



2020/2216(INI)

22.3.2021

AVIZ

al Comisiei pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale

destinat Comisiei pentru piața internă și protecția consumatorilor

referitor la conturarea viitorului digital al Europei: înlăturarea barierelor din
calea funcționării pieței unice digitale și îmbunătățirea utilizării IA pentru
consumatorii europeni
(2020/2216(INI))

Raportor pentru aviz: Konstantinos Arvanitis

PA_NonLeg

SUGESTII

Comisia pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale recomandă Comisiei pentru piața internă și protecția consumatorilor, care este comisie competentă, includerea următoarelor sugestii în propunerea de rezoluție ce urmează a fi adoptată:

- A. întrucât cea de a patra revoluție industrială, digitalizarea și inteligența artificială (IA) provoacă schimbări fundamentale și structurale pe piața muncii, la locul de muncă și în profilurile profesionale, dar și în comportamentul consumatorilor și în modul de viață al oamenilor în general; întrucât se speră că aceste schimbări vor aduce beneficii cetățenilor și societății, îmbunătățind nivelul de trai și creând noi oportunități de angajare și modele de afaceri mai sustenabile, antrenând totodată o serie de riscuri și probleme în raport cu care vor trebui evaluate și adaptate constant și dinamic cadrele legislative aplicabile, în conformitate cu normele și principiile UE, cum ar fi Pilonul european al drepturilor sociale, Carta drepturilor fundamentale a UE și Carta socială europeană, dar și cu Orientările etice pentru o IA fiabilă ale Grupului de experți la nivel înalt pentru IA¹;
- B. întrucât noile oportunități create de transformarea digitală și de piața unică digitală ar trebui să îi capaciteze pe toți cetățenii UE și să le ofere posibilitatea de a prospera;
- C. întrucât digitalizarea și inteligența artificială au potențialul de a schimba substanțial modul în care oamenii primesc informații, comunică și gândesc;
- D. întrucât, date fiind sinergiile sale cu piața muncii, sistemul de învățământ ar trebui să anticipeze mai bine nevoile viitoare ale pieței muncii și să se poată adapta în consecință;
- E. întrucât IA poate crea locuri de muncă și piețe ale muncii mai sigure și mai incluzive;
- F. întrucât, după toate probabilitățile, IA și digitalizarea stimulează sinergiile om-mașină, oferind avantaje pentru economie și societate și noi posibilități pentru întreprinderi și lucrători, dar pe de altă parte pun o serie de probleme de ordin etic, juridic și pentru siguranța locurilor de muncă; întrucât IA la locul de muncă poate lărgi accesul la piața muncii, îmbunătățind condițiile sanitare și siguranța la locul de muncă, dar poate fi folosită și pentru a monitoriza, evalua, prevedea și dirija performanțele lucrătorilor, cu consecințe directe și indirecte pentru carierele lor; întrucât IA trebuie să aibă un efect pozitiv asupra condițiilor de muncă și să fie aplicată în spiritul respectului pentru drepturile omului și drepturile și valorile fundamentale ale Uniunii; întrucât IA ar trebui să pună omul pe primul loc, să îmbunătățească prosperitatea oamenilor și a societății și să contribuie la o tranziție echitabilă și justă; întrucât acest lucru le poate permite unor grupuri sociale care înainte erau excluse, precum persoanele cu dizabilități, să aibă acces mai ușor la piața muncii și întrucât riscurile asociate cu dispariția anumitor sectoare profesionale ar trebui contrabalansate creând noi oportunități de angajare și locuri de muncă mai multe și mai bune decât cele care se pierd;
- G. întrucât, în medie, 16 % dintre lucrătorii din UE se tem că din cauza digitalizării

¹ Comisia Europeană, „Ethics guidelines for Trustworthy AI” (Orientări etice pentru o inteligență artificială fiabilă), 8 aprilie 2019.

competențelor nu vor mai avea căutare²;

- H. întrucât IA este o prioritate strategică al cărei potențial poate fi valorificat la maximum numai dacă utilizatorii și consumatorii sunt conștienți de beneficiile și provocările pe care le poate genera; întrucât au fost cazuri în care aplicațiile IA au încălcat reglementările existente, de exemplu în domeniul protecției datelor;
- I. întrucât oportunitățile și riscurile potențiale trebuie integrate în procesul educațional, inclusiv pentru combaterea excluziunii digitale, fiind nevoie de campanii de informare la nivel european care să ajute populația să înțeleagă bine elementele esențiale ale dezvoltării IA;
- J. întrucât supravegherea, monitorizarea și controlul tehnologic la locul de muncă³ pot exercita o presiune nejustificată asupra angajaților, forțându-i să fie mai rapizi și mai eficienți și spionându-le fiecare mișcare;
- K. întrucât de multe ori nici întreprinderile, nici lucrătorii și nici reprezentanții lor nu cunosc aplicațiile IA și funcțiile și datele pe care se bazează;
- L. întrucât, dată fiind cererea tot mai mare pe piața muncii de competențe specifice în IA și de cunoștințe de specialitate de înalt nivel, toți cetățenii europeni trebuie să înțeleagă IA în măsura necesară pentru viața lor de zi cu zi;
- M. întrucât schimbările tehnologice rapide din ziua de azi sunt adesea însoțite de răspândirea de informații false, de mistificări și de interpretări eronate care pot submina aspectele pozitive și oportunitățile dezvoltării tehnologice;
- N. întrucât considerentul 71 al Regulamentului (UE) 2016/679 (Regulamentul general privind protecția datelor) recunoaște dreptul de a nu fi recrutat prin algoritmi electronici, fără intervenție umană;
- O. întrucât decalajul digital are aspecte specifice de ordin socioeconomic, geografic, de gen, de vârstă și de accesibilitate, care trebuie tratate;
- P. întrucât pandemia de COVID-19 a scos în evidență importanța soluțiilor digitale, inclusiv a muncii de la distanță, cu tot cu implicațiile sale de ordin tehnic și social; întrucât nu există dispoziții comune la nivelul UE pentru aplicarea IA la locul de muncă, ceea ce ar putea duce la denaturări ale pieței și la dezavantaje competitive; întrucât IA ar trebui să facă obiectul unui cadru normativ corespunzător;
- Q. întrucât gestionarea algoritmică a muncii, a locurilor de muncă și a lucrătorilor poate crea dezechilibre de putere și opacitate în procesul decizional și trebuie să fie transparentă pentru ca lucrătorii să poată contesta efectiv aceste decizii; întrucât se

² Cedefop, „Artificial or human intelligence? Digitalisation and the future of jobs and skills: opportunities and risks” (Inteligență artificială sau umană? Digitalizarea și viitorul locurilor de muncă și al competențelor: oportunități și riscuri”), p. 3.

³ Ca, de pildă, instrumentele de previzionare și de avertizare, monitorizarea și controlul organizării timpului de la distanță și gestionarea algoritmică. A se vedea Mateescu, A., Nguyen, A., „Explainer: Workplace Monitoring & Surveillance” („Ghid explicativ: Monitorizarea și supravegherea la locul de muncă”), Data & Society, 6 februarie 2019.

recurge tot mai mult la inteligența artificială (inclusiv IA cu grad mare de risc⁴) nu numai la locul de muncă, ci și în alte procese administrative; întrucât ar trebui oferite informații simple și ușor de înțeles despre folosirea IA în procesele din câmpul muncii, întrucât înțelegerea caracteristicilor de bază ale algoritmilor este o condiție prealabilă pentru o utilizare etică;

- R. întrucât Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE) a întocmit recomandări pentru IA⁵;
 - S. întrucât în temeiul articolului 22 alineatul (1) din RGPD lucrătorii au dreptul de a nu face obiectul unei decizii bazate exclusiv pe prelucrarea automată, adică trebuie să existe supervizare umană;
 - T. întrucât supervizarea umană și transparența sunt elemente esențiale pentru a garanta conformitatea sistemelor de IA cu legislația aplicabilă;
 - U. întrucât Consiliul încurajează promovarea unei abordări etice și centrate pe ființa umană în privința IA⁶;
 - V. întrucât partenerii sociali europeni au încheiat un acord-cadru privind digitalizarea, care cuprinde un capitol privind IA și garantarea principiului controlului uman⁷;
 - W. întrucât eforturile de combatere a prejudecăților de gen și a inegalităților în sectorul digital sunt insuficiente; întrucât decalajul între femei și bărbați persistă în toate domeniile tehnologiei digitale, nu în ultimul rând în domeniul IA, osificând astfel o orientare preponderent masculină în sectorul digital în viitorul apropiat;
 - X. întrucât în rezoluția sa din 17 decembrie 2020 referitoare la o Europă socială puternică pentru tranziții juste⁸, Parlamentul European a cerut să se interzică folosirea IA în procesele de recrutare;
1. subliniază că este important să existe o abordare europeană comună a aspectelor etice ale IA; subliniază nevoia urgentă de a aplica principiul „etică prin concepție” ca principiu călăuzitor în proiectarea și utilizarea inteligenței artificiale; subliniază că cadrul de reglementare al UE trebuie să garanteze că IA este centrată pe factorul uman și că în economia digitală demnitatea umană și drepturile fundamentale ale lucrătorilor sunt respectate pe deplin; subliniază, de asemenea, că cadrul european privind IA⁹ trebuie să respecte normele și principiile UE, de exemplu Pilonul european al drepturilor sociale;
 2. este încântat de impactul pozitiv pe care îl poate avea IA asupra piețelor forței de muncă

⁴ Cartea albă a Comisiei Europene din 19 februarie 2020, intitulată „Inteligența artificială - O abordare europeană axată pe excelență și încredere” (COM(2020)0065), p.18.

⁵ Instrumente legale ale OCDE, “Recommendation of the Council on Artificial Intelligence” (Recomandarea Consiliului pentru inteligența artificială), 22 mai 2019.

⁶ Concluziile Consiliului din 16 iunie 2020 privind conturarea viitorului digital al Europei, JO C 202 I, 16.6.2020, p. 1.

⁷ Acordul-cadru al partenerilor sociali europeni privind digitalizarea, iunie 2020.

⁸ Texte adoptate, P9_TA(2020)0371.

⁹ Comisia Europeană, „Ethics guidelines for Trustworthy AI” (Orientări etice pentru o inteligență artificială fiabilă), 8 aprilie 2019.

europene, ca, de pildă, crearea de locuri de muncă, mai sigure și mai incluzive, combaterea discriminării la recrutare și de remunerare, promovarea unei mai bune concordanțe a competențelor și optimizarea fluxurilor de muncă, cu condiția să se atenueze riscurile și să se actualizeze cu regularitate cadrele normative, în pas cu înaintarea valului digital;

3. subliniază că IA trebuie axată pe ființa umană, să fie transparentă, sigură și securizată și să respecte drepturile fundamentale și legile și reglementările aplicabile – inclusiv RGPD – în tot ciclul de viață al sistemului, în special dacă se aplică la locul de muncă; solicită să se pună la punct un sistem de certificare temeinic, bazat pe proceduri de testare și pe principiul precauției, prin care întreprinderile să poată demonstra că produsele lor de IA respectă drepturile fundamentale și normele Uniunii;
4. subliniază că înainte de a dezvolta, a introduce și a pune în funcțiune sisteme de IA ar trebui efectuată o analiză cuprinzătoare a riscurilor, pentru a evalua impactul asupra drepturilor fundamentale și a condițiilor de muncă, inclusiv impactul asupra sănătății și siguranței la locul de muncă și consecințele sociale; atrage atenția că aceste analize ar trebui să cuprindă riscurile legate de deciziile umane și discriminarea socială, precum și evaluarea oricăror riscuri profesionale care pot surveni;
5. subliniază că autoritățile competente ar trebui să aibă acces la toate informațiile privind datele utilizate pentru instruire, la modelele statistice și principiile teoretice legate de soluțiile bazate pe IA, precum și la validarea empirică a rezultatelor acestora;
6. subliniază că tranziția digitală trebuie să se reflecte mai bine în sistemele de educație și instruire și să fie însoțită de progrese în democrația la locul de muncă, buna guvernare și calitatea serviciilor publice;
7. reiterează importanța educației și a învățământului continuu pentru a dobândi calificările necesare în era digitală și pentru a combate excluziunea digitală; invită statele membre să investească în sisteme de învățământ, instruire profesională și învățare pe tot parcursul vieții de înaltă calitate, adaptate nevoilor și incluzive, dar și în politici de recalificare și perfecționare profesională a lucrătorilor din sectoare care pot fi afectate grav de IA; evidențiază necesitatea de a înzestra oamenii cu competențele necesare de scris și citit, matematice și digitale, precum și competențe în domeniile științei, tehnologiei, ingineriei și matematicii (STEM) și competențe non-tehnice transversale, cum ar fi gândirea critică, creativitatea și spiritul antreprenorial; subliniază că trebuie acordată o atenție deosebită includerii grupurilor dezavantajate în acest proces;
8. subliniază că sistemele și algoritmi IA trebuie să fie întotdeauna centrați pe factorul uman și să fie în primul rând un ajutor pentru dezvoltarea umană; avertizează că IA nu ar trebui folosită pentru a manipula sau submina alegerea sau comportamentul rațional sau pentru supraveghere necuvenită;
9. recunoaște oportunitățile și provocările din era digitală și spectrul larg de efecte ale procesului de digitalizare asupra societății, economiei și muncii în UE; subliniază că se simte nevoia unui dialog cuprinzător și democratic despre politica digitală cu cetățenii, partenerii sociali și alte părți interesate relevante, pentru a dezvolta principii, cadre și instrumente care să ia în calcul impactul asupra lucrătorilor și societății; subliniază că noile tehnologii, inclusiv IA, ar trebui să promoveze o piață a muncii sustenabilă și

incluzivă și să ajute la o mai bună corelare a competențelor și la ocuparea posturilor vacante;

10. subliniază că IA și orice act legislativ conex nu trebuie să afecteze în vreun fel exercitarea drepturilor fundamentale, recunoscute de statele membre și la nivelul UE, aici intrând dreptul sau libertatea de a face grevă sau de a apela la alte acțiuni prevăzute de relațiile de muncă din statele membre, în conformitate cu legislația și/sau practicile naționale, nici nu trebuie să afecteze dreptul de a negocia, încheia și a face să se respecte acorduri colective sau de a participa la acțiuni colective în acord cu legislația și/sau practicile naționale;
11. subliniază că IA poate ajuta la îmbătrânirea activă și în condiții bune de sănătate, astfel încât persoanele în vârstă să poată rămâne active în societate și, dacă doresc acest lucru, să rămână active profesional mai mult timp;
12. invită Comisia și statele membre să adopte strategii de comunicare pentru IA pentru a preveni difuzarea dezinformării și a mistificărilor; pune în lumină nevoia de a purta un dialog social despre aplicarea IA la nivel de întreprindere; consideră esențial ca lucrătorii și reprezentanții lor să fie consultați și să li se ofere informații suficiente înainte de implementarea IA; subliniază că folosirea IA trebuie să fie transparentă, iar sistemele de IA la locul de muncă trebuie să respecte viața privată și demnitatea lucrătorilor; îndeamnă Comisia și statele membre să vegheze ca sindicatele să aibă acces în întreprinderi și să fie lăsate să discute cu lucrătorii, chiar și atunci când munca se face digital; subliniază că trebuie să li se garanteze tuturor lucrătorilor, inclusiv celor din economia digitală, dreptul la negocieri colective și la acțiuni colective; recomandă utilizarea soluțiilor digitale pentru a promova negocierile colective;
13. reamintește importanța cooperării între cercetători, industrie, partenerii sociali și guverne în cercetarea și inovarea în domeniul tehnologiilor digitale, astfel încât să se ia în considerare toate aspectele sociale și umane⁶ și să se introducă sisteme de testare adecvate și riguroase pentru sistemele IA și cadre de instruire pentru lucrători la implementarea IA; reamintește că o asemenea cooperare este importantă pentru a evalua mai bine și în timp util datele în ideea de a anticipa noi tipuri de profesii și competențele necesare și, în general, impactul pe termen scurt și lung al IA asupra pieței muncii; evidențiază că trebuie să se asigure o finanțare stabilă și adecvată a programelor europene de cercetare în domeniul IA;
14. subliniază că utilizatorii și lucrătorii trebuie să fie informați ori de câte ori sunt utilizate sisteme IA la locul de muncă sau pentru a personaliza produse sau servicii, inclusiv parametrii aplicați de algoritmi și cum se folosește IA; atenționează că este important să se înțeleagă mai bine cum algoritmi prelucrează și evaluează datele; subliniază necesitatea de a dezvolta competențe în domeniul IA la locul de muncă prin instruire și educație pentru lucrători și reprezentanții lor, pentru a le permite să înțeleagă mai bine implicațiile soluțiilor IA;
15. solicită partenerilor sociali de la nivelul întreprinderilor să monitorizeze împreună implementarea IA; subliniază că trebuie să se acorde o atenție deosebită datelor colectate la locul de muncă cu ajutorul IA, mai ales dacă sunt utilizate pentru a lua decizii care vizează resursele umane; atrage atenția că lucrătorii rămân proprietarii

datelor despre ei, chiar și după încheierea raporturilor de muncă; invită Comisia, statele membre și partenerii sociali să analizeze dacă trebuie adoptate dispoziții speciale de protecție a datelor la locul de muncă raportate la IA;

16. reamintește că acquis-ul Uniunii în domeniul social și al muncii se aplică integral în cazul IA și invită Comisia și statele membre să asigure aplicarea corespunzătoare a legislației despre serviciile digitale, pentru a preveni, printre altele, exploatarea lucrătorilor și munca nedeclarată; observă că Uniunea poate să devină un lider mondial în promovarea unei utilizări responsabile social a IA;
17. reamintește că utilizarea și gestionarea aplicațiilor și algoritmilor de IA și a proceselor dezvoltate cu ajutorul său afectează toate aspectele muncii și drepturile lucrătorilor, de exemplu procesele de recrutare sau gestionarea oamenilor și a fluxurilor de lucru, și nu trebuie să discrimineze lucrătorii și grupurile vulnerabile și nici să agraveze inegalitățile pe criterii de sex, vârstă, stare de sănătate, dizabilitate, cetățenie, rasă sau maternitate; subliniază necesitatea de a furniza informații simple și inteligibile cu privire la utilizarea IA în procesele profesionale; invită Comisia să prevadă garanții adecvate în viitorul cadru de reglementare privind IA pentru a combate discriminarea, inclusiv inegalitățile de gen și stereotipurile aferente IA, asigurându-se că informațiile sau seturile de date utilizate pentru a gestiona sau a antrena IA folosită la locul de muncă reflectă diversitatea pe baza unor date de calitate și nu sunt subiective, cu ajutorul unor instrumente precum sistemele de rating bazate pe consumatori; subliniază că IA nu trebuie să amplifice inegalitățile și stereotipurile transformând prin algoritmi ideile preconcepute și prejudecățile din sistemele analogice în echivalentul digital al acestora;
18. invită Comisia și statele membre să analizeze sistemele algoritmice și să facă periodic evaluări ale riscurilor pentru a evalua și clasifica tipurile de algoritmi și domeniile de aplicare în funcție de impactul asupra lucrătorilor; încurajează Comisia, statele membre și companiile să evalueze și să cântărească riscurile potențiale ale gestionării algoritmice a persoanelor și a lucrătorilor, îndeosebi lipsa de transparență, sentimentul potențial de singurătate și izolare, precum și potențialele intruziuni în viața privată a lucrătorilor¹⁰ în raport cu beneficiile potențiale, cum ar fi posibilitatea de a identifica din vreme stresul, problemele de sănătate și oboseala, reducerea expunerii la hărțuire și violență și în general susținerea acțiunilor de prevenire bazate pe dovezi, evaluarea riscurilor și concentrarea pe aspecte precise ale siguranței și sănătății la locul de muncă și inspecțiile¹¹; invită Comisia și statele membre să apere cum se cuvine drepturile și demnitatea lucrătorilor, ocrotindu-i de utilizările potențial dăunătoare ale instrumentelor de gestionare algoritmică, ca instrumentele de anticipare a comportamentului angajaților, monitorizarea de la distanță în timp real a performanței și progreselor și software-ul de urmărire a gestionării timpului;
19. solicită ca pentru noile tehnologii bazate pe IA să se aplice principiul precauției; evidențiază principiul fundamental potrivit căruia omul trebuie să controleze întotdeauna mașinile și să poată fi tras la răspundere, iar deciziile luate de IA, inclusiv

¹⁰ van Rijmenam, M., *Algorithmic management: what is it (and what's next)?*, [Managementul algoritmic: ce este (și ce urmează)?], 12 noiembrie 2020

¹¹ Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU-OSHA), briefing de politică intitulat „Impact of Artificial Intelligence on Occupational Safety and Health” (Impactul inteligenței artificiale asupra securității și sănătății în muncă), 2021.

orice decizie managerială sugerată de IA trebuie să poată fi contestată și eventual revocată; subliniază că trebuie respectate normele de siguranță și securitate aferente IA și că este important să se efectueze verificări și controale regulate în acest sens, pentru a evita rezultate eronate din partea IA; reamintește că trebuie definită clar răspunderea legală în cazul utilizării IA, atât în cazul accidentelor profesionale, cât și în cazul prejudiciilor pricinuite unor terți; afirmă încă o dată că orice utilizare a IA la locul de muncă trebuie să respecte și să apere adecvat dreptul consfințit de articolul 22 alineatul (1) din RGPD de a nu face obiectul unei decizii bazate exclusiv pe prelucrarea automată;

20. invită Comisia și statele membre să investească în politici și programe focalizate structural pentru a sprijini transformarea digitală pentru lucrători și cetățeni cu ajutorul fondurilor UE disponibile; subliniază că dezvoltarea infrastructurii și a competențelor sunt condiții prealabile pentru tranziția digitală;
21. subliniază că accesul la competențele și cunoștințele necesare despre IA ne poate ajuta să depășim decalajul digital din societate și că soluțiile IA ar trebui să sprijine integrarea pe piața muncii a grupurilor vulnerabile, precum persoanele cu dizabilități sau cele care locuiesc în zone periferice sau rurale;
22. evidențiază faptul că accesul la soluții de IA este strâns legat de accesul la internetul de mare viteză și că, prin urmare, acoperirea cu internet în bandă largă trebuie să fie o prioritate, pentru a se evita discriminarea și accesul inegal la aceste tehnologii;
23. remarcă potențialul întreprinderilor mici și mijlocii (IMM-uri) care operează în economia digitală; subliniază că trebuie să se acorde suficient sprijin financiar și organizațional, firmelor pentru inovare și angajaților și angajatorilor pentru perfecționarea competențelor digitale din toate sectoarele și serviciile;
24. își reînnoiește apelul de a le oferi protecție juridică lucrătorilor pe platforme online pentru ca să li se respecte drepturile de muncă și a li se garanta accesul la o protecție socială adecvată, în conformitate cu Recomandarea Consiliului din 8 noiembrie 2019 privind accesul la protecție socială pentru lucrători și pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă¹²; invită statele membre să îmbunătățească condițiile de muncă și de angajare pentru lucrătorii de pe platformele online și să garanteze un mediu de lucru decent și oportunități de instruire pe tot parcursul vieții; invită Comisia și statele membre să ia măsuri pentru ca lucrătorii de pe platforme să își poată exercita efectiv dreptul de a-și transfera datele, inclusiv ratingurile primite de la consumatori;
25. invită Comisia să propună un cadru legislativ pentru a reglementa condițiile de telemuncă în întreaga UE și a asigura condiții de muncă și de angajare decente în economia digitală;
26. invită Comisia să îmbunătățească, în apropiata sa propunere legislativă, condițiile de muncă ale lucrătorilor de pe platforme, astfel încât să se garanteze un mediu de lucru sănătos și sigur, condiții de angajare de calitate și salarii corespunzătoare, dreptul de a se deconecta, obligația angajatorilor de a asigura permanent recalificarea în domeniul

¹² JO C 387, 7.3.2019, p. 1.

digital și verificări complete și transparente ale identității online a lucrătorilor;

27. reamintește că flexibilitatea și auto-organizarea lucrătorilor nu trebuie să fie sinonime cu supravegherea disproporționată sau cu utilizarea abuzivă a tehnologiilor digitale, care pot genera și alimenta forme de discriminare sau de exploatare;
28. ia act de deficitul de competențe de pe piața europeană a forței de muncă; felicită Comisia pentru versiunea actualizată a Agendei europene a competențelor și noul Plan de acțiune pentru educația digitală (2021--2027), care vor ajuta lucrătorii să își perfecționeze competențele digitale și să și să dobândească calificările necesare pentru viața profesională a viitorului și să își adapteze calificările și cunoștințele la tranzițiile digitală și ecologică; consideră, de asemenea, binevenită recent adoptata recomandare a Consiliului privind EFP¹³ și roagă statele membre să o pună rapid în aplicare prin actualizarea programelor naționale de formare și instruire profesională și de recalificare, perfecționare și învățare pe tot parcursul vieții, pentru a da avânt alfabetizării digitale și a promova incluziunea digitală; subliniază necesitatea de a integra aspectele etice ale IA și de a urmări promovarea unor atitudini etice în toate programele de învățământ și de instruire destinate dezvoltatorilor de IA și persoanelor care lucrează cu IA; reamintește că dezvoltatorii, programatorii, factorii de decizie și întreprinderile care lucrează cu IA trebuie să-și cunoască responsabilitățile de ordin etic; consideră că este la fel de important să se pună la dispoziția utilizatorilor finali și a consumatorilor informații cuprinzătoare și să se poarte discuții periodice în acest sens între toate părțile vizate;
29. reamintește că femeile sunt subreprezentate la toate nivelurile în sectorul digital din Europa, de la studenți (32 % cu studii de licență, master sau alte studii echivalente) până la posturi academice de vârf (15 %), cea mai mare discrepanță întâlnindu-se în sectorul TIC; subliniază că pentru 90 % din locurile de muncă este nevoie de competențe digitale de bază¹⁴, și că în UE¹⁵ femeile reprezintă numai 17 % din persoanele care studiază și urmează o carieră în sectorul TIC și numai 36 % din absolvenții STIM¹⁶, deși fetele sunt înaintea băieților la abilități digitale¹⁷; subliniază importanța educației, a competențelor și a sprijinului pentru încadrarea în muncă și dezvoltarea profesională a femeilor, pentru a veni de hac prejudecăților de gen și a sprijini egalitatea de gen; cere să se facă eforturi mai mari, atât la nivel național, cât și la nivelul UE, pentru a trata această problemă a reprezentării dezechilibrate a femeilor, în special în STIM, sectorul TIC și educația digitală, promovând activ participarea fetelor și femeilor prin acțiuni concrete de politică; invită Comisia și statele membre să ia măsuri ferme pentru a elimina decalajul digital dintre femei și bărbați; cere să se implementeze acțiunile și măsurile de mai sus pentru ca inegalitățile existente să nu se agraveze sau să se repete;
30. subliniază că trebuie elaborate module de educație și formare pentru profesioniștii aflați

¹³ Recomandarea Consiliului din 24 noiembrie 2020 privind educația și formarea profesională (EFP) pentru competitivitate durabilă, echitate socială și reziliență, JO C 417, 2.12.2020, p. 1.

¹⁴ Studiu realizat pentru Comisia Europeană intitulat „ICT for Work: Digital Skills in the Workplace” (TIC pentru muncă: competențe digitale la locul de muncă), 10 mai 2017

¹⁵ Eurostat, „Girls and women underrepresented in ICT” (Fete și femei subreprezentate în TIC), 25 aprilie 2018.

¹⁶ Comisia Europeană, Direcția Generală Cercetare și Inovare, „She Figures 2018” (Statistici despre femei 2018), februarie 2019.

¹⁷ International Association for the Evaluation of Educational Achievement (AIE), „International Computer and Information Literacy Study 2018” (Studiu internațional privind cunoștințele de bază despre computer și informatică 2018).

la mijlocul carierei, pentru a-i ajuta să se recalifice și să se pregătească pentru tranzițiile profesionale;

31. invită Comisia și statele membre să îmbunătățească reglementările privind sănătatea și siguranța la locul de muncă în contextul sinergiilor dintre om și mașină. roagă Comisia să apere sănătatea psihologică și mintală a lucrătorilor printr-un cadru legislativ la nivelul UE privind stresul la locul de muncă și prevenirea riscurilor psihosociale; subliniază că lucrătorii din sectorul digital au nevoie de acces la sprijin psihologic, mai ales lucrătorii implicați în moderarea de conținut; roagă EU-OSHA să includă aspecte psihologice ale muncii în Campania pentru sănătate la locul de muncă derulată la nivelul UE dedicată digitalizării și sănătății și securității în muncă;
32. subliniază necesitatea de a garanta implicarea unor persoane cu profiluri cât mai diverse, printre care femei, tineri, persoane de culoare și persoane cu dizabilități, în dezvoltarea, implementarea și utilizarea IA; reamintește că tehnologiile bazate pe IA aplicate la locul de muncă trebuie să fie accesibile tuturor, conform principiului proiectării pentru toate categoriile de utilizatori; pune în lumină potențialul soluțiilor digitale, precum munca la distanță și aplicațiile de IA, de a sprijini integrarea și dezvoltarea profesională a persoanelor cu dizabilități pe piața muncii; invită statele membre să investească în dispozitive de asistență și conectivitate, precum instrumente de asistență în muncă, soluții de mobilitate sau sisteme inteligente de senzori, și să ușureze accesul persoanelor cu dizabilități la ele, pentru a le ajuta să se integreze în societate și să își asigure un nivel de trai decent;
33. invită Autoritatea Europeană a Muncii să fie în primele rânduri în demersurile de a facilita procesul de transformare către o economie digitală socială;
34. relevă cât este de important să se mobilizeze fonduri ale UE pentru IMM-uri pentru a stimula adoptarea IA și a reacționa corespunzător la schimbările structurale din toate sectoarele și regiunile afectate de tranziția digitală.

**INFORMAȚII PRIVIND ADOPTAREA
ÎN COMISIA SESIZATĂ PENTRU AVIZ**

Data adoptării	17.3.2021
Rezultatul votului final	+: 48 -: 2 0: 3
Membri titulari prezenți la votul final	Abir Al-Sahlani, Marc Angel, Dominique Bilde, Gabriele Bischoff, Vilija Blinkevičiūtė, Milan Brglez, Sylvie Brunet, Jordi Cañas, David Casa, Margarita de la Pisa Carrión, Jarosław Duda, Estrella Durá Ferrandis, Lucia Ďuriš Nicholsonová, Rosa Estaràs Ferragut, Nicolaus Fest, Loucas Foulas, Cindy Franssen, Heléne Fritzon, Alicia Homs Ginel, France Jamet, Radan Kanev, Stelios Kypouropoulos, Katrin Langensiepen, Miriam Lexmann, Elena Lizzi, Radka Maxová, Sandra Pereira, Kira Marie Peter-Hansen, Dragoș Pîslaru, Manuel Pizarro, Dennis Radtke, Elżbieta Rafalska, Guido Reil, Daniela Rondinelli, Mounir Satouri, Monica Semedo, Beata Szydło, Eugen Tomac, Romana Tomc, Marie-Pierre Vedrenne, Marianne Vind, Maria Walsh, Stefania Zambelli, Tatjana Ždanoka, Tomáš Zdechovský
Membri supleanți prezenți la votul final	Konstantinos Arvanitis, Marc Botenga, Johan Danielsson, Jeroen Lenaers, Pierfrancesco Majorino, Alin Mituța, Eugenia Rodríguez Palop, Anne Sander

**VOT FINAL PRIN APEL NOMINAL
ÎN COMISIA SESIZATĂ PENTRU AVIZ**

48	+
ECR	Lucia Ďuriš Nicholsonová
ID	Dominique Bilde, France Jamet, Elena Lizzi, Stefania Zambelli
NI	Daniela Rondinelli
PPE	David Casa, Jarosław Duda, Rosa Estaràs Ferragut, Loucas Furlas, Cindy Franssen, Radan Kanev, Stelios Kympouropoulos, Jeroen Lenaers, Miriam Lexmann, Dennis Radtke, Anne Sander, Eugen Tomac, Romana Tomc, Maria Walsh, Tomáš Zdechovský
Renew	Abir Al-Sahlani, Sylvie Brunet, Jordi Cañas, Radka Maxová, Alin Mituța, Dragoș Pîslaru, Monica Semedo, Marie-Pierre Vedrenne
S&D	Marc Angel, Gabriele Bischoff, Vilija Blinkevičiūtė, Milan Brglez, Johan Danielsson, Estrella Durá Ferrandis, Helène Fritzon, Alicia Homs Ginel, Pierfrancesco Majorino, Manuel Pizarro, Marianne Vind
The Left	Konstantinos Arvanitis, Marc Botenga, Sandra Pereira, Eugenia Rodríguez Palop
Verts/ALE	Katrin Langensiepen, Kira Marie Peter-Hansen, Mounir Satouri, Tatjana Ždanoka

2	-
ID	Nicolaus Fest, Guido Reil

3	0
ECR	Margarita de la Pisa Carrión, Elżbieta Rafalska, Beata Szydło

Legenda simbolurilor utilizate:

- + : pentru
- : împotriva
- 0 : abțineri