Europos Sąjungos
oficialusis leidinys

LT
C serija

C/2025/1185

2025 3 21

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė

Darbuotojams palankus dirbtinis intelektas. DI potencialo išnaudojimo ir rizikos mažinimo svertai užimtumo ir darbo rinkos politikos kontekste

(nuomonė savo iniciatyva)

(C/2025/1185)

Pranešėja **Franca SALIS-MADINIER**

Patarėjai:	Odile CHAGNY (pranešėjos) Isaline OSSIEUR (I grupės) Etzerodt CLEMENS ØRNSTRUP (I grupės) Aïda PONCE DEL CASTILLO (II grupės) Anthony BOCHON (III grupės)
Plenarinės asamblėjos sprendimas	2024 2 15
Teisinis pagrindas	Darbo tvarkos taisyklių 52 straipsnis 2 dalis
Atsakingas skyrius	Užimtumo, socialinių reikalų ir pilietybės skyrius
Priimta skyriuje	2024 12 17
Priimta plenarinėje sesijoje	2025 1 22
Plenarinė sesija Nr.	593
Balsavimo rezultatai (už / prieš / susilaikė)	142 / 103 / 14

1. Išvados ir rekomendacijos

1.1. EESRK pritaria per paskutinį G7 aukščiausiojo lygio susitikimą Italijoje paskelbtai socialinių partnerių bendrai deklaracijai ([1]), kurioje teigiama, kad sparti dirbtinio intelekto (DI) sistemų, įskaitant generatyvinį DI (GDI), raida neabejotinai yra viena iš svarbiausių tendencijų, darančių poveikį darbo pasauliui ir apskritai mūsų visuomenei. Negalima iš anksto numatyti, ar šie pokyčiai bus į gera, ar ne: viskas priklauso nuo sprendimus priimančių asmenų sprendimų formuojant plataus užmojo ir veiksmingą politiką ir rengiant reguliavimo sistemas, kurios būtų palankios socialinei pažangai, įtraukumui, lygybei, ekonomikos klestėjimui, tvarioms įmonėms, verslo tęstinumui ir atsparumui, deramų darbo vietų kūrimui, pagarbai demokratinėms institucijoms ir darbuotojų teisėms; šiuo atžvilgiu svarbus vaidmuo tenka socialiniam dialogui.

1.2. Socialinis dialogas ir darbuotojų dalyvavimas atlieka labai svarbų vaidmenį išsaugant darbuotojų pagrindines teises ir propaguojant patikimą dirbtinį intelektą darbo pasaulyje. Vienas iš DI sistemų rizikos ir žalingo poveikio mažinimo svertų yra aktyvesnis darbuotojų ir jų atstovų dalyvavimas.

1.3. EESRK primygtinai reikalauja, kad teisėkūros ar bet kokiomis kitomis iniciatyvomis, kuriomis pritaikomi galiojantys teisės aktai, turėtų būti **pašalintos darbuotojų teisių apsaugos darbe spragos ir užtikrinta, kad žmonės ir toliau kontroliuotų** visą žmonių ir mašinų sąveiką.

1.4. Galiojančias ES teisines **nuostatas**, susijusias su DI naudojimu darbo vietoje, reikėtų papildyti aiškiomis gairėmis dėl galiojančių teisės aktų.

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

1.5. EESRK pritaria tam, kad būtų sparčiai įgyvendintas DI akto 4 straipsnis ([2]), kuriame nustatyta, kad DI sistemų tiekėjai ir diegėjai turi imtis priemonių pakankamam savo darbuotojų DI raštingumo lygiui užtikrinti.

1.6. Siekiant užtikrinti, kad dirbtinio intelekto sistemos padėtų žmonėms, o ne juos pakeistų, valdžios institucijos turi įgyvendinti darbuotojams skirtas įgūdžių ugdymo iniciatyvas.

1.7. EESRK primygtinai rekomenduoja pagal ES viešąją politiką ir valstybėms narėms parengti DI modulius švietimo ir mokymo srityje ir piliečiams suteikti prieigą prie informuotumo apie DI didinimo medžiagos. Formalusis švietimas DI technologijų klausimais turėtų būti vykdomas ankstyvuoju etapu, taip sudarant sąlygas visų piliečių akultūracijai.

1.8. Siekiant išvengti dabartinių valstybių narių iniciatyvų susiskaidymo ir užtikrinti vienodas sąlygas bendrojoje rinkoje, EESRK primygtinai ragina vykdyti privalomą socialinį dialogą dėl DI sistemų diegimo remiantis *ad hoc* ES teisine priemone, į kurią įtrauktos nuostatos, skirtos veiksmingiau įgyvendinti šiuos tikslus:

— sudaryti sąlygas užtikrinti Bendrojo duomenų apsaugos reglamento (BDAR) 88 straipsnio ([3]) vykdymą ir pateikti aiškių gairių dėl sutikimo ir teisėtų interesų;

— išplėsti direktyvos dėl darbo skaitmeninėse platformose nuostatų taikymo sritį ([4]), sprendžiant problemas, kurių algoritminio valdymo sistemos kelia visiems darbuotojams;

— sugriežtinti taisykles, taikomas pagal Direktyvą 2002/14/EB ([5]), kai diegiamos didelės rizikos DI sistemos, ir pateikti aiškių gairių dėl ES Direktyvos 89/391 dėl darbuotojų saugos ir sveikatos ([6]) nuostatų;

— integruoti dinamiško socialinio dialogo proceso ir DI sistemų rizikos vertinimų aspektą, kaip apibrėžta 2020 m. Autonominių Europos socialinių partnerių bendrajame susitarime dėl skaitmenizacijos ([7]);

— išplėsti duomenų apsaugos poveikio vertinimų perdavimą darbuotojų atstovams, kaip nurodyta direktyvoje dėl darbo skaitmeninėse platformose;

— prieš diegiant didelės rizikos sistemas, pateikti paslaugų teikėjų atliktus *ex ante* poveikio pagrindinėms teisėms vertinimus;

— parengti aiškias gaires, kaip būtų galima naudotis apribota bandomąja aplinka ir bandymais realiomis sąlygomis.

1.9. EESRK ragina Europos DI biurą užmegzti glaudų bendradarbiavimą su Europos tarpsektoriniais socialiniais partneriais, siekiant užtikrinti, kad būsimose DI biuro gairėse būtų tinkamai atspindėtas socialinio dialogo vaidmuo, ir pateikti paaiškinimų dėl visų DI sistemų. Reikėtų sukurti išsamius, tvirtus ir aiškios struktūros DI biuro ir Europos Komisijos Užimtumo, socialinių reikalų ir įtraukties GD bei Ryšių tinklų, turinio ir technologijų GD veiklos koordinavimo kanalus.

2. **Bendrosios pastabos**

2.1. Šios nuomonės savo iniciatyva tikslas – pateikti rekomendacijų ir konkrečių pasiūlymų Europos ir nacionalinio lygmens politikos formuotojams, siekiant sukurti aplinką, palankią pozityviam DI sistemų ir priemonių diegimui darbo pasaulyje. Atsižvelgiant į pirmininkausiančios Lenkijos prašymą, konkretus skyrius yra skirtas išnagrinėti, **kokių yra dirbtinio intelekto potencialo išnaudojimo ir su dirbtiniu intelektu susijusios rizikos užimtumo ir darbo rinkos politikoje mažinimo svertų.** Šią nuomonę papildė pastabos iš dviejų praktinių seminarų EESRK, kuriuose buvo naudojamasi Jungtinio tyrimų centro prognozavimo metodika ir kuriuose dalyvavo Europos ir tarptautiniai ekspertai.

([2]) OL L, 2024/1689, 2024 7 12, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj.
([3]) OL L 119, 2016 5 4, p. 1.
([4]) OL L, 2024/2831, 2024 11 11, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj.
([5]) OL L 80, 2002 3 23, p. 29.
([6]) OL L 183, 1989 6 29, p. 1.
([7]) *Framework Agreement on Digitalisation* | ETUC išteklių centras.

2.2. DI vadinamas bendrosios paskirties technologija ([8]), suteikiančia galimybę naudoti transformatyviąsias skaitmenines prietaikas, kurios turi didelį socialinio ir ekonominio poveikio potencialą ([9]). DI, didieji duomenys ir našioji kompiuterija yra susiję tarpusavyje. Generatyvinis DI (GDI) apima įvairias sistemas, pavyzdžiui, sudėtingus didelius kalbų modelius, kurie gali kurti naują turinį – nuo teksto iki vaizdų, mokydamiesi iš išsamių mokymo duomenų. Šioje nuomonėje laikomasi plataus požiūrio į algoritminio valdymo sistemų ir platesnio skaitmeninių darbo vietų technologijų, pavyzdžiui, stebėjimo priemonių ir skaitmeninių žmogiškųjų išteklių platformų, darančių didelį poveikį darbuotojams, naudojimo nagrinėjimą.

2.3. Nors skaičiai rodo, kad nuo tada, kai atsirado GDI priemonių, DI priemonių naudojimas Europos įmonėse sparčiai didėjo; atrodytų, kad didelės įmonės juo naudojasi daug aktyviau nei MVĮ ([10]). Nepaisant to, kad trūksta duomenų ir žinių, apie tai, kokia konkrečiai bus DI raida, galima pagrįstai tikėtis, kad DI darbo pasauliui darys didžiulį poveikį ir taps svarbiu daugelio žmonių profesinės veiklos elementu ([11]).

2.4. Per mūsų praktinius seminarus dėl DI ateities darbo pasaulyje išnagrinėti scenarijai ([12]) rodo, kad dar ne per vėlu daryti įtaką DI vystymuisi darbe siekiant užtikrinti, kad DI diegimas būtų naudingas visiems. Iš įsivaizduojamo scenarijaus, kuris apibrėžiamas kaip „idealus scenarijus“, matyti, kad ES teisės pritaikymas ir socialinio dialogo stiprinimas tinkamiausiu lygmeniu gali atlikti svarbų vaidmenį formuojant patikimą dirbtinio intelekto naudojimą darbe, skatinant Europos įmones investuoti į mokslinius tyrimus, plėtrą ir inovacijas.

2.5. DI poveikis darbo pasauliui netiesiogiai nagrinėjamas ES teisės aktuose, susijusiuose su socialiniais klausimais ([13]). ES institucijos taip pat daug investavo į bendros skaitmeninės darbotvarkės ir bendrosios skaitmeninės rinkos kūrimą.

2.6. Atsižvelgdamas į Europos Komisijos pirmininkės pasiūlymą įtraukti iniciatyvas, kuriomis būtų nagrinėjama, kokį poveikį skaitmenizacija daro darbo pasauliui, pradedant DI valdymu ir baigiant nuotoliniu darbu, ir atsižvelgiant į neseniai G7 aukščiausiojo lygio susitikime paskelbtą socialinių partnerių deklaraciją, EESRK teigia, kad bet kokia teisėkūros iniciatyva turėtų **būti šalinamos galiojančiuose su dirbtiniu intelektu susijusiuose teisės aktuose numatytos darbuotojų teisių apsaugos spragos ir reikėtų užtikrinti, kad** būtų veiksmingai taikomas **žmogaus kontrolės principas.**

2.7. EESRK prašo Europos Komisijos užtikrinti, kad galiojančios teisinės **nuostatos**, susijusios su dirbtinio intelekto naudojimu darbo vietoje, būtų papildytos aiškiomis gairėmis.

2.8. Socialiniams partneriams ir piliečiams tenka esminis vaidmuo išsaugant darbuotojų pagrindines teises ir skatinant patikimą DI darbo pasaulyje ir visoje visuomenėje ([14]).

3. **Šioje nuomonėje taikoma DI sistemų apibrėžtis**

3.1. ***Šioje nuomonėje EESRK rekomenduoja naudoti DI akte*** ([15]) ***pateiktą apibrėžtį.***

3.2. DI akto 3 straipsnio 1 dalyje pateikiama tokia apibrėžtis: „DI sistema – mašina grindžiama sistema, suprojektuota veikti įvairiais autonomijos lygiais, kuri po diegimo gali veikti prisitaikydama ir kuri, siekiant aiškių ar numanomų tikslų, iš gautos įvesties duomenų daro išvadą, kaip generuoti išvedinius, pavyzdžiui, predikcijas, turinį, rekomendacijas ar sprendimus, kurie gali turėti įtakos fizinei ar virtualiai aplinkai“.

([8]) Pasaulio ekonomikos forumas, *Markets of Tomorrow: Pathways to a New Economy*, 2020.
([9]) McKinsey, *Shaping the digital transformation in Europe*, 2020.
([10]) Žr. nuorodą.
([11]) Mokslo ir technologijų ateities komisijos (mokslinis perspektyvų) tyrimas *The use of artificial intelligence in workplace management*, 2022.
([12]) Žr. interneto svetainėje.
([13]) Žr. priedą.
([14]) Žr. interneto svetainėję.
([15]) OL L, 2024/1689, 2024 7 12, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj.

3.3. Ši apibrėžtis yra pakankamai plati, kad apimtų šias **tris pagrindines** DI sistemų **savybes**:

— sudaryti sąlygas *automatizuotam* sprendimų priėmimui;

— tai daryti su tam tikra *autonomija*;

— bendrauti su darbuotojais ir daryti jiems poveikį.

3.4. Be to, EESRK pabrėžia tris pagrindines darbo vietoje naudojamų DI sistemų ypatybes, palyginti su ankstesnėmis skaitmeninėmis technologijomis:

— DI sistemos gali būti momentinės, interaktyvios ir neskaidrios ([16]);

— nemaža DI sistemų dalis ([17]) gali prisitaikyti, kai jos įdiegiamos darbo vietoje ([18]). Dėl to tai gali lemti **netikrumą** ir nenuspėjamumą, kaip DI sistemos veiks tam tikromis aplinkybėmis;

— DI sistemos suteikia puikių galimybių gerinti paskirstymą ir koordinavimą, palengvinti veiksmingą sprendimų priėmimą įmonėse ir pagerinti organizacinį mokymąsi ([19]). DI, kaip naujas naujų išradimų metodas, turėtų skatinti inovacijas ([20]). Didėjant DI sistemos apimčiai (didėjant parametrų dydžiui, daugėjant mokymo duomenų ir kt.), šios sistemos veiklos rezultatas gali būti **atsitiktiniai atradimai**, tokiu būdu skatinant inovacijas.

4. **DI poveikis darbo rinkai ir darbo sąlygoms**

4.1. ***Poveikis užimtumui***

4.1.1. Dėl sparčios DI raidos negalima iš anksto nustatyti, kaip DI bus integruojamas į gamybos procesus, kokį poveikį jis darys organizacijoms ir darbuotojams ir kokia bus DI įtaka užimtumui ir darbuotojams. Tai, kiek DI kuria, keičia, remia ar naikina darbo vietas, taip pat priklauso nuo jo diegimo tikslo (procesų optimizavimas, išlaidų mažinimas, veiksmingumas, inovacijos ir t. t.).

4.1.2. DI yra galimai vertingas: i) derinant darbo profilį su galimomis kandidatūromis, tokiu būdu padidinant įdarbinimo politikos veiksmingumą; ii) įdarbinant tinkamus kandidatus; iii) paspartinant naujo darbuotojo įdarbinimo procesus; iv) valdant darbuotojų darbo rezultatus; v) kuriant veiksmingus individualiai pritaikytus mokymo metodus ir nustatant trūkstamus įgūdžius; vi) renkant ir analizuojant didžiuosius duomenis; vii) rengiant posėdžių protokolus; viii) rengiant pareigybių aprašymus; ix) valdant darbuotojų išsaugojimą ir kaitą ir numatant, kokių darbuotojų reikės įdarbinti ([21]).

4.1.3. Didžiausia galima dirbtinio intelekto ekonominė nauda greičiausiai bus susijusi su didesniu našumu ([22]). Tai pasakytina apie įprastų ir varginančių užduočių automatizavimą ([23]), darbuotojų gebėjimų papildymą ir jų atlaisvinimą, kad jie galėtų daugiau dėmesio skirti labiau stimuliuojančiam darbui, kuris turi didesnės vertės ([24]). Dėl naujausių technologinių pokyčių DI sistemos gali pakeisti žmones arba jiems padėti daug įvairesnėse srityse nei ankstesnės technologijos, įskaitant neįprastas ir kognityvines užduotis ([25]), visų pirma sveikatos ir švietimo sektoriuose.

([16]) Kellogg, K. C. *et al.* (2020), *Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control*.
([17]) *Case of all AI tools based on adaptative machine learning*. Žr. atnaujintą EBPO apibrėžtį.
([18]) EBPO (2024), *The impact of Artificial Intelligence on productivity, distribution and growth*.
([19]) Kellogg *et al.* (2020); Cazzaniga *et al.* (2024), *Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work*.
([20]) Babina, T. *et al* (2024), *Firm Investments in Artificial Intelligence Technologies and Changes in Workforce Composition*.
([21]) EPRS (2022), *AI and digital tools in workplace management and evaluation*; Tambe *et al. Artificial Intelligence in Human Resources Management: Challenges and a Path Forward*, California Management Review, 2019.
([22]) PwC (2017), *Sizing the prize*.
([23]) EPRS (2022), Hmoud, B. ir Laszo, V. L. (2019), *Will Artificial Intelligence Take Over Human Resources Recruitment and Selection, Network Intelligence Studies*.
([24]) PwC (2017).
([25]) EBPO (2024).

4.1.4. Neseniai atliktuose tyrimuose pabrėžiamas GDI technologijų papildomumo potencialas ([26]). TDO skaičiavimais ([27]), pertvarkos potencialas yra daugiau nei du kartus didesnis už automatizavimo potencialą didelių pajamų šalyse (atitinkamai 13,4 %, palyginti su 5,1 %). Tačiau empirinės išvados dėl poveikio užimtumui ir našumui lieka neįtikinamos ([28]). Neaišku, kiek faktiškai padidėja našumas naudojant DI ([29]), todėl teigiamas DI poveikio vertinimas gali būti perdėtas ([30]). Kalbant apie GDI, didelės procentinės dalies profesijų automatizavimo ir papildymo galimybės yra miglotos ([31]) (11,6 proc. didelių pajamų šalyse ([32])). GDI gali padidinti neįgaliųjų galimybes įsidarbinti ([33]), tačiau gali ir automatizuoti jų užimamas darbo vietas.

4.2. ***Dirbtinis intelektas darys didelį poveikį reikiamiems įgūdžiams*** ([34])**.**

4.2.1. DI atkartos kai kuriuos rankinio darbo įgūdžius ir smulkiosios psichomotorikos gebėjimus, taip pat kognityvinius įgūdžius, pavyzdžiui, supratimo, planavimo ir konsultavimo įgūdžius. Tačiau vis svarbesni taps DI sistemoms kurti ir prižiūrėti reikalingi įgūdžiai ir įgūdžiai, būtini DI prietaikoms diegti, naudoti ir su jomis sąveikauti. Augs pagrindinių skaitmeninių įgūdžių ir duomenų mokslo ([35]) paklausa. Reikės kognityvinių ir universaliųjų įgūdžių, kurie geriausiai papildytų DI (įskaitant kūrybišką problemų sprendimą, originalumą ir kitus universaliuosius įgūdžius, pvz., socialinius ir vadovavimo įgūdžius ([36])). Diegiant dirbtinį intelektą taip pat bus svarbūs vadovų ir verslo lyderių įgūdžiai ir žinios ([37]). Faktai rodo, kad tinkamų su dirbtiniu intelektu susijusių įgūdžių trūkumas yra kliūtis darbe naudotis DI ([38]). DI taip pat gali būti naudojamas suaugusiųjų mokymosi sistemoms tobulinti.

4.3. ***Darbo sąlygos***

4.3.1. Darbo sąlygos – tai sritis, kurioje DI sistemų poveikis yra dviprasmiškiausias ([39]). Taip yra todėl, kad DI sistemos gali pakeisti organizacinę ir valdymo veiklą ir kontrolę ([40]), taip pat iš esmės pertvarkyti organizacinius procesus ([41]).

4.3.2. Protingai naudojant DI grindžiamas priemones būtų galima pagerinti darbuotojų sveikatos ir saugos sąlygas sumažinant darbuotojams tenkantį darbo krūvį ([42]) ir veiksmingiau užtikrinti profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą ([43]) ir psichikos sveikatą darbe ([44]). DI priemonės gali padėti pašalinti arba sumažinti pavojingų užduočių skaičių ir išvengti raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų. Teisingai perskirsčius atliekant užduotis sutaupytą laiką, būtų galima prisidėti prie darbuotojų gerovės didinimo. Kai DI priemonės naudojamos siekiant pakeisti pasikartojančias ir varginančias užduotis, jos gali padidinti pasitenkinimą darbu ([45]). DI prietaikų naudojimas gali lemti geresnius, teisingesnius ir nediskriminacinius sprendimus ir praktiką ([46]).

([26]) Comunale, M. *et al.* (2024), *The Economic Impacts and the Regulation of AI: A Review of the Academic Literature and Policy Actions*, TVF darbo dokumentas Nr. 2024/65.
([27]) Gmyrek P. et al. (2023), *Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality*, TDO darbo dokumentas Nr. 96.
([28]) Comunale *et al.* (2024).
([29]) Comunale *et al.* (2024).
([30]) Acemoglu, D. (2024), *The Simple Macroeconomics of AI, Massachusetts Institute of Technology*.
([31]) Gmyrek, P. *et al.* (2023).
([32]) Gmyrek, P. *et al.* (2023), p. 37.
([33]) EBPO (2024), *Who will be the workers most affected by AI?*, EBPO DI darbo dokumentas Nr. 26.
([34]) EBPO (2023), *OECD Employment Outlook 2023*.
([35]) Prancūzijos generatyvinio DI komisijos ataskaita, 2024.
([36]) Alekseeva, L. *et al.* (2021), *The demand for AI skills in the labor market', Labour Economics*, 71 tomas.
([37]) EBPO (2023), *OECD Employment Outlook 2023*.
([38]) EBPO (2023), *The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers*.
([39]) Böhmer & Schinnenburg, H., 2023, *Critical exploration of AI-driven HRM to build up organizational capabilities*.
([40]) Kellogg *et al.*, (2020), Adams-Prassl, J., Abraha, H. *et al.* (2023): *Regulating algorithmic management: A blueprint*, European Labour Law Journal 2023, tomas Nr. 14(2) p. 124–151.
([41]) Nurski, L. (2024), *AI at Work, why there's more to it than task automation*, CEPS Explainer.
([42]) EPRS (2022), CIPD ir PA Consulting; *People and machines: from hype to reality; Chartered Institute of Personnel and Development*, 2019.
([43]) EP tyrimas „Darbo sąlygų gerinimas naudojant dirbtinį intelektą", 2021.
([44]) *Workplace Intelligence, AI at Work 2020* tyrimas.
([45]) EBPO (2023), *OECD Employment Outlook 2023*.
([46]) Pessach, D., Singer, G., Avrahami, D. *et al.* (2020), *Employees recruitment: A prescriptive analytics approach via machine learning and mathematical programming*. *Decision Support Systems*.

4.3.3. DI prietaikos gali užtikrinti platesnį geresnės kokybės informacijos platinimą, suteikti gilių duomenų įžvalgų ir pagerinti apribotų sprendimų kokybę.

4.3.4. Gali kilti tam tikrų grėsmių, jei nebus įvykdytos patikimo DI sistemų diegimo darbe sąlygos ([47]).

4.3.5. Algoritminio valdymo sistemos suteikia daug galingesnės, skvarbesnės kontrolės galimybę nei bet kuri ankstesnė kontrolės forma, o tai gali daryti neigiamą poveikį darbuotojams ([48]). Surinkta įrodymų ([49]), kad algoritminis valdymas gali daryti neigiamą poveikį darbuotojų sveikatai ir saugai ir kad įmonės nėra suinteresuotos naudoti tokias technologijas darbuotojų sveikatai ir saugai gerinti.

4.3.6. Darbuotojai gali susidurti su **piktnaudžiavimu grindžiama sekimo praktika, diskriminacija, savarankiškumo praradimu ir psichosocialine rizika** ([50]). DI priemonės gali sutrikdyti kolektyvus darbovietėse ir padidinti darbuotojų izoliuotumą.

4.3.7. DI sistemos gali padidinti informacijos asimetriją tarp vadovybės ir darbuotojų ([51]).

4.4. ***Nelygybės problemos sprendimas***

4.4.1. *Naujausiais GDI tyrimais atkreipiamas dėmesys į tai, kad šios sistemos gali sumažinti* ***nelygybę****, ją įtvirtinti ar net kelti naujos nelygybės grėsmę.*

4.4.1.1. Būtų galima sumažinti nelygybę tarp aukštos ir žemesnės kvalifikacijos darbuotojų. Daugumoje tyrimų sutariama, kad įdiegus GDI, tarnautojų, aukštesnės kvalifikacijos profesijoms kils didesnė su užimtumu susijusi rizika ([52]). Jei GDI diegimo tikslas – didinti įmonių inovacijas, gerinti darbo organizavimą ir kurti daugiau kokybiškų darbo vietų, GDI priemonės bus naudingiausios mažiau kvalifikuotiems ir mažiau patirties turintiems darbuotojams, o DI modeliai suteiks galimybę dalytis geriausia patyrusių darbuotojų patirtimi su naujai įdarbintais darbuotojais ([53]).

4.4.1.2. Moterys, žemos kvalifikacijos ir vyresnio amžiaus darbuotojai yra pažeidžiamiausios grupės, kurioms DI daro didžiausią poveikį ([54]). Kadangi su administravimu susijusio darbo vietoms kyla didesnė automatizavimo rizika, poveikis užimtumui yra susijęs su lytimi, nes moterų, kurioms automatizavimas gali daryti poveikį, dalis yra daugiau nei dvigubai didesnė ([55]) ir būtent moterys dažniau nukenčia, kai pertvarkomos jų darbo vietos.

4.4.1.3. Tai, kad kai kuriose šalyse gamtos mokslų, technologijų, inžinerijos ir matematikos sričių arba informatikos ir informacinių technologijų studijas baigiančių moterų procentinė dalis yra nedidelė, kelia didelių problemų, susijusių su lyčių užimtumu ir darbo užmokesčio nelygybe plintant DI ([56]). Reikėtų visais lygmenimis geriau spręsti lyčių lygybės klausimą. Labai svarbu palaikyti socialinį dialogą ir vykdyti geresnę politiką šioms tendencijoms numatyti iš anksto.

4.4.2. *Nauja pasaulinė nelygybė*

4.4.2.1. DI plėtoja nematomi darbuotojai, daugiausia esantys mažų pajamų šalyse ir dirbantys prastomis sąlygomis ([57]).

([47]) Mandinaud, V., Ponce del Castillo, A. (2024), *AI systems, risks and working conditions AI systems, risks and working conditions, in Artificial intelligence, labour and society*, ETUI.
([48]) Kellogg *et al.* 2020.
([49]) EU-OSHA (2024), *Worker management through AI - From technology development to the impacts on workers and their safety and health*, 2024.
([50]) EU-OSHA (2022), *OSH Pulse – Occupational safety and health in post-pandemic workplaces*, 2022.
([51]) EBPO (2023).
([52]) Eloundou, T. *et al.* (2023), *GPTs are GPTs: An Early Look at the Labor Market Impact Potential of Large Language Models.*
([53]) Comunale *et al.* (2024); Brynjolfsson, E. *et al.* (2023): *Generative IA at work, NBER,* darbo dokumentas Nr. 3116.
([54]) EBPO 2024.
([55]) TDO pasaulinis tyrimas Microtasks workers (2017), Tubaro *et al.* (2020). *The trainer, the verifier, the imitator: Three ways in which human platform workers support artificial intelligence*. Big Data & Society, 7(1).
([56]) Prancūzijos generatyvinio DI komisijos ataskaita, 2024.
([57]) Pasauliniu lygmeniu DI plėtrą vykdo nematomi darbuotojai, daugiausia dirbantys mažų pajamų šalyse, kuriose darbo sąlygos yra prastos. Tubaro *et al.* (2020).

4.5. ***Siekiant išnaudoti DI potencialą, labai svarbus socialinis dialogas ir darbuotojų dalyvavimas.***

4.5.1. Dėl specifinių DI sistemų savybių ir jų poveikio organizaciniams klausimams, pritarimas DI kūrimui, jo patikimumas ir pasitikėjimas juo yra labai svarbūs propaguojant teigiamą DI poveikį ([58]).

4.5.2. Faktai rodo, kad konsultacijos su darbuotojų atstovais užtikrina geresnius veiklos rezultatus ir geresnes darbo sąlygas ([59]). Darbuotojų atstovams naudojantis bendro balso sistema sprendimams bendrai priimti lengviau apsaugoti darbuotojų privatumą, savarankiškumą ir veiksmų laisvę, kai taikomos darbo jėgos valdymo technologijos ([60]).

4.5.3. Siekiant užtikrinti veiksmingą socialinį dialogą visuose subjektuose, kur diegiamas DI, EESRK ragina atitinkamuose teisiniuose ir neteisiniuose dokumentuose pateikti aiškių gairių.

4.5.4. Žmonės ir suinteresuotieji subjektai turėtų pasirinkti kaip ir kokiu tikslu naudoti DI mūsų visuomenėje ir darbe. Socialiniai partneriai ir piliečiai turėtų dalyvauti viešose diskusijose, raštingumo didinimo ir mokymo veikloje.

4.6. ***Pasirengimas taikyti DI yra labai svarbus*** ([61])**.**

4.6.1. Siekiant pasinaudoti DI diegimu darbe, EESRK ragina Europos Komisiją skatinti:

4.6.1.1. visų lygmenų politikos formuotojus peržiūrėti įgūdžių politiką siekiant užtikrinti, kad besiformuojančios DI sistemos padėtų darbuotojams, o ne juos pakeistų;

4.6.1.2. viešąja politika siekti plėtoti DI modulius ikimokyklinio ugdymo ir mokymo srityje ir piliečiams suteikti prieigą prie informuotumo apie DI didinimo medžiagos. Ši politika turėtų užtikrinti formalųjį švietimą DI technologijų klausimais ankstyvuoju etapu, kad visi piliečiai turėtų akultūracijos galimybių;

4.6.1.3. sparčiai įgyvendinti DI akto 4 straipsnį, kuriame nustatyta, kad DI sistemų tiekėjai ir diegėjai turi imtis priemonių pakankamam savo darbuotojų dirbtinio intelekto raštingumo lygiui užtikrinti.

5. Galiojančių ES teisės aktų vykdymo užtikrinimas ir pritaikymas

5.1. ***Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas (BDAR)*** ([62]) ***nebuvo priimtas konkrečiai duomenų apsaugos darbo vietoje klausimams spręsti.***

5.1.1. BDAR, kaip atskiro reglamento, teisinio pagrindo nepakanka, kad būtų sumažinta žalingų DI sistemų darbe rizika, nes juo neatsižvelgiama į specifinį DI sistemų pobūdį tvarkant asmens duomenis užimtumo ir darbo aplinkoje.

5.1.2. Sutariama, kad nei darbuotojo sutikimas, nei teisėtas interesas nėra tinkamas pagrindas tvarkyti duomenis atsižvelgiant į asimetrišką galios dinamiką darbo vietoje ([63]). Neseniai atlikta 6 300 darbuotojų Šiaurės šalyse apklausa rodo, kad tokia asimetriška galios pusiausvyra piktnaudžiaujama visuose sektoriuose, kuriuose buvo atliekamas tyrimas ([64]).

5.1.3. BDAR 15 straipsnio 1 dalies h punkto dėl skaidrumo reikalavimų taikymo sritis yra ribota, nes ji neapima pusiau automatinio sprendimų priėmimo.

([58]) EBPO (2024).
([59]) EBPO (2023), *The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers*.
([60]) FEPS (2024), *Algorithm by and for the workers*.
([61]) Cazzaniga *et al*. (2024).
([62]) OL L 119, 2016 5 4, p. 1.
([63]) EPRS (2022).
([64]) FEPS (2024).

5.1.4. Darbuotojams didesnį poveikį gali daryti iš kitų darbuotojų surinktų duomenų tvarkymas nei su jais pačiais susiję surinkti duomenys ([65]). Profesinių sąjungų arba darbuotojų atstovų teisės kontroliuoti duomenų rinkimą ir tvarkymą yra ribotos. Prielaida, kad su privatumu susijusi žala visada yra individuali, yra didelis algoritminio valdymo sistemų trūkumas. Be to, nuostatos dėl su duomenų apsauga susijusių poveikio vertinimų yra nepakankamos.

5.1.5. BDAR 88 straipsnyje nurodoma, kad asmens duomenų tvarkymo su darbo santykiais susijusiame kontekste procesas turi būti apibrėžtas konkretesnėmis taisyklėmis, kurias valstybės narės turi nustatyti teisės aktais arba kolektyvinėmis sutartimis ([66]). Nuo BDAR įsigaliojimo 88 straipsnis buvo įgyvendinamas vangiai ir beveik visose valstybėse narėse liko neveiksmingas ([67]).

5.1.6. Kad darbuotojams būtų suteikta daugiau su jų duomenimis susijusių galių, EESRK prašo Europos Komisijos imtis priemonių, kuriomis būtų užtikrintas veiksmingas BDAR 88 straipsnio vykdymas.

5.2. ***DI aktas***

5.2.1. Visa apimantis DI akto tikslas – skatinti DI naudojimą ir sklaidą ES, tobulinant vienodą patikimo DI teisinę sistemą, vadovaujantis logika, kad išsprendus su DI naudojimu susijusių pavojų klausimus, jis bus plačiau naudojamas. Reglamentu, kaip horizontaliuoju teisės aktu, siekiama keleto svarbiausių tikslų, pavyzdžiui, užtikrinti aukšto lygio sveikatos apsaugą, saugą ir pagrindines teises. DI akto teisinis pagrindas yra visų pirma grindžiamas SESV nuostatomis dėl bendrosios rinkos. DI aktas nėra konkrečiai skirtas problemoms darbo vietose spręsti ([68]).

5.2.2. DI aktu nustatomi DI naudojimo darbo vietoje apribojimai, uždraudžiant tam tikras sistemas ir nustatant griežtus reikalavimus, susijusius su DI sistemų teikimu ar diegimu, ypač tų DI sistemų, kurios priskiriamos prie didelės rizikos sistemų dėl jų taikymo užimtumo, darbuotojų valdymo ir galimybių dirbti savarankiškai srityse. Šiuo atžvilgiu DI aktas yra svarbus žingsnis reikiama linkme.

5.2.3. EESRK atkreipia dėmesį į keletą DI akto spragų, susijusių su pagrindinėmis teisėmis darbo vietoje.

5.2.3.1. DI akte pripažįstama, kad *ex ante* rizikos apibrėžties nepakanka siekiant apsisaugoti nuo žalos, kurios galėtų padaryti DI sistemos, ir jos negalima aiškiai nustatyti iš anksto, nes ji taip pat priklauso nuo diegimo aplinkybių ([69]). Su didelės rizikos DI sistemomis susijusios rizikos valdymo sistemos turi būti diegiamos per visą sistemos gyvavimo ciklą (9 straipsnis). Tačiau DI akte aiškiai pripažįstama, kad, nors DI sistema ir atitiktų ši reglamentą, ji gali kelti pavojų asmenų sveikatai ar saugai arba pagrindinėms teisėms. (82 straipsnis) ([70]).

5.2.3.2. Prievolė atlikti didelės rizikos sistemų poveikio pagrindinėms teisėms vertinimą taikoma tik viešosios teisės reglamentuojamoms įstaigoms, viešąsias paslaugas teikiantiems privatiems subjektams, bankams ir draudimo įmonėms (27 straipsnis).

5.2.3.3. Darbuotojų atstovai turi tik teisę būti informuoti, o ne teisę, kad su jais turėtų būti konsultuojamasi (26 straipsnio 7 dalis). Bandomąja reglamentavimo aplinka (57 straipsnis) galima pasinaudoti ir didelės rizikos sistemas realiomis sąlygomis galima išbandyti (60 straipsnis) tik prieš pradedant naudotis atitinkama sistema.

([65]) Martin Tisné (2020), *The Data Delusion: protecting individual data isn't enough when the harm is collective*, Luminate, Stanfordo Universiteto kibertnetinės politikos centras.
([66]) 88 straipsnis vis dar yra nepakankamai taikomas ES valstybėse narėse.
([67]) Abraha, H. (2023), *Article 88 GDPR and the Interplay between EU and Member State Employee Data protection rules,* The Modern Law Review.
([68]) Aida Ponce Del Castillo, *The EU's AI Act: governing through uncertainties and complexity, identifying opportunities for action, global workplace law and policy*, kluwerlawonline.com, 2024.
([69]) Isabel Kusche (2024), *Possible harms of artificial intelligence and the EU AI act: fundamental rights and risk*, Journal of Risk Research.
([70]) Isabel Kusche (2024).

5.2.3.4. EESRK manymu, atlikti bandymus nepaprastai svarbu, kad organizacijos galėtų nustatyti pavojus, išbandyti sistemas dėl nenumatytų padarinių ir pakoreguoti algoritmus kontroliuojamoje aplinkoje prieš pradedant visapusiškai taikyti tas sistemas. DI aktą reikėtų papildyti aiškiomis gairėmis, kad būtų užtikrintas teisinis aiškumas ir nedviprasmiškas jo taikymas ir vykdymo užtikrinimas.

5.2.4. Siekiant spręsti šias problemas, EESRK ragina DI biurą rengiant pirmąsias gaires glaudžiai bendradarbiauti su Europos tarpsektoriniais socialiniais partneriais, kad būtų parengtos aiškios gairės ir paaiškinimai dėl DI sistemų, iš kurių galima spręsti apie fizinių asmenų emocijas. Reikėtų sukurti nuodugnius, tvirtus ir aiškios struktūros DI biuro ir Europos Komisijos Užimtumo, socialinių reikalų ir įtraukties GD bei Ryšių tinklų, turinio ir technologijų GD veiklos koordinavimo kanalus.

5.2.5. EESRK mano, kad paslaugų teikėjai turi atlikti didelės rizikos sistemų *ex ante* poveikio pagrindinėms teisėms vertinimą prieš jas įdiegiant visuose subjektuose.

5.2.6. EESRK prašo įtraukti aiškių gairių, kaip imantis bet kurios būsimos iniciatyvos dėl DI darbe būtų galima naudotis apribota bandomąja aplinka ir bandymais realiomis sąlygomis.

5.3. ***Direktyvos dėl darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais, darbuotojų saugos ir sveikatos darbe ir Autonominių Europos socialinių partnerių bendrasis susitarimas dėl skaitmenizacijos***

5.3.1. Direktyva 2002/14/EB ([71]) garantuojamos darbuotojų atstovų kolektyvinės teisės į informavimą ir konsultacijas; ji taikoma visoms išankstinėms priemonėms, keliančioms grėsmę užimtumui, taip pat bet kokiam sprendimui, dėl kurio iš esmės pasikeičia darbo organizavimas (4 straipsnis). Pagal Direktyvą 89/391/EB ([72]) darbdaviai turi užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą visais su darbu susijusiais aspektais ir privalo teikti informaciją, rengti mokymus bei konsultuotis su darbuotojų atstovais sveikatos ir saugos klausimais. Tačiau dėl neskaidraus DI priemonių įdiegimo būdo, kintančio jų pobūdžio ir sudėtingumo apibrėžiant „esminius pokyčius“ šias direktyvas reikia stiprinti pateikiant aiškių gairių.

5.3.2. Kartotinio ir dinamiško DI sistemų pobūdžio aspektas atitinka kartotinio dialogo procesą, numatytą Europos socialinių partnerių bendrajame susitarime dėl skaitmenizacijos ([73]).

5.3.3. Tačiau šiame susitarime DI klausimai sprendžiami tik paviršutiniškai, o konkretūs nacionalinių socialinių partnerių DI srities veiksmai, susiję su jo įgyvendinimu, gana riboti, ir dauguma jų sprendžiami tik su nuotoliniu darbu ir teise atsijungti susiję klausimai.

5.3.4. EESRK prašo Europos Komisijos *ad hoc* priemonėje aiškiai atsižvelgti į DI aplinkybes, kad atskirame susitarime būtų atsižvelgta į dinamišką socialinio dialogo aspektą ir dirbtinio intelekto sistemų rizikos sveikatai ir saugai vertinimus.

5.4. ***Direktyva dėl darbo skaitmeninėse platformose*** ([74])

5.4.1. Direktyvoje dėl darbo skaitmeninėse platformose yra nuostatų, kuriomis galėtų būti veiksmingai reglamentuojamos automatinės stebėsenos ir sprendimų priėmimo sistemos. Konkrečiai III skyriuje ([75]):

— išplečiama BDAR nustatyta algoritminio valdymo skaidrumo užtikrinimo tvarka, kad ji apimtų tiek visiškai automatiškai, tiek pusiau automatiškai priimamus sprendimus;

— nustatoma kolektyvinė teisė į informaciją ir ekspertines žinias, reikalaujant tokių skaitmeninių darbo platformų, kad algoritminio valdymo sistemos būtų suprantamos platformų darbuotojams, jų atstovams ir darbo institucijoms;

— numatoma, kad platformos privalo pateikti duomenų apsaugos poveikio darbuotojams vertinimą darbuotojų atstovams;

([71]) OL L 80, 2002 3 23, p. 29.
([72]) OL L 183, 1989 6 29, p. 1.
([73]) https://resourcecentre.etuc.org/agreement/framework-agreement-digitalisation.
([74]) OL L, 2024/2831, 2024 11 11, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj.
([75]) Adams-Prassl, J., Abraha, H. *et al.* (2023).

— draudžiama tvarkyti asmens duomenis, „kurie nėra iš esmės susiję ar tikrai būtini vykdant skaitmeninės platformos darbuotojo ir skaitmeninės darbo platformos sutartį“, ir draudžiama bet kokiomis aplinkybėmis tvarkyti asmens duomenis, susijusius su „skaitmeninės platformos darbuotojo emocine ar psichologine būkle“.

— nustatoma teisė į žmogaus sąsają (10 straipsnis dėl žmogaus vykdomos stebėsenos sistemų ir sprendimų priėmimo sistemų priežiūros ir 11 straipsnis dėl žmogaus atliekamos peržiūros);

— 12 straipsnyje dėl saugos ir sveikatos nustatomi konkretūs reikalavimai dėl rizikos, kurią automatinės stebėsenos ar sprendimų priėmimo sistemos kelia darbuotojų saugai ir sveikatai, vertinimo.

5.4.2. Direktyvos dėl darbo skaitmeninėse platformose III skyriaus nuostatos taikomos tik skaitmeninėse platformose dirbantiems asmenims. Tačiau algoritminio valdymo praktika įprastose darbo vietose jau tapo tikrove ([76]), pavyzdžiui, skiriant ir optimizuojant darbo pamainas, tikrinant ir vertinant darbo ieškančius asmenis, vertinant užimtumo rodiklius ir sprendžiant žmogiškųjų išteklių klausimus. EESRK ragina Europos Komisiją išplėsti Direktyvos dėl darbo skaitmeninėse platformose III skyriaus nuostatų taikymo sritį, kad jos apimtų visus darbuotojus.

Briuselis, 2025 m. sausio 22 d.

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto
pirmininkas
Oliver RÖPKE

([76]) ES mokslo centras (2024), *Algorithmic management practices in regular workplaces are already a reality*.

I PRIEDAS

Toliau pateikiamas diskusijų metu atmestas pakeitimas, už kurį buvo atiduota ne mažiau kaip 1/4 balsų (DTT 14 str. 3 dalis):

1 PAKEITIMAS

SOC/803

Darbuotojams palankus dirbtinis intelektas

Visą SOC skyriaus pateiktą nuomonę pakeisti šiuo tekstu (paaiškinimas pateikiamas dokumento pabaigoje).

Pakeitimas

1. **Išvados ir rekomendacijos**

1.1. „Šiuo metu pasaulyje vykstant dar vienai skaitmeninei revoliucijai, kurią sukėlė dirbtinio intelekto (DI) sklaida, Europai atsivėrė galimybė ištaisyti savo inovacijų ir našumo trūkumus ir atkurti savo gamybos potencialą“ ([1]).

1.2. Europa šiuo metu yra silpna skaitmeninių technologijų, pavyzdžiui, DI, srityje ([2]). JAV ir Kinija jau dabar gerokai išsiveržė į priekį ir įveikti šį atotrūkį bus sunku ([3]). Be to, JAV ir ES (euro zonos) darbo našumo augimas labai skiriasi ([4]). Nuo pandemijos iki 2024 m. vidurio darbo našumas per dirbtą valandą euro zonoje padidėjo 0,9 proc., palyginti su 6,7 proc. Jungtinėse Amerikos Valstijose. Europos Centrinio Banko analizėje nurodoma, kad šie skaičiai siejami su darbo rinkos apykaitos tempu ir didesnėmis investicijomis į skaitmenizaciją ([5]).

1.3. DI diegimo galima nauda yra didelė: jis didina konkurencingumą ir našumą, skatina inovacijas ir mokslo pažangą ([6]), spartina žaliąją pertvarką ([7]) ir padeda gerinti darbo sąlygas. Turime užtikrinti, kad ES nepralaimėtų skaitmeninės pertvarkos procese. Kad būtų galima pasinaudoti dirbtinio intelekto potencialu, reikia išsklaidyti su dirbtiniu intelektu susijusius mitus ir sumažinti baimę.

1.4. Darbo pasaulyje DI gali suteikti, pavyzdžiui, tokią naudą: automatizuoti įprastas ir varginančias užduotis, papildyti darbuotojų gebėjimus ir juos atlaisvinti labiau stimuliuojančiam darbui, kuris turi didesnės vertės, įgalinti darbuotojus greičiau atlikti užduotis ir gerinti jų rezultatų kokybę. Be to, DI gali padėti gerinti darbo organizavimą ir darbo aplinką ir geriau nustatyti ateityje reikalingus įgūdžius ir įdarbinimo poreikius ([8]). Tam būtina, kad darbuotojai plačiai pritartų ir su jais būtų bendradarbiaujama, taip pat jiems sudaromos būtino mokymo, kaip diegti DI ir jį naudoti darbo vietoje, galimybės. EESRK primena, kad kuriant, diegiant ir naudojant DI visada turi būti laikomasi principo, kad procesą valdo žmogus.

1.5. Plataus masto DI diegimas taip pat bus naudingas vadovų ir darbuotojų gebėjimui gerinti darbuotojų saugą ir sveikatą (DSS), nes bus sustiprintas nešališkas ir įrodymais pagrįstas rizikos vertinimas, tiksliniai DSS patikrinimai ir taip iš tiesų bus lengviau nustatyti problemas (įskaitant psichosocialinę riziką), kurioms spręsti reikalingos intervencinės priemonės. Tai apima geresnę nelaimingų atsitikimų darbe prevenciją ([9]).

([1]) Europos Komisija (2024) *The future of European competitiveness part A a competitiveness strategy for Europe*.
([2]) Europos Parlamento tyrimų tarnyba, AI investment: EU and global indicators.
([3]) Europos Komisija (2024) *The future of European competitiveness. Part B. In-depth analysis of recommendations*.
([4]) https://www.ecb.europa.eu/press/economic-bulletin/focus/2024/html/ecb.ebbox202406_01~9c8418b554.en.html.
([5]) https://www.ecb.europa.eu/press/economic-bulletin/focus/2024/html/ecb.ebbox202404_01~3ceb83e0e4.en.html.
([6]) Žr., pavyzdžiui, CEPS AI World Navigate Tomorrow's Intelligence Today/AI World.
([7]) EBPO (2024), *OECD Digital Economy Outlook 2024 (1 tomas): Embracing the Technology Frontier*, OECD Publishing, Paryžius, https://doi.org/10.1787/a1689dc5-en.
([8]) Žr., pavyzdžiui, Lane, M., Williams, M. ir Broecke, S. (2023), *The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 288, OECD Publishing, Paryžius.
([9]) EU-OSHA (2021) *Impact of artificial intelligence on occupational safety and health*.

1.6. Tuo pat metu nuogąstaujama ir nerimaujama dėl platesnio dirbtinio intelekto naudojimo darbo pasaulyje. Tai pasakytina, pavyzdžiui, apie darbo intensyvinimą, dėl kurio didėja stresas, griežtesnę stebėseną ir kontrolę, žmogaus vykdomos priežiūros trūkumą, savarankiškumo praradimą ir įgytus įgūdžius, kurie greitai pasensta.

1.7. Kad būtų galima išsklaidyti šią baimę, labai svarbus vaidmuo tenka socialiniams partneriams ir socialiniam dialogui visais lygmenimis. EESRK mano, kad propaguojant atsakingą ir patikimą dirbtinį intelektą darbo pasaulyje būtina sukurti pozityvią ir socialiniam dialogui palankią aplinką, laikantis taikytinų nacionalinių taisyklių ir praktikos.

1.8. EESRK pažymi, kad į ES skaitmeninę darbotvarkę iki 2030 m. iš viso įtraukta 116 teisės aktų ([10]). Konkrečiau kalbant, į DI poveikį darbo pasauliui jau atsižvelgiama ES teisės aktuose dėl DI, laikantis principo, kad procesą valdo žmogus, ir galiojančiuose socialinės teisės aktuose ([11]). Užtikrinant sklandų DI diegimą, kad jis taptų ekonominės ir technologinės pažangos ES varomąja jėga, labai svarbu įgyvendinti esamą teisinę sistemą ir užtikrinti jos vykdymą.

1.9. Atsižvelgdamas į visa tai, EESRK apgailestauja, kad, nepaisant esamos plačios teisės aktų sistemos, kurioje jau numatytas visapusiškas ir pakankamas dirbtinio intelekto reglamentavimas profesiniame gyvenime, Europos Komisija mano, kad vis dar reikia naujų teisės aktų dėl skaitmenizacijos poveikio darbo pasaulyje ([12]). Be to, tai prieštarauja dabartiniam politiniam įsipareigojimui supaprastinti reglamentavimą ir 25 proc. sumažinti reguliavimo ir ataskaitų teikimo reikalavimus. Keičiant esamą reglamentavimo sistemą jos dar neįgyvendinus, būtų pasiųstas labai neigiamas signalas apie pažangą ir investicijas į DI Europos Sąjungoje.

1.10. Vietoj to Komisija turėtų leisti įmonėms kurti atsakingus ir etiškus darbo su DI technologijomis metodus pagal dabartinę teisinę sistemą. Taip būtų užtikrinama, kad būtų gerbiamas socialinių partnerių savarankiškumas ir kad dirbtinio intelekto diegimas taptų priemone darbo sąlygoms gerinti, žaliajai pertvarkai paspartinti ir ES konkurencingumui didinti.

1.11. Kad būtų galima veiksmingai remti įmones, ypač MVĮ, diegiant DI reikia: i) veiksmingai ir efektyviai įgyvendinti esamus teisės aktus ir gaires ir užtikrinti jų vykdymą, kartu bet kokia kaina išvengiant papildomų reikalavimų ir daugybinių reikalavimų teikti ataskaitas; ii) tvirto socialinio dialogo, įskaitant socialinių partnerių pajėgumų stiprinimą laikantis nacionalinės praktikos; iii) galimybių įdarbinti kvalifikuotus darbuotojus ir pasiūlyti tinkamą mokymą.

2. **Su DI siejamos galimybės ir iššūkiai ES ekonomikai**

2.1. Nuomonė SOC/803 buvo parengta remiantis II grupės pasiūlymu dėl nuomonės savo iniciatyva (pasiūlytas toks pirminis pavadinimas – *Darbuotojams palankus dirbtinis intelektas: profesinių sąjungų vaidmuo užtikrinant neigiamo poveikio darbo pasauliui prevenciją ir minimizavimą*), kurios tikslas – įvertinti DI poveikį darbo pasauliui ir pateikti pasiūlymų (teisėkūros ir ne teisėkūros) bei rekomendacijų dėl darbuotojų privatumo apsaugos ir pagrindinių teisių, kuri vėliau buvo sujungta su tiriamąja nuomone „Dirbtinio intelekto potencialas ir rizika užimtumo ir darbo rinkos politikos kontekste“ ([13]), kurios paprašė Tarybai pirmininkaujanti Lenkija.

([10]) [10] Bruegel_factsheet_2024_0.pdf.

([11]) Papildoma nuoroda pateikiama šios kontranuomonės 3 skyriuje.

([12]) Kaip nurodyta vykdomosios pirmininko pavaduotojos Roxana Mînzatu įgaliojamajame rašte.

([13]) Tarybai pirmininkaujančios Lenkijos prašymas parengti nuomonę savo iniciatyva „Dirbtinio intelekto potencialas ir rizika užimtumo ir darbo rinkos politikos kontekste“.

2.2. EESRK mano, kad DI gali duoti didžiulės naudos, pavyzdžiui, padidinti našumą, paspartinti mokslo pažangą ir padėti kovoti su klimato kaita ([14]). Jis skatina inovacijas ir pagrįstai laikomas pokyčius skatinančia jėga, suteikiančia naują formą visai mūsų ekonomikai ([15]). Itin svarbu, kad ES įmonės būtų šios raidos priešakyje ir būtų galima padidinti ES konkurencingumą, o ES taptų tarptautiniu DI etalonu. *„Pasitelkusi dirbtinį intelektą (DI), Europa jau pirmauja užtikrinant, kad dirbtinis intelektas taptų saugesnis ir patikimesnis, ir kovojant su rizika, kylančia dėl netinkamo DI naudojimo. Dabar turime sutelkti savo pastangas, kad pirmautume DI inovacijų srityje“* ([16]).

2.3. Skaitmeninė transformacija Europai atveria galimybių, tačiau susiduriame su dideliais iššūkiais. Skaičiai rodo, kad pradžioje Europos įmonės lėtai diegė DI priemones, bet atsiradus GDI priemonių, Europos įmonės pradėjo sparčiai naudoti DI priemones; atrodytų, kad didelės įmonės juo naudojasi daug aktyviau nei MVĮ ([17]). Be to, pastebima skirtumų tarp sektorių ir šalių: remiantis Eurostato duomenimis, 2023 m. DI plačiai naudojamas informavimo ir komunikacijos sektoriuose, profesinėje, mokslo ir techninėje veikloje, tačiau rečiau diegiamas kituose sektoriuose. Vertinant diegimą ES šalyse, taip pat pastebimi dideli skirtumai ([18]).

2.4. Draghi pranešime nurodyta: „Šiuo metu pasaulyje vykstant dar vienai skaitmeninei revoliucijai, kurią sukėlė dirbtinio intelekto (DI) sklaida, Europai atsivėrė galimybė ištaisyti savo inovacijų ir našumo trūkumus ir atkurti savo gamybos potencialą.“ ([19]) Tačiau Europa yra silpna skaitmeninių technologijų, pavyzdžiui, DI, srityje. JAV ir Kinija jau gerokai išsiveržė į priekį ir įveikti šį atotrūkį bus sunku ([20]).

2.5. Stanfordo universiteto Pasaulinės DI dinamikos priemonė ([21]) iliustruoja atskirų šalių DI dinamikos reitingą. Pirmąsias tris vietas užima JAV, Kinija ir Jungtinė Karalystė, o į geriausiųjų dešimtuką patenka tik dvi ES valstybės narės (Vokietija užima 5-ąją ir Prancūzija – 8-ąją vietą). Kalbant apie DI modelių kilmę, ataskaitoje dėl DI indekso ([22]) nurodoma, kad 61 svarbų DI modelį sukūrė JAV įsikūrusios įmonės, o tai yra akivaizdžiai daugiau nei 21 ES ir Kinijos 15 DI modelių.

2.6. „McKinsey“ pasaulinėje apklausoje ([23]) 65 proc. respondentų teigė, kad jų organizacijos reguliariai naudoja DI (GDI), o tai yra beveik du kartus daugiau nei buvo nurodyta mažiau nei prieš metus atliktoje ankstesnėje apklausoje. Tai daro poveikį įmonių veiklos rezultatams. Pavyzdžiui, apytikriais skaičiavimais, diegiant gerai žinomas GDI technologijas darbo vietoje našumas padidėja 10–20 proc., o jei DI naudojamas darbo srautams ir užduotims pertvarkyti, jo potencialas gali būti netgi didesnis ([24]). Įmonės DI dažniausiai naudoja rinkodaros ir pardavimų srityse, taip pat paslaugų kūrimo ir IT srityse ([25]).

2.7. ***Su DI darbo pasaulyje siejamos galimybės ir iššūkiai***

2.7.1. Dirbtinis intelektas įvairiais būdais paveiks darbo pasaulį ir gali tapti svarbia įvairiuose ekonomikos sektoriuose dirbančių žmonių darbo ypatybe. Tai ne tik atveria galimybių, bet ir kelia iššūkių ir labai svarbu, kaip tai suvokia darbdaviai ir darbuotojai.

([14]) EBPO (2024), *OECD Digital Economy Outlook 2024 (1 tomas): Embracing the Technology Frontier*, OECD Publishing, Paryžius,

([15]) Žr., pavyzdžiui, CEPS AI World Navigate Tomorrow's Intelligence Today/AI World.

([16]) Kitos kadencijos Europos Komisijos politinės gairės 2024–2029.

([17]) 2023 m. 8 proc. ES įmonių naudojo dirbtinio intelekto technologijas. Didelių ES įmonių atveju šis skaičius buvo 30,4 proc. Žr. Eurostatas Use of artificial intelligence in enterprises - Statistics Explained.

([18]) Eurostatas Use of artificial intelligence in enterprises - Statistics Explained.

([19]) Europos Komisija (2024) *The future of European competitiveness part A a competitiveness strategy for Europe*.

([20]) Europos Komisija (2024) *The future of European competitiveness. Part B. In-depth analysis of recommendations*.

([21]) Pasaulinės DI dinamikos priemonė.

([22]) AI Index report žr. čia.

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

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

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

2.7.2. DI, pavyzdžiui, automatizuodamas įprastas užduotis ir papildymas darbuotojų pajėgumus, gerina našumą ([26]). Viena iš dešimt svarbiausių ataskaitos dėl DI indekso ([27]) išvadų – DI intelektas padeda darbuotojams našiau dirbti ir prisideda prie didesnės darbo kokybės. DI įgalina darbuotojus greičiau atlikti užduotis ir gerinti savo veiklos rezultatų kokybę. Buvo atlikti tyrimai, rodantys, kad dirbtinis intelektas gali padėti sumažinti žemos ir aukštos kvalifikacijos darbuotojų įgūdžių atotrūkį. Tačiau kituose tyrimuose įspėjama, kad naudojant dirbtinį intelektą be tinkamos žmogaus priežiūros gali pablogėti veiklos rezultatai.

2.7.3. DI priemonės gali padėti nustatyti, kokių įgūdžių trūksta įmonių darbuotojams ir padėti užpildyti skaitmeninių (ar kitokių) įgūdžių spragas ([28]). Taigi dirbtinis intelektas gali padėti įmonėms geriau numatyti būsimus įdarbinimo poreikius. Be to, Europos darbo institucija (EDI) yra nurodžiusi, kad visoje Europoje 70 proc. žmogiškųjų išteklių agentų, ieškodami arba vertindami kandidatus, naudoja tam tikrą DI priemonę, ir kad su dirbtiniu intelektu susijusios įdarbinimo procedūros taip pat gali pagerinti kandidatų patirtį šiame procese ([29]).

2.7.4. Buvo atlikta tyrimų, iš kurių matyti dirbtinio intelekto poveikis užimtumui. TVF diskusijoms skirtame dokumente ([30]) nurodoma, kad pasauliniu mastu 40 proc. įdarbinimo atvejų bus naudojamas DI. Konkrečiai apskaičiuota, kad išsivysčiusios ekonomikos šalyse 60 proc. darbo vietų vyksta sąveika su dirbtiniu intelektu, pusei šių darbo vietų dirbtinis intelektas ir didesnis našumas yra naudingi, o maždaug pusei darbo vietų DI gali daryti neigiamą poveikį. Remiantis TVF duomenimis ([31]), iki 2030 m. tikimasi 78 mln. grynojo darbo vietų augimo (7 proc. dabartinio bendro užimtumo).

2.7.5. Remiantis EBPO atlikta didelio masto darbuotojų ir darbdavių apklausa dėl DI poveikio darbe, „darbuotojai ir darbdaviai itin pozityviai vertina DI poveikį veiklos rezultatams ir darbo sąlygoms. Pavyzdžiui, 79 proc. DI naudotojų finansų ir 80 proc. gamybos sektoriuje nurodė, kad DI pagerino jų veiklos rezultatus, palyginti su 8 proc. naudotojų abiejuose sektoriuose, nurodžiusių, kad DI juos pablogino. Atsižvelgiant į visus veiklos rezultatų ir darbo sąlygų rodiklius, DI naudojantys darbuotojai keturis kartus dažniau linkę nurodyti, kad DI pagerino jų veiklos rezultatus ir darbo sąlygas, nei teigti, kad juos pablogino“ ([32]).

2.7.6. EESRK pabrėžia, kad DI grindžiamos priemonės gali pagerinti darbuotojų sveikatos ir saugos sąlygas sumažinant darbuotojams tenkantį darbo krūvį ([33]) ir veiksmingiau užtikrinti profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą ([34]) ir psichikos sveikatą darbe ([35]). DI priemonės padės pašalinti arba sumažinti pavojingų užduočių skaičių ir išvengti raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų. Jei darbuotojai užduotims atlikti užtrunka trumpiau, tai gali padėti didinti jų gerovę. DI priemonės gali padidinti pasitenkinimą darbu ([36]). DI prietaikų naudojimas gali lemti geresnius, teisingesnius ir nediskriminacinius sprendimus ir praktiką, pavyzdžiui, samdos srityje ([37]).

2.7.7. Būdai, kuriais DI gali sumažinti arba pašalinti riziką darbuotojų saugai ir sveikatai (DSS), be kita ko, yra šie:

a) vadovams ir darbuotojų atstovams suteikiama daugiau informacijos DSS problemoms, įskaitant psichosocialinę riziką, nustatyti, taip pat nustatyti sritis, kuriose dėl darbuotojų saugos ir sveikatos būtina imtis intervencinių priemonių siekiant sumažinti įvairius rizikos veiksnius, pavyzdžiui, priekabiavimą ir smurtą, ir įspėjama apie pavojingas situacijas, stresą, sveikatos problemas ir nuovargį, siejamą su darbuotojų atliekamomis užduotimis;

([26]) Šią raidą rodo ataskaitos ir tyrimai dėl darbo vietų plėtotės, pavyzdžiui, Pasaulio ekonomikos forumo 2025 m. ataskaita dėl darbo vietų ateities (Future of Jobs Report 2025: These are the fastest growing and declining jobs | World Economic Forum).

([27]) The AI Index report, taip pat žr. čia.

([28]) PEF forumas.

([29]) Žr., pavyzdžiui, EURES Kaip DI gali pagerinti specialistų paieškos procesą.

([30]) TVF Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work.

([31]) TVF Future of Jobs Report 2025, 2025 m. sausio mėn.

([32]) Lane, M., Williams, M. ir Broecke, S. (2023), *The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 288, OECD Publishing, Paryžius.

([33]) Tyrimas Workplace Intelligence, AI at Work 2020, CIPD and PA Consulting; People and machines: from hype to reality; Chartered Institute of Personnel and Development, 2019.

([34]) EP tyrimas „Darbo sąlygų gerinimas naudojant dirbtinį intelektą“, 2021.

([35]) Tyrimas Workplace Intelligence, AI at Work 2020.

([36]) Lane, M., Williams, M. ir Broecke, S. (2023), *The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 288, OECD Publishing, Paryžius.

([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, 134 tomas, 2020.

b) darbuotojams ir vadovams tikruoju laiku teikiamos individualiai pritaikytos konsultacijos dėl saugesnio elgesio. Pavyzdžiui, organizacijos gali naudoti stebėsenos prietaisus, vertinančius darbuotojų biometrinę informaciją, taip siekdamos užtikrinti, kad jie nebūtų pervargę, nes tai gali padidinti nelaimingų atsitikimų riziką;

c) prisidedama prie faktiniais duomenimis grindžiamos prevencijos ir pažangaus darbo vietos rizikos vertinimo;

d) remiami faktais grindžiami ir veiksmingesni tiksliniai patikrinimai;

e) automatizavimo ir robotizavimo pajėgumai naudojami pramonės, logistikos ar statybų srityse taip sumažinant pasikartojančių ir pavojingų užduočių riziką ([38]);

f) naudojami daiktų interneto prietaisai ir jutikliai darbo įrangai tikruoju laiku stebėti ir taip aptikti arba numatyti įrangos gedimus ir padidinti saugumą;

g) naudojamasi dirbtinio intelekto, virtualiosios ir papildytosios realybės pažanga siekiant virtualiai išbandyti tam tikras saugos konfigūracijas ir sąlygas, kad darbuotojai būtų parengti nerizikingiems mokymams ir darbdaviams būtų lengviau pasiūlyti specialiai pritaikytus mokymus;

h) taikomi egzoskeleto moksliniai tyrimai, kad darbuotojams būtų lengviau pakelti sunkius krovinius. Šioje srityje taip pat padaryta didelė pažanga darbuotojų su negalia atžvilgiu;

i) automatizuotos sistemos integruojamos į tiekimo grandines, kad sumažėtų krovinių krovimo rankomis užduočių;

j) duomenys tvarkomi pasitelkus DI, kad būtų galima sukurti geresnes darbo vietas ir logistikos procesus ir sumažinti darbuotojams kylančią riziką ([39]).

2.7.8. JRC tyrimais ([40]) nustatyta, kad įvairiose pramonės šakose vyksta skaitmeninimas ir automatizavimas, o spaudimas siekti didesnio našumo yra algoritminio valdymo diegimo įprastose darbo vietose varomoji jėga. Jų metu nustatyti ir išanalizuoti su algoritminiu valdymu siejami pokyčiai ir kylantys iššūkiai, atsižvelgiant į darbo organizavimo pokyčius ir poveikį darbo kokybei.

2.7.9. Darbo organizavimo klausimu JRC konkrečiai nurodo tokį galimą algoritminio valdymo poveikį: centralizuotos žinios ir kontrolė, iš naujo apibrėžtos užduotys ir vaidmenys ir išnykusios organizacinės ribos.

2.7.10. JRC taip pat nustatė poveikį darbo kokybei, susijusį su įgūdžiais ir veiksmų laisve, darbo intensyvumu, socialine aplinka, darbo užmokesčiu ir perspektyvomis.

2.7.11. Būgštavimai, netikrumas ir baimė dėl galimos dirbtinio intelekto diegimo rizikos ir pasekmių gali neleisti mums juo naudotis, nors DI gali pagerinti darbo vietų kokybę ir padidinti jų našumą.

2.7.12. Profesijos nėra statiškos ir, EESRK nuomone, net tų darbo vietų, kurioms dirbtinis intelektas šiuo metu nedaro didelio poveikio, darbuotojams reikės persikvalifikuoti. Kad darbe būtų galima kuo geriau pasinaudoti naujais duomenimis grindžiamais sprendimais (įskaitant DI), reikia mokymų ir naujų įgūdžių.

2.7.13. Labai svarbu padėti įmonėms ir jų darbuotojams diegti dirbtinį intelektą ir užtikrinti, kad visos įmonės, ypač MVĮ, suspėtų į dirbtinio intelekto „traukinį“ ir galėtų visapusiškai juo pasinaudoti. Tam būtina užtikrinti darbuotojų kvalifikacijos kėlimą ir geresnę paramą įmonėms. Darbuotojams turi būti sudarytos galimybės dalyvauti būtiname mokyme, o įmonėms reikia lankstumo, kad jos galėtų rasti geriausius mokymo metodus. Gerai konkrečios įmonės praktikai sukurti labai svarbu, kad dialogas būtų grindžiamas pasitikėjimu. Tikslas – užtikrinti, kad DI technologijų diegimas būtų naudingas tiek įmonėms, tiek darbuotojams, nes jis didina našumą. Tam turi įsipareigoti ir įmonės, ir darbuotojai.

2.7.14. Kad būtų galima pasinaudoti dirbtinio intelekto potencialu didinti konkurencingumą ir našumą ir užtikrinti, kad ES nepralaimėtų skaitmeninės pertvarkos procese, reikia išsklaidyti su dirbtiniu intelektu susijusius mitus ir sumažinti baimę, taip pat daug dėmesio skirti esamos teisės aktų sistemos įgyvendinimui ir vykdymo užtikrinimui.

([38]) Žr. pranešimą *Artificial intelligence for worker management: an overview*.

([39]) Žr. *Work organisation and job quality in the digital age | European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*.

([40]) Baiocco, S., Fernández-Macías, E., Rani, U. ir Pesole, A., *The Algorithmic Management of work and its implications in different contexts*, Sevilija, Europos Komisija, 2022, JRC129749.

3. **Europos DI naudojimo darbe sistema**

3.1. ***Galiojanti ES teisės aktų sistema***

3.1.1. EESRK pažymi, kad į šiuos galiojančius ES teisės aktus įtrauktos nuostatos, kuriomis siekiama užtikrinti, kad diegiant DI priemonę darbo vietoje, viena vertus, būtų apsaugotos saugios ir sąžiningos darbuotojų darbo sąlygos ir, kita vertus, darbuotojai dalyvautų dirbtinio intelekto priemonės diegimo procese:

— 2016 m. Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas (BDAR). Nebaigtinė atitinkamų BDAR straipsnių apžvalga: BDAR 35 straipsnis (poveikio duomenų apsaugai vertinimai); BDAR 7 straipsnis (draudžiama susieti sutikimą su sutarties vykdymu); BDAR 9 straipsnio 2 dalis (duomenų tvarkymo skaidrumas ir galimybės tvarkyti neskelbtinus asmens duomenis apribojimas); BDAR 15 straipsnio 1 dalies h punktas (teisė į prasmingą žmogaus indėlį priimant svarbius sprendimus, su galimybe visiškai atsisakyti automatizuoto sprendimų priėmimo darbo vietoje); BDAR 22 straipsnis (draudžia visiškai automatizuotus sprendimų priėmimo procesus darbo santykiuose); BDAR 88 straipsnis (erdvė kolektyvinėms deryboms ir valstybėms narėms darbo santykių kontekste nacionaliniu lygiu priimti griežtesnes BDAR nuostatas);

— 2024 m. DI aktas: DI akto III priede tam tikros DI sistemos, naudojamos įdarbinant, priimant sprendimus dėl paaukštinimo, atleidimo ir užduočių paskyrimo, taip pat vykdant su darbu susijusių sutartinių santykių asmenų stebėseną, klasifikuojamos kaip „didelės rizikos“. Dėl šios klasifikacijos šioms DI sistemoms būtų taikomi teisiniai reikalavimai, susiję su rizikos valdymu (9 straipsnis), duomenų kokybe ir duomenų valdymu (10 straipsnis), dokumentavimu ir įrašų saugojimu (11–12 straipsniai), skaidrumu ir informacijos teikimu naudotojams (13 straipsnis), žmogaus vykdoma priežiūra (14 straipsnis), patikimumu, tikslumu ir saugumu (15 straipsnis) ir informacija apie didelės rizikos DI diegimą darbo vietoje, skiriant 15 000 000 EUR baudą arba iki 3 proc. pasaulinės metinės apyvartos (99 straipsnio 4 dalies g punktas). Be to, pagal Dirbtinio intelekto akto 2 straipsnio 11 punktą valstybės narės gali taikyti palankesnes nuostatas dėl darbuotojų teisių apsaugos. Be to, 4 straipsniu (Raštingumas DI srityje) nustatoma, kad DI sistemų tiekėjai ir diegėjai imasi priemonių kuo geriau užtikrinti savo darbuotojų ir kitų asmenų, dirbančių DI sistemų veikimo ir naudojimo jų vardu srityje, pakankamą raštingumo DI srityje lygį, atsižvelgdami į jų technines žinias, patirtį, išsilavinimą bei pasirengimą ir kontekstą, kuriame tos DI sistemos numatomos naudoti, ir atsižvelgdami į asmenis ar asmenų grupes, kurių atžvilgiu tos DI sistemos numatomos;

— 1989 m. DSS pagrindų direktyva: Pagrindų direktyva 89/391/EEB darbdaviai įpareigojami atlikti rizikos vertinimą siekiant iš anksto užtikrinti, kad DI priemonės nekenktų darbuotojų saugai ir sveikatai;

— 2000 m. Lygių galimybių užimtumo srityje direktyva;

— 2002 m. Direktyva dėl informavimo ir konsultavimosi: 4 straipsnio 2 dalies c punkte darbdaviai įpareigojami informuoti darbuotojus ir konsultuotis su jais dėl sprendimų, dėl kurių gali iš esmės pasikeisti darbo organizavimas arba sutartiniai santykiai;

— 2024 m. Darbo skaitmeninėse platformose direktyva: bus reikalaujama, kad skaitmeninės darbo platformos nustatytų konkrečias priemones, susijusias su automatizuotų stebėsenos ir sprendimų priėmimo sistemų naudojimu (6 straipsnis), žmogaus vykdoma automatizuotų sistemų stebėsena (7 straipsnis), žmogaus atliekama svarbių sprendimų peržiūra (8 straipsnis) ir platformų darbuotojų teisėmis į informaciją ir konsultacijas (9 straipsnis).

3.1.2. ES lygmeniu taip pat nagrinėjamos problemos, su kuriomis susiduria įmonės savo **organizacinėje veikloje** (kibernetinis saugumas, saugumo pažeidimai, privatumas, duomenų valdymas ir kt.), taip pat **darbo organizavimo** problemos. Papildomai BDAR,

— TIS 2 direktyva: Pagal TIS 2 direktyvą įmonės, teikiančios esmines paslaugas šalyje, pavyzdžiui, energetikos, transporto, vandentvarkos, skaitmeninės infrastruktūros, telekomunikacijų ir kt., įpareigojamos organizuoti operacijas taip, kad būtų sustiprinta jų apsauga nuo išpuolių ir saugumo pažeidimų, įskaitant duomenų saugumą;

— Kibernetinio atsparumo aktas ([41]): Kibernetinio atsparumo aktu padidinamos susietųjų produktų gamintojų pareigos užtikrinti, kad pažeidžiamumas būtų sutvarkomas ir pataisomas, taip pat didinti prietaisų ir (arba) mašinų apsaugą;

([41]) Kibernetinio atsparumo aktu padidinamos susietųjų produktų gamintojų pareigos užtikrinti, kad pažeidžiamumas būtų sutvarkomas ir pataisomas, taip pat didinti prietaisų ir (arba) mašinų apsaugą;

— Direktyva dėl ypatingos svarbos subjektų atsparumo ir konkretiems sektoriams skirtais reglamentais, įskaitant SVAA, siekiama konkrečiai spręsti su DI naudojimu susijusias įmonių organizacines problemas.

3.1.3. EESRK pažymi, kad šiuo metu padedant DI tarnybai vyksta darbas, skirtas parengti Bendrosios paskirties DI praktikos kodeksą, kuriame bus smulkiai išdėstytos Dirbtinio intelekto akto taisyklės bendrosios paskirties DI modelių ir bendrosios paskirties DI modelių su sistemine rizika tiekėjams ([42]).

3.2. *Socialinio dialogo vaidmuo*

3.2.1. Socialiniams partneriams ir socialiniam dialogui visais lygmenimis tenka labai svarbus vaidmuo skatinant atsakingą ir patikimą dirbtinį intelektą darbo pasaulyje. Siekiant užtikrinti veiksmingą socialinį dialogą DI klausimais, EESRK ragina propaguoti pozityvią ir socialiniam dialogui palankią aplinką. Tvirtas ir konstruktyvus socialinis dialogas visais lygmenimis pagal taikytinas nacionalines taisykles ir praktiką yra pagrindinė priemonė norint kuo labiau sumažinti riziką ir galimą žalingą poveikį, o tai taip pat turėtų sudaryti palankesnes sąlygas naudoti DI, kad jo potencialas duotų naudos. Tuo tikslu reikia plėtoti socialinių partnerių gebėjimų stiprinimą DI srityje, kad būtų užtikrintos žinios ir supratimas apie jo keliamus iššūkius ir teikiamas galimybes.

3.2.2. EESRK pažymi, kad 2020 m. birželio mėn. Europos socialiniai partneriai sudarė atskirą susitarimą dėl skaitmeninimo ([43]), kuris apima keturias sritis: 1) skaitmeniniai įgūdžiai ir užimtumo užtikrinimas, 2) prisijungimo ir atsijungimo principai, 3) DI ir žmogaus vykdomos kontrolės išsaugojimas, 4) pagarba žmogaus orumui ir priežiūra. Jame, be kita ko, nustatyta, kad DI sistemos turėtų būti diegiamos laikantis principo, kad procesą valdo žmogus ir jos turėtų būti saugios, t. y. turėtų užkirsti kelią žalai.

3.2.3. Galiojančių ES teisės aktų (DI akto) ir socialinio dialogo sąveikos klausimu EESRK ragina Europos DI tarnybą užmegzti glaudų bendradarbiavimą su Europos tarpsektoriniais socialiniais partneriais, siekiant užtikrinti, kad būsimose DI tarnybos gairėse ir antrinės teisės aktuose būtų tinkamai atspindėtas socialinio dialogo vaidmuo. EESRK taip pat ragina DI tarnybą pateikti paaiškinimus dėl visų dirbtinio intelekto sistemų. Reikėtų sukurti nuodugnius, tvirtus ir aiškios struktūros DI tarnybos ir Europos Komisijos Užimtumo, socialinių reikalų ir įtraukties GD bei Ryšių tinklų, turinio ir technologijų GD veiklos koordinavimo kanalus.

3.3. *Dabartinės padėties vertinimas*

3.3.1. EESRK mano, kad galiojantys 116 teisės aktų, kurie įtraukti į 2030 m. ES skaitmeninę darbotvarkę, visų pirma Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas, DI aktas ir kiti pirmiau minėti teisės aktai, pakankamai apima dirbtinio intelekto darbe keliamus iššūkius, įskaitant diskriminaciją, darbuotojų saugą ir sveikatą, informavimą ir konsultavimąsi, duomenų apsaugą ir kt.

3.3.2. Atsižvelgdamas į tai, EESRK apgailestauja, kad, nepaisant esamos plačios teisės aktų sistemos, kurioje jau numatytas visapusiškas ir pakankamas dirbtinio intelekto reglamentavimas profesiniame gyvenime, Europos Komisija mano, kad vis dar reikia naujų teisės aktų dėl skaitmenizacijos poveikio darbo pasaulyje. Kaip nurodyta už socialines teises, įgūdžius, kokybiškas darbo vietas ir parengtį atsakingos vykdomosios pirmininko pavaduotojos Roxana Mînzatu įgaliojamajame rašte, „tai turėtų būti padaryta pasikonsultavus su socialiniais partneriais per iniciatyvą dėl algoritminio valdymo ir galimus teisės aktus dėl DI darbo vietoje <…>“ ([44]).

3.3.3. Šis ketinimas taip pat prieštarauja dabartiniam prioritetui supaprastinti reglamentavimą ir 25 proc. sumažinti reguliavimo ir ataskaitų teikimo reikalavimus. Be to, tai akivaizdžiai prieštarauja bendram supratimui, kad būtina supaprastinti dabartinę ES sistemą, siekiant pagerinti ES konkurencingumą ir verslo aplinką.

([42]) Žr., pavyzdžiui, čia.
([43]) Žr., pavyzdžiui, čia.
([44]) Kaip nurodyta vykdomosios pirmininko pavaduotojos Roxana Mînzatu įgaliojamajame rašte.

3.3.4. Vietoj to Komisija turėtų leisti įmonėms kurti atsakingus ir etiškus darbo su DI technologijomis metodus pagal dabartinę teisinę sistemą. Taip būtų užtikrintas socialinių partnerių savarankiškumas.

3.3.5. Tačiau jei būtų imtasi kokios nors iniciatyvos dėl dirbtinio intelekto darbo vietoje, ja visų pirma turi būti siekiama veiksmingai įgyvendinti esamą išsamią ES teisėkūros sistemą ir užtikrinti jos vykdymą. Antra, ja turėtų būti padedama įmonėms sušvelninti galimą riziką darbo pasaulyje ([45]), tuo pat metu visapusiškai pasinaudojant DI teikiamomis galimybėmis. Tai užtikrintų didesnį klestėjimą, našumą, tvarumą ir socialinę gerovę.

3.3.6. EESRK tvirtai laikosi nuomonės, kad jei Komisija pasiūlys naują iniciatyvą dėl dirbtinio intelekto darbo vietoje arba dėl algoritminio valdymo, ši iniciatyva *neturėtų* būti grindžiama direktyvos dėl darbo platformose III skyriumi. Direktyvos dėl darbo skaitmeninėse platformose taisyklės parengtos būtent tokio pobūdžio įmonėms ir jei visos ES įmonės bus traktuojamos taip, tarsi jos būtų skaitmeninės darbo platformos, tai sukeltų didelių kliūčių naujų technologijų diegimui.

3.3.7. Be to, esminis dabartinių teisės aktų persvarstymas būtų žalingas tiek teisės aktų leidėjams, tiek vykdymo užtikrinimo institucijoms, ir būtų pasiųstas labai neigiamas signalas apie pažangą ir investicijas į dirbtinį intelektą ES.

3.3.8. Todėl EESRK ragina ateityje daug dėmesio skirti teisinio sudėtingumo mažinimui, nes taip Europos įmonėms bus sudarytos geresnės sąlygos atsakingai ir etiškai naudoti dirbtinį intelektą. Mažinti teisinį sudėtingumą būtina, pavyzdžiui, todėl, kad dubliuojasi teisės aktai, taip pat nustatyti daugybiniai reikalavimai nuolat teikti ataskaitas.

Paaiškinimas

Šiame dokumente pateikiamas pakeitimas, kuriuo siekiama išdėstyti iš esmės kitokią poziciją, nei skyriaus pateiktoje nuomonėje, todėl jį reikėtų laikyti kontranuomone. Jame nurodomos priežastys, kodėl EESRK mano, kad nereikia papildomų teisės aktų dėl dirbtinio intelekto darbo pasaulyje ir kodėl Komisija turėtų leisti įmonėms kurti atsakingus ir etiškus darbo su dirbtinio intelekto technologijomis metodus pagal dabartinę teisinę sistemą.

Balsavimo rezultatai

Už 112

Prieš 136

Susilaikė 11

([45]) Rizikos klausimais, žr., pavyzdžiui, Baiocco, S., Fernández-Macías, E., Rani, U. ir Pesole, A., *The Algorithmic Management of work and its implications in different contexts,* Sevilija: Europos Komisija, 2022, JRC129749.