



Briuselis, 2026 m. vasario 27 d.  
(OR. en)

6171/26

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

## PRANEŠIMAS

---

nuo: Pirmininkaujantios valstybės narės

kam: Nuolatinių atstovų komitetui / Tarybai

---

Dalykas: 2026 m. Europos semestras

Nuo inovacijų iki kokybiškų darbo vietų: DI naudojimas siekiant stiprinti kokybišką užimtumą ir darbuotojų teises

– *Pasikeitimas nuomonėmis*

---

Rengiantis 2026 m. kovo 9 d. EPSCO tarybos posėdyje įvyksiančiam pasikeitimui nuomonėmis, delegacijoms pridedamas pirmininkaujantios valstybės narės orientacinis pranešimas pirmiau nurodyta tema.

**Orientacinis pranešimas, skirtas pasikeitimui nuomonėmis tema**

**„2026 m. Europos semestras. Nuo inovacijų iki kokybišku darbo vietų: DI naudojimas  
siekiant stiprinti kokybišką užimtumą ir darbuotojų teises“**

***Kontekstas: Darbo rinka ateityje ir Europos semestras***

Kaip matyti iš naujausių ataskaitų, daugelį metų našumas visoje Europoje augo lėčiau nei kituose regionuose. Nors tam tikrą vaidmenį atliko struktūriniai ir istoriniai veiksniai, pastaraisiais metais svarbi didėjančio atotrūkio priežastis yra tai, kad Europa nepasinaudojo skaitmeninės transformacijos bumu. Be to, jei nebus imtasi svarbių reformų, kad daugiau jaunų įmonių galėtų plėsti veiklą ir daugiau jaunų talentų liktų Europoje, Europa dar labiau atsiliks.

Kad būtų sudarytos sąlygos šioms svarbioms reformoms vykdyti, reikia atsparesnės darbo rinkos ir dinamiškesnės investicinės aplinkos. Ekonomikos tyrimai, įskaitant sero Christopherio Pissarideso darbą darbo jėgos pasiūlos ir paklausos derinimo ir struktūrinių pokyčių srityje, rodo, kad užimtumo rezultatai priklauso ne vien tik nuo technologijų, bet ir nuo tokių veiksnių kaip ekonomikos institucinė struktūra, jos žmogiškasis kapitalas ir galimybės, kurias ji suteikia konstruktyviam viešojo ir privačiojo sektorių bendradarbiavimui. Kai kažkurio iš šių veiksnių trūksta, atsiranda kliūčių technologijų ir našumo ryšiui, t. y. kliūčių, kurios bendrai vadinamos darbo rinkų veikimo trikdžiais. Europa turi skubiai imtis veiksmų, kad sumažintų šiuos trikdžius. Dirbtinis intelektas, kurio pajėgumai nuolat didėja, atveria naujų galimybių produktyvioms investicijoms ir geresniam žmogiškojo kapitalo panaudojimui. Tai, ar šis procesas lemia dinamišką darbo vietų kūrimą užtikrinant didesnę našumą, ar darbo vietų praradimą ir tolesnę sąstingį mūsų konkurentų atžvilgiu, priklauso nuo to, kaip gerai valdome mūsų skaitmeninę ekosistemą, nuo būtinų institucinių reformų, mūsų įgūdžių sistemų atnaujinimo ir nuo to, kaip greitai darbuotojai gali perimti naujus vaidmenis.

Investicijų į DI veiksmingumas priklauso nuo naujų įgūdžių ir gebėjimų, kurie suteikia žmonėms galimybę našiai dirbti su DI sistemomis, ugdymo. Kaip pabrėžta Rekomendacijoje dėl žmogiškojo kapitalo<sup>1</sup>, šiam įgūdžių deriniui ugdyti reikia koordinuotų investicijų į profesinį mokymą, tretinį išsilavinimą ir mokymąsi visą gyvenimą. Tuo pačiu metu tai, kad DI sistemos tampa pajėgesnės ir įmonės įgyja jų integravimo į savo veiklą patirties, gali nulemti darbo jėgos perkėlimą, o našumo padidėjimo rezultatai gali neproporcingai naudingi aukštos kvalifikacijos darbuotojams, todėl gali didėti pajamų nelygybė. Norint reaguoti į šią dinamiką, reikia aiškaus ir koordinuoto institucijų atsako.

Šiame kontekste Europos semestras suteikia pagrindą struktūrinėms reformoms, kuriomis mažinami darbo rinkos trikdžiai, gerinamas darbo jėgos pasiūlos ir paklausos derinimo veiksmingumas ir remiamas judumas, perkvalifikavimas ir darbo vietų kūrimas, koordinuoti. Derinant fiskalinius struktūrinius planus su užimtumo ir socialiniais prioritetais, Europos semestras gali padėti užtikrinti, kad inovacijos virstų tvariu ir integraciniu augimu.

### ***DI, darbo organizavimas ir kokybiškas užimtumas***

DI ir kitų pažangiausių skaitmeninių technologijų diegimas darbo vietoje negali būti vertinamas vien tik našumo požiūriu. Technologinės sistemos yra integruotos į organizacinius sprendimus, žmogiškųjų išteklių valdymo modelius ir platesnes verslo strategijas. Ekonomikos teorija teigia, kad našumą didinančios inovacijos užtikrina ilgalaikį užimtumo augimą, kai kartu papildomai investuojama į įgūdžius ir užtikrinama veiksmingų darbo rinkos institucijų parama.

---

<sup>1</sup> Rekomendacija dėl TARYBOS REKOMENDACIJOS dėl žmogiškojo kapitalo Europos Sąjungoje (ST 15278/25).

ES teisinėje sistemoje nustatytos svarbios apsaugos priemonės. DI akte<sup>2</sup> nustatytos pareigos, susijusios su didelės rizikos DI sistemomis, įskaitant sistemas, naudojamas įdarbinimo, darbuotojų valdymo ir veiklos rezultatų vertinimo srityse. Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas<sup>3</sup> ir esama darbo teisės *acquis*, įskaitant teisės aktus dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų, darbuotojų sveikatos ir saugos bei profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, dar labiau sustiprina ES taisyklės šioje srityje. Siekiant užtikrinti veiksmingą darbuotojų apsaugą, vis dar gali prireikti tikslinių teisėkūros priemonių, o DI ir kitų pažangiausių skaitmeninių technologijų diegimas gali būti naudingas visiems, įskaitant įmones. Veiksmingas vykdymo užtikrinimas tebėra itin svarbus siekiant laikytis žmogaus vykdomos kontrolės principo, užkirsti kelią algoritminei diskriminacijai ir išlaikyti pasitikėjimą.

Kokybiškų darbo vietų kūrimas yra svarbus prioritetas, pabrėžtas 2025 m. gruodžio mėn. Europos Komisijos pateiktose Kokybiškų darbo vietų kūrimo gairėse<sup>4</sup>. Kai institucinės sistemos suteikia galimybę sąžiningai dalytis nauda, didesnis našumas gali lemti didesnę darbo užmokestį ir geresnes darbo sąlygas. Be tokių sistemų kyla pavojus, kad dėl technologinių pokyčių gilės nelygybė ir didės darbo rinkos segmentacija. Todėl iššūkis slypi ne tame, ar diegti technologines inovacijas, įskaitant DI, o tame, kaip formuoti jų kūrimą ir naudojimą, kad jomis būtų stiprinama darbo vietų kokybė, socialinė sanglauda ir Europos konkurencingumas.

---

<sup>2</sup> 2024 m. birželio 13 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2024/1689, kuriuo nustatomos suderintos dirbtinio intelekto taisyklės ir iš dalies keičiami reglamentai (EB) Nr. 300/2008, (ES) Nr. 167/2013, (ES) Nr. 168/2013, (ES) 2018/858, (ES) 2018/1139 ir (ES) 2019/2144 ir direktyvos 2014/90/ES, (ES) 2016/797 ir (ES) 2020/1828, (Dirbtinio intelekto aktas).

<sup>3</sup> 2016 m. balandžio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas).

<sup>4</sup> Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Kokybiškų darbo vietų kūrimo gairės“, COM(2025) 944, 2025 m. gruodžio 4 d.

***Ateities poreikiams parengti įgūdžiai, informacijos apie darbo rinką rinkimas ir asmens statuso pokyčiai darbo rinkoje***

Vasario 13 d., pirmininkaujant Kiprui, įvykusiame neformaliame užimtumo ir socialinių reikalų ministrų posėdyje ministrai pabrėžė, kad žaliaji ir skaitmeninė pertvarkos iš esmės keičia profesines struktūras ir įgūdžių reikalavimus. Nepertraukiamas kvalifikacijos kėlimas ir perkvalifikavimas turi tapti nuolatiniu Europos darbo rinkų bruožu, o ne išskirtiniu atsaku į krizę.

Pats DI gali pagerinti darbo rinkos veikimą. Pažangios informacijos apie darbo rinką rinkimo priemonės padeda geriau prognozuoti įgūdžių poreikius, nustatyti strigties taškus ir remti tikslią mokymo politiką. Tokiomis priemonėmis gerinama informacijos kokybė ir savalaikiškumas, todėl mažėja darbo paieškos trikdžių, o darbuotojai sparčiau pereina iš nuosmukį patiriančių į besiplečiančius sektorius.

Vis dėlto darbuotojai iš vieno sektoriaus į kitą retai pereina automatiškai. Duomenys rodo, kad be tinkamos paramos dėl technologinių pokyčių atleisti darbuotojai gali susidurti su užsitęsusio nedarbo arba ilgalaikio darbo užmokesčio praradimo problema. Todėl inovacijų strategijas privalo papildyti aktyvi darbo rinkos politika, veiksmingos valstybinės užimtumo tarnybos ir tikslinės socialinės apsaugos priemonės.

Svarbų vaidmenį valdant technologinę transformaciją taip pat atlieka socialinis dialogas ir kolektyvinės derybos. Jais sudaromos sąlygos priimti sektorių ir įmonių lygmeniu suderėtus sprendimus, remiamas atsakingas algoritminio valdymo naudojimas ir prisidedama prie sąžiningo našumo padidėjimo paskirstymo. Stiprios institucijos sumažina netikrumą ir padidina pritarimą pokyčiams. Tai taip pat pabrėžiama pirmininkaujančio Kipro prašymu parengtoje EESRK nuomonėje „*Užimtumo ir darbo sąlygų kokybės gerinimas įdiegiant ir skatinant susijusias priemones (įskaitant dirbtinį intelektą) ir stiprinant socialinį dialogą bei kolektyvines derybas*“<sup>41</sup>.

### ***Būsimos iniciatyvos ir politikos nuoseklumas***

Būsiami Kokybiškų darbo vietų aktas ir Sąžiningo darbo jėgos judumo dokumentų rinkinys gali padėti sumažinti darbo rinkos segmentaciją, sustiprinti vykdymo užtikrinimą ir paremti aukštynkryptę konvergenciją valstybėse narėse.

Lemiamas vaidmuo teks politikos nuoseklumui. Pramonės ir inovacijų strategijos turi būti suderintos su užimtumo reformomis ir įgūdžių politika. Priemonės, kuriomis skatinamos investicijos į DI, turėtų papildyti iniciatyvos, kuriomis sudaromos palankesnės sąlygos darbuotojų judumui, skatinamas mokymasis visą gyvenimą ir apsaugomos pagrindinės teisės. Šis integruotas požiūris atspindi tiek ekonominius įrodymus, tiek pagrindinius Europos socialinio modelio principus.

### ***EPSCO tarybos vaidmuo Europos semestre***

EPSCO ministrams tenka vienas iš pagrindinių vaidmenų užtikrinant, kad užimtumo ir socialiniai aspektai būtų visapusiškai integruoti į Europos semestrą. Teikdama politikos gaires, atlikdama tarpusavio vertinimą ir rengdama konkrečioms šalims skirtas rekomendacijas EPSCO taryba gali nulemti reformų, kuriomis didinamas darbo rinkos dinamiškumas, kartu išsaugant sąžiningumą ir sanglaudą, pobūdį.

2026 m. Europos semestro cikle EPSCO taryba turi galimybę prisidėti prie diskusijų ir jas nukreipti link subalansuoto požiūrio, pagal kurį inovacijos, DI diegimas ir konkurencingumas būtų suderinti su kokybišku užimtumu, tvirtu socialiniu dialogu ir stipriomis institucijomis. Tokiu būdu Europos technologinė transformacija gali sustiprinti ne tik ekonominės veiklos rezultatus, bet ir socialinę sanglaudą bei pasitikėjimą.

## *Klausimai debatams*

1. Kaip Europos semestru būtų galima geriau remti reformas, kuriomis mažinami darbo rinkos trikdžiai ir gerinamas darbo jėgos pasiūlos ir paklausos derinimo veiksmingumas DI grindžiamų transformacijų kontekste?
  2. Kokių papildomų priemonių reikia nacionaliniu ir ES lygmenimis siekiant užtikrinti, kad DI diegimas darbo vietoje stiprintų darbuotojų teises ir skatintų aukštynkryptę socialinę konvergenciją?
- 

---

<sup>i</sup> Tiriamojoje nuomonėje, kuri turi būti priimta 2026 m. kovo 18–19 d. EESRK plenarinėje sesijoje, EESRK „pabrėžia pagrindinį socialinio dialogo ir kolektyvinių derybų visais lygmenimis, taip pat struktūrinio Europos DI tarnybos, Europos Komisijos ir socialinių partnerių bendradarbiavimo vaidmenį užtikrinant, kad DI diegimas prisidėtų prie sąžiningos, įtraukios ir konkurencingos skaitmeninės pertvarkos, sistemingai atsižvelgiant į lyčių, kartų ir pažeidžiamumo aspektus, taip pat į MVĮ poreikius“.