

V Bruseli 27. februára 2026
(OR. en)

6171/26

SOC 66
EMPL 25
ECOFIN 172
EDUC 39
COMPET 255
DATAPROTECT 65
DIGIT 54

POZNÁMKA

Od: Predsedníctvo
Komu: Výbor stálych predstaviteľov/Rada
Predmet: Európsky semester 2026
Od inovácie ku kvalitným pracovným miestam: využívanie umelej
inteligencie na zvýšenie kvality zamestnania a posilnenie práv pracovníkov
– výmena názorov

Delegáciám v prílohe zasielame orientačnú poznámku predsedníctva na uvedenú tému na účely výmeny názorov na zasadnutí Rady (EPSCO) 9. marca 2026.

Orientačná poznámka na výmenu názorov na tému

Európsky semester 2026: Od inovácie ku kvalitným pracovným miestam: Využívanie umelej inteligencie na zvýšenie kvality zamestnania a posilnenie práv pracovníkov

Kontext: Budúci trh práce a európsky semester

Ako sa ukázalo v nedávnych správach, rast produktivity v celej Európe už mnoho rokov zaostáva za rastom v iných regiónoch. Hoci svoju úlohu tu zohrávajú štrukturálne a historické faktory, v posledných rokoch je dôležitým dôvodom rastúcej priepasti to, že Európa premeškala rozmach spojený s digitálnou transformáciou. Okrem toho, ak sa neuskutočnia dôležité reformy, ktoré umožnia väčšiemu počtu mladých spoločností rozširovať sa a väčšiemu počtu mladých talentov zostať v Európe, Európa bude zaostávať ešte viac.

Na umožnenie týchto dôležitých reforiem je potrebný odolnejší trh práce a dynamickejšie investičné prostredie. V hospodárskom výskume vrátane práce Sira Christophera Pissaridesa v oblasti zosúlad'ovania ponúkaných a požadovaných pracovných miest a štrukturálnych zmien sa zdôrazňuje, že výsledky v oblasti zamestnanosti neurčuje len technológia, ale závisia aj od faktorov, ako je inštitucionálna štruktúra hospodárstva, jeho ľudský kapitál a schopnosti, ktoré ponúka pre konštruktívnu spoluprácu medzi verejným a súkromným sektorom. Ak jeden z týchto faktorov chýba, vytvára to prekážky pre prepojenie medzi technológiou a produktivitou – prekážky, ktoré sú spoločne známe ako napätie vo fungovaní trhov práce. Európa musí konať rýchlo, aby tieto napätia zmiernila. Umelá inteligencia so svojimi čoraz väčšími schopnosťami otvára nové príležitosti pre produktívne investície a lepšie využívanie ľudského kapitálu. To, či tento proces povedie k dynamickému vytváraniu pracovných miest s vyššou produktivitou alebo k strate pracovných miest a ďalšej stagnácii za našimi konkurentmi, závisí od toho, ako dobre riadime svoj digitálny ekosystém, od potrebných inštitucionálnych reforiem, modernizácie našich systémov zručností a rýchlosti, akou môžu pracovníci prejsť na nové úlohy.

Účinnosť investícií do umelej inteligencie závisí od rozvoja nových zručností a schopností, ktoré ľuďom umožňujú produktívne pracovať so systémami umelej inteligencie. Ako sa zdôrazňuje v odporúčaní týkajúcom sa ľudského kapitálu¹, pestovanie tejto kombinácie zručností si vyžaduje koordinované investície do odbornej prípravy, terciárneho vzdelávania a celoživotného vzdelávania. Zároveň, keď sa systémy umelej inteligencie stanú schopnejšími a podniky získajú skúsenosti s ich integráciou do svojich činností, môžu sa objaviť účinky vytlačania pracovnej sily a prínosy zo zvýšenej produktivity by mohli neúmerne pripadnúť vysokokvalifikovaným pracovníkom, čo by mohlo prehĺbiť príjmovú nerovnosť. Riešenie tejto dynamiky si vyžaduje jasné a koordinované inštitucionálne reakcie.

V tejto súvislosti semester poskytuje rámec na koordináciu štrukturálnych reforiem, ktorými sa znižuje napätie na trhu práce, zlepšuje sa efektívnosť zosúladzovania ponúkaných a požadovaných zručností a podporuje sa mobilita, rekvalifikácia a vytváranie pracovných miest. Zosúladením fiškálno-štrukturálnych plánov s prioritami v oblasti zamestnanosti a sociálnych vecí môže semester pomôcť zabezpečiť, aby sa inovácie premietli do udržateľného a inkluzívneho rastu.

Umelá inteligencia, organizácia práce a kvalitné zamestnanie

Zavádzanie umelej inteligencie a iných pokročilých digitálnych technológií na pracovisku nemožno posudzovať výlučne z hľadiska produktivity. Technologické systémy sú zakotvené v organizačných rozhodnutiach, modeloch riadenia ľudských zdrojov a širších obchodných stratégiách. Ekonomická teória naznačuje, že inovácie zvyšujúce produktivitu prinášajú trvalé zvýšenie zamestnanosti, ak sú sprevádzané doplnkovými investíciami do zručností a podporované účinnými inštitúciami trhu práce.

¹ Odporúčanie na ODPORÚČANIE RADY týkajúce sa ľudského kapitálu v Európskej únii (ST 15278/25).

Právny rámec EÚ poskytuje dôležité záruky. V akte o umelej inteligencii² sa stanovujú povinnosti pre vysokorizikové systémy umelej inteligencie vrátane tých, ktoré sa používajú pri náboře, riadení pracovníkov a hodnotení výkonnosti. Všeobecné nariadenie o ochrane údajov³ a existujúce *acquis* v oblasti pracovného práva – vrátane právnych predpisov o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach, bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom – ďalej posilňujú súbor pravidiel EÚ v tejto oblasti. Stále môžu byť potrebné ciele legislatívne opatrenia, aby sa zabezpečila účinná ochrana pracovníkov a aby zo zavádzania umelej inteligencie a iných pokročilých digitálnych technológií mohol mať prospech každý vrátane podnikov. Účinné presadzovanie má naďalej zásadný význam pre dodržiavanie zásady kontroly človekom, predchádzanie algoritmickej diskriminácii a zachovanie dôvery.

Vytváranie kvalitných pracovných miest je dôležitou prioritou zdôraznenou v Pláne pre kvalitné pracovné miesta⁴, ktorý Európska komisia predložila v decembri 2025. Ak inštitucionálne rámce umožňujú spravodlivé rozdelenie ziskov, vyššia produktivita sa môže premietnuť do lepších miezd a lepších pracovných podmienok. Bez takýchto rámcov existuje riziko, že technologické zmeny prehĺbia nerovnosti a posilnia segmentáciu trhu práce. Výzvou preto nie je, či prijať technologické inovácie vrátane umelej inteligencie, ale ako formovať ich vývoj a používanie tak, aby posilňovali kvalitu pracovných miest, sociálnu súdržnosť a európsku konkurencieschopnosť.

² Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2024/1689 z 13. júna 2024, ktorým sa stanovujú harmonizované pravidlá v oblasti umelej inteligencie a ktorým sa menia nariadenia (ES) č. 300/2008, (EÚ) č. 167/2013, (EÚ) č. 168/2013, (EÚ) 2018/858, (EÚ) 2018/1139 a (EÚ) 2019/2144 a smernice 2014/90/EÚ, (EÚ) 2016/797 a (EÚ) 2020/1828 (akt o umelej inteligencii).

³ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov).

⁴ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov, COM(2025) 944, 4. december 2025, Plán pre kvalitné pracovné miesta.

Nadčasové zručnosti, informácie o trhu práce a zmeny postavenia na trhu práce

Na neformálnom zasadnutí ministrov práce a sociálnych vecí 13. februára počas cyperského predsedníctva ministri zdôraznili, že zelená a digitálna transformácia zásadne pretvárajú pracovné štruktúry a požiadavky na zručnosti. Neustále zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikácia sa musia stať trvalým prvkom európskych trhov práce, a nie výnimočnou reakciou na krízu.

Samotná umelá inteligencia môže zlepšiť fungovanie trhu práce. Moderné nástroje na získavanie informácií o trhu práce zlepšujú prognózovanie potrieb v oblasti zručností, identifikujú prekážky a podporujú ciele politiky odbornej prípravy. Zlepšením kvality a včasnosti informácií takéto nástroje znižujú napätie pri vyhľadávaní a urýchľujú prechod z upadajúcich odvetví do rozvíjajúcich sa odvetví.

K prechodu však zriedka dochádza automaticky. Z dôkazov vyplýva, že pracovníci, ktorí prišli o zamestnanie v dôsledku technologických zmien, môžu bez primeranej podpory čeliť dlhodobej nezamestnanosti alebo trvalým mzdovým stratám. Aktívne politiky trhu práce, účinné verejné služby zamestnanosti a ciele opatrenia sociálnej ochrany sú preto nevyhnutným doplnkom inovačných stratégií.

Pri riadení technologickej transformácie zohráva kľúčovú úlohu aj sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie. Umožňujú dohodnuté riešenia na odvetvovej a podnikovej úrovni, podporujú zodpovedné využívanie algoritmickeho riadenia a prispievajú k spravodlivému prerozdeleniu prínosov zo zvýšenej produktivity. Silné inštitúcie znižujú neistotu a zvyšujú akceptáciu zmien. Zdôrazňuje sa to aj v stanovisku, v ktorom cyperské predsedníctvo vyzvalo EHSV, aby vypracoval stanovisko na tému „*Zvýšenie kvality podmienok zamestnávania a pracovných podmienok zavedením a podporou súvisiacich nástrojov (vrátane umelej inteligencie) a posilnením sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania*“.¹

Nadchádzajúce iniciatívy a súdržnosť politík

Pripravovaný akt o kvalitných pracovných miestach a balík opatrení v oblasti spravodlivej mobility pracovnej sily môžu pomôcť znížiť segmentáciu trhu práce, posilniť presadzovanie opatrení a podporiť vzostupnú konvergenciu vo všetkých členských štátoch.

Rozhodujúci význam bude mať súdržnosť politík. Priemyselné a inovačné stratégie musia byť v súlade s reformami zamestnanosti a politikami v oblasti zručností. Opatrenia, ktorými sa stimulujú investície do umelej inteligencie, by mali byť sprevádzané iniciatívami, ktoré uľahčujú mobilitu pracovníkov, podporujú celoživotné vzdelávanie a chránia základné práva. Tento integrovaný prístup odráža ekonomické dôkazy, ako aj základné zásady európskeho sociálneho modelu.

Úloha zloženia Rady EPSCO v rámci európskeho semestra

Ministri EPSCO zohrávajú ústrednú úlohu pri zabezpečovaní toho, aby sa aspekty zamestnanosti a sociálne aspekty plne začlenili do semestra. Rada EPSCO môže prostredníctvom politických usmernení, partnerského preskúmania a odporúčaní pre jednotlivé krajiny formovať reformy, ktoré posilňujú dynamiku trhu práce a zároveň zachovávajú spravodlivosť a súdržnosť.

V cykle semestra 2026 má Rada EPSCO príležitosť prispieť k diskusii a usmerniť ju k vyváženému prístupu, v ktorom bude inovácia, zavádzanie umelej inteligencie a konkurencieschopnosť v súlade s kvalitnými pracovnými miestami, silným sociálnym dialógom a silnými inštitúciami.

Technologická transformácia Európy tak môže posilniť nielen hospodársku výkonnosť, ale aj sociálnu súdržnosť a dôveru.

Otázky do diskusie

1. Ako môže semester lepšie podporiť reformy, ktoré znižujú napätie na trhu práce a zlepšujú efektívnosť zosúladenia ponuky a dopytu v kontexte transformácií založených na umelej inteligencii?
 2. Aké dodatočné opatrenia sú potrebné na vnútroštátnej úrovni a na úrovni EÚ na zabezpečenie toho, aby zavádzanie umelej inteligencie na pracovisku posilnilo práva pracovníkov a podporilo vzostupnú sociálnu konvergenciu?
-

ⁱ V prieskumnom stanovisku, ktoré má EHSV prijať na plenárnom zasadnutí 18. – 19. marca 2026, sa „zdôrazňuje, že sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie na všetkých úrovniach, ako aj štruktúrovaná spolupráca medzi Európskym úradom pre umelú inteligenciu, Európskou komisiou a sociálnymi partnermi zohrávajú dôležitú úlohu v úsilí zabezpečiť, aby zavádzanie umelej inteligencie prispievalo k spravodlivej, inkluzívnej a konkurencieschopnej digitálnej transformácii, pričom sa systematicky zohľadní rodový rozmer, generačný rozmer a zraniteľnosti, ako aj potreby MSP“.