Europeiska unionens officiella tidning

SV
C-serien

C/2025/1185

21.3.2025

Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén

AI till arbetstagarnas gagn: möjligheter att utnyttja potentialen hos och minska riskerna med AI i samband med sysselsättnings- och arbetsmarknadspolitiken

(yttrande på eget initiativ)

(C/2025/1185)

Föredragande: **Franca SALIS-MADINIER**

Rådgivare	Odile CHAGNY (för föredraganden) Isaline OSSIEUR (för grupp I) Clemens ØRNSTRUP ETZERODT (för grupp I) Aïda PONCE DEL CASTILLO (för grupp II) Anthony BOCHON (för grupp III)
Beslut av plenarförsamlingen	15.2.2024
Rättslig grund	Artikel 52.2 i arbetsordningen
Ansvarig sektion	Sysselsättning, sociala frågor och medborgarna
Antagande av sektionen	17.12.2024
Antagande vid plenarsessionen	22.1.2025
Plenarsession nr	593
Resultat av omröstningen (för/emot/ nedlagda röster)	142/103/14

1. Slutsatser och rekommendationer

1.1 Europeiska ekonomiska och sociala kommittén (EESK) stöder den gemensamma förklaringen från arbetsmarknadens parter vid det senaste G7-toppmötet i Italien ([1]), enligt vilken den snabba utvecklingen av system för artificiell intelligens (AI), inbegripet generativ AI (GAI), utan tvekan är en av de viktigaste trender som påverkar arbetslivet och våra samhällen i stort. Om denna förändring är till det bättre eller till det sämre är inte förutbestämt: Det beror på beslutsfattarnas beslut om att anta ambitiösa och ändamålsenliga politiska åtgärder samt regelverk som främjar sociala framsteg, inkludering, jämlikhet, ekonomiskt välstånd, hållbara företag, företagens kontinuitet och resiliens, skapandet av anständiga arbetstillfällen, respekt för demokratiska institutioner och arbetstagarnas rättigheter. Den sociala dialogen spelar en nyckelroll i detta avseende.

1.2 Social dialog och arbetstagarinflytande spelar en avgörande roll för att bevara arbetstagarnas grundläggande rättigheter och främja ”tillförlitlig” AI i arbetslivet. Ett av verktygen för att minimera riskerna med och de skadliga effekterna av AI-system är ett större deltagande av arbetstagare och deras företrädare.

1.3 EESK framhåller att lagstiftningsinitiativ, eller andra initiativ för att anpassa befintlig lagstiftning, bör **avhjälpa luckorna i skyddet av arbetstagarnas rättigheter på arbetsplatsen och säkerställa att människor behåller kontrollen** i all interaktion mellan människa och maskin.

1.4 EU:s gällande rättsliga **bestämmelser** som är relevanta för användningen av AI på arbetsplatsen bör backas upp av uttrycklig vägledning om gällande lagstiftning.

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

1.5 EESK stöder ett snabbt genomförande av artikel 4 i AI-förordningen ([2]), enligt vilken leverantörer och tillhandahållare av AI-system ska vidta åtgärder för att säkerställa att deras personal har tillräcklig AI-kunnighet.

1.6 Offentliga myndigheter måste genomföra kompetensutvecklingsinitiativ för arbetstagare för att säkerställa att AI-systemen förstärker, snarare än ersätter, människor.

1.7 EESK rekommenderar starkt att man inom ramen för EU:s offentliga politik och i medlemsstaterna utvecklar AI-moduler inom utbildning och gör upplysningsmaterial om AI tillgängligt för medborgarna. Formell utbildning om AI-teknik bör tillhandahållas i ett tidigt skede, så alla medborgare kan bli förtrogna med tekniken.

1.8 För att undvika fragmentering av medlemsstaternas nuvarande initiativ och säkerställa lika villkor på den inre marknaden efterlyser EESK med eftertryck en obligatorisk social dialog om införandet av AI-system på grundval av ett särskilt EU-rättsligt instrument som innehåller bestämmelser för att uppnå följande aspekter mer effektivt:

— Göra det möjligt att verkställa artikel 88 i den allmänna dataskyddsförordningen ([3]) och ge uttrycklig vägledning om samtycke och berättigat intresse.

— Bredda tillämpningsområdet för bestämmelserna i direktivet om plattformsarbete ([4]) för att ta itu med de utmaningar som system för algoritmisk verksamhetsledning medför för alla arbetstagare.

— Stärka de regler som är tillämpliga enligt direktiv 2002/14/EG ([5]) när AI-system med hög risk införs och ge uttrycklig vägledning om bestämmelserna i direktiv 89/391/EEG ([6]) om säkerhet och hälsa i arbetet.

— Integrera aspekten med den dynamiska processen för social dialog och riskbedömningarna av AI-system, enligt definitionen i det de europeiska arbetsmarknadsparternas autonoma ramavtal om digitalisering från 2020 ([7]).

— Utvidga tillhandahållandet av konsekvensbedömningar avseende dataskydd till arbetstagarrepresentanter, i enlighet med direktivet om plattformsarbetstagare.

— Tillhandahålla förhandskonsekvensbedömningar avseende grundläggande rättigheter, som ska utföras av leverantörer innan högrisksystem införs.

— Fastställa tydliga riktlinjer för hur sandlådor och testning under verkliga förhållanden kan användas.

1.9 EESK uppmanar Europeiska AI-byrån att upprätta ett nära samarbete med de europeiska sektorsövergripande arbetsmarknadsparterna för att se till att den sociala dialogens roll återspeglas på lämpligt sätt i AI-byråns kommande riktlinjer och att utarbeta förtydliganden om alla AI-system. Det bör inrättas ingående, robusta och tydligt strukturerade samordningskanaler mellan AI-byrån och kommissionens GD Sysselsättning, socialpolitik och inkludering och GD Kommunikationsnät, innehåll och teknik.

2. **Allmänna kommentarer**

2.1 Syftet med detta yttrande på eget initiativ är att lägga fram rekommendationer och konkreta förslag till beslutsfattarna på EU-nivå och nationell nivå för att skapa en miljö som främjar en positiv användning av AI-system och AI-verktyg i arbetslivet. Med beaktande av begäran från det tillträdande polska ordförandeskapet ägnas ett särskilt kapitel åt att **undersöka möjligheterna att utnyttja potentialen hos och minska riskerna med AI i samband med sysselsättnings- och arbetsmarknadspolitiken**. För detta yttrande har synpunkter samlats in genom två workshoppar som anordnats vid EESK där man använde sig av gemensamma forskningscentrumets framsynsmetod, med deltagande av europeiska och internationella experter.

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

2.2 AI har identifierats som en teknik för ”allmänna ändamål” ([8]) som möjliggör transformativa digitala tillämpningar med stor potential för socialt och ekonomiskt genomslag ([9]). AI, stordata och högpresterande datorsystem är sammanflätade. Generativ AI (GAI) omfattar system såsom sofistikerade stora språkmodeller som kan skapa nytt innehåll, från text till bilder, genom att lära av omfattande träningsdata. I detta yttrande intas en bred hållning för att undersöka både system för algoritmisk verksamhetsledning och den bredare användningen av digital arbetsplatsteknik såsom övervakningsverktyg och digitala personalplattformar som har en betydande inverkan på arbetstagarna.

2.3 Uppskattningar visar att användningen av AI-verktyg i europeiska företag har ökat snabbt sedan GAI-verktyg infördes, men det verkar finnas betydande skillnader i användningen mellan stora företag och små och medelstora företag ([10]). Trots bristen på enhetliga data och kunskaper om exakt hur AI kommer att utvecklas är det rimligt att förvänta sig att AI kommer att påverka arbetslivet på många sätt och kan komma att bli ett framträdande inslag i många människors arbete ([11]).

2.4 De scenarier som utforskades vid våra workshoppar om framtiden för AI i arbetslivet ([12]) visar att det inte är för sent att påverka utvecklingen av AI på arbetsplatsen i syfte att se till att tekniken införs till gagn för alla. Det visionära scenario som fastställts som det ”ideala scenariot” visade att anpassning av EU-lagstiftningen och stärkt social dialog på den lämpligaste nivån kan spela en viktig roll när det gäller att forma betrodda användningsområden för AI på arbetsplatsen och uppmuntra europeiska företag att investera i forskning, utveckling och innovation.

2.5 AI:s inverkan på arbetslivet tas indirekt upp i EU:s lagstiftning om sociala frågor ([13]). EU-institutionerna har också investerat betydande resurser i att utveckla en gemensam digital agenda och en digital inre marknad.

2.6 I linje med kommissionsordförandens förslag om att inkludera initiativ för att undersöka hur digitaliseringen påverkar arbetslivet, från AI-verksamhetsledning till distansarbete, och i linje med den förklaring som arbetsmarknadens parter nyligen utfärdade vid G7-toppmötet, menar EESK att alla lagstiftningsinitiativ bör **avhjälpa luckorna i skyddet av arbetstagarnas rättigheter enligt gällande lagstiftning som är relevant för AI och säkerställa att principen om ”mänsklig kontroll”** faktiskt tillämpas.

2.7 EESK uppmanar kommissionen att se till att befintliga rättsliga **bestämmelser** som är relevanta för användningen av AI på arbetsplatsen backas upp av uttrycklig vägledning.

2.8 Arbetsmarknadens parter och medborgarna har en avgörande roll att spela när det gäller att bevara arbetstagarnas grundläggande rättigheter och främja ”tillförlitlig” AI i arbetslivet och i samhället som helhet ([14]).

3. Definition av AI-system inom ramen för detta yttrande

3.1 *I detta yttrande rekommenderar EESK att man använder definitionen i AI-förordningen* ([15])

3.2 Enligt artikel 3.1 i AI-förordningen avses med AI-system ”ett maskinbaserat system som är utformat för att fungera med varierande grad av autonomi och som kan uppvisa anpassningsförmåga efter införande och som, för uttryckliga eller underförstådda mål, drar slutsatser härledda från den indata det tar emot, om hur utdata såsom förutsägelser, innehåll, rekommendationer eller beslut som kan påverka fysiska eller virtuella miljöer ska genereras”.

([8]) Världsekonomiskt forum, ”Markets of Tomorrow: Pathways to a New Economy”, 2020.
([9]) McKinsey, ”Shaping the digital transformation in Europe”, 2020.
([10]) Läs mer här.
([11]) Studie från enheten för vetenskaplig framsyn om användningen av artificiell intelligens inom arbetsplatsförvaltning, 2022.
([12]) Se webbsidan.
([13]) Se bilaga.
([14]) Se webbsidan.
([15]) EUT L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj.

3.3 Denna definition är tillräckligt bred för att täcka AI-systemens **tre väsentliga kännetecken**, dvs. följande:

— De möjliggör *automatiserat* beslutsfattande.

— De gör detta med en viss grad av *autonomi*.

— De interagerar med arbetstagarna och påverkar dem.

3.4 EESK framhåller dessutom tre huvudsakliga specifika kännetecken för AI-system som används på arbetsplatsen jämfört med tidigare digital teknikformer:

— AI-system kan vara momentana, interaktiva och ogenomskinliga ([16]).

— En viktig grupp ([17]) AI-system har kapacitet till anpassningsförmåga när de har införts på arbetsplatsen ([18]). Detta kan medföra **osäkerhet** och oförutsägbarhet beträffande hur ett AI-system kommer att bete sig i ett specifikt sammanhang.

— AI-system erbjuder stora möjligheter att förbättra tilldelningen och samordningen, underlätta effektivt beslutsfattande inom företag och förbättra den organisatoriska inlärningen ([19]). Som en framväxande uppfinningsmetod förväntas AI främja innovation ([20]). När ett AI-system ökar i omfattning (storlek på parametrar, träningsdata osv.) kan det till och med producera ”**oavsiktliga upptäckter**” och därigenom främja innovation.

4. AI:s inverkan på arbetsmarknaden och arbetsvillkoren

4.1 *Inverkan på sysselsättningen*

4.1.1 På grund av dess snabba utveckling, osäkerheten kring integreringen av AI i produktionsprocesserna och effekterna på organisationer och arbetstagare kan AI:s inverkan på sysselsättningen och arbetstagarna inte fastställas i förväg. I vilken utsträckning AI leder till att arbetstillfällen skapas, ändras, stöds eller försvinner beror också på syftet med införandet (processoptimering, kostnadsminskning, effektivitet, innovation osv.).

4.1.2 AI har ett potentiellt värde när det gäller att i) matcha yrkesprofiler med potentiella sökande och därigenom förbättra effektiviteten i sysselsättningspolitiken, ii) rekrytera lämpliga sökande, iii) påskynda onboardingen, iv) hantera prestationerna, v) utforma effektiva individanpassade utbildningsmetoder och identifiera brister i digital kompetens, vi) samla in och analysera stordata, vii) upprätta protokoll, viii) utarbeta arbetsbeskrivningar, och ix) hantera kvarhållande och omsättning samt förutse framtida rekryteringsbehov ([21]).

4.1.3 Den största potentiella ekonomiska fördelen med AI kommer sannolikt att komma från förbättrad produktivitet ([22]). Detta inbegriper automatisering av rutinmässiga och tråkiga arbetsuppgifter ([23]) för att komplettera arbetstagarnas kapacitet och frigöra dem så att de kan fokusera på mer stimulerande arbete med större mervärde ([24]). Den senaste tidens tekniska utveckling gör att AI-system kan ersätta eller komplettera mänskliga roller inom ett mycket mer varierat spektrum av områden än vad tidigare teknik kunnat, inbegripet icke-rutinmässiga och kognitiva arbetsuppgifter ([25]), särskilt inom hälso- och sjukvårdssektorn och utbildningssektorn.

([16]) K. C. Kellogg et al. (2020), ”Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control”.
([17]) Alla AI-verktyg som bygger på adaptiv maskininlärning. Se OECD:s uppdaterade definition.
([18]) OECD (2024), ”The impact of Artificial Intelligence on productivity, distribution and growth”.
([19]) Kellogg et al. (2020); Cazzaniga et al. (2024), ”Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work”.
([20]) T. Babina et al. (2024), ”Firm Investments in Artificial Intelligence Technologies and Changes in Workforce Composition”.
([21]) Europaparlamentets utredningstjänst (2022), ”AI and digital tools in workplace management and evaluation”; Tambe et al., ”Artificial Intelligence in Human Resources Management: Challenges and a Path Forward”, California Management Review, 2019.
([22]) PwC (2017), ”Sizing the prize”.
([23]) Europaparlamentets utredningstjänst (2022), Hmoud, B.och Laszo V. L. (2019), ”Will Artificial Intelligence Take Over Human Resources Recruitment and Selection”, Network Intelligence Studies.
([24]) PwC (2017).
([25]) OECD (2024).

4.1.4 Nyligen genomförda studier belyser GAI-teknikens ”kompletteringspotential” ([26]). Internationella arbetsorganisationen (ILO) uppskattar ([27]) att omvandlingspotentialen är mer än dubbelt så stor som automatiseringspotentialen i höginkomstländer (13,4 % respektive 5,1 %). De empiriska resultaten är dock inte entydiga när det gäller effekterna på sysselsättningen och produktiviteten ([28]). Produktivitetsvinsternas faktiska omfattning är osäker ([29]) och kan vara överdriven ([30]). När det gäller GAI är andelen yrken där det råder osäkerhet om potentialen för automatisering och komplettering hög ([31]) (11,6 % i höginkomstländer ([32])). GAI kan förbättra tillgången till arbete för personer med funktionsnedsättning ([33]), men kan också komma att automatisera deras arbete.

4.2 *AI kommer att ha stor inverkan på kompetensbehoven.* ([34])

4.2.1 Å ena sidan kommer AI att reproducera vissa manuella färdigheter och finmotoriska förmågor samt kognitiva färdigheter såsom förståelse, planering och rådgivning. Å andra sidan kommer de färdigheter som krävs för att utveckla och underhålla AI-system och de färdigheter som krävs för att anta, använda och interagera med AI-tillämpningar att bli viktigare. Efterfrågan på grundläggande digitala färdigheter och datavetenskap ([35]) kommer att öka. Det kommer att finnas ett behov av kognitiva och generella färdigheter som på bästa sätt kompletterar AI (inbegripet kreativ problemlösning, originalitet och andra generella färdigheter såsom sociala färdigheter och ledarskapsförmåga ([36])). Chefernas och företagsledarnas färdigheter och kunskaper kommer också att vara viktiga för införandet av AI ([37]). Det finns belägg för att brist på lämpliga AI-relaterade färdigheter utgör ett hinder för användningen av AI på arbetsplatsen ([38]). AI kan också användas för att förbättra systemen för vuxenutbildning.

4.3 *Arbetsvillkor*

4.3.1 Arbetsvillkor är det område där AI-systemens inverkan är mest oklar ([39]). Detta beror på att AI-system har potential att omvandla organisations- och ledningsrelaterad verksamhet och kontroll ([40]) samt omforma organisatoriska processer ([41]) på djupgående sätt.

4.3.2 Om AI-baserade verktyg används på ett förnuftigt sätt kan de förbättra arbetsmiljövillkoren genom att bidra till att minska arbetstagarnas arbetsbörda ([42]) och förbättra balansen mellan arbete och privatliv ([43]) och den psykiska hälsan på arbetsplatsen ([44]). AI-verktyg kan bidra till att avlägsna eller minska farliga arbetsuppgifter och till att undvika muskel- och skelettbesvär. Om den tid som arbetstagarna sparar på arbetsuppgifter omfördelas på ett rättvist sätt kan det bidra till att förbättra deras välbefinnande. Om AI-verktyg används för att ersätta repetitiva och tråkiga arbetsuppgifter kan de öka tillfredsställelsen i arbetet ([45]). Användning av AI-tillämpningar kan leda till bättre, rättvisare och icke-diskriminerande beslut och metoder ([46]).

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

4.3.3 AI-tillämpningar kan sörja för en mer omfattande spridning av information av bättre kvalitet, ge djupgående datainsikter och förbättra kvaliteten på avgränsade beslut.

4.3.4 Samtidigt kan vissa risker uppstå om villkoren för ett tillförlitligt införande av AI-system på arbetsplatsen inte är uppfyllda ([47]).

4.3.5 System för algoritmisk verksamhetsledning möjliggör en form av genomträngande kontroll som är mycket kraftfullare än någon tidigare form av kontroll, med potentiellt skadliga effekter för arbetstagarna ([48]). Belägg har samlats in ([49]) som visar på de negativa effekter som algoritmisk verksamhetsledning kan ha på arbetstagarnas hälsa och säkerhet samt företagens bristande intresse av att använda sådan teknik för att förbättra hälsan och säkerheten på arbetsplatsen.

4.3.6 Arbetstagarna kan utsättas för **otillbörlig övervakning, diskriminering, minskad autonomi och psykosociala risker** ([50]). AI-verktyg kan splittra arbetsplatskollektiv och förvärra känslan av isolering bland de anställda.

4.3.7 AI-system kan förstärka informationsasymmetrier mellan företagsledning och arbetstagare ([51]).

4.4 ***Motverkande av ojämlikhet***

4.4.1 *Nyligen genomförda studier om GAI visar att dessa system har potential att minska* ***ojämlikhet****, vidmakthålla den eller till och med skapa nya risker för ojämlikhet.*

4.4.1.1 Ojämlikheten mellan högutbildade och mindre kvalificerade arbetstagare skulle kunna minskas. De flesta studier är eniga om att mer högkvalificerade tjänstemannayrken kommer att ställas inför större sysselsättningsrelaterade risker till följd av införandet av GAI ([52]). Om syftet med att införa GAI är att öka företagens innovation, förbättra arbetsorganisationen och främja arbetstillfällen av hög kvalitet kommer mindre kvalificerade och mindre erfarna arbetstagare att gynnas mest av GAI-verktyg, med AI-modeller som delar erfarna arbetstagares bästa praxis med nyanställda ([53]).

4.4.1.2 Kvinnor och lågutbildade och äldre arbetstagare är de utsatta grupper som påverkas mest av AI ([54]). Eftersom kontorsarbete är mer utsatt för automatiseringsrisker är sysselsättningseffekterna könsspecifika, med mer än dubbelt så många kvinnor som potentiellt påverkas av automatisering ([55]) och oftare berörs av deras arbetes potential för omvandling.

4.4.1.3 Den låga andelen kvinnor bland utexaminerade inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik samt inom datavetenskap och informationsteknik i vissa länder medför betydande utmaningar när det gäller sysselsättnings- och löneskillnader mellan könen i samband med spridningen av AI ([56]). Jämställdhetsfrågan bör hanteras bättre på alla nivåer. Social dialog och bättre politik för att föregripa dessa tendenser är avgörande.

4.4.2 *Nya globala ojämlikheter*

4.4.2.1 Utvecklingen av AI stöds av osynliga arbetstagare som främst finns främst i låginkomstländer och har dåliga arbetsvillkor ([57]).

([47]) V. Mandinaud, A. Ponce del Castillo (2024), ”AI systems, risks and working conditions AI systems, risks and working conditions, in Artificial intelligence, labour and society”, ETUI.
([48]) Kellogg et al. 2020.
([49]) EU-Osha(2024), ”AI-stödd arbetsledning – Från teknisk utveckling till konsekvenserna för arbetstagarnas hälsa och säkerhet”, 2024.
([50]) EU-Osha (2022), ”OSH Pulse - Occupational safety and health in post-pandemic workplaces”, 2022.
([51]) OECD (2023).
([52]) Eloundou, T. et al. (2023), ”GPTs are GPTs: An Early Look at the Labor Market Impact Potential of Large Language Models”.
([53]) Comunale et al. (2024); Brynjolfsson E. et al. (2023): ”Generative AI at work”, NBER Working Paper nr 3116.
([54]) OECD 2024.
([55]) ”ILO Global Survey on Microtasks workers” (2017), Tubaro et al. (2020). ”The trainer, the verifier, the imitator: Three ways in which human platform workers support artificial intelligence”. Big Data & Society, 7(1).
([56]) Rapport från den franska kommissionen för generativ AI, 2024.
([57]) På global nivå stöds utvecklingen av stöds av osynliga arbetstagare, främst i låginkomstländer, med dåliga arbetsvillkor. Tubaro et al. (2020).

4.5 ***Social dialog och arbetstagarinflytande är avgörande för att ta tillvara AI:s potential.***

4.5.1 På grund av AI-systemens särdrag och deras inverkan på organisatoriska frågor är acceptans, tillförlitlighet och förtroende för utvecklingen och införandet av AI avgörande för att främja de positiva effekterna av AI ([58]).

4.5.2 Det finns belägg för att samråd med arbetstagarrepresentanter leder till bättre resultat och arbetsvillkor ([59]). När arbetstagarrepresentanter använder systemet med ”kollektiv röst” för medbestämmande, bidrar detta till att skydda arbetstagarnas integritet, autonomi och handlingsfrihet mot teknik för personalförvaltning ([60]).

4.5.3 För att säkerställa en effektiv social dialog i alla enheter där AI används efterlyser EESK uttrycklig vägledning i relevanta rättsliga och icke-rättsliga texter.

4.5.4 Människorna och de berörda parterna bör bestämma på vilka områden och för vilka syften AI bör användas i våra samhällen och på arbetsplatsen. Arbetsmarknadens parter och medborgarna bör göras delaktiga i offentliga debatter, kunskapsförmedling och utbildning.

4.6 ***AI-beredskap är väsentligt.*** ([61])

4.6.1 För att ta tillvara införandet av AI i arbetslivet uppmanar EESK kommissionen att uppmuntra till

4.6.1.1 att beslutsfattarna på alla nivåer ser över kompetenspolitiken för att se till att framväxande AI-system kompletterar arbetstagarna snarare än ersätter dem,

4.6.1.2 att det inom ramen för den offentliga politiken utvecklas AI-moduler i tidig utbildning och att upplysningsmaterial om AI finns tillgängligt för medborgarna; denna politik bör sörja för formell utbildning om AI-teknik i ett tidigt skede, så att alla medborgare kan bli förtrogna med tekniken,

4.6.1.3 ett snabbt genomförande av artikel 4 i AI-förordningen, enligt vilken leverantörer och tillhandahållare av AI-system ska vidta åtgärder för att säkerställa att deras personal har tillräcklig AI-kunnighet.

5. Tillämpning och anpassning av gällande EU-lagstiftning

5.1 ***Dataskyddsförordningen*** ([62]) ***är inte specifikt utformad för att hantera dataskyddsfrågor på arbetsplatsen.***

5.1.1 De rättsliga grunderna för dataskyddsförordningen som en fristående förordning är inte tillräckliga för att minska risken med skadliga AI-system på arbetsplatsen, eftersom de inte beaktar AI-systemens specifika karaktär när det gäller behandling av personuppgifter i ett anställnings- och arbetsplatssammanhang.

5.1.2 Det råder enighet om att varken arbetstagarnas samtycke eller berättigade intressen utgör en giltig grund för databehandling i samband med asymmetrisk maktdynamik på arbetsplatsen ([63]). En färsk enkät bland 6 300 arbetstagare i de nordiska länderna visar att missbruk förekommer vid sådan asymmetrisk makt inom alla de sektorer som omfattas av studien ([64]).

5.1.3 Artikel 15.1 h i dataskyddsförordningen om transparenskrav har begränsad räckvidd eftersom den utesluter halvautomatiserat beslutsfattande.

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

5.1.4 Anställda kan påverkas mer av behandlingen av data som samlats in från andra anställda än av insamlade data som avser dem själva ([65]). Fackföreningarnas eller arbetstagarrepresentanternas rätt att kontrollera insamlingen och behandlingen av data är begränsad. Antagandet att integritetsrelaterade skador alltid är individuella utgör en betydande brist i samband med system för algoritmisk verksamhetsledning. Dessutom är bestämmelserna om dataskyddsrelaterade konsekvensbedömningar otillräckliga.

5.1.5 Enligt artikel 88 i dataskyddsförordningen ska behandlingen av personuppgifter i anställningsförhållanden hanteras genom ”mer specifika regler” som medlemsstaterna ska fastställa i lag eller i kollektivavtal ([66]). Sedan dataskyddsförordningen trädde i kraft har artikel 88 genomförts bristfälligt och stannat vid att vara en bestämmelse på papperet i nästan alla medlemsstater ([67]).

5.1.6 För att ge arbetstagarna större inflytande över sina data uppmanar EESK kommissionen att vidta åtgärder för att se till att artikel 88 i dataskyddsförordningen faktiskt efterlevs.

5.2 *AI-förordningen*

5.2.1 AI-förordningens övergripande mål är att stimulera användningen och spridningen av AI i EU genom att främja en enhetlig rättslig ram för ”tillförlitlig AI” på grundval av antagandet att spridningen av AI kommer att öka om riskerna i samband med användningen av AI hanteras. Eftersom förordningen är en övergripande rättsakt eftersträvas ett antal övergripande mål, såsom en hög skyddsnivå för hälsa, säkerhet och grundläggande rättigheter. AI-förordningens rättsliga grund bygger främst på inremarknadsbestämmelserna i EUF-fördraget. AI-förordningen är inte specifikt utformad för att hantera arbetsplatsfrågor ([68]).

5.2.2 I AI-förordningen införs begränsningar av användningen av AI på arbetsplatsen genom förbud mot vissa system och stränga krav när det gäller tillhandahållande eller införande av AI-system, särskilt sådana som kategoriseras som högrisksystem på grund av deras tillämpning inom sysselsättning, arbetstagarledning och tillgång till egenföretagande. I detta avseende utgör AI-förordningen ett viktigt steg i rätt riktning.

5.2.3 EESK noterar flera kryphål i AI-förordningen beträffande respekten för de grundläggande rättigheterna på arbetsplatsen.

5.2.3.1 I AI-förordningen konstateras att en förhandsdefinition av risk inte är tillräcklig för att skydda mot potentiella skador som orsakas av AI-system och att den inte kan fastställas fullt ut i förväg, eftersom den också är beroende av sammanhanget för införandet ([69]). System för hantering av de risker som är förknippade med AI-system med hög risk måste införas under systemets hela livscykel (artikel 9). I AI-förordningen erkänns dock uttryckligen möjligheten att ett AI-system, även om det är förenligt med förordningen, kan utgöra en risk för personers hälsa eller säkerhet eller för grundläggande rättigheter (artikel 82) ([70]).

5.2.3.2 Skyldigheten att genomföra en konsekvensbedömning avseende grundläggande rättigheter när det gäller högrisksystem gäller endast offentligrättsliga organ, privata enheter som tillhandahåller offentliga tjänster samt banker och försäkringsbolag (artikel 27).

5.2.3.3 Arbetstagarrepresentanterna har bara rätt till information, inte till samråd (artikel 26.7). Regulatoriska sandlådor (artikel 57) och testning av högrisksystem under verkliga förhållanden (artikel 60) är endast tillåtna innan systemet tas i bruk.

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

5.2.3.4 EESK anser att experiment är avgörande för att organisationer ska kunna att identifiera risker, testa för oavsiktliga konsekvenser och finjustera algoritmerna i en kontrollerad miljö innan de används i full skala. AI-förordningen bör backas upp av uttrycklig vägledning för att skapa rättslig klarhet och säkerställa en otvetydig tillämpning och tillsyn.

5.2.4 För att ta itu med dessa frågor uppmanar EESK AI-byrån att upprätta ett nära samarbete med de europeiska sektorsövergripande arbetsmarknadsparterna vid utarbetandet av sina första riktlinjer, i syfte att ta fram tydliga riktlinjer och förtydliganden om AI-system som uttyder fysiska personers känslor. Det bör inrättas ingående, robusta och tydligt strukturerade samordningskanaler mellan AI-byrån och kommissionens GD Sysselsättning, socialpolitik och inkludering och GD Kommunikationsnät, innehåll och teknik.

5.2.5 EESK anser att det är upp till leverantörerna att göra en förhandskonsekvensbedömning avseende grundläggande rättigheter för högrisksystem innan de införs i alla enheter.

5.2.6 EESK efterlyser tydliga riktlinjer för hur sandlådor och testning under verkliga förhållanden kan användas i eventuella kommande initiativ om AI på arbetsplatsen.

5.3 *Direktiven om information till och samråd med arbetstagare och om arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet samt de europeiska arbetsmarknadsparternas autonoma ramavtal om digitalisering*

5.3.1 Direktiv 2002/14/EG ([71]) garanterar arbetstagarrepresentanters kollektiva rätt till information och samråd och omfattar alla föregripande åtgärder som utgör ett hot mot sysselsättningen och alla beslut som leder till ”väsentliga förändringar” i arbetsorganisationen (artikel 4). Enligt direktiv 89/391/EEG ([72]) ska arbetsgivare säkerställa arbetstagarnas säkerhet och hälsa i alla arbetsrelaterade aspekter och tillhandahålla information och utbildning samt samråda med arbetstagarrepresentanter om hälsa och säkerhet. Det ogenomskinliga sätt på vilket AI-verktyg införs, deras föränderliga karaktär och svårigheten att definiera ”väsentliga förändringar” gör dock att dessa direktiv måste stärkas genom uttrycklig vägledning.

5.3.2 Aspekten med AI-systemens iterativa och dynamiska karaktär ligger i linje med den iterativa dialog som ingår i de europeiska arbetsmarknadsparternas ramavtal om digitalisering ([73]).

5.3.3 I avtalet behandlas dock AI-frågor endast i marginalen, och specifika AI-relaterade åtgärder av de nationella arbetsmarknadsparterna i samband med dess genomförande har varit ganska begränsade. De flesta av dem tar endast upp frågor som rör distansarbete och rätten att inte vara uppkopplad.

5.3.4 EESK uppmanar kommissionen att tydligt ta upp AI-sammanhanget i ett särskilt instrument för att ta hänsyn till den dynamiska aspekten med social dialog och bedömningarna av AI-systemens hälso- och säkerhetsrisker i det autonoma avtalet.

5.4 *Direktivet om plattformsarbete* ([74])

5.4.1 Direktivet om plattformsarbete innehåller bestämmelser som på ett ändamålsenligt sätt skulle kunna reglera automatiserade övervaknings- och beslutssystem. I synnerhet föreskrivs följande i kapitel III ([75]):

— Dataskyddsförordningens system för algoritmers transparens utvidgas till att omfatta både helt automatiserade och halvautomatiserade beslut.

— En kollektiv rätt till information och expertis skapas genom att digitala arbetsplattformar åläggs att göra system för algoritmisk verksamhetsledning begripliga för plattformsarbetstagarna, deras representanter och arbetsmarknadsmyndigheterna.

— Plattformarna åläggs att tillhandahålla arbetstagarrepresentanterna konsekvensbedömningen avseende dataskydd.

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

— Behandling av personuppgifter ”som inte är nära kopplade till och direkt nödvändiga för fullgörandet av avtalet” förbjuds, liksom behandling av alla personuppgifter om plattformsarbetstagares ”emotionella eller psykologiska tillstånd” under alla omständigheter.

— En rätt till ett mänskligt gränssnitt införs (artikel 10 om mänsklig kontroll av övervakningssystem och beslutssystem och artikel 11 om mänsklig granskning).

— I artikel 12 om säkerhet och hälsa införs särskilda krav för utvärdering av de risker som automatiserade övervakningseller beslutssystem medför för arbetstagarnas säkerhet och hälsa.

5.4.2 Bestämmelserna i kapitel III i direktivet om plattformsarbete är endast tillämpliga på personer som utför plattformsarbete. Algoritmisk verksamhetsledning på vanliga arbetsplatser förekommer dock redan ([76]), t.ex. när det gäller att fördela och optimera arbetsskift, granska och bedöma arbetssökande, bedöma anställdas resultat och hantera personalfrågor. EESK uppmanar kommissionen att utvidga tillämpningsområdet för bestämmelserna i kapitel III i direktivet om plattformsarbete till att omfatta alla arbetstagare.

Bryssel den 22 januari 2025.

Oliver RÖPKE
Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs ordförande

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

BILAGA I

Följande ändringsförslag avslogs under debatten, men fick minst en fjärdedel av rösterna (artikel 14.3 i arbetsordningen):

ÄNDRINGSFÖRSLAG 1

SOC/803

Artificiell intelligens till arbetstagarnas gagn

Ersätt hela det yttrande som lagts fram av SOC-sektionen med följande text (motivering finns i slutet av dokumentet):

Ändringsförslag

1. **Slutsatser och rekommendationer**

1.1 När världen nu står inför ytterligare en digital revolution, som utlösts av spridningen av artificiell intelligens (AI), har ett fönster öppnats för EU att avhjälpa sina brister när det gäller innovation och produktivitet och återställa sin tillverkningspotential ([1]).

1.2 För närvarande är EU svagt inom digital teknik såsom AI ([2]). USA och Kina har redan kommit mycket längre, och denna klyfta kommer att bli svår att överbrygga ([3]). Dessutom finns det stora skillnader i arbetsproduktivitetstillväxten mellan USA och EU (euroområdet) ([4]). Sedan pandemin ökade fram till mitten av 2024 arbetsproduktiviteten per arbetad timme med 0,9 % i euroområdet, jämfört med 6,7 % i USA. Enligt en analys av Europeiska centralbanken (ECB) är dessa siffror kopplade till omsättning på arbetsmarknaden och högre investeringar i digitalisering ([5]).

1.3 De potentiella fördelarna med att införa AI är betydande: Det ökar konkurrenskraften och produktiviteten, stimulerar innovation och vetenskapliga framsteg ([6]), stärker den gröna omställningen ([7]) och stöder förbättrade arbetsvillkor. Vi måste se till att EU inte förlorar mark i den digitala omställningen. För att kunna dra nytta av AI:s potential måste myter och rädsla kring AI motbevisas och lindras.

1.4 I arbetslivet omfattar fördelarna med AI t.ex. att automatisera rutinmässiga och tråkiga arbetsuppgifter, komplettera arbetstagarnas kapacitet och frigöra dem så att de kan fokusera på mer stimulerande arbete med större mervärde samt ge arbetstagarna möjlighet att utföra sina arbetsuppgifter snabbare och förbättra kvaliteten på sin produktion. AI kan också bidra till bättre arbetsorganisation och arbetsutformning och bättre kartläggning av framtida kompetens- och rekryteringsbehov ([8]). Detta förutsätter bred acceptans av och samarbete med arbetskraften samt tillhandahållande av nödvändig utbildning av arbetstagare inför införandet och användningen av AI på arbetsplatsen. Europeiska ekonomiska och sociala kommittén (EESK) påminner om att utvecklingen, införandet och användningen av AI alltid måste följa principen om mänsklig kontroll.

1.5 Ett utbrett införande av AI kommer också att gynna chefernas och arbetstagarnas förmåga att förbättra arbetsmiljön genom att stärka opartiska och evidensbaserade riskbedömningar och riktade arbetsmiljöinspektioner samt bidra till att bättre identifiera problem (inbegripet psykosociala risker) där insatser krävs. Detta inbegriper bättre förebyggande av arbetsolyckor ([9]).

([1]) Europeiska kommissionen (2024), ”The future of European competitiveness part A a competitiveness strategy for Europe”.
([2]) Europaparlamentets utredningstjänst, ”AI investment: EU and global indicators”.
([3]) Europeiska kommissionen (2024), ”The future of European competitiveness part B In-depth analysis of recommendations”.
([4]) https://www.ecb.europa.eu/press/economic-bulletin/focus/2024/html/ecb.ebbox202406_01~9c8418b554.sv.html.
([5]) https://www.ecb.europa.eu/press/economic-bulletin/focus/2024/html/ecb.ebbox202406_01~9c8418b554.sv.html.
([6]) Se t.ex. CEPS AI World ”Navigate Tomorrow’s Intelligence Today”.
([7]) OECD (2024), ”OECD Digital Economy Outlook 2024 (Volume 1): Embracing the Technology Frontier”, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/a1689dc5-en.
([8]) Se t.ex. Lane, M., M. Williams och S. Broecke (2023), ”The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers”, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, nr 288, OECD Publishing, Paris.
([9]) EU-Osha (2021), ”Den artificiella intelligensens betydelse för arbetsmiljön”.

1.6 Samtidigt finns det rädsla och farhågor kopplade till en mer utbredd användning av AI i arbetslivet. Dessa omfattar t.ex. intensifiering av arbetet som leder till ökad stress, ökad övervakning och kontroll, avsaknad av mänsklig tillsyn, förlust av självständighet och snabbt föråldrad kompetens.

1.7 För att ta itu med dessa farhågor har arbetsmarknadens parter och den sociala dialogen på alla nivåer en mycket viktig roll att spela. EESK anser att främjandet av ansvarsfull och ”tillförlitlig” AI i arbetslivet kräver en positiv och gynnsam miljö för social dialog i enlighet med tillämpliga nationella regler och nationell praxis.

1.8 Kommittén noterar att det finns totalt 116 rättsakter i EU:s digitala agenda för 2030 ([10]). Mer specifikt omfattas AI:s inverkan på arbetslivet redan av EU:s lagstiftning om AI, i enlighet med principen om mänsklig kontroll, samt av gällande sociallagstiftning ([11]). Att den befintliga rättsliga ramen genomförs och efterlevs är avgörande för att säkerställa ett smidigt införande av AI så att denna teknik kan bli en drivkraft för ekonomiska och tekniska framsteg i EU.

1.9 Mot bakgrund av allt detta beklagar EESK att kommissionen, trots att den befintliga breda lagstiftningsramen redan tillhandahåller en omfattande och tillräcklig reglering av AI i arbetslivet, anser att det fortfarande behövs ny lagstiftning om digitaliseringens inverkan på arbetslivet ([12]). Detta strider också mot det nuvarande politiska åtagandet att förenkla lagstiftningen och minska lagstiftnings- och rapporteringskraven med 25 %. Att ändra det befintliga regelverket redan innan det genomförts skulle sända ett mycket negativt budskap när det gäller framsteg för och investeringar i AI i EU.

1.10 I stället bör kommissionen ge företagen möjlighet att utveckla ansvarsfulla och etiska strategier för att arbeta med AI-teknik inom den nuvarande rättsliga ramen. Detta skulle sörja för att arbetsmarknadsparternas oberoende respekteras och att införandet av AI blir ett verktyg för att förbättra arbetsvillkoren, främja den gröna omställningen och stärka EU:s konkurrenskraft.

1.11 För att effektivt stödja företag, särskilt små och medelstora företag, i användningen av AI behövs i) ett effektivt och ändamålsenligt genomförande och verkställande av befintlig lagstiftning och vägledning, samtidigt som man till varje pris undviker att införa ytterligare krav samt flerfaldig rapportering, ii) en stark social dialog, bl.a. genom att man stärker arbetsmarknadsparternas kapacitet, samtidigt som nationell praxis respekteras, och iii) tillgång till kvalificerad arbetskraft och lämpliga utbildningsmöjligheter.

2. **De möjligheter och utmaningar som AI medför för EU:s ekonomi**

2.1 Yttrande SOC/803 utarbetades på grundval av ett förslag till yttrande på eget initiativ från grupp II (med den ursprungliga titeln ”För en artificiell intelligens till arbetstagarnas gagn: fackföreningarnas roll för att förebygga och minska negativa följder i arbetslivet”) som syftade till att bedöma AI:s inverkan på arbetslivet och framföra förslag (såväl lagstiftningsförslag som andra) och rekommendationer för att ta itu med skyddet av arbetstagarnas integritet och grundläggande rättigheter och som senare slogs samman med det förebyggande yttrandet ”Artificiell intelligens – möjligheter och risker i samband med sysselsättnings- och arbetsmarknadspolitiken”, som begärts av det polska ordförandeskapet ([13]).

([10]) Bruegel_factsheet_2024_0.pdf.

([11]) Se avsnitt 3 i detta motyttrande för ytterligare hänvisningar.

([12]) I enlighet med uppdragsbeskrivningen för Roxana Mînzatu, kommissionens verkställande vice ordförande.

([13]) Det polska ordförandeskapets begäran om ett förberedande yttrandet hade titeln ”Artificiell intelligens – möjligheter och risker i samband med sysselsättnings- och arbetsmarknadspolitiken”.

2.2 EESK anser att AI har potential att ge enorma fördelar, bl.a. ökade produktivitetsvinster, snabbare vetenskapliga framsteg och hjälp med att hantera klimatförändringarna ([14]). AI stimulerar innovation och har med rätta kallats en omvälvande kraft som omformar hela vår ekonomi ([15]). Det är av största vikt att företagen i EU går i bräschen för denna utveckling för att stärka EU:s konkurrenskraft och positionera EU som en internationell AI-referens. ”Genom rättsakten om artificiell intelligens (AI) är EU redan ledande när det gäller att göra AI säkrare och mer tillförlitlig och ta itu med riskerna med missbruk av AI-teknik. Vi måste nu koncentrera oss på att bli världsledande inom AI-innovation” ([16]).

2.3 Den digitala omvandlingen utgör en möjlighet för EU, men vi står inför stora utmaningar. Uppskattningar visar att det inledningsvis långsamma anammandet av AI-verktyg i europeiska företag har ökat snabbt sedan verktyg för generativ AI (GAI) infördes, men det verkar finnas betydande skillnader i anammandet mellan stora företag och små och medelstora företag ([17]). Det finns också skillnader mellan sektorer och länder: Enligt Eurostat var användningen av AI år 2023 utbredd inom informations- och kommunikationssektorerna samt inom yrkesmässig, vetenskaplig och teknisk verksamhet, medan användningen inom andra sektorer var mer begränsad. Det finns också stora skillnader i användningen mellan EU-länderna ([18]).

2.4 Såsom anges i Draghi-rapporten har nu, när världen står inför ytterligare en digital revolution, som utlösts av spridningen av AI, ett fönster öppnats för EU att avhjälpa sina brister när det gäller innovation och produktivitet och återställa sin tillverkningspotential ([19]). EU är dock svagt inom digital teknik såsom AI. USA och Kina har redan kommit mycket längre, och denna klyfta kommer att bli svår att överbrygga ([20]).

2.5 Stanford Universitys Global AI Vibrancy Tool ([21]) visar enskilda länders rankning vad gäller AI-dynamik. USA, Kina och Förenade kungariket leder, och bland de tio länderna i topp finns bara två EU-medlemsstater (Frankrike och Tyskland ligger femma respektive åtta). När det gäller AI-modellernas ursprung kom enligt ”AI Index Report” ([22]) 61 betydande AI-modeller från institutioner baserade i USA, klart fler än EU:s 21 och Kinas 15 AI-modeller.

2.6 Enligt McKinseys globala undersökning ([23]) uppger 65 % av de svarande att deras organisationer regelbundet använder generativ AI, vilket är nästan dubbelt så många som i den tidigare undersökningen för mindre än ett år sedan. Detta påverkar företagens resultat. Till exempel pekar grova uppskattningar på en effektivitetsökning på 10–20 % när välkänd GAI-teknik införs på arbetsplatsen, och när AI används för att omforma arbetsflöden och arbetsuppgifter kan potentialen vara ännu större ([24]). De funktioner där företag oftast använder AI är marknadsföring och försäljning, utveckling av produkter och tjänster samt it ([25]).

2.7 ***De möjligheter och utmaningar som AI medför i arbetslivet***

2.7.1 AI kommer att påverka arbetslivet på många sätt och skulle kunna bli ett framträdande inslag i många människors arbete inom alla sektorer av ekonomin. Det finns både möjligheter och utmaningar, och hur dessa uppfattas av både arbetsgivare och arbetstagare spelar också en viktig roll.

([14]) OECD (2024), ”OECD Digital Economy Outlook 2024 (Volume 1): Embracing the Technology Frontier”, OECD Publishing, Paris.

([15]) Se t.ex. CEPS AI World ”Navigate Tomorrow’s Intelligence Today”.

([16]) Politiska riktlinjer för nästa Europeiska kommission 2024–2029.

([17]) År 2023 använde 8 % av företagen i EU AI-teknik. För stora företag i EU var denna siffra 30,4 %. Se Eurostat, ”Use of artificial intelligence in enterprises - Statistics Explained”.

([18]) Eurostat, ”Use of artificial intelligence in enterprises - Statistics Explained”.

([19]) Europeiska kommissionen (2024), ”The future of European competitiveness part A a competitiveness strategy for Europe”.

([20]) Europeiska kommissionen (2024), ”The future of European competitiveness part B In-depth analysis of recommendations”.

([21]) Global AI Vibrancy Tool.

([22]) ”AI Index Report”; se även här.

([23]) ”The state of AI in early 2024: Gen AI adoption spikes and starts to generate value”.

([24]) Boston Consulting Group (2023), ”Turning GenAI Magic into Business Impact”.

([25]) ”The state of AI in early 2024: Gen AI adoption spikes and starts to generate value”.

2.7.2 AI förbättrar produktiviteten, t.ex. genom att automatisera rutinuppgifter och komplettera arbetstagarnas kapacitet ([26]). En av de tio viktigaste slutsatserna i ”AI Index Report” ([27]) var att AI hjälper arbetstagare att bli mer produktiva och leder till arbete av högre kvalitet. AI gör att arbetstagare kan utföra sina arbetsuppgifter snabbare och förbättra kvaliteten på sin produktion. Det finns studier som visar att AI har potential att överbrygga kompetensklyftan mellan låg- och högkvalificerade arbetstagare. Samtidigt varnar andra studier för att användning av AI utan ordentlig mänsklig tillsyn kan leda till sämre resultat.

2.7.3 AI-verktyg kan hjälpa företag att identifiera vilken typ av kompetens som saknas i ett företags arbetskraft och avhjälpa bristen på digital (eller annan) kompetens ([28]). AI kan således hjälpa företag att bättre förutse framtida rekryteringsbehov. Såsom även påpekats av Europeiska arbetsmyndigheten (ELA) använder 70 % av de personalansvariga i EU någon form av AI-verktyg när de söker efter eller bedömer kandidater och kan AI-stödda rekryteringsförfaranden också förbättra sökandenas erfarenhet av processen ([29]).

2.7.4 Det finns studier som visar effekterna på sysselsättningen av AI. Enligt Internationella valutafondens (IMF) diskussionsunderlag ([30]) kommer 40 % av de globala arbetstillfällena att exponeras för AI. Närmare bestämt uppskattas det att 60 % av arbetstillfällena i avancerade ekonomier exponeras för AI, varav hälften gynnas av AI och ökad produktivitet, medan ungefär hälften kan komma att påverkas negativt av AI. Enligt Världsekonomiskt forum ([31]) förväntas en nettotillväxt på 78 miljoner arbetstillfällen (7 % av dagens totala sysselsättning) fram till 2030.

2.7.5 Enligt en omfattande undersökning från Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling (OECD) bland arbetstagare och arbetsgivare om effekterna av AI på arbetsplatsen var det stora flertalet av både arbetstagare och arbetsgivare positiva till AI:s inverkan på resultat och arbetsvillkor. Till exempel uppgav 79 % respektive 80 % av AI-användarna inom finans- respektive tillverkningssektorn att AI hade förbättrat deras egna resultat, jämfört med 8 % i båda sektorerna som uppgav att AI hade försämrat dem. För alla resultat- och arbetsvillkorsindikatorer var det mer än fyra gånger så troligt att arbetstagare som använder AI menade att AI hade förbättrat deras resultat och arbetsvillkor än försämrat dem ([32]).

2.7.6 EESK understryker att AI-baserade verktyg kan förbättra arbetsmiljövillkoren genom att bidra till att minska arbetstagarnas arbetsbörda ([33]) och förbättra balansen mellan arbete och privatliv ([34]) och den psykiska hälsan på arbetsplatsen ([35]). AI-verktyg kommer att bidra till att avlägsna eller minska farliga arbetsuppgifter och till att undvika muskel- och skelettbesvär. Den tid som arbetstagarna sparar på arbetsuppgifter kan bidra till att förbättra deras välbefinnande. AI-verktyg kan öka tillfredsställelsen i arbetet ([36]). Användning av AI-tillämpningar kan leda till bättre, rättvisare och icke-diskriminerande beslut och metoder när det gäller t.ex. rekrytering ([37]).

2.7.7 De sätt på vilka AI kan minska eller undanröja arbetsmiljörisker är till exempel följande:

a) Genom att ge chefer och arbetstagarrepresentanter bättre information för att identifiera arbetsmiljöproblem – inbegripet psykosociala risker – och områden där arbetsmiljöinsatser krävs för att minska olika riskfaktorer såsom trakasserier och våld, och tillhandahålla tidiga varningar om farliga situationer, stress, hälsoproblem och trötthet i samband med arbetsuppgifter och verksamhet som utförs av arbetstagare.

([26]) Denna utveckling återspeglas i rapporter och studier om sysselsättningsutvecklingen, såsom ”Future of Jobs Report 2025” från Världsekonomiskt forum (”Future of Jobs Report 2025: These are the fastest growing and declining jobs”).
([27]) ”AI Index Report”; se även här.
([28]) Världsekonomiskt forum.
([29]) Se t.ex. Eures, ”Hur AI kan förbättra processen för att rekrytera talanger”.
([30]) IMF, ”Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work”.
([31]) Världsekonomiskt forum, ”Future of Jobs Report 2025”, januari 2025.
([32]) Lane, M., M. Williams och S. Broecke (2023), ”The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers”, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, nr 288, OECD Publishing, Paris.
([33]) Workplace Intelligence, ”AI at Work 2020 Study”; CIPD och PA Consulting, ”People and machines: from hype to reality”, Chartered Institute of Personnel and Development, 2019.
([34]) Europaparlamentets studie ”Improving working conditions using Artificial Intelligence”, 2021.
([35]) Workplace Intelligence, ”AI at Work 2020 Study”.
([36]) Lane, M., M. Williams och S. Broecke (2023), ”The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers”, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, nr 288, OECD Publishing, Paris.
([37]) Dana Pessach, Gonen Singer, Dan Avrahami, Hila Chalutz Ben-Gal, Erez Shmueli, Irad Ben-Gal, ”Employees recruitment: A prescriptive analytics approach via machine learning and mathematical programming”, Decision Support Systems, volym 134, 2020.

b) Genom att ge arbetstagare och chefer individuellt skräddarsydda råd i realtid för att påverka deras beteende på ett säkrare sätt. Till exempel kan organisationer använda övervakningsanordningar som mäter arbetstagarnas biometriska uppgifter för att säkerställa att de inte blir utmattade, vilket kan öka risken för olyckor. ([38]).

f) Genom att använda enheter och sensorer för sakernas internet för att övervaka arbetsutrustning i realtid kan fel på utrustningen upptäckas innan de inträffar, vilket bidrar till ökad säkerhet.

g) Genom att använda framsteg inom artificiell intelligens samt virtuell och förstärkt verklighet för att virtuellt testa vissa säkerhetskonfigurationer och säkerhetsvillkor för att förbereda arbetstagarna för riskfri utbildning och hjälpa arbetsgivarna att erbjuda skräddarsydd utbildning.

h) Genom att tillämpa exoskelettforskning för att avlasta de anställda vid hanteringen av tunga laster. Betydande framsteg görs också på detta område för arbetstagare med funktionsnedsättning.

i) Genom att integrera automatiserade system i leveranskedjorna för att begränsa manuell hantering.

j) Genom att använda behandling av data via AI för att bättre utforma arbetsstationer och logistikprocesser för att begränsa riskerna för exponering av anställda ([39]).

2.7.8 Gemensamma forskningscentrumet (JRC) har i sin forskning ([40]) identifierat den pågående digitaliseringen och automatiseringen i olika branscher och strävan efter effektivitet som drivkrafter för införandet av algoritmisk verksamhetsledning på vanliga arbetsplatser. Man kartlade och analyserade förändringar och utmaningar till följd av algoritmisk verksamhetsledning när det gäller förändringar i arbetsorganisationen och effekter på arbetskvaliteten.

2.7.9 När det gäller förändringar i arbetsorganisationen pekar JRC särskilt på följande potentiella effekter av algoritmisk verksamhetsledning: centralisering av kunskap och kontroll, omdefiniering av arbetsuppgifter och roller och utsuddade organisatoriska gränser.

2.7.10 JRC identifierar också effekter på arbetets kvalitet i fråga om kompetens och beslutanderätt, arbetsintensitet, social miljö samt inkomster och framtidsutsikter.

2.7.11 Oro, osäkerhet och rädsla vad gäller potentiella risker och konsekvenser av att införa AI kan hindra oss från att anamma tekniken även om AI kan förbättra arbetstillfällena och göra dem effektivare.

2.7.12 Yrken är inte statiska, och EESK tror att även arbetstillfällen som för närvarande inte i stor utsträckning påverkas av AI kommer att ställas inför omskolningsbehov. Utbildning och nya färdigheter behövs för att på bästa sätt utnyttja nya databaserade tekniska lösningar (inklusive AI) på arbetsplatsen.

2.7.13 Det är mycket viktigt att hjälpa företag och deras arbetstagare att anamma AI och att säkerställa att alla företag, särskilt små och medelstora företag, inte missar AI-tåget utan kan dra full nytta av tekniken. Detta förutsätter att man säkerställer kompetensutveckling för arbetstagarna och bättre stöd till företagen. Arbetstagarna behöver tillgång till nödvändig utbildning, och företagen behöver flexibilitet för att hitta de bästa utbildningsmetoderna. En förtroendebaserad dialog för att bygga upp god, företagsspecifik praxis är avgörande. Målet är att säkerställa att införandet av AI-teknik gynnar både företag och arbetstagare eftersom det leder till högre produktivitet. För detta krävs engagemang från både företag och arbetstagare.

2.7.14 För att dra nytta av AI:s potential att öka konkurrenskraften och produktiviteten, och för att säkerställa att EU inte förlorar mark i den digitala omställningen, måste myter och rädsla kring AI motbevisas och lindras, samtidigt som man fokuserar på genomförandet och efterlevnaden av den befintliga rättsliga ramen.

([38]) Se rapporten ”Artificial intelligence for worker management: an overview”.

([39]) Se Europeiska institutet för förbättring av levnads- och arbetsvillkor, ”Work organisation and job quality in the digital age”.

([40]) Baiocco, S., Fernández-Macías, E., Rani, U. och Pesole, A., ”The Algorithmic Management of work and its implications in different contexts”, Sevilla: Europeiska kommissionen, 2022, JRC129749.

3. EU-ramen för användning av AI i arbetslivet

3.1 *EU:s befintliga rättsliga ram*

3.1.1 EESK påpekar att följande befintliga EU-rättsakter innehåller bestämmelser som, när ett AI-verktyg används på arbetsplatsen, syftar till att säkerställa dels att de anställdas säkra och rättvisa arbetsvillkor skyddas, dels att arbetstagarna är delaktiga i införandet av ett AI-verktyg:

— Den allmänna dataskyddsförordningen från 2016: En icke uttömmande översikt över relevanta artiklar i dataskyddsförordningen omfattar artikel 35 (konsekvensbedömningar avseende dataskydd), artikel 7 (förbud mot att koppla samtycke till genomförandet av ett avtal), artikel 9.2 (insyn i databehandlingen och begränsning av möjligheten att behandla känsliga personuppgifter), artikel 15.1 h (rätt till meningsfull mänsklig medverkan i viktiga beslut, med möjlighet till undantag från helautomatiserat beslutsfattande på arbetsplatsen), artikel 22 (förbud mot helautomatiserade beslutsprocesser i anställningsförhållanden) och artikel 88 (utrymme för kollektivförhandlingar och för medlemsstaterna att på nationell nivå anta strängare bestämmelser om behandling av personuppgifter i anställningsförhållanden).

— AI-förordningen från 2024: I bilaga III till AI-förordningen klassificeras vissa AI-system som används för rekrytering, beslut om befordran, uppsägning och uppgiftstilldelning samt övervakning av personer i arbetsrelaterade avtalsförhållanden som ”högrisksystem”. På grund av denna klassificering skulle dessa AI-system omfattas av rättsliga krav avseende riskhantering (artikel 9), datakvalitet och dataförvaltning (artikel 10), dokumentation och loggning (artiklarna 11–12), transparens och tillhandahållande av information till användare (artikel 13), mänsklig kontroll (artikel 14), robusthet, riktighet och säkerhet (artikel 15) samt information om införandet av AI med hög risk på arbetsplatsen med böter på 15 000 000 euro eller upp till 3 % av den globala årsomsättningen (artikel 99.4 g). Dessutom ger artikel 2.11 i AI-förordningen medlemsstaterna möjlighet att införa bestämmelser som är förmånligare för skyddet av arbetstagarnas rättigheter. Vidare ålägger artikel 4 (AI-kunnighet) leverantörer och tillhandahållare av AI-system att vidta åtgärder för att i största möjliga mån säkerställa att deras personal och andra personer som för deras räkning arbetar med drift och användning av AI-system har tillräcklig AI-kunnighet, med beaktande av deras tekniska kunskaper, erfarenhet och utbildning samt det sammanhang i vilket AI-systemen ska användas, och med hänsyn till de personer eller grupper av personer på vilka AI-systemen ska användas.

— Ramdirektivet om säkerhet och hälsa i arbetet från 1989: Ramdirektiv 89/391/EEG ålägger arbetsgivare göra en riskbedömning för att i förväg säkerställa att AI-verktyg inte skadar arbetstagarnas säkerhet och hälsa.

— Direktivet om likabehandling i arbetslivet från 2000.

— Direktivet om information och samråd från 2002: Enligt artikel 4.2 c är arbetsgivarna skyldiga att informera och samråda med arbetstagarna om beslut som kan medföra väsentliga förändringar i arbetsorganisationen eller anställningsavtalen.

— Direktivet om plattformsarbete från 2024: Digitala arbetsplattformar kommer att behöva införa särskilda åtgärder beträffande användning av automatiserade övervaknings- och beslutssystem (artikel 6), mänsklig övervakning av automatiserade system (artikel 7), mänsklig granskning av viktiga beslut (artikel 8) och plattformsarbetstagares rätt till information och samråd (artikel 9).

3.1.2 De utmaningar som uppstår för företagen i deras **organisatoriska verksamhet** (cybersäkerhet, säkerhetsöverträdelser, integritet, datahantering osv.) samt de utmaningar som rör **arbetsorganisation** har också granskats på EU-nivå. Utöver den allmänna dataskyddsförordningen:

— NIS 2-direktivet: NIS 2-direktivet ålägger företag som tillhandahåller samhällsviktiga tjänster i ett land – t.ex. energi, transport, vattenförvaltning, digital infrastruktur, telekommunikation osv. – att organisera verksamheten på ett sätt som ökar deras skydd mot angrepp och överträdelser av säkerheten, inbegripet datasäkerhet.

— Cyberresiliensförordningen ([41]): Cyberresiliensförordningen ökar skyldigheterna för tillverkare av uppkopplade produkter att säkerställa att sårbarheter hanteras och avhjälps samt att höja skyddet av enheterna/maskinerna.

([41]) Cyberresiliensförordningen ökar skyldigheterna för tillverkare av uppkopplade produkter att säkerställa att sårbarheter hanteras och avhjälps samt att höja skyddet av enheterna/maskinerna.

— Direktivet om kritiska entiteters motståndskraft och sektorsspecifik reglering, inbegripet Dora, syftar särskilt till att ta itu med de organisatoriska utmaningarna för företag i samband med användningen av AI.

3.1.3 EESK noterar att det pågår arbete, med hjälp av AI-byrån, med att utarbeta en uppförandekod för AI för allmänna ändamål för att specificera reglerna i AI-förordningen för leverantörer av AI-modeller för allmänna ändamål och AI-modeller för allmänna ändamål med systemrisker ([42]).

3.2 *Den sociala dialogens roll*

3.2.1 Arbetsmarknadens parter och den sociala dialogen på alla nivåer har en mycket viktig roll att spela när det gäller att främja ansvarsfull och ”tillförlitlig” AI i arbetslivet. För att säkerställa en effektiv social dialog om AI-frågor anser EESK att man bör främja en positiv och gynnsam miljö för den sociala dialogen. En stark och konstruktiv social dialog på alla nivåer i enlighet med tillämpliga nationella regler och nationell praxis är det viktigaste verktyget för att minimera riskerna och eventuella skadliga effekter, vilket också bör underlätta användningen av AI för att dra nytta av dess potential. I detta syfte måste arbetsmarknadsparternas kapacitetsuppbyggnad när det gäller AI utvecklas för att säkerställa kunskap om och förståelse av de utmaningar och möjligheter som AI medför.

3.2.2 EESK noterar att de europeiska arbetsmarknadsparterna år 2020 undertecknade det autonoma ramavtalet om digitalisering ([43]), som omfattar 1) digital kompetens och hur sysselsättningen ska tryggas, 2) regler för uppkoppling och nedkoppling, 3) AI och garanti för principen om mänsklig kontroll, och 4) respekt för människans värdighet och övervakning. Där föreskrivs bl.a. att införandet av AI-system bör följa principen om mänsklig kontroll och vara säkert, dvs. förhindra skada.

3.2.3 Vad gäller samspelet mellan den gällande EU-lagstiftningen (AI-förordningen) och den sociala dialogen uppmanar EESK AI-byrån att upprätta ett nära samarbete med de europeiska sektorsövergripande arbetsmarknadsparterna för att se till att den sociala dialogens roll återspeglas på lämpligt sätt i AI-byråns kommande riktlinjer och i sekundärlagstiftningen. Kommittén uppmanar vidare AI-byrån att utarbeta förtydliganden om alla AI-system. Det bör inrättas ingående, robusta och tydligt strukturerade samordningskanaler mellan AI-byrån och kommissionens GD Sysselsättning, socialpolitik och inkludering och GD Kommunikationsnät, innehåll och teknik.

3.3 *Bedömning av den nuvarande situationen*

3.3.1 Kommittén anser att de befintliga 116 rättsakterna i EU:s digitala agenda för 2030 – särskilt den allmänna dataskyddsförordningen och AI-förordningen samt övrig lagstiftning som nämns ovan – i tillräcklig utsträckning täcker de utmaningar som AI medför i arbetslivet, inbegripet diskriminering, arbetsmiljö, information och samråd, dataskydd osv.

3.3.2 Mot bakgrund av detta beklagar EESK att kommissionen, trots att den befintliga breda lagstiftningsramen redan tillhandahåller en omfattande och tillräcklig reglering av AI i arbetslivet, anser att det fortfarande behövs ny lagstiftning om digitaliseringens inverkan på arbetslivet. Såsom anges i uppdragsbeskrivningen för Roxana Mînzatu, kommissionens verkställande vice ordförande med ansvar för sociala rättigheter, kompetens, arbetstillfällen av god kvalitet och beredskap, bör detta framför allt göras genom ett initiativ om algoritmisk verksamhetsledning och genom eventuell lagstiftning om AI på arbetsplatsen, efter samråd med arbetsmarknadens parter ([44]).

3.3.3 Denna avsikt strider också mot den nuvarande politiska prioriteringen att förenkla och minska lagstiftnings- och rapporteringskraven med 25 %. Detta står även tydligt i strid med samsynen om behovet av att förenkla den nuvarande EU-ramen för att förbättra EU:s konkurrenskraft och företagsklimat.

([42]) Se t.ex. här.
([43]) Se t.ex. här.
([44]) I enlighet med uppdragsbeskrivningen för Roxana Mînzatu, kommissionens verkställande vice ordförande.

3.3.4 I stället bör kommissionen ge företagen möjlighet att utveckla ansvarsfulla och etiska strategier för att arbeta med AI-teknik inom den nuvarande rättsliga ramen. På så sätt skulle arbetsmarknadsparternas oberoende respekteras.

3.3.5 Om det trots allt skulle komma ett eventuellt initiativ med anknytning till AI på arbetsplatsen måste det först och främst syfta till att faktiskt genomföra och verkställa den befintliga övergripande rättsliga EU-ramen. För det andra bör det syfta till att hjälpa företagen att minska de eventuella riskerna i arbetslivet ([45]) och samtidigt dra full nytta av de möjligheter som AI erbjuder. Detta skulle säkerställa ökat välstånd, produktivitet, hållbarhet och socialt välbefinnande.

3.3.6 EESK är av den bestämda uppfattningen att om kommissionen föreslår ett nytt initiativ om AI på arbetsplatsen eller om algoritmisk verksamhetsledning bör kapitel III i direktivet om plattformsarbete *inte* användas som förlaga för detta initiativ. Reglerna i direktivet om plattformsarbete är utformade för att fungera specifikt i dessa slags företag, och att behandla alla EU-företag som om de vore digitala arbetsplattformar skulle utgöra ett betydande hinder för införandet av ny teknik.

3.3.7 Dessutom skulle en omfattande översyn av den gällande lagstiftningen öka bördan för både lagstiftare och tillsynsmyndigheter och sända ett mycket negativt budskap när det gäller framsteg för och investeringar i AI i EU.

3.3.8 Framöver efterlyser EESK därför ett betydande fokus på att minska den rättsliga komplexiteten, eftersom detta skulle göra det lättare för europeiska företag att använda AI på ett ansvarsfullt och etiskt sätt. Detta behov av att minska den rättsliga komplexiteten beror till exempel på överlappningar i befintlig lagstiftning samt på flerfaldiga och kontinuerliga rapporteringsskyldigheter.

Motivering

Denna text omfattar ett ändringsförslag som ger uttryck för en helt avvikande uppfattning i förhållande till det yttrande som lagts fram av sektionen och ska därför betraktas som ett motyttrande. Där anges skälen till att EESK anser att det inte finns något behov av ytterligare lagstiftning om AI i arbetslivet och att kommissionen bör ge företagen utrymme att utveckla ansvarsfulla och etiska strategier för att arbeta med AI-teknik inom den nuvarande rättsliga ramen.

Resultat av omröstningen

Röster för: 112

Röster emot: 136

Nedlagda röster: 11

([45]) Beträffande risker, se t.ex. Baiocco, S., Fernández-Macías, E., Rani, U. och Pesole, A., ”The Algorithmic Management of work and its implications in different contexts”, Sevilla: Europeiska kommissionen, 2022, JRC129749.