C/2025/1185

21.3.2025 г.

Становище на Европейския икономически и социален комитет

Изкуствен интелект в полза на работниците: лостове за оползотворяване на потенциала и смекчаване на рисковете от ИИ във връзка с политиките в областта на заетостта и пазара на труда

(становище по собствена инициатива)

(C/2025/1185)

Докладчик: **Franca SALIS-MADINIER**

Съветници	Odile CHAGNY (на докладчика) Isaline OSSIEUR (за I група) Etzerodt CLEMENS ØRNSTRUP (за I група) Aïda PONCE DEL CASTILLO (за II група) Anthony BOCHON (за III група)
Решение на Пленарната асамблея	15.2.2024 г.
Правно основание	Член 52, параграф 2 от Правилника за дейността
Компетентна секция	„Заетост, социални въпроси и гражданство“
Приемане от секцията	17.12.2024 г.
Приемане на пленарна сесия	22.1.2025 г.
Пленарна сесия №	593
Резултат от гласуването („за“/„против“/„въздържал се“)	142/103/14

1. Заключения и препоръки

1.1. ЕИСК подкрепя съвместната декларация на социалните партньори, изготвена по време на последната среща на върха на Г-7 в Италия ([1]), в която се посочва, че „бързото развитие на системите с изкуствен интелект (ИИ), включително генеративен ИИ (ГИИ), несъмнено е една от най-значимите тенденции, които засягат сферата на труда и в по-широк план — нашите общества. Не може да се определи предварително дали тази промяна е за добро или лошо: това зависи от решенията, които ще вземат създателите на политики за приемане на амбициозни и ефективни политики, както и на регулаторни рамки, които подкрепят социалния напредък, приобщаването, равенството, икономическия просперитет, устойчивите предприятия, непрекъснатостта и устойчивостта на дейността, създаването на достойни работни места, зачитането на демократичните институции и правата на работниците. […] В това отношение социалният диалог има ключова роля“.

1.2. Социалният диалог и участието на работниците играят ключова роля за защитата на основните права на работниците и насърчаването на „надежден“ ИИ в сферата на труда. Един от лостовете за смекчаване на рисковете и вредното въздействие на системите с ИИ е по-голямото участие на работниците и техните представители.

1.3. ЕИСК подчертава, че със законодателни или други инициативи за адаптиране на съществуващото законодателство следва **да се отстранят пропуските в защитата на правата на работниците на работното място и да се гарантира, че хората запазват контрол** при всички взаимодействия между тях и машините.

1.4. Съществуващите правни **разпоредби** на ЕС, които се отнасят до използването на ИИ на работното място, следва да бъдат подкрепени с изрични насоки относно съществуващото законодателство.

([1]) Shaping the advancement of Artificial Intelligence through social dialogue (Оформяне на напредъка на изкуствения интелект чрез социален диалог).

1.5. ЕИСК подкрепя бързото прилагане на член 4 от Акта за ИИ ([2]), който гласи, че доставчиците и внедрителите на системи с ИИ предприемат мерки, за да гарантират достатъчно ниво на грамотност в областта на ИИ на своя персонал.

1.6. Публичните власти трябва да прилагат инициативи за развитие на уменията на работниците, за да гарантират, че системите с изкуствен интелект ще подобрят дейността на хората, но няма да ги заменят.

1.7. ЕИСК настоятелно препоръчва с публичните политики на ЕС и съвместно с държавите членки да се разработват модули с ИИ в образованието и обучението и на гражданите да се предоставят материали за повишаване на осведомеността в областта на ИИ. Формалното образование в областта на технологиите за ИИ следва да се предоставя на ранен етап, като по този начин се даде възможност за адаптиране на всички граждани.

1.8. За да се избегне разпокъсването на настоящите инициативи на държавите членки и да се осигурят еднакви условия на конкуренция на единния пазар, ЕИСК настоятелно призовава за засилен социален диалог относно внедряването на системи с ИИ въз основа на ad hoc правен инструмент на ЕС, който да включва разпоредби за по-ефективно постигане на следното:

— осигуряване на възможност за ефективно прилагане на член 88 от Общия регламент относно защитата на данните (ОРЗД) ([3]) и предоставяне на изрични насоки относно съгласието и законния интерес;

— разширяване на обхвата на разпоредбите, съдържащи се в Директивата относно работата през платформа (ДРП) ([4]), с цел преодоляване на предизвикателствата за всички работници в резултат на системите за алгоритмично управление;

— укрепване на правилата, приложими съгласно Директива 2002/14/ЕО ([5]), когато се въвеждат високорискови системи с ИИ, и даване на изрични насоки относно разпоредбите на Директива 89/391 ([6]) на ЕС за безопасността и здравето на работниците на работното място;

— включване на измерението на динамичния процес на социалния диалог и оценките на риска на системите с ИИ, както е определено в автономното рамково споразумение на европейските социални партньори относно цифровизацията от 2020 г. ([7]);

— разширяване на комуникацията относно оценките на въздействието върху защитата на данните (ОВЗД) до представителите на работниците, както се предвижда съгласно Директивата относно работата през платформа;

— предоставяне на предварителни оценки на въздействието върху основните права (ОВОП), които да се извършват от доставчиците преди внедряването на високорискови системи; и

— определяне на ясни насоки относно това как могат да се използват лабораториите и изпитването в реални условия.

1.9. ЕИСК призовава Европейската служба по изкуствен интелект да установи тясно сътрудничество с междусекторните европейски социални партньори, за да се гарантира, че ролята на социалния диалог е отразена по подходящ начин в предстоящите насоки на Службата и за изготвянето на разяснения относно системите с ИИ. Следва да се установят задълбочени, надеждни и ясно структурирани канали за координация между Службата по ИИ и ГД „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“ и ГД „Съобщителни мрежи, съдържание и технологии“ на Европейската комисия.

2. **Общи бележки**

2.1. Целта на настоящото становище по собствена инициатива е да се отправят препоръки и конкретни предложения към създателите на политики на европейско и национално равнище, с цел да се създаде среда, благоприятстваща положителното внедряване на системи и инструменти с ИИ в сферата на труда. Предвид искането от предстоящото полско председателство, специална глава е посветена на **проучването на лостовете за оползотворяване на потенциала и смекчаване на рисковете от ИИ във връзка с политиките в областта на заетостта и пазара на труда**. В настоящото становище е събрана информация чрез два семинара, проведени в ЕИСК, като се използва методологията за прогнозиране на Съвместния изследователски център с участието на европейски и международни експерти.

([2]) ОВ L, 2024/1689, 12.7.2024 г., ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj.
([3]) ОВ L 119, 4.5.2016 г., стр. 1.
([4]) ОВ L, 2024/2831, 11.11.2024 г., ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj.
([5]) ОВ L 80, 23.3.2002 г., стр. 29.
([6]) ОВ L 183, 29.6.1989 г., стр. 1.
([7]) Рамково споразумение относно цифровизацията | Ресурсен център на Etuc.

2.2. ИИ се определя като технология с „общо предназначение“ ([8]), която дава възможност за трансформиращи цифрови приложения с голям потенциал за социално и икономическо въздействие ([9]). ИИ, големите информационни масиви и високопроизводителните изчислителни технологии са взаимносвързани. Генеративният ИИ (ГИИ) включва системи като сложни големи езикови модели, които могат да създават ново съдържание — от текст до изображения — като се учат от обширни данни за обучение. В настоящото становище е възприет широк подход за разглеждане както на системите за алгоритмично управление, така и на по-широкото използване на цифрови технологии на работното място, например инструменти за наблюдение и цифрови платформи за управление на човешките ресурси, оказващи значително въздействие върху работниците.

2.3. Макар оценките да показват, че използването на инструменти с ИИ в европейските предприятия се е увеличило бързо след появата на инструменти с ГИИ, изглежда има съществено несъответствие във внедряването между големите предприятия и МСП ([10]). Въпреки липсата на последователни данни и познания за това как точно ще се развие ИИ, разумно е да се очаква, че той ще засегне по много начини сферата на труда и може да се превърне в основен елемент от работата на много хора ([11]).

2.4. Проучените по време на нашите семинари сценарии относно бъдещето на ИИ в сферата на труда ([12]) показват, че не е твърде късно да се повлияе на развитието на ИИ на работното място, за да се гарантира, че той се прилага в полза на всички. Сценарият за бъдещето, определен като „идеален сценарий“, показа, че адаптирането на правото на ЕС и засилването на социалния диалог на най-подходящото равнище могат да играят значителна роля в оформянето на надеждните начини за използване на ИИ на работното място, като насърчат европейските предприятия да инвестират в научноизследователска, развойна дейност и иновации.

2.5. Въздействието на ИИ върху сферата на труда се разглежда косвено в законодателството на ЕС, свързано със социалните въпроси ([13]). Институциите на ЕС са инвестирали и значителни ресурси в разработването на обща програма в областта на цифровите технологии и цифров единен пазар.

2.6. В съответствие с предложението на председателя на Европейската комисия за включване на инициативи, с които ще се анализира въздействието на цифровизацията върху сферата на труда — от управлението на ИИ до работата от разстояние — и в съответствие с декларацията на социалните партньори, изготвена неотдавна на срещата на върха на Г-7, ЕИСК изисква с всяка законодателна инициатива да се **отстраняват пропуските в защитата на предвидените в действащото законодателство права на работниците и да се гарантира** ефективното прилагане на **принципа на „човешкия контрол“**.

2.7. ЕИСК отправя искане към Европейската комисия да гарантира, че съществуващите правни **разпоредби**, които се отнасят до използването на ИИ на работното място, са подкрепени с изрични насоки.

2.8. Социалните партньори и гражданите играят ключова роля за опазването на основните права на работниците и насърчаването на „надежден“ ИИ в сферата на труда и в обществото като цяло ([14]).

3. Определение за системи с ИИ в контекста на настоящото становище

3.1. *За целите на настоящото становище ЕИСК препоръчва да се използва определението, посочено в Акта за ИИ* ([15])

3.2. Съгласно член 3, параграф 1 от Акта за ИИ „система с ИИ“ означава машинно базирана система, която е проектирана да работи с различни нива на автономност и която може да прояви адаптивност след внедряването си, и която, с явна или подразбираща се цел, въз основа на въведените в нея входящи данни, извежда начина на генериране на резултати като прогнози, съдържание, препоръки или решения, които могат да окажат влияние върху физическа или виртуална среда“.

([8]) Световен икономически форум, Markets of Tomorrow: Pathways to a New Economy (Пазари на бъдещето: пътища към нова икономика), 2020 г.
([9]) McKinsey, Shaping the digital transformation in Europe (Формиране на цифровата трансформация в Европа), 2020 г.
([10]) Вж. линка.
([11]) Проучване (научна прогноза) на STOA относно използването на изкуствен интелект в управлението на работното място, 2022 г.
([12]) Вж. уебстраницата.
([13]) Вж. приложението.
([14]) Вж. уебстраницата.
([15]) ОВ L, 2024/1689, 12.7.2024 г., ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj.

3.3. Това определение е достатъчно широко, за да обхване **трите основни характеристики** на системите с ИИ, а именно:

— да дават възможност за *автоматизирано* вземане на решения,

— да правят това с известна *самостоятелност*,

— да си взаимодействат с работниците и да им въздействат.

3.4. Освен това ЕИСК подчертава три основни специфични характеристики на системите с ИИ, използвани на работното място, в сравнение с предишните цифрови технологии:

— Системите с ИИ могат да бъдат моментни, интерактивни и непрозрачни ([16]).

— Важна група ([17]) системи с ИИ имат капацитет за адаптивност след въвеждането им на работното място ([18]). Това може да внесе **несигурност** и непредвидимост относно поведението на системата с ИИ в конкретен контекст.

— Системите с ИИ предлагат големи възможности за подобряване на разпределението и координацията, улесняване на ефективното вземане на решения в предприятията и подобряване на организационното обучение ([19]). Като нововъзникващ метод за изобретения, ИИ се очаква да стимулира иновациите ([20]). При увеличаване на мащаба си (размера на параметрите, данните за обучение и др.), системата с ИИ може дори да доведе до неочаквани резултати като **„случайни открития“**, като по този начин се стимулират иновациите.

4. Въздействие на ИИ върху пазара на труда и условията на труд

4.1. *Отражение върху заетостта*

4.1.1. Поради бързото му развитие, несигурността при интегрирането на ИИ в производствените процеси и сложното му въздействие върху организациите и работниците, последиците от ИИ за заетостта и работниците не могат да бъдат определени предварително. Степента, в която ИИ създава, променя, поддържа или унищожава работни места, зависи и от целта на неговото внедряване (оптимизиране на процесите, намаляване на разходите, ефективност, иновации и т.н.).

4.1.2. Потенциалната стойност на ИИ се изразява във: i) намиране на съответствие на длъжностни характеристики с потенциални кандидати, като по този начин се повишава ефективността на политиките за заетост; ii) набиране на подходящи кандидати; iii) ускоряване на процесите на въвеждане на новите служители в работата; iv) управление на изпълнението; v) разработване на ефективни персонализирани методи на обучение и идентифициране на недостига на цифрови умения; vi) събиране и анализиране на големи информационни масиви; vii) изготвяне на протоколи; viii) изготвяне на длъжностни характеристики и ix) управление на задържането и текучеството на персонал, както и прогнозиране на бъдещите нужди от наемане на персонал ([21]).

4.1.3. Най-големият потенциален икономически подем в резултат на ИИ вероятно ще дойде от подобрената производителност ([22]). Това включва автоматизиране на рутинните и монотонните задачи ([23]), допълване на способностите на служителите и освобождаване на време за тях, за да се съсредоточат върху по-стимулираща работа, която носи по-голяма добавена стойност ([24]). Неотдавнашният технологичен напредък позволява на системите с ИИ да заместват или допълват човешките роли в много по-разнообразен кръг от области, отколкото предходните технологии, включително при нерутинни и когнитивни задачи ([25]), особено в секторите на здравеопазването и образованието.

([16]) K. C. Kellogg и др. (2020 г.), Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control (Алгоритми на работното място: новият оспорван терен за контрол).
([17]) Случаят с всички инструменти с ИИ, базирани на адаптивно машинно самообучение. Вж. актуализираното определение на ОИСР.
([18]) ОИСР (2024 г.), The impact of Artificial Intelligence on productivity, distribution and growth (Въздействието на изкуствения интелект върху производителността, разпределението и растежа).
([19]) Kellog и др. (2020 г.); Cazzaniga и др. (2024 г.), Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work (Генеративен ИИ: изкуственият интелект и бъдещето на труда).
([20]) T. Babina и др. (2024 г.), Firm Investments in Artificial Intelligence Technologies and Changes in Workforce Composition (Инвестиции на предприятията в технологии за изкуствен интелект и промени в състава на работната сила).
([21]) Служба на ЕП за парламентарни изследвания (2022 г.), AI and digital tools in workplace management and evaluation (ИИ и цифрови инструменти в управлението и оценката на работното място); Tambe и др., Artificial Intelligence in Human Resources Management: Challenges and a Path Forward (Изкуственият интелект в управлението на човешките ресурси: предизвикателства и път напред), California Management Review, 2019 г.
([22]) PwC (2017 г.), Sizing the prize (Определяне на размера на наградата).
([23]) Служба на ЕП за парламентарни изследвания (2022 г.), Hmoud, B. и Laszo V. L. (2019 г.), Will Artificial Intelligence Take Over Human Resources Recruitment and Selection? (Ще завладее ли изкуственият интелект набирането и подбора на кадри?), Network Intelligence Studies.
([24]) PwC (2017 г.).
([25]) ОИСР (2024 г.).

4.1.4. В последните проучвания се изтъква потенциалът за „допълване“ на технологиите за ГИИ ([26]). По оценки на МОТ ([27]) потенциалът за трансформация е повече от два пъти по-голям от потенциала за автоматизация в държавите с високи доходи (съответно 13,4 % и 5,1 %). Емпиричните констатации обаче все още не са категорични по отношение на въздействието върху заетостта и производителността ([28]). Действителният мащаб на повишаването на производителността е несигурен ([29]) и би могъл да бъде преувеличен ([30]). Що се отнася до ГИИ, делът на професиите, за които е налице несигурност по отношение на потенциала за автоматизиране и допълване, е висок ([31]) (11,6 % в държавите с високи доходи ([32])). ГИИ може да подобри достъпа до работа на хората с увреждания ([33]), но може и да автоматизира работните места, които те заемат.

4.2. ***ИИ ще окаже значително въздействие върху потребностите от умения*** ([34])***.***

4.2.1. От една страна, ИИ ще възпроизведе някои ръчни умения и фини психомоторни способности, както и когнитивни умения като разбиране, планиране и консултиране. От друга страна, необходимите умения за разработване и поддържане на системите с ИИ, както и уменията за възприемане, използване и взаимодействие с приложенията с ИИ ще станат по-важни. Търсенето на основни цифрови умения и науката за данните ([35]) ще се увеличи. Ще бъдат необходими когнитивни и преносими умения, които най-добре допълват ИИ (включително креативно решаване на проблеми, оригиналност и други трансверсални компетентности като социални и управленски умения ([36])). Уменията и знанията на управителите и ръководителите на предприятия също ще са от значение за внедряването на ИИ ([37]). Съществуват доказателства, че липсата на подходящи умения, свързани с ИИ, вече действа като пречка за използването на ИИ на работното място ([38]). ИИ могат да се използват и за подобряване на системите за учене за възрастни.

4.3. ***Условия на труд***

4.3.1. Условията на труд са областта, в която въздействието на системите с ИИ е най-неоднозначно ([39]). Причината е, че системите с ИИ имат потенциала да извършат значителна трансформация на организационните и управленските дейности и контрол ([40]), както и да преструктурират организационните процеси ([41]).

4.3.2. Ако се използват разумно, инструментите, основаващи се на ИИ, биха могли да подобрят здравословните и безопасни условия на труд, като спомогнат за облекчаване на работното натоварване на работниците ([42]) и за подобряване на равновесието между професионалния и личния живот ([43]) и психичното здраве на работното място ([44]). Инструментите с ИИ могат да помогнат за премахване или намаляване на опасните задачи и за избягване на мускулно-скелетни смущения. Ако бъде преразпределяно по справедлив начин, спестеното от работниците време за изпълнение на задачи може да спомогне за подобряване на тяхното благосъстояние. Когато се използват, за да заместят повтарящите се и монотонни задачи, инструментите с ИИ могат да повишат удовлетвореността от работата ([45]). Използването на приложения с ИИ може да доведе до по-добри, по-справедливи и недискриминационни решения и практики ([46]).

([26]) M. Comunale и др. (2024 г.), The Economic Impacts and the Regulation of AI: A Review of the Academic Literature and Policy Actions (Икономическото въздействие и регулирането на ИИ: преглед на академичната литература и политическите действия), работен документ на МВФ № 2024/65.
([27]) Gmyrek P. и др. (2023 г.), „Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality“ (Генеративен ИИ и работни места: глобален анализ на потенциалното въздействие върху количеството и качеството на работните места), работен документ на МОТ № 96.
([28]) Comunale и др. (2024 г.).
([29]) Comunale и др. (2024 г.).
([30]) D. Acemoglu (2024 г.), The Simple Macroeconomics of AI (Простата макроикономика на изкуствения интелект), Масачузетски технологичен институт.
([31]) Gmyrek P. и др. (2023 г.).
([32]) Gmyrek P. и др. (2023 г.), стр. 37.
([33]) ОИСР 2024 г., Who will be the workers most affected by AI? (Кои работници ще бъдат най-засегнати от ИИ?), работен документ № 26 на ОИСР относно ИИ.
([34]) ОИСР (2023 г.), Перспективи на ОИСР за заетостта 2023 г.
([35]) Доклад на френската комисия по въпросите на генеративния ИИ, 2024 г.
([36]) Alekseeva, L. и др. (2021 г.), The demand for AI skills in the labor market (Търсенето на умения в областта на ИИ на пазара на труда), Labour Economics, том 71.
([37]) ОИСР (2023 г.), Перспективи на ОИСР за заетостта 2023 г.
([38]) ОИСР (2023 г.), The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers (Въздействието на ИИ върху работното място: основни констатации от проучванията на ОИСР в областта на ИИ сред работодателите и работниците).
([39]) Böhmer & H. Schinnenburg (2023 г.), Critical exploration of AI-driven HRM to build up organizational capabilities (Критично проучване на основаното на ИИ управление на човешките ресурси с цел изграждане на организационни умения).
([40]) Kellogg и др., (2020 г.), J. Adams-Prassl, H. Abraha и др. (2023 г.): Regulating algorithmic management: A blueprint (Регулиране на алгоритмичното управление: подробен план), European Labour Law Journal, 2023 г., том 14(2), стр. 124—151.
([41]) Nurski L. (2024 г.), AI at Work, why there's more to it than task automation (ИИ на работното място: защо е нещо повече от автоматизиране на задачите), CEPS Explainer.
([42]) Служба на ЕП за парламентарни изследвания (2022 г.), CIPD и PA Consulting; People and machines: from hype to reality (Хората и машините: от въодушевлението до реалността), Chartered Institute of Personnel and Development, 2019 г.
([43]) Проучване на ЕП, Improving working conditions using Artificial Intelligence (Подобряване на условията на труд с помощта на изкуствен интелект), 2021 г.
([44]) Workplace Intelligence, AI at Work (ИИ на работното място), проучване от 2020 г.
([45]) ОИСР (2023 г.), Перспективи на ОИСР за заетостта 2023 г.
([46]) Pessach, D., Singer, G., Avrahami, D. и др. (2020 г.), Employees recruitment: A prescriptive analytics approach via machine learning and mathematical programming. Decision Support Systems (Наемане на служители: подход с прескриптивен анализ чрез машинно самообучение и математическо програмиране. Системи за подкрепа на решенията).

4.3.3. Приложенията с ИИ могат да гарантират по-всеобхватно разпространение на информация с по-добро качество, да предоставят задълбочена информация за данните и да подобрят качеството на определени решения.

4.3.4. От друга страна, могат да възникнат някои рискове, ако не са изпълнени условията за надеждно внедряване на системи с ИИ на работното място ([47]).

4.3.5. Системите за алгоритмично управление позволяват форма на повсеместен контрол, която е много по-мощна от всички предишни форми на контрол и може да има вредни последици за работниците ([48]). Събрани са доказателства ([49]), които демонстрират неблагоприятното въздействие, което алгоритмичното управление може да окаже върху здравето и безопасността на работниците, както и липсата на корпоративен интерес към използването на такива технологии за подобряване на здравословните и безопасни условия на труд.

4.3.6. Работниците могат да бъдат изправени пред **неправомерно наблюдение, дискриминация, загуба на автономност и психосоциални рискове** ([50]). Инструментите с ИИ могат да нарушат формирането на колективи на работното място и да засилят чувството за изолация сред служителите.

4.3.7. Системите с ИИ могат да задълбочат информационните асиметрии между ръководството и работниците ([51]).

4.4. ***Преодоляване на неравенствата***

4.4.1. *В последните проучвания, посветени на ГИИ, се подчертава, че тези системи имат потенциала да намалят* ***неравенствата****, да ги запазят или дори да породят нови рискове от неравенства.*

4.4.1.1. Неравенствата между висококвалифицираните и по-нискоквалифицираните работници биха могли да се намалят. Повечето проучвания са единодушни, че вследствие на възприемането на ГИИ административните, висококвалифицирани професии ще се изправят пред по-големи рискове, свързани със заетостта ([52]). Ако целта на внедряването на ГИИ е повишаване на иновациите в предприятията, подобряване на организацията на труда и насърчаване на качествените работни места, работниците с по-ниска квалификация и по-малко опит ще извлекат най-много ползи от инструментите с ГИИ, като моделите с ИИ ще споделят най-добрите практики на опитните работници с новонаетите служители ([53]).

4.4.1.2. Жените, нискоквалифицираните и по-възрастните работници са най-засегнатите от ИИ уязвими групи ([54]). Тъй като работните места в администрацията са изложени в по-голяма степен на рисковете от автоматизация, въздействието върху заетостта е свързано с пола, като делът на жените, потенциално засегнати от автоматизацията, е повече от два пъти по-голям ([55]) и те са по-често обезпокоени, що се отнася до потенциала за трансформация на тяхното работно място.

4.4.1.3. В някои държави ниският дял на жените сред завършилите в областта на НТИМ или на компютърните науки и информационните технологии поражда значителни предизвикателства по отношение на заетостта и неравенствата в заплащането между половете в контекста на разпространението на ИИ ([56]). Въпросът за равенството между половете следва да се разгледа по-добре на всички равнища. Социалният диалог и по-добрите политики за предвиждане на тези тенденции са от ключово значение.

4.4.2. *Нови неравенства в световен мащаб*

4.4.2.1. Развитието на ИИ се подпомага от невидими работници, намиращи се предимно в държави с ниски доходи, които работят при лоши условия на труд ([57]).

([47]) V. Mandinaud, A. Ponce del Castillo (2024 г.), AI systems, risks and working conditions (Системи с ИИ, рискове и условия на труд) от Artificial intelligence, labour and society (Изкуствен интелект, труд и общество), ETUI.
([48]) Kellog и др. 2020 г.
([49]) EU-OSHA(2024 г.), Управление на работниците чрез ИИ — от развитието на технологиите до въздействието върху работниците и тяхната безопасност и здраве, 2024 г.
([50]) EU-OSHA (2022 г.), OSH Pulse — Здравословни и безопасни условия на труд на работните места след пандемията, 2022 г.
([51]) ОИСР (2023 г.).
([52]) Eloundou, T. и др. (2023 г.), GPTs Are GPTs: An Early Look at the Labor Market Impact Potential of Large Language Models (GPT е GPT: ранен анализ на потенциала за въздействие върху пазара на труда на големите езикови модели).
([53]) Comunale и др. (2024 г.); Brynjolfsson E. и др. (2023 г.): Generative IA at work (Генеративен ИИ на работното място), Работен документ на NBER № 3116.
([54]) ОИСР, 2024 г.
([55]) ILO Global Survey on Microtasks workers (Глобално проучване на МОТ относно работниците в областта на микрозадачите) (2017 г.), Tubaro и др. (2020 г.). The trainer, the verifier, the imitator: Three ways in which human platform workers support artificial intelligence (Обучаващият, проверяващият, имитаторът: три начина, по които хората, работещи през платформа, подпомагат изкуствения интелект). Big Data & Society, 7(1).
([56]) Доклад на френската комисия по въпросите на генеративния ИИ, 2024 г.
([57]) На глобално равнище развитието на ИИ се подпомага от невидими работници, намиращи се предимно в държави с ниски доходи, при лоши условия на труд. Tubaro и др. (2020 г.).

4.5. ***Социалният диалог и участието на работниците са от ключово значение за оползотворяването на потенциала на ИИ.***

4.5.1. Поради специфичните характеристики на системите с ИИ и тяхното въздействие върху организационните въпроси, приемането, надеждността и доверието в разработването и внедряването на ИИ са от ключово значение за насърчаване на положителното му въздействие ([58]).

4.5.2. Съществуват доказателства, че консултациите с представители на работниците водят до по-добри резултати и условия на труд ([59]). Когато представителите на работниците използват системата за съвместно вземане на решения чрез „колективно мнение“, това спомага за защита на неприкосновеността, независимостта и свободата на преценка на работниците спрямо технологиите за управление на работната сила ([60]).

4.5.3. За да се гарантира ефективен социален диалог във всички субекти, в които се използва ИИ, ЕИСК призовава в съответните законодателни и незаконодателни текстове да бъдат осигурени изрични насоки.

4.5.4. Хората и заинтересованите страни следва да избират видовете употреба и предназначението на ИИ в нашите общества и на работното място. Социалните партньори и гражданите следва да участват в обществените дебати, в огрмотяването и в обучението.

4.6. ***Подготвеността за ИИ е от съществено значение*** ([61])***.***

4.6.1. За да се оползотвори внедряването на ИИ на работното място, ЕИСК призовава Европейската комисия да насърчава:

4.6.1.1. създателите на политики на всички равнища да преразгледат политиките в областта на уменията, за да се гарантира, че нововъзникващите системи с ИИ ще допълват работниците, а няма да ги заместват;

4.6.1.2. публични политики за разработване на модули с ИИ в ранното образование и обучение и предоставяне на гражданите на материали за повишаване на осведомеността в областта на ИИ. В тези политики следва да се предвиди формално образование на ранен етап в областта на технологиите за ИИ, с което да се даде възможност на всички граждани да се адаптират към тях;

4.6.1.3. бързо прилагане на член 4 от Акта за ИИ, съгласно който доставчиците и внедрителите на системи с ИИ трябва да приемат мерки за осигуряване на достатъчно ниво на грамотност в областта на ИИ на своя персонал.

5. **Прилагане и адаптиране на действащото законодателство на ЕС**

5.1. ***Основната цел на ОРЗД*** ([62]) ***не е да бъдат разгледани въпросите, свързани със защитата на данните на работното място.***

5.1.1. Правните основания на ОРЗД като самостоятелен регламент не са достатъчни, за да се намали рискът от вредни системи с ИИ на работното място, тъй като не отчитат специфичното естество на системите с ИИ, що се отнася до обработването на лични данни в контекста на заетостта и работното място.

5.1.2. Съществува консенсус, че нито съгласието, нито законният интерес на служителите не представляват валидно основание за обработване на данни в контекста на динамиката на асиметричната власт на работното място ([63]). От неотдавнашно проучване сред 6 300 работници в скандинавските страни са налице доказателства, че във всички сектори, обхванати от проучването, се наблюдават злоупотреби при такава асиметрична власт ([64]).

5.1.3. Член 15, параграф 1, буква з) от ОРЗД относно изискванията за прозрачност има ограничен обхват, тъй като изключва полуавтоматизираното вземане на решения.

([58]) ОИСР (2024 г.).
([59]) ОИСР (2023 г.), The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers (Въздействието на ИИ върху работното място: основни констатации от проучванията на ОИСР в областта на ИИ сред работодателите и работниците).
([60]) FEPS (2024 г.), Algorithm by and for the workers (Алгоритъм от и за работниците).
([61]) Cazzaniga и др., (2024 г.).
([62]) ОВ L 119, 4.5.2016 г., стр. 1.
([63]) Служба на ЕП за парламентарни изследвания (2022 г.).
([64]) FEPS (2024 г.).

5.1.4. Служителите могат да бъдат засегнати в по-голяма степен от обработването на данни, събрани от други служители, отколкото от събраните за самите тях данни ([65]). Правата на синдикалните организации или на представителите на работниците да контролират събирането и обработването на данни са ограничени. Предположението, че вредите, свързани с неприкосновеността на личния живот, са винаги индивидуални, представлява значителна слабост в контекста на системите за алгоритмично управление. Освен това разпоредбите относно оценките на въздействието, свързани със защитата на данните, са недостатъчни.

5.1.5. В член 88 от ОРЗД се посочва, че за обработването на лични данни в контекста на трудово или служебно правоотношение трябва да бъдат предвидени „по-конкретни правила“, които да бъдат определени от държавите членки със закон или чрез колективни споразумения ([66]). След влизането в сила на ОРЗД прилагането на член 88 се оказа незадоволително и той остана само на хартия в почти всички държави членки ([67]).

5.1.6. За да се дадат повече права на работниците във връзка с техните данни, ЕИСК отправя искане към Европейската комисия да приеме мерки, които да гарантират ефективното прилагане на член 88 от ОРЗД.

5.2. *Акт за изкуствения интелект*

5.2.1. Основната цел на Акта за ИИ е да се стимулира възприемането и разпространението на ИИ в ЕС чрез постигане на напредък по единна правна рамка за „надежден ИИ“ въз основа на логиката, че ако рисковете, свързани с неговото използване, бъдат преодолени, внедряването му ще се увеличи. Като хоризонтален законодателен акт регламентът се ръководи от няколко основни цели, например високо равнище на защита на здравето, безопасността и основните права. Правното основание на Акта за ИИ са преди всичко разпоредбите на ДФЕС относно вътрешния пазар. Основната цел на ОРЗД не е да бъдат разгледани въпросите, свързани с работното място ([68]).

5.2.2. С Акта за ИИ се налагат ограничения върху използването на ИИ на работното място чрез забрана на определени системи и строги изисквания, свързани с предоставянето или внедряването на системи с ИИ, особено на тези, които са категоризирани като високорискови поради прилагането им в областта на заетостта, управлението на работниците и достъпа до самостоятелна заетост. В това отношение Актът за ИИ представлява важна стъпка в правилната посока.

5.2.3. ЕИСК откри няколко „вратички“ в Акта за ИИ по отношение на основните права на работното място.

5.2.3.1. В Акта за ИИ се признава, че предварителното определение на риска не е достатъчно за защита срещу потенциалните вреди, причинени от системите с ИИ, и че това не може да бъде изцяло направено предварително, тъй като зависи и от контекста на внедряване ([69]). Системите за управление на рисковете, свързани с високорисковите системи с ИИ, трябва да се прилагат през целия жизнен цикъл на системата (член 9). В Акта за ИИ обаче изрично се признава възможността, че макар дадена система с ИИ да е в съответствие с регламента, тя може да представлява риск за здравето или безопасността на хората или за основните права. (член 82) ([70]).

5.2.3.2. Задължението за извършване на оценка на въздействието върху основните права за високорисковите системи се прилага само за публичноправните органи, частните субекти, предоставящи обществени услуги, както и за банковите и застрахователните дружества (член 27).

5.2.3.3. Представителите на работниците имат право само да бъдат информирани, а не консултирани (член 26, параграф 7). Регулаторните лаборатории (член 57) и изпитването в реални условия (член 60) на високорисковите системи са разрешени изключително преди системата да бъде въведена в експлоатация.

([65]) Martin Tisné (2020 г.): The Data Delusion: protecting individual data isn't enough when the harm is collective (Заблудата за данните: защитата на индивидуалните данни не е достатъчна, когато вредата е колективна), Luminate, Център за киберполитика към Станфордския университет.

([66]) Член 88 все още в голяма степен не се използва достатъчно в държавите — членки на ЕС.

([67]) Abraha H. (2023): Article 88 GDPR and the Interplay between EU and Member State Employee Data protection rules (Член 88 от ОРЗД и взаимодействието между правилата за защита на данните на служителите на ЕС и на държавите членки), The Modern Law Review.

([68]) Aida Ponce Del Castillo, The EU's AI Act: governing through uncertainties and complexity, identifying opportunities for action (Актът на ЕС за изкуствения интелект: управление в условията на несигурност и сложност, набелязване на възможности за действие), Global Workplace Law And Policy, kluwerlawonline.com, 2024 г.

([69]) Isabel Kusche (2024 г.): Possible harms of artificial intelligence and the EU AI act: fundamental rights and risk (Възможни вреди от изкуствения интелект и Акта на ЕС за изкуствения интелект: основни права и риск), Journal of Risk Research.

([70]) Isabel Kusche (2024 г.).

5.2.3.4. ЕИСК счита, че експериментирането е от решаващо значение, за да се даде възможност на организациите да определят рисковете, да извършат изпитвания за нежелани последици и да прецизират алгоритмите в контролирана среда преди пълното внедряване. Актът за ИИ следва да бъде подкрепен с изрични насоки, за да се осигури правна яснота и да се гарантира неговото еднозначно прилагане и изпълнение.

5.2.4. За да бъде отговорено на тези въпроси, ЕИСК призовава Службата по ИИ да установи тясно сътрудничество с европейските междусекторни социални партньори при разработването на първите си насоки, за да се изготвят ясни насоки и разяснения относно системите с ИИ, които извеждат заключения за емоциите на физическите лица. Следва да се установят задълбочени, надеждни и ясно структурирани канали за координация между Службата по ИИ и ГД „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“ и ГД „Съобщителни мрежи, съдържание и технологии“ на Европейската комисия.

5.2.5. ЕИСК счита, че доставчиците са тези, които трябва да извършват предварителна оценка на въздействието върху основните права по отношение на високорисковите системи преди тяхното внедряване във всички структури.

5.2.6. ЕИСК настоява за включването на ясни насоки относно начина, по който лабораториите и изпитването в реални условия могат да се използват във всяка предстояща инициатива относно ИИ на работното място.

5.3. *Директиви за информиране и консултации с работниците и служителите, за безопасността и здравето на работниците на работното място и автономно рамково споразумение на европейските социални партньори относно цифровизацията*

5.3.1. С Директива 2002/14/ЕО ([71]) се гарантират колективните права на информиране и консултиране на представителите на работниците и служителите и се обхваща всяка предварителна мярка, която представлява заплаха за заетостта, както и всяко решение, което води до „съществени промени“ в организацията на труда (член 4). Съгласно Директива 89/391/ЕО ([72]) работодателите трябва да осигурят безопасността и здравето на работниците във всички аспекти, свързани с работата, да предоставят информация и обучение и да се консултират с представители на работниците по въпросите на здравето и безопасността. Поради непрозрачния начин, по който се въвеждат инструментите с ИИ, техния променящ се характер и сложността при определянето на „съществени промени“ се изисква обаче тези директиви да бъдат подсилени с изрични насоки.

5.3.2. Измерението на повтарящия се и динамичен характер на системите с ИИ отговаря на процеса на повтарящ се диалог, съдържащ се в автономното рамково споразумение на европейските социални партньори относно цифровизацията ([73]).

5.3.3. В споразумението обаче въпросите на ИИ са разгледани само повърхностно, а конкретните действия от страна на националните социални партньори във връзка с прилагането му са доста ограничени, като повечето от тях разглеждат само въпроси, свързани с дистанционната работа и правото на откъсване от работната среда.

5.3.4. ЕИСК отправя искане към Европейската комисия да разгледа ясно контекста на ИИ в ad hoc инструмент с цел вземане предвид на динамичното измерение на социалния диалог и оценките на риска за здравето и безопасността на системите с ИИ в автономното споразумение.

5.4. *Директивата относно работата през платформа (ДРП)* ([74])

5.4.1. Директивата относно работата през платформа съдържа разпоредби, които биха могли ефективно да регулират автоматизираните системи за наблюдение и вземане на решения. По-конкретно в глава III ([75]) се:

— разширява режимът на прозрачност на алгоритмите съгласно ОРЗД, така че да обхваща както автоматизираните, така и полуавтоматизираните решения;

— установява колективно право на информация и експертни становища, като от цифровите трудови платформи се изисква да направят системите за алгоритмично управление разбираеми за работниците през платформа, техните представители и органите по труда;

— предвижда платформите да съобщават оценката на въздействието върху защитата на данните на представителите на работниците;

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

— забранява обработването на лични данни, които „не са неразривно свързани и строго необходими за изпълнението на договора“, и се забранява обработването на лични данни „относно емоционалното или психологическото състояние“ на работниците през платформа при всякакви обстоятелства;

— въвежда право на човешки интерфейс (член 10 относно човешкия надзор върху системите за наблюдение и вземане на решения и член 11 относно прегледа от човек);

— въвеждат (в член 12 относно безопасността и здравето) специфични изисквания за оценка на рисковете, които автоматизираните системи за наблюдение или вземане на решения пораждат за безопасността и здравето на работниците.

5.4.2. Разпоредбите на глава III от ДРП се прилагат само за лица, извършващи работа през платформа. Практиките на алгоритмично управление на традиционните работни места обаче вече са реалност ([76]), например при разпределяне и оптимизиране на работните смени, при проверка и оценка на кандидатите за работа, при оценка на трудовото изпълнение и при решаване на въпроси, свързани с човешките ресурси. ЕИСК призовава Европейската комисия да разшири обхвата на разпоредбите на глава III от ДРП, така че да обхванат всички работници.

Брюксел, 22 януари 2025 г.

Председател
на Европейския икономически и социален комитет
Oliver RÖPKE

([76]) EU Science Hub (2024 г.), Algorithmic management practices in regular workplaces are already a reality (Практиките на алгоритмично управление на традиционните работни места вече са реалност).

ПРИЛОЖЕНИЕ I

Следните изменения получиха най-малко една четвърт от подадените гласове, но бяха отхвърлени по време на разискванията (член 14, параграф 3 от Правилника за дейността):

ИЗМЕНЕНИЕ 1

SOC/803

Изкуствен интелект в полза на работниците

Цялото становище, представено от секция SOC, се заменя със следния текст (изложение на мотивите в края на документа):

Изменение

1. **Заключения и препоръки**

1.1. „Като се има предвид, че светът вече е на прага на друга цифрова революция, предизвикана от разпространението на изкуствения интелект (ИИ), за Европа се разкри възможност за преодоляване на недостатъците си в областта на иновациите и производителността и за възстановяване на производствения си потенциал“ ([1]).

1.2. Понастоящем Европа е слаба в областта на цифровите технологии като ИИ ([2]). САЩ и Китай вече са доста напред и това изоставане ще бъде трудно за преодоляване ([3]). Освен това съществуват големи разлики в растежа на производителността на труда между САЩ и ЕС (еврозоната) ([4]). От пандемията до средата на 2024 г. производителността на труда на отработен час се е увеличила с 0,9 % в еврозоната в сравнение с 6,7 % в САЩ. В анализ на Европейската централна банка се твърди, че тези цифри са свързани с оттегляне от пазара на труда и по-големи инвестиции в цифровизацията ([5]).

1.3. Потенциалните ползи от внедряването на ИИ са значителни: това увеличава конкурентоспособността и производителността, стимулира иновациите и научния напредък ([6]), насърчава екологичния преход ([7]) и подкрепя подобренията на условията на труд. Трябва да гарантираме, че ЕС няма да изгуби от цифровия преход. За да се извлече полза от потенциала на ИИ, митовете и страховете, свързани с ИИ, трябва да бъдат разобличени и смекчени.

1.4. В сферата на труда ползите от ИИ включват например автоматизация на рутинни и еднотипни задачи; допълване на способностите на служителите и освобождаването им да се съсредоточат върху по-стимулираща работа, която носи по-голяма стойност; възможност за работниците да изпълняват задачите по-бързо и подобряване на качеството на техните резултати. ИИ може също така да подпомогне подобряването на организацията и структурирането на работата, както и по-доброто определяне на бъдещите умения и нуждите от наемане на работа ([8]). Това изисква широко приемане от страна на работната сила и сътрудничество с нея, както и осигуряване на необходимото обучение на работниците за внедряването и използването на ИИ на работното място. ЕИСК припомня, че разработването, внедряването и използването на ИИ трябва винаги да следва принципа за човешки контрол.

1.5. Широкото внедряване на ИИ ще бъде от полза и за способността на ръководителите и работниците да подобрят безопасността и здравето при работа (БЗР) чрез укрепване на безпристрастната и основана на доказателства оценка на риска, целенасочени инспекции в областта на БЗР и действително да спомагат за по-доброто идентифициране на проблемите (включително психосоциалните рискове), когато са необходими интервенции. Това включва по-добра превенция на трудовите злополуки ([9]).

([1]) Европейска комисия (2024 г.) *The future of European competitiveness part A a competitiveness strategy for Europe* (Бъдещето на европейската конкурентоспособност, част А, Стратегия за конкурентоспособност за Европа).
([2]) Служба на ЕП за парламентарни изследвания, AI investment: EU and global indicators (Инвестиции в ИИ: ЕС и световните показатели).
([3]) Европейска комисия (2024 г.) *The future of European competitiveness part B In-depth analysis of recommendations* (Бъдещето на европейската конкурентоспособност, част Б, Задълбочен анализ на препоръките).
([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]) Вж. напр. Navigate Tomorrow's Intelligence Today/AI World (Навигиране на утрешния интелект днес / светът на ИИ) на CEPS.
([7]) ОИСР (2024 г.), *OECD Digital Economy Outlook 2024 (Volume 1): Embracing the Technology Frontier* (Перспективи на ОИСР за цифровата икономика за 2024 г. (том 1): Приемане на технологичната граница), OECD Publishing, Париж, https://doi.org/10.1787/a1689dc5-en.
([8]) Вж. напр. Lane, M., M. Williams и S. Broecke (2023 г.), „The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers“ (Въздействието на ИИ на работното място: основни констатации от проучванията на ОИСР относно ИИ на работодатели и работници), *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, № 288, OECD Publishing, Париж.
([9]) EU-OSHA (2021 г.) *Въздействие на изкуствения интелект върху здравословните и безопасни условия на труд*.

1.6. Същевременно съществуват страхове и опасения, свързани с по-широкото използване на ИИ в сферата на труда. Това включва например интензифициране на работата, водещо до повишен стрес, засилен мониторинг и контрол, липса на човешки надзор, загуба на автономност и бързо остаряване на придобитите умения.

1.7. За да се отговори на тези опасения, социалните партньори и социалният диалог на всички равнища играят съществена роля. ЕИСК счита, че насърчаването на отговорен и „надежден“ ИИ в сферата на труда изисква положителна и благоприятна среда за социален диалог в съответствие с приложимите национални правила и практики.

1.8. ЕИСК отбелязва, че в програмата на ЕС в областта на цифровите технологии за 2030 г. има общо 116 законодателни акта ([10]). По-конкретно въздействието на ИИ върху сферата на труда вече е обхванато от законодателството на ЕС в областта на ИИ, като се следва принципът на човешки контрол, както и съществуващото социално законодателство ([11]). Въвеждането и прилагането на съществуващата правна рамка е от съществено значение, за да се гарантира безпроблемното внедряване на ИИ, така че той да може да бъде двигател на икономическия и технологичния напредък в ЕС.

1.9. С оглед на всичко това ЕИСК изразява съжаление, че въпреки съществуващата широка законодателна рамка, която вече осигурява всеобхватно и достатъчно регулиране на ИИ в професионалния живот, Европейската комисия счита, че все още е необходимо ново законодателство относно въздействието на цифровизацията в сферата на труда ([12]).. Това противоречи и на настоящия политически ангажимент за опростяване на нормативната уредба и намаляване на регулаторните изисквания и изискванията за докладване с 25 %. Промяната на съществуващата регулаторна рамка още преди нейното прилагане ще изпрати много отрицателно послание по отношение на напредъка и инвестициите в ИИ в ЕС.

1.10. Вместо това Комисията следва да позволи на дружествата да разработят отговорни и етични подходи за работа с технологиите в областта на ИИ в рамките на настоящата правна рамка. Това гарантира, че се зачита автономността на социалните партньори и че внедряването на ИИ ще бъде инструмент за подобряване на условията на труд, постигане на напредък по отношение на екологичния преход и повишаване на конкурентоспособността на ЕС.

1.11. За да се подкрепят ефективно дружествата, по-специално МСП, при внедряването на ИИ, е необходимо (i) ефикасно и ефективно изпълнение и прилагане на съществуващото законодателство и насоки, като същевременно се избягва на всяка цена въвеждането на допълнителни изисквания, както и многократно докладване; (ii) силен социален диалог и чрез укрепване на капацитета на социалните партньори при зачитане на националните практики и (iii) наличие на квалифицирана работна сила и подходящи възможности за обучение.

2. **Възможностите и предизвикателствата на ИИ за икономиката на ЕС**

2.1. Становище SOC/803 беше изготвено въз основа на предложението на II група за становище по собствена инициатива (ССИ) (предложено с първоначалното заглавие *„За изкуствен интелект, който е в полза на работниците: ролята на профсъюзите за предотвратяването и свеждането до минимум на отрицателните въздействия върху света на труда“*), което имаше за цел да оцени въздействието на ИИ в сферата на труда и да представи предложения (законодателни и незаконодателни) и препоръки за решения за защита на неприкосновеността на личния живот и основните права на работниците и което по-късно беше обединено с проучвателното становище „Изкуствен интелект — потенциал и рискове в контекста на политиките в областта на заетостта и пазара на труда“, поискано от полското председателство ([13]).

([10]) Bruegel_factsheet_2024_0.pdf.

([11]) Вж. раздел 3 от настоящото контрастановище за допълнителна препратка.

([12]) Както е посочено в писмото за определяне на ресора на Roxana Mînzatu, изпълнителен заместник-председател.

([13]) Поисканото от полското председателство проучвателно становище беше озаглавено „Изкуствен интелект — потенциал и рискове в контекста на политиките в областта на заетостта и пазара на труда“.

2.2. ЕИСК счита, че ИИ има потенциала да донесе огромни ползи, включително повишаване на производителността, ускоряване на научния напредък и подпомагане на борбата с изменението на климата ([14]). Той стимулира иновациите и с право се нарича трансформираща сила, която преобразува цялата ни икономика ([15]). От първостепенно значение е предприятията от ЕС да бъдат в челните редици на това развитие, за да се повиши конкурентоспособността на ЕС и да се позиционира ЕС като международен еталон в областта на ИИ. „*Чрез нашия изкуствен интелект (ИИ) Европа вече е начело на усилията за повишаване на безопасността и надеждността на ИИ и за справяне с рисковете, произтичащи от злоупотребата с него. Сега трябва да съсредоточим усилията си върху това да се превърнем в световен лидер в иновациите в областта на ИИ*“ ([16]).

2.3. Цифровата трансформация представлява възможност за Европа, но сме изправени пред значителни предизвикателства. Оценките показват, че първоначално бавното внедряване на инструменти с ИИ в европейските предприятия се е увеличило бързо след появата на инструменти с генеративен ИИ (ГИИ), но изглежда има съществено несъответствие във внедряването между големите предприятия и МСП ([17]). Съществуват и секторни различия и различия по държави: според Евростат през 2023 г. използването на ИИ е широко разпространено в информационните и комуникационните сектори, в професионалните и в научните и техническите дейности, докато усвояването в други сектори е по-ограничено. Съществуват и значителни разлики в степента на внедряване в отделните държави от ЕС ([18]).

2.4. Както се посочва в доклада на Драги „(к)ато се има предвид, че светът вече е на прага на друга цифрова революция, предизвикана от разпространението на изкуствения интелект (ИИ), за Европа се разкри възможност за преодоляване на недостатъците си в областта на иновациите и производителността и за възстановяване на производствения си потенциал“ ([19]). Въпреки това Европа е слаба в областта на цифровите технологии като ИИ. САЩ и Китай вече са доста напред и това изоставане ще бъде трудно за преодоляване ([20]).

2.5. Инструментът Global AI Vibrancy на Университета в Станфорд ([21]) показва класацията на отделните държави по отношение на динамичността на ИИ. САЩ, Китай и Обединеното кралство са първите три държави, а сред първите 10 държави има само две държави — членки на ЕС (Франция и Германия са класирани съответно на 5-то и 8-то място). Що се отнася до произхода на моделите на ИИ, според доклада за индекса на ИИ ([22]), 61 значими модела на ИИ са с произход от установени в САЩ институции, които очевидно значително изпреварват 21-те модела на ИИ от ЕС и 15-те от Китай.

2.6. Според глобалното проучване на McKinsey ([23]) 65 % от респондентите съобщават, че техните организации редовно използват генеративен ИИ (ГИИ), което е почти два пъти повече в сравнение с предишното им проучване, проведено преди по-малко от година. Това оказва въздействие върху резултатите на дружествата. Например чрез внедряване на добре познати технологии за ГИИ на работното място приблизителни оценки сочат повишаване на ефективността с 10—20 %, а когато ИИ се използва за промяна на работните процеси и задачи, потенциалът може да бъде още по-голям ([24]). Функциите, за които дружествата използват ИИ най-често, са маркетингът и продажбите и при разработването на продукти и услуги, както и в областта на информационните технологии ([25]).

2.7. ***Възможности и предизвикателства във връзка с ИИ в сферата на труда***

2.7.1. ИИ ще засегне сферата на труда по много начини и би могъл да се превърне във важна характеристика на работните места на много хора във всички сектори на икономиката. Съществуват както възможности, така и предизвикателства и начинът, по който те се възприемат както от работодателите, така и от работниците, също играе важна роля.

([14]) ОИСР (2024 г.), *OECD Digital Economy Outlook 2024* (Volume 1): Embracing the Technology Frontier (Перспективи на ОИСР за цифровата икономика за 2024 г. (том 1): Приемане на технологичната граница), OECD Publishing, Париж.

([15]) Вж. напр. Navigate Tomorrow's Intelligence Today/AI World (Навигиране на утрешния интелект днес / светът на ИИ) на CEPS.

([16]) Политически насоки за следващата Европейска комисия 2024—2029 г.

([17]) През 2023 г. 8 % от предприятията в ЕС са използвали технологии за изкуствен интелект. За големите предприятия в ЕС тази цифра е 30,4 %. Вж. Евростат Use of artificial intelligence in enterprises - Statistics Explained (Използване на изкуствения интелект в предприятията — Обяснение на статистическите данни).

([18]) Евростат Use of artificial intelligence in enterprises - Statistics Explained (Използване на изкуствения интелект в предприятията — Обяснение на статистическите данни).

([19]) Европейска комисия (2024 г.) *The future of European competitiveness part A a competitiveness strategy for Europe* (Бъдещето на европейската конкурентоспособност, част А, Стратегия за конкурентоспособност за Европа).

([20]) Европейска комисия (2024 г.) *The future of European competitiveness part B In-depth analysis of recommendations* (Бъдещето на европейската конкурентоспособност, част Б, Задълбочен анализ на препоръките).

([21]) Global AI vibrancy tool (Глобален инструмент за динамичност на ИИ).

([22]) AI Index report (Докладът за индекса на ИИ) вж. също тук.

([23]) The state of AI in early 2024: Gen AI adoption spikes and starts to generate value (Състоянието на ИИ в началото на 2024 г.: възприемането на генеративния изкуствен интелект нараства и започва да генерира стойност).

([24]) Бостънска консултантска група (2023 г.) Turning GenAI Magic into Business Impact (Преобразуване на магията на ГИИ във въздействие за бизнеса).

([25]) The state of AI in early 2024: Gen AI adoption spikes and starts to generate value (Състоянието на ИИ в началото на 2024 г.: възприемането на генеративния изкуствен интелект нараства и започва да генерира стойност).

2.7.2. ИИ подобрява производителността, например чрез автоматизиране на рутинните задачи и допълване на способностите на работниците ([26]). Един от 10-те най-важни изводи от доклада за индекса на ИИ ([27]) е, че ИИ помага на работниците да бъдат по-продуктивни и води до по-качествена работа. ИИ дава възможност на работниците да изпълняват задачите по-бързо и да подобряват качеството на своите резултати. Налице са проучвания, които демонстрират потенциала на ИИ за преодоляване на разликата в уменията между нискоквалифицираните и висококвалифицираните работници. В същото време други проучвания предупреждават, че използването на ИИ без подходящ човешки надзор може да доведе до намалена ефективност.

2.7.3. Инструментите с ИИ могат да помогнат на дружествата да установят какви умения липсват в работната сила на дружеството и да се справят с недостига на цифрови умения (или други умения) ([28]). По този начин ИИ може да помогне на дружествата да прогнозират по-добре бъдещите нужди от наемане на персонал. Както и Европейският орган по труда (ЕОТ) посочва, 70 % от служителите в областта на човешките ресурси в цяла Европа използват някакъв вид инструмент с ИИ, когато търсят или оценяват кандидати. Той отбелязва, че процедурите за наемане на работа с ИИ също могат да подобрят опита на кандидатите в процеса ([29]).

2.7.4. Налице са проучвания, които демонстрират въздействието на ИИ върху заетостта. В документа за обсъждане на МВФ ([30]) се прогнозира, че 40 % от заетостта в световен мащаб ще бъде изложена на въздействието на ИИ. По-конкретно, според оценките в развитите икономики 60 % от работните места са изложени на ИИ, като половината от тези работни места се възползват от ИИ и повишената производителност, а около половината могат да бъдат неблагоприятно засегнати от ИИ. Според СИФ ([31]) до 2030 г. се очаква нетен растеж от 78 милиона работни места (7 % от днешната обща заетост).

2.7.5. Според широко проучване на ОИСР сред работниците и работодателите относно въздействието на ИИ на работното място „Работниците и работодателите са били изключително положителни за въздействието на ИИ върху ефективността и условията на труд. Например 79 % и 80 % от ползвателите на ИИ съответно в областта на финансите и производството заявяват, че ИИ е подобрил собствените им показатели, в сравнение с 8 % и в двата сектора, които заявиха, че ИИ ги е влошил. При всички разглеждани показатели за ефективност и условия на труд работниците, които използват ИИ, са повече от четири пъти по-склонни да заявят, че ИИ е подобрил резултатите им и условията им на труд, спрямо тези, които заявяват, че ги е влошил“ ([32]).

2.7.6. ЕИСК подчертава, че инструментите, основаващи се на ИИ, могат да подобрят безопасността и здравето при работа, като спомогнат за облекчаване на работното натоварване на работниците ([33]) и за подобряване на равновесието между професионалния и личния живот ([34]) и психичното здраве на работното място ([35]). Инструментите с ИИ ще помогнат за премахване или намаляване на опасните задачи и за избягване на мускулно-скелетни смущения. Спестеното от работниците време за изпълнение на задачи може да спомогне за подобряване на тяхното благосъстояние. Инструментите с ИИ могат да повишат удовлетвореността от работата ([36]). Използването на приложения с ИИ може да доведе до по-добри, по-справедливи и недискриминационни решения и практики, например при назначаването на работа ([37]).

2.7.7. Например начините, по които ИИ може да намали или премахне рисковете за безопасността и здравето при работа (БЗР), включват, но не се ограничават до следното:

a) Чрез предоставяне на по-добра информация на ръководителите и представителите на работниците с цел идентифициране на проблемите, свързани със БЗР— включително психосоциалните рискове — и областите, в които са необходими интервенции в областта на БЗР, за да се намалят различни рискови фактори като тормоз и насилие, и чрез предоставяне на ранни предупреждения за опасни ситуации, стрес, здравословни проблеми и умора във връзка със задачите и дейностите, извършвани от работниците.

([26]) Това развитие е отразено в доклади и проучвания относно развитието на работните места, като например Доклада за бъдещето на работните места за 2025 г. на Световния икономически форум (Future of Jobs Report 2025: These are the fastest growing and declining jobs | World Economic Forum (Доклад за бъдещето на работните места за 2025 г.: Това са най-бързо растящите и намаляващи работни места | Световен икономически форум).

([27]) The AI Index report (Докладът за индекса на ИИ) вж. също тук.

([28]) Форум на СИФ.

([29]) Вж. например EURES How AI can improve the talent acquisition process (Как ИИ може да подобри процеса на привличане на таланти).

([30]) МВФ Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work (Генеративен ИИ: изкуственият интелект и бъдещето на труда).

([31]) СИФ Future of Jobs Report 2025 (Доклад за бъдещето на работните места за 2025 г.), януари 2025 г.

([32]) Lane, M., M. Williams и S. Broecke (2023 г.), „The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers“ (Въздействието на ИИ на работното място: основни констатации от проучванията на ОИСР относно ИИ на работодатели и работници), *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, № 288, OECD Publishing, Париж.

([33]) Workplace Intelligence, AI at Work 2020 (Интелект на работното място, ИИ на работното място, 2020 г.) проучване, CIPD и PA Consulting; People and machines: from hype to reality (Хората и машините: от въодушевлението до реалността); Chartered Institute of Personnel and Development, 2019 г.

([34]) Проучване на ЕП, Improving working conditions using Artificial Intelligence (Подобряване на условията на труд с помощта на изкуствен интелект), 2021 г.

([35]) Workplace Intelligence, AI at Work (Интелект на работното място, ИИ на работното място, 2020 г.), проучване.

([36]) Lane, M., M. Williams и S. Broecke (2023 г.), „The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers“ (Въздействието на ИИ на работното място: основни констатации от проучванията на ОИСР относно ИИ на работодатели и работници), *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, № 288, OECD Publishing, Париж.

([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 (Назначаване на служители: прескриптивен аналитичен подход чрез машинно самообучение и математическо програмиране, системи за подпомагане на вземането на решения), том 134, 2020 г.

b) Чрез предоставяне на работниците и ръководителите индивидуално съобразени съвети в реално време, за да повлияят на тяхното поведение по по-безопасен начин. Например организациите могат да използват устройства за наблюдение, които измерват биометричната информация на работниците, за да се гарантира, че те не са уморени, което може да увеличи риска от злополуки.

c) Чрез подкрепа за основаната на факти превенция и усъвършенстваната оценка на риска на работното място.

d) Чрез подкрепа за основани на факти и по-ефективни, целенасочени инспекции в областта на БЗР.

e) Чрез използване на силата на автоматизацията и роботизацията в промишлеността, логистиката или строителството, за да се намалят рисковете от повтарящи се и опасни задачи ([38]).

f) Чрез използването на устройства и сензори, базирани на интернет на нещата, за наблюдение на работното оборудване в реално време могат да се откриват неизправности или повреди на оборудването преди възникването им, което допринася за повишаване на сигурността.

g) Като се използва напредъкът в областта на изкуствения интелект, виртуалната и разширената реалност, за да се тестват практически определени конфигурации и условия за безопасност, за да се подготвят работниците за безрисково обучение и да се помогне на работодателите да предлагат съобразено с нуждите обучение.

h) Чрез прилагане на екзоскелетни изследвания за облекчаване на служителите при боравенето с тежки товари. Значителен напредък също така се постига в тази област за работниците с увреждания.

i) Чрез интегриране на автоматизирани системи във веригите на доставки, за да се ограничат задачите за ръчна обработка.

j) Чрез използване на обработката на данни чрез ИИ за по-добро проектиране на работни станции и логистични процеси, за да се ограничат рисковете от експозиция на служителите ([39]).

2.7.8. Изследванията на JRC ([40]) определиха настоящата цифровизация и автоматизация в различните отрасли и стремежа към ефективност като движещи сили за възприемането на алгоритмично управление на традиционните работни места. В тях се установяват и анализират промените и предизвикателствата, произтичащи от алгоритмичното управление, по отношение на промените в организацията на труда и въздействието върху качеството на работните места.

2.7.9. По отношение на промените в организацията на работата JRC посочва по-специално следните потенциални последици от алгоритмичното управление: централизиране на знанията и контрола, преформулиране на задачите и ролите и размиване на организационните граници.

2.7.10. Освен това JRC определя и последиците за качеството на работните места по отношение на уменията и свободата на преценка, интензивността на работата, социалната среда и доходите и перспективите.

2.7.11. Безпокойството, несигурността и опасенията относно потенциалните рискове и последици от внедряването на ИИ могат да възпрепятстват възприемането му, въпреки че ИИ може да подобри качеството на работните места и да увеличи ефикасността им.

2.7.12. Професиите не са статични и ЕИСК счита, че дори във връзка с работните места, които понастоящем не са широко засегнати от ИИ, ще има нужда от преквалификация. Необходими са обучение и нови умения, за да се извлече максимална полза от новите основани на данни технологични решения (включително ИИ) на работното място.

2.7.13. От съществено значение е да се подкрепят предприятията и техните работници при внедряването на ИИ и да се гарантира, че всички предприятия, и по-специално МСП, не пропускат свързаните с ИИ възможности и могат да се възползват пълноценно от тях. Това изисква да се гарантира повишаване на квалификацията на работниците и по-добра подкрепа за предприятията. Работниците се нуждаят от достъп до необходимото обучение, а предприятията — от гъвкавост, за да установят най-добрите си методи на обучение. От решаващо значение е основаният на доверие диалог за изграждане на добри, специфични за предприятията практики. Целта е да се гарантира, че внедряването на технологии с ИИ е от полза както за предприятията, така и за работниците, тъй като води до по-висока производителност. Това изисква ангажимент както от страна на предприятията, така и от страна на работниците.

2.7.14. За да се извлече полза от потенциала на ИИ за повишаване на конкурентоспособността и производителността и за да се гарантира, че ЕС няма да пропусне възможностите от цифровия преход, митовете и страховете, свързани с ИИ, трябва да бъдат опровергани и облекчени, като същевременно се акцентира върху изпълнението и прилагането на съществуващата законодателна рамка.

([38]) Вж. доклада Artificial intelligence for worker management: an overview (Изкуствен интелект за управление на работниците: преглед).

([39]) Вж. Work organisation and job quality in the digital age | European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Организацията на труда и качеството на работните места в цифровата ера |Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд).

([40]) Baiocco, S., Fernández-Macías, E., Rani, U. И Pesole, A., The Algorithmic Management of work and its implications in different contexts, (Алгоритмичното управление и последиците от него в различните условия) Севиля: Европейска комисия, 2022 г., JRC129749.

3. **Европейска рамка, обхващаща използването на ИИ на работното място**

3.1. ***Действащата законодателна уредба на ЕС***

3.1.1. ЕИСК посочва, че следното действащо законодателство на ЕС включва разпоредби, които гарантират, че при внедряването на даден инструмент с ИИ на работното място, от една страна, се гарантират безопасните и справедливи условия на труд на служителите, а от друга страна, работниците участват в процеса на внедряване на инструмент с ИИ.

— Общ регламент относно защитата на данните (ОРЗД) от 2016 г.: неизчерпателен преглед на съответните членове от ОРЗД включва член 35 от ОРЗД (оценки на въздействието върху защитата на данните); член 7 от ОРЗД (забранява обвързването на съгласието с изпълнението на договор); член 9, параграф 2 от ОРЗД (прозрачност на обработването на данни и ограничаване на възможността за обработване на чувствителни лични данни); член 15, параграф 1, буква з) от ОРЗД (право на съществен човешки принос във връзка с важни решения, с възможност за отказ от напълно автоматизирано вземане на решения на работното място); член 22 от ОРЗД (забранява напълно автоматизираните процеси на вземане на решения при трудови правоотношения); член 88 от ОРЗД (възможност за колективно договаряне и за въвеждане от страна на държавите членки на по-строги разпоредби относно ОРЗД на национално равнище в контекста на заетостта).

— Акт за изкуствения интелект от 2024 г.: в приложение III на Акта за изкуствения интелект някои системи с ИИ, използвани за набиране на персонал, решения за повишение, освобождаване от длъжност и възлагане на задачи, както и наблюдение на лица в договорни отношения във връзка с полагане на труд, се класифицират като „високорискови“. В резултат на тази класификация тези системи с ИИ ще подлежат на правни изисквания, свързани с управлението на риска (член 9), качеството на данните и управлението на данните (член 10), документацията и поддържането на регистри (членове 11—12), прозрачността и предоставянето на информация на ползвателите (член 13), човешкия надзор (член 14), надеждността, точността и сигурността (член 15), а информацията относно внедряването на високорисков ИИ на работното място ще подлежи на административна глоба в размер на 15 000 000 EUR или до 3 % от годишния оборот в световен мащаб. (Член 99, параграф 4, буква ж) — освен това член 2, параграф 11 от Акта за ИИ дава възможност на държавите членки да създават по-благоприятни разпоредби за защита на правата на работниците. Освен това в член 4 (грамотност в областта на ИИ) се посочва, че доставчиците и внедрителите на системи с ИИ предприемат всички възможни мерки, за да гарантират достатъчно ниво на грамотност в областта на ИИ на техния персонал и другите лица, занимаващи се с функционирането и използването на системите с ИИ от тяхно име, като отчитат техните технически познания, опит, образование и обучение, както и контекста, в който ще се използват системите с ИИ, и вемат предвид лицата или групите лица, по отношение на които ще се използват системите с ИИ;
— Рамковата директива за БЗР от 1989 г.: Рамковата Директива 89/391/ЕИО задължава работодателите да извършват оценка на риска, за да гарантират предварително, че инструментите с ИИ няма да навредят на безопасността и здравето на работниците;

— Директивата за равно третиране в областта на заетостта от 2000 г.;

— Директивата относно информирането и консултирането от 2002 г.: Член 4, параграф 2, буква в) задължава работодателите да информират работниците и да се консултират с тях относно решения, които има вероятност да доведат до съществени промени в организацията на труда или в договорните отношения;

— Директивата за работа през платформа от 2024 г.: От цифровите трудови платформи ще се изисква да въведат конкретни мерки относно използването на автоматизирани системи за наблюдение и вземане на решения (член 6), наблюдение от човек на автоматизирани системи (член 7), преглед от човек на значими решения (член 8) и правата на информиране и консултиране на работниците през платформа (член 9).

3.1.2. Предизвикателствата, възникващи за предприятията в **организационните им дейности** (киберсигурност, нарушения на сигурността, неприкосновеност на личния живот, управление на данни и др.), както и предизвикателствата, свързани с **организацията на работата**, също бяха разгледани на равнището на ЕС. В допълнение към ОРЗД,

— Директива за МИС 2: Директивата за МИС 2 задължава предприятията, които предоставят основни услуги в дадена държава — например енергетика, транспорт, управление на водите, цифрова инфраструктура, телекомуникации и др. — да организират дейността си по начин, който повишава тяхната защита срещу атаки и нарушения на сигурността, включително сигурността на данните;

— Законодателен акт за киберустойчивост ([41]): Законодателният акт за киберустойчивост увеличава задълженията за производителите на свързани продукти да гарантират, че уязвимостите се разглеждат и коригират, както и да увеличат защитата на устройствата/машините;

([41]) Законодателният акт за киберустойчивост увеличава задълженията за производителите на свързани продукти да гарантират, че уязвимостите се разглеждат и коригират, както и да увеличат защитата на устройствата/машините.

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

3.1.3. ЕИСК отбелязва, че се работи по изготвяне на Кодекс за поведение за ИИ с общо предназначение, с подкрепата на Службата по ИИ, за да се опишат подробно правилата на Акта за изкуствения интелект за доставчиците на модели на ИИ с общо предназначение и модели на ИИ с общо предназначение със системни рискове ([42]).

3.2. ***Ролята на социалния диалог***

3.2.1. Социалните партньори и социалният диалог на всички равнища играят основна роля за насърчаването на отговорен и „надежден“ ИИ в сферата на труда. За да се гарантира ефективен социален диалог по въпросите на ИИ, ЕИСК призовава за насърчаване на положителна и благоприятна среда за социален диалог. Силният и конструктивен социален диалог на всички равнища в съответствие с приложимите национални правила и практики е основният инструмент за свеждане до минимум на рисковете и възможните вредни последици, което следва да улесни използването на ИИ, за да се оползотвори потенциалът му. За тази цел е необходимо да се изгради капацитет у социалните партньори по въпросите на ИИ, за да се гарантират знания и разбиране на предизвикателствата и възможностите, които той създава.

3.2.2. ЕИСК отбелязва, че през 2020 г. европейските социални партньори подписаха автономното рамково споразумение относно цифровизацията ([43]), което обхваща 1) цифровите умения и начините за осигуряване на заетост; 2) начините за свързване и откъсване от работната среда; 3) изкуствения интелект и гарантирането на принципа за запазване на човешкия контрол и 4) зачитането на човешкото достойнство и бдителността. В него се предвижда, наред с другото, че внедряването на системи с ИИ *следва да се придържа към принципа за запазване на човешкия контрол и да бъде безопасно, т.е. да предотвратява вреди*.

3.2.3. Що се отнася до взаимодействието между съществуващото законодателство на ЕС (Акт за ИИ) и социалния диалог, ЕИСК призовава Европейската служба по изкуствен интелект да установи тясно сътрудничество с междусекторните европейски социални партньори, за да се гарантира, че ролята на социалния диалог е отразена по подходящ начин в предстоящите насоки на Службата и във вторичното законодателство. Освен това ЕИСК призовава Службата по ИИ да изготви разяснения относно системите с ИИ. Следва да се установят задълбочени, надеждни и ясно структурирани канали за координация между Службата по ИИ и ГД „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“ и ГД „Съобщителни мрежи, съдържание и технологии“ на Европейската комисия.

3.3. ***Оценка на настоящото положение***

3.3.1. ЕИСК счита, че съществуващите 116 законодателни акта в Програмата на ЕС в областта на цифровите технологии за 2030 г. — по-специално ОРЗД и Законодателния акт за ИИ, както и другото законодателство, посочено по-горе — обхващат в достатъчна степен предизвикателствата, свързани с ИИ на работното място, включително дискриминацията, безопасността и здравето при работа, информирането и консултирането, защитата на данните и др.

3.3.2. С оглед на това ЕИСК изразява съжаление, че въпреки съществуващата широка законодателна рамка, която вече осигурява всеобхватно и достатъчно регулиране на ИИ в професионалния живот, Европейската комисия счита, че все още е необходимо ново законодателство относно въздействието на цифровизацията в сферата на труда. Както е посочено в писмото за определяне на ресора на Roxana Mînzatu, изпълнителен заместник-председател за социалните права и уменията, качествените работни места и подготовката: „Това следва да се направи по-специално чрез инициатива за алгоритмично управление и чрез евентуално законодателство относно ИИ на работното място, след консултация със социалните партньори.“ (…) ([44]).

3.3.3. Това намерение противоречи и на настоящия политически приоритет за опростяване на нормативната уредба и намаляване на регулаторните изисквания и изискванията за докладване с 25 процента. Това също така е в явно противоречие с общото разбиране относно необходимостта от опростяване на настоящата рамка на ЕС за подобряване на конкурентоспособността и бизнес средата в ЕС.

([42]) Вж. например тук.

([43]) Вж. например тук.

([44]) Както е посочено в писмото за определяне на ресора на Roxana Mînzatu, изпълнителен заместник-председател.

3.3.4. Вместо това Комисията следва да позволи на дружествата да разработват отговорни и етични подходи за работа с технологиите в областта на ИИ в рамките на настоящата правна рамка. Това гарантира зачитането на автономността на социалните партньори.

3.3.5. Ако обаче има потенциална инициатива, свързана с ИИ на работното място, тя трябва преди всичко да се стреми към ефективно прилагане и спазване на съществуващата всеобхватна законодателна рамка на ЕС. Второ, тя следва да има за цел да помогне на предприятията да смекчат възможните рискове в сферата на труда ([45]), като същевременно се възползват пълноценно от възможностите, предлагани от ИИ. Това би гарантирало по-голям просперитет, производителност, устойчивост и социално благосъстояние.

3.3.6. ЕИСК е твърдо убеден, че ако Комисията предложи нова инициатива относно ИИ на работното място или относно алгоритмичното управление, тя не следва да използва глава III от Директивата относно работата през платформа като модел. Правилата в Директивата относно работата през платформа са предназначени да действат конкретно в тези видове предприятия и третирането на всички предприятия от ЕС като цифрови трудови платформи ще бъде значителна пречка пред възприемането на нови технологии.

3.3.7. Освен това едно широко преразглеждане на съществуващото законодателство би навредило по отношение на тежестта както за законодателите, така и за правоприлагащите органи, и би изпратило много отрицателно послание по отношение на напредъка и инвестициите в ИИ в ЕС.

3.3.8. Ето защо ЕИСК призовава в бъдеще да се постави значителен акцент върху намаляването на правната сложност, тъй като това ще даде по-добра възможност на европейските предприятия да използват ИИ по отговорен и етичен начин. Тази необходимост от намаляване на правната сложност произтича например от припокривания в съществуващото законодателство, както и от множество и непрекъснати задължения за докладване.

Изложение на мотивите

Настоящият текст включва изменение, което има за цел да изложи позиция, която се различава коренно от становището, представено от секцията, и поради това се определя като контрастановище. В него се посочват причините, поради които ЕИСК счита, че не е необходимо допълнително законодателство в областта на ИИ в сферата на труда и защо Комисията следва да остави възможност на предприятията да разработват отговорни и етични подходи за работа с технологиите с ИИ в рамките на настоящата правна рамка.

Резултат от гласуването

Гласове „за“: 112

Гласове „против“: 136

Гласове „въздържал се“: 11

([45]) За рисковете вж. например Baiocco, S., Fernández-Macías, E., Rani, U. и Pesole, A., The Algorithmic Management of work and its implications in different contexts, (Алгоритмичното управление и последиците от него в различните условия) Севиля: Европейска комисия, 2022 г., JRC129749.