kľúčom k vytvoreniu osvedčených postupov špecifických pre daný podnik je dialóg založený na dôvere. Cieľom je zabezpečiť, aby zavádzanie technológií umelej inteligencie bolo prospešné pre podniky aj pre pracovníkov, keďže vedie k vyššej produktivite. Vyžaduje si to odhodlanie zo strany podnikov aj pracovníkov.

2.7.14. Aby sa mohol využiť potenciál umelej inteligencie zvýšiť konkurencieschopnosť a produktivitu a aby sa zabezpečilo, že EÚ zvládne digitálnu transformáciu, je nevyhnutné odstrániť mýty a zmierniť obavy súvisiace s umelou inteligenciou a zároveň sa zamerať na uplatňovanie a presadzovanie existujúceho legislatívneho rámca.

([38]) Pozri správu *Artificial intelligence for worker management: an overview*.
([39]) Pozri *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*, Sevila, Európska komisia, 2022, JRC129749.

3. Európsky rámec týkajúci sa využívania umelej inteligencie na pracovisku

3.1. *Súčasný legislatívny rámec EÚ*

3.1.1. EHSV zdôrazňuje, že ďalej uvedené platné právne predpisy EÚ obsahujú ustanovenia, ktoré majú zaistiť, aby sa pri zavádzaní nástrojov umelej inteligencie na pracovisku chránili bezpečné a spravodlivé pracovné podmienky zamestnancov a aby boli pracovníci zapojení do procesu zavádzania týchto nástrojov. Ide o tieto predpisy:

— všeobecné nariadenie o ochrane údajov (GDPR) z roku 2016: spomedzi príslušných článkov tohto nariadenia treba spomenúť napríklad článok 35 (posúdenie vplyvu na ochranu údajov), článok 7 (zakazuje podmieňovať plnenie zmluvy súhlasom so spracúvaním údajov), článok 9 ods. 2 (transparentnosť spracúvania údajov a obmedzenie možnosti spracúvať citlivé osobné údaje), článok 15 ods. 1 písm. h) (právo na zmysluplný zásah človeka pri dôležitých rozhodnutiach, s možnosťou nepristúpiť na plne automatizované rozhodovanie na pracovisku), článok 22 (zakazuje plne automatizované postupy rozhodovania v pracovnoprávnom vzťahu), článok 88 (priestor na kolektívne vyjednávanie a možnosť pre členské štáty zaviesť na vnútroštátnej úrovni prísnejšie ustanovenia v súvislosti so zamestnaním);

— akt o umelej inteligencii z roku 2024: v prílohe III k tomuto aktu sa niektoré systémy umelej inteligencie používané pri nábore, rozhodovaní o povýšení, prepustení a pridelení úloh, ako aj na monitorovanie osôb v zmluvných pracovnoprávnych vzťahoch označujú za „vysokorizikové“. Vzhľadom na túto klasifikáciu by sa na tieto systémy umelej inteligencie mali vzťahovať právne požiadavky týkajúce sa riadenia rizík (článok 9), kvality údajov a správy údajov (článok 10), dokumentácie a vedenia záznamov (články 11 a 12), transparentnosti a poskytovania informácií používateľom (článok 13), ľudského dohľadu (článok 14), spoľahlivosti, presnosti a bezpečnosti (článok 15), ako aj ustanovenie o tom, že za zavedenie vysokorizikovej umelej inteligencie na pracovisku hrozí pokuta vo výške 15 000 000 EUR alebo až do 3 % celosvetového ročného obratu daného podniku [článok 99 ods. 4 písm. g)]. Okrem toho článok 2 ods. 11 aktu o umelej inteligencii umožňuje členským štátom vytvoriť priaznivejšie ustanovenia na ochranu práv pracovníkov. V článku 4 (Gramotnosť v oblasti AI) sa uvádza, že poskytovatelia systémov AI a subjekty nasadzujúce systémy AI prijímajú opatrenia na čo najlepšie zabezpečenie dostatočnej úrovne gramotnosti v oblasti AI svojich zamestnancov a ostatných osôb, ktoré sa v ich mene zaoberajú prevádzkou a používaním systémov AI, pričom zohľadňujú ich technické znalosti, skúsenosti, vzdelanie a odbornú prípravu, ako aj kontext, v ktorom sa majú systémy AI používať, a berú do úvahy osoby alebo skupiny osôb, pri ktorých sa majú systémy AI používať;

— rámcová smernica o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci z roku 1989: rámcová smernica 89/391/EHS ukladá zamestnávateľom povinnosť vykonať posúdenie rizika s cieľom preventívne zabezpečiť, aby nástroje umelej inteligencie nepoškodzovali bezpečnosť a zdravie pracovníkov;

— smernica o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní z r. 2000;

— smernica o informovaní a poradách z roku 2002: v článku 4 ods. 2 písm. c) sa zamestnávateľom ukladá povinnosť informovať pracovníkov o rozhodnutiach, ktoré pravdepodobne povedú k zásadným zmenám v organizácii práce alebo zmluvných podmienkach, a konzultovať tieto rozhodnutia s nimi;

— smernica o práci pre platformy z roku 2024: od digitálnych pracovných platforiem sa bude vyžadovať, aby zaviedli osobitné opatrenia týkajúce sa používania automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémov (článok 6), monitorovania automatizovaných systémov človekom (článok 7), preskúmania významných rozhodnutí človekom (článok 8) a práv pracovníkov platforiem na informácie a konzultácie (článok 9).

3.1.2. Výzvy, ktorým podniky musia čeliť pri svojich **organizačných činnostiach** (kybernetická bezpečnosť, narušenia bezpečnosti, súkromie, správa údajov atď.), ako aj výzvy týkajúce sa **organizácie práce**, boli takisto preskúmané na úrovni EÚ. Týmto otázkam sa okrem GDPR venujú aj ďalšie predpisy:

— smernica NIS 2: V smernici NIS 2 sa spoločnostiam poskytujúcim základné služby v krajine – napr. v oblasti energetiky, dopravy, vodného hospodárstva, digitálnej infraštruktúry, telekomunikácií atď. – ukladá povinnosť organizovať operácie spôsobom, ktorý zvyšuje ich ochranu pred útokmi a narušeniami bezpečnosti vrátane bezpečnosti údajov;

— akt o kybernetickej odolnosti ([41]): aktom o kybernetickej odolnosti sa zvyšujú povinnosti výrobcov pripojených produktov zabezpečiť, aby sa zraniteľné miesta riešili a opravovali pomocou bezpečnostných záplat, ako aj zvýšiť ochranu zariadení/strojov;

([41]) Aktom o kybernetickej odolnosti sa zvyšujú povinnosti výrobcov pripojených produktov zabezpečiť, aby sa zraniteľné miesta riešili a opravovali pomocou bezpečnostných záplat, ako aj zvýšiť ochranu zariadení/strojov.

— cieľom smernice o odolnosti kritických subjektov a odvetvovej regulácie vrátane nariadenia DORA je konkrétne riešiť organizačné výzvy, s ktorými sa podniky stretávajú v súvislosti s používaním umelej inteligencie.

3.1.3. EHSV konštatuje, že v súčasnosti sa s podporou Európskeho úradu pre umelú inteligenciu pripravuje vypracovanie kódexu postupov pre umelú inteligenciu na všeobecné účely, v ktorom sa podrobne uvedú ustanovenia aktu o umelej inteligencii pre poskytovateľov modelov AI na všeobecné účely a modelov AI na všeobecné účely so systémovými rizikami ([42]).

3.2. *Úloha sociálneho dialógu*

3.2.1. Sociálni partneri a sociálny dialóg na všetkých úrovniach zohrávajú rozhodujúcu úlohu pri presadzovaní zodpovednej a dôveryhodnej umelej inteligencie vo svete práce. V záujme zabezpečenia účinného sociálneho dialógu o otázkach spojených s umelou inteligenciou EHSV vyzýva na podporu pozitívneho a priaznivého prostredia pre sociálny dialóg. Účinný a konštruktívny sociálny dialóg na všetkých úrovniach v súlade s platnými vnútroštátnymi pravidlami a postupmi je hlavným nástrojom na minimalizáciu rizík a prípadných škodlivých vplyvov a mal by tiež uľahčovať využívanie umelej inteligencie, aby sa mohlo ťažiť z jej potenciálu. Je preto potrebné rozvíjať kapacity sociálnych partnerov v oblasti umelej inteligencie, aby poznali a pochopili výzvy a príležitosti, ktoré prináša.

3.2.2. EHSV konštatuje, že v roku 2020 uzavreli európski sociálni partneri nezávislú rámcovú dohodu o digitalizácii ([43]), ktorá zahŕňa tieto oblastí: 1) digitálne zručnosti a ako zabezpečiť istotu zamestnania; 2) pravidlá pripojenia a odpojenia; 3) umelá inteligencia a zaručenie zásady ľudskej kontroly; a 4) rešpektovanie ľudskej dôstojnosti a dohľad. Okrem iného sa v nej stanovuje, že zavádzanie systémov umelej inteligencie by sa malo riadiť zásadou dohľadu človeka nad systémom a malo by byť bezpečné, t. j. malo by sa predchádzať škodám.

3.2.3. Pokiaľ ide o vzájomnú interakciu medzi platnými právnymi predpismi EÚ (aktom o umelej inteligencii) a sociálnym dialógom, EHSV vyzýva Európsky úrad pre umelú inteligenciu na nadviazanie úzkej spolupráce s európskymi medziodvetvovými sociálnymi partnermi s cieľom zabezpečiť, aby sa úloha sociálneho dialógu primerane zohľadnila v pripravovaných usmerneniach tohto úradu a sekundárnych právnych predpisoch. EHSV ďalej tento úrad žiada, aby poskytol objasnenia o všetkých systémoch AI. Mali by sa zriadiť hĺbkové, spoľahlivé a jasne štruktúrované koordinačné kanály medzi úradom pre umelú inteligenciu a GR EMPL a GR Connect Európskej komisie.

3.3. *Posúdenie súčasnej situácie*

3.3.1. EHSV sa domnieva, že 116 platných právnych predpisov, ktoré sú súčasťou digitálnej agendy EÚ do roku 2030, najmä GDPR, akt o umelej inteligencii a ďalšie uvedené právne predpisy, dostatočne pokrýva výzvy spojené s umelou inteligenciou na pracovisku, vrátane diskriminácie, bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, informovania a konzultácií, ochrany údajov atď.

3.3.2. Vzhľadom na tieto skutočnosti EHSV vyjadruje poľutovanie nad tým, že napriek rozsiahlemu legislatívnemu rámcu, ktorý už existuje a poskytuje komplexnú a dostatočnú reguláciu umelej inteligencie v pracovnom živote, sa Európska komisia domnieva, že sú stále potrebné nové právne predpisy týkajúce sa vplyvu digitalizácie na svet práce. Ako sa uvádza v poverovacom liste výkonnej podpredsedníčky pre sociálne práva a zručnosti, kvalitné pracovné miesta a pripravenosť Roxany Mînzatu, novú reguláciu by mala predstavovať konkrétne iniciatíva týkajúca sa algoritmického riadenia a prípadné právne predpisy o umelej inteligencii na pracovisku, a to po konzultácii so sociálnymi partnermi ([44]).

3.3.3. Tento zámer je tiež v rozpore so súčasnou politickou prioritou zjednodušiť a zredukovať regulačné a oznamovacie požiadavky o 25 %. Zároveň to jednoznačne odporuje aj spoločnému chápaniu myšlienky, že na zlepšenie konkurencieschopnosti a podnikateľského prostredia EÚ je potrebné zjednodušiť súčasný legislatívny rámec.

([42]) Pozri napríklad tento odkaz.
([43]) Pozri napríklad tento odkaz.
([44]) Ako sa uvádza v poverovacom liste výkonnej podpredsedníčky Roxany Mînzatu.

3.3.4. Namiesto toho by Európska komisia mala umožniť podnikom vytvárať zodpovedné a etické prístupy k práci s technológiami umelej inteligencie v súlade so súčasným právnym rámcom. Tým sa zabezpečí rešpektovanie autonómie sociálnych partnerov.

3.3.5. Ak by sa však mala zaviesť nejaká iniciatíva v súvislosti s umelou inteligenciou na pracovisku, musí byť predovšetkým zameraná na účinné uplatňovanie a presadzovanie platného komplexného legislatívneho rámca EÚ. Jej ďalším cieľom by malo byť pomôcť podnikom zmierniť prípadné riziká vo svete práce ([45]) a zároveň plne využiť príležitosti, ktoré umelá inteligencia ponúka. Tým by sa zabezpečila väčšia prosperita, produktivita, udržateľnosť a sociálna pohoda.

3.3.6. EHSV je presvedčený, že ak Európska komisia navrhne novú iniciatívu v oblasti umelej inteligencie na pracovisku alebo v oblasti algoritmického riadenia, nemalo by sa pri koncipovaní tejto iniciatívy vychádzať z kapitoly III smernice o práci pre platformy. Pravidlá uvedené v smernici o práci pre platformy boli navrhnuté, aby sa uplatňovali špecificky pre tento typ podnikov, a ak sa ku všetkým podnikom v EÚ bude pristupovať, ako keby boli digitálnymi pracovnými platformami, bude to veľkou prekážkou pre zavádzanie nových technológií.

3.3.7. Okrem toho rozsiahla revízia platných právnych predpisov by bola škodlivá z hľadiska zaťaženia zákonodarcov aj orgánov presadzovania práva a vyslala by veľmi negatívny signál, pokiaľ ide o pokrok a investície v oblasti umelej inteligencie v EÚ.

3.3.8. EHSV preto žiada, aby sa v budúcnosti kládol veľký dôraz na zjednodušenie právnej zložitosti, pretože vďaka tomu budú môcť európske podniky využívať umelú inteligenciu zodpovedným a etickým spôsobom. Zložité právne prostredie treba zjednodušiť okrem iného z dôvodu prekrývania právnych predpisov, ako aj vzhľadom na početné a nepretržité oznamovacie povinnosti.

Zdôvodnenie

Tento text je pozmeňovacím návrhom vyjadrujúcim postoj, ktorý sa diametrálne líši od obsahu stanoviska predloženého sekciou, a preto sa považuje za protistanovisko. Uvádzajú sa v ňom dôvody, prečo sa EHSV domnieva, že vo svete práce nie sú potrebné ďalšie právne predpisy o umelej inteligencii a prečo by Európska komisia mala podnikom ponechať priestor na vytvorenie zodpovedných a etických prístupov k práci s technológiami umelej inteligencie v súlade so súčasným právnym rámcom.

Výsledok hlasovania

Za: 112

Proti: 136

Zdržalo sa: 11

([45]) Baiocco, S., Fernández-Macías, E., Rani, U. a Pesole, A., *The Algorithmic Management of work and its implications in different contexts*, Sevila, Európska komisia, 2022, JRC129749.