Eiropas Savienības
Oficiālais Vēstnesis

LV
C sērija

C/2025/1185

21.3.2025.

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinums

Darba ņēmējiem labvēlīgs mākslīgais intelekts: sviras MI potenciāla izmantošanai un risku mazināšanai saistībā ar nodarbinātības un darba tirgus politiku

(pašiniciatīvas atzinums)

(C/2025/1185)

Ziņotāja: **Franca SALIS-MADINIER**

Padomnieki	Odile CHAGNY (ziņotājai) Isaline OSSIEUR (I grupai) Etzerodt CLEMENS ØRNSTRUP (I grupai) Aïda PONCE DEL CASTILLO (II grupai) Anthony BOCHON (III grupai)
Pilnsapulces lēmums	15.2.2024.
Juridiskais pamats	Reglamenta 52. panta 2. punkts
Atbildīgā specializēta nodaļa	Nodarbinātības, sociālo lietu un pilsoniskuma specializētā nodaļa
Pieņemts specializētās nodaļas sanāksmē	17.12.2024.
Pieņemts plenārsesijā	22.1.2025.
Plenārsesija Nr.	593
Balsojuma rezultāts (par/pret/atturas)	142/103/14

1. Secinājumi un ieteikumi

1.1. EESK atbalsta sociālo partneru kopīgo deklarāciju, kas pieņemta pēdējā G7 samitā Itālijā ([1]) un kurā teikts, ka "mākslīgā intelekta (MI) sistēmu, tostarp ģeneratīvā mākslīgā intelekta (ĢMI), straujā attīstība neapšaubāmi ir viena no nozīmīgākajām tendencēm, kas skar darba pasauli un mūsu sabiedrību kopumā. Vai šīs pārmaiņas ir uz labu vai uz ļaunu, nav predestinēts: tas ir atkarīgs no politikas veidotāju pieņemtajiem lēmumiem, proti, no tā, vai tiks ieviestas vērienīgas un efektīvas rīcībpolitikas, kā arī tāds tiesiskais regulējums, kas sekmē sociālo progresu, iekļautību, līdztiesību, ekonomisko labklājību, ilgtspējīgus uzņēmumus, uzņēmējdarbības nepārtrauktību un noturību, pienācīgu darbvietu radīšanu, respektu pret demokrātiskām institūcijām un darba ņēmēju tiesībām (..), un šajā saistībā svarīga loma ir sociālajam dialogam".

1.2. Sociālajam dialogam un darba ņēmēju iesaistei ir izšķiroši nozīmīga loma darba ņēmēju pamattiesību saglabāšanā un "uzticama" MI popularizēšanā darba pasaulē. Viena no MI sistēmu risku un kaitīgās ietekmes mazināšanas svirām ir darba ņēmēju un viņu pārstāvju ciešāka iesaiste.

1.3. EESK uzstāj, ka ar leģislatīvām vai citām iniciatīvām, ar kurām tiek pielāgoti pašreizējie tiesību akti, būtu **jānovērš nepilnības darba ņēmēju tiesību aizsardzībā darbavietā un jānodrošina, ka** visā cilvēka un mašīnas mijiedarbībā kontroli saglabā cilvēks.

1.4. ES pašreizējās tiesību **normas**, kas attiecas uz MI izmantošanu darbavietā, būtu jāpapildina ar skaidriem norādījumiem par spēkā esošajiem tiesību aktiem.

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

1.5. EESK aicina nekavējoties īstenot MI akta ([2]) 4. pantu, kurā noteikts, ka MI sistēmu nodrošinātāji un uzturētāji veic pasākumus, ar ko cik iespējams labi nodrošina pietiekamu MI pratības līmeni savam personālam.

1.6. Publiskajām iestādēm ir jāīsteno darba ņēmējiem paredzētas prasmju pilnveides iniciatīvas, lai nodrošinātu, ka mākslīgā intelekta sistēmas uzlabo cilvēku sniegumu, nevis viņus aizstāj.

1.7. EESK noteikti iesaka ar ES un dalībvalstu publiskajām rīcībpolitikām izglītībā un apmācībā izstrādāt MI veltītus moduļus un darīt iedzīvotājiem pieejamus izpratnes veicināšanas materiālus par MI. Formāla izglītība par MI tehnoloģijām būtu jānodrošina jau agrīnā posmā, tādējādi ļaujot visiem iedzīvotājiem apgūt šo kultūru.

1.8. Lai novērstu dalībvalstu pašreizējo iniciatīvu sadrumstalotību un nodrošinātu vienlīdzīgus konkurences apstākļus vienotajā tirgū, EESK stingri aicina īstenot pastiprinātu sociālo dialogu par MI sistēmu ieviešanu, pamatojoties uz *ad hoc* ES juridisku instrumentu, kurā būtu ietverti noteikumi, ar kuriem efektīvāk sasniegt šādus mērķus:

— nodrošināt Vispārīgās datu aizsardzības regulas (VDAR) ([3]) 88. panta izpildi un sniegt skaidrus norādījumus par piekrišanu un leģitīmajām interesēm;

— paplašināt Platformu darba direktīvas ([4]) noteikumu darbības jomu, lai risinātu problēmas, ko visiem darba ņēmējiem rada algoritmiskās pārvaldības sistēmas;

— stiprināt noteikumus, kas piemērojami saskaņā ar Direktīvu 2002/14/EK ([5]) gadījumos, kad tiek ieviestas augsta riska MI sistēmas, un sniegt skaidrus norādījumus par noteikumiem, kas ietverti ES Direktīvā 89/391 ([6]) par drošību un veselības aizsardzību darbā;

— integrēt sociālā dialoga dinamiskā procesa dimensiju un MI sistēmu riska novērtējumu, kā noteikts 2020. gada autonomajā Eiropas sociālo partneru pamatnolīgumā par digitalizāciju ([7]);

— plašāk izziņot novērtējumus par ietekmi uz datu aizsardzību, adresējot tos arī darba ņēmēju pārstāvjiem, kā noteikts Platformu darba direktīvā;

— sniegt *ex ante* ietekmes uz pamattiesībām novērtējumus, kas jāveic nodrošinātājiem pirms augsta riska sistēmu ieviešanas;

— izstrādāt skaidras vadlīnijas, kā var izmantot "smilškastes" un testēšanu reālos apstākļos.

1.9. EESK aicina Eiropas MI biroju izveidot ciešu sadarbību ar Eiropas starpnozaru sociālajiem partneriem, lai nodrošinātu, ka sociālā dialoga loma tiek pienācīgi atspoguļota gaidāmajās MI biroja pamatnostādnēs, un sniegt skaidrojumus par visām MI sistēmām. Būtu jāizveido padziļināti, stabili un skaidri strukturēti koordinācijas kanāli starp MI biroju un Eiropas Komisijas EMPL ĢD un CONNECT ĢD.

2. **Vispārīgas piezīmes**

2.1. Šā pašiniciatīvas atzinuma mērķis ir sniegt ieteikumus un konkrētus priekšlikumus Eiropas un valstu līmeņa politikas veidotājiem, lai radītu vidi, kas veicina MI sistēmu un rīku pozitīvu ieviešanu darba pasaulē. Ņemot vērā nākamās prezidentvalsts Polijas lūgumu, īpaša nodaļa veltīta **sviru izpētei, ar kuru palīdzību izmantot MI potenciālu un mazināt tā riskus nodarbinātības un darba tirgus politikas jomā**. Šajā atzinumā apkopots ieguldījums, kas iegūts divos EESK notikušos darbsemināros, kuros tika izmantota Kopīgā pētniecības centra prognozēšanas metodika un kuros piedalījās Eiropas un starptautiskie eksperti.

([2]) OV L, 2024/1689, 12.7.2024., ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj.
([3]) OV L 119, 4.5.2016., 1. lpp.
([4]) OV L, 2024/2831, 11.11.2024., ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj.
([5]) OV L 80, 23.3.2002., 29. lpp.
([6]) OV L 183, 29.6.1989., 1. lpp.
([7]) Pamatnolīgums par digitalizāciju | ETUC resursu centrs.

2.2. MI tiek uzskatīts par "vispārējas nozīmes" tehnoloģiju ([8]), kas padara iespējamas pārveidojošas digitālās lietotnes ar lielu sociālās un ekonomiskās ietekmes potenciālu ([9]). Mākslīgais intelekts, lielie dati un augstas veiktspējas datošana ir savstarpēji saistīti. Ģeneratīvais mākslīgais intelekts (ĢMI) ietver tādas sistēmas kā sarežģīti lielu valodu modeļi, kas, mācoties no apjomīgiem apmācības datiem, var radīt jaunu saturu, sākot no teksta līdz pat attēliem. Šajā atzinumā izmantota plaša pieeja, lai aplūkotu gan algoritmiskās pārvaldības sistēmas, gan digitālo darbavietu tehnoloģiju, tādu kā uzraudzības rīki un digitālās cilvēkresursu platformas, plašāku izmantošanu, kam ir ievērojama ietekme uz darba ņēmējiem.

2.3. Lai gan aplēses liecina, ka kopš ĢMI rīku parādīšanās MI rīku ieviešana Eiropas uzņēmumos ir strauji pieaugusi, šķiet, ka ieviešanā pastāv būtiskas atšķirības starp lieliem uzņēmumiem un MVU ([10]). Lai arī trūkst konsekventu datu un zināšanu par to, tieši kādā virzienā MI attīstīsies, var pamatoti sagaidīt, ka MI daudzos veidos ietekmēs darba pasauli un varētu kļūt par būtisku iezīmi daudzu cilvēku darbavietās ([11]).

2.4. Mūsu darbsemināros par MI nākotni darba pasaulē ([12]) izpētītie scenāriji parāda, ka vēl nav par vēlu ietekmēt MI attīstību darba vidē, lai nodrošinātu, ka tas tiek izmantots visu labā. Vizionārais scenārijs, kas tika nodēvēts par "ideālo scenāriju", parādīja, ka ES tiesību aktu pielāgošana un sociālā dialoga stiprināšana šim nolūkam vispiemērotākajā līmenī var pildīt nozīmīgu funkciju uzticamai MI izmantošanai darbavietā, mudinot Eiropas uzņēmumus ieguldīt pētniecībā, izstrādē un inovācijā.

2.5. MI ietekme uz darba pasauli ir netieši skarta ES tiesību aktos, kas attiecas uz sociālajiem jautājumiem ([13]). ES iestādes ir ieguldījušas ievērojamus resursus arī kopīgas digitālās programmas un digitālā vienotā tirgus izstrādē.

2.6. Saskaņā ar Eiropas Komisijas priekšsēdētājas priekšlikumu ņemt vērā iniciatīvas, kurās aplūkots, kā digitalizācija ietekmē darba pasauli, sākot ar MI pārvaldību un beidzot ar tāldarbu, un saskaņā ar G7 samitā sociālo partneru nesen pieņemto deklarāciju EESK pieprasa ar ikvienu likumdošanas iniciatīvu **novērst nepilnības darba ņēmēju tiesību aizsardzībā, kas paredzēta spēkā esošajos tiesību aktos, kuri attiecas uz MI, un nodrošināt, ka** tiek efektīvi piemērots **princips "kontroli saglabā cilvēks"**.

2.7. EESK aicina Eiropas Komisiju nodrošināt, ka pašreizējās tiesību **normas**, kas attiecas uz MI izmantošanu darbavietā, tiek papildinātas ar skaidriem norādījumiem.

2.8. Sociālajiem partneriem un iedzīvotājiem jāpilda būtiska funkcija darba ņēmēju pamattiesību saglabāšanā un "uzticama" MI popularizēšanā darba pasaulē un visā sabiedrībā ([14]).

3. MI sistēmu definīcija šā atzinuma kontekstā

3.1. *Šajā atzinumā EESK iesaka izmantot MI aktā sniegto definīciju* ([15])

3.2. Saskaņā ar MI akta 3. panta 1. punktu ""MI sistēma" ir mašinizēta sistēma, kura projektēta darboties ar dažādiem autonomijas līmeņiem, kura var pēc ieviešanas būt adaptīva un kura eksplicītiem vai implicītiem mērķiem secina no informācijas, ko tā saņem, kā ģenerēt iznākumus, piemēram, prognozes, saturu, ieteikumus vai lēmumus, kas var ietekmēt fizisko vai virtuālo vidi".

([8]) Pasaules Ekonomikas forums, *Markets of Tomorrow: Pathways to a New Economy*, 2020.
([9]) McKinsey, Shaping the digital transformation in Europe, 2020.
([10]) Sk. saiti.
([11]) *STOA* (*Scientific foresight*) pētījums par mākslīgā intelekta izmantošanu darbavietas pārvaldībā, 2022.
([12]) Sk. tīmekļa lapu.
([13]) Sk. pielikumu.
([14]) Sk. tīmekļa lapu.
([15]) OV L, 2024/1689, 12.7.2024., ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj.

3.3. Šī definīcija ir pietiekami plaša, lai aptvertu MI sistēmu **trīs būtiskās iezīmes**:

— pavērt iespēju pieņemt *automatizētus* lēmumus;

— to paveikt ar zināmu *autonomijas* pakāpi;

— mijiedarboties ar darba ņēmējiem un viņus ietekmēt.

3.4. EESK arī norāda, ka darbavietās izmantoto MI sistēmām salīdzinājumā ar iepriekšējām digitālajām tehnoloģijām ir trīs galvenās specifiskās iezīmes:

— MI sistēmas var būt spontānas, interaktīvas un nepārredzamas ([16]).

— Ievērojamai MI sistēmu grupai ([17]) pēc ieviešanas darbavietā piemīt pielāgošanās spēja ([18]). Tas var radīt **nenoteiktību**, jo nav iespējams prognozēt, kā MI sistēma rīkosies konkrētos apstākļos.

— MI sistēmas piedāvā lieliskas iespējas uzlabot sadali un koordināciju, sekmēt efektīvu lēmumu pieņemšanu uzņēmumos un uzlabot mācīšanos organizācijās ([19]). Tiek gaidīts, ka MI kā jauna izgudrojumu metode veicinās inovāciju ([20]). Palielinot MI sistēmas mērogu (parametru lielumu, apmācības datus utt.), tā var radīt pat **"nejaušos atklājumus"**, tādējādi veicinot inovāciju.

4. MI ietekme uz darba tirgu un darba apstākļiem

4.1. *Ietekme uz nodarbinātību*

4.1.1. Ņemot vērā MI straujo attīstību, nenoteiktību saistībā ar tā integrēšanu ražošanas procesos un ietekmi uz organizācijām un darba ņēmējiem, MI ietekme uz nodarbinātību un darba ņēmējiem nevar būt predestinēta. Apjoms, kādā MI rada, maina, atbalsta vai iznīcina darbvietas, ir atkarīgs arī no tā ieviešanas mērķa (procesu optimizācija, izmaksu samazināšana, efektivitāte, inovācija utt.).

4.1.2. Mākslīgajam intelektam ir potenciāla vērtība šādās darbībās: (i) piemeklēt darba profilam atbilstošus kandidātus, tādējādi uzlabojot nodarbinātības politikas efektivitāti; (ii) pieņemt darbā piemērotus kandidātus; (iii) paātrināt jaunu darbinieku iestrādāšanās procesus; (iv) pārvaldīt sniegumu; (v) izstrādāt efektīvas personalizētas apmācības metodes un apzināt digitālo prasmju trūkumu; (vi) vākt un analizēt lielos datus; (vii) izstrādāt protokolus; (viii) sagatavot darba aprakstus; (ix) vadīt kadru piesaistīšanu un mainību un prognozēt turpmākās darbā pieņemšanas vajadzības ([21]).

4.1.3. Lielākais MI radītais potenciālais grūdiens ekonomikai, visticamāk, būs saistīts ar uzlabotu produktivitāti ([22]). Tas ietver ikdienišķu un nogurdinošu uzdevumu ([23]) automatizāciju, papildinot darbinieku spējas un viņus atslogojot, lai viņi varētu koncentrēties uz stimulējošāku darbu, kas dod lielāku pievienoto vērtību ([24]). Jaunākās tehnoloģiskās norises ļauj MI sistēmām aizstāt vai papildināt cilvēka funkcijas daudz dažādākā jomu klāstā nekā iepriekšējās tehnoloģijas, tostarp uzņemties ar rutīnu nesaistītus un kognitīvus uzdevumus ([25]), it īpaši veselības un izglītības nozarēs.

([16]) K. C. Kellogg et al. (2020), Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control.
([17]) Gadījums, kad visu MI rīku pamatā ir adaptatīva mašīnmācīšanās. Sk. atjaunināto ESAO definīciju.
([18]) ESAO (2024) *The impact of Artificial Intelligence on productivity, distribution and growth*.
([19]) Kellogg et al. (2020); Cazzaniga et al (2024), Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work.
([20]) T. Babina et al (2024), "Firm Investments in Artificial Intelligence Technologies and Changes in Workforce Composition".
([21]) 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. and Laszo V. L. (2019), Will Artificial Intelligence Take Over Human Resources Recruitment and Selection, Network Intelligence Studies.
([24]) PwC (2017).
([25]) ESAO (2024).

4.1.4. Jaunākajos pētījumos norādīts uz ĢMI tehnoloģiju "papildinošo" potenciālu ([26]). SDO lēš ([27]), ka pārveides potenciāls valstīs ar augstiem ienākumiem ir vairāk nekā divas reizes lielāks par automatizācijas potenciālu (attiecīgi 13,4 % un 5,1 %). Tomēr no empīriskajiem konstatējumiem vēl nevar izdarīt secinājumus par ietekmi uz nodarbinātību un ražīgumu ([28]). Faktiskais produktivitātes pieauguma apmērs ir neskaidrs ([29]) un varētu būt pārspīlēts ([30]). Kas attiecas uz ĢMI, to profesiju īpatsvars, kurās nav skaidrības par automatizācijas un papildināmības potenciālu, ir augsts ([31]) (11,6 % valstīs ar augstiem ienākumiem ([32])). ĢMI var uzlabot darba pieejamību cilvēkiem ar invaliditāti ([33]), taču var arī automatizēt darbu, ko viņi dara.

4.2. ***Mākslīgajam intelektam būs ievērojama ietekme uz vajadzību pēc prasmēm*** ([34])**.**

4.2.1. No vienas puses, MI replicēs dažas manuālas prasmes un smalkas psihomotoriskās spējas, kā arī kognitīvās prasmes, piemēram, izpratni, plānošanu un konsultēšanu. No otras puses, svarīgākas kļūs prasmes, kas vajadzīgas MI sistēmu izstrādei un uzturēšanai, un prasmes, kuras vajadzīgas MI lietojumprogrammu ieviešanai, izmantošanai un mijiedarbībai ar tām. Palielināsies pieprasījums pēc digitālajām pamatprasmēm un datu zinātnes ([35]). Būs vajadzīgas kognitīvās un transversālās prasmes, kas vislabāk papildina MI (tostarp radoša problēmu risināšana, oriģinalitāte un citas transversālas prasmes, piemēram, sociālās un pārvaldības prasmes ([36])). MI ieviešanā liela nozīme būs arī vadītāju un uzņēmēju prasmēm un zināšanām ([37]). Ir pierādījumi, ka ar MI saistītu pienācīgu prasmju trūkums ir šķērslis MI izmantošanai darba vidē ([38]). MI var izmantot arī pieaugušo mācīšanās sistēmu uzlabošanai.

4.3. ***Darba apstākļi***

4.3.1. Darba apstākļi ir joma, kurā MI sistēmu ietekme ir visneskaidrākā ([39]), jo MI sistēmām piemīt potenciāls pārveidot organizatoriskās un pārvaldības darbības un kontroli ([40]), kā arī padziļināti pārveidot organizatoriskos procesus ([41]).

4.3.2. Ja uz MI balstīti rīki tiek izmantoti saprātīgi, tie varētu uzlabot gan veselības un darba aizsardzības apstākļus, palīdzot samazināt darbinieku darba slodzi ([42]), gan darba un privātās dzīves līdzsvaru ([43]) un psihoemocionālo veselību darbavietā ([44]). MI rīki var palīdzēt likvidēt vai samazināt bīstamus uzdevumus un palīdzēt izvairīties no balsta un kustību aparāta traucējumiem. Taisnīgi pārdalīts laiks, ko darbinieki ietaupa, veicot uzdevumus, var uzlabot viņu labbūtību. Ja MI rīkus izmanto, lai aizstātu atkārtojošos un nogurdinošus uzdevumus, tie var palielināt apmierinātību ar darbu ([45]). MI lietojumprogrammu izmantošana var nodrošināt labākus, taisnīgākus un nediskriminējošus lēmumus un praksi ([46]).

([26]) M. Comunale et al.(2024), *"The Economic Impacts and the Regulation of AI: A Review of the Academic Literature and Policy Actions"*, SVF darba dokuments Nr. 2024/65.
([27]) Gmyrek P. et al. *(2023), "Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality"*, SDO darba dokuments Nr. 96.
([28]) Comunale et al. (2024).
([29]) Comunale et al. (2024).
([30]) D. Acemoglu (2024), The Simple Macroeconomics of AI, Massachusetts Institute of Technology.
([31]) Gmyrek P. at al. (2023).
([32]) Gmyrek P. et al. (2023), p. 37.
([33]) ESAO 2024, *Who will be the workers most affected by AI?*, ESAO MI darba dokuments Nr. 26.
([34]) ESAO (2023), ESAO Nodarbinātības perspektīva 2023.
([35]) Francijas Ģeneratīvā MI komisijas ziņojums, 2024.
([36]) Alekseeva, L. et al. (2021), "The demand for AI skills in the labor market", Labour Economics, Vol. 71.
([37]) ESAO (2023), ESAO Nodarbinātības perspektīva 2023.
([38]) ESAO (2023), *The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers.*
([39]) Böhmer & H. Schinnenburg (2023), Critical exploration of AI-driven HRM to build up organizational capabilities.
([40]) Kellogg et al., (2020), J. Adams-Prassl, H. Abraha et al (2023): Regulating algorithmic management: A blueprint, European Labour Law Journal 2023, Vol. 14(2) pp. 124-151.
([41]) Nurski L. (2024), AI at Work, why there's more to it than task automation, CEPS Explainer.
([42]) EPRS (2022), CIPD and PA Consulting; People and machines: from hype to reality; Chartered Institute of Personnel and Development, 2019.
([43]) EP pētījums *Improving working conditions using Artificial Intelligence*, 2021.
([44]) Workplace Intelligence, AI at Work 2020 Study.
([45]) ESAO (2023), ESAO Nodarbinātības perspektīva 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. MI lietojumprogrammas var nodrošināt visaptverošāku augstvērtīgākas informācijas izplatīšanu, sniegt padziļinātu ieskatu par datiem un uzlabot precīzām robežām pakļautu lēmumu kvalitāti.

4.3.4. No otras puses, ja netiek izpildīti nosacījumi MI sistēmu uzticamai ieviešanai darbā, var iestāties daži riski ([47]).

4.3.5. Algoritmiskās pārvaldības sistēmas nodrošina tāda veida visaptverošu kontroli, kas ir daudz spēcīgāka nekā jebkurš iepriekšējais kontroles veids, radot potenciāli kaitīgu ietekmi uz darba ņēmējiem ([48]). Ir savākti pierādījumi ([49]), kas liecina, ka algoritmiskā pārvaldība var negatīvi ietekmēt darba ņēmēju veselību un drošību un ka uzņēmumi nav ieinteresēti izmantot šādas tehnoloģijas, lai uzlabotu arodveselību un drošību.

4.3.6. Darba ņēmēji var saskarties ar **ļaunprātīgu novērošanu, diskrimināciju, autonomijas zaudēšanu un psihosociāliem riskiem** ([50]). MI rīki var sagraut kolektīvu darbavietā un saasināt izolētības sajūtu darba ņēmēju vidū.

4.3.7. MI sistēmas var pastiprināt informācijas asimetriju starp vadību un darba ņēmējiem ([51]).

4.4. ***Nevienlīdzības izskaušana***

4.4.1. *Nesen veiktos ĢMI pētījumos norādīts, ka šīm sistēmām piemīt potenciāls samazināt* ***nevienlīdzību****, to turpināt vai pat radīt jaunus nevienlīdzības riskus.*

4.4.1.1. Varētu būt iespējams samazināt nevienlīdzību starp augsti kvalificētiem un mazāk kvalificētiem darba ņēmējiem. Lielākajā daļā pētījumu ir vienprātīgi secināts, ka ĢMI ieviešanas rezultātā augstākas kvalifikācijas profesijas būs pakļautas lielākiem ar nodarbinātību saistītiem riskiem ([52]). Ja ĢMI ieviešanas mērķis ir palielināt uzņēmumu inovācijas spēju, uzlabot darba organizāciju un veicināt kvalitatīvas darbvietas, vislielāko labumu no ĢMI rīkiem gūs mazāk kvalificēti un mazāk pieredzējuši darba ņēmēji, jo MI modeļus var izmantot paraugprakses kopīgošanai starp pieredzējušiem darba ņēmējiem un nesen darbā pieņemtajiem darbiniekiem ([53]).

4.4.1.2. Sievietes un mazkvalificēti un gados vecāki darba ņēmēji ir neaizsargātās grupas, kuras MI ietekmē visvairāk ([54]). Tā kā automatizācijas riskam vairāk ir pakļautas administratīvas darbvietas, tad ietekme uz nodarbinātību ir atkarīga no dzimuma, proti, sieviešu īpatsvars, kuru darbvietas varētu ietekmēt automatizācija, ir vairāk nekā divas reizes lielāks ([55]), un viņas tiek skartas biežāk, kad ir runa par darbvietu pārveides potenciālu.

4.4.1.3. Dažās valstīs zemais sieviešu īpatsvars *STEM* nozaru absolventu vidū vai datorzinātnes un informācijas tehnoloģiju jomā rada būtiskas problēmas dzimumu nodarbinātības un atalgojuma nevienlīdzības ziņā MI izplatības kontekstā ([56]). Dzimumu līdztiesības jautājumam būtu vairāk jāpievēršas visos līmeņos. Ļoti svarīgs ir sociālais dialogs un labākas rīcībpolitikas, lai prognozētu šīs tendences.

4.4.2. *Jauna globāla nevienlīdzība*

4.4.2.1. MI izstrādi atbalsta "neredzami" darba ņēmēji, kuri galvenokārt atrodas valstīs ar zemiem ienākumiem un strādā sliktos darba apstākļos ([57]).

([47]) V. Mandinaud, A. Ponce del Castillo (2024), AI systems, risks and working conditions AI systems, risks and working conditions, in Artificial intelligence, labour and society, Eiropas Arodbiedrību institūts (EAI).
([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]) ESAO (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* darba dokuments Nr. 3116.
([54]) ESAO 2024.
([55]) ILO Global Survey on Microtasks workers (2017), Tubaro et al. (2020). The trainer, the verifier, the imitator: Three ways in which human platform workers support artificial intelligence. Big Data & Society, 7(1).
([56]) Francijas Ģeneratīvā MI komisijas ziņojums, 2024.
([57]) Globālā līmenī MI izstrādi atbalsta "neredzami" darba ņēmēji, kuri galvenokārt atrodas valstīs ar zemiem ienākumiem un strādā sliktos darba apstākļos. Tubaro et al. (2020).

4.5. ***Lai izmantotu MI potenciālu, svarīgs ir sociālais dialogs un darba ņēmēju iesaistīšana.***

4.5.1. MI sistēmu īpašo iezīmju un to ietekmes uz organizatoriskajiem jautājumiem dēļ MI pozitīvās ietekmes veicināšanā ir svarīgi, lai MI tiktu akceptēts, lai tas būtu uzticams un lai cilvēki tam uzticētos ([58]).

4.5.2. Ir pierādījumi, ka apspriešanās ar darba ņēmēju pārstāvjiem uzlabo sniegumu un darba apstākļus ([59]). Ja darba ņēmēju pārstāvji izmanto kopīgas lēmumu pieņemšanas "kolektīvās balss" sistēmu, tā palīdz aizsargāt darba ņēmēju privātumu, autonomiju un rīcības brīvību attiecībā pret personāla vadības tehnoloģijām ([60]).

4.5.3. Lai nodrošinātu efektīvu sociālo dialogu visās struktūrās, kurās tiek izmantots MI, EESK aicina attiecīgajos juridiskajos un citos dokumentos, kas nav juridiski, sniegt skaidrus norādījumus.

4.5.4. Cilvēkiem un ieinteresētajām personām būtu jāvar lemt par MI lietojumu un mērķi mūsu sabiedrībā un darba vidē. Sociālie partneri un iedzīvotāji būtu jāiesaista publiskās debatēs, prasmju pilnveidē un apmācībā.

4.6. ***Svarīga ir sagatavotība MI izmantošanai*** ([61])**.**

4.6.1. Lai gūtu labumu no MI ieviešanas darba vidē, EESK aicina Eiropas Komisiju:

4.6.1.1. mudināt politikas veidotājus visos līmeņos pārskatīt prasmju politiku, lai nodrošinātu, ka jaunās MI sistēmas papildina darba ņēmēju veikto darbu, nevis viņus aizstāj;

4.6.1.2. atbalstīt tādu publisko rīcībpolitiku, kuras mērķis ir izstrādāt MI veltītus moduļus agrīnā izglītībā un apmācībā un darīt iedzīvotājiem pieejamus izpratnes veicināšanas materiālus par MI. Ar šādām rīcībpolitikām jau agrīnā posmā būtu jānodrošina formāla izglītība par MI tehnoloģijām, tādējādi ļaujot visiem iedzīvotājiem apgūt šo kultūru;

4.6.1.3. nekavējoties īstenot MI akta 4. pantu, kurā noteikts, ka MI sistēmu nodrošinātāji un uzturētāji veic pasākumus, ar ko cik iespējams labi nodrošina pietiekamu MI pratības līmeni savam personālam.

5. **Pašreizējo ES tiesību aktu izpilde un pielāgošana**

5.1. ***VDAR*** ([62]) ***nav īpaši izstrādāta tā, lai risinātu ar datu aizsardzību darbavietā saistītus jautājumus.***

5.1.1. Taču VDAR kā atsevišķas regulas juridiskie pamati nav pietiekami, lai mazinātu kaitīgu MI sistēmu radīto risku darbavietā, jo tajos nav ņemts vērā MI sistēmu specifiskais raksturs attiecībā uz personas datu apstrādi nodarbinātības un darbavietas kontekstā.

5.1.2. Pastāv konsenss, ka ne darbinieka piekrišana, ne leģitīmās intereses nav derīgs pamats datu apstrādei, ņemot vērā asimetriskās varas dinamiku darbavietā ([63]). Nesen veiktā 6 300 darba ņēmēju aptauja ziemeļvalstīs liecina, ka visās pētījumā aplūkotajās nozarēs notiek šādas asimetriskas varas ļaunprātīga izmantošana ([64]).

5.1.3. VDAR 15. panta 1. punkta h) apakšpunktam par pārredzamības prasībām ir ierobežota darbības joma, jo tas neattiecas uz daļēji automatizētu lēmumu pieņemšanu.

([58]) ESAO (2024).
([59]) ESAO (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]) OV L 119, 4.5.2016., 1. lpp.
([63]) EPRS (2022).
([64]) FEPS (2024).

5.1.4. Darbiniekus var vairāk ietekmēt tādu datu apstrāde, kas savākti no citiem darbiniekiem, nevis ar viņiem pašiem saistītie savāktie dati ([65]). Arodbiedrību vai darba ņēmēju pārstāvju tiesības kontrolēt datu vākšanu un apstrādi ir ierobežotas. Būtiska vājā vieta algoritmiskās pārvaldības sistēmu kontekstā ir pieņēmums, ka ar privātuma aizskārumu saistīts kaitējums vienmēr ir individuāls. Turklāt noteikumi par ietekmes novērtējumiem, kas saistīti ar datu aizsardzību, ir nepietiekami.

5.1.5. VDAR 88. pantā teikts, ka personas datu apstrāde saistībā ar nodarbinātību ir jāregulē, izmantojot "konkrētākus noteikumus", kas dalībvalstīm jānosaka tiesību aktos vai koplīgumos ([66]). Kopš VDAR stāšanās spēkā 88. pants ir īstenots vāji un gandrīz visās dalībvalstīs joprojām ir palicis tikai uz papīra ([67]).

5.1.6. Lai darba ņēmējiem piešķirtu lielāku varu pār saviem datiem, EESK aicina Eiropas Komisiju veikt pasākumus, lai nodrošinātu VDAR 88. panta efektīvu izpildi.

5.2. ***MI akts***

5.2.1. MI akta vispārējais mērķis ir stimulēt MI ieviešanu un izplatīšanu Eiropas Savienībā, izstrādājot vienotu tiesisko regulējumu attiecībā uz "uzticamu MI" un pamatojoties uz loģiku, ka tad, ja tiks novērsti ar MI izmantošanu saistītie riski, paplašināsies tā ieviešana. Regulai, kas ir transversāls tiesību akts, ir vairāki sevišķi svarīgi mērķi, piemēram, augsts veselības, drošības un pamattiesību aizsardzības līmenis. Taču MI akta juridiskais pamats pirmām kārtām sakņojas LESD noteikumos par vienoto tirgu. MI akts nav īpaši izstrādāts tā, lai risinātu ar problēmām darbavietā saistītus jautājumus ([68]).

5.2.2. MI akts nosaka ierobežojumus MI izmantošanai darbavietā, aizliedzot konkrētas sistēmas un izvirzot stingras prasības saistībā ar MI sistēmu nodrošināšanu vai ieviešanu, it īpaši tādu, kas sakarā ar to izmantojumu nodarbinātības, darba ņēmēju pārvaldības un piekļuves pašnodarbinātībai jomā klasificētas kā augsta riska sistēmas. Šajā saistībā MI akts ir svarīgs solis pareizajā virzienā.

5.2.3. EESK norāda uz vairākām MI akta nepilnībām saistībā ar pamattiesību ievērošanu darbavietā.

5.2.3.1. MI aktā ir atzīts, ka riska jēdziena *ex ante* definīcija nav pietiekama, lai aizsargātu pret MI sistēmu nodarīto iespējamo kaitējumu, un ka to nevar pilnībā noteikt iepriekš, jo tas ir atkarīgs arī no ieviešanas konteksta ([69]). Ar augsta riska MI sistēmām saistītu risku pārvaldības sistēmas ir jāizmanto visā sistēmas dzīves ciklā (9. pants). Taču MI aktā ir skaidri atzīta iespējamība, ka MI sistēma gan var atbilst regulai, tomēr tā var radīt risku personu veselībai vai drošībai vai apdraudēt pamattiesības. (82. pants) ([70]).

5.2.3.2. Pienākums veikt augsta riska MI sistēmu ietekmes uz pamattiesībām novērtējumu attiecas tikai uz publisko tiesību subjektiem, privātām vienībām, kas sniedz sabiedriskos pakalpojumus, kā arī banku un apdrošināšanas vienībām (27. pants).

5.2.3.3. Darba ņēmēju pārstāvjiem ir tikai tiesības tikt informētiem, nevis uzklausītiem (26. panta 7. punkts). "Regulatīvās smilškastes" (57. pants) un augsta riska sistēmu testēšana reālos apstākļos (60. pants) ir atļautas vienīgi pirms sistēmas nodošanas ekspluatācijā.

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

5.2.3.4. EESK uzskata, ka eksperimenti ir izšķiroši svarīgi, lai organizācijām ļautu identificēt riskus, pārbaudīt, vai rodas neparedzētas sekas, un precizēt algoritmus kontrolētā vidē pirms pilnīgas ieviešanas. MI akts būtu jāpapildina ar skaidriem norādījumiem, lai nodrošinātu juridisko noteiktību un tā viennozīmīgu piemērošanu un izpildi.

5.2.4. Lai novērstu šīs problēmas, EESK aicina MI biroju, tam strādājot pie savām pirmajām pamatnostādnēm, cieši sadarboties ar Eiropas starpnozaru sociālajiem partneriem, lai izstrādātu skaidras pamatnostādnes un skaidrojumus par MI sistēmām, kas ļauj secināt fizisku personu emocijas. Būtu jāizveido padziļināti, stabili un skaidri strukturēti koordinācijas kanāli starp MI biroju un Eiropas Komisijas EMPL ĢD un CONNECT ĢD.

5.2.5. EESK uzskata, ka, pirms visās struktūrās ieviest augsta riska sistēmas, nodrošinātājiem ir jāveic *ex ante* ietekmes uz pamattiesībām novērtējums.

5.2.6. EESK aicina iekļaut skaidras pamatnostādnes par to, kā visās gaidāmajās iniciatīvās par MI darba vidē var izmantot "smilškastes" un testēšanu reālos apstākļos.

5.3. *Direktīva par darbinieku informēšanu un uzklausīšanu, Direktīva par darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzība darbā un Eiropas sociālo partneru autonomais pamatnolīgums par digitalizāciju*

5.3.1. Direktīva 2002/14/EK ([71]) darbinieku pārstāvjiem garantē kolektīvās tiesības uz informēšanu un uzklausīšanu un attiecas uz jebkādiem sagatavošanās pasākumiem, kas rada draudus nodarbinātībai, un jebkuru lēmumu, kurš izraisa "būtiskas pārmaiņas" darba organizācijā (4. pants). Saskaņā ar Direktīvu 89/391/EK ([72]) darba devējiem ir jāgarantē darba ņēmēju drošība un veselības aizsardzība visos ar darbu saistītajos aspektos, kā arī informācija un apmācība, un jākonsultējas ar darba ņēmēju pārstāvjiem par veselību un drošību. Tomēr, ņemot vērā nepārredzamo veidu, kādā MI rīki tiek ieviesti, to mainīgo raksturu un sarežģītību, kas saistīta ar "būtisku pārmaiņu" definēšanu, minētās direktīvas ir jāstiprina, izmantojot skaidrus norādījumus.

5.3.2. MI sistēmu iteratīvā un dinamiskā rakstura dimensija rezonē ar iteratīvā dialoga procesu, kas ietverts Eiropas sociālo partneru pamatnolīgumā par digitalizāciju ([73]).

5.3.3. Tomēr nolīgums tikai margināli pievēršas MI problēmjautājumiem, un konkrētas ar MI saistītas valstu sociālo partneru darbības, ar ko īsteno nolīgumu, ir bijušas samērā ierobežotas, un lielākā daļa no tām pievēršas tikai jautājumiem, kas saistīti ar tāldarbu un tiesībām būt bezsaistē.

5.3.4. EESK aicina Eiropas Komisiju *ad hoc* instrumentā izsmeļoši pievērsties ar MI saistītiem jautājumiem, lai autonomajā nolīgumā ņemtu vērā sociālā dialoga dinamisko dimensiju un MI sistēmu radītā veselības un drošības riska novērtējumus.

5.4. *Platformu darba direktīva* ([74])

5.4.1. Platformu darba direktīvā ir iekļauti noteikumi, kas varētu efektīvi regulēt automatizētas uzraudzības un lēmumu pieņemšanas sistēmas. Konkrēti III nodaļa ([75]):

— paplašina VDAR algoritmiskās pārredzamības režīmu, lai tas attiektos gan uz pilnībā automatizētiem, gan daļēji automatizētiem lēmumiem;

— nosaka kolektīvās tiesības uz informāciju un ekspertzināšanām, pieprasot digitālajām darba platformām padarīt algoritmiskās pārvaldības sistēmas saprotamas platformu darba ņēmējiem, viņu pārstāvjiem un nodarbinātības iestādēm;

— paredz, ka platformas adresē darba ņēmēju pārstāvjiem novērtējumu par ietekmi uz datu aizsardzību;

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

— aizliedz tādu personas datu apstrādi, kas "nav nesaraujami saistīti un pilnīgi nepieciešami līguma izpildei", un aizliedz jebkādos apstākļos apstrādāt jebkādus personas datus "par platformu darba ņēmēju emocionālo vai psiholoģisko stāvokli";

— ievieš tiesības uz cilvēka saskarni (10. pants par cilvēka veiktu uzraudzību pār uzraudzības sistēmām un lēmumu pieņemšanas sistēmām un 11. pants par cilvēka veiktu apskati);

— ar 12. pantu par drošību un veselību ievieš īpašas prasības to risku novērtēšanai, ko darba ņēmēju drošībai un veselībai rada automatizētas uzraudzības vai lēmumu pieņemšanas sistēmas.

5.4.2. Platformu darba direktīvas III nodaļas noteikumi attiecas tikai uz personām, kas veic platformu darbu. Tomēr algoritmiskās pārvaldības prakse parastajās darbavietās jau tagad ir realitāte ([76]), piemēram, saistībā ar maiņu darba sadali un optimizēšanu, darba pretendentu pārbaudi un novērtēšanu, snieguma rādītāju novērtēšanu un ar cilvēkresursiem saistītu jautājumu risināšanu. EESK aicina Eiropas Komisiju paplašināt Platformu darba direktīvas III nodaļas noteikumu darbības jomu, attiecinot tos uz visiem darba ņēmējiem.

Briselē, 2025. gada 22. janvārī

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas
priekšsēdētājs
Oliver RÖPKE

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

I PAPILDINĀJUMS

Šis grozījums ieguva vismaz vienu ceturto daļu nodoto balsu, taču tika noraidīts debatēs (Reglamenta 14. panta 3. punkts):

1. GROZĪJUMS

SOC/803

Darba ņēmējiem labvēlīgs mākslīgais intelekts

Visu SOC specializētās nodaļas iesniegto atzinumu aizstāt ar šādu tekstu (pamatojums sniegts dokumenta beigās):

Grozījums

1. **Secinājumi un ieteikumi**

1.1. "Tā kā pasaule tagad atrodas uz vēl vienas – mākslīgā intelekta (MI) izplatības izraisītas – digitālās revolūcijas sliekšņa, Eiropai ir pavēries iespēju logs labot savas inovācijas un produktivitātes neveiksmes un atjaunot ražošanas potenciālu ([1])."

1.2. Šobrīd digitālo tehnoloģiju, piemēram, MI, jomā Eiropa ir vāja ([2]). ASV un Ķīna jau ir aizsteigušās labu gabalu priekšā, un pārvarēt šo plaisu būs grūti ([3]). Turklāt starp ASV un ES (eurozonu) pastāv lielas darba ražīguma izaugsmes atšķirības ([4]). Kopš pandēmijas beigām līdz 2024. gada vidum darba ražīgums stundā eurozonā palielinājās par 0,9 % salīdzinājumā ar 6,7 % ASV. Eiropas Centrālās bankas veiktā analīzē apgalvots, ka šie skaitļi ir saistīti ar darba tirgus mainību un lielākiem ieguldījumiem digitalizācijā ([5]).

1.3. MI izmantojuma izvēršanas potenciālie ieguvumi ir būtiski: tas paaugstina konkurētspēju un ražīgumu, virza inovāciju un zinātnes progresu ([6]), veicina zaļo pārkārtošanos ([7]) un sekmē darba apstākļu uzlabošanu. Mums ir jānodrošina, ka ES nepalaiž garām digitālās pārkārtošanās iespēju. Lai gūtu labumu no MI potenciāla, ir jālikvidē un jāmazina ar MI saistīti mīti un bailes.

1.4. Darba vidē MI priekšrocības ietver, piemēram, ikdienišķu un apgrūtinošu uzdevumu automatizāciju; darbinieku spēju papildināšanu un viņu atslogošanu, lai viņi varētu koncentrēties uz stimulējošāku darbu, kas rada lielāku pievienoto vērtību; iespēju veikt uzdevumus ātrāk un uzlabot darba rezultātu kvalitāti. MI var arī palīdzēt uzlabot darba organizāciju un darba plānošanu un labāk apzināt nākotnē nepieciešamās prasmes un darbā pieņemšanas vajadzības ([8]). Tam ir vajadzīgs plašs darbinieku atbalsts un sadarbība ar tiem, kā arī jānodrošina darba ņēmēju apmācība, kas nepieciešama MI ieviešanai un izmantošanai darbavietā. EESK atgādina, ka MI izstrādē, ieviešanā un izmantošanā vienmēr ir jāievēro princips "kontroli saglabā cilvēks".

1.5. MI plaša ieviešana arī palielinās vadītāju un darba ņēmēju spēju uzlabot darba aizsardzību, stiprinot objektīvus un uz pierādījumiem balstītus riska novērtējumus, mērķtiecīgas darba aizsardzības pārbaudes un patiešām palīdzot labāk identificēt problēmas (tostarp psihosociālos riskus), kurās nepieciešama iejaukšanās. Tas nozīmē arī labāku profilaksi attiecībā uz nelaimes gadījumiem darbā ([9]).

([1]) Eiropas Komisija (2024) *Eiropas konkurētspējas nākotne – A daļa – Eiropas konkurētspējas stratēģija*.
([2]) Eiropas Parlamenta Izpētes dienests, *AI investment: EU and global indicators*.
([3]) Eiropas Komisija (2024) *Eiropas konkurētspējas nākotne – B daļa – Padziļināta analīze un ieteikumi*.
([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]) Sk., piemēram, Eiropas politikas pētījumu centrs (*CEPS*): *AI World Navigate Tomorrow' s Intelligence Today/AI World*.
([7]) OECD (2024), *OECD Digital Economy Outlook 2024 (Volume 1): Embracing the Technology Frontier*, OECD Publishing, Parīze, https://doi.org/10.1787/a1689dc5-en.
([8]) Sk., piemēram *Lane, M., M. Williams and S. Broecke* (2023), "The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 288, OECD Publishing, Parīze.
([9]) EU-OSHA (2021) *Impact of artificial intelligence on occupational safety and health*.

1.6. Vienlaikus pastāv bailes un bažas, kas saistītas ar plašāku MI izmantošanu darba pasaulē. Tās ir saistītas, piemēram, ar darba intensifikāciju, kas palielina stresu, ar pastiprinātu uzraudzību un kontroli, cilvēka virsvadības trūkumu, autonomijas zaudēšanu un iegūto prasmju ātru novecošanos.

1.7. Lai kliedētu šīs bažas, būtiska loma jāuzņemas sociālajiem partneriem un sociālajam dialogam visos līmeņos. EESK uzskata, ka atbildīga un "uzticama" MI popularizēšanai darba pasaulē ir vajadzīga pozitīva un sociālajam dialogam labvēlīga vide atbilstoši piemērojamiem valstu noteikumiem un praksei.

1.8. EESK norāda, ka ES digitālajā programmā 2030. gadam kopumā ir iekļauti 116 tiesību akti ([10]). Konkrētāk, MI ietekmi uz darba pasauli jau regulē ES tiesību akti par MI, ievērojot principu "kontroli saglabā cilvēks", kā arī spēkā esošie sociālās jomas tiesību akti ([11]). Ir būtiski īstenot un izpildīt pašreizējo tiesisko regulējumu, lai nodrošinātu MI netraucētu ieviešanu un tas varētu būt ES ekonomiskā un tehnoloģiskā progresa dzinējspēks.

1.9. Ņemot vērā visu iepriekšminēto, EESK pauž nožēlu par to, ka, neraugoties uz pašreizējo plašo tiesisko satvaru, kas jau nodrošina visaptverošu un pietiekamu MI regulējumu darba vidē, Eiropas Komisija uzskata, ka saistībā ar digitalizācijas ietekmi uz darba pasauli joprojām ir vajadzīgi jauni tiesību akti ([12]). Tas ir pretrunā arī pašreizējai politiskajai apņēmībai vienkāršot regulējumu un par 25 % samazināt regulatīvās un ziņošanas prasības. Pašreizējā tiesiskā regulējuma grozīšana vēl pirms tā īstenošanas būtu ļoti negatīvs vēstījums attiecībā uz progresu un ieguldījumiem MI jomā Eiropas Savienībā.

1.10. Tā vietā Komisijai būtu jāļauj uzņēmumiem atbilstīgi pašreizējam tiesiskajam regulējumam izstrādāt atbildīgas un ētiskas pieejas darbam ar MI tehnoloģijām. Tādējādi varēs nodrošināt, ka tiek respektēta sociālo partneru autonomija un ka MI ieviešana būs instruments, ar ko uzlabot darba apstākļus, virzīt zaļo pārkārtošanos un paaugstināt ES konkurētspēju.

1.11. Lai MI ieviešanā efektīvi atbalstītu uzņēmumus, it īpaši MVU, ir nepieciešams i) efektīvi un lietderīgi īstenot un izpildīt spēkā esošos tiesību aktus un norādījumus, vienlaikus par katru cenu izvairoties no papildu prasību ieviešanas, kā arī daudzkārtējas ziņošanas; ii) spēcīgs sociālais dialogs, arī stiprinot sociālo partneru spējas un vienlaikus respektējot valstu praksi, un iii) kvalificēta darbaspēka pieejamība un piemērotas apmācības iespējas.

2. **Mākslīgā intelekta pavērtās iespējas un radītie izaicinājumi ES ekonomikā**

2.1. Atzinums SOC/803 tika sagatavots, pamatojoties uz II grupas iesniegto pašiniciatīvas atzinuma priekšlikumu (ierosināts ar sākotnējo nosaukumu "*Par darba ņēmējam labvēlīgu mākslīgo intelektu. Arodbiedrību loma negatīvās ietekmes novēršanā un mazināšanā darba vidē*"), kura mērķis būtu novērtēt MI ietekmi darba vidē un sniegt priekšlikumus (gan leģislatīvus, gan neleģislatīvus) un ieteikumus, kā risināt darba ņēmēju privātuma un pamattiesību jautājumus, un kurš vēlāk tika apvienots ar prezidentvalsts Polijas pieprasīto izpētes atzinumu "Mākslīgais intelekts – potenciāls un riski nodarbinātības un darba tirgus politikas kontekstā" ([13]).

([10]) Bruegel_factsheet_2024_0.pdf.

([11]) Sk. papildu atsauci šā pretatzinuma 3. sadaļā.

([12]) Norādīts EK priekšsēdētājas pilnvarojuma vēstulē izpildvietniecei *Roxana Mînzatu*.

([13]) Prezidentvalsts Polija lūdza izstrādāt izpētes atzinumu ar nosaukumu "Mākslīgais intelekts – potenciāls un riski nodarbinātības un darba tirgus politikas kontekstā".

2.2. EESK uzskata, ka MI piemīt potenciāls radīt milzīgus ieguvumus, tostarp ievērojami palielināt ražīgumu, paātrināt zinātnes progresu un palīdzēt risināt klimata pārmaiņu problēmu ([14]). Tas virza inovāciju un tiek pamatoti dēvēts par transformatīvu spēku, kas pārveido visu mūsu ekonomiku ([15]). Ir ārkārtīgi svarīgi, ka ES uzņēmumi ir šīs attīstības priekšgalā, lai uzlabotu ES konkurētspēju un pozicionētu ES kā starptautisku atsauci MI jomā. "Ar *mūsu mākslīgā intelekta (MI) palīdzību Eiropa jau rāda ceļu, lai padarītu MI drošāku un uzticamāku un novērstu riskus, kas izriet no tā ļaunprātīgas izmantošanas. Tagad mūsu centieni ir jākoncentrē uz to, lai kļūtu par pasaules līderi MI inovācijas jomā* ([16])."

2.3. Digitālā pārveide Eiropai ir izdevība, bet mēs saskaramies ar ievērojamām problēmām. Aplēses liecina, ka kopš ģeneratīvā mākslīgā intelekta (ĢMI) rīku parādīšanās MI rīku sākotnēji lēnā ieviešana Eiropas uzņēmumos ir strauji pieaugusi, taču šķiet, ka ieviešanā pastāv būtiskas atšķirības starp lieliem uzņēmumiem un MVU ([17]). Vērojamas arī atšķirības pa nozarēm un valstīm: saskaņā ar *Eurostat* datiem 2023. gadā MI tiek plaši izmantots informācijas un komunikācijas sektorā, profesionālajās, zinātniskajās un tehniskajās darbībās, savukārt citās nozarēs ieviešana ir vairāk ierobežota. Būtiskas atšķirības tā ieviešanā pastāv arī ES valstīs ([18]).

2.4. *M. Draghi* ziņojumā teikts:"Tā kā pasaule tagad atrodas uz vēl vienas – mākslīgā intelekta (MI) izplatības izraisītas – digitālās revolūcijas sliekšņa, Eiropai ir pavēries iespēju logs labot savas inovācijas un produktivitātes neveiksmes un atjaunot savu ražošanas potenciālu ([19])." Tomēr digitālo tehnoloģiju, piemēram, MI, jomā Eiropa ir vāja. ASV un Ķīna jau ir aizsteigušās labu gabalu priekšā, un šo plaisu pārvarēt būs grūti ([20]).

2.5. Stanfordas Universitātes globālais MI dinamikas rīks ([21]) parāda MI dinamikas klasifikāciju atsevišķās valstīs. Trīs vadošās valstis ir ASV, Ķīna un Apvienotā Karaliste, un starp 10 vadošajām valstīm ir tikai divas ES dalībvalstis (Francija un Vācija ierindotas attiecīgi 5. un 8. vietā). Runājot par MI modeļu izcelsmi, saskaņā ar MI indeksa ziņojumu ([22]) ASV bāzētas iestādēs ir radies 61 ievērojams MI modelis, un to veikums nepārprotami pārsniedz ES 21 un Ķīnas 15 MI modeļus.

2.6. Saskaņā ar *McKinsey* globālo apsekojumu ([23]) 65 % respondentu norāda, ka viņu organizācijas regulāri izmanto ģeneratīvo MI (ĢMI), un tas ir gandrīz divas reizes vairāk nekā pirms nepilna gada, kad tika veikts iepriekšējais apsekojums. Tas ietekmē uzņēmumu sniegumu. Aptuvenās aplēses liecina, ka, piemēram, darbavietā ieviešot labi zināmas ĢMI tehnoloģijas, efektivitāte pieaug par 10–20 %, un, ja MI tiek izmantots darbplūsmu un uzdevumu pārveidei, potenciāls var būt vēl lielāks ([24]). Funkcijas, kurās uzņēmumi visbiežāk izmanto MI, ir tirgvedība un pārdošana, produktu un pakalpojumu izstrāde, kā arī IT ([25]).

2.7. ***MI pavērtās iespējas un radītās problēmas darba vidē***

2.7.1. MI ietekmēs darba vidi daudzos veidos un varētu kļūt par būtisku iezīmi daudzu cilvēku darbvietās visās ekonomikas nozarēs. Rodas gan iespējas, gan problēmas, un liela nozīme ir arī tam, kā tās uztver gan darba devēji, gan darba ņēmēji.

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

([15]) Sk., piemēram, Eiropas politikas pētījumu centrs (*CEPS*): *AI World Navigate Tomorrow' s Intelligence Today/AI World*.

([16]) Politikas pamatnostādnes nākamajai Eiropas Komisijai (2024–2029).

([17]) 2023. gadā mākslīgā intelekta tehnoloģijas izmantoja 8 % ES uzņēmumu. Lielos ES uzņēmumos šis rādītājs bija 30,4 %. Sk. *Eurostat Use of artificial intelligence in enterprises - Statistics Explained*

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

([19]) Eiropas Komisija (2024) *Eiropas konkurētspējas nākotne – A daļa – Eiropas konkurētspējas stratēģija*.

([20]) Eiropas Komisija (2024) *Eiropas konkurētspējas nākotne – B daļa – Padziļināta analīze un ieteikumi*.

([21]) Global AI vibrancy tool.

([22]) MI indeksa ziņojumu sk. arī šeit.

([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. MI paaugstina ražīgumu, piemēram, automatizējot ikdienišķus uzdevumus un papildinot darba ņēmēju spējas ([26]). Viena no 10 svarīgākajām MI indeksa ziņojumā ([27]) minētajām atziņām bija tāda, ka MI palīdz darba ņēmējiem kļūt produktīvākiem un paaugstina darba kvalitāti. MI ļauj darba ņēmējiem veikt uzdevumus ātrāk un uzlabot savu rezultātu kvalitāti. Ir pētījumi, kas liecina par MI potenciālu mazināt prasmju plaisu starp mazprasmīgiem un augstprasmīgiem darba ņēmējiem. Vienlaikus citi pētījumi brīdina, ka MI izmantošana bez pienācīgas cilvēka virsvadības var samazināt veiktspēju.

2.7.3. MI rīki var palīdzēt uzņēmumiem noteikt, kāda veida prasmju trūkst uzņēmuma darbiniekiem, un novērst digitālo (vai citu) prasmju trūkumu ([28]). Tādējādi MI var palīdzēt uzņēmumiem labāk prognozēt turpmākās darbā pieņemšanas vajadzības. Arī Eiropas Darba iestāde (EDI) norādījusi, ka 70 % cilvēkresursu aģentu visā Eiropā, meklējot vai vērtējot kandidātus, izmanto kādu no MI rīkiem un ka MI atbalstītas darbā pieņemšanas procedūras var arī uzlabot pieteikuma iesniedzēju pieredzi šajā procesā ([29]).

2.7.4. Ir pētījumi, kas parāda MI ietekmi uz nodarbinātību. SVF diskusiju dokumentā ([30]) pausts uzskats, ka pasaulē MI tiks izmantots 40 % darbvietu. Konkrētāk, tiek lēsts, ka attīstītajās valstīs MI tiks izmantots 60 % darbvietu; puse no šīm darbvietām no MI gūs labumu un tajās pieaugs ražīgums, savukārt aptuveni pusi darbvietu MI var ietekmēt negatīvi. Saskaņā ar PEF datiem ([31]) paredzams, ka līdz 2030. gadam neto izaugsme būs 78 miljoni darbvietu (7 % no pašreizējās kopējās nodarbinātības).

2.7.5. Plaša ESAO veikta darba ņēmēju un darba devēju aptauja par MI ietekmi darbā liecina, ka darba ņēmēji un darba devēji visnotaļ pozitīvi izsakās par MI ietekmi uz sniegumu un darba apstākļiem. Piemēram, finanšu un ražošanas nozarē attiecīgi 79 % un 80 % MI lietotāju norādījuši, ka MI ir uzlabojis viņu sniegumu, savukārt tikai 8 % abās nozarēs norāda, ka MI to ir pasliktinājis. Attiecībā uz visiem aplūkotajiem snieguma un darba apstākļu rādītājiem tie darba ņēmēji, kuri izmanto MI, vairāk nekā četras reizes biežāk apgalvo, ka MI viņu sniegumu un darba apstākļus ir uzlabojis, nevis pasliktinājis ([32]).

2.7.6. EESK uzsver, ka uz MI balstīti rīki var uzlabot gan veselības un darba aizsardzības apstākļus, palīdzot samazināt darbinieku darba slodzi ([33]), gan darba un privātās dzīves līdzsvaru ([34]) un psihoemocionālo veselību darbavietā ([35]). MI rīki palīdzēs likvidēt vai samazināt bīstamus uzdevumus un izvairīties no balsta un kustību aparāta traucējumiem. Laiks, ko darbinieki ietaupa uzdevumu veikšanā, var uzlabot viņu labbūtību. MI rīki var palielināt apmierinātību ar darbu ([36]). MI lietojumprogrammu izmantošana var nodrošināt labākus, taisnīgākus un nediskriminējošus lēmumus un praksi, piemēram, saistībā ar pieņemšanu darbā ([37]).

2.7.7. Veidi, kā MI var samazināt vai novērst darba aizsardzības riskus, cita starpā ir šādi:

a) sniegt vadītājiem un darba ņēmēju pārstāvjiem labāku informāciju, kas vajadzīga, lai apzinātu darba aizsardzības problēmas – tostarp psihosociālos riskus – un jomas, kurās ir jāveic darba aizsardzības pasākumi, lai samazinātu dažādus riska faktorus, piemēram, uzmākšanos un vardarbību, un nodrošināt agrīnus brīdinājumus par bīstamām situācijām, stresu, veselības problēmām un nogurumu saistībā ar darba ņēmēju veiktajiem uzdevumiem un darbībām;

([26]) Šī norise ir atspoguļota ziņojumos un pētījumos par darbvietu attīstību, piemēram, Pasaules Ekonomikas foruma 2025. gada ziņojumā par darbvietu nākotni (*Future of Jobs Report 2025: These are the fastest growing and declining jobs | World Economic Forum*).

([27]) MI indeksa ziņojumu sk. arī šeit.

([28]) Pasaules Ekonomikas forums (PEF).

([29]) Sk., piemēram, *EURES How AI can improve the talent acquisition process.*

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

([31]) PEF *Future of Jobs Report 2025* 2025. gada janvāris.

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

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

([34]) EP pētījums *Improving working conditions using Artificial Intelligence*, 2021.

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

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

([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, Volume 134, 2020.

b) sniegt darba ņēmējiem un vadītājiem individuāli pielāgotas reāllaika konsultācijas saistībā ar uzvedības drošumu. Piemēram, organizācijas var izmantot uzraudzības ierīces, ar kurām mēra darba ņēmēju biometrisko informāciju, lai nodrošinātu, ka viņiem neiestājas pārmērīgs nogurums, kas var palielināt nelaimes gadījumu risku;

c) atbalstīt uz pierādījumiem balstītu profilaksi un mūsdienīgu darbavietas riska novērtēšanu;

d) atbalstīt uz pierādījumiem balstītas, efektīvākas un mērķtiecīgākas darba aizsardzības pārbaudes;

e) izmantot automatizācijas un robotizācijas potenciālu rūpniecībā, loģistikā un būvniecībā, lai samazinātu ar atkārtotiem un bīstamiem uzdevumiem saistītu risku ([38]);

f) lietu interneta ierīču un sensoru izmantošana nolūkā uzraudzīt darba aprīkojumu reāllaikā ļauj konstatēt iekārtu darbības traucējumus vai atteici, pirms tā ir iestājusies, tādējādi veicinot lielāku drošību;

g) izmantot mākslīgā intelekta virtuālās un paplašinātās realitātes jomas sasniegumus, lai virtuāli pārbaudītu dažas drošības konfigurācijas un apstākļus nolūkā sagatavot darba ņēmējus bezriska apmācībai un palīdzēt darba devējiem piedāvāt pielāgotu apmācību;

h) izmantot eksoskeletu pētījumus, lai darbiniekus atslogotu darbā ar smagu slodzi. Šajā jomā notiek ievērojams progress arī attiecībā uz darba ņēmējiem ar invaliditāti;

i) piegādes ķēdēs integrēt automatizētas sistēmas, lai ierobežotu manuāli apstrādājamus uzdevumus;

j) apstrādāt datus ar MI palīdzību, lai labāk projektētu darbstacijas un loģistikas procesus nolūkā ierobežot risku, kuram pakļauti darba ņēmēji ([39]).

2.7.8. Kopīgā pētniecības centra (*JRC*) pētījumā ([40]) ir konstatēts, ka pašreizējā digitalizācija un automatizācija visās nozarēs, kā arī centieni panākt efektivitāti virza algoritmiskās pārvaldības ieviešanu parastajās darbavietās. Pētījumā apzinātās un analizētās pārmaiņas un problēmas saistībā algoritmisko pārvaldību attiecas uz darba organizācijas izmaiņām un ietekmi uz darbvietu kvalitāti.

2.7.9. Attiecībā uz darba organizācijas izmaiņām *JRC* īpaši norāda uz šādu iespējamo algoritmiskās pārvaldības ietekmi: zināšanu un kontroles centralizācija, uzdevumu un lomu pārdefinēšana un organizatorisko robežu neskaidrība.

2.7.10. *JRC* konstatē arī ietekmi uz darbvietu kvalitāti, runājot par prasmēm un rīcības brīvību, darba intensitāti, sociālo vidi, kā arī ienākumiem un karjeras iespējām.

2.7.11. Bažas, nenoteiktība un bailes par iespējamajiem MI izmantošanas riskiem un sekām var kavēt tā ieviešanu, lai gan MI var uzlabot darbvietas un padarīt tās efektīvākas.

2.7.12. Profesijas nav statiskas, un EESK uzskata, ka pat tajās darbvietās, ko MI pašlaik būtiski neietekmē, būs jāveic pārkvalifikācija. Lai darbā pēc iespējas labāk izmantotu jaunos uz datiem balstītos tehnoloģiskos risinājumus (tostarp MI), ir vajadzīga apmācība un jaunas prasmes.

2.7.13. Ir būtiski palīdzēt uzņēmumiem un to darbiniekiem MI ieviešanā un nodrošināt, ka visi uzņēmumi, it īpaši MVU, nezaudē MI izmantošanas jēgu, bet var pilnībā gūt labumu no MI. Lai to panāktu, ir jānodrošina darba ņēmēju prasmju pilnveide un lielāks atbalsts uzņēmumiem. Darba ņēmējiem ir vajadzīga piekļuve nepieciešamajai apmācībai, un uzņēmumiem ir vajadzīga elastība, lai atrastu labākās apmācības metodes. Lai veidotu labu, uzņēmumiem pielāgotu praksi, būtiska nozīme ir uz uzticēšanos balstītam dialogam. Mērķis ir nodrošināt, ka MI tehnoloģiju ieviešana sniedz labumu gan uzņēmumiem, gan darba ņēmējiem, jo tā palielina ražīgumu. Tam ir vajadzīga gan uzņēmumu, gan darba ņēmēju apņemšanās.

2.7.14. Lai gūtu labumu no MI potenciāla palielināt konkurētspēju un ražīgumu un nodrošinātu, ka ES necieš neveiksmi digitālās pārkārtošanās jomā, ir jālikvidē un jākliedē mīti un bailes saistībā ar MI un vienlaikus jākoncentrējas uz spēkā esošā tiesiskā regulējuma īstenošanu un izpildi.

([38]) Sk. ziņojumu *Artificial intelligence for worker management: an overview*.

([39]) Sk. *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.* un *Pesole, A., The Algorithmic Management of work and its implications in different contexts*, Sevilja: Eiropas Komisija, 2022, JRC129749.

3. **Eiropas satvars attiecībā uz MI izmantošanu darbā**

3.1. ***Pašreizējais ES tiesiskais regulējums***

3.1.1. EESK norāda, ka turpmāk minētais spēkā esošais ES regulējums ietver noteikumus, kuru mērķis ir nodrošināt, ka tad, kad MI rīks tiek ieviests darbavietā, pirmām kārtām tiek garantēti droši un taisnīgi darbinieku darba apstākļi un, otrkārt, darba ņēmēji tiek iesaistīti MI rīka ieviešanas procesā:

— 2016. gada Vispārīgā datu aizsardzības regula (VDAR): neizsmeļošā attiecīgo VDAR pantu pārskatā ietverts VDAR 35. pants (novērtējums par ietekmi uz datu aizsardzību); VDAR 7. pants (aizliedz saistīt piekrišanu ar līguma izpildi); VDAR 9. panta 2. punkts (datu apstrādes pārredzamība un ierobežojumi attiecībā uz spēju apstrādāt sensitīvus personas datus); VDAR 15. panta 1. punkta h) apakšpunkts (tiesības uz jēgpilnu cilvēka ieguldījumu svarīgu lēmumu pieņemšanā, atsakoties no pilnībā automatizētas lēmumu pieņemšanas darbavietā); VDAR 22. pants (aizliedz pilnībā automatizētus lēmumu pieņemšanas procesus darba attiecībās);VDAR 88. pants (iespēja ar koplīguma sarunām un dalībvalstu tiesību aktiem valsts līmenī nodarbinātības jomā ieviest stingrākus noteikumus papildus VDAR).

— 2024. gada MI akts: MI akta III pielikumā dažas MI sistēmas, ko izmanto pieņemšanai darbā, lēmumos par paaugstināšanu amatā, darba attiecību izbeigšanu un uzdevumu uzticēšanu, kā arī ar darbu saistītās līgumattiecībās esošo personu uzraudzībai, ir klasificētas kā "augsta riska sistēmas". Šīs klasifikācijas dēļ uz minētajām MI sistēmām attiektos juridiskās prasības, kas saistītas ar riska pārvaldību (9. pants), datu kvalitāti un datu pārvaldību (10. pants), dokumentāciju un uzskaiti (11. un 12. pants), pārredzamību un informācijas sniegšanu uzturētājiem (13. pants), cilvēka virsvadību (14. pants), robustumu, precizitāti un drošību (15. pants) un informāciju par augsta riska MI ieviešanu darbavietā, piemērojot naudas sodu līdz 15 000 000 EUR apmērā vai līdz 3 % no kopējā globālā apgrozījuma. (99. panta 4. punkta g) apakšpunkts). Turklāt Mākslīgā intelekta akta 2. panta 11. punkts ļauj dalībvalstīm izstrādāt labvēlīgākus noteikumus darba ņēmēju tiesību aizsardzībai. Arī 4. pantā (MI pratība) teikts, ka MI sistēmu nodrošinātāji un uzturētāji veic pasākumus, ar ko cik iespējams labi nodrošina pietiekamu MI pratības līmeni savam personālam un citām personām, kuras to vārdā iesaistītas MI sistēmu darbībā un izmantošanā, ņemot vērā viņu tehniskās zināšanas, pieredzi, izglītību un apmācību un MI sistēmu izmantošanai paredzēto kontekstu, kā arī ņemot vērā personas vai personu grupas, attiecībā uz ko MI sistēmas paredzēts lietot.

— 1989. gada Pamatdirektīva par drošību un veselības aizsardzību darbā: Pamatdirektīvā 89/391/EEK darba devējiem ir noteikts pienākums veikt riska novērtējumu, lai preventīvi nodrošinātu, ka MI rīki nekaitēs darba ņēmēju drošībai un veselībai.

— 2000. gada Nodarbinātības vienlīdzības direktīva.

— 2002. gada Direktīva par informēšanu un uzklausīšanu: 4. panta 2. punkta c) apakšpunkts uzliek darba devējiem pienākumu informēt un uzklausīt darba ņēmējus saistībā ar lēmumiem, kas varētu radīt būtiskas pārmaiņas darba organizācijā vai darba attiecībās.

— 2024. gada Platformu darba direktīva: digitālajām darba platformām būs jāievieš īpaši pasākumi attiecībā uz automatizētu uzraudzības sistēmu un lēmumu pieņemšanas sistēmu izmantošanu (6. pants), cilvēku veiktu automatizēto sistēmu uzraudzību (7. pants), cilvēku veiktu svarīgu lēmumu pārskatīšanu (8. pants) un platformu darba ņēmēju tiesībām uz informāciju un uzklausīšanu (9. pants).

3.1.2. Problēmas, kas uzņēmumiem rodas to **organizatoriskajās darbībās** (kiberdrošība, drošības pārkāpumi, privātums, datu pārvaldība u. c.), kā arī problēmas saistībā ar **darba organizāciju**, ir izskatītas arī ES līmenī. Papildus VDAR

— TID 2 direktīva: TID 2 direktīva uzliek pienākumu uzņēmumiem, kas sniedz pamatpakalpojumus kādā valstī, piemēram, saistībā ar enerģētiku, transportu, ūdens resursu apsaimniekošanu, digitālo infrastruktūru, telekomunikācijām u. c., organizēt darbības tā, lai palielinātu to aizsardzību pret uzbrukumiem un drošības, tostarp datu drošības, pārkāpumiem.

— Kibernoturības akts ([41]): ar Kibernoturības aktu tiek pastiprināti savienoto produktu ražotāju pienākumi nodrošināt efektīvu rīcību ievainojamību gadījumā un ielāpu uzlikšanu tām, kā arī palielināt ierīču/mašīnu aizsardzību.

([41]) Ar Kibernoturības aktu tiek pastiprināti savienoto produktu ražotāju pienākumi nodrošināt efektīvu rīcību ievainojamību gadījumā un ielāpu uzlikšanu tām, kā arī palielināt ierīču/mašīnu aizsardzību.

— Kritisko vienību noturības direktīvas un nozarei specifiskā regulējuma, tostarp Digitālās darbības noturības akta (*DORA*), mērķis ir konkrēti risināt organizatoriskās problēmas, ar kurām saskaras uzņēmumi, kas saistīti ar MI izmantošanu.

3.1.3. EESK norāda, ka pašlaik sadarbībā ar Mākslīgā intelekta biroju tiek sagatavots prakses kodekss attiecībā uz vispārīga lietojuma MI, lai sīki izklāstītu MI akta noteikumus, kas attiecas uz tiem, kuri nodrošina vispārīga lietojuma MI modeļus un vispārīga lietojuma MI modeļus ar sistēmiskiem riskiem ([42]).

3.2. ***Sociālā dialoga nozīme***

3.2.1. Sociālajiem partneriem un sociālajam dialogam visos līmeņos ir būtiska nozīme atbildīga un "uzticama" MI popularizēšanā darba pasaulē. Lai nodrošinātu efektīvu sociālo dialogu MI jautājumos, EESK aicina veicināt pozitīvu un labvēlīgu vidi sociālajam dialogam. Spēcīgs un konstruktīvs sociālais dialogs, kas visos līmeņos notiek saskaņā ar piemērojamiem valstu noteikumiem un praksi, ir galvenais instruments, kurš ļauj mazināt riskus un iespējamo kaitīgo ietekmi, kā arī atvieglot MI izmantošanu, lai gūtu labumu no tā potenciāla. Šajā nolūkā ir jāattīsta sociālo partneru spēju veidošana MI jomā, lai nodrošinātu zināšanas un izpratni par tā radītajām problēmām un iespējām.

3.2.2. EESK norāda, ka Eiropas sociālie partneri 2020. gadā noslēdza autonomo pamatnolīgumu par digitalizāciju ([43]). Tas aptver četras jomas: 1) digitālās prasmes un nodarbinātības drošība; 2) pieslēgšanās un atslēgšanās kārtība; 3) mākslīgais intelekts un cilvēkvadītas kontroles principa garantēšana; 4) cilvēka cieņas respektēšana un uzraudzības jautājums. Tas citstarp paredz, ka MI sistēmu ieviešanā būtu jāievēro cilvēkvadītas kontroles princips un tai vajadzētu būt drošai, t. i., tā nedrīkst pieļaut kaitējumu.

3.2.3. Attiecībā uz pašreizējā ES regulējuma (MI akta) un sociālā dialoga mijiedarbību EESK aicina Eiropas MI biroju izveidot ciešu sadarbību ar Eiropas starpnozaru sociālajiem partneriem, lai nodrošinātu, ka sociālā dialoga loma tiek pienācīgi atspoguļota gaidāmajās MI biroja pamatnostādnēs un sekundārajos tiesību aktos. EESK arī aicina MI biroju sniegt skaidrojumus par visām MI sistēmām. Būtu jāizveido padziļināti, stabili un skaidri strukturēti koordinācijas kanāli starp MI biroju un Eiropas Komisijas EMPL ĢD un CONNECT ĢD.

3.3. ***Pašreizējās situācijas novērtējums***

3.3.1. EESK uzskata, ka Digitālajā programmā Eiropai (2030) iekļautie 116 tiesību akti, it īpaši VDAR, MI akts un citi iepriekš minētie tiesību akti, pietiekami aptver problēmjautājumus, ko MI rada darbā, tostarp diskrimināciju, darba drošību un veselības aizsardzību, informēšanu un uzklausīšanu, datu aizsardzību utt.

3.3.2. Ņemot vērā iepriekš minēto, EESK pauž nožēlu par to, ka, neraugoties uz pašreizējo plašo tiesisko satvaru, kas jau nodrošina visaptverošu un pietiekamu MI regulējumu darba vidē, Eiropas Komisija uzskata, ka saistībā ar digitalizācijas ietekmi uz darba pasauli joprojām ir vajadzīgi jauni tiesību akti. Pilnvarojuma vēstulē, kas adresēta *Roxana Mînzatu* kundzei, EK priekšsēdētājas izpildvietniecei sociālo tiesību, prasmju, kvalitatīvu darbvietu un sagatavotības jautājumos, teikts, ka pēc apspriešanās ar sociālajiem partneriem būtu jāizstrādā iniciatīva par algoritmisko pārvaldību un iespējami tiesību akti par mākslīgo intelektu darbavietā. (…) ([44]).

3.3.3. Šis nodoms ir pretrunā arī pašreizējai politiskajai prioritātei vienkāršot regulatīvās un ziņošanas prasības un tās samazināt par 25 %. Tas ir arī acīmredzamā pretrunā kopīgajai izpratnei par nepieciešamību vienkāršot pašreizējo ES regulējumu, lai uzlabotu ES konkurētspēju un uzņēmējdarbības vidi.

([42]) Skatīt, piemēram, šeit.

([43]) Skatīt, piemēram, šeit.

([44]) Norādīts EK priekšsēdētājas pilnvarojuma vēstulē izpildvietniecei *Roxana Mînzatu*.

3.3.4. Tā vietā Komisijai būtu jāļauj uzņēmumiem atbilstīgi pašreizējam tiesiskajam regulējumam izstrādāt atbildīgas un ētiskas pieejas darbam ar MI tehnoloģijām. Tas nodrošina, ka tiek ievērota sociālo partneru autonomija.

3.3.5. Tomēr, ja ir kāda potenciāla iniciatīva, kas saistīta ar mākslīgo intelektu darbavietā, tās mērķim pirmām kārtām un galvenokārt jābūt pašreizējā visaptverošā ES tiesiskā regulējuma efektīvai īstenošanai un izpildei. Otrkārt, tai vajadzētu būt paredzētai, lai palīdzētu uzņēmumiem mazināt iespējamos riskus darba pasaulē ([45]) un vienlaikus pilnībā izmantot MI piedāvātās iespējas. Tas nodrošinātu lielāku labklājību, ražīgumu, ilgtspēju un sociālo labbūtību.

3.3.6. EESK ir visnotaļ pārliecināta, ka gadījumā, ja Komisija ierosinās jaunu iniciatīvu par mākslīgo intelektu darbavietā vai par algoritmisko pārvaldību, tādā iniciatīvā nedrīkst izmantot Platformu darba direktīvas III nodaļu kā paraugu. Platformu darba direktīvas noteikumi ir īpaši izstrādāti šāda veida uzņēmumiem, un, ja pret visiem ES uzņēmumiem izturēsies tā, it kā tie būtu digitālā darba platformas, radīsies būtiski šķēršļi jaunu tehnoloģiju ieviešanai.

3.3.7. Turklāt pašreizējā regulējuma plaša pārskatīšana radītu nevajadzīgu slogu gan likumdevējiem, gan izpildītājiem un sniegtu ļoti negatīvu vēstījumu par progresu un ieguldījumiem MI jomā Eiropas Savienībā.

3.3.8. Raugoties nākotnē, EESK aicina pievērst lielu uzmanību juridiskās sarežģītības mazināšanai, jo tas dos Eiropas uzņēmumiem labākas iespējas atbildīgi un ētiski izmantot MI. Šī nepieciešamība samazināt juridisko sarežģītību izriet, piemēram, no spēkā esošo tiesību aktu pārklāšanās, kā arī no vairākkārtējiem un nepārtrauktiem ziņošanas pienākumiem.

Pamatojums

Šis teksts ietver grozījumu, kura mērķis ir paust viedokli, kas kopumā atšķiras no specializētās nodaļas atzinuma nostājas, un tāpēc tas ir jākvalificē kā pretatzinums. Tajā ir izklāstīti iemesli, kāpēc EESK uzskata, ka darba pasaulē nav vajadzīgi papildu tiesību akti par MI, un kāpēc Komisijai, pamatojoties uz pašreizējo tiesisko regulējumu, būtu jāļauj uzņēmumiem izstrādāt atbildīgas un ētiskas pieejas darbam ar MI tehnoloģijām.

Balsojuma rezultāts

Par: 112

Pret: 136

Atturas: 11

([45]) Attiecībā uz riskiem skatīt, piemēram, *Baiocco, S., Fernández-Macías, E., Rani, U.* un *Pesole, A., The Algorithmic Management of work and its implications in different contexts*, Sevilja: Eiropas Komisija, 2022, JRC129749.