C/2025/1185

21.3.2025

Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora

Delavcem prijazna umetna inteligenca: možnosti za izkoriščanje potenciala in zmanjšanje tveganj umetne inteligence v povezavi s politikami zaposlovanja in trga dela

(mnenje na lastno pobudo)

(C/2025/1185)

Poročevalka: **Franca SALIS-MADINIER**

Svetovalci	Odile CHAGNY (za poročevalko) Isaline OSSIEUR (za I. skupino) Etzerodt CLEMENS ØRNSTRUP (za I. skupino) Aïda PONCE DEL CASTILLO (za II. skupino) Anthony BOCHON (za III. skupino)
Sklep plenarne skupščine	15. 2. 2024
Pravna podlaga	člen 52(2) Poslovnika
Pristojnost	strokovna skupina za zaposlovanje, socialne zadeve in državljanstvo
Datum sprejetja na seji strokovne skupine	17. 12. 2024
Datum sprejetja na plenarnem zasedanju	22. 1. 2025
Plenarno zasedanje št.	593
Rezultat glasovanja (za/proti/vzdržani)	142/103/14

1. Sklepi in priporočila

1.1 Evropski ekonomsko-socialni odbor (EESO) podpira skupno izjavo socialnih partnerjev, sprejeto na zadnjem vrhu skupine G7 v Italiji ([1]), v kateri je zapisano, da je hiter napredek sistemov umetne inteligence (UI), vključno z generativno umetno inteligenco (generativna UI), nedvomno eden najpomembnejših trendov, ki vplivajo na svet dela in na splošno na celotno družbo. Pri tem ni vnaprej jasno, ali bodo to spremembe na bolje ali na slabše; to bo odvisno od odločitev oblikovalcev politik, da sprejmejo ambiciozne in učinkovite ukrepe ter regulativne okvire, ki bodo spodbujali socialni napredek, vključenost, enakost, gospodarsko blaginjo, trajnostna podjetja, neprekinjeno poslovanje, odpornost podjetij, ustvarjanje dostojnih delovnih mest ter spoštovanje demokratičnih ustanov in pravic delavcev. Pri tem je ključnega pomena socialni dialog.

1.2 Socialni dialog in vključevanje delavcev sta odločilna za zaščito temeljnih pravic delavcev in spodbujanje zaupanja vredne UI v svetu dela, poleg tega je večja vključenost delavcev in njihovih predstavnikov ena od možnosti za zmanjšanje tveganj in škodljivih učinkov sistemov UI.

1.3 EESO izrecno poziva, naj se z zakonodajnimi ali drugimi pobudami za prilagoditev veljavne zakonodaje **odpravijo vrzeli pri varstvu pravic delavcev na delovnem mestu in zagotovi, da bo človek ohranil nadzor** nad vsemi interakcijami s strojem.

1.4 Sedanje pravne **določbe** EU o uporabi UI na delovnem mestu bi bilo treba podpreti s konkretnimi smernicami za veljavno zakonodajo.

([1]) *Shaping the advancement of Artificial Intelligence through social dialogue* (Usmerjanje napredka na področju umetne inteligence s pomočjo socialnega dialoga).

1.5 EESO podpira hitro izvajanje člena 4 akta o umetni inteligenci ([2]), v skladu s katerim morajo ponudniki in uvajalci sistemov UI sprejeti ukrepe, da zagotovijo zadostno raven pismenosti svojega osebja na področju UI.

1.6 Javni organi morajo za delavce organizirati pobude za pridobivanje znanja in spretnosti, da bi sistemi UI človeku dali večjo vlogo, ne pa ga nadomestili.

1.7 EESO močno priporoča, naj države članice in EU s svojimi politikami razvijejo module za začetno izobraževanje in usposabljanje o UI ter državljanom dajo na voljo gradivo za ozaveščanje o tej temi. Formalno izobraževanje o tehnologijah UI bi bilo treba ponuditi že v zgodnji fazi, da bi se vsi državljani lahko seznanili s to temo.

1.8 Za preprečitev razdrobljenosti sedanjih pobud držav članic in za enake konkurenčne pogoje na enotnem trgu EESO odločno poziva k okrepljenemu socialnemu dialogu o uvajanju sistemov UI na podlagi *ad hoc* pravnega instrumenta EU, ki bi vključeval določbe za učinkovitejšo izvedbo naslednjih nalog:

— izvrševanje člena 88 splošne uredbe o varstvu podatkov (GDPR) ([3]) ter priprava konkretnih smernic za privolitev in zakoniti interes;

— razširitev področja uporabe določb direktive o platformnih delavcih ([4]), da bi obravnavali izzive, ki jih sistemi algoritmičnega upravljanja prinašajo vsem delavcem;

— utrditev pravil, ki se uporabljajo v skladu z Direktivo 2002/14/ES ([5]), kadar se uvajajo visokotvegani sistemi UI, in priprava jasnih smernic za določbe Direktive EGS 89/392 ([6]) o varnosti in zdravju pri delu;

— upoštevanje razsežnosti dinamičnega procesa socialnega dialoga in ocen tveganja sistemov UI v skladu z avtonomnim okvirnim sporazumom evropskih socialnih partnerjev o digitalizaciji iz leta 2020 ([7]);

— razširitev obveščanja o ocenah varstva podatkov na predstavnike delavcev v skladu z direktivo o platformnih delavcih;

— izvajanje predhodnih ocen učinka na temeljne pravice, za kar so odgovorni ponudniki še pred uvedbo visokotveganih sistemov, ter

— uvedba jasnih smernic za uporabo regulativnih peskovnikov in testiranja v realnih razmerah.

1.9 EESO poziva Evropski urad za umetno inteligenco, naj začne tesno sodelovati z evropskimi socialnimi partnerji iz različnih sektorjev, da bo lahko v svojih prihodnjih smernicah ustrezno upošteval pomen socialnega dialoga in pripravil pojasnitve vseh sistemov UI. Vzpostaviti bi bilo treba poglobljene, trdne in jasno strukturirane kanale usklajevanja med Evropskim uradom za umetno inteligenco ter GD za zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje (EMPL) in GD za komunikacijska omrežja, vsebine in tehnologijo (Connect) Evropske komisije.

2. **Splošne ugotovitve**

2.1 Cilj tega mnenja na lastno pobudo je za oblikovalce politik na evropski in nacionalni ravni pripraviti priporočila in specifične predloge za oblikovanje okolja, ki bo spodbujalo uvajanje sistemov in orodij UI v svetu dela s pozitivnimi učinki. V skladu z zaprosilom prihajajočega poljskega predsedstva je posebno poglavje namenjeno **preučitvi načinov za izkoriščanje potenciala in zmanjšanje tveganj UI v povezavi s politikami zaposlovanja in trga dela**. V mnenju so zbrani prispevki z dveh delavnic, ki so bile organizirane v EESO in na katerih je bila uporabljena metodologija predvidevanja Skupnega raziskovalnega središča. Na njih so sodelovali evropski in mednarodni strokovnjaki.

([2]) UL L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj.
([3]) UL L 119, 4.5.2016, str. 1.
([4]) UL L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj.
([5]) UL L 80, 23.3.2002, str. 29.
([6]) UL L 183, 29.6.1989, str. 1.
([7]) *Framework Agreement on Digitalisation | Etuc resources center* (Okvirni dogovor o digitalizaciji, Evropska konfederacija sindikatov, ETUC).

2.2 Umetna inteligenca je bila opredeljena kot tehnologija za splošno rabo ([8]), ki omogoča preobrazbene digitalne aplikacije z velikim potencialom za družbeni in gospodarski učinek ([9]). UI, velepodatki in visokozmogljivostno računalništvo so medsebojno povezani. Generativna UI zajema sisteme, kot so sofisticirani veliki jezikovni modeli, ki se lahko učijo iz obsežnih učnih podatkov ter tako ustvarjajo nove vsebine, od besedil do slik. To mnenje temelji na širokem pristopu in obravnava tako sisteme upravljanja algoritmov kot širšo uporabo tehnologij digitalnega delovnega okolja, kot so orodja za nadzor in digitalne platforme za človeške vire, ki močno vplivajo na delavce.

2.3 Ocene kažejo, da evropska podjetja od pojava generativne UI vse hitreje uvajajo orodja UI, vendar so precejšnje razlike med velikimi podjetji in MSP ([10]). Čeprav še vedno ni usklajenih podatkov in ne vemo, kako točno se bo UI razvijala, lahko pričakujemo, da bo na številne načine vplivala na svet dela in bi lahko postala pomembna značilnost dela mnogih ljudi ([11]).

2.4 Scenariji, ki so bili raziskani na naših delavnicah o prihodnosti UI v svetu dela ([12]), kažejo, da še imamo čas vplivati na razvoj UI na delovnem mestu in poskrbeti, da se bo uporabljala v korist vseh. Vizionarski scenarij, ki velja za idealnega, je pokazal, da sta prilagoditev prava EU in okrepitev socialnega dialoga na najprimernejši ravni pomembni pri uvajanju zaupanja vrednih načinov uporabe UI na delovnem mestu ter lahko spodbudita evropska podjetja k vlaganjem v raziskave, razvoj in inovacije.

2.5 Posledice UI za svet dela neposredno obravnava zakonodaja EU na področju socialnih vprašanj ([13]). Poleg tega so institucije EU vložile precejšnje vire v razvoj skupne digitalne agende in digitalnega enotnega trga.

2.6 V skladu s predlogom predsednice Evropske komisije za uvedbo pobud, s katerimi bi se preučilo, kako digitalizacija vpliva na svet dela, od upravljanja UI do dela na daljavo, ter v skladu z izjavo, ki so jo socialni partnerji pred kratkim sprejeli na vrhu skupine G7, EESO izrecno meni, da bi bilo treba z vsemi zakonodajnimi pobudami **obravnavati vrzeli pri varstvu pravic delavcev, ki so zajamčene v sedanji zakonodaji na področju UI, ter zagotoviti**, da se bo **načelo človeškega nadzora** resnično upoštevalo.

2.7 EESO poziva Evropsko komisijo, naj poskrbi, da bodo sedanje pravne **določbe** o uporabi UI na delovnem mestu podprte s konkretnimi smernicami.

2.8 Socialni partnerji in državljani imajo ključno vlogo pri varovanju temeljnih pravic delavcev in spodbujanju zaupanja vredne UI v svetu dela in v družbi na splošno ([14]).

3. **Opredelitev sistemov UI v tem mnenju**

3.1 ***EESO v tem mnenju uporablja opredelitev iz akta o umetni inteligenci*** ([15])

3.2 V skladu s členom 3(1) akta o UI „sistem UI pomeni sistem, temelječ na napravah, ki je zasnovan za delovanje z različnimi stopnjami avtonomije in lahko po uvedbi izkaže prilagodljivost ter za eksplicitne ali implicitne cilje iz prejetih vhodnih podatkov sklepa, kako ustvariti izhodne podatke, kot so napovedi, vsebine, priporočila ali odločitve, ki lahko vplivajo na fizična ali virtualna okolja“.

([8]) Svetovni gospodarski forum, *Markets of Tomorrow: Pathways to a New Economy* (Trgi prihodnosti: pot do novega gospodarstva), 2020.
([9]) McKinsey, *Shaping the digital transformation in Europe* (Oblikovanje digitalne preobrazbe v Evropi), 2020.
([10]) Glej povezavo.
([11]) Študija STOA (znanstvena napoved) z naslovom *The use of artificial intelligence in workplace management* (Uporaba umetne inteligence pri upravljanju delovnih mest), 2022.
([12]) Glej spletno stran.
([13]) Glej prilogo.
([14]) Glej spletno stran.
([15]) UL L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj.

3.3 Ta opredelitev je dovolj široka, da zajame **tri bistvene značilnosti** sistemov UI, ki:

— omogočajo *avtomatizirano* odločanje,

— to počnejo z določeno mero *avtonomije,*

— komunicirajo z delavci in vplivajo nanje.

3.4 EESO poleg tega opozarja še na tri glavne posebnosti sistemov UI, ki se uporabljajo na delovnem mestu, v primerjavi s prejšnjimi digitalnimi tehnologijami:

— sistemi UI so lahko v trenutku odzivni, interaktivni in nepregledni ([16]);

— velika skupina ([17]) sistemov UI se je zmožna prilagajati, ko je uvedena na delovnem mestu ([18]). To lahko povzroči **negotovost** in nepredvidljivost glede tega, kako se bo sistem UI obnašal v določenem kontekstu;

— sistemi UI prinašajo ogromne možnosti za izboljšanje dodeljevanja in usklajevanja, olajšanje učinkovitega odločanja v podjetjih in izboljšanje organizacijskega učenja ([19]). Ker UI že začenja izumljati, se pričakuje, da bo spodbujala inovacije ([20]). Ko sistem UI poveča svoj obseg (velikost parametrov, učne podatke itd.), lahko prinese celo **„naključna odkritja“**, s čimer spodbuja inovacije.

4. Posledice UI za trg dela in delovne pogoje

4.1 *Posledice za zaposlovanje*

4.1.1 Zaradi hitrega razvoja umetne inteligence, negotovosti pri njenem vključevanju v proizvodne procese ter njenih posledic za organizacije in delavce je nemogoče predvideti posledice za delovna mesta in delavce. V kolikšnem obsegu bo UI ustvarila, spremenila, podpirala ali uničila delovna mesta, je odvisno tudi od namena njene uvedbe (optimizacija procesov, zmanjšanje stroškov, učinkovitost, inovacije itd.).

4.1.2 Umetna inteligenca ima potencialno vrednost pri (i) ujemanju profilov delovnih mest s potencialnimi kandidati, s čimer poveča učinkovitost politik zaposlovanja, (ii) zaposlovanju primernih kandidatov, (iii) pospeševanju postopkov uvajanja, (iv) upravljanju uspešnosti, (v) oblikovanju učinkovitih personaliziranih metod usposabljanja in prepoznavanju vrzeli v digitalnih spretnostih, (vi) zbiranju in analiziranju velepodatkov, (vii) pripravi zapisnikov, (viii) oblikovanju opisov delovnih mest ter (ix) upravljanju ohranjanja zaposlenih in fluktuacije kakor tudi pri predvidevanju prihodnjih zaposlitvenih potreb ([21]).

4.1.3 Največji gospodarski zagon, ki ga bo morda prinesla UI, bo najverjetneje posledica izboljšane produktivnosti ([22]). Sem sodi avtomatizacija rutinskih in monotonih nalog ([23]), ki poveča zmogljivosti zaposlenih in sprosti njihov čas, da se lahko osredotočijo na bolj stimulativno delo z večjo vrednostjo ([24]). Nedavni tehnološki razvoj omogoča, da sistemi UI nadomestijo ali dopolnjujejo človeka na veliko bolj raznolikih področjih kot prejšnje tehnologije, med drugim tudi pri nerutinskih in kognitivnih nalogah ([25]), zlasti v zdravstvu in izobraževanju.

([16]) K. C. Kellogg in drugi (2020), *Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control* (Algoritmi na delovnem mestu: novo sporno področje nadzora).
([17]) Takšna so vsa orodja umetne inteligence, ki temeljijo na prilagodljivem strojnem učenju. Glej posodobljeno opredelitev OECD.
([18]) OECD (2024), *The impact of Artificial Intelligence on productivity, distribution and growth* (Vpliv umetne inteligence na produktivnost, distribucijo in rast).
([19]) Kellogg in drugi (2020), Cazzaniga in drugi (2024), *Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work*. (Generativna UI: umetna inteligenca in prihodnost dela).
([20]) T. Babina in drugi (2024), *Firm Investments in Artificial Intelligence Technologies and Changes in Workforce Composition* (Naložbe podjetij v tehnologije umetne inteligence in spremembe v sestavi delovne sile).
([21]) EPRS (2022), *AI and digital tools in workplace management and evaluation* (UI in digitalna orodja pri upravljanju in ocenjevanju delovnih mest); Tambe in drugi, *Artificial Intelligence in Human Resources Management: Challenges and a Path Forward* (Umetna inteligenca pri upravljanju kadrov: izzivi in pot naprej), California Management Review, 2019.
([22]) PwC (2017), *Sizing the prize* (Ocenjevanje koristi).
([23]) EPRS (2022), B. Hmoud in V. L. Laszo (2019), *Will Artificial Intelligence Take Over Human Resources Recruitment and Selection* (Ali bo umetna inteligenca prevzela zaposlovanje in izbiro kadrov?), Network Intelligence Studies.
([24]) PwC (2017).
([25]) OECD (2024).

4.1.4 Nedavne študije poudarjajo potencial dopolnjevanja, ki ga imajo tehnologije generativne UI ([26]). Mednarodna organizacija dela (MOD) ocenjuje ([27]), da je preobrazbeni potencial v državah z visokim dohodkom več kot dvakrat večji od potenciala za avtomatizacijo (13,4 % in 5,1 %). Empirične ugotovitve glede posledic za zaposlovanje in produktivnost pa ostajajo dvoumne ([28]). Še vedno je negotovo, kakšno je lahko dejansko povečanje produktivnosti ([29]) – lahko je tudi precenjeno ([30]). Pri generativni UI je potencial avtomatizacije in dopolnjevanja za mnoge poklice nejasen ([31]) (to velja za 11,6 % poklicev v državah z visokim dohodkom ([32])); ta UI lahko izboljša možnosti invalidov za zaposlitev ([33]), a lahko tudi avtomatizira njihova delovna mesta.

4.2 **UI bo močno vplivala na potrebe po znanjih in spretnostih.** ([34])

4.2.1 Po eni strani bo UI posnemala nekatere ročne spretnosti, fino- in psihomotorične sposobnosti ter tudi kognitivne spretnosti, kot so analiziranje, načrtovanje in svetovanje. Po drugi strani bodo postale pomembnejše spretnosti, potrebne za razvoj in vzdrževanje sistemov UI ter uvajanje in uporabo aplikacij UI in interakcijo z njimi. Povpraševanje po osnovnih digitalnih znanjih in podatkovni znanosti se bo povečalo ([35]). Potrebna bodo kognitivna in prenosljiva znanja in spretnosti, ki čim bolje dopolnjujejo UI (vključno z ustvarjalnim reševanjem problemov, izvirnostjo in drugimi prenosljivimi znanji in spretnostmi, kot so socialne in upravljavske kompetence ([36])). Kompetence in znanje vodij in vodstvenega kadra v podjetjih bodo ravno tako pomembni pri uvajanju UI ([37]). Dokazano je, da pomanjkanje ustreznih spretnosti na področju UI ovira njeno uporabo pri delu ([38]). UI je mogoče uporabiti tudi za izboljšanje sistemov izobraževanja odraslih.

4.3 ***Delovni pogoji***

4.3.1 Delovni pogoji so področje, na katerem so posledice sistemov UI najbolj nejasne ([39]). Razlog za to je, da lahko ti sistemi spremenijo organizacijske in vodstvene dejavnosti in nadzor ([40]) ter korenito preoblikujejo organizacijske procese ([41]).

4.3.2 Če se orodja UI uporabljajo smiselno, je mogoče z njimi izboljšati zdravje in varnost pri delu, saj pomagajo zmanjšati delovno obremenitev delavcev ([42]) in izboljšati ravnovesje med poklicnim ter zasebnim življenjem ([43]), pa tudi duševno zdravje pri delu ([44]). Poleg tega lahko pomagajo odpraviti tvegane naloge ali zmanjšati njihovo število ter preprečevati kostno-mišična obolenja. Če je čas, ki ga delavci prihranijo pri opravljanju nalog, pravično razporejen, lahko to pripomore k njihovemu boljšemu počutju. Kadar orodja UI nadomestijo ponavljajoče se in monotone naloge, se lahko izboljša zadovoljstvo pri delu ([45]). Uporaba aplikacij UI lahko privede do boljših, pravičnejših in nediskriminatornih odločitev ter praks ([46]).

([26]) M. Comunale in drugi (2024), *The Economic Impacts and the Regulation of AI: A Review of the Academic Literature and Policy Actions* (Gospodarske posledice in ureditev UI: pregled znanstvene literature in političnih ukrepov), delovni dokument MDS št. 2024/65.
([27]) P. Gmyrek in drugi (2023), *Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality* (Generativna UI in delovna mesta: globalna analiza možnih posledic za število in kakovost delovnih mest), delovni dokument MOD št. 96.
([28]) Comunale in drugi (2024).
([29]) Comunale in drugi (2024).
([30]) D. Acemoglu (2024), *The Simple Macroeconomics of AI* (Enostavna makroekonomija UI), Massachusetts Institute of Technology.
([31]) P. Gmyrek in drugi (2023).
([32]) P.Gmyrek in drugi (2023), str. 37.
([33]) OECD 2024, *Who will be the workers most affected by AI?* (Na katere delavce bo UI najbolj vplivala?), delovni dokument OECD št. 26.
([34]) OECD (2023), *OECD Employment Outlook 2023* (Obeti OECD za zaposlovanje v letu 2023).
([35]) Poročilo francoske komisije za generativno UI, 2024.
([36]) L. Alekseeva in drugi (2021), *The demand for AI skills in the labor market* (Potrebe trga dela po znanjih in spretnostih na področju UI), Labour Economics, Zv. 71.
([37]) OECD (2023), *OECD Employment Outlook 2023* (Obeti OECD za zaposlovanje v letu 2023).
([38]) OECD (2023), *The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers* (Posledice UI za delovna mesta: glavne ugotovitve anket OECD o UI med delodajalci in delavci).
([39]) Böhmer & H. Schinnenburg, 2023, *Critical exploration of AI-driven HRM to build up organizational capabilities* (Kritična preučitev upravljanja kadrov, ki temelji na UI, za krepitev organizacijskih zmogljivosti).
([40]) K. C. Kellogg in drugi (2020), J. Adams-Prassl, H. Abraha in drugi (2023), *Regulating algorithmic management: A blueprint* (Ureditev algoritemskega upravljanja: načrt), European Labour Law Journal 2023, Zv. 14(2), str. 124–151.
([41]) L. Nurski (2024), *AI at Work, why there's more to it than task automation* (UI na delovnem mestu: več kot avtomatizacija nalog), CEPS Explainer.
([42]) EPRS (2022), CIPD in PA Consulting, *People and machines: from hype to reality* (Ljudje in stroji: od navdušenja do resničnosti), Chartered Institute of Personnel and Development, 2019.
([43]) Študija EP (2021), *Improving working conditions using Artificial Intelligence* (Izboljšanje delovnih pogojev z uporabo UI).
([44]) Študija Workplace Intelligence (2020), *AI at Work* (UI pri delu).
([45]) OECD (2023), *OECD Employment Outlook 2023* (Obeti OECD za zaposlovanje v letu 2023).
([46]) D. Pessach, G. Singer, D. Avrahami in drugi (2020), *Employees recruitment: A prescriptive analytics approach via machine learning and mathematical programming* (Zaposlovanje delavcev: pristop napovedne analitike s pomočjo strojnega učenja in matematičnega programiranja), Decision Support Systems.

4.3.3 Aplikacije UI lahko omogočijo obsežnejše razdeljevanje kakovostnejših informacij, globlji vpogled v podatke in bolj utemeljene odločitve.

4.3.4 Po drugi strani se lahko pojavijo nekatera tveganja, če niso izpolnjeni pogoji za zaupanja vredno uvedbo sistemov UI na delovnem mestu ([47]).

4.3.5 Sistemi algoritemskega upravljanja omogočajo obliko vsesplošnega nadzora, ki je veliko strožja kot katera koli prejšnja in ima lahko škodljive posledice za delavce ([48]). Dokazano je bilo ([49]), da lahko algoritemsko upravljanje škodljivo vpliva na zdravje in varnost delavcev, podjetja pa nimajo posebnega interesa za to, da bi takšne tehnologije uvajala za izboljšanje zdravja in varnosti.

4.3.6 Delavci so lahko žrtve **zlorabe nadzora** in **diskriminacije**, lahko **izgubijo avtonomijo** in so lahko izpostavljeni **psihosocialnim tveganjem** ([50]). Orodja UI lahko škodljivo vplivajo na delovne kolektive in povečajo občutek izoliranosti med zaposlenimi.

4.3.7 Sistemi UI lahko poslabšajo asimetrijo informacij med vodstvom in delavci ([51]).

4.4 ***Boj proti neenakostim***

4.4.1 *Nedavne študije o generativni UI so pokazale, da lahko ti sistemi zmanjšajo **neenakosti**, jih ohranjajo ali celo ustvarijo nova tveganja zanje.*

4.4.1.1 Neenakosti med višje in nižje kvalificiranimi delavci bi se lahko zmanjšale. Iz večine študij izhaja, da se bodo pisarniški poklici, ki zahtevajo višje kvalifikacije, zaradi uvedbe generativne UI soočali z večjimi zaposlitvenimi tveganji ([52]). Če je namen uvajanja generativne UI povečati inovativnost podjetij, izboljšati organizacijo dela in spodbujati kakovostna delovna mesta, bodo njena orodja najbolj koristila nižje kvalificiranim in manj izkušenim delavcem, saj bodo modeli UI razširjali dobro prakso izkušenih delavcev in pomagali novim delavcem ([53]).

4.4.1.2 Ženske ter nizkokvalificirani in starejši delavci sodijo med ranljive skupine, ki jih bo UI najbolj prizadela ([54]). Ker pisarniškemu delu bolj grozi avtomatizacija, so učinki na zaposlovanje vezani na spol, zato bo dvakrat več žensk kot moških morebiti čutilo učinek avtomatizacije ([55]) in ženske bodo bolj izpostavljene, saj imajo njihova delovna mesta večji potencial za preobrazbo.

4.4.1.3 Majhen delež žensk med diplomanti na področjih STEM (naravoslovje, tehnologija, inženirstvo in matematika), računalniških ved in informacijske tehnologije v nekaterih državah povzroča velike izzive, saj z razširjanjem UI nastajajo neenakosti med spoloma pri zaposlovanju in plačah ([56]). Vprašanje enakosti spolov bi bilo treba bolje obravnavati na vseh ravneh. Za predvidevanje teh trendov so ključni socialni dialog in boljše politike.

4.4.2 *Nove neenakosti na svetovni ravni*

4.4.2.1 Razvoj UI podpirajo nevidni delavci, ki se večinoma nahajajo v državah z nizkimi dohodki in delajo v slabih delovnih pogojih ([57]).

([47]) V. Mandinaud, A. Ponce del Castillo (2024), *AI systems, risks and working conditions, in Artificial intelligence, labour and society* (Sistemi in tveganja UI ter delovni pogoji, v: UI, delo in družba), ETUI (Evropski sindikalni inštitut).
([48]) Kellog in drugi (2020).
([49]) EU-OSHA(2024), *Worker management through AI - From technology development to the impacts on workers and their safety and health* (Upravljanje delavcev z umetno inteligenco – od razvoja tehnologije do učinkov na delavce ter njihovo varnost in zdravje), 2024.
([50]) EU-OSHA (2022), *OSH Pulse - Occupational safety and health in post-pandemic workplaces* (Raziskava OSH Pulse – Varnost in zdravje na delovnem mestu po pandemiji), 2022.
([51]) OECD (2023).
([52]) T. Eloundou in drugi (2023), *GPTs Are GPTs: An Early Look at the Labor Market Impact Potential of Large Language Models* (GPT je GPT: zgodnja študija možnega učinka velikih jezikovnih modelov na trg dela).
([53]) Comunale in drugi (2024), E. Brynjolfsson in drugi (2023), *Generative IA at work* (Generativna UI pri delu), NBER Working Paper št. 3116.
([54]) OECD 2024.
([55]) MOD (2017), *Global Survey on Microtasks workers* (Globalna študija o delavcih, ki opravljajo mikronaloge), P. Tubaro in drugi (2020), *The trainer, the verifier, the imitator: Three ways in which human platform workers support artificial intelligence* (Učitelj, preveritelj, imitator: trije načini, kako platformni delavci podpirajo UI), Big Data & Society, 7(1).
([56]) Poročilo francoske komisije za generativno UI, 2024.
([57]) Tubaro in drugi (2020), *At global level, the development of AI is supported by invisible workers, mostly located in low-income countries, with poor working conditions* (Na svetovni ravni razvoj UI podpirajo nevidni delavci, ki se večinoma nahajajo v državah z nizkimi dohodki in delajo v slabih delovnih pogojih). Comunale in drugi (2020).

4.5 ***Socialni dialog in vključevanje delavcev sta bistvena za izkoriščanje potenciala UI.***

4.5.1 Zaradi posebnih značilnosti sistemov UI in njihovih posledic za organizacijska vprašanja so ključni sprejemanje, zanesljivost in zaupanje v razvoj in uvajanje UI, če želimo, da bodo njeni učinki pozitivni ([58]).

4.5.2 Posvetovanje s predstavniki delavcev dokazano izboljša uspešnost in delovne pogoje ([59]). Kadar predstavniki delavcev uporabljajo sistem t. i. kolektivnega soodločanja, to pripomore k varovanju zasebnosti, avtonomije in diskrecijske pravice delavcev pred tehnologijami upravljanja kadrov ([60]).

4.5.3 Za učinkovit socialni dialog v vseh subjektih, v katerih je uvedena UI, EESO poziva, naj se v vsa pravna in ostala besedila vključijo jasne smernice.

4.5.4 Ljudje in deležniki bi morali imeti možnost, da izberejo način in namen uporabe UI v naši družbi ter pri delu. Socialne partnerje in državljane bi bilo treba vključiti v javne razprave, krepitev pismenosti in usposabljanje.

4.6 ***Pripravljenost na uvedbo UI je ključna.*** ([61])

4.6.1 Za izkoriščanje uvajanja UI na delovnem mestu EESO poziva Evropsko komisijo, naj:

4.6.1.1 oblikovalce politik na vseh ravneh spodbuja k pregledu politik na področju znanj in spretnosti, da bodo nastajajoči sistemi UI dopolnjevali delavce, ne pa nadomeščali;

4.6.1.2 spodbuja politike za razvoj modulov za zgodnje izobraževanje in usposabljanje o UI ter za ozaveščanje državljanov o tej temi z ustreznim gradivom. S temi politikami bi bilo treba ponuditi formalno izobraževanje o tehnologijah UI že v zgodnji fazi, da bi se vsi državljani lahko seznanili z njimi;

4.6.1.3 poskrbi za hitro izvajanje člena 4 akta o umetni inteligenci, v skladu s katerim morajo ponudniki in uvajalci sistemov UI sprejeti ukrepe, da zagotovijo zadostno raven pismenosti svojega osebja na področju UI.

5. Izvrševanje in prilagajanje sedanje zakonodaje EU

5.1 ***Splošna uredba o varstvu podatkov (GDPR)*** ([62]) ***ni posebej zasnovana za obravnavo vprašanj varstva podatkov na delovnem mestu.***

5.1.1 Pravne podlage GDPR kot samostojne uredbe ne zadostujejo za zmanjšanje tveganja škodljivih sistemov UI na delovnem mestu, saj ne upoštevajo posebne narave teh sistemov pri obravnavi osebnih podatkov na področju zaposlovanja in v zvezi z delovnim mestom.

5.1.2 Obstaja soglasje, da privolitev zaposlenega in zakoniti interes nista veljavna podlaga za obravnavo podatkov, če so razmerja moči na delovnem mestu asimetrična ([63]). Pred kratkim izvedena anketa med 6 300 delavci v nordijskih državah je pokazala, da so se v primeru takšnih asimetričnih razmerij zlorabe pojavile v vseh sektorjih, zajetih v študijo ([64]).

5.1.3 Člen 15(1)(h) GDPR o zahtevah glede preglednosti ima omejeno področje uporabe, saj izključuje delno avtomatizirano odločanje.

([58]) OECD (2024).
([59]) OECD (2023), *The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers* (Posledice umetne inteligence za delovna mesta: glavne ugotovitve anket OECD o umetni inteligenci med delodajalci in delavci).
([60]) Fundacija za evropske progresivne študije (FEPS, 2024), *Algorithm by and for the workers* (Algoritmi delavcev in za delavce).
([61]) Cazzaniga in drugi (2024).
([62]) UL L 119, 4.5.2016, str. 1.
([63]) EPRS (2022).
([64]) FEPS (2024).

5.1.4 Na zaposlene lahko bolj vpliva obdelava podatkov, zbranih o drugih zaposlenih, kot podatkov, zbranih o njih samih ([65]). Pravice sindikatov ali predstavnikov delavcev do nadzora zbiranja in obdelave podatkov so omejene. Predpostavka, da je škoda za zasebnost vedno individualna, je pri sistemih algoritemskega upravljanja precejšnja pomanjkljivost. Poleg tega so določbe o ocenah učinka v zvezi z varstvom podatkov nezadostne.

5.1.5 Člen 88 GDPR navaja, da se lahko za obdelavo osebnih podatkov v okviru zaposlovanja določijo „podrobnejša pravila“, ki jih sprejmejo države članice z zakonom ali kolektivnimi pogodbami ([66]). Odkar je GDPR začela veljati, je bilo izvajanje člena 88 slabo in je v skoraj vseh državah članicah ostalo mrtva črka na papirju ([67]).

5.1.6 Da bi delavci lahko bolj vplivali na svoje podatke, EESO poziva Evropsko komisijo k sprejetju ukrepov, s katerimi bo zagotovila učinkovito izvrševanja člena 88 GDPR.

5.2 ***Akt o umetni inteligenci***

5.2.1 Glavni cilj akta o UI je spodbuditi njeno uvajanje in širjenje v EU z oblikovanjem enotnega pravnega okvira za zaupanja vredno umetno inteligenco. To temelji na predpostavki, da se bo uvajanje UI povečalo, če se bodo obravnavala tveganja, povezana z njeno uporabo. Ker je ta uredba medsektorski akt, se z njo uresničujejo številni splošni cilji, kot so visoka raven zaščite zdravja, varnosti in temeljnih pravic. Pravna podlaga akta o UI so predvsem določbe o enotnem trgu iz PDEU. Akt pa ni posebej zasnovan za obravnavo vprašanj, povezanih z delovnim mestom ([68]).

5.2.2 Akt o UI omejuje njeno uporabo na delovnem mestu s prepovedjo nekaterih sistemov in strogimi zahtevami, povezanimi z zagotavljanjem ali uvajanjem sistemov UI, zlasti tistih, ki so opredeljeni kot visokotvegani, ker se uporabljajo pri zaposlovanju in upravljanju delavcev ter dostopu do samozaposlitve. Ob upoštevanju tega je akt o UI pomemben korak v pravo smer.

5.2.3 EESO pa v njem zaznava več vrzeli z vidika temeljnih pravic na delovnem mestu.

5.2.3.1 V aktu se priznava, da predhodna opredelitev tveganja ne zadostuje za zaščito pred morebitno škodo, ki bi jo lahko povzročili sistemi UI, in da te škode ni mogoče v celoti predvideti, saj je odvisna tudi od konteksta uporabe ([69]). Pri visokotveganih sistemih UI je treba obvladovanje tveganja izvajati v celotnem življenjskem ciklu sistema (člen 9). Vendar se v aktu o UI izrecno priznava, da lahko ti sistemi, čeprav so skladni z uredbo, predstavljajo tveganje za zdravje ali varnost oseb ali za temeljne pravice. (člen 82) ([70]).

5.2.3.2 Obveznost izvedbe ocene učinka na temeljne pravice za visokotvegane sisteme velja samo za osebe javnega prava, zasebne subjekte, ki opravljajo javne storitve, ter bančne in zavarovalniške subjekte (člen 27).

5.2.3.3 Predstavniki delavcev imajo le pravico do obveščenosti, ne pa tudi do posvetovanja (člen 26(7)). Regulativni peskovniki (člen 57) in testiranje visokotveganih sistemov v realnih razmerah (člen 60) so dovoljeni le, preden se sistem začne uporabljati.

([65]) Martin Tisné (2020), *The Data Delusion: protecting individual data isn't enough when the harm is collective* (Podatkovna zabloda: zaščita podatkov posameznikov ni dovolj, če je škoda kolektivna), Luminate, Stanford University's Cyber Policy Center.

([66]) Člen 88 se v državah članicah EU še vedno veliko premalo uporablja.

([67]) H. Abraha (2023), *Article 88 GDPR and the Interplay between EU and Member State Employee Data protection rules* (Člen 88 GDPR in medsebojni vpliv pravil EU in držav članic o varstvu podatkov), 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 EU o umetni inteligenci: upravljanje v negotovosti in kompleksnosti, opredelitev priložnosti za ukrepanje, svetovno pravo in politike na področju delovnih mest), kluwerlawonline.com, 2024.

([69]) I. Kusche (2024), *Possible harms of artificial intelligence and the EU AI act: fundamental rights and risk* (Morebitna škoda umetne inteligence in akt EU o umetni inteligenci: temeljne pravice in tveganje), Journal of Risk Research.

([70]) Isabel Kusche (2024).

5.2.3.4 Po mnenju EESO je eksperimentiranje ključno, da lahko organizacije opredelijo tveganja, preverijo, ali lahko pride do nenamernih posledic, in natančno prilagodijo algoritme v nadzorovanem okolju pred uvedbo v polnem obsegu. Akt o UI bi bilo treba podpreti z jasnimi smernicami, da bo pravno jasen in se bo uporabljal ter izvrševal na nedvoumen način.

5.2.4 Za obravnavo teh vprašanj EESO poziva Evropski urad za umetno inteligenco, naj v pripravo prvih smernic tesno vključi evropske socialne partnerje iz vseh sektorjev, da bi bile smernice jasne in bi lahko oblikovali pojasnila o sistemih UI za sklepanje o čustvih fizičnih oseb. Vzpostaviti bi bilo treba poglobljene, trdne in jasno strukturirane kanale usklajevanja med Evropskim uradom za umetno inteligenco ter GD EMPL in GD Connect Evropske komisije.

5.2.5 Po mnenju EESO je naloga ponudnikov, da izvedejo predhodne ocene učinka na temeljne pravice za visokotvegane sisteme, še preden se ti uvedejo v vseh subjektih.

5.2.6 EESO poziva k jasnim smernicam, kako bi bilo mogoče regulativne peskovnike in testiranje v realnih razmerah uporabiti za vse prihodnje pobude o UI na delovnem mestu.

5.3 *Direktiva o obveščanju zaposlenih in posvetovanju z njimi, direktiva o varnosti in zdravju na delovnem mestu ter avtonomni okvirni sporazum evropskih socialnih partnerjev o digitalizaciji*

5.3.1 Direktiva 2002/14/ES ([71]) zagotavlja kolektivne pravice do obveščanja predstavnikov zaposlenih in posvetovanja z njimi ter zajema vse vnaprejšnje ukrepe, ki ogrožajo zaposlovanje, in vse odločitve, ki povzročijo „znatne spremembe v organizaciji dela“ (člen 4). V skladu z Direktivo 89/391/ES ([72]) pa morajo delodajalci poskrbeti za varnost in zdravje delavcev pri vseh vidikih, povezanih z delom, ter jih obveščati in usposabljati. Poleg tega se morajo posvetovati s predstavniki delavcev o zdravju in varnosti. Ker pa se orodja UI uvajajo na nepregleden način, ker se nenehno spreminjajo in ker je opredelitev „znatnih sprememb“ zapletena, je treba direktivi okrepiti z jasnimi smernicami.

5.3.2 Ponavljajoča se in dinamična narava sistemov UI ustreza postopkom dialoga, ki se ravno tako ponavljajo, kot so predlagani v avtonomnem okvirnem sporazumu evropskih socialnih partnerjev o digitalizaciji ([73]).

5.3.3 Vendar sporazum le obrobno obravnava vprašanja UI in tudi posebni ukrepi na področju UI, ki jih nacionalni socialni partnerji sprejemajo za izvajanje sporazuma, so precej omejeni. Večina teh ukrepov obravnava le vprašanja, povezana z delom na daljavo in pravico do odklopa.

5.3.4 EESO poziva Evropsko komisijo, naj vprašanja v zvezi z UI jasno obravnava v *ad hoc* instrumentu, da bi upoštevala dinamično razsežnost socialnega dialoga ter ocene tveganja sistemov UI za zdravje in varnost v avtonomnem sporazumu.

5.4 *Direktiva o platformnem delu* ([74])

5.4.1 Direktiva o platformnem delu vsebuje določbe, ki bi lahko učinkovito urejale sisteme avtomatiziranega spremljanja in odločanja. Poglavje III ([75]) namreč:

— razširja ureditev algoritemske preglednosti iz GDPR tako, da zajema povsem avtomatizirane in delno avtomatizirane odločitve;

— vzpostavlja kolektivno pravico do obveščanja in strokovnega znanja, tako da se od digitalnih platform dela zahteva, da so sistemi algoritemskega upravljanja razumljivi platformnim delavcem, njihovim predstavnikom in organom za delo;

— določa, da morajo platforme obvestiti predstavnike delavcev o oceni učinka v zvezi z varstvom podatkov;

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

— prepoveduje obdelavo osebnih podatkov, „ki niso neločljivo povezani in nujno potrebni za izvajanje pogodbe“, ter v vseh okoliščinah prepoveduje obdelavo kakršnih koli osebnih podatkov „o čustvenem ali psihološkem stanju“ platformnih delavcev;

— uvaja pravico do človeškega posredovanja (člen 10 o človekovem nadzoru avtomatiziranih sistemov spremljanja in odločanja ter člen 11 o človekovem pregledovanju);

— v členu 12 o varnosti in zdravju uvaja posebne zahteve za oceno tveganj avtomatiziranih sistemov spremljanja ali odločanja za varnost in zdravje delavcev.

5.4.2 Določbe iz Poglavja III direktive o platformnem delu se uporabljajo samo za osebe, ki opravljajo takšno delo. Vendar je algoritemsko upravljanje na običajnih delovnih mestih že stvarnost ([76]), na primer pri dodeljevanju in optimizaciji delovnih izmen, pregledu in ocenjevanju prošenj za delo, ocenjevanju uspešnosti zaposlovanja ter obravnavi kadrovskih vprašanj. EESO poziva Evropsko komisijo, naj razširi področje uporabe določb iz Poglavja III direktive o platformnem delu, da bodo veljale za vse delavce.

V Bruslju, 22. januarja 2025

Predsednik
Evropskega ekonomsko-socialnega odbora
Oliver RÖPKE

([76]) EU Science Hub (2024), *Algorithmic management practices in regular workplaces are already a reality* (Algoritemsko upravljanje je na delovnih mestih že stvarnost).

PRILOGA I

Naslednji amandmaji, ki so bili med razpravo zavrnjeni, so prejeli vsaj četrtino glasov (člen 14(3) Poslovnika):

AMANDMA 1

SOC/803

Delavcem prijazna umetna inteligenca

Mnenje, ki ga je predstavila strokovna skupina SOC, se v celoti nadomesti z naslednjim besedilom (obrazložitev je na koncu dokumenta):

Amandma

1. **Sklepi in priporočila**

1.1 „Zdaj, ko je svet na pragu nove digitalne revolucije, ki jo je sprožilo širjenje umetne inteligence, se je Evropi odprla priložnost, da odpravi svoje pomanjkljivosti na področju inovacij in produktivnosti ter ponovno vzpostavi svoj proizvodni potencial“ ([1]).

1.2 Evropa je trenutno šibka na področju digitalnih tehnologij, kot je umetna inteligenca ([2]). ZDA in Kitajska sta že daleč naprej in ta zaostanek bo težko nadoknaditi ([3]). Poleg tega obstajajo velike razlike v rasti produktivnosti dela med ZDA in EU (euroobmočjem) ([4]). Od pandemije do sredine leta 2024 se je produktivnost dela na opravljeno delovno uro v euroobmočju povečala za 0,9 %, v ZDA pa za 6,7 %. Evropska centralna banka v svoji analizi ugotavlja, da so te številke povezane z živahnim dogajanjem na trgu dela in večjimi naložbami v digitalizacijo ([5]).

1.3 Uvajanje umetne inteligence ima precejšnje potencialne koristi: povečuje konkurenčnost in produktivnost, poganja inovacije in znanstveni napredek ([6]), spodbuja zeleni prehod ([7]) in podpira izboljšanje delovnih pogojev. Poskrbeti moramo za to, da EU pri digitalnem prehodu ne bo zaostala. Da bi izkoristili potencial umetne inteligence, je treba razbliniti mite in pomiriti strahove, povezane z umetno inteligenco.

1.4 Koristi, ki jih v svetu dela prinaša umetna inteligenca, so med drugim avtomatizacija rutinskih in monotonih nalog, dopolnjevanje sposobnosti zaposlenih in sproščanje njihovega časa, da se lahko osredotočijo na bolj stimulativno delo z večjo dodano vrednostjo, omogočanje delavcem, da hitreje opravijo naloge, in izboljšanje kakovosti njihovih rezultatov. Umetna inteligenca lahko prispeva tudi k izboljšanju organizacije dela in opredelitve nalog in odgovornosti ter boljšemu ugotavljanju prihodnjih potreb po znanjih in spretnostih ter zaposlovanju ([8]). Za to je potrebna podpora delovne sile in sodelovanje z njo, na voljo pa mora biti tudi potrebno usposabljanje delavcev za uvajanje in uporabo umetne inteligence na delovnem mestu. EESO opozarja, da je treba pri razvoju, uvajanju in uporabi umetne inteligence vedno upoštevati načelo, da mora biti nadzor v rokah človeka.

1.5 Široka uporaba umetne inteligence bo vodstvenim in drugim delavcem pomagala tudi pri izboljšanju varnosti in zdravja pri delu, saj bo okrepila nepristransko in na dokazih temelječe ocenjevanje tveganja, ciljne inšpekcijske preglede varnosti in zdravja pri delu ter dejansko pomagala bolje opredeliti vprašanja (vključno s psihosocialnimi tveganji), pri katerih je potrebno ukrepanje. Sem sodi tudi boljše preprečevanje nesreč na delovnem mestu ([9]).

([1]) Evropska komisija (2024) *The future of European competitiveness, Part A, A competitiveness strategy for Europe* (Prihodnost evropske konkurenčnosti, Del A, Strategija za konkurenčnost za Evropo).

([2]) Služba Evropskega parlamenta za raziskave *AI investment: EU and global indicators* (Naložbe v umetno inteligenco: kazalniki EU in svetovni kazalniki).

([3]) Evropska komisija (2024) *The future of European competitiveness, Part B, In-depth analysis of recommendations* (Prihodnost evropske konkurenčnosti, Del B, Poglobljena analiza priporočil).

([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]) Glej na primer *AI World* Centra za evropske politične študije *Navigate Tomorrow's Intelligence Today*.

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

([8]) Glej na primer M. Lane, M. Williams in S. Broecke (2023), *The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers* (Posledice umetne inteligence za delovna mesta: glavne ugotovitve anket OECD o umetni inteligenci med delodajalci in delavci), *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, št. 288, OECD Publishing, Pariz.

([9]) EU-OSHA (2021), *Vpliv umetne inteligence na varnost in zdravje pri delu*.

1.6 Hkrati so s širšo uporabo umetne inteligence v svetu dela povezani strahovi in pomisleki, med drugim glede intenzifikacije dela, ki povzroča večji stres, okrepljenega spremljanja in nadzora, pomanjkanja človeškega nadzora, izgube avtonomije ter hitrega zastaranja pridobljenih znanj in spretnosti.

1.7 Pri obravnavanju teh strahov imajo ključno vlogo socialni partnerji in socialni dialog na vseh ravneh. EESO meni, da je za spodbujanje odgovorne in zaupanja vredne umetne inteligence v svetu dela potrebno pozitivno in spodbudno okolje za socialni dialog v skladu z veljavnimi nacionalnimi pravili in praksami.

1.8 EESO ugotavlja, da digitalna agenda EU za leto 2030 vsebuje skupaj 116 zakonodajnih aktov ([10]). Vpliv umetne inteligence na svet dela je že konkretno obravnavan v zakonodaji EU o umetni inteligenci, v skladu z načelom, po katerem je nadzor v rokah človeka, in v veljavni socialni zakonodaji ([11]). Izvajanje in izvrševanje sedanjega pravnega okvira sta bistvena za nemoteno uvajanje umetne inteligence, da bo lahko gonilo gospodarskega in tehnološkega napredka v EU.

1.9 EESO glede na navedeno obžaluje, da Evropska komisija kljub obširnemu zakonodajnemu okviru, ki že celovito in zadostno ureja umetno inteligenco na področju dela, meni, da je potrebna še dodatna nova zakonodaja v zvezi z vplivom digitalizacije na delo ([12]). To je v nasprotju s sedanjimi političnimi prizadevanji za poenostavitev predpisov ter zmanjšanje regulativnih zahtev in zahtev glede poročanja za 25 %. Spreminjanje veljavnega regulativnega okvira še pred njegovim izvajanjem bi bilo zelo negativno sporočilo z vidika napredka in naložb v umetno inteligenco v EU.

1.10 Namesto tega bi morala Komisija podjetjem omogočiti, da znotraj tega okvira razvijajo odgovorne in etične pristope k delu s tehnologijami umetne inteligence. S tem bi se zagotovilo spoštovanje avtonomije socialnih partnerjev in poskrbelo za to, da se bodo z uvedbo umetne inteligence izboljšali delovni pogoji, pospešil zeleni prehod in povečala konkurenčnost EU.

1.11 Da bi podjetja, zlasti MSP, učinkovito podprli pri uvajanju umetne inteligence, je potrebno naslednje: (i) učinkovito in uspešno izvajanje in izvrševanje veljavne zakonodaje in smernic, pri čemer se je treba za vsako ceno izogniti uvajanju dodatnih zahtev in večkratnemu poročanju; (ii) močan socialni dialog, tudi s krepitvijo zmogljivosti socialnih partnerjev ob spoštovanju nacionalnih praks, ter (iii) razpoložljivost usposobljene delovne sile in ustreznih priložnosti za usposabljanje.

2. **Priložnosti in izzivi, povezani z umetno inteligenco, za gospodarstvo EU**

2.1 Mnenje SOC/803 je bilo pripravljeno na podlagi predloga II. skupine za mnenje na lastno pobudo (s prvotnim naslovom *Za umetno inteligenco v službi delavca: vloga sindikatov pri preprečevanju in minimizaciji negativnih učinkov na svet dela*). V njem naj bi ocenili vpliv umetne inteligence v svetu dela ter pripravili predloge (zakonodajne in nezakonodajne) in priporočila za obravnavo varstva zasebnosti in temeljnih pravic delavcev. Pozneje je bilo združeno z raziskovalnim mnenjem *Umetna inteligenca – potenciali in tveganja za politike zaposlovanja in trga dela* na zaprosilo poljskega predsedstva ([13]).

([10]) Bruegel_factsheet_2024_0.pdf.

([11]) Za dodatne informacije glej točko 3 tega nasprotnega mnenja.

([12]) Kot je navedeno v poslanici izvršni podpredsednici Roxani Mînzatu.

([13]) Poljsko predsedstvo je zaprosilo za raziskovalno mnenje z naslovom *Umetna inteligenca – potenciali in tveganja za politike zaposlovanja in trga dela*.

2.2 EESO meni, da lahko umetna inteligenca prinese ogromne koristi, kot sta večja produktivnost in hitrejši znanstveni napredek, ter pomaga pri obravnavanju podnebnih sprememb ([14]). Spodbuja inovacije in upravičeno velja za preobrazbeno silo, ki bo preoblikovala naše celotno gospodarstvo ([15]). Izjemno pomembno je, da imajo pri tem razvoju vodilno vlogo podjetja EU, da bi EU postala konkurenčnejša in mednarodna referenca na področju umetne inteligence. „*Evropa je z aktom o umetni inteligenci že vodilna pri zagotavljanju varnejše in zanesljivejše umetne inteligence ter pri odpravljanju tveganj, ki izhajajo iz njene zlorabe. Zdaj moramo prizadevanja usmeriti v prevzemanje vodilne vloge v svetovnem merilu pri inovacijah na področju umetne inteligence*“ ([16]).

2.3 Digitalna preobrazba je priložnost za Evropo, vendar se soočamo z velikimi izzivi. Ocene kažejo, da se sprva počasno uvajanje orodij umetne inteligence v evropskih podjetjih od pojava orodij generativne umetne inteligence hitro povečuje, vendar so precejšnje razlike med velikimi podjetji in MSP ([17]). Obstajajo tudi sektorske razlike in razlike po posameznih državah: po podatkih Eurostata je bila uporaba umetne inteligence leta 2023 razširjena v informacijskem in komunikacijskem sektorju ter pri strokovnih, znanstvenih in tehničnih dejavnostih, v drugih sektorjih pa je bila bolj omejena. Velike so tudi razlike v uporabi med državami EU ([18]).

2.4 Draghi je v svojem poročilu zapisal, da je svet zdaj na pragu nove digitalne revolucije, ki jo je sprožilo širjenje umetne inteligence, in da se je Evropi odprla priložnost, da odpravi svoje pomanjkljivosti na področju inovacij in produktivnosti ter ponovno vzpostavi svoj proizvodni potencial ([19]). Vendar je Evropa šibka na področju digitalnih tehnologij, kot je umetna inteligenca. ZDA in Kitajska sta že daleč naprej in ta zaostanek bo težko nadoknaditi ([20]).

2.5 Orodje Univerze v Stanfordu *Global AI Vibrancy tool* ([21]) (Orodje za spremljanje živahnosti umetne inteligence po svetu) prikazuje razvrstitev posameznih držav glede na njihovo živahnost na področju umetne inteligence. ZDA, Kitajska in Združeno kraljestvo zasedajo prva tri mesta, med prvimi desetimi pa sta le dve državi članici EU (Francija na petem mestu in Nemčija na osmem). Po podatkih iz poročila o indeksu umetne inteligence *(AI Index Report)* ([22]) glede modelov umetne inteligence, kar 61 teh modelov izvira iz institucij s sedežem v ZDA, kar je znatno več kot 21 modelov iz EU in 15 kitajskih modelov.

2.6 Po raziskavi, ki jo je opravila družba *McKinsey global survey* ([23]), 65 % anketirancev poroča, da njihove organizacije redno uporabljajo generativno umetno inteligenco, kar je skoraj dvakrat toliko kot pred letom dni. To vpliva na uspešnost podjetij. Na primer, po grobih ocenah se z uporabo dobro znanih tehnologij generativne umetne inteligence učinkovitost na delovnem mestu poveča za 10–20%, njen potencial pa je lahko še večji, kadar se uporablja za preoblikovanje delovnih postopkov in nalog ([24]). Dejavnosti, pri katerih podjetja najpogosteje uporabljajo umetno inteligenco, so trženje in prodaja, razvoj proizvodov in storitev ter dejavnosti na področju informacijske tehnologije ([25]).

2.7 ***Priložnosti in izzivi umetne inteligence v svetu dela***

2.7.1 Umetna inteligenca bo na več načinov vplivala na svet dela in lahko postane pomembna značilnost številnih delovnih mest v vseh gospodarskih sektorjih. Ponuja priložnosti in izzive, pri katerih je pomembno tudi to, kako jih delodajalci in delavci dojemajo.

([14]) OECD (2024), *OECD Digital Economy Outlook 2024 (Volume 1): Embracing the Technology Frontier*, OECD Publishing, Pariz.
([15]) Glej na primer *AI World* Centra za evropske politične študije *Navigate Tomorrow's Intelligence Today*.
([16]) Politične usmeritve naslednje Evropske komisije 2024–2029.
([17]) Leta 2023 je 8 % podjetij EU uporabljalo tehnologije umetne inteligence. Med velikimi podjetji v EU je bil ta delež 30,4 %. Use of artificial intelligence in enterprises – Statistics Explained (Uporaba umetne inteligence v podjetjih – Razlaga statističnih podatkov).
([18]) Eurostat, Use of artificial intelligence in enterprises – Statistics Explained (Uporaba umetne inteligence v podjetjih – Razlaga statističnih podatkov).
([19]) Evropska komisija (2024) *The future of European competitiveness, Part A, A competitiveness strategy for Europe* (Prihodnost evropske konkurenčnosti, Del A, Strategija za konkurenčnost za Evropo).
([20]) Evropska komisija (2024) *The future of European competitiveness, Part B, In-depth analysis of recommendations* (Prihodnost evropske konkurenčnosti, Del B, Poglobljena analiza priporočil).
([21]) *Global AI vibrancy tool* (Orodje za spremljanje živahnosti umetne inteligence po svetu).
([22]) *The AI Index report* (Poročilo o indeksu umetne inteligence), glej tudi tukaj.
([23]) *The state of AI in early 2024: Gen AI adoption spikes and starts to generate valu*e (Stanje umetne inteligence v začetku leta 2024: uvajanje generativne umetne inteligence se povečuje in začenja ustvarjati vrednost).
([24]) Boston Consulting Group (2023), *Turning GenAI Magic into Business Impact* (Z magijo generativne umetne inteligence do poslovnega učinka).
([25]) *The state of AI in early 2024: Gen AI adoption spikes and starts to generate value* (Stanje umetne inteligence v začetku leta 2024: uvajanje generativne umetne inteligence se povečuje in začenja ustvarjati vrednost).

2.7.2 Umetna inteligenca izboljšuje produktivnost, na primer z avtomatizacijo rutinskih nalog in dopolnjevanjem zmogljivosti zaposlenih ([26]). Eno od desetih najpomembnejših spoznanj iz poročila o indeksu umetne inteligence ([27]) je, da umetna inteligenca podpira delavce, da so produktivnejši, in omogoča večjo kakovost dela. Z njo lahko hitreje opravljajo naloge in dosegajo boljše rezultate. Nekatere študije so razkrile potencial umetne inteligence za premostitev vrzeli v znanjih in spretnostih med nizko in visoko usposobljenimi delavci. Nekatere druge pa opozarjajo, da lahko uporaba umetne inteligence brez ustreznega človeškega nadzora zmanjša učinkovitost.

2.7.3 Orodja umetne inteligence lahko podjetjem pomagajo opredeliti znanja in spretnosti, ki jih zaposleni v njihovem podjetju nimajo, in odpraviti vrzeli v digitalnih (ali drugih) znanjih in spretnostih ([28]). Lahko jim torej pomaga, da bolje predvidijo prihodnje potrebe po zaposlovanju. Kot je poudaril tudi Evropski organ za delo (ELA), 70 % kadrovskih služb po vsej Evropi pri iskanju ali ocenjevanju kandidatov uporablja kakšno orodje umetne inteligence in postopki zaposlovanja s pomočjo umetne inteligence lahko izboljšajo tudi izkušnje kandidatov ([29]).

2.7.4 Nekatere študije obravnavajo učinke umetne inteligence na zaposlovanje. Mednarodni denarni sklad (MDS) v dokumentu za razpravo ([30]) navaja, da bo kar 40 % delovnih mest na svetu izpostavljenih umetni inteligenci. Natančneje, ocenjuje se, da je v razvitih gospodarstvih 60 % delovnih mest izpostavljenih umetni inteligenci, pri čemer jih ima polovica od tega koristi in delavci na njih so bolj produktivni, na približno polovico delovnih mest pa lahko umetna inteligenca slabo vpliva. Po podatkih Svetovnega gospodarskega foruma (WEF) ([31]) se do leta 2030 pričakuje neto rast za 78 milijonov delovnih mest (7 % današnjih skupnih delovnih mest).

2.7.5 Obsežna raziskava OECD med delavci in delodajalci o vplivu umetne inteligence na delovnem mestu je pokazala, da oboji zelo pozitivno ocenjujejo njen vpliv na uspešnost in delovne pogoje. Na primer: 79 % uporabnikov umetne inteligence na področju financ in 80 % v proizvodnji je navedlo, da je umetna inteligenca povečala njihovo uspešnost, v primerjavi z 8 % v obeh sektorjih, ki menijo nasprotno, namreč da jo je umetna inteligenca poslabšala. Pri vseh upoštevanih kazalnikih uspešnosti in delovnih pogojev je štirikrat več delavcev, ki uporabljajo umetno inteligenco, mnenja, da je ta izboljšala njihovo uspešnost in delovne pogoje, kot pa delavcev, ki menijo, da jih je poslabšala ([32]).

2.7.6 EESO poudarja, da je z orodji umetne inteligence mogoče izboljšati zdravje in varnost pri delu, saj pomagajo zmanjšati delovno obremenitev delavcev ([33]), kakor tudi ravnovesje med poklicnim ter zasebnim življenjem ([34]) ter duševno zdravje pri delu ([35]). Poleg tega bodo ta orodja pomagala odpraviti tvegane naloge ali zmanjšati njihovo število ter preprečevati kostno-mišična obolenja. Delavci prihranijo čas pri opravljanju nalog, kar lahko pripomore k njihovemu boljšemu počutju. Orodja umetne inteligence lahko povečajo zadovoljstvo pri delu ([36]). Uporaba aplikacij umetne inteligence lahko privede do boljših, pravičnejših in nediskriminatornih odločitev ter praks, na primer pri postopkih zaposlovanja ([37]).

2.7.7 Umetna inteligenca lahko zmanjša ali odpravi tveganja za zdravje in varnost pri delu med drugim:

(a) z boljšim informiranjem vodstva in predstavnikov delavcev, da bi lažje prepoznali probleme varnosti in zdravja pri delu, vključno s psihosocialnimi tveganji, in ugotovili, kje so potrebni ukrepi na tem področju, da bi zmanjšali razne dejavnike tveganja, kot sta nadlegovanje in nasilje; z zgodnjim opozarjanjem o nevarnih situacijah, stresu, zdravstvenih težavah in utrujenosti pri nalogah in dejavnostih, ki jih opravljajo delavci;

([26]) Na tak razvoj kažejo poročila in študije o spreminjanju delovnih mest, kot je na primer poročilo o prihodnosti dela za leto 2025, ki ga je pripravil Svetovni gospodarski forum (*Future of Jobs Report 2025: These are the fastest growing and declining jobs | World Economic Forum*).

([27]) *The AI Index report* (Poročilo o indeksu umetne inteligence) glej tudi tukaj.

([28]) Svetovni gospodarski forum (WEF).

([29]) Glej na primer EURES, *How AI can improve the talent acquisition process* (Kako lahko umetna inteligenca izboljša postopek pridobivanja talentov).

([30]) MDS: *Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work* (Generativna umetna inteligenca: umetna inteligenca in prihodnost dela).

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

([32]) M. Lane, M. Williams in S. Broecke (2023), *The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers* (Posledice umetne inteligence za delovna mesta: glavne ugotovitve anket OECD o umetni inteligenci med delodajalci in delavci), *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, št. 288, OECD Publishing, Pariz.

([33]) Študiji *Workplace Intelligence, AI at Work 2020* (Inteligenca na delovnem mestu: umetna inteligenca pri delu (2020)), *CIPD and PA Consulting: People and machines: from hype to reality* (Ljudje in stroji: od navdušenja do resničnosti), Chartered Institute of Personnel and Development, 2019.

([34]) Študija EP (2021), *Improving working conditions using Artificial Intelligence* (Izboljšanje delovnih pogojev z uporabo UI).

([35]) Študija *Workplace Intelligence, AI at Work 2020* (Inteligenca na delovnem mestu: umetna inteligenca pri delu).

([36]) M. Lane, M. Williams in S. Broecke (2023), *The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers* (Posledice umetne inteligence za delovna mesta: glavne ugotovitve anket OECD o umetni inteligenci med delodajalci in delavci), *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, št. 288, OECD Publishing, Pariz.

([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*, (Zaposlovanje delavcev: pristop napovedne analitike s pomočjo strojnega učenja in matematičnega programiranja), Decision Support Systems št. 134, 2020.

(b) z individualnimi nasveti delavcem in vodstvenim delavcem v realnem času, da bi na varnejši način vplivali na njihovo vedenje. Organizacije lahko na primer uporabljajo naprave za spremljanje biometričnih podatkov o delavcih, da bi ugotovili, ali so utrujeni, kar povečuje tveganje za nesreče;

(c) s podpiranjem na dokazih temelječih in naprednih ocen tveganj na delovnem mestu;

(d) s podpiranjem na dokazih temelječih in učinkovitejših ciljno usmerjenih inšpekcijskih pregledov varnosti in zdravja pri delu;

(e) z izkoriščanjem prednosti avtomatizacije in robotizacije v industriji, logistiki ali gradbeništvu za zmanjšanje tveganj ponavljajočih se in nevarnih nalog ([38]);

(f) z uporabo naprav in senzorjev interneta stvari za spremljanje delovne opreme v realnem času, da bi odkrili pomanjkljivosti ali okvare opreme, preden se pojavijo, kar prispeva k večji varnosti;

(g) z uporabo dognanj na področju umetne inteligence, virtualne in razširjene resničnosti za praktično preskušanje nekaterih varnostnih konfiguracij in pogojev za pripravo delavcev na usposabljanje brez tveganja in za pomoč delodajalcem pri nudenju prilagojenega usposabljanja;

(h) z uporabo eksoskeletonskih raziskav za razbremenitev delavca pri ravnanju s težkimi bremeni. Znaten napredek na tem področju je bil dosežen tudi za invalidne delavce;

(i) z vključitvijo avtomatiziranih sistemov v dobavne verige, da se omeji ročno delo;

(j) z obdelavo podatkov z umetno inteligenco za izboljšanje delovnih postaj in logističnih postopkov, da se omejijo tveganja izpostavljenosti delavcev ([39]).

2.7.8 Skupno raziskovalno središče (JRC) ([40]) je v eni od svojih raziskav ugotovilo, da so digitalizacija in avtomatizacija v vseh panogah ter nujna prizadevanja za učinkovitost motiv za uvajanje algoritmičnega upravljanja na rednih delovnih mestih. Prepoznalo in analiziralo je tudi spremembe in izzive, ki izhajajo iz algoritmičnega upravljanja, v smislu sprememb v organizaciji dela in učinkov na kakovost delovnih mest.

2.7.9 Glede sprememb v organizaciji dela JRC posebej opozarja na naslednje možne vplive algoritemskega upravljanja: centralizacija znanja in nadzora, ponovna opredelitev nalog in vlog ter brisanje organizacijskih meja.

2.7.10 JRC ugotavlja tudi učinke na kakovost zaposlitve v smislu spretnosti in diskrecijskih pravic, intenzivnosti dela, socialnega okolja ter zaslužka in obetov.

2.7.11 Pomisleki, negotovosti in strahovi glede morebitnih tveganj in posledic uvajanja umetne inteligence lahko preprečijo njeno uvedbo, čeprav lahko umetna inteligenca izboljša delovna mesta in poveča njihovo učinkovitost.

2.7.12 Poklici niso statični in EESO meni, da se bodo s potrebo po preusposabljanju soočila tudi delovna mesta, ki trenutno niso močno prizadeta zaradi umetne inteligence. Za čim boljše izkoriščanje novih podatkovnih tehnoloških rešitev (vključno z umetno inteligenco) na delovnem mestu so potrebni usposabljanje ter nova znanja in spretnosti.

2.7.13 Bistveno je spremljati podjetja in zaposlene pri uvajanju umetne inteligence ter skrbeti, da vsa podjetja, zlasti pa MSP, ne zamudijo vlaka, ko gre za umetno inteligenco, temveč da jo v celoti izkoristijo. Za to sta potrebna izpopolnjevanje delavcev in boljša podpora podjetjem. Delavci potrebujejo dostop do potrebnega usposabljanja, podjetja pa prožnost pri iskanju najboljših metod usposabljanja. Za uvedbo dobrih praks, prilagojenih podjetju, je ključen dialog, ki temelji na zaupanju. Cilj mora biti, da uvajanje tehnologij umetne inteligence koristi tako podjetjem kot delavcem, saj vodi k večji produktivnosti. Za to se morajo potruditi tako podjetja kot tudi zaposleni.

2.7.14 Da bi izkoristili potencial umetne inteligence za povečanje konkurenčnosti in produktivnosti in da EU ne bo zaostajala pri digitalnem prehodu, je treba odpraviti in omiliti mite in strahove v zvezi z umetno inteligenco, hkrati pa se osredotočiti na izvajanje in uveljavljanje sedanjega zakonodajnega okvira.

([38]) Glej poročilo *Artificial intelligence for worker management: an overview* (Umetna inteligenca za upravljanje delavcev: pregled).

([39]) *Work organisation and job quality in the digital age | European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* (Organizacija dela in kakovost delovnih mest v digitalni dobi | Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer).

([40]) S. Baiocco, E. Fernández-Macías, U. Rani in A. Pesole, *The Algorithmic Management of work and its implications in different contexts* (Algoritmično upravljanje dela in njegove posledice v različnih kontekstih), Sevilla, Evropska komisija, 2022, JRC129749.

3. **Evropski okvir za uporabo umetne inteligence pri delu**

3.1 *Veljavni zakonodajni okvir EU*

3.1.1 EESO poudarja, da sledeča veljavna zakonodaja EU vključuje določbe, ki zagotavljajo, da se pri uvajanju orodij umetne inteligence na delovnem mestu varujejo pošteni in pravični delovni pogoji zaposlenih ter da so slednji vključeni v uvajanje:

— Splošna uredba o varstvu podatkov (GDPR) iz leta 2016: neizčrpen seznam relevantnih členov iz te uredbe vključuje člen 35 (ocena učinka v zvezi z varstvom podatkov), člen 7 (prepoved povezovanja privolitve z izvajanjem pogodbe), člen 9(2) (preglednost obdelave podatkov in omejitev zmožnosti obdelave občutljivih osebnih podatkov), člen 15(1)(h) (pravica do smiselnega človeškega prispevka k pomembnim odločitvam z možnostjo neuporabe popolnoma avtomatiziranega odločanja na delovnem mestu), člen 22 (prepoved popolnoma avtomatiziranih postopkov odločanja v delovnih razmerjih), člen 88 (manevrski prostor za kolektivna pogajanja in da lahko države članice v okviru zaposlovanja na nacionalni ravni sprejemajo strožje določbe o GDPR).

— Akt o umetni inteligenci iz leta 2024: v Prilogi III k temu aktu so nekateri sistemi umetne inteligence, ki se uporabljajo za zaposlovanje, odločitve o napredovanju, odpuščanje in dodeljevanje nalog ter nadzor oseb v delovnih pogodbenih razmerjih, opredeljeni kot visokotvegani. Zaradi te opredelitve za te sisteme veljajo pravne zahteve v zvezi z obvladovanjem tveganja (člen 9), kakovostjo in upravljanjem podatkov (člen 10), dokumentacijo in vodenjem evidenc (člena 11 in 12), preglednostjo in zagotavljanjem informacij uvajalcem (člen 13), človeškim nadzorom (člen 14), robustnostjo, točnostjo in varnostjo (člen 15) ter obveščanjem o uvedbi visokotveganih sistemov UI na delovnem mestu. Kršitve se kaznujejo z upravnimi globami v višini do 15 000 000 EUR ali do 3 % svetovnega letnega prometa (člen 99(4)(g)). Nadalje člen 2.11 akta o umetni inteligenci državam članicam omogoča, da uvedejo ugodnejše predpise za varstvo pravic delavcev. Prav tako člen 4 (pismenost na področju umetne inteligence) določa, da ponudniki in uvajalci sistemov UI sprejmejo ukrepe, s katerimi v najboljši možni meri zagotovijo zadostno raven pismenosti svojega osebja in tudi drugih oseb, ki se v njihovem imenu ukvarjajo z obratovanjem in uporabo teh sistemov, na področju UI, upoštevajoč njihovo tehnično znanje, izkušnje, izobrazbo in usposobljenost ter okolje, v katerem se bodo uporabljali sistemi UI, pa tudi osebe ali skupine oseb, v zvezi s katerimi se bodo uporabljali ti sistemi.

— Okvirna direktiva o varnosti in zdravju pri delu iz leta 1989: v skladu s to okvirno direktivo 89/391/EEC morajo delodajalci opraviti oceno tveganja, da bi vnaprej preprečili, da bi orodja umetne inteligence škodovala varnosti in zdravju delavcev.

— Direktiva o enakosti pri zaposlovanju iz leta 2000.

— Direktiva o obveščanju in posvetovanju iz leta 2002: v skladu s členom 4(2)(c) te direktive morajo delodajalci delavce obveščati in se z njimi posvetovati o odločitvah, ki lahko povzročijo znatne spremembe v organizaciji dela ali v pogodbenih razmerjih.

— Direktiva o platformnem delu iz leta 2024: digitalne platforme dela bodo morale uvesti posebne ukrepe za uporabo avtomatiziranih sistemov spremljanja in odločanja (člen 6), človekovo spremljanje avtomatiziranih sistemov (člen 7), človekovo pregledovanje pomembnih odločitev (člen 8) ter pravice platformnih delavcev do obveščanja in posvetovanja (člen 9).

3.1.2 Na ravni EU so bili preučeni tudi izzivi podjetij v zvezi z **organizacijskimi dejavnostmi** (kibernetska varnost, varnostne kršitve, zasebnost, upravljanje podatkov itd.) in v zvezi z **organizacijo dela**. Poleg splošne uredbe o varstvu podatkov so tu še:

— Direktiva NIS 2: direktiva od podjetij, ki nudijo bistvene storitve v državi, npr. na področju energetike, prevoza, upravljanja voda, digitalne infrastrukture, telekomunikacij itd., zahteva, da svoje dejavnosti organizirajo tako, da okrepijo zaščito pred napadi in varnostnimi kršitvami, kar obsega varnost podatkov.

— Akt o kibernetski odpornosti ([41]): ta akt povečuje obveznosti proizvajalcev povezanih izdelkov, da odpravijo in popravijo ranljivosti ter povečajo zaščito naprav oz. strojev.

([41]) Akt o kibernetski odpornosti povečuje obveznosti proizvajalcev povezanih izdelkov, da odpravijo in popravijo ranljivosti ter povečajo zaščito naprav oz. strojev.

— Namen direktive o odpornosti kritičnih subjektov in posebne sektorske ureditve, kot je uredba DORA, je obravnavati organizacijske izzive podjetij, povezane z uporabo umetne inteligence.

3.1.3 EESO ugotavlja, da ob pomoči Evropskega urada za umetno inteligenco poteka delo za pripravo kodeksa ravnanja v zvezi z umetno inteligenco za splošne namene, v katerem bodo podrobneje opisana pravila iz akta o umetni inteligenci za ponudnike modelov UI za splošne namene in takih modelov za splošne namene s sistemskimi tveganji ([42]).

3.2 *Pomen socialnega dialoga*

3.2.1 Socialni partnerji in socialni dialog na vseh ravneh imajo ključno vlogo pri spodbujanju odgovorne in zaupanja vredne umetne inteligence v svetu dela. Za učinkovit socialni dialog o vprašanjih umetne inteligence EESO poziva k spodbujanju pozitivnega in spodbudnega okolja zanj. Močan in konstruktiven socialni dialog na vseh ravneh v skladu z veljavnimi nacionalnimi pravili in praksami je glaven način za zmanjšanje tveganj in morebitnih škodljivih učinkov, kar bi tudi olajšalo uporabo umetne inteligence in izkoriščanje njenega potenciala. Zato je treba okrepiti zmogljivosti socialnih partnerjev v zvezi z UI, da bi poznali in razumeli izzive in priložnosti, ki jih prinaša.

3.2.2 EESO ugotavlja, da so evropski socialni partnerji leta 2020 podpisali avtonomen okvirni sporazum o digitalizaciji ([43]), ki zajema: 1) digitalne veščine in varnost delovnih mest; 2) načine za priključitev in odklop; 3) umetno inteligenco in ohranitev človeškega nadzora ter 4) spoštovanje človekovega dostojanstva in vprašanje nadzora. Sporazum med drugim določa, da bi morala uvedba sistemov UI slediti načelu, da mora biti nadzor v rokah človeka, in biti varna, kar pomeni, da bi morala preprečevati škodo.

3.2.3 V zvezi z medsebojnim vplivom veljavne zakonodaje EU (akt o umetni inteligenci) in socialnega dialoga EESO poziva Evropski urad za umetno inteligenco, naj začne tesno sodelovati z evropskimi socialnimi partnerji iz različnih sektorjev, da bo pomen socialnega dialoga ustrezno upoštevan v njegovih prihodnjih smernicah in sekundarni zakonodaji. Poleg tega EESO urad poziva, naj pripravi pojasnitve vseh sistemov umetne inteligence. Vzpostaviti bi bilo treba poglobljene, trdne in jasno strukturirane kanale usklajevanja med uradom ter direktoratoma GD EMPL in GD Connect Evropske komisije.

3.3 *Ocena sedanjega stanja*

3.3.1 EESO meni, da 116 zakonodajnih aktov v zvezi z digitalno agendo EU do leta 2030, zlasti splošna uredba o varstvu podatkov, akt o umetni inteligenci in druga zgoraj navedena zakonodaja, v zadostni meri obravnava izzive, ki jih prinaša umetna inteligenca pri delu, vključno z vprašanji diskriminacije, varnosti in zdravja pri delu, obveščanja in posvetovanja, varstva podatkov itd.

3.3.2 EESO glede na navedeno obžaluje, da Komisija kljub sedanjemu obsežnemu zakonodajnemu okviru, ki že zagotavlja celovito in zadostno ureditev umetne inteligence na področju dela, še vedno meni, da je potrebna nova zakonodaja v zvezi z vplivom digitalizacije na delo. Kot je navedeno v poslanici izvršni podpredsednici za socialne pravice, spretnosti, kakovostna delovna mesta in pripravljenost Roxani Mînzatu, naj bi to bili zlasti pobuda o algoritmičnem upravljanju in morebitna zakonodaja o umetni inteligenci na delovnem mestu, pripravljena po posvetovanju s socialnimi partnerji (…) ([44]).

3.3.3 Ta namera je v nasprotju s prizadevanji za poenostavitve in zmanjšanje regulativnih predpisov in zahtev glede poročanja za 25 odstotkov, kar je sedanja politična prednostna naloga. Prav tako je v očitnem nasprotju s skupnim razumevanjem potrebe po poenostavitvi sedanjega okvira EU za izboljšanje njene konkurenčnosti in poslovnega okolja.

([42]) Glej na primer tukaj.

([43]) Na primer tukaj.

([44]) Kot je navedeno v poslanici izvršni podpredsednici Roxani Mînzatu.

3.3.4 Namesto tega bi morala Komisija podjetjem omogočiti, da znotraj veljavnega pravnega okvira razvijajo odgovorne in etične pristope k delu s tehnologijami umetne inteligence. Na ta način bi se spoštovala avtonomija socialnih partnerjev.

3.3.5 Če pa bi kljub temu bila oblikovana pobuda, povezana z umetno inteligenco na delovnem mestu, mora biti njen cilj predvsem učinkovito izvajanje in uveljavljanje veljavnega celovitega zakonodajnega okvira EU. Nadalje bi moral biti njen cilj pomagati podjetjem pri blaženju morebitnih tveganj v svetu dela ([45]), hkrati pa bi morala imeti podjetja možnost, da v celoti izkoristijo priložnosti, ki jih ponuja umetna inteligenca. To bi zagotovilo večjo blaginjo, produktivnost, trajnostnost in socialno blaginjo.

3.3.6 EESO je trdno prepričan, da morebitna nova pobuda, ki bi jo Komisija predlagala glede umetne inteligence na delovnem mestu ali algoritmičnega upravljanja, *ne* sme temeljiti na poglavju III iz direktive o platformnem delu. Pravila iz te direktive so zasnovana tako, da se nanašajo specifično na platformna podjetja. Če bodo vsa podjetja EU obravnavana, kot da so digitalne platforme dela, bo to znatno oviralo uvajanje novih tehnologij.

3.3.7 Nadalje bi bila obsežna revizija veljavne zakonodaje škodljiva, ker bi pomenila breme za zakonodajalce in uporabnike, pa tudi zato, ker bi s tem poslali zelo negativno sporočilo z vidika napredka in vlaganj v umetno inteligenco v EU.

3.3.8 EESO zato poziva, naj se v prihodnje znatna pozornost nameni poenostavitvi pravne zapletenosti, saj bodo tako evropska podjetja lažje uporabljala umetno inteligenco na bolj odgovoren in etičen način. Pravno zapletenost je med drugim treba odpraviti zaradi podvajanj v veljavni zakonodaji ter številnih in stalnih obveznosti poročanja.

Obrazložitev

To besedilo vsebuje amandma, katerega namen je predstaviti stališče, ki je na splošno drugačno od mnenja, ki ga je predstavila strokovna skupina, zato se ga opredeli kot nasprotno mnenje. V njem so navedeni razlogi EESO, zakaj dodatna zakonodaja glede umetne inteligence na delovnem mestu ni potrebna in zakaj bi morala Komisija podjetjem omogočiti, da znotraj veljavnega zakonskega okvira razvijajo odgovorne in etične pristope k delu s tehnologijami umetne inteligence.

Rezultat glasovanja

Za: 112

Proti: 136

Vzdržani: 11

([45]) Za tveganja glej na primer S. Baiocco, E. Fernández-Macías, U. Rani in A. Pesole, *The Algorithmic Management of work and its implications in different contexts* (Algoritmično upravljanje dela in njegove posledice v različnih kontekstih), Seville: Evropska komisija, 2022, JRC129749.