Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο
2024-2029

ΚΕΙΜΕΝΑ ΠΟΥ ΕΓΚΡΙΘΗΚΑΝ

P10_TA(2025)0337

Ψηφιοποίηση, τεχνητή νοημοσύνη και αλγοριθμική διαχείριση στον χώρο εργασίας – διαμορφώνοντας το μέλλον της εργασίας

Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 17ης Δεκεμβρίου 2025 που περιέχει συστάσεις προς την Επιτροπή σχετικά με την ψηφιοποίηση, την τεχνητή νοημοσύνη και την αλγοριθμική διαχείριση στον χώρο εργασίας – διαμορφώνοντας το μέλλον της εργασίας (2025/2080(INL))

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο,

– έχοντας υπόψη το άρθρο 225 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης,

– έχοντας υπόψη τα άρθρα 153 και 16 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης,

– έχοντας υπόψη τη γνωμοδότηση της Επιτροπής Νομικών Θεμάτων σχετικά με την προτεινόμενη νομική βάση,

– έχοντας υπόψη τις πολιτικές κατευθύνσεις της Προέδρου της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, της 18ης Ιουλίου 2024, με τίτλο «Η επιλογή της Ευρώπης – Πολιτικές κατευθύνσεις για την επόμενη Ευρωπαϊκή Επιτροπή 2024-2029»,

– έχοντας υπόψη τον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και ιδίως το άρθρο 7 σχετικά με τον σεβασμό της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής, το άρθρο 8 σχετικά με την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και το άρθρο 31 σχετικά με δίκαιες και πρόσφορες συνθήκες εργασίας,

– έχοντας υπόψη την ανακοίνωση της Επιτροπής, της 5ης Μαρτίου 2025, με τίτλο «Μια Ένωση Δεξιοτήτων»,

– έχοντας υπόψη την οδηγία 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 12ης Ιουνίου 1989, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση

της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία[1],

– έχοντας υπόψη την οδηγία 2002/14/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 11ης Μαρτίου 2002, περί θεσπίσεως γενικού πλαισίου ενημερώσεως και διαβουλεύσεως των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα – Κοινή δήλωση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, του Συμβουλίου και της Επιτροπής για την εκπροσώπηση των εργαζομένων[2],

– έχοντας υπόψη την οδηγία 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας[3],

– έχοντας υπόψη την οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία[4],

– έχοντας υπόψη την οδηγία (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Ιουνίου 2019, για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση[5],

– έχοντας υπόψη την οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Ιουνίου 2019, σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για

---

1 Οδηγία 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 12ης Ιουνίου 1989, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία (ΕΕ L 183 της 29.6.1989, σ. 1).

2 Οδηγία 2002/14/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 11ης Μαρτίου 2002, περί θεσπίσεως γενικού πλαισίου ενημερώσεως και διαβουλεύσεως των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα – Κοινή δήλωση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, του Συμβουλίου και της Επιτροπής για την εκπροσώπηση των εργαζομένων (ΕΕ L 80 της 23.3.2002, σ. 29).

3 Οδηγία 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (ΕΕ L 299 της 18.11.2003, σ. 9).

4 Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (ΕΕ L 303 της 2.12.2000, σ. 16).

5 Οδηγία (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Ιουνίου 2019, για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ L 186 της 11.7.2019, σ. 105).

τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου[6],

– έχοντας υπόψη την οδηγία (ΕΕ) 2024/2831 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 23ης Οκτωβρίου 2024, για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες[7] (οδηγία για την εργασία σε πλατφόρμες),

– έχοντας υπόψη τον κανονισμό (ΕΕ) 2024/1689 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 13ης Ιουνίου 2024, για τη θέσπιση εναρμονισμένων κανόνων σχετικά με την τεχνητή νοημοσύνη και την τροποποίηση των κανονισμών (ΕΚ) αριθ. 300/2008, (ΕΕ) αριθ. 167/2013, (ΕΕ) αριθ. 168/2013, (ΕΕ) 2018/858, (ΕΕ) 2018/1139 και (ΕΕ) 2019/2144 και των οδηγιών 2014/90/ΕΕ, (ΕΕ) 2016/797 και (ΕΕ) 2020/1828 (κανονισμός για την τεχνητή νοημοσύνη)[8],

– έχοντας υπόψη τον κανονισμό (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 27ης Απριλίου 2016, για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της οδηγίας 95/46/ΕΚ (Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων)[9],

---

6 Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Ιουνίου 2019, σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου (ΕΕ L 188 της 12.7.2019, σ. 79).

7 Οδηγία (ΕΕ) 2024/2831 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 23ης Οκτωβρίου 2024, για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες (ΕΕ L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

8 Κανονισμός (ΕΕ) 2024/1689 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 13ης Ιουνίου 2024, για τη θέσπιση εναρμονισμένων κανόνων σχετικά με την τεχνητή νοημοσύνη και την τροποποίηση των κανονισμών (ΕΚ) αριθ. 300/2008, (ΕΕ) αριθ. 167/2013, (ΕΕ) αριθ. 168/2013, (ΕΕ) 2018/858, (ΕΕ) 2018/1139 και (ΕΕ) 2019/2144 και των οδηγιών 2014/90/ΕΕ, (ΕΕ) 2016/797 και (ΕΕ) 2020/1828 (κανονισμός για την τεχνητή νοημοσύνη) (ΕΕ L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj).

9 Κανονισμός (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 27ης Απριλίου 2016, για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της οδηγίας 95/46/ΕΚ (Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων) (ΕΕ L 119 της 4.5.2016, σ. 1).

– έχοντας υπόψη το ψήφισμά του της 11ης Μαΐου 2023 σχετικά με έναν χάρτη πορείας για μια κοινωνική Ευρώπη: δύο έτη μετά την κοινωνική σύνοδο κορυφής του Πόρτο (2023/2586(RSP)),

– έχοντας υπόψη το ψήφισμά του της 13ης Μαρτίου 2025 σχετικά με τις κοινωνικές και σχετικές με την απασχόληση πτυχές των διαδικασιών αναδιάρθρωσης: η ανάγκη να προστατεύονται οι θέσεις εργασίας και τα δικαιώματα των εργαζομένων (2024/2829(RSP)),

– έχοντας υπόψη το ψήφισμά του της 11ης Μαρτίου 2025 σχετικά με το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο+ μετά το 2027 (2024/2077(INI)),

– έχοντας υπόψη τη γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής με τίτλο «Τεχνητή νοημοσύνη υπέρ των εργαζομένων» (SOC/803),

– έχοντας υπόψη τη συμφωνία-πλαίσιο για την ψηφιοποίηση που συνήφθη από τους Ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους (Ιούνιος 2020),

– έχοντας υπόψη την ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών, της 7ης Ιουνίου 2023, σχετικά με μια ολοκληρωμένη προσέγγιση της ψυχικής υγείας,

– έχοντας υπόψη την ανακοίνωση της Επιτροπής, της 29ης Ιανουαρίου 2025, με τίτλο «Πυξίδα ανταγωνιστικότητας για την ΕΕ»,

– έχοντας υπόψη την ανακοίνωση της Επιτροπής, της 11ης Φεβρουαρίου 2025, με τίτλο «Προχωράμε μαζί για μια πιο τολμηρή, απλούστερη και ταχύτερη Ένωση», που επιβεβαιώνει τον στόχο της μείωσης του διοικητικού φόρτου κατά 25 % για τις επιχειρήσεις και 35 % για τις ΜΜΕ,

– έχοντας υπόψη την ανακοίνωση της Επιτροπής, της 9ης Απριλίου 2025, με τίτλο «Σχέδιο δράσης για μια ήπειρο ΤΝ»,

– έχοντας υπόψη τις εκθέσεις του Mario Draghi, του Σεπτεμβρίου του 2024, με τίτλο «Το μέλλον της ευρωπαϊκής ανταγωνιστικότητας» (έκθεση Draghi) και του Enrico Letta, του Απριλίου 2024, με τίτλο «Πολύ περισσότερο από μια απλή αγορά» (έκθεση Letta),

– έχοντας υπόψη την τελική έκθεση της μελέτης που ανατέθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή με τίτλο «Study exploring the context, challenges, opportunities, and trends in algorithmic management» (Μελέτη διερεύνησης του πλαισίου, των προκλήσεων, των ευκαιριών και των τάσεων στην αλγοριθμική διαχείριση) (VT-2022-035),

– έχοντας υπόψη την έκθεση του ΟΟΣΑ με τίτλο «Algorithmic management in the workplace: New evidence from an OECD employer survey» (Αλγοριθμική διαχείριση στον χώρο εργασίας: νέα

στοιχεία από έρευνα εργοδοτών του ΟΟΣΑ», έγγραφα του ΟΟΣΑ για την τεχνητή νοημοσύνη, αριθ. 31,

– έχοντας υπόψη την εκτίμηση της ευρωπαϊκής προστιθέμενης αξίας της Υπηρεσίας Έρευνας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, που δημοσιεύτηκε τον Οκτώβριο του 2025, με τίτλο «Digitalisation, artificial intelligence and algorithmic management in the workplace – shaping the future of work» (Ψηφιοποίηση, τεχνητή νοημοσύνη και αλγοριθμική διαχείριση στον χώρο εργασίας – διαμορφώνοντας το μέλλον της εργασίας)[10],

– έχοντας υπόψη τα άρθρα 47 και 55 του Κανονισμού του,

– έχοντας υπόψη τη γνωμοδότηση της Επιτροπής Πολιτικών Ελευθεριών, Δικαιοσύνης και Εσωτερικών Υποθέσεων,

– έχοντας υπόψη την έκθεση της Επιτροπής Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων (A10-0244/2025),

A. λαμβάνοντας υπόψη ότι η ψηφιακή μετάβαση, η οποία καθοδηγείται από την ψηφιοποίηση, την αυτοματοποίηση και την τεχνητή νοημοσύνη (ΤΝ), αναδιαμορφώνει τις αγορές εργασίας και μετασχηματίζει τη φύση της εργασίας· λαμβάνοντας υπόψη ότι, καθώς ορισμένα καθήκοντα αυτοματοποιούνται, καθίσταται ολοένα πιο σημαντικό να δημιουργηθούν νέα επαγγέλματα, να αναπτυχθούν εργασιακά καθήκοντα, να παρασχεθεί κατάρτιση, επανειδίκευση και αναβάθμιση των δεξιοτήτων και να μετασχηματιστούν οι υφιστάμενες θέσεις εργασίας μέσω νέων τεχνολογιών, προκειμένου να ενισχυθεί η ανταγωνιστικότητα και να προωθηθεί η οικονομική ανάπτυξη, καθώς και να ενδυναμωθεί το εργατικό δυναμικό και να βελτιωθούν οι συνθήκες εργασίας· λαμβάνοντας υπόψη ότι η αξιοποίηση αυτών των νέων τεχνολογιών απαιτεί συνεχή προσαρμογή των δημόσιων αρχών, των εκπαιδευτικών πολιτικών, των επιχειρήσεων και των εργαζομένων, ώστε να διασφαλιστεί ότι η Ευρώπη μπορεί να επωφεληθεί από την εκτιμώμενη καθαρή αύξηση 78 εκατομμυρίων θέσεων εργασίας λόγω της ΤΝ (7 % της σημερινής συνολικής απασχόλησης) έως το 2030 σύμφωνα με το Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ[11]·

B. λαμβάνοντας υπόψη ότι η ψηφιακή μετάβαση στον χώρο εργασίας θα πρέπει να καθοδηγείται από την αρχή της προφύλαξης και την αρχή της δεοντολογίας εξ ορισμού και να συντελείται με γνώμονα την προστασία και την προαγωγή της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, την ενίσχυση της παραγωγικότητας, της αποδοτικότητας, της καινοτομίας και της ανταγωνιστικότητας της ευρωπαϊκής οικονομίας και της κοινής αγοράς κατά τρόπο επωφελή για όλους· λαμβάνοντας υπόψη ότι η μετάβαση αυτή πρέπει να τηρεί εξίσου τις

---

10 https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2025/774670/EPRS_STU(2025)774670_EN.pdf

11 Έκθεση WEF για το μέλλον της απασχόλησης 2025 (Ιανουάριος 2025).

αρχές της κοινωνικής προόδου και της προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων, διασφαλίζοντας ότι συμβάλλει στην ποιοτική απασχόληση, στις καλύτερες συνθήκες εργασίας, στην ενδυνάμωση και στην ευημερία όλων των εργαζομένων, στηρίζοντας παράλληλα ισότιμους όρους ανταγωνισμού στην εσωτερική αγορά, την καινοτομία και την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων· λαμβάνοντας επίσης υπόψη ότι η ΤΝ εξακολουθεί να είναι μια εξελισσόμενη τεχνολογία και, ως εκ τούτου, οι εταιρείες της ΕΕ εξακολουθούν να έχουν την ευκαιρία να αναλάβουν ηγετική θέση σε ορισμένους τομείς[12]· λαμβάνοντας υπόψη ότι η αδυναμία ανάπτυξης συστημάτων ΤΝ με σκοπό την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της ΕΕ θα μπορούσε να είναι επιζήμια για τη μελλοντική ανάπτυξη, τις επενδύσεις και την καινοτομία· λαμβάνοντας υπόψη ότι το 64 % των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων (ΜΜΕ) στην ευρωπαϊκή ενιαία αγορά θεωρούν ότι τα κανονιστικά εμπόδια ή ο διοικητικός φόρτος αποτελούν επί του παρόντος το μεγαλύτερο πρόβλημα·

Γ. λαμβάνοντας υπόψη ότι η ψηφιακή μετάβαση στην αγορά εργασίας οδηγεί σε αυξανόμενη ζήτηση τόσο για βασικές όσο και για υψηλού επιπέδου γνώσεις και δεξιότητες στον ψηφιακό τομέα και στον τομέα της ΤΝ· λαμβάνοντας υπόψη ότι οι εκθέσεις Draghi και Letta χαρακτηρίζουν αμφότερες το χάσμα ψηφιακών δεξιοτήτων ως μείζον εμπόδιο για την ανταγωνιστικότητα της Ευρώπης·

Δ. λαμβάνοντας υπόψη ότι η ταχεία ενσωμάτωση των συστημάτων ΤΝ πρέπει να συνοδεύεται από επαρκή κατάρτιση· λαμβάνοντας υπόψη ότι μόλις το 15 % των εργαζομένων συμμετείχαν το 2023 σε σχετική εκπαίδευση και κατάρτιση για την περαιτέρω ανάπτυξη των γνώσεων και των δεξιοτήτων τους στον τομέα της ΤΝ, ενώ το 42 % αναγνωρίζουν την ανάγκη βελτίωσης των σχετικών με την ΤΝ δεξιοτήτων τους και το 61 % εκτιμούν ότι θα απαιτούνται νέες δεξιότητες κατά την επόμενη πενταετία· λαμβάνοντας, ωστόσο, υπόψη ότι ιδίως οι ΜΜΕ δεν διαθέτουν στρατηγικές και πόρους για να μετριάσουν τον κίνδυνο έλλειψης δεξιοτήτων για το εργατικό δυναμικό χαμηλότερης ειδίκευσης στις μικρές επιχειρήσεις· λαμβάνοντας υπόψη ότι εκείνοι που έχουν μεγαλύτερη ανάγκη κατάρτισης σε ψηφιακές δεξιότητες είναι εκείνοι που έχουν τις λιγότερες πιθανότητες να συμμετάσχουν σε αυτήν[13]·

Ε. λαμβάνοντας υπόψη ότι η προσαρμογή των εκπαιδευτικών συστημάτων, ιδίως του τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, καθώς και η βελτίωση της συνεργασίας μεταξύ εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, συνδικαλιστικών οργανώσεων και εργοδοτών, είναι απαραίτητη προκειμένου να προβλεφθούν οι μελλοντικές ανάγκες της αγοράς εργασίας και να εφοδιαστούν οι

---

12 Έκθεση του Mario Draghi με τίτλο «The future of European competitiveness» (Το μέλλον της ευρωπαϊκής ανταγωνιστικότητας), Σεπτέμβριος 2024, μέρος Α, «A competitiveness strategy for Europe» (Μια στρατηγική ανταγωνιστικότητας για την Ευρώπη).

13 https://www.cedefop.europa.eu/el/publications/9201.

εκπαιδευόμενοι με τις απαραίτητες δεξιότητες ώστε να προοδεύσουν σε μια ανταγωνιστική, ψηφιακή και τεχνολογικά προηγμένη κοινωνία·

ΣΤ. λαμβάνοντας υπόψη ότι η ΤΝ και η αλγοριθμική διαχείριση αποτελούν εξελισσόμενες έννοιες· λαμβάνοντας υπόψη ότι τα συστήματα αλγοριθμικής διαχείρισης χρησιμοποιούνται κυρίως για τις ακόλουθες διαχειριστικές δραστηριότητες: πρόσληψη, προγραμματισμός εργασίας/καθηκόντων, παρακίνηση/καθοδήγηση, παρακολούθηση/επιτήρηση των εργαζομένων· αξιολόγηση εργαζομένων, διαχείριση/κατάρτιση ταλέντων, επιβράβευση εργαζομένων και απόλυση εργαζομένων· λαμβάνοντας υπόψη ότι η αλγοριθμική διαχείριση συχνά δεν αναπτύσσεται μέσω ειδικού λογισμικού, αλλά ως αναπόσπαστο μέρος ήδη υφιστάμενου λογισμικού· και λαμβάνοντας υπόψη ότι κάθε μελλοντική πρωτοβουλία στον τομέα αυτόν θα πρέπει να είναι ανθεκτική στον χρόνο και αρκετά ευέλικτη ώστε να προσαρμόζεται στις επικείμενες εξελίξεις·

Ζ. λαμβάνοντας υπόψη ότι η ΤΝ και η αλγοριθμική διαχείριση μπορούν να προσφέρουν πολυάριθμες ευκαιρίες για βελτιστοποίηση της εργασίας, μεγαλύτερη συνέπεια και αντικειμενικότητα των διαχειριστικών αποφάσεων και βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία, καθώς και ικανοποίηση στους εργαζομένους, αλλά ενέχουν επίσης ορισμένους κινδύνους, εάν δεν σχεδιαστούν και δεν αναπτυχθούν με ανθρωποκεντρικό τρόπο, π.χ. μειωμένη αυτονομία των εργαζομένων, έλλειψη διαφάνειας και αυξημένη ένταση εργασίας· λαμβάνοντας υπόψη ότι η χρήση της ΤΝ και της αλγοριθμικής διαχείρισης μπορεί να μειώσει τα κουραστικά και μονότονα καθήκοντα και τον συνολικό φόρτο εργασίας, να βελτιώσει την κατανομή καθηκόντων και την παραγωγικότητα, να αποτρέψει τους επαγγελματικούς κινδύνους και να μειώσει το κόστος· λαμβάνοντας υπόψη ότι ένα ευρωπαϊκό πλαίσιο για την ΤΝ μπορεί να διασφαλίσει ότι η ΤΝ χρησιμοποιείται ως αποτελεσματικό βοήθημα για το ανθρώπινο εργατικό δυναμικό, με στόχο την πραγματική αύξηση της παραγωγικότητας και όχι απλώς την επίτευξη κερδοσκοπικών οφελών· λαμβάνοντας υπόψη ότι, σύμφωνα με έρευνες, πολλές εταιρικές επενδύσεις στην παραγωγική ΤΝ, παρά την ικανότητά της να δημιουργεί νέο περιεχόμενο, δεν έχουν ακόμη οδηγήσει σε μετρήσιμα κέρδη ή αποδόσεις όσον αφορά την παραγωγικότητα[14]·

Η. λαμβάνοντας υπόψη ότι είναι σημαντικό να προληφθούν και να αντιμετωπιστούν οι κίνδυνοι που ενέχουν η ΤΝ και τα συστήματα αλγοριθμικής διαχείρισης για την ποιότητα των θέσεων εργασίας, όπως η αυξημένη πίεση ως προς τον χρόνο και τις επιδόσεις, η εντατικοποίηση της εργασίας, οι διακρίσεις, η παρεμβατική παρακολούθηση και η αδικαιολόγητη επιτήρηση, καθώς και

14 https://www.techmonitor.ai/digital-economy/ai-and-automation/ai-investment-struggles-boost-productivity-gartner-survey.

ορισμένες προκαταλήψεις στα συστήματα ΤΝ, η απώλεια αυτονομίας, η υποβάθμιση δεξιοτήτων, η κοινωνική απομόνωση, το άγχος που σχετίζεται με τον χώρο εργασίας και άλλα ψυχοκοινωνικά ζητήματα και ζητήματα ψυχικής υγείας· λαμβάνοντας υπόψη ότι η υφιστάμενη ευρωπαϊκή νομοθεσία, συμπεριλαμβανομένων του γενικού κανονισμού για την προστασία δεδομένων, του κανονισμού για την τεχνητή νοημοσύνη και του ευρωπαϊκού κοινωνικού κεκτημένου, συμβάλλει στην αντιμετώπιση και στην πρόληψη ορισμένων από αυτούς τους κινδύνους· λαμβάνοντας υπόψη ότι ο κανονισμός για την τεχνητή νοημοσύνη δεν έχει ακόμη τεθεί σε πλήρη εφαρμογή·

Θ. λαμβάνοντας υπόψη ότι οι τεχνολογικές εξελίξεις που συνεπάγονται συνεχή συνδεσιμότητα και διαθεσιμότητα μπορούν να προκαλέσουν σύγχυση των ορίων μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής·

Ι. λαμβάνοντας υπόψη ότι η ανάπτυξη συστημάτων ΤΝ και αλγοριθμικής διαχείρισης στον χώρο εργασίας περιλαμβάνει τη συλλογή και την επεξεργασία μεγάλου όγκου δεδομένων των εργαζομένων, κάτι το οποίο μπορεί να εγείρει ανησυχίες σχετικά με την προστασία των δεδομένων και της ιδιωτικής ζωής και απαιτεί τη μείωση της ανισορροπίας ισχύος με τη συλλογική θέσπιση κανόνων για τη διαχείρισή της μέσω του κοινωνικού διαλόγου και σύμφωνα με τον γενικό κανονισμό για την προστασία δεδομένων και με τυχόν ειδικότερους κανόνες για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα σε πλαίσιο απασχόλησης, όπως ορίζεται στο εθνικό δίκαιο ή στις ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις· λαμβάνοντας υπόψη ότι θα πρέπει να παρακολουθούνται οι επιπτώσεις των νέων τεχνολογιών στο εργασιακό περιβάλλον και οι πιθανές παραβιάσεις της ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων·

ΙΑ. λαμβάνοντας υπόψη ότι η συγκατάθεση βάσει του άρθρου 6 παράγραφος 1 στοιχείο α) του γενικού κανονισμού για την προστασία δεδομένων πρέπει να παρέχεται ελεύθερα και ότι, σε περιπτώσεις σαφούς ανισορροπίας, η εν λόγω ελεύθερη συγκατάθεση είναι εξαιρετικά απίθανη· λαμβάνοντας υπόψη ότι η συγκατάθεση δεν θα πρέπει να παρέχει νόμιμο λόγο για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα για τους σκοπούς της αυτοματοποιημένης παρακολούθησης ή της αυτοματοποιημένης λήψης αποφάσεων, δεδομένης της ανισορροπίας ισχύος μεταξύ του υποκειμένου των δεδομένων και του υπευθύνου επεξεργασίας στο πλαίσιο της απασχόλησης και της εκτέλεσης σύμβασης·

ΙΒ. λαμβάνοντας υπόψη ότι τα συστήματα αλγοριθμικής διαχείρισης υιοθετήθηκαν για πρώτη φορά και αναπτύχθηκαν ευρέως από τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας, αλλά πλέον έχουν διαδοθεί σε ολόκληρη την αγορά εργασίας·

ΙΓ. λαμβάνοντας υπόψη ότι, σύμφωνα με εκτιμήσεις που ποικίλλουν, μεταξύ 25 % και 80 % των εταιρειών στην Ένωση χρησιμοποιούν

τουλάχιστον μία μορφή αλγοριθμικής διαχείρισης· λαμβάνοντας υπόψη ότι η υιοθέτηση της αλγοριθμικής διαχείρισης είναι πιθανό να αυξηθεί σημαντικά τα επόμενα έτη[15]· λαμβάνοντας υπόψη ότι οι εργασιακές επιδόσεις του 26,5 % των εργαζομένων στην ΕΕ παρακολουθούνται μέσω «προγράμματος ηλεκτρονικών υπολογιστών», με μεγαλύτερη συχνότητα στις μεγάλες εταιρείες· λαμβάνοντας υπόψη ότι το 27,4 % των εργαζομένων αναλαμβάνει καθήκοντα που ανατίθενται μέσω συστήματος ηλεκτρονικών υπολογιστών[16]· λαμβάνοντας υπόψη ότι το 35 % των ευρωπαϊκών εταιρειών χρησιμοποιούν συστήματα αλγοριθμικής διαχείρισης για σκοπούς αξιολόγησης[17]· λαμβάνοντας υπόψη ότι απαιτείται ολοκληρωμένη και συνεργατική προσέγγιση, σε συνδυασμό με κοινωνικό διάλογο, για τη δημιουργία ισότιμων όρων ανταγωνισμού για υπεύθυνη ΤΝ και αλγοριθμική διαχείριση στον χώρο εργασίας·

ΙΔ. λαμβάνοντας υπόψη ότι το 62 % των Ευρωπαίων έχουν θετική άποψη για τη χρήση ρομπότ και τεχνητής νοημοσύνης στον χώρο εργασίας και το 73 % συμφωνούν ότι τα ρομπότ και η ΤΝ αυξάνουν τον ρυθμό με τον οποίο οι εργαζόμενοι ολοκληρώνουν τα καθήκοντά τους[18]· λαμβάνοντας υπόψη ότι το 66 % των Ευρωπαίων πιστεύει ότι περισσότερες θέσεις εργασίας θα εξαφανιστούν από ό,τι θα δημιουργηθούν λόγω της χρήσης ρομπότ και τεχνητής νοημοσύνης· λαμβάνοντας υπόψη ότι το 61 % των Ευρωπαίων πιστεύει ότι τα ρομπότ και η ΤΝ έχουν αρνητικό αντίκτυπο στην επικοινωνία μεταξύ συναδέλφων· λαμβάνοντας υπόψη ότι οι νέοι και οι εργαζόμενοι, καθώς και τα άτομα με υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο έχουν πιο θετική άποψη όσον αφορά τη χρήση νέων τεχνολογιών στον χώρο εργασίας· λαμβάνοντας υπόψη ότι αυτό αντικατοπτρίζει το αυξανόμενο άνοιγμα στην καινοτομία και τις δυνατότητες της ΤΝ να ενισχύσει την παραγωγικότητα, την ποιότητα των θέσεων εργασίας και την οικονομική ανταγωνιστικότητα, υπό την προϋπόθεση ότι αναπτύσσεται και εφαρμόζεται με υπευθυνότητα·

ΙΕ. λαμβάνοντας υπόψη ότι, σύμφωνα με έρευνα του ΟΟΣΑ, το 60 % των διευθυντικών στελεχών πιστεύουν ότι η αλγοριθμική διαχείριση βελτιώνει την ποιότητα του τρόπου με τον οποίο λαμβάνουν αποφάσεις· λαμβάνοντας υπόψη ότι, ταυτόχρονα, σχεδόν τα δύο τρίτα των διευθυντικών στελεχών που συμμετείχαν στην έρευνα εξέφρασαν ανησυχίες σχετικά με τα εργαλεία αλγοριθμικής διαχείρισης που χρησιμοποιούν: ασαφής λογοδοσία σε περίπτωση

---

15 https://op.europa.eu/el/publication-detail/-/publication/5afb4511-0ddf-11f0-b1a3-01aa75ed71a1: «μπορεί να υποστηριχθεί ότι πάνω από το ένα τέταρτο των εταιρειών στην ΕΕ των 27 χρησιμοποιούν αλγοριθμική διαχείριση» «με βάση την έρευνα Delphi, είναι πιθανότερο ότι κατά τα επόμενα 10 έτη η αλγοριθμική διαχείριση θα αυξηθεί από 3 % σε 6 % ετησίως».

16 Ευρωπαϊκή έρευνα για τις συνθήκες εργασίας, 2024.

17 Έγγραφο εργασίας του ΟΟΣΑ, Algorimic Management in the Workplace (Αλγοριθμική διαχείριση στον χώρο εργασίας), 2025, σ. 17.

18 https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222.

εσφαλμένης απόφασης (28 %), αδυναμία να συμβαδίσουν με τη λογική των αλγοριθμικών αποφάσεων ή συστάσεων (27 %) και ανεπαρκής προστασία της σωματικής και ψυχικής υγείας των εργαζομένων (27 %)[19].

ΙΣΤ. λαμβάνοντας υπόψη ότι λιγότεροι από τους μισούς όσων απασχολούνται επί του παρόντος δηλώνουν ότι ο εργοδότης τους τους ενημέρωσε σχετικά με τη χρήση ψηφιακών τεχνολογιών, ενώ περισσότεροι από τους μισούς εργοδότες και διευθυντικά στελέχη αναφέρουν ότι το έχουν πράξει· λαμβάνοντας υπόψη ότι μόλις το 18 % όσων απασχολούνται επί του παρόντος αναφέρουν ότι έχουν λάβει λεπτομερείς εξηγήσεις, συμπεριλαμβανομένων πληροφοριών σχετικά με τα οφέλη, τα μειονεκτήματα και τα δικαιώματά τους·

ΙΖ. λαμβάνοντας υπόψη ότι η συστηματική διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους, τα διευθυντικά στελέχη, τους εργαζομένους και τους εκπροσώπους τους, και η συμμετοχή τους στην εφαρμογή νέων τεχνολογιών ενισχύουν σημαντικά την αποδοχή και τη θετική πρόσληψη της χρήσης τους και παράλληλα μεγιστοποιούν τα οφέλη και καθιστούν δυνατή την αντιμετώπιση τυχόν σχετικών κινδύνων καθ’ όλη τη διάρκεια του τεχνολογικού κύκλου ζωής·

ΙΗ. λαμβάνοντας υπόψη ότι οι μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ) αντιπροσωπεύουν το 99 % του συνόλου των επιχειρήσεων στην Ένωση και ότι κάθε μελλοντική πρωτοβουλία θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη τους περιορισμένους τεχνικούς, χρηματοοικονομικούς και διοικητικούς πόρους τους, παρέχοντας αναλογικότητα, αποτρέποντας την περιττή διοικητική επιβάρυνση και προάγοντας ένα ευνοϊκό περιβάλλον για την υπεύθυνη υιοθέτηση των ψηφιακών καινοτομιών·

ΙΘ. λαμβάνοντας υπόψη ότι λιγότεροι από τους μισούς όσων απασχολούνται επί του παρόντος δηλώνουν ότι ο εργοδότης τους τους ενημέρωσε σχετικά με τη χρήση ψηφιακών τεχνολογιών, ενώ περισσότεροι από τους μισούς εργοδότες και διευθυντικά στελέχη αναφέρουν ότι το έχουν πράξει· λαμβάνοντας υπόψη ότι στο ποσοστό αυτό περιλαμβάνεται ένα 16 % που δηλώνουν ότι έχουν ενημερωθεί σχετικά, αλλά χωρίς περαιτέρω λεπτομέρειες, και ένα 18 % που αναφέρουν ότι έχουν λάβει λεπτομερείς εξηγήσεις, συμπεριλαμβανομένων πληροφοριών σχετικά με τα οφέλη, τα μειονεκτήματα και τα δικαιώματά τους[20]·

Κ. λαμβάνοντας υπόψη ότι οι περισσότεροι Ευρωπαίοι τίθενται υπέρ των κανόνων για τις ψηφιακές τεχνολογίες στον χώρο εργασίας, με το 80 % να υποστηρίζει τους κανόνες για την προστασία της

---

19 Milanez, A., A. Lemmens και C. Ruggiu (2025), «Algorithmic management in the workplace: New evidence from an OECD employer survey» (Αλγοριθμική διαχείριση στον χώρο εργασίας: νέα στοιχεία από έρευνα εργοδοτών του ΟΟΣΑ), έγγραφα του ΟΟΣΑ για την τεχνητή νοημοσύνη, αριθ. 31 Εκδόσεις ΟΟΣΑ, Παρίσι.

20 https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222.

ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων και το 77 % στηρίζει τη συμμετοχή των εργαζομένων στον σχεδιασμό και την προσαρμογή της τεχνολογίας·

1. τονίζει ότι κάθε νέα τεχνολογία πρέπει να αναπτύσσεται και να χρησιμοποιείται με πρωταρχικό στόχο να τεθεί στην υπηρεσία των ανθρώπων με γνώμονα την αρχή της δεοντολογίας εξ ορισμού και την αρχή της προφύλαξης, καθώς και μια ανθρωποκεντρική προσέγγιση, και να τελεί υπό τη διαχείριση των ανθρώπων με βάση τις διατάξεις περί ανθρώπινης εποπτείας που προβλέπονται στο άρθρο 14 του κανονισμού για την τεχνητή νοημοσύνη και στο άρθρο 22 του γενικού κανονισμού για την προστασία δεδομένων·

2. υπενθυμίζει ότι η ψηφιακή μετάβαση, συμπεριλαμβανομένης της αυξανόμενης χρήσης της ΤΝ και της αλγοριθμικής διαχείρισης, έχει τη δυνατότητα να αποφέρει θετικά αποτελέσματα για την αγορά εργασίας και νέες ευκαιρίες απασχόλησης· εκφράζει, ωστόσο, την ανησυχία του για τις σημαντικές προκλήσεις που παρουσιάζει για τους εργαζομένους, ιδίως όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας και απασχόλησης· τονίζει, ως εκ τούτου, ότι κάθε νέα πρωτοβουλία για την ΤΝ και την αλγοριθμική διαχείριση πρέπει να διασφαλίζει ποιοτικές θέσεις εργασίας και να διαφυλάσσει την ευημερία των εργαζομένων στην ψηφιακή εποχή·

Ενδυνάμωση των εργαζομένων με δεξιότητες και γνώσεις

3. επισημαίνει ότι οι νέες τεχνολογίες στον χώρο εργασίας μπορούν να αποτελέσουν σημαντικό ανταγωνιστικό πλεονέκτημα και πλεονέκτημα παραγωγικότητας, να στηρίξουν την καινοτομία και να αποφέρουν μεγαλύτερα οφέλη στις εταιρείες που τις χρησιμοποιούν· υπογραμμίζει, στο πλαίσιο αυτό, το γεγονός ότι οι εταιρείες θα πρέπει να ενθαρρύνονται να ενσωματώνουν τις εν λόγω τεχνολογίες με υπεύθυνο, διαφανή και συμπεριληπτικό τρόπο, με σεβασμό προς την ιδιωτική ζωή και την προστασία των δεδομένων των εργαζομένων, ώστε να καλλιεργείται η εμπιστοσύνη μεταξύ των εργαζομένων· τονίζει ότι η χρήση τέτοιων τεχνολογιών στον χώρο εργασίας θα πρέπει να εποπτεύεται διεξοδικά και όχι να περιορίζεται·

4. τονίζει ότι η τεχνητή νοημοσύνη μπορεί να χρησιμεύσει ως βασικός παράγοντας που διευκολύνει την καινοτόμο επιχειρηματικότητα, ιδίως όσον αφορά τη στήριξη των πολύ μικρών, των μικρών και των μεσαίων επιχειρήσεων ώστε να επεκταθούν, να βελτιώσουν την παραγωγικότητα και να ανταγωνιστούν στην ψηφιακή οικονομία· καλεί την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να διευκολύνουν, εφαρμόζοντας παράλληλα την αρχή της αναλογικότητας και την αρχή της επιχειρησιακής βιωσιμότητας, την πρόσβαση σε εργαλεία, γνώσεις και υποδομές που σχετίζονται με την ΤΝ για νεοφυείς και μικρές επιχειρήσεις, μεταξύ άλλων μέσω στοχευμένων προγραμμάτων της Ένωσης και συμβουλευτικής στήριξης· υπογραμμίζει ότι οι επενδύσεις στην ΤΝ σε ενωσιακό επίπεδο

μπορούν να συμβάλουν στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και στην οικοδόμηση ενός πιο ανθεκτικού και ανταγωνιστικού οικοσυστήματος πολύ μικρών και μικρών επιχειρήσεων σε ολόκληρη την Ένωση· εκφράζει την ικανοποίησή του για τις τομεακές εμβληματικές πρωτοβουλίες στην ανακοίνωση της Επιτροπής, της 8ης Οκτωβρίου 2025, με τίτλο «Στρατηγική για την εφαρμογή της ΤΝ»·

5. αναγνωρίζει ότι ο ενδοεργασιακός γραμματισμός, η εκπαίδευση καθώς και η συνεχής αναβάθμιση δεξιοτήτων και η επανειδίκευση με αντικείμενο τις νέες τεχνολογίες που εφαρμόζονται στον χώρο εργασίας, ιδίως εκείνες που επηρεάζουν άμεσα τα καθήκοντα και τις επιδόσεις των εργαζομένων, είναι ουσιαστικής σημασίας για τη διασφάλιση πρόσφορων συνθηκών εργασίας, της ευημερίας, της ασφάλειας, της αυτονομίας και της επαγγελματικής εξέλιξης των εργαζομένων, καθώς και για την ενίσχυση της συνολικής προσαρμοστικότητας και της ανταγωνιστικότητας των εταιρειών[21]· επισημαίνει ότι η κατάρτιση είναι επίσης απαραίτητη για τους εργοδότες, τα διευθυντικά στελέχη και άλλα πρόσωπα που αναπτύσσουν, εφαρμόζουν και επιβλέπουν τη χρήση τέτοιων συστημάτων σε καθημερινή βάση· τονίζει ότι οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους, συμπεριλαμβανομένων των συνδικαλιστικών οργανώσεων, θα πρέπει να ενημερώνονται και να συμμετέχουν στις διαδικασίες ανάπτυξης των εν λόγω τεχνολογιών, προκειμένου να επιτυγχάνονται θετικά αποτελέσματα, και πρέπει να τους παρέχεται επαρκής χρόνος και στήριξη για να εξοικειωθούν με τις εν λόγω τεχνολογίες·

6. εκφράζει την ικανοποίησή του για την πρωτοβουλία «Ένωση δεξιοτήτων»· καλεί την Επιτροπή να διασφαλίσει ότι ο αναμενόμενος χάρτης πορείας για την ποιότητα των θέσεων εργασίας αντικατοπτρίζει πλήρως την ανάγκη για συνεχή αναβάθμιση των δεξιοτήτων, επανειδίκευση και ενδοεργασιακή κατάρτιση, μεταξύ άλλων με αντικείμενο την ΤΝ και την αλγοριθμική διαχείριση, μέσω της θέσπισης ενός ατομικού δικαιώματος στην κατάρτιση για όλους τους εργαζομένους· επισημαίνει ότι όλες οι σχετικές πρωτοβουλίες που αποσκοπούν στη στήριξη των εργαζομένων και των εταιρειών κατά τη μετάβαση αυτή πρέπει να δώσουν προτεραιότητα στην ανάπτυξη δεξιοτήτων στον τομέα της ΤΝ και της ψηφιοποίησης προκειμένου να ενισχύσουν την αγορά εργασίας και την παγκόσμια ανταγωνιστικότητα της Ευρώπης· επισημαίνει ότι όλες αυτές οι πρωτοβουλίες πρέπει να υποστηρίζονται επαρκώς, μεταξύ άλλων μέσω επαρκών χρηματοδοτικών πόρων σε ενωσιακό και εθνικό επίπεδο·

7. επισημαίνει τον κρίσιμο ρόλο που έχει το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο+ (ΕΚΤ+) στην προετοιμασία τόσο του σημερινού όσο και του

---

21 Περιπτωσιολογικές μελέτες: https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/media-centre/news/real-world-learnings-implementing-worker-management-through-ai.

μελλοντικού εργατικού δυναμικού, των εργοδοτών και των διευθυντικών στελεχών για την ψηφιακή μετάβαση μέσω στοχευμένης επένδυσης στην ανάπτυξη δεξιοτήτων, την κατάρτιση και τις ευκαιρίες απασχόλησης χωρίς αποκλεισμούς· καλεί την Επιτροπή να διατηρήσει και να ενισχύσει περαιτέρω το Ταμείο κατά την περίοδο μετά το 2027 κατά τρόπο που θα διασφαλίσει την πρόσβαση στην αναβάθμιση των ψηφιακών δεξιοτήτων και την επανειδίκευση για όλους τους εργαζομένους, με ιδιαίτερη έμφαση στους εργαζομένους σε τομείς και περιφέρειες που επηρεάζονται περισσότερο από την τεχνολογική αλλαγή, ώστε να συνεχίσει να λειτουργεί ως βασικό μέσο της Ένωσης για τη στήριξη μιας δίκαιης και χωρίς αποκλεισμούς ψηφιακής μετάβασης·

8. υπογραμμίζει ότι είναι απαραίτητο να πραγματοποιηθούν στρατηγικές δημόσιες επενδύσεις στην ΤΝ προκειμένου να συμπληρώσουν την ιδιωτική καινοτομία, να διασφαλίσουν τη δεοντολογική και διαφανή διακυβέρνηση της ΤΝ και να διευκολύνουν την ισότιμη πρόσβαση στα ψηφιακά εργαλεία και δεξιότητες σε όλες τις περιφέρειες· παροτρύνει τα κράτη μέλη να επιταχύνουν την εφαρμογή μέτρων που σχετίζονται με την ΤΝ στο πλαίσιο των εθνικών τους σχεδίων ανάκαμψης και ανθεκτικότητας, σε στενό συντονισμό με τις περιφερειακές και τοπικές αρχές, ώστε να μεγιστοποιηθεί η συμβολή του μηχανισμού σε μια δίκαιη και ανταγωνιστική ψηφιακή μετάβαση·

9. καλεί την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να συνεχίσουν να παρακολουθούν τη ζήτηση και την προσφορά στην αγορά εργασίας και να προωθήσουν τη συνεργασία μεταξύ εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, εργοδοτών και συνδικαλιστικών οργανώσεων, με σκοπό την καλύτερη πρόβλεψη των μελλοντικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την αξιοποίηση των δυνατοτήτων της ψηφιακής μετάβασης· υπογραμμίζει ότι μια διεξοδική αξιολόγηση δεξιοτήτων θα βοηθήσει τους εργαζομένους, τους εργοδότες και τους παρόχους κατάρτισης να εντοπίζουν τις ανάγκες αναβάθμισης των δεξιοτήτων και επανειδίκευσης που σχετίζονται με την τεχνητή νοημοσύνη και την αλγοριθμική διαχείριση στον χώρο εργασίας· τονίζει ότι μια τέτοια αξιολόγηση θα πρέπει να είναι πρακτική, προσβάσιμη και προσαρμοσμένη στη συγκεκριμένη πραγματικότητα των ΜΜΕ και να χρησιμεύει ως βάση για στοχευμένα προγράμματα κατάρτισης που υποστηρίζονται μέσω της υφιστάμενης ενωσιακής και εθνικής χρηματοδότησης· επικροτεί την πρόταση για τη δημιουργία ενός ευρωπαϊκού παρατηρητηρίου πληροφοριών για τις δεξιότητες· τονίζει ότι η τρέχουσα έλλειψη αναλυτικών δεδομένων σχετικά με την επικράτηση και τον τύπο των συστημάτων ΤΝ και αλγοριθμικής διαχείρισης που εφαρμόζονται και τις κατηγορίες των επηρεαζόμενων εργαζομένων εμποδίζει τη χάραξη τεκμηριωμένης πολιτικής και παροτρύνει την Επιτροπή να βελτιώσει τη συλλογή δεδομένων στον εν λόγω τομέα·

10. επισημαίνει ότι, σύμφωνα με τις αρχές της επικουρικότητας και του σεβασμού των εθνικών συστημάτων εργασιακών σχέσεων, τα κράτη

μέλη μπορούν να επιτρέπουν στους κοινωνικούς εταίρους να διατηρούν, να διαπραγματεύονται, να συνάπτουν και να επιβάλλουν συλλογικές συμβάσεις με σκοπό την εφαρμογή ή τη συμπλήρωση των διατάξεων σχετικά με την ΤΝ και την αλγοριθμική διαχείριση που ορίζονται σε επίπεδο Ένωσης·

11. εκφράζει την ανησυχία του για το γεγονός ότι η χρήση της ΤΝ και των συστημάτων αλγοριθμικής διαχείρισης συντελεί στη σταδιακή κατάργηση ορισμένων θέσεων εργασίας κατώτατης βαθμίδας, οι οποίες παραδοσιακά αποτελούν σημαντικό σημείο εισόδου στην αγορά εργασίας, και υπογραμμίζει το γεγονός ότι οι κίνδυνοι αυτοί επηρεάζουν δυσανάλογα τους νέους και τα άτομα που αναζητούν εργασία για πρώτη φορά· τονίζει ότι, προκειμένου η Ένωση να αποκομίσει τα οφέλη του ψηφιακού μετασχηματισμού στον χώρο εργασίας, να δημιουργήσει και να αναδιαμορφώσει θέσεις εργασίας, είναι αναγκαίο να διασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενοι, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων σε θέσεις κατώτατης βαθμίδας και των εργαζομένων χαμηλής ειδίκευσης, διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες για να εργαστούν στην ψηφιακή εποχή· υπογραμμίζει ότι οι επιπτώσεις —των οποίων η πλήρης έκταση είναι άγνωστη— της εξέλιξης της ΤΝ και της αλγοριθμικής διαχείρισης επηρεάζουν ήδη και άλλα είδη εργασίας και άλλες κατηγορίες εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των θέσεων εργασίας υψηλής ειδίκευσης· καλεί, ως εκ τούτου, την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να λάβουν προληπτικά μέτρα, συμπεριλαμβανομένης της ενσωμάτωσης της κατάρτισης στις σχετικές ψηφιακές δεξιότητες στα εθνικά εκπαιδευτικά συστήματα, μεταξύ των οποίων και στα προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (ΕΕΚ), για να διασφαλίσουν ότι οι νέοι που εισέρχονται στην αγορά εργασίας υποστηρίζονται επαρκώς και ότι τους προσφέρονται ουσιαστικές ευκαιρίες απασχόλησης στην εξελισσόμενη ψηφιακή οικονομία·

Δημιουργία ασφαλούς χώρου εργασίας χωρίς αποκλεισμούς

12. τονίζει ότι η αυξανόμενη χρήση των ψηφιακών τεχνολογιών στον χώρο εργασίας παρουσιάζει τόσο ευκαιρίες όσο και προκλήσεις, ενώ η πλήρης έκταση των επιπτώσεων αυτής της μετάβασης είναι ακόμη άγνωστη· θεωρεί ότι, αφενός, οι τεχνολογίες αυτές μπορούν να αυξήσουν την ευελιξία και να καταστήσουν δυνατή την καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής μέσω της εξ αποστάσεως εργασίας και των ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων· αναγνωρίζει, αφετέρου, ότι ενέχουν πολυάριθμους κινδύνους για την ψυχική υγεία των εργαζομένων και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, καθώς καθιστούν ασαφή τα όρια μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής λόγω της αυξανόμενης πίεσης που ασκείται στους εργαζομένους ώστε να είναι προσβάσιμοι ανά πάσα στιγμή· επισημαίνει επίσης ότι η αλγοριθμική διαχείριση ενέχει κινδύνους για την προστασία των δεδομένων, συμπεριλαμβανομένης της αδικαιολόγητης επιτήρησης και της παρακολούθησης των εργαζομένων εκτός του χώρου εργασίας· υπογραμμίζει το γεγονός ότι, χωρίς κατάλληλη

διαχείριση, οι εξελίξεις αυτές μπορούν να προκαλέσουν υπερβολικό εργασιακό άγχος και επαγγελματική εξουθένωση, να αυξήσουν τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους που σχετίζονται με την εργασία, να προκαλέσουν απώλεια αυτονομίας και να αυξήσουν το αίσθημα κοινωνικής και επαγγελματικής απομόνωσης·

13. αναγνωρίζει ότι, χωρίς κατάλληλη ανθρώπινη εποπτεία, η αλγοριθμική διαχείριση μπορεί να αποτελέσει πηγή διακρίσεων και προκαταλήψεων με επιζήμιες συνέπειες για τους εργαζομένους και ιδίως τις εργαζόμενες γυναίκες, τονίζει με έμφαση ότι ο σχεδιασμός, η ανάπτυξη και η χρήση συστημάτων ΤΝ και αλγοριθμικής διαχείρισης πρέπει να προλαμβάνουν προορατικά τις προκαταλήψεις και τις διακρίσεις, ιδίως εκείνες που βασίζονται στο φύλο, τη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, την ηλικία, την αναπηρία, τον γενετήσιο προσανατολισμό ή άλλα προστατευόμενα χαρακτηριστικά, προκειμένου να προωθηθούν και να διαφυλαχθούν η ισότητα και η πολυμορφία στον χώρο εργασίας· εκφράζει την ανησυχία του για το γεγονός ότι οι ευάλωτες ομάδες έχουν μικρότερη πρόσβαση σε ευκαιρίες απασχόλησης που σχετίζονται με την ΤΝ και σε εργαλεία ΤΝ που ενισχύουν την παραγωγικότητα στον χώρο εργασίας[22], γεγονός που θα μπορούσε να εμποδίσει τον ευρύ και δίκαιο επιμερισμό των οφελών της ΤΝ·

14. αναγνωρίζει ότι η ΤΝ και η αλγοριθμική διαχείριση θα μπορούσαν να βελτιώσουν την αποτελεσματικότητα και να καταστήσουν δυνατές εξατομικευμένες προσαρμογές στα εργασιακά περιβάλλοντα, καθώς και στις συνολικές συνθήκες εργασίας, αλλά μπορούν επίσης να αυξήσουν την πίεση για καλύτερες επιδόσεις, η οποία μπορεί να προκαλέσει σοβαρούς κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια, όπως μυοσκελετικές και καρδιαγγειακές διαταραχές ή ψυχική ή σωματική εξάντληση, με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να παραβλέπουν ή να αγνοούν προειδοποιήσεις που αφορούν την ασφάλειά τους με συνέπεια να αυξάνεται σημαντικά ο κίνδυνος ατυχημάτων στον χώρο εργασίας· τονίζει ότι η χρήση της ΤΝ και των συστημάτων αλγοριθμικής διαχείρισης θα πρέπει να χρησιμεύει ως υποστηρικτικό εργαλείο με πραγματική προστιθέμενη αξία για τους εργαζομένους και ότι οι απόψεις των εργαζομένων σχετικά με την ενσωμάτωσή της στους χώρους εργασίας παραμένουν σε μεγάλο βαθμό ανεξερεύνητες·

15. υπογραμμίζει ότι είναι αναγκαίο οι κίνδυνοι αυτοί να αντιμετωπιστούν με ολοκληρωμένο τρόπο και οποιαδήποτε νέα ανάπτυξη ή σημαντική αλλαγή στη χρήση εργαλείων ΤΝ ή αλγοριθμικών συστημάτων διαχείρισης στον χώρο εργασίας να υποβάλλεται σε αξιολόγηση της υγείας και της ασφάλειας, όπου περιλαμβάνονται μέτρα εκτίμησης, πρόληψης και προστασίας από

22 https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/10/who-will-be-the-workers-most-affected-by-ai_fb7fcccd/14dc6f89-en.pdf.

κινδύνους, υπό την ευθύνη των εργοδοτών, σύμφωνα με την οδηγία 89/391/ΕΟΚ, και σε συνεχή παρακολούθηση, υπό το πρίσμα των πιο πρόσφατων επιστημονικών γνώσεων, και ότι είναι αναγκαίο να διασφαλίζονται η ανθρώπινη εποπτεία και ο έλεγχος των εν λόγω αξιολογήσεων· παροτρύνει την ανάπτυξη, σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους, σε κατάλληλο επίπεδο, ειδικής τομεακής καθοδήγησης σχετικά με την υπεύθυνη ανάπτυξη της ΤΝ στον χώρο εργασίας η οποία διασφαλίζει τον σεβασμό των θεμελιωδών δικαιωμάτων και την ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών·

16. υπογραμμίζει τον καίριο ρόλο του κοινωνικού διαλόγου και της ενεργού συμμετοχής των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, σύμφωνα με την οδηγία 2002/14/ΕΚ, στην ανάπτυξη, τη χρήση και την αξιολόγηση τεχνολογιών ΤΝ και αλγοριθμικής διαχείρισης στον χώρο εργασίας, ιδίως με σκοπό την προσαρμογή της χρήσης σε διάφορους τομείς· τονίζει ότι η ουσιαστική συμμετοχή των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους σε όλα τα στάδια των διαδικασιών λήψης αποφάσεων, καθώς και η παροχή πληροφοριών, συμβουλών και κατάρτισης κατά την εργασία με σκοπό τη διευκόλυνση της εφαρμογής των νέων τεχνολογιών από όλους τους εργαζομένους, μέσω της καλλιέργειας της αυτονομίας, της αυτοπεποίθησης και της εμπιστοσύνης, συντελούν στον μετριασμό των κινδύνων των νέων τεχνολογιών και οδηγούν σε καλύτερη, πιο αποτελεσματική και ανθρωποκεντρική ενσωμάτωση της ΤΝ στον χώρο εργασίας·

17. υπογραμμίζει την ανάγκη για σαφή ανάθεση των εποπτικών αρμοδιοτήτων όσον αφορά την ανάπτυξη και τη χρήση συστημάτων ΤΝ και αλγοριθμικής διαχείρισης στους χώρους εργασίας σύμφωνα με την αρχή του ανθρώπινου ελέγχου, έτσι ώστε να διασφαλίζονται η λογοδοσία και η αποτελεσματική ανθρώπινη εποπτεία και να παρέχεται στους εργαζομένους η δυνατότητα να εντοπίζουν το ανθρώπινο σημείο επαφής σε περίπτωση που χρειαστεί να ασκήσουν τα δικαιώματά τους· τονίζει ότι για την αποτελεσματική ανθρώπινη εποπτεία και επανεξέταση απαιτείται πραγματική ικανότητα κατανόησης, παρακολούθησης και, κατά περίπτωση, παρέμβασης στη λειτουργία των συστημάτων ΤΝ, λαμβανομένων υπόψη των εγγενών προκλήσεων που θέτουν τα πολύπλοκα και αδιαφανή συστήματα ΤΝ, καθώς και των κινδύνων μεροληψίας αυτοματισμού· υπογραμμίζει, ως εκ τούτου, ότι η ανθρώπινη εποπτεία δεν πρέπει να είναι απλώς μια τυπολατρική άσκηση, αλλά μια προσβάσιμη διασφάλιση για την επαλήθευση, την επεξήγηση και τη διόρθωση αποφάσεων ΤΝ και ότι το εν λόγω ανθρώπινο σημείο επαφής πρέπει να διαθέτει την απαιτούμενη αρμοδιότητα, κατάρτιση και εξουσία για την εκτέλεση αυτού του καθήκοντος·

18. υπογραμμίζει ότι τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα των προσώπων που εκτελούν εργασία μπορούν να συγκεντρωθούν σε μια συλλογική βάση δεδομένων που θα μπορούσε να υποβληθεί σε επεξεργασία από αλγόριθμους και, επομένως, απαιτείται προστασία των δεδομένων και σε συλλογικό επίπεδο·

19. επισημαίνει τις δυνατότητες που μπορούν να προσφέρουν η ΤΝ και η αλγοριθμική διαχείριση στην ένταξη των εργαζομένων με αναπηρία στην αγορά εργασίας· αναγνωρίζει, ωστόσο, ότι υπάρχουν ιδιαίτερες προκλήσεις που ενδέχεται να αντιμετωπίσουν τα άτομα με αναπηρία, οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας και τα ευάλωτα άτομα όσον αφορά την προσαρμογή στις νέες τεχνολογίες στον χώρο εργασίας· καλεί, ως εκ τούτου, την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να διασφαλίσουν ότι οι εταιρείες που αναπτύσσουν συστήματα ΤΝ και αλγοριθμικής διαχείρισης θα θεσπίσουν ειδικά προσαρμοσμένα μέτρα στήριξης χωρίς αποκλεισμούς για την προαγωγή της αυξημένης συμμετοχής ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας και την πρόσβασή τους σε νέες τεχνολογίες· υπογραμμίζει ότι όλοι θα πρέπει να επωφελούνται από τις τεχνολογικές εξελίξεις·

20. καλεί την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να εγγυηθούν το δικαίωμα σε αποτελεσματικές εύλογες προσαρμογές για τα άτομα με αναπηρία σύμφωνα με την οδηγία 2000/78/ΕΚ και να σεβαστούν ότι εναπόκειται τελικά στη διακριτική ευχέρεια των ατόμων αυτών να αποφασίζουν κατά πόσον οι υποστηρικτικές τεχνολογίες με βάση την ΤΝ στον χώρο εργασίας είναι προσαρμοσμένες στις ατομικές τους ανάγκες· τονίζει, στο πλαίσιο αυτό, τη σημασία των ευέλικτων μεθόδων εργασίας και της ενδοεργασιακής κατάρτισης, καθώς και των αποτελεσματικών ευκαιριών για την ανάπτυξη της χρήσης υποστηρικτικής τεχνολογίας, σε διαβούλευση με άτομα με αναπηρία και τους εκπροσώπους τους· καλεί την Επιτροπή να ενσωματώσει τις επιπτώσεις της χρήσης ΤΝ στον χώρο εργασίας στο πλαίσιο της επικείμενης αναθεώρησης της στρατηγικής της Ένωσης για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία·

Διασφάλιση ενός κανονιστικού περιβάλλοντος ανθεκτικού στις μελλοντικές εξελίξεις

21. τονίζει ότι, εάν η Ένωση σκοπεύει να βρίσκεται στην πρώτη γραμμή της ψηφιακής μετάβασης, πρέπει να δώσει το παράδειγμα θέτοντας υψηλά πρότυπα για την ανάπτυξη της ΤΝ και της αλγοριθμικής διαχείρισης στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων σαφών κανόνων για τη διαφάνεια και την ανθρώπινη εποπτεία·

22. υπενθυμίζει ότι το υφιστάμενο κεκτημένο της Ένωσης αποτελεί σημαντικό δομικό στοιχείο για τη ρύθμιση της αλγοριθμικής διαχείρισης και της χρήσης της ΤΝ στον χώρο εργασίας· επικροτεί, στο πλαίσιο αυτό, την οδηγία για την εργασία σε πλατφόρμες, η οποία εισάγει, μεταξύ άλλων, κανόνες για τη διαφάνεια, την προστασία των δεδομένων, την ανθρώπινη εποπτεία και επανεξέταση, την ενημέρωση και διαβούλευση, καθώς και την υγεία και την ασφάλεια σε τομείς όπου οι τεχνολογίες αυτές διαμορφώνουν ολοένα περισσότερο αποφάσεις σχετικά με την εργασία, και τον κανονισμό για την τεχνητή νοημοσύνη και υπενθυμίζει τον κανονισμό (ΕΕ) 2016/679· τονίζει, ωστόσο, ότι, παρά το εν λόγω νομοθετικό πλαίσιο, εξακολουθούν να υπάρχουν ορισμένα κενά όσον αφορά την προστασία, τα δικαιώματα και τις

συνθήκες εργασίας των εργαζομένων σε σχέση με τη χρήση τέτοιων εργαλείων στον χώρο εργασίας, μεταξύ άλλων σε ό,τι αφορά τον σεβασμό των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και της ιδιωτικής ζωής, την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και το δικαίωμα στην αποσύνδεση· επισημαίνει ότι οι διατάξεις της οδηγίας για την εργασία σε πλατφόρμες όσον αφορά την αλγοριθμική διαχείριση (ιδίως το δικαίωμα των εργαζομένων στη διαφάνεια, το δικαίωμα στην επανεξέταση από άνθρωπο, το δικαίωμα των εργαζομένων στην ενημέρωση και τη διαβούλευση και το δικαίωμα στην υγεία και την ασφάλεια στην εργασία) ισχύουν μόνο για τα άτομα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμες, αφήνοντας λιγότερο προστατευμένους άλλους εργαζομένους οι οποίοι υπόκεινται ολοένα περισσότερο σε αλγοριθμική διαχείριση· υπογραμμίζει την ανάγκη να διασφαλιστεί η ίση μεταχείριση όλων των εργαζομένων και ότι οι μελλοντικές πρωτοβουλίες συνάδουν με το προστατευτικό πλαίσιο που θεσπίστηκε με την οδηγία για την εργασία σε πλατφόρμες·

23. καλεί την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να μεριμνήσουν ώστε οι ευρωπαϊκές εταιρείες και οι δημόσιοι οργανισμοί να έχουν πρόσβαση σε αξιόπιστα και κυρίαρχα εργαλεία ΤΝ που έχουν αναπτυχθεί σύμφωνα με τις ευρωπαϊκές δημοκρατικές αξίες, και να αποφεύγουν τον τεχνολογικό εγκλωβισμό σε παρόχους από τρίτες δικαιοδοσίες·

24. καλεί την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να μεριμνήσουν ώστε η εφαρμογή αλγοριθμικών συστημάτων στον χώρο εργασίας να δίνει προτεραιότητα στη χρήση τεχνολογιών που αναπτύσσονται, εκπαιδεύονται και φιλοξενούνται σε εξυπηρετητές εντός της Ένωσης, προκειμένου να διασφαλίζονται τα θεμελιώδη δικαιώματα, η προστασία των δεδομένων, η κυβερνοασφάλεια και η στρατηγική αυτονομία·

25. υπογραμμίζει ότι οι κανονιστικές απαντήσεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο θα πρέπει να εξεταστούν προσεκτικά και να προηγηθεί ανάλυση της υφιστάμενης νομοθεσίας, η οποία θα αναπτυχθεί σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους και με σεβασμό της επικουρικότητας, προκειμένου να διασφαλιστούν μια εναρμονισμένη λύση με υψηλό επίπεδο προστασίας των εργαζομένων σε ολόκληρη την Ένωση και ισότιμοι όροι ανταγωνισμού στην εσωτερική αγορά, μεταξύ άλλων με την πλήρη εφαρμογή των υφιστάμενων ευρωπαϊκών και εθνικών νομικών πλαισίων· τονίζει τη σημασία να διασφαλιστεί ένα προβλέψιμο κανονιστικό περιβάλλον προκειμένου να προωθηθούν η καινοτομία, η ανταγωνιστικότητα και ο δίκαιος ανταγωνισμός· καλεί την Επιτροπή να διασφαλίσει ότι κάθε νομοθεσία και πρωτοβουλία που σχετίζεται με την αλγοριθμική διαχείριση στον χώρο εργασίας αποφεύγει τις αλληλεπικαλύψεις ή τις επικαλύψεις με υφιστάμενα σχετικά μέσα της Ένωσης και ότι δεν επιβάλλει περιττό διοικητικό φόρτο, ιδίως στις ΜΜΕ, ότι μειώνει το κόστος και ότι διευκολύνει τη συμμόρφωση·

26. αναγνωρίζει ότι οι εταιρείες, ιδίως οι μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ), αντιμετωπίζουν ήδη σημαντικές προκλήσεις όσον αφορά τη λειτουργία τους εντός ενός κατακερματισμένου και ολοένα πιο περίπλοκου κανονιστικού πλαισίου· τονίζει την ανάγκη για εξατομικευμένη καθοδήγηση, εργαλεία και μηχανισμούς στήριξης που θα βοηθούν τις ΜΜΕ να εφαρμόζουν αποτελεσματικά όλες τις απαιτήσεις·

27. καλεί την Επιτροπή να διενεργήσει εκτίμηση επιπτώσεων που θα συμπληρώνεται από τεστ ανταγωνιστικότητας και ΜΜΕ και να υποβάλει, βάσει των άρθρων 153 παράγραφος 2 στοιχείο β), σε συνδυασμό με το άρθρο 153 παράγραφος 1 στοιχείο β) και το άρθρο 16 παράγραφος 2 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης και να εκπονήσει, βάσει του αποτελέσματος των προαναφερθέντων βημάτων, πρόταση σχετικά με την αλγοριθμική διαχείριση στον χώρο εργασίας, σύμφωνα με τις συστάσεις που παρατίθενται στο παράρτημα της παρούσας έκθεσης, η οποία θα εξετάσει τα εναπομένοντα κενά στην υφιστάμενη νομοθεσία, θα αποτρέψει τη δημιουργία αλληλεπικαλυπτόμενων νομικών μέσων και θα βελτιώσει την εναρμόνιση της εσωτερικής αγοράς·

28. θεωρεί ότι οι τυχόν δημοσιονομικές επιπτώσεις των ζητούμενων προτάσεων θα πρέπει να καλυφθούν με υπάρχουσες πιστώσεις από τον προϋπολογισμό·

29. αναθέτει στην Πρόεδρό του να διαβιβάσει το παρόν ψήφισμα καθώς και τις επισυναπτόμενες συστάσεις στην Επιτροπή και στο Συμβούλιο, καθώς και στα κοινοβούλια και τις κυβερνήσεις των κρατών μελών.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΣΤΟ ΨΗΦΙΣΜΑ

ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ ΟΣΟΝ ΑΦΟΡΑ ΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΖΗΤΟΥΜΕΝΗΣ ΠΡΟΤΑΣΗΣ

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο θεωρεί ότι, εάν η Επιτροπή, μετά τη διενέργεια εκτίμησης επιπτώσεων, η οποία συμπληρώνεται από τεστ ανταγωνιστικότητας και ΜΜΕ, υποβάλει πρόταση σχετικά με την αλγοριθμική διαχείριση στον χώρο εργασίας, θα πρέπει να ενσωματωθούν οι ακόλουθες συστάσεις:

Σύσταση 1
Αντικείμενο και πεδίο εφαρμογής

Ο στόχος της πρότασης θα πρέπει να είναι η βελτίωση των συνθηκών εργασίας και η προώθηση της διαφανούς, δίκαιης, υπεύθυνης και ασφαλούς ανάπτυξης και χρήσης αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων που χρησιμοποιούνται για τη λήψη ή την υποστήριξη αποφάσεων στον χώρο εργασίας, διασφαλίζοντας την ανθρώπινη εποπτεία, την προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων και την προστασία των εργαζομένων σε σχέση με την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που τους αφορούν.

Η πρόταση θα πρέπει να εφαρμόζεται σε κάθε εργαζόμενο και εργοδότη στην Ένωση. Οι εργαζόμενοι που έχουν συμβατική σχέση με μεσάζοντα θα πρέπει να απολαμβάνουν το ίδιο επίπεδο προστασίας με τους εργαζομένους που έχουν άμεση συμβατική σχέση με τον εργοδότη τους.

Η πρόταση θα πρέπει να τηρεί την αρχή της αναλογικότητας και να διασφαλίζει ότι ο διοικητικός και ο κανονιστικός φόρτος που επιβάλλεται είναι ανάλογος του μεγέθους του εργοδότη και των πόρων που έχει στη διάθεσή του, της φύσης των χρησιμοποιούμενων τεχνολογιών και το επιπέδου του σχετικού κινδύνου, ιδίως όσον αφορά τις πολύ μικρές, τις μικρές και τις μεσαίες επιχειρήσεις.

Σύσταση 2
Ορισμοί

Η πρόταση θα πρέπει να προβλέπει τον ακόλουθο ορισμό:

ως «αλγοριθμική διαχείριση» θα πρέπει να ορίζονται τα αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης και τα αυτοματοποιημένα συστήματα λήψης αποφάσεων σύμφωνα με την οδηγία

για την εργασία σε πλατφόρμες[1].

Η πρόταση θα πρέπει επίσης να προβλέπει ορισμούς σε σχέση με τους εξής όρους: «εργαζόμενος», «εργοδότης», «εκπρόσωποι των εργαζομένων» και «χώρος εργασίας» σύμφωνα με το εργατικό δίκαιο της Ένωσης, συμπεριλαμβανομένης της νομολογίας του Δικαστηρίου, ώστε να αποφεύγονται οι αποκλίσεις.

Σύσταση 3
Διαφάνεια και δικαίωμα στην ενημέρωση

Η πρόταση θα πρέπει να διασφαλίζει ότι οι εργοδότες παρέχουν στους επηρεαζόμενους εργαζομένους και στους ενδιαφερόμενους εκπροσώπους τους γραπτές πληροφορίες σε προσβάσιμη μορφή σχετικά με τη χρήση ή τη σχεδιαζόμενη χρήση συστημάτων αλγοριθμικής διαχείρισης στον χώρο εργασίας.

Οι πληροφορίες αυτές θα πρέπει να παρέχονται σύμφωνα με τον γενικό κανονισμό για την προστασία δεδομένων[2] και θα πρέπει να περιλαμβάνουν:

α) σαφή δήλωση ότι χρησιμοποιούνται ή πρόκειται να εισαχθούν συστήματα αλγοριθμικής διαχείρισης για την αυτοματοποιημένη ή ημιαυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων, συμπεριλαμβανομένης γενικής περιγραφής του σκοπού και των αποφάσεων που λαμβάνονται ή υποστηρίζονται από τα εν λόγω συστήματα, της λειτουργίας τους και των εργαζομένων και των διαδικασιών που επηρεάζονται από αυτά, η δε φύση των εν λόγω πληροφοριών θα πρέπει να είναι αναλογική και να περιορίζεται σε ό,τι είναι αναγκαίο ώστε οι εργαζόμενοι να εκτελούν την εργασία τους, να κατανοούν τον τρόπο με τον οποίο τα αλγοριθμικά συστήματα επηρεάζουν τις αποφάσεις που τους αφορούν και να ασκούν τα δικαιώματά τους·

β) τις επιπτώσεις των εν λόγω συστημάτων στις συνθήκες εργασίας και στο καθεστώς απασχόλησης των εργαζομένων·

γ) τις κατηγορίες δεδομένων που συλλέγονται ή υποβάλλονται με

---

1 Οδηγία (ΕΕ) 2024/2831 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 23ης Οκτωβρίου 2024, για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες (ΕΕ L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

2 Κανονισμός (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 27ης Απριλίου 2016, για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της οδηγίας 95/46/ΕΚ (Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων) (ΕΕ L 119 της 4.5.2016, σ. 1).

άλλον τρόπο σε επεξεργασία από τα εν λόγω συστήματα σε σχέση με τους εργαζομένους, τον σκοπό της επεξεργασίας των δεδομένων και τα στοιχεία των προσώπων στα οποία διαβιβάζονται τα δεδομένα·

δ) τους μηχανισμούς ανθρώπινης εποπτείας·

ε) την κατάρτιση και τα μέτρα στήριξης για εργαζομένους που επηρεάζονται άμεσα.

Οι πληροφορίες θα πρέπει να παρέχονται το αργότερο την πρώτη ημέρα εργασίας των επηρεαζόμενων εργαζομένων, πριν από την εισαγωγή αλλαγών που επηρεάζουν σημαντικά τις συνθήκες εργασίας τους, και ανά πάσα στιγμή κατόπιν αιτήματος των εργαζομένων ή των εκπροσώπων τους.

Οι πληροφορίες θα πρέπει να παρέχονται με σαφή, διαφανή, εύληπτο και προσβάσιμο τρόπο, σε απλή γλώσσα, προσαρμοσμένη στο επίπεδο ψηφιακού γραμματισμού που ευλόγως αναμένεται να έχουν οι εργαζόμενοι, και θα πρέπει να είναι προσπελάσιμες από άτομα με αναπηρία. Οι αρμόδιες αρχές και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων θα πρέπει να έχουν το δικαίωμα να ζητούν πρόσθετες διευκρινίσεις και λεπτομέρειες σχετικά με οποιαδήποτε από τις παρεχόμενες πληροφορίες.

Οι υποψήφιοι που συμμετέχουν σε διαδικασία πρόσληψης θα πρέπει να λαμβάνουν σχετικές πληροφορίες για τα αυτοματοποιημένα συστήματα λήψης αποφάσεων που χρησιμοποιούνται στο πλαίσιο της διαδικασίας πρόσληψης κατά τον χρόνο υποβολής της αίτησής τους για την κενή θέση. Στη διάθεση των εργαζομένων θα πρέπει να τίθενται εργαλεία για την αποτελεσματική άσκηση των δικαιωμάτων τους όσον αφορά την πρόσβαση στα δεδομένα και τη φορητότητα.

Σύσταση 4
Διαβούλευση

Η πρόταση θα πρέπει να διασφαλίσει ότι η ανάπτυξη και χρήση νέων συστημάτων αλγοριθμικής διαχείρισης ή οι επικαιροποιήσεις των υφιστάμενων συστημάτων που επηρεάζουν άμεσα τις αποδοχές, την αξιολόγηση, τις εργασιακές ρυθμίσεις, την κατανομή καθηκόντων ή το ωράριο εργασίας των εργαζομένων θεωρούνται αποφάσεις που ενδέχεται να οδηγήσουν σε ουσιαστικές αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας ή στις συμβατικές σχέσεις και, ως εκ τούτου, αποτελούν αντικείμενο διαβούλευσης σύμφωνα με το άρθρο 4 παράγραφος 2 στοιχείο γ) της

οδηγίας 2002/14/ΕΚ[3], με την επιφύλαξη της οδηγίας 2009/38/ΕΚ[4].

Η εν λόγω διαβούλευση θα πρέπει να διεξάγεται όσον αφορά:

α) τους στόχους της ανάπτυξης ή της επικαιροποίησης, τις εργασιακές διαδικασίες και τους εργαζομένους που επηρεάζονται·

β) τον φόρτο εργασίας, την ένταση εργασίας, τον προγραμματισμό, το ωράριο εργασίας, την ευελιξία, τις αποδοχές, το περιεχόμενο της εργασίας, την αξιολόγηση των επιδόσεων ή τις συμβατικές σχέσεις·

γ) τις επιπτώσεις στην ασφάλεια και την υγεία στην εργασία·

δ) τα είδη των δεδομένων που συλλέγονται·

ε) τα μέτρα που εφαρμόζονται για την αποτροπή, τον εντοπισμό, τον μετριασμό και την επανόρθωση καταστάσεων μεροληψίας ή διακρίσεων·

στ) μηχανισμούς ανθρώπινης εποπτείας και επανεξέτασης·

ζ) μέτρα κατάρτισης και στήριξης, συμπεριλαμβανομένης της βοήθειας από εμπειρογνώμονες, για τους εργαζομένους και τα διευθυντικά στελέχη που αναπτύσσουν και χρησιμοποιούν τα εν λόγω συστήματα.

Σύσταση 5
Απαγορευμένες πρακτικές

Η πρόταση θα πρέπει να απαγορεύει τη συλλογή, την αποθήκευση, την παρακολούθηση, την πώληση ή οποιαδήποτε άλλη επεξεργασία σε σχέση με:

α) συναισθηματικές, ψυχολογικές ή νευρολογικές καταστάσεις, γνωστική δραστηριότητα ή βιομετρικά δεδομένα των εργαζομένων·

β) την ιδιωτική επικοινωνία, συμπεριλαμβανομένων των συνομιλιών

---

[3] Οδηγία 2002/14/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 11ης Μαρτίου 2002, περί θεσπίσεως γενικού πλαισίου ενημερώσεως και διαβουλεύσεως των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα – Κοινή δήλωση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, του Συμβουλίου και της Επιτροπής για την εκπροσώπηση των εργαζομένων (ΕΕ L 80 της 23.3.2002, σ. 29).

[4] Οδηγία 2009/38/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 6ης Μαΐου 2009, για τη θέσπιση ευρωπαϊκού συμβουλίου εργαζομένων ή διαδικασίας σε επιχειρήσεις και ομίλους επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας με σκοπό να ενημερώνονται οι εργαζόμενοι και να ζητείται η γνώμη τους (ΕΕ L 122 της 16.5.2009, σ. 28).

με άλλους εργαζομένους και εκπροσώπους εργαζομένων, εκτός εάν η εν λόγω επεξεργασία είναι σύννομη σύμφωνα με το άρθρο 6 παράγραφος 1 στοιχείο γ) ή δ) του γενικού κανονισμού για την προστασία δεδομένων·

γ) δεδομένα εργαζομένων εκτός υπηρεσίας οι οποίοι δεν προσφέρουν ούτε εκτελούν εργασία ή σε ιδιωτικούς χώρους, εντοπισμό γεωγραφικής θέσης σε πραγματικό χρόνο εκτός του ωραρίου εργασίας ή καθ' υπέρβαση του απολύτως αναγκαίου ορίου για την εκτέλεση των καθηκόντων·

δ) δεδομένα για την άσκηση των θεμελιωδών δικαιωμάτων, συμπεριλαμβανομένων της ελευθερίας του συνεταιρίζεσθαι, του δικαιώματος διαπραγμάτευσης και συλλογικών δράσεων ή του δικαιώματος στην ενημέρωση και τη διαβούλευση·

ε) ειδικές κατηγορίες δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα σύμφωνα με το άρθρο 9 παράγραφος 1 του γενικού κανονισμού για την προστασία δεδομένων, καθώς και συμπεράσματα σχετικά με τις εν λόγω κατηγορίες.

Η απαγόρευση των εν λόγω πρακτικών θα πρέπει να εφαρμόζεται καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας πρόσληψης.

Σύσταση 6
Ανθρώπινη εποπτεία και επανεξέταση

Η πρόταση θα πρέπει να διασφαλίσει συνεχή, ουσιαστική και αποτελεσματική ανθρώπινη εποπτεία ανά πάσα στιγμή όλων των αποφάσεων που λαμβάνονται ή υποστηρίζονται από συστήματα αλγοριθμικής διαχείρισης. Θα πρέπει επίσης να διασφαλίσει ότι οι εργοδότες ορίζουν τις οντότητες που είναι υπεύθυνες για την παρακολούθηση της λειτουργίας και των επιπτώσεων των εν λόγω συστημάτων, καθώς και για την επανεξέταση των αποφάσεών τους, και ενημερώνουν σχετικά τους εργαζομένους και τους εκπροσώπους τους. Τα πρόσωπα που είναι επιφορτισμένα με την εποπτεία και την αξιολόγηση θα πρέπει να έχουν την απαιτούμενη ικανότητα, κατάρτιση και εξουσία για την άσκηση των καθηκόντων αυτών, μεταξύ άλλων την εξουσία για την παράκαμψη αυτοματοποιημένων αποφάσεων.

Η πρόταση θα πρέπει να διασφαλίσει ότι οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να λαμβάνουν από τον εργοδότη, εντός εύλογου χρονικού διαστήματος, ουσιαστική και κατανοητή προφορική ή γραπτή εξήγηση σχετικά με κάθε απόφαση που λαμβάνεται ή υποστηρίζεται ουσιωδώς από την αλγοριθμική διαχείριση και επηρεάζει τις ουσιώδεις πτυχές της απασχόλησής τους, συμπεριλαμβανομένων της κατανομής καθηκόντων, της αξιολόγησης των επιδόσεων, του προγραμματισμού του ωραρίου εργασίας, των αποδοχών και των πειθαρχικών μέτρων, σε περίπτωση που οποιαδήποτε απόφαση σχετικά με τα θέματα αυτά έχει ληφθεί ή έχει επηρεαστεί ουσιωδώς από αλγοριθμικό σύστημα. Αν ο εργαζόμενος θεωρεί ότι τα δικαιώματά του παραβιάζονται από αποφάσεις που

λαμβάνονται ή υποστηρίζονται ουσιωδώς από συστήματα αλγοριθμικής διαχείρισης, θα πρέπει να έχει το δικαίωμα να ζητήσει επανεξέταση της εκάστοτε απόφασης.

Σε περίπτωση που, ως αποτέλεσμα επανεξέτασης από άνθρωπο, διαπιστωθεί ότι ατομική απόφαση που ελήφθη ή υποστηρίχθηκε από αλγοριθμική διαχείριση έχει παραβιάσει τα δικαιώματα εργαζομένου, ο εργοδότης θα πρέπει να λάβει τα αναγκαία μέτρα, συμπεριλαμβανομένων, κατά περίπτωση, της τροποποίησης του συστήματος αλγοριθμικής διαχείρισης ή της διακοπής της χρήσης του και της επαρκούς αποζημίωσης για την προκληθείσα ζημία.

Οι αποφάσεις σχετικά με την έναρξη ή τη λύση της σχέσης εργασίας, την ανανέωση ή τη μη ανανέωση συμβατικής συμφωνίας ή τυχόν αλλαγές στις αποδοχές ή πειθαρχικά μέτρα θα πρέπει πάντα να λαμβάνονται από άνθρωπο και να υποβάλλονται σε επανεξέταση από άνθρωπο.

Η πρόταση θα πρέπει να διασφαλίσει ότι οι εργαζόμενοι ή οι εκπρόσωποί τους μπορούν να ζητούν από τον εργοδότη να εκκινήσει επανεξέταση της λειτουργίας των εφαρμοζόμενων συστημάτων αλγοριθμικής διαχείρισης όταν υπάρχει δικαιολογημένη ανησυχία ότι τα εν λόγω συστήματα παρουσιάζουν συστημικές προκαταλήψεις ή αστοχίες ή συνιστούν απειλή για την ψυχική ή σωματική ευημερία των εργαζομένων ή για την υγεία και την ασφάλεια στον χώρο εργασίας.

Σύσταση 7
Υγεία και ασφάλεια στην εργασία

Η πρόταση θα πρέπει να διασφαλίσει ότι οι εργοδότες συμπεριλαμβάνουν, σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, εκτίμηση των κινδύνων των συστημάτων αλγοριθμικής διαχείρισης στα συστήματα που εφαρμόζουν για την ασφάλεια και την υγεία, όσον αφορά πιθανούς κινδύνους ατυχημάτων που σχετίζονται με την εργασία, πιθανούς ψυχοκοινωνικούς και εργονομικούς κινδύνους, καθώς και πιθανή αδικαιολόγητη πίεση που ασκείται στους εργαζομένους.

Οι εργοδότες θα πρέπει να χρησιμοποιούν συστήματα αλγοριθμικής διαχείρισης κατά τρόπο που σέβεται την ευημερία των εργαζομένων και δεν θέτει σε κίνδυνο την ασφάλειά τους ή τη σωματική και ψυχική τους υγεία. Θα πρέπει να λαμβάνουν μέτρα μετριασμού, κατά περίπτωση.

Σύσταση 8
Αρμοδιότητες των αρμόδιων εθνικών αρχών

Η πρόταση θα πρέπει να διασφαλίσει ότι οι επιθεωρήσεις εργασίας ή άλλες εθνικές αρμόδιες αρχές, όπως οι φορείς ισότητας, κατά περίπτωση, εποπτεύουν την ασφαλή, διαφανή και χωρίς διακρίσεις χρήση των συστημάτων αλγοριθμικής διαχείρισης στον χώρο εργασίας.

Οι επιθεωρήσεις εργασίας θα πρέπει να είναι επιφορτισμένες με την

παρακολούθηση, τον έλεγχο και την αξιολόγηση της ασφάλειας των αλγοριθμικών συστημάτων που χρησιμοποιούνται σε εργασιακά πλαίσια, ιδίως όσον αφορά τις επιπτώσεις των εν λόγω συστημάτων στη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων και τα θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων.

Οι επιθεωρήσεις εργασίας θα πρέπει να διαθέτουν επαρκείς πόρους, εξουσίες, τεχνική εμπειρογνωσία και κατάλληλη κατάρτιση για την αποτελεσματική εκτέλεση των καθηκόντων τους χωρίς αλληλεπικάλυψη των υφιστάμενων ελέγχων ή των μηχανισμών συμμόρφωσης βάσει του εθνικού δικαίου. Κατόπιν αιτήματος, θα πρέπει να έχουν πρόσβαση σε πληροφορίες σχετικά με τη χρήση αλγοριθμικής διαχείρισης στους χώρους εργασίας.

Τα κράτη μέλη θα πρέπει να διασφαλίζουν την παροχή εξατομικευμένης καθοδήγησης και ειδικών μηχανισμών στήριξης για να βοηθήσουν τις ΜΜΕ να κατανοήσουν και να εφαρμόσουν αποτελεσματικά τυχόν υποχρεώσεις που σχετίζονται με συστήματα αυτοματοποιημένης παρακολούθησης και αυτοματοποιημένης λήψης αποφάσεων.

Σύσταση 9
Επιβολή

Η πρόταση θα πρέπει να προβλέπει ότι η Επιτροπή, τα κράτη μέλη, οι εθνικές αρμόδιες αρχές τους και οι κοινωνικοί εταίροι συνεργάζονται, ανταλλάσσουν βέλτιστες πρακτικές για την ανάπτυξη ικανοτήτων και διασφαλίζουν την αποτελεσματική επιβολή.

Η πρόταση θα πρέπει να διασφαλίσει ότι οι εργαζόμενοι που ασκούν τα δικαιώματά τους προστατεύονται από δυσμενή μεταχείριση, αντίποινα και απόλυση και έχουν πρόσβαση σε αποδεικτικά στοιχεία στο πλαίσιο διοικητικών και δικαστικών διαδικασιών.

Σύσταση 10
Εποπτεία

Η πρόταση θα πρέπει να διασφαλίσει ότι οι αρχές προστασίας δεδομένων που έχουν συσταθεί βάσει του γενικού κανονισμού για την προστασία δεδομένων παρακολουθούν επίσης την εφαρμογή των διατάξεών του σε σχέση με την επεξεργασία δεδομένων σε εργασιακά πλαίσια, σε συνεργασία με τις εθνικές αρχές εργασίας και άλλες αρμόδιες αρχές.

Σύσταση 11
Μη υποβάθμιση και ευνοϊκότερες διατάξεις

Οι κανόνες και οι διασφαλίσεις που απορρέουν από τις εν λόγω συστάσεις θα πρέπει να παρέχουν επίπεδο προστασίας τουλάχιστον ισοδύναμο με εκείνο που παρέχεται από το ισχύον δίκαιο της Ένωσης, συμπεριλαμβανομένων της οδηγίας για την εργασία σε πλατφόρμες, του κανονισμού για την τεχνητή νοημοσύνη, της πράξης για τις ψηφιακές

υπηρεσίες[5] και του γενικού κανονισμού για την προστασία δεδομένων.

Η πρόταση δεν θα πρέπει να αποτελεί βάσιμο λόγο για την υποβάθμιση του γενικού επιπέδου της προστασίας που ήδη παρέχεται στους εργαζομένους εντός των κρατών μελών.

Η πρόταση θα πρέπει να διασφαλίσει ότι τα κράτη μέλη και οι κοινωνικοί εταίροι παραμένουν ελεύθεροι να θεσπίζουν ή να διατηρούν ευνοϊκότερες διατάξεις.

---

5 Κανονισμός (ΕΕ) 2022/2065 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 19ης Οκτωβρίου 2022, σχετικά με την ενιαία αγορά ψηφιακών υπηρεσιών και την τροποποίηση της οδηγίας 2000/31/ΕΚ (πράξη για τις ψηφιακές υπηρεσίες) (ΕΕ L 277 της 27.10.2022, σ. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2022/2065/oj).