



Брюксел, 27 февруари 2026 г.
(OR. en)

6171/26

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

БЕЛЕЖКА

От: Председателството

До: Комитета на постоянните представители/Съвета

Относно: Европейски семестър за 2026 г.

От иновации към качествени работни места: използване на ИИ за
укрепване на качествена заетост и правата на работниците

- *Обмен на мнения*

Приложено на делегациите се изпраща бележка с насоки от председателството по посочената по-горе тема с оглед на обмена на мнения на заседанието на Съвета EPSCO на 9 март 2026 г.

Бележка с насоки за обмен на мнения относно:

**Европейски семестър за 2026 г. От иновации към качествени работни места:
използване на ИИ за укрепване на качествената заетост и правата на работниците**

Контекст: Бъдещият пазар на труда и европейският семестър

Както се вижда от неотдавнашните доклади, в продължение на много години ръстът на производителността в цяла Европа изостава от този в други региони. Въпреки че структурните и историческите фактори играят роля, през последните години важна причина за нарастващото разделение е, че Европа пропусна да се възползва от бума на цифровата трансформация. Освен това, ако не се проведат важни реформи с цел да се даде възможност на повече новосъздадени дружества да се разрастват и на повече млади таланти да останат в Европа, Европа ще изостане още повече.

За спомагането на тези важни реформи са необходими по-устойчив пазар на труда и по-динамична инвестиционна среда. Икономическите изследвания, включително работата на сър Кристофър Писаридис относно намирането на съответствие между търсенето и предлагането на работа и структурните промени, подчертават, че резултатите в областта на заетостта не се определят само от технологиите, а зависят и от фактори като институционалната структура на икономиката, нейния човешки капитал и способностите, които тя предлага за конструктивно сътрудничество между публичния и частния сектор. Когато един от тези фактори не е налице, това създава пречки пред връзката между технологиите и производителността – пречки, известни в своята съвкупност като търкания във функционирането на пазарите на труда. Европа трябва да действа бързо, за да намали тези търкания. Изкуственият интелект с постоянно нарастващите си способности открива нови възможности за продуктивни инвестиции и по-добро използване на човешкия капитал. Дали този процес води до динамично създаване на работни места с по-висока производителност или до загуба на работни места и по-нататъшна стагнация и изоставане спрямо нашите конкуренти зависи от това колко добре управляваме нашата цифрова екосистема, необходимите институционални реформи, модернизиранието на нашите системи за умения и бързината, с която работниците могат да преминават към нови роли.

Ефективността на инвестициите в ИИ зависи от развитието на нови умения и способности, които дават възможност на хората да работят продуктивно със системите с ИИ. Както се подчертава в Препоръката относно човешкия капитал¹, развиването на тази комбинация от умения изисква координирани инвестиции в професионалното обучение, висшето образование и ученето през целия живот. В същото време, тъй като системите с ИИ стават по-способни и предприятията придобиват опит в интегрирането им в своите дейности, може да се появят ефекти на изместване на работната ръка, а повишаването на производителността може да се увеличи непропорционално за висококвалифицираните работници, което потенциално да увеличи неравенството в доходите. Овлабяването на тази динамика изисква ясни и координирани институционални отговори.

В този контекст семестърът предоставя рамка за координиране на структурните реформи, които намаляват търканията на пазара на труда, правят по-ефективно намирането на съответствие между търсенето и предлагането на работа и подкрепят мобилността, преквалификацията и създаването на работни места. Като съгласува фискално-структурните планове с приоритетите в областта на заетостта и социалните въпроси, семестърът може да спомогне да се гарантира, че иновациите се превръщат в устойчив и приобщаващ растеж.

ИИ, организация на труда и качествена заетост

Внедряването на ИИ и други модерни цифрови технологии на работното място не може да се оценява единствено през призмата на производителността. Технологичните системи са вградени в организационните решения, моделите за управление на човешките ресурси и бизнес стратегиите в по-широк план. Икономическата теория подсказва, че иновациите, повишаващи производителността, създават трайни ползи за заетостта, когато са придружени от допълващи инвестиции в умения и са подкрепени от ефективни институции на пазара на труда.

¹ Препоръка за ПРЕПОРЪКА НА СЪВЕТА относно човешкия капитал в Европейския съюз (ST 15278/25).

Правната рамка на ЕС осигурява важни гаранции. С Акта за изкуствения интелект² се установяват задължения за високорисковите системи с ИИ, включително тези, които се използват при набирането на персонал, управлението на работниците и оценката на изпълнението. Общият регламент относно защитата на данните³ и съществуващите достижения на правото на ЕС в областта на трудовото право – включително законодателството относно прозрачните и предвидими условия на труд, здравословните и безопасни условия на труд и равновесието между професионалния и личния живот – допълнително укрепват нормативната уредба на ЕС в тази област. Може обаче пакда са необходими целенасочени законодателни мерки, за да се гарантира, че работниците са ефективно защитени и че всички, включително предприятията, могат да се възползват от внедряването на ИИ и други модерни цифрови технологии. Ефективното правоприлагане продължава да бъде от решаващо значение за спазването на принципа на „човешкия контрол“, предотвратяването на алгоритмичната дискриминация и поддържането на доверие.

Създаването на качествени работни места е важен приоритет, изтъкнат в пътната карта за качествени работни места⁴, представена от Европейската комисия през декември 2025 г. Когато институционалните рамки позволяват справедливо разпределение на печалбите, по-високата производителност може да доведе до увеличение на заплатите и до подобряване на условията на труд. Без такива рамки съществува риск технологичните промени да задълбочат неравенствата и да засилят сегментацията на пазара на труда. Следователно предизвикателството не е дали да се възприемат технологични иновации, включително ИИ, а как да се насочват тяхното развитие и използване, така че да се подобряват качеството на работните места, социалното сближаване и европейската конкурентоспособност.

² Регламент (ЕС) 2024/1689 на Европейския парламент и на Съвета от 13 юни 2024 г. за установяване на хармонизирани правила относно изкуствения интелект и за изменение на регламенти (ЕО) № 300/2008, (ЕС) № 167/2013, (ЕС) № 168/2013, (ЕС) 2018/858, (ЕС) 2018/1139 и (ЕС) 2019/2144 и директиви 2014/90/ЕС, (ЕС) 2016/797 и (ЕС) 2020/1828 (Акт за изкуствения интелект).

³ Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета от 27 април 2016 г. относно защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни и относно свободното движение на такива данни и за отмяна на Директива 95/46/ЕО (Общ регламент относно защитата на данните).

⁴ Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите „Пътна карта за качествени работни места“, COM(2025) 944, 4 декември 2025 г.

Ориентирани към бъдещето умения, проучване на пазара на труда и преходи

На неформалната среща на министрите на заетостта и социалните въпроси от 13 февруари в рамките на кипърското председателство, министрите подчертаха, че екологичният и цифровият преход променят из основи професионалните структури и изискванията за умения. Непрекъснатото повишаване на квалификацията и преквалификацията трябва да се превърнат в постоянна характеристика на европейските пазари на труда, а не в извънреден отговор на кризата.

ИИ може сам по себе си да подобри функционирането на пазара на труда.

Усъвършенстваните инструменти за проучване на пазара на труда подобряват прогнозирането на необходимите умения, установяват пречките и подкрепят целенасочени политики за обучение. Като подобряват качеството и навременността на информацията, тези инструменти намаляват търканията при търсенето и ускоряват прехода от западащи към разрастващи се сектори.

Въпреки това преходите рядко се извършват автоматично. Данните показват, че работниците, съкратени поради технологични промени, могат да бъдат изправени пред продължителна безработица или трайни загуби на заплата без адекватна подкрепа. Поради това активните политики на пазара на труда, ефективните публични служби по заетостта и целенасочените мерки за социална закрила са незаменими допълнения към стратегиите за иновации.

Социалният диалог и колективното договаряне също играят ключова роля в управлението на технологичната трансформация. Те дават възможност за договорени решения на секторно и дружествено равнище, подкрепят отговорното използване на алгоритмичното управление и допринасят за справедливо разпределение на ползите от повишаването на производителността. Силните институции намаляват несигурността и улесняват приемането на промяната. Това се подчертава и в становището, което кипърското председателство прикани ЕИСК да изготви относно *„Повишаване на качеството на заетостта и подобряване на условията на труд чрез въвеждане и насърчаване на свързани инструменти (включително ИИ) и укрепване на социалния диалог и колективното договаряне“*.ⁱ

Предстоящи инициативи и съгласуваност на политиките

Предстоящият Акт за качествени работни места и Пакетът за справедлива трудова мобилност могат да спомогнат за намаляване на сегментацията на пазара на труда, да засилят правоприлагането и да подкрепят сближаването във възходяща посока между държавите членки.

Съгласуваността на политиките ще бъде от решаващо значение. Промислените и иновационните стратегии трябва да бъдат приведени в съответствие с реформите в областта на заетостта и политиките в областта на уменията. Мерките за стимулиране на инвестициите в ИИ следва да бъдат придружени от инициативи, които улесняват мобилността на работниците, насърчават ученето през целия живот и защитават основните права. Този интегриран подход отразява както икономическите доказателства, така и основните принципи на европейския социален модел.

Роля на състава на Съвета по заетост, социална политика, здравеопазване и потребителски въпроси в рамките на европейския семестър

Министрите, отговарящи за Съвета по заетост, социална политика, здравеопазване и потребителски въпроси (EPSCO), играят централна роля, за да се гарантира, че съображенията, свързани със заетостта и социалните въпроси, биват напълно интегрирани в семестъра. Чрез политически насоки, партньорски проверки и специфични за всяка държава препоръки Съветът EPSCO може да оформи реформи, които засилват динамиката на пазара на труда, като същевременно запазват справедливостта и сближаването.

В цикъла на семестъра за 2026 г. Съветът EPSCO има възможност да допринесе и да насочи дебата към балансиран подход, при който иновациите, внедряването на ИИ и конкурентоспособността са приведени в съответствие с качествената заетост, стабилния социален диалог и силните институции. По този начин технологичната трансформация на Европа може да укрепи не само икономическите резултати, но и социалното сближаване и доверието.

Въпроси за обсъждане

1. Как семестърът може да подкрепи по-добре реформите, които намаляват търканията на пазара на труда и подобряват ефективността на намирането на съответствие между търсенето и предлагането в контекста на трансформациите, водени от ИИ?
2. Какви допълнителни мерки са необходими на национално равнище и на равнището на ЕС, за да се гарантира, че приемането на ИИ на работното място укрепва правата на работниците и стимулира социалното сближаване във възходяща посока?

ⁱ Проучвателното становище, което ще бъде прието на пленарната сесия на ЕИСК на 18–19 март 2026 г., „подчертава централната роля на социалния диалог и колективното договаряне на всички равнища, както и структурираното сътрудничество между Европейска служба по изкуствен интелект, Европейската комисия и социалните партньори, за да се гарантира, че внедряването на ИИ допринася за справедлив, приобщаващ и конкурентен цифров преход, като систематично се отчитат измеренията, свързани с пола, поколенията и уязвимостта, както и нуждите на МСП“.