Επίσημη Εφημερίδα
της Ευρωπαϊκής Ένωσης

EL
Σειρά C

C/2025/1185

21.3.2025

Γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής

Τεχνητή νοημοσύνη υπέρ των εργαζομένων: μοχλοί για την αξιοποίηση του δυναμικού και τον μετριασμό των κινδύνων της τεχνητής νοημοσύνης σε σχέση με τις πολιτικές για την απασχόληση και την αγορά εργασίας

(Γνωμοδότηση πρωτοβουλίας)

(C/2025/1185)

Εισηγήτρια: **Franca SALIS-MADINIER**

Σύμβουλοι	Odile CHAGNY (για την εισηγήτρια) Isaline OSSIEUR (για την Ομάδα I) Etzerodt CLEMENS ØRNSTRUP (για την Ομάδα I) Aïda PONCE DEL CASTILLO (για την Ομάδα II) Anthony BOCHON (για την Ομάδα III)
Απόφαση της συνόδου ολομέλειας	15.2.2024
Νομική βάση	Άρθρο 52 παράγραφος 2 του Εσωτερικού Κανονισμού
Αρμόδιο όργανο	Τμήμα «Απασχόληση, κοινωνικές υποθέσεις, δικαιώματα του πολίτη»
Έγκριση από το τμήμα	17.12.2024
Έγκριση από την Ολομέλεια	22.1.2025
Σύνοδος ολομέλειας αριθ.	593
Αποτέλεσμα της ψηφοφορίας (υπέρ/κατά/αποχές)	142/103/14

1. Συμπεράσματα και συστάσεις

1.1. Η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΕΟΚΕ) συντάσσεται με την κοινή δήλωση των κοινωνικών εταίρων που εκδόθηκε κατά την τελευταία σύνοδο κορυφής της G7 στην Ιταλία ([1]), στην οποία αναφέρεται ότι «η ταχεία πρόοδος των συστημάτων τεχνητής νοημοσύνης (ΤΝ), συμπεριλαμβανομένης της παραγωγικής τεχνητής νοημοσύνης (ΠΤΝ), αποτελεί αναμφίβολα μία από τις σημαντικότερες τάσεις που επηρεάζουν τον κόσμο της εργασίας και τις κοινωνίες μας γενικότερα. Δεν είναι προκαθορισμένο αν αυτή η αλλαγή είναι προς το καλύτερο ή προς το χειρότερο: εξαρτάται από τις αποφάσεις που λαμβάνουν οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής για την υιοθέτηση φιλόδοξων και αποτελεσματικών πολιτικών, καθώς και ρυθμιστικών πλαισίων που ευνοούν την κοινωνική πρόοδο, τη συμπεριληπτικότητα, την ισότητα, την οικονομική ευημερία, τις βιώσιμες επιχειρήσεις, την επιχειρησιακή συνέχεια και ανθεκτικότητα, τη δημιουργία αξιοπρεπών θέσεων εργασίας, τον σεβασμό των δημοκρατικών θεσμών και των δικαιωμάτων των εργαζομένων [...] ο κοινωνικός διάλογος διαδραματίζει καίριο ρόλο εν προκειμένω».

1.2. Ο κοινωνικός διάλογος και η συμμετοχή των εργαζομένων διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στη διαφύλαξη των θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων και στην προώθηση της «αξιόπιστης» ΤΝ στον κόσμο της εργασίας. Ένας από τους μοχλούς για την ελαχιστοποίηση των κινδύνων και των επιβλαβών επιπτώσεων των συστημάτων ΤΝ είναι η μεγαλύτερη συμμετοχή των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους.

1.3. Η ΕΟΚΕ επιμένει ότι οι νομοθετικές πρωτοβουλίες, ή οποιεσδήποτε άλλες πρωτοβουλίες για την προσαρμογή της ισχύουσας νομοθεσίας, θα πρέπει να **αντιμετωπίζουν τα κενά στην προάσπιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στον χώρο εργασίας και να διασφαλίζουν ότι οι άνθρωποι διατηρούν τον έλεγχο** σε κάθε αλληλεπίδραση ανθρώπων-μηχανών.

1.4. Οι ισχύουσες νομικές **διατάξεις** της ΕΕ σχετικά με τη χρήση της ΤΝ στον χώρο εργασίας θα πρέπει να υποστηρίζονται από ρητή καθοδήγηση αναφορικά με την ισχύουσα νομοθεσία.

([1]) Shaping the advancement of Artificial Intelligence through social dialogue (Διαμόρφωση της προόδου της τεχνητής νοημοσύνης μέσω του κοινωνικού διαλόγου).

1.5. Η ΕΟΚΕ υποστηρίζει την ταχεία εφαρμογή του άρθρου 4 του κανονισμού για την ΤΝ ([2]), στο οποίο ορίζεται ότι οι πάροχοι και οι φορείς εφαρμογής συστημάτων ΤΝ λαμβάνουν μέτρα για τη διασφάλιση επαρκούς επιπέδου γραμματισμού στον τομέα της ΤΝ για το προσωπικό τους.

1.6. Οι δημόσιες αρχές οφείλουν να εφαρμόσουν πρωτοβουλίες ανάπτυξης δεξιοτήτων για τους εργαζομένους, ώστε να διασφαλιστεί ότι τα συστήματα τεχνητής νοημοσύνης ενισχύουν, αντί να αντικαθιστούν, τους ανθρώπους.

1.7. Η ΕΟΚΕ συνιστά ένθερμα την εισαγωγή θεματικών ενοτήτων ΤΝ στην εκπαίδευση και την κατάρτιση, μέσω δημόσιων πολιτικών της ΕΕ και των κρατών μελών, με παράλληλη διάθεση στους πολίτες ενημερωτικού υλικού σχετικά με την ΤΝ. Η τυπική εκπαίδευση σχετικά με τις τεχνολογίες ΤΝ θα πρέπει να παρέχεται σε πρώιμο στάδιο, δίνοντας έτσι σε όλους τους πολίτες τη δυνατότητα να εξοικειωθούν με τη νέα πραγματικότητα.

1.8. Προκειμένου να αποφευχθεί ο κατακερματισμός των υφιστάμενων πρωτοβουλιών των κρατών μελών και να διασφαλιστούν ισότιμοι όροι ανταγωνισμού στην ενιαία αγορά, η ΕΟΚΕ απευθύνει έντονη έκκληση για ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου σχετικά με την ανάπτυξη των συστημάτων ΤΝ βάσει ειδικού νομικού μέσου της ΕΕ που θα περιλαμβάνει διατάξεις για την αποτελεσματικότερη επίτευξη των ακόλουθων στόχων:

— να καταστεί δυνατή η επιβολή του άρθρου 88 του γενικού κανονισμού για την προστασία δεδομένων (ΓΚΠΔ) ([3]) και να δοθεί ρητή καθοδήγηση σχετικά με τη συγκατάθεση και το έννομο συμφέρον·

— να διευρυνθεί το πεδίο εφαρμογής των διατάξεων που περιέχονται στην οδηγία για τους εργαζομένους σε πλατφόρμες (PWD) ([4]) με σκοπό την αντιμετώπιση των προκλήσεων που θέτουν τα αλγοριθμικά συστήματα διαχείρισης για όλους τους εργαζομένους·

— να ενισχυθούν οι δυνάμει της οδηγίας 2002/14/ΕΚ ([5]) εφαρμοστέοι κανόνες όταν εισάγονται συστήματα ΤΝ υψηλού κινδύνου, και να παρασχεθεί ρητή καθοδήγηση σχετικά με τις διατάξεις της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ ([6]) για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία·

— να ενσωματωθεί η διάσταση της δυναμικής διαδικασίας του κοινωνικού διαλόγου και οι εκτιμήσεις κινδύνου των συστημάτων ΤΝ, όπως ορίζεται στην αυτόνομη συμφωνία-πλαίσιο του 2020 των Ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων για την ψηφιοποίηση ([7])·

— να επεκταθεί η κοινοποίηση της εκτίμησης αντικτύπου για την προστασία δεδομένων (ΕΑΠΔ) στους εκπροσώπους των εργαζομένων, όπως προβλέπεται στην οδηγία για τους εργαζομένους σε πλατφόρμες·

— να εκπονηθούν εκ των προτέρων εκτιμήσεις των επιπτώσεων στα θεμελιώδη δικαιώματα, οι οποίες θα διενεργούνται από τους παρόχους πριν από την εφαρμογή συστημάτων υψηλού κινδύνου·

— να καθοριστούν σαφείς κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τον τρόπο χρήσης των δοκιμαστηρίων και των δοκιμών σε πραγματικές συνθήκες.

1.9. Η ΕΟΚΕ καλεί την Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Τεχνητής Νοημοσύνης να καθιερώσει στενή συνεργασία με τους Ευρωπαίους διατομεακούς κοινωνικούς εταίρους, ώστε να διασφαλιστεί ότι ο ρόλος του κοινωνικού διαλόγου αντικατοπτρίζεται επαρκώς στις επικείμενες κατευθυντήριες γραμμές της Υπηρεσίας ΤΝ και να παρασχεθούν διευκρινίσεις σχετικά με όλα τα συστήματα ΤΝ. Θα πρέπει να δημιουργηθούν διεξοδικοί, ισχυροί και σαφώς διαρθρωμένοι δίαυλοι συντονισμού μεταξύ της Υπηρεσίας ΤΝ και των ΓΔ EMPL και CNECT της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

2. **Γενικές παρατηρήσεις**

2.1. Στόχος της παρούσας γνωμοδότησης πρωτοβουλίας είναι η υποβολή συστάσεων και συγκεκριμένων προτάσεων προς τους πολιτικούς ιθύνοντες σε ευρωπαϊκό και σε εθνικό επίπεδο, προκειμένου να δημιουργηθεί ένα περιβάλλον ευνοϊκό για τη θετική εφαρμογή συστημάτων και εργαλείων τεχνητής νοημοσύνης στον κόσμο της εργασίας. Λαμβανομένου υπόψη του αιτήματος της προσεχούς πολωνικής Προεδρίας, θα αφιερωθεί ειδικό κεφάλαιο στη **διερεύνηση των μοχλών για την αξιοποίηση του δυναμικού και τον μετριασμό των κινδύνων της ΤΝ στις πολιτικές για την απασχόληση και την αγορά εργασίας**. Στην παρούσα γνωμοδότηση έχουν συγκεντρωθεί στοιχεία από δύο εργαστήρια που πραγματοποιήθηκαν στην ΕΟΚΕ με τη μεθοδολογία ανάλυσης προοπτικών του Κοινού Κέντρου Ερευνών, στα οποία συμμετείχαν Ευρωπαίοι και διεθνείς εμπειρογνώμονες.

([2]) ΕΕ L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj.
([3]) ΕΕ L 119 της 4.5.2016, σ. 1.
([4]) ΕΕ L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj.
([5]) ΕΕ L 80 της 23.3.2002, σ. 29.
([6]) ΕΕ L 183 της 29.6.1989, σ. 1.
([7]) Συμφωνία-πλαίσιο για την ψηφιοποίηση | Κέντρο πόρων Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας Συνδικαλιστικών Οργανώσεων (ΕΣΣΟ).

2.2. Η ΤΝ έχει χαρακτηριστεί ως τεχνολογία «γενικού σκοπού» ([8]), η οποία καθιστά δυνατές μετασχηματιστικές ψηφιακές εφαρμογές με υψηλό δυναμικό κοινωνικού και οικονομικού αντικτύπου ([9]). Η τεχνητή νοημοσύνη, τα μαζικά δεδομένα και η υπολογιστική υψηλών επιδόσεων είναι αλληλένδετα. Η παραγωγική τεχνητή νοημοσύνη (ΠΤΝ) περιλαμβάνει συστήματα όπως εξελιγμένα μεγάλα γλωσσικά μοντέλα που μπορούν να δημιουργήσουν νέο περιεχόμενο, από κείμενο έως εικόνες, «μαθαίνοντας» από εκτενή δεδομένα κατάρτισης. Στην παρούσα γνωμοδότηση υιοθετείται μια ευρεία προσέγγιση για την εξέταση τόσο των συστημάτων αλγοριθμικής διαχείρισης όσο και της ευρύτερης χρήσης των ψηφιακών τεχνολογιών στον χώρο εργασίας, όπως τα εργαλεία επιτήρησης και οι ψηφιακές πλατφόρμες ανθρώπινων πόρων που έχουν σημαντικό αντίκτυπο στους εργαζομένους.

2.3. Μολονότι οι εκτιμήσεις δείχνουν ότι η χρήση εργαλείων ΤΝ στις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις έχει αυξηθεί ραγδαία μετά την εμφάνιση εργαλείων της ΠΤΝ, φαίνεται ότι υπάρχει σημαντική απόκλιση στη χρήση τους μεταξύ μεγάλων και μικρομεσαίων επιχειρήσεων ([10]). Παρά την έλλειψη συνεκτικών δεδομένων και γνώσεων σχετικά με το πώς ακριβώς θα εξελιχθεί η ΤΝ, είναι εύλογο να αναμένεται ότι θα επηρεάσει τον κόσμο της εργασίας με πολλούς τρόπους και ότι θα μπορούσε να καταστεί εξέχον χαρακτηριστικό της εργασίας πολλών ανθρώπων ([11]).

2.4. Τα σενάρια που διερευνήθηκαν στα εργαστήριά μας σχετικά με το μέλλον της ΤΝ στον κόσμο της εργασίας ([12]) καταδεικνύουν ότι δεν είναι πολύ αργά για να επηρεάσουμε την ανάπτυξη της ΤΝ στην εργασία, ώστε να διασφαλίσουμε ότι η εφαρμογή της θα είναι προς όφελος όλων. Σύμφωνα με ένα οραματικό σενάριο που ορίζεται ως το «ιδανικό σενάριο», η προσαρμογή του δικαίου της ΕΕ και η ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου στο καταλληλότερο επίπεδο μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση των αξιόπιστων χρήσεων της ΤΝ στην εργασία, ενθαρρύνοντας τις ευρωπαϊκές εταιρείες να επενδύσουν στην έρευνα, την ανάπτυξη και την καινοτομία.

2.5. Ο αντίκτυπος της ΤΝ στον κόσμο της εργασίας αντιμετωπίζεται έμμεσα στη νομοθεσία της ΕΕ σχετικά με κοινωνικά ζητήματα ([13]). Τα θεσμικά όργανα της ΕΕ έχουν επίσης επενδύσει σημαντικούς πόρους στην ανάπτυξη ενός κοινού ψηφιακού θεματολογίου και μιας ψηφιακής ενιαίας αγοράς.

2.6. Σύμφωνα με την πρόταση της προέδρου της Ευρωπαϊκής Επιτροπής να συμπεριληφθούν πρωτοβουλίες που εξετάζουν τον τρόπο με τον οποίο η ψηφιοποίηση επηρεάζει τον κόσμο της εργασίας –από τη διαχείριση της ΤΝ έως την τηλεργασία–, και σύμφωνα με την πρόσφατη δήλωση των κοινωνικών εταίρων που εκδόθηκε στη σύνοδο κορυφής της G7, η ΕΟΚΕ ισχυρίζεται ότι κάθε νομοθετική πρωτοβουλία θα πρέπει να **αντιμετωπίζει τα κενά στην προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων που προβλέπονται στην ισχύουσα νομοθεσία σχετικά με την ΤΝ και να διασφαλίζει την αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής του «ανθρώπινου ελέγχου»**.

2.7. Η ΕΟΚΕ ζητεί από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή να διασφαλίσει ότι οι υφιστάμενες νομικές **διατάξεις** που αφορούν τη χρήση της ΤΝ στον χώρο εργασίας υποστηρίζονται από ρητή καθοδήγηση.

2.8. Οι κοινωνικοί εταίροι και οι πολίτες διαδραματίζουν ουσιαστικό ρόλο στη διαφύλαξη των θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων και στην προώθηση της «αξιόπιστης» ΤΝ στον κόσμο της εργασίας και στην κοινωνία στο σύνολό της ([14]).

3. **Ορισμός των συστημάτων ΤΝ στο πλαίσιο της παρούσας γνωμοδότησης**

3.1. ***Για τους σκοπούς της παρούσας γνωμοδότησης, η ΕΟΚΕ συνιστά τη χρήση του ορισμού που περιλαμβάνεται στον κανονισμό για την τεχνητή νοημοσύνη*** ([15])

3.2. Σύμφωνα με το άρθρο 3 παράγραφος 1 του κανονισμού για την τεχνητή νοημοσύνη, ως «σύστημα ΤΝ» νοείται ένα «μηχανικό σύστημα που έχει σχεδιαστεί για να λειτουργεί με διαφορετικά επίπεδα αυτονομίας και μπορεί να παρουσιάζει προσαρμοστικότητα μετά την εφαρμογή του και το οποίο, για ρητούς ή άρρητους στόχους, συνάγει, από τα στοιχεία εισόδου που λαμβάνει, πώς να παράγει στοιχεία εξόδου, όπως προβλέψεις, περιεχόμενο, συστάσεις ή αποφάσεις που μπορούν να επηρεάσουν υλικά ή εικονικά περιβάλλοντα».

([8]) Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ, Markets of Tomorrow: Pathways to a New Economy (Αγορές του αύριο: Οδοί προς μια νέα οικονομία), 2020.
([9]) McKinsey, Shaping the digital transformation in Europe (Διαμόρφωση του ψηφιακού μετασχηματισμού στην Ευρώπη), 2020.
([10]) Βλ. σύνδεσμο.
([11]) Μελέτη (επιστημονικής ανάλυσης προοπτικών) της Επιτροπής για το Μέλλον της Επιστήμης και της Τεχνολογίας (STOA) με θέμα The use of artificial intelligence in workplace management (Η χρήση της τεχνητής νοημοσύνης στη διαχείριση του χώρου εργασίας), 2022.
([12]) Βλ. ιστοσελίδα.
([13]) Βλ. παράρτημα.
([14]) Βλ. ιστοσελίδα.
([15]) ΕΕ L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj.

3.3. Ο ορισμός αυτός είναι αρκετά ευρύς ώστε να καλύπτει τα **τρία βασικά χαρακτηριστικά** των συστημάτων ΤΝ, δηλαδή:

— ότι καθιστούν δυνατή την *αυτοματοποιημένη* λήψη αποφάσεων·

— ότι το πράττουν με κάποιον βαθμό *αυτονομίας*·

— ότι αλληλεπιδρούν με τους εργαζομένους και τους επηρεάζουν.

3.4. Επιπλέον, η ΕΟΚΕ επισημαίνει τρία κύρια ειδικά χαρακτηριστικά των συστημάτων ΤΝ που χρησιμοποιούνται στον χώρο εργασίας σε σύγκριση με προηγούμενες ψηφιακές τεχνολογίες:

— Τα συστήματα ΤΝ μπορεί να είναι στιγμιαία, διαδραστικά και αδιαφανή ([16]).

— Μια σημαντική ομάδα ([17]) συστημάτων ΤΝ διαθέτει ικανότητα προσαρμοστικότητας μόλις εισαχθεί στον χώρο εργασίας ([18]). Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε **αβεβαιότητα** και καθιστά μη προβλέψιμο τον τρόπο συμπεριφοράς ενός συστήματος ΤΝ σε ένα συγκεκριμένο πλαίσιο.

— Τα συστήματα ΤΝ προσφέρουν μεγάλες ευκαιρίες για τη βελτίωση της κατανομής και του συντονισμού, για τη διευκόλυνση της αποτελεσματικής λήψης αποφάσεων εντός των επιχειρήσεων και για τη βελτίωση της οργανωτικής μάθησης ([19]). Ως αναδυόμενη μέθοδος εφεύρεσης, η ΤΝ αναμένεται να προωθήσει την καινοτομία ([20]). Με την αύξηση της κλίμακάς του (μέγεθος των παραμέτρων, δεδομένα εκπαίδευσης κ.λπ.), ένα σύστημα ΤΝ μπορεί ακόμη και να παραγάγει «**τυχαίες ανακαλύψεις**», ενθαρρύνοντας έτσι την καινοτομία.

4. **Οι συνέπειες της ΤΝ στην αγορά εργασίας και στις συνθήκες εργασίας**

4.1. ***Συνέπειες στην απασχόληση***

4.1.1. Λόγω της ταχείας εξέλιξής της ΤΝ, της αβεβαιότητας σχετικά με την ενσωμάτωσή της στις διαδικασίες παραγωγής, καθώς και των επιδράσεών της στους οργανισμούς και τους εργαζομένους, οι συνέπειες της ΤΝ στην απασχόληση και στους εργαζομένους δεν μπορούν να προκαθοριστούν. Ο βαθμός στον οποίο η ΤΝ δημιουργεί, τροποποιεί, υποστηρίζει ή καταστρέφει θέσεις εργασίας εξαρτάται επίσης από τον σκοπό της υιοθέτησής της (βελτιστοποίηση των διαδικασιών, μείωση του κόστους, αποδοτικότητα, καινοτομία κ.λπ.).

4.1.2. Η ΤΝ έχει δυνητική αξία ως προς τα ακόλουθα: i) αντιστοίχιση προφίλ θέσεων εργασίας με πιθανούς υποψηφίους, και άρα βελτίωση της αποδοτικότητας των πολιτικών απασχόλησης· ii) πρόσληψη κατάλληλων υποψηφίων· iii) επιτάχυνση των διαδικασιών ένταξης· iv) διαχείριση των επιδόσεων· v) σχεδιασμός αποτελεσματικών εξατομικευμένων μεθόδων κατάρτισης και εντοπισμός ελλείψεων ψηφιακών δεξιοτήτων· vi) συλλογή και ανάλυση μαζικών δεδομένων· vii) σύνταξη πρακτικών· viii) περιγραφή εργασιακών καθηκόντων· και ix) διαχείριση της διατήρησης και της εναλλαγής του προσωπικού, καθώς και πρόβλεψη των μελλοντικών αναγκών πρόσληψης ([21]).

4.1.3. Η μεγαλύτερη δυνητική οικονομική αύξηση χάρη στην ΤΝ είναι πιθανό να προέλθει από τη βελτίωση της παραγωγικότητας ([22]). Αυτό περιλαμβάνει την αυτοματοποίηση των επαναλαμβανόμενων και ανιαρών καθηκόντων ([23]), τη συμπλήρωση των ικανοτήτων των εργαζομένων και την αποδέσμευσή τους ώστε να εστιάζουν σε πιο ενδιαφέρουσες εργασίες που προσθέτουν μεγαλύτερη αξία ([24]). Οι πρόσφατες τεχνολογικές εξελίξεις επιτρέπουν στα συστήματα ΤΝ να υποκαθιστούν ή να συμπληρώνουν τους ανθρώπινους ρόλους σε πολύ ευρύτερο φάσμα τομέων από ό,τι οι προηγούμενες τεχνολογίες, μεταξύ άλλων σε γνωστικές και μη επαναλαμβανόμενες εργασίες ([25]), ιδίως στους τομείς της υγείας και της εκπαίδευσης.

([16]) K. C. Kellogg κ.α. (2020), Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control (Αλγόριθμοι στην εργασία: Το νέο αμφισβητούμενο πεδίο ελέγχου).
([17]) Πρόκειται για την περίπτωση όπου όλα τα εργαλεία ΤΝ βασίζονται στην προσαρμοστική μηχανική μάθηση. Βλ. επικαιροποιημένο ορισμό του ΟΟΣΑ.
([18]) ΟΟΣΑ (2024), The impact of Artificial Intelligence on productivity, distribution and growth (Ο αντίκτυπος της τεχνητής νοημοσύνης στην παραγωγικότητα, τη διανομή και την ανάπτυξη).
([19]) Kellogg κ.ά. (2020)· Cazzaniga κ.ά. (2024), Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work (Παραγωγική ΤΝ: Η τεχνητή νοημοσύνη και το μέλλον της εργασίας).
([20]) T. Babina κ.ά. (2024), Firm Investments in Artificial Intelligence Technologies and Changes in Workforce Composition (Εταιρικές επενδύσεις σε τεχνολογίες τεχνητής νοημοσύνης και μεταβολές στη σύνθεση του εργατικού δυναμικού).
([21]) Υπηρεσία Έρευνας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου (EPRS) (2022), AI and digital tools in workplace management and evaluation (Τεχνητή νοημοσύνη και ψηφιακά εργαλεία στη διαχείριση και αξιολόγηση του χώρου εργασίας)· Tambe κ.ά., «Artificial Intelligence in Human Resources Management: Challenges and a Path Forward» (Η τεχνητή νοημοσύνη στη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων: Προκλήσεις και μελλοντική πορεία), California Management Review, 2019.
([22]) PwC (2017), Sizing the prize (Υπολογίζοντας τα οφέλη).
([23]) EPRS (2022), Hmoud, B. και Laszlo V. L. (2019), Will Artificial Intelligence Take Over Human Resources Recruitment and Selection? (Θα αναλάβει η τεχνητή νοημοσύνη την πρόσληψη και επιλογή των ανθρώπινων πόρων;), Network Intelligence Studies.
([24]) PwC (2017).
([25]) ΟΟΣΑ (2024).

4.1.4. Σε πρόσφατες μελέτες επισημαίνεται το δυναμικό «συμπλήρωσης» των τεχνολογιών ΠΤΝ ([26]). Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) εκτιμά ([27]) ότι το δυναμικό μετασχηματισμού είναι υπερδιπλάσιο από το δυναμικό αυτοματοποίησης στις χώρες υψηλού εισοδήματος (13,4 % έναντι 5,1 %, αντίστοιχα). Ωστόσο, τα εμπειρικά πορίσματα παραμένουν ασαφή όσον αφορά τις συνέπειες στην απασχόληση και την παραγωγικότητα ([28]). Η πραγματική κλίμακα της αύξησης της παραγωγικότητας παραμένει αβέβαιη ([29]) και θα μπορούσε να είναι υπερεκτιμημένη ([30]). Όσον αφορά την ΠΤΝ, το ποσοστό των επαγγελμάτων για τα οποία υπάρχει αβεβαιότητα όσον αφορά το δυναμικό αυτοματοποίησης και συμπλήρωσης είναι υψηλό ([31]) (11,6 % στις χώρες υψηλού εισοδήματος ([32])). Η ΠΤΝ μπορεί να βελτιώσει την πρόσβαση των ατόμων με αναπηρία στην εργασία ([33]), αλλά μπορεί επίσης να αυτοματοποιήσει τις θέσεις εργασίας που καταλαμβάνουν.

4.2. *Η τεχνητή νοημοσύνη θα έχει σημαντικό αντίκτυπο στις ανάγκες σε δεξιότητες* ([34])

4.2.1. Αφενός, η τεχνητή νοημοσύνη θα αναπαραγάγει ορισμένες χειρωνακτικές δεξιότητες και λεπτές ψυχοκινητικές ικανότητες, καθώς και γνωστικές δεξιότητες, όπως η κατανόηση, ο σχεδιασμός και η παροχή συμβουλών. Αφετέρου, οι δεξιότητες που απαιτούνται για την ανάπτυξη και τη συντήρηση συστημάτων ΤΝ, καθώς και οι δεξιότητες που απαιτούνται για την υιοθέτηση, τη χρήση και την αλληλεπίδραση με εφαρμογές ΤΝ θα αποκτήσουν μεγαλύτερη σημασία. Η ζήτηση για βασικές ψηφιακές δεξιότητες και επιστήμη των δεδομένων ([35]) θα αυξηθεί. Θα υπάρχει ανάγκη για γνωστικές και μεταβιβάσιμες δεξιότητες οι οποίες θα συμπληρώνουν με τον βέλτιστο τρόπο την ΤΝ (συμπεριλαμβανομένων της δημιουργικής επίλυσης προβλημάτων, της πρωτοτυπίας, και άλλων μεταβιβάσιμων δεξιοτήτων, όπως οι κοινωνικές και οι διαχειριστικές δεξιότητες ([36])). Οι δεξιότητες και οι γνώσεις των διευθυντικών στελεχών και των επικεφαλής επιχειρήσεων θα είναι επίσης σημαντικές για την υιοθέτηση της ΤΝ ([37]). Υπάρχουν στοιχεία που αποδεικνύουν ότι η έλλειψη επαρκών δεξιοτήτων που σχετίζονται με την ΤΝ λειτουργεί ήδη ως φραγμός στη χρήση της ΤΝ στην εργασία ([38]). Η ΤΝ μπορεί επίσης να χρησιμοποιηθεί για τη βελτίωση των συστημάτων εκπαίδευσης ενηλίκων.

4.3. *Συνθήκες εργασίας*

4.3.1. Οι συνθήκες εργασίας είναι ο τομέας στον οποίο οι επιπτώσεις των συστημάτων ΤΝ είναι περισσότερο διφορούμενες ([39]). Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι τα συστήματα ΤΝ έχουν τη δυνατότητα να μετασχηματίζουν τις οργανωτικές και διαχειριστικές δραστηριότητες και τον έλεγχο ([40]), καθώς και να επανασχεδιάζουν ριζικά τις οργανωτικές διαδικασίες ([41]).

4.3.2. Εφόσον χρησιμοποιούνται συνετά, τα εργαλεία που βασίζονται στην ΤΝ θα μπορούσαν να βελτιώσουν τις συνθήκες υγείας και ασφάλειας στην εργασία, συμβάλλοντας στην ελάφρυνση του φόρτου εργασίας των εργαζομένων ([42])· θα μπορούσαν επίσης να συμβάλουν στη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ([43]), καθώς και στη βελτίωση της ψυχικής υγείας στην εργασία ([44]). Τα εργαλεία ΤΝ μπορούν να συμβάλουν στην εξάλειψη ή τη μείωση επικίνδυνων εργασιών και στην αποφυγή μυοσκελετικών διαταραχών. Εάν αναδιανεμηθεί με δίκαιο τρόπο, ο χρόνος που εξοικονομούν οι εργαζόμενοι σε εργασίες μπορεί να συμβάλει στη βελτίωση της ευεξίας τους. Όταν χρησιμοποιούνται προκειμένου να απαλλάξουν τους εργαζομένους από επαναλαμβανόμενα και ανιαρά καθήκοντα, τα εργαλεία ΤΝ μπορούν να αυξήσουν την ικανοποίηση που επιφέρει η εργασία ([45]). Η χρήση εφαρμογών ΤΝ μπορεί να οδηγήσει σε καλύτερες, δικαιότερες και χωρίς διακρίσεις αποφάσεις και πρακτικές ([46]).

([26]) M. Comunale κ.ά. (2024), The Economic Impacts and the Regulation of AI: A Review of the Academic Literature and Policy Actions (Οι οικονομικές συνέπειες και η ρύθμιση της ΤΝ: Επισκόπηση της ακαδημαϊκής βιβλιογραφίας και των δράσεων πολιτικής), Έγγραφο εργασίας του ΔΝΤ αριθ. 2024/65.
([27]) Gmyrek P. κ.ά. (2023), Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality (Παραγωγική ΤΝ και θέσεις εργασίας: Σφαιρική ανάλυση των δυνητικών επιπτώσεων στην ποσότητα και την ποιότητα των θέσεων εργασίας), Έγγραφο εργασίας 96 της ΔΟΕ.
([28]) Comunale κ.ά. (2024).
([29]) Comunale κ.ά. (2024).
([30]) D. Acemoglu (2024), The Simple Macroeconomics of AI (Τα απλά μακροοικονομικά της ΤΝ), Massachusetts Institute of Technology.
([31]) Gmyrek P. κ.ά. (2023).
([32]) Gmyrek P. κ.ά. (2023), σ. 37.
([33]) ΟΟΣΑ 2024, Who will be the workers most affected by AI? (Ποιοι εργαζόμενοι θα επηρεαστούν περισσότερο από την ΤΝ;) Έγγραφο εργασίας αριθ. 26 του ΟΟΣΑ για την ΤΝ.
([34]) ΟΟΣΑ (2023), OECD Employment Outlook 2023 (Προοπτικές για την απασχόληση).
([35]) Έκθεση της Γαλλικής Επιτροπής Παραγωγικής ΤΝ, 2024.
([36]) Alekseeva, L. κ.ά. (2021), The demand for AI skills in the labor market (Η ζήτηση για δεξιότητες ΤΝ στην αγορά εργασίας), Labour Economics, τόμος 71.
([37]) ΟΟΣΑ (2023), Employment Outlook 2023 (Προοπτικές για την απασχόληση 2023).
([38]) ΟΟΣΑ (2023), The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers (Ο αντίκτυπος της ΤΝ στους χώρους εργασίας: Κύρια ευρήματα των δημοσκοπήσεων του ΟΟΣΑ σε εργοδότες και εργαζομένους σχετικά με την ΤΝ).
([39]) Böhmer & H. Schinnenburg, 2023, Critical exploration of AI-driven HRM to build up organizational capabilities (Κριτική διερεύνηση της διαχείρισης ανθρώπινων πόρων που βασίζεται στην ΤΝ για την ανάπτυξη των οργανωτικών ικανοτήτων).
([40]) Kellogg κ.ά., (2020), J. Adams-Prassl, H. Abraha κ.ά. (2023): Regulating algorithmic management: A blueprint (Ρύθμιση της αλγοριθμικής διαχείρισης: Σχέδιο στρατηγικής), European Labour Law Journal 2023, τόμος 14(2) σ. 124–151.
([41]) Nurski L. (2024), AI at Work, why there's more to it than task automation (Η τεχνητή νοημοσύνη στην εργασία και ο λόγος για τον οποίο δεν σχετίζεται μόνο με την αυτοματοποίηση των εργασιών), CEPS Explainer.
([42]) EPRS (2022), CIPD και PA Consulting, People and machines: from hype to reality (Άνθρωποι και μηχανές: από τη δημοσιότητα στην πραγματικότητα), Ένωση για το εργατικό δυναμικό και την ανάπτυξη (CIPD), 2019.
([43]) Μελέτη του ΕΚ, Improving working conditions using Artificial Intelligence (Βελτίωση των συνθηκών εργασίας με τη χρήση τεχνητής νοημοσύνης), 2021.
([44]) Workplace Intelligence, AI at Work 2020 Study (Η τεχνητή νοημοσύνη στην εργασία – μελέτη 2020).
([45]) ΟΟΣΑ (2023), OECD Employment Outlook 2023 (Προοπτικές για την απασχόληση).
([46]) Pessach, D., Singer, G., Avrahami, D., κ.ά. (2020), Employees recruitment: A prescriptive analytics approach via machine learning and mathematical programming (Πρόσληψη εργαζομένων: Μια καθοδηγητική προσέγγιση ανάλυσης μέσω μηχανικής μάθησης και μαθηματικού προγραμματισμού). Decision Support Systems.

4.3.3. Οι εφαρμογές ΤΝ μπορούν να εξασφαλίσουν πιο ολοκληρωμένη διανομή πληροφοριών καλύτερης ποιότητας, να παράσχουν βαθιά γνώση των δεδομένων και να βελτιώσουν την ποιότητα των οριοθετημένων αποφάσεων.

4.3.4. Από την άλλη πλευρά, ενδέχεται να προκύψουν ορισμένοι κίνδυνοι εάν δεν πληρούνται οι προϋποθέσεις για την αξιόπιστη εφαρμογή των συστημάτων ΤΝ στην εργασία ([47]).

4.3.5. Τα συστήματα αλγοριθμικής διαχείρισης επιτρέπουν μια μορφή παρεμβατικού ελέγχου πολύ ισχυρότερη από οποιαδήποτε προηγούμενη μορφή ελέγχου, με δυνητικά επιβλαβείς επιπτώσεις για τους εργαζομένους ([48]). Έχουν συγκεντρωθεί στοιχεία ([49]) που καταδεικνύουν τον αρνητικό αντίκτυπο που μπορεί να έχει η αλγοριθμική διαχείριση στην υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, καθώς και την έλλειψη εταιρικού ενδιαφέροντος όσον αφορά τη χρήση τέτοιων τεχνολογιών για τη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία.

4.3.6. Οι εργαζόμενοι ενδέχεται να αντιμετωπίσουν **καταχρηστική παρακολούθηση, διακρίσεις, απώλεια αυτονομίας και ψυχοκοινωνικούς κινδύνους** ([50]). Τα εργαλεία ΤΝ μπορούν να διαταράξουν τη συλλογικότητα στον χώρο εργασίας και να επιδεινώσουν το αίσθημα απομόνωσης μεταξύ των εργαζομένων.

4.3.7. Τα συστήματα ΤΝ ενδέχεται να επιδεινώσουν τις ασυμμετρίες πληροφόρησης μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων ([51]).

4.4. ***Αντιμετώπιση των ανισοτήτων***

4.4.1. *Σύμφωνα με πρόσφατες μελέτες με επίκεντρο την ΠΤΝ, τα συστήματα αυτά έχουν τη δυνατότητα τόσο να μειώσουν όσο και να διαιωνίσουν τις* ***ανισότητες****, ή ακόμη και να δημιουργήσουν νέους κινδύνους ανισοτήτων.*

4.4.1.1. Οι ανισότητες μεταξύ εργαζομένων υψηλής και χαμηλής ειδίκευσης θα μπορούσαν ενδεχομένως να μειωθούν. Οι περισσότερες μελέτες καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι τα επαγγέλματα γραφείου με υψηλότερο επίπεδο ειδίκευσης θα αντιμετωπίσουν μεγαλύτερους κινδύνους σε σχέση με την απασχόληση ως αποτέλεσμα της χρήσης της ΠΤΝ ([52]). Εάν ο σκοπός της εφαρμογής της ΠΤΝ είναι η αύξηση της εταιρικής καινοτομίας, η βελτίωση της οργάνωσης της εργασίας και η ενίσχυση των ποιοτικών θέσεων εργασίας, οι λιγότερο ειδικευμένοι και λιγότερο έμπειροι εργαζόμενοι θα επωφεληθούν περισσότερο από τα εργαλεία ΠΤΝ, καθώς τα μοντέλα ΤΝ θα παρέχουν στους νεοπροσληφθέντες τις βέλτιστες πρακτικές των έμπειρων εργαζομένων ([53]).

4.4.1.2. Οι γυναίκες καθώς και οι εργαζόμενοι χαμηλής ειδίκευσης και οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας είναι οι ευάλωτες ομάδες που πλήττονται περισσότερο από την ΤΝ ([54]). Επειδή οι θέσεις εργασίας γραφείου είναι περισσότερο εκτεθειμένες στους κινδύνους της αυτοματοποίησης, οι επιπτώσεις στην απασχόληση διαφέρουν ανάλογα με το φύλο, καθώς το ποσοστό των γυναικών που ενδέχεται να επηρεαστούν από την αυτοματοποίηση είναι υπερδιπλάσιο ([55]), ενώ οι γυναίκες ανησυχούν συχνότερα για τις δυνατότητες μετασχηματισμού της θέσης εργασίας τους.

4.4.1.3. Το χαμηλό ποσοστό γυναικών μεταξύ των αποφοίτων στους τομείς των θετικών επιστημών, της τεχνολογίας, της μηχανικής και των μαθηματικών (STEM) ή στην πληροφορική και την τεχνολογία των πληροφοριών σε ορισμένες χώρες εγείρει σημαντικές προκλήσεις όσον αφορά την απασχόληση και τις μισθολογικές ανισότητες μεταξύ των φύλων στο πλαίσιο της εξάπλωσης της ΤΝ ([56]). Το ζήτημα της ισότητας των φύλων θα πρέπει να αντιμετωπιστεί καλύτερα σε όλα τα επίπεδα. Για την πρόβλεψη αυτών των τάσεων, ο κοινωνικός διάλογος και οι καλύτερες πολιτικές είναι καίριας σημασίας.

4.4.2. *Νέες παγκόσμιες ανισότητες*

4.4.2.1. Η ανάπτυξη της ΤΝ υποστηρίζεται από αόρατους εργαζομένους, που βρίσκονται κυρίως σε χώρες χαμηλού εισοδήματος και εργάζονται υπό κακές συνθήκες εργασίας ([57]).

([47]) V. Mandinaud, A. Ponce del Castillo (2024), AI systems, risks and working conditions (Συστήματα ΤΝ, κίνδυνοι και συνθήκες εργασίας), στο Artificial intelligence, labour and society (Τεχνητή νοημοσύνη, εργασία και κοινωνία), Ευρωπαϊκό Συνδικαλιστικό Ινστιτούτο (ETUI).
([48]) Kellogg κ.ά. 2020.
([49]) EU-OSHA(2024), Worker management through AI - From technology development to the impacts on workers and their safety and health (Διαχείριση των εργαζομένων μέσω ΤΝ - Από την ανάπτυξη της τεχνολογίας ως τον αντίκτυπο τους εργαζομένους και στην υγεία και ασφάλειά τους), 2024.
([50]) EU-OSHA (2022), Σφυγμομέτρηση ΕΑΥ - Η επαγγελματική ασφάλεια και υγεία στους χώρους εργασίας μετά την πανδημία, 2022.
([51]) ΟΟΣΑ (2023).
([52]) Eloundou, T. κ.ά. (2023), GPTs are GPTs: An Early Look at the Labor Market Impact Potential of Large Language Models (Τα GPT είναι GPT: Μια πρώτη ματιά στο δυναμικό επίδρασης των μεγάλων γλωσσικών μοντέλων στην αγορά εργασίας).
([53]) Comunale κ.ά. (2024)· Brynjolfsson E. κ.ά. (2023): Generative IA at work (Η παραγωγική ΤΝ στην εργασία), έγγραφο εργασίας NBER αριθ. 3116.
([54]) ΟΟΣΑ, 2024.
([55]) ILO Global Survey on Microtasks workers (Παγκόσμια έρευνα της ΔΟΕ για τους απασχολούμενους σε μικροεργασίες), 2017, Tubaro κ.ά. (2020). The trainer, the verifier, the imitator: Three ways in which human platform workers support artificial intelligence (Ο εκπαιδευτής, ο επαληθευτής, ο μιμητής: Τρεις τρόποι με τους οποίους οι άνθρωποι που εργάζονται σε πλατφόρμες υποστηρίζουν την τεχνητή νοημοσύνη). Big Data & Society, 7(1).
([56]) Έκθεση της Γαλλικής Επιτροπής Παραγωγικής ΤΝ, 2024.
([57]) Σε παγκόσμιο επίπεδο, η ανάπτυξη της ΤΝ υποστηρίζεται από αόρατους εργαζομένους, που βρίσκονται κυρίως σε χώρες χαμηλού εισοδήματος και εργάζονται υπό κακές συνθήκες εργασίας. Tubaro κ.ά. (2020).

4.5. ***Ο κοινωνικός διάλογος και η συμμετοχή των εργαζομένων είναι καίριας σημασίας για την αξιοποίηση του δυναμικού της ΤΝ.***

4.5.1. Λόγω των ειδικών χαρακτηριστικών των συστημάτων ΤΝ και του αντικτύπου τους σε οργανωτικά ζητήματα, η αποδοχή, η αξιοπιστία και η εμπιστοσύνη στην ανάπτυξη και την υιοθέτηση της ΤΝ είναι καίριας σημασίας για την προώθηση των θετικών συνεπειών της ΤΝ ([58]).

4.5.2. Υπάρχουν στοιχεία που αποδεικνύουν ότι η διαβούλευση με εκπροσώπους των εργαζομένων οδηγεί σε καλύτερες επιδόσεις και συνθήκες εργασίας ([59]). Όταν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων χρησιμοποιούν το σύστημα συνδιαχείρισης της «συλλογικής φωνής», αυτό συμβάλλει στην προστασία της ιδιωτικότητας, της αυτονομίας και της διακριτικής ευχέρειας των εργαζομένων έναντι των τεχνολογιών διαχείρισης του εργατικού δυναμικού ([60]).

4.5.3. Προκειμένου να υπάρχει αποτελεσματικός κοινωνικός διάλογος σε όλες τις οντότητες όπου χρησιμοποιείται η ΤΝ, η ΕΟΚΕ ζητεί να παρέχεται ρητή καθοδήγηση στα σχετικά νομικά και μη νομικά κείμενα.

4.5.4. Θα πρέπει οι πολίτες και τα ενδιαφερόμενα μέρη να επιλέγουν τις χρήσεις και τον σκοπό της ΤΝ στις κοινωνίες μας και στην εργασία. Οι κοινωνικοί εταίροι και οι πολίτες θα πρέπει να συμμετέχουν στις δημόσιες συζητήσεις, στον αλφαβητισμό και στην κατάρτιση.

4.6. ***Η ετοιμότητα στον τομέα της ΤΝ είναι ουσιαστικής σημασίας*** ([61])**.**

4.6.1. Για την αξιοποίηση της τεχνητής νοημοσύνης στην εργασία, η ΕΟΚΕ καλεί την Ευρωπαϊκή Επιτροπή να ενθαρρύνει:

4.6.1.1. την επανεξέταση των πολιτικών για τις δεξιότητες από τους φορείς χάραξης πολιτικής σε όλα τα επίπεδα, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι τα αναδυόμενα συστήματα ΤΝ θα συμπληρώνουν τους εργαζομένους αντί να τους αντικαθιστούν·

4.6.1.2. την εισαγωγή θεματικών ενοτήτων ΤΝ στην αρχική εκπαίδευση και κατάρτιση, μέσω δημόσιων πολιτικών, με παράλληλη διάθεση στους πολίτες ενημερωτικού υλικού σχετικά με την ΤΝ. Οι πολιτικές αυτές θα πρέπει να παρέχουν τυπική εκπαίδευση σχετικά με τις τεχνολογίες ΤΝ σε πρώιμο στάδιο, δίνοντας κατ' αυτόν τον τρόπο σε όλους τους πολίτες τη δυνατότητα να εξοικειωθούν με τη νέα πραγματικότητα·

4.6.1.3. την ταχεία εφαρμογή του άρθρου 4 του κανονισμού για την ΤΝ, σύμφωνα με το οποίο οι πάροχοι και οι φορείς εφαρμογής συστημάτων ΤΝ πρέπει να λαμβάνουν μέτρα για τη διασφάλιση επαρκούς επιπέδου γραμματισμού στον τομέα της ΤΝ για το προσωπικό τους.

5. **Εφαρμογή και προσαρμογή της ισχύουσας νομοθεσίας της ΕΕ**

5.1. ***Ο ΓΚΠΔ*** ([62]) ***δεν έχει σχεδιαστεί ειδικά για την αντιμετώπιση ζητημάτων προστασίας των δεδομένων στον χώρο εργασίας.***

5.1.1. Οι νομικές βάσεις του ΓΚΠΔ ως αυτοτελούς κανονισμού δεν επαρκούν να μετριαστεί ο κίνδυνος ύπαρξης επιβλαβών συστημάτων ΤΝ στην εργασία, καθώς δεν λαμβάνεται υπόψη ο ειδικός χαρακτήρας των συστημάτων ΤΝ όσον αφορά την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο της απασχόλησης και του χώρου εργασίας.

5.1.2. Κατά γενική ομολογία, ούτε η συγκατάθεση των εργαζομένων ούτε το έννομο συμφέρον αποτελούν έγκυρη βάση για την επεξεργασία δεδομένων στο πλαίσιο της ασύμμετρης δυναμικής ισχύος στον χώρο εργασίας ([63]). Υπάρχουν στοιχεία από πρόσφατη έρευνα στην οποία συμμετείχαν 6 300 εργαζόμενοι από τις σκανδιναβικές χώρες ότι γίνεται κατάχρηση αυτής της ασύμμετρης ισχύος σε όλους τους τομείς που καλύπτονται από τη μελέτη ([64]).

5.1.3. Το άρθρο 15 παράγραφος 1 στοιχείο η) του ΓΚΠΔ σχετικά με τις απαιτήσεις διαφάνειας έχει περιορισμένο πεδίο εφαρμογής, καθώς αποκλείει την ημιαυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων.

([58]) ΟΟΣΑ (2024).
([59]) ΟΟΣΑ (2023), The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers (Ο αντίκτυπος της ΤΝ στους χώρους εργασίας: Κύρια ευρήματα των δημοσκοπήσεων του ΟΟΣΑ σε εργοδότες και εργαζομένους σχετικά με την ΤΝ).
([60]) Ίδρυμα Ευρωπαϊκών Προοδευτικών Σπουδών (FEPS) (2024), Algorithm by and for the workers (Αλγόριθμος προερχόμενος από τους εργαζομένους και προοριζόμενος γι' αυτούς).
([61]) Cazzaniga κ.ά. (2024).
([62]) ΕΕ L 119 της 4.5.2016, σ. 1.
([63]) EPRS (2022).
([64]) FEPS (2024).

5.1.4. Οι εργαζόμενοι μπορεί να επηρεαστούν περισσότερο από την επεξεργασία των δεδομένων που συλλέγονται από άλλους εργαζομένους παρά από τα δεδομένα που συλλέγονται και αφορούν τους ίδιους ([65]). Τα δικαιώματα των συνδικαλιστικών οργανώσεων ή των εκπροσώπων των εργαζομένων να ελέγχουν τη συλλογή και την επεξεργασία δεδομένων είναι περιορισμένα. Η παραδοχή ότι η βλάβη στην ιδιωτική ζωή είναι πάντοτε ατομική συνιστά σημαντική αδυναμία στο πλαίσιο των συστημάτων αλγοριθμικής διαχείρισης. Επιπλέον, οι διατάξεις σχετικά με τις εκτιμήσεις επιπτώσεων όσον αφορά την προστασία των δεδομένων είναι ανεπαρκείς.

5.1.5. Στο άρθρο 88 του ΓΚΠΔ ορίζεται ότι για την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο της απασχόλησης χρειάζονται «ειδικοί κανόνες», τους οποίους ορίζουν τα κράτη μέλη μέσω νομοθεσίας ή μέσω συλλογικών συμβάσεων ([66]). Από την έναρξη ισχύος του ΓΚΠΔ, το άρθρο 88 εφαρμόζεται ελλιπώς και παραμένει κενό γράμμα σχεδόν σε όλα τα κράτη μέλη ([67]).

5.1.6. Προκειμένου να δοθεί μεγαλύτερη εξουσία στους εργαζομένους όσον αφορά τα δεδομένα τους, η ΕΟΚΕ ζητεί από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή να λάβει μέτρα για τη διασφάλιση της αποτελεσματικής εφαρμογής του άρθρου 88 του ΓΚΠΔ.

5.2. *Η πράξη για την ΤΝ*

5.2.1. Πρωταρχικός στόχος του κανονισμού για την ΤΝ είναι να ενθαρρυνθεί η υιοθέτηση και η διάδοση της ΤΝ στην ΕΕ, με την προώθηση ενός ενιαίου νομικού πλαισίου για «αξιόπιστη ΤΝ», βάσει της λογικής ότι, εφόσον αντιμετωπιστούν οι κίνδυνοι που συνδέονται με τη χρήση της ΤΝ, θα ενισχυθεί η υιοθέτησή της. Δεδομένου ότι πρόκειται για οριζόντια νομοθετική πράξη, στον κανονισμό επιδιώκονται ορισμένοι πρωταρχικοί στόχοι, όπως το υψηλό επίπεδο προστασίας της υγείας, της ασφάλειας και των θεμελιωδών δικαιωμάτων. Η νομική βάση του κανονισμού για την ΤΝ εδράζεται πρωτίστως στις διατάξεις της ΣΛΕΕ για την ενιαία αγορά. Ο ΓΚΠΔ δεν έχει σχεδιαστεί ειδικά για την αντιμετώπιση ζητημάτων που αφορούν τον χώρο εργασίας ([68]).

5.2.2. Ο κανονισμός για την ΤΝ επιβάλλει περιορισμούς στη χρήση της ΤΝ στον χώρο εργασίας μέσω της απαγόρευσης ορισμένων συστημάτων και μέσω των αυστηρών απαιτήσεων που συνδέονται με την παροχή ή την ανάπτυξη συστημάτων ΤΝ, ιδίως εκείνων που ταξινομούνται ως υψηλού κινδύνου λόγω της εφαρμογής τους στην απασχόληση, τη διαχείριση των εργαζομένων και την πρόσβαση στην αυτοαπασχόληση. Στο πλαίσιο αυτό, ο κανονισμός για την ΤΝ αποτελεί σημαντικό βήμα προς τη σωστή κατεύθυνση.

5.2.3. Η ΕΟΚΕ εντοπίζει διάφορα κενά στον κανονισμό για την ΤΝ όσον αφορά τα θεμελιώδη δικαιώματα στον χώρο εργασίας.

5.2.3.1. Στον κανονισμό για την ΤΝ αναγνωρίζεται ότι ο εκ των προτέρων ορισμός του κινδύνου δεν επαρκεί για την προστασία από πιθανή βλάβη προκαλούμενη από συστήματα ΤΝ και ότι δεν μπορεί να καθοριστεί πλήρως εκ των προτέρων, δεδομένου ότι εξαρτάται επίσης από το πλαίσιο εφαρμογής του συστήματος ([69]). Τα συστήματα διαχείρισης των κινδύνων που συνδέονται με συστήματα ΤΝ υψηλού κινδύνου πρέπει να εφαρμόζονται καθ' όλη τη διάρκεια του κύκλου ζωής του συστήματος (άρθρο 9). Ωστόσο, στον κανονισμό για την ΤΝ αναγνωρίζεται ρητώς το ενδεχόμενο ένα σύστημα ΤΝ, καίτοι συμμορφώνεται προς τον κανονισμό, να ενέχει κίνδυνο για την υγεία ή την ασφάλεια των προσώπων ή για τα θεμελιώδη δικαιώματα (άρθρο 82) ([70]).

5.2.3.2. Η υποχρέωση διενέργειας εκτίμησης επιπτώσεων στα θεμελιώδη δικαιώματα για τα συστήματα υψηλού κινδύνου ισχύει μόνο για τους οργανισμούς δημοσίου δικαίου, τις ιδιωτικές οντότητες που παρέχουν δημόσιες υπηρεσίες, και τις τραπεζικές και ασφαλιστικές οντότητες (άρθρο 27).

5.2.3.3. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων έχουν μόνο το δικαίωμα να ενημερώνονται, χωρίς δικαίωμα διαβούλευσης (άρθρο 26 παράγραφος 7). Τα ρυθμιστικά δοκιμαστήρια (άρθρο 57) και οι δοκιμές συστημάτων υψηλού κινδύνου σε πραγματικές συνθήκες (άρθρο 60) επιτρέπονται αποκλειστικά και μόνο πριν τεθεί το σύστημα σε λειτουργία.

([65]) Martin Tisné (2020): The Data Delusion: protecting individual data isn't enough when the harm is collective (Η περί των δεδομένων αυταπάτη: η προστασία των ατομικών δεδομένων δεν επαρκεί όταν η βλάβη είναι συλλογική), Luminate, Stanford University's Cyber Policy Center.

([66]) Το άρθρο 88 παραμένει σε μεγάλο βαθμό ανεφάρμοστο στα κράτη μέλη της ΕΕ.

([67]) Abraha H. (2023): Article 88 GDPR and the Interplay between EU and Member State Employee Data protection rules (Άρθρο 88 του ΓΚΠΔ και αλληλεπίδραση μεταξύ των κανόνων της ΕΕ και των κρατών μελών για την προστασία των δεδομένων των εργαζομένων), The Modern Law Review.

([68]) Aida Ponce Del Castillo, The EU's AI Act: governing through uncertainties and complexity, identifying opportunities for action, global workplace law and policy (Ο κανονισμός της ΕΕ για την ΤΝ: διακυβέρνηση εν μέσω αβεβαιοτήτων και πολυπλοκότητας, εντοπισμός ευκαιριών για δράση, παγκόσμιο εργασιακό δίκαιο και πολιτική), kluwerlawonline.com, 2024.

([69]) Isabel Kusche (2024): Possible harms of artificial intelligence and the EU AI act: fundamental rights and risk (Δυνητικές βλάβες από την τεχνητή νοημοσύνη και Πράξη της ΕΕ για την ΤΝ: θεμελιώδη δικαιώματα και κίνδυνοι), Journal of Risk Research.

([70]) Isabel Kusche (2024).

5.2.3.4. Η ΕΟΚΕ θεωρεί ότι ο πειραματισμός είναι απαραίτητος ούτως ώστε να είναι οι οργανισμοί σε θέση να εντοπίζουν τους κινδύνους, να ελέγχουν για ανεπιθύμητες επιπτώσεις και να βελτιώνουν τους αλγόριθμους σε ελεγχόμενο περιβάλλον πριν από την πλήρη εφαρμογή των συστημάτων. Ο κανονισμός για την ΤΝ θα πρέπει να υποστηριχθεί από ρητή καθοδήγηση, ώστε να υπάρξει σαφήνεια από νομική άποψη και να εξασφαλιστεί η αδιαμφισβήτητη εφαρμογή και επιβολή της.

5.2.4. Για την αντιμετώπιση αυτών των ζητημάτων, η ΕΟΚΕ καλεί την Υπηρεσία ΤΝ να αναπτύξει στενή συνεργασία με τους Ευρωπαίους διατομεακούς κοινωνικούς εταίρους κατά την εκπόνηση των πρώτων κατευθυντήριων γραμμών της, προκειμένου να παράσχει σαφείς κατευθυντήριες γραμμές και διευκρινίσεις σχετικά με τα συστήματα ΤΝ που συνάγουν τα συναισθήματα των φυσικών προσώπων. Θα πρέπει να δημιουργηθούν διεξοδικοί, ισχυροί και σαφώς διαρθρωμένοι δίαυλοι συντονισμού μεταξύ της Υπηρεσίας ΤΝ και των ΓΔ EMPL και CNECT της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

5.2.5. Η ΕΟΚΕ θεωρεί ότι εναπόκειται στους παρόχους να διενεργούν εκ των προτέρων εκτιμήσεις επιπτώσεων στα θεμελιώδη δικαιώματα για τα συστήματα υψηλού κινδύνου πριν από την εγκατάστασή τους σε όλες τις οντότητες.

5.2.6. Η ΕΟΚΕ ζητεί να συμπεριληφθούν σαφείς κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τον τρόπο χρήσης των δοκιμαστηρίων και των δοκιμών σε πραγματικές συνθήκες σε κάθε επικείμενη πρωτοβουλία για την ΤΝ στην εργασία.

5.3. *Οι οδηγίες σχετικά με την ενημέρωση και τη διαβούλευση των εργαζομένων, καθώς και την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων κατά την εργασία, και η αυτόνομη συμφωνία-πλαίσιο των Ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων για την ψηφιοποίηση*

5.3.1. Η οδηγία 2002/14/ΕΚ ([71]) εγγυάται συλλογικά δικαιώματα ενημέρωσης και διαβούλευσης για τους εκπροσώπους των εργαζομένων και καλύπτει κάθε μέτρο πρόληψης που συνιστά απειλή για την απασχόληση, καθώς και κάθε απόφαση που οδηγεί σε «ουσιαστικές μεταβολές» στην οργάνωση της εργασίας (άρθρο 4). Σύμφωνα με την οδηγία 89/391/ΕΚ ([72]), οι εργοδότες πρέπει να εξασφαλίζουν την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων σε όλες τις πτυχές που σχετίζονται με την εργασία, και πρέπει να παρέχουν πληροφορίες και κατάρτιση και να συμβουλεύονται τους εκπροσώπους των εργαζομένων σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια. Ωστόσο, ο αδιαφανής τρόπος με τον οποίο εισάγονται τα εργαλεία ΤΝ, ο εξελισσόμενος χαρακτήρας τους και η πολυπλοκότητα που συνεπάγεται ο ορισμός των «ουσιαστικών μεταβολών» απαιτεί την ενίσχυση των εν λόγω οδηγιών μέσω ρητής καθοδήγησης.

5.3.2. Η διάσταση του επαναληπτικού και δυναμικού χαρακτήρα των συστημάτων ΤΝ ευθυγραμμίζεται με τη διαδικασία επαναληπτικού διαλόγου που περιλαμβάνεται στη συμφωνία-πλαίσιο των Ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων για την ψηφιοποίηση ([73]).

5.3.3. Ωστόσο, η συμφωνία θίγει οριακά μόνο τα ζητήματα της ΤΝ, ενώ οι ειδικές δράσεις που σχετίζονται με την ΤΝ και αφορούν την εφαρμογή της συμφωνίας από τους εθνικούς κοινωνικούς εταίρους υπήρξαν μάλλον περιορισμένες, με τις περισσότερες από αυτές να άπτονται ζητημάτων σχετικά μόνο με την τηλεργασία και το δικαίωμα στην αποσύνδεση.

5.3.4. Η ΕΟΚΕ ζητεί από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή να εξετάσει σαφώς το πλαίσιο της ΤΝ σε ένα ειδικό μέσο, προκειμένου να ληφθούν υπόψη η δυναμική διάσταση του κοινωνικού διαλόγου και οι εκτιμήσεις κινδύνου για την υγεία και την ασφάλεια των συστημάτων ΤΝ στην αυτόνομη συμφωνία.

5.4. *Η οδηγία για την εργασία σε πλατφόρμες* ([74])

5.4.1. Η οδηγία για την εργασία σε πλατφόρμες περιέχει διατάξεις που θα μπορούσαν να ρυθμίσουν αποτελεσματικά τα αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων. Ειδικότερα, βάσει του κεφαλαίου ΙΙΙ ([75]):

— επεκτείνεται το καθεστώς αλγοριθμικής διαφάνειας του ΓΚΠΔ ώστε να καλύπτει τόσο τις αυτοματοποιημένες όσο και τις ημιαυτοματοποιημένες αποφάσεις·

— καθιερώνεται συλλογικό δικαίωμα στην πληροφόρηση και την εμπειρογνωμοσύνη, μέσω της απαίτησης οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας να καθιστούν τα συστήματα αλγοριθμικής διαχείρισης κατανοητά στους εργαζομένους σε πλατφόρμες, στους εκπροσώπους τους και στις αρχές εργασίας·

— προβλέπεται ότι οι πλατφόρμες πρέπει να κοινοποιούν την ΕΑΠΔ στους εκπροσώπους των εργαζομένων·

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

— απαγορεύεται η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που «δεν είναι εγγενώς συνδεδεμένα με την εκτέλεση της σύμβασης [...] ούτε είναι απολύτως αναγκαία για την εκτέλεση της σύμβασης αυτής», καθώς και η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα «σχετικά με τη συναισθηματική ή ψυχολογική κατάσταση» των εργαζομένων σε πλατφόρμα υπό οποιεσδήποτε περιστάσεις·

— θεσπίζεται το δικαίωμα σε ανθρώπινη διεπαφή (άρθρο 10 σχετικά με την ανθρώπινη εποπτεία των συστημάτων παρακολούθησης και των συστημάτων λήψης αποφάσεων, και άρθρο 11 σχετικά με την επανεξέταση από άνθρωπο)·

— θεσπίζονται, στο άρθρο 12 σχετικά με την ασφάλεια και την υγεία, ειδικές απαιτήσεις για την αξιολόγηση των κινδύνων που ενέχουν τα αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων.

5.4.2. Οι διατάξεις του κεφαλαίου III της οδηγίας για την εργασία σε πλατφόρμες ισχύει μόνο για τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα. Ωστόσο, οι πρακτικές αλγοριθμικής διαχείρισης στους συνήθεις χώρους εργασίας αποτελούν ήδη πραγματικότητα ([76]), για παράδειγμα όσον αφορά την κατανομή και τη βελτιστοποίηση των βαρδιών εργασίας, τον έλεγχο και την αξιολόγηση των αιτούντων εργασία, την αξιολόγηση των επιδόσεων της απασχόλησης και την αντιμετώπιση ζητημάτων ανθρώπινων πόρων. Η ΕΟΚΕ καλεί την Ευρωπαϊκή Επιτροπή να διευρύνει το πεδίο εφαρμογής των διατάξεων του κεφαλαίου III της οδηγίας για την εργασία σε πλατφόρμες ώστε να καλύπτονται όλοι οι εργαζόμενοι.

Βρυξέλλες, 22 Ιανουαρίου 2025.

Ο Πρόεδρος
της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής
Oliver RÖPKE

([76]) Επιστημονικός κόμβος της ΕΕ (2024), Algorithmic management practices in regular workplaces are a reality (Οι πρακτικές αλγοριθμικής διαχείρισης στους συνήθεις χώρους εργασίας είναι ήδη πραγματικότητα).

ΠΡΟΣΑΡΤΗΜΑ I

Η ακόλουθη τροπολογία, η οποία έλαβε τουλάχιστον το ένα τέταρτο των έγκυρων ψήφων, απορρίφθηκε κατά τη διάρκεια της συζήτησης (άρθρο 14 παράγραφος 3 του Εσωτερικού Κανονισμού):

ΤΡΟΠΟΛΟΓΙΑ 1

SOC/803

Μια τεχνητή νοημοσύνη που στηρίζει τους εργαζόμενους

Να αντικατασταθεί ολόκληρη η γνωμοδότηση του τμήματος SOC από το ακόλουθο κείμενο (αιτιολογία στο τέλος του εγγράφου):

Τροπολογία

1. **Συμπεράσματα και συστάσεις**

1.1. «Δεδομένου ότι ο κόσμος βρίσκεται πλέον στο προσκήνιο μιας άλλης ψηφιακής επανάστασης, η οποία προκλήθηκε από τη διάδοση της τεχνητής νοημοσύνης (ΤΝ), έχει ανοίξει ένα παράθυρο προκειμένου η Ευρώπη να διορθώσει τις αδυναμίες της όσον αφορά την καινοτομία και την παραγωγικότητα και να αποκαταστήσει το παραγωγικό δυναμικό της» ([1]).

1.2. Επί του παρόντος, η Ευρώπη παρουσιάζει αδυναμίες στις ψηφιακές τεχνολογίες όπως η τεχνητή νοημοσύνη ([2]). Οι ΗΠΑ και η Κίνα προπορεύονται ήδη κατά πολύ και το χάσμα αυτό θα είναι δύσκολο να ξεπεραστεί ([3]). Επιπλέον, υπάρχουν μεγάλες διαφορές στην αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας μεταξύ των ΗΠΑ και της ΕΕ (ευρωζώνη) ([4]). Από την πανδημία έως τα μέσα του 2024, η παραγωγικότητα της εργασίας ανά ώρα εργασίας αυξήθηκε κατά 0,9 % στη ζώνη του ευρώ, έναντι 6,7 % στις ΗΠΑ. Η ανάλυση της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας υποστηρίζει ότι τα στοιχεία αυτά συνδέονται με την κινητικότητα στην αγορά εργασίας και τις υψηλότερες επενδύσεις στην ψηφιοποίηση ([5]).

1.3. Τα δυνητικά οφέλη από την ανάπτυξη της ΤΝ είναι σημαντικά: η ΤΝ αυξάνει την ανταγωνιστικότητα και την παραγωγικότητα, προωθεί την καινοτομία και την επιστημονική πρόοδο ([6]), ενισχύει την πράσινη μετάβαση ([7]) και στηρίζει τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας. Πρέπει να διασφαλίσουμε ότι η ΕΕ δεν θα μείνει πίσω στην ψηφιακή μετάβαση. Προκειμένου να αξιοποιηθεί το δυναμικό της ΤΝ, οι μύθοι και οι φόβοι που περιβάλλουν την ΤΝ πρέπει να καταρριφθούν και να αμβλυνθούν.

1.4. Στον κόσμο της εργασίας, τα οφέλη της ΤΝ περιλαμβάνουν π.χ. την αυτοματοποίηση συνήθων και επίπονων καθηκόντων, τη συμπλήρωση των ικανοτήτων των εργαζομένων και την απελευθέρωσή τους ώστε να επικεντρωθούν σε πιο ενδιαφέροντα καθήκοντα που προσθέτουν μεγαλύτερη αξία, με την παροχή στους εργαζομένους της δυνατότητας να ολοκληρώνουν ταχύτερα τα καθήκοντά τους και με τη βελτίωση της ποιότητας της παραγωγής τους. Η ΤΝ μπορεί επίσης να στηρίξει τη βελτίωση της οργάνωσης της εργασίας και του σχεδιασμού των θέσεων εργασίας, καθώς και τον καλύτερο προσδιορισμό των μελλοντικών δεξιοτήτων και αναγκών σε προσλήψεις ([8]). Αυτό απαιτεί ευρεία αποδοχή από το εργατικό δυναμικό και συνεργασία με αυτό, καθώς και παροχή της απαραίτητης κατάρτισης στους εργαζομένους για την ανάπτυξη και τη χρήση της ΤΝ στον χώρο εργασίας. Η ΕΟΚΕ υπενθυμίζει ότι η ανάπτυξη, η εφαρμογή και η χρήση της ΤΝ πρέπει πάντα να ακολουθούν την αρχή του «ελέγχου από τον άνθρωπο».

1.5. Η ευρεία εφαρμογή της ΤΝ θα ωφελήσει επίσης την ικανότητα των διευθυντικών στελεχών και των εργαζομένων να βελτιώσουν την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία (ΕΑΥ) με την ενίσχυση αμερόληπτης και τεκμηριωμένης εκτίμησης κινδύνων και στοχευμένων επιθεωρήσεων ΕΑΥ, ενώ επίσης θα συμβάλει όντως στον καλύτερο εντοπισμό ζητημάτων (συμπεριλαμβανομένων των ψυχοκοινωνικών κινδύνων) όπου απαιτούνται παρεμβάσεις. Στα ανωτέρω περιλαμβάνεται η καλύτερη πρόληψη των ατυχημάτων στον χώρο εργασίας ([9]).

([1]) Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2024), *The future of European competitiveness part A a competitiveness strategy for Europe* (Το μέλλον της ευρωπαϊκής ανταγωνιστικότητας – Μέρος Α: Μια στρατηγική ανταγωνιστικότητας για την Ευρώπη).

([2]) Υπηρεσία Έρευνας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, AI investment: EU and global indicators (Επενδύσεις στην ΤΝ: Ενωσιακοί και παγκόσμιοι δείκτες).

([3]) Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2024), *The future of European competitiveness part B In-depth analysis of recommendations* (Το μέλλον της ευρωπαϊκής ανταγωνιστικότητας – Μέρος Β: Διεξοδική ανάλυση των συστάσεων).

([4]) https://www.ecb.europa.eu/press/economic-bulletin/focus/2024/html/ecb.ebbox202406_01~9c8418b554.el.html.

([5]) https://www.ecb.europa.eu/press/economic-bulletin/focus/2024/html/ecb.ebbox202404_01~3ceb83e0e4.en.html.

([6]) Βλ., για παράδειγμα, CEPS, Navigate Tomorrow's Intelligence Today/AI World.

([7]) ΟΟΣΑ (2024), *OECD Digital Economy Outlook 2024 (Volume 1): Embracing the Technology Frontier* (Προοπτικές της ψηφιακής οικονομίας για το 2024 σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ, Τόμος 1: Αποδοχή των τεχνολογικών συνόρων), Εκδόσεις ΟΟΣΑ, Παρίσι, https://doi.org/10.1787/a1689dc5-en.

([8]) Βλ., για παράδειγμα, Lane, M., Williams, M. και Broecke, S. (2023), The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers (Ο αντίκτυπος της ΤΝ στους χώρους εργασίας: Κύρια πορίσματα από τις δημοσκοπήσεις του ΟΟΣΑ σε εργοδότες και εργαζομένους για την ΤΝ), OECD Social, Employment and Migration Working Papers, Αριθ. 288, Εκδόσεις ΟΟΣΑ, Παρίσι.

([9]) EU-OSHA (2021), *Ο αντίκτυπος της τεχνητής νοημοσύνης στην επαγγελματική ασφάλεια και υγεία.*

1.6. Ταυτόχρονα, υπάρχουν φόβοι και προβληματισμοί που συνδέονται με την ευρύτερη χρήση της ΤΝ στον κόσμο της εργασίας. Σε αυτούς περιλαμβάνονται, για παράδειγμα, η εντατικοποίηση της εργασίας που οδηγεί σε αυξημένο άγχος, η αυξημένη παρακολούθηση και έλεγχος, η έλλειψη ανθρώπινης εποπτείας, η απώλεια αυτονομίας και η ταχεία απαξίωση αποκτηθεισών δεξιοτήτων.

1.7. Προκειμένου να αντιμετωπιστούν αυτοί οι φόβοι, οι κοινωνικοί εταίροι και ο κοινωνικός διάλογος σε όλα τα επίπεδα θα διαδραματίσουν ουσιαστικό ρόλο. Η ΕΟΚΕ θεωρεί ότι η προώθηση της υπεύθυνης και «αξιόπιστης» ΤΝ στον κόσμο της εργασίας απαιτεί ένα θετικό και ευνοϊκό περιβάλλον για τον κοινωνικό διάλογο σύμφωνα με τους ισχύοντες εθνικούς κανόνες και τις πρακτικές.

1.8. Η ΕΟΚΕ σημειώνει ότι υπάρχουν συνολικά 116 νομοθετικές πράξεις στο ψηφιακό θεματολόγιο της ΕΕ για το 2030 ([10]). Ειδικότερα, ο αντίκτυπος της ΤΝ στον κόσμο της εργασίας καλύπτεται ήδη από τη νομοθεσία της ΕΕ για την ΤΝ, σύμφωνα με την αρχή του «ελέγχου από τον άνθρωπο», καθώς και από την ισχύουσα κοινωνική νομοθεσία ([11]). Η εφαρμογή και η επιβολή του υφιστάμενου νομικού πλαισίου είναι ουσιαστικής σημασίας για τη διασφάλιση της ομαλής εφαρμογής της ΤΝ, ώστε να μπορεί να αποτελέσει κινητήρια δύναμη για την οικονομική και τεχνολογική πρόοδο στην ΕΕ.

1.9. Υπό το πρίσμα των ανωτέρω, η ΕΟΚΕ εκφράζει τη λύπη της για το γεγονός ότι, παρά το υφιστάμενο ευρύ νομοθετικό πλαίσιο που παρέχει ήδη ολοκληρωμένη και επαρκή ρύθμιση της ΤΝ στον εργασιακό βίο, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θεωρεί ότι εξακολουθεί να απαιτείται νέα νομοθεσία όσον αφορά τον αντίκτυπο της ψηφιοποίησης στον κόσμο της εργασίας ([12]). Αυτό έρχεται επίσης σε αντίθεση με την τρέχουσα πολιτική δέσμευση για την απλούστευση των κανονιστικών ρυθμίσεων και τη μείωση των κανονιστικών απαιτήσεων και των απαιτήσεων υποβολής εκθέσεων κατά 25 %. Η αλλαγή του υφιστάμενου κανονιστικού πλαισίου πριν ακόμα από την εφαρμογή του θα στείλει ένα πολύ αρνητικό μήνυμα όσον αφορά την πρόοδο και τις επενδύσεις στην ΤΝ στην ΕΕ.

1.10. Αντ' αυτού, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θα πρέπει να επιτρέψει στις εταιρείες να αναπτύξουν υπεύθυνες και δεοντολογικές προσεγγίσεις για την εργασία με τεχνολογίες ΤΝ εντός του ισχύοντος νομικού πλαισίου. Με τον τρόπο αυτό διασφαλίζεται ο σεβασμός της αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων και ότι η ανάπτυξη της ΤΝ θα αποτελέσει εργαλείο για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την προώθηση της πράσινης μετάβασης και την τόνωση της ανταγωνιστικότητας της ΕΕ.

1.11. Προκειμένου να στηριχθούν αποτελεσματικά οι εταιρείες, ιδίως οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις, στην υιοθέτηση της ΤΝ, υπάρχει ανάγκη i) αποδοτικής και αποτελεσματικής εφαρμογής και επιβολής της ισχύουσας νομοθεσίας και καθοδήγησης, με παράλληλη αποφυγή με κάθε κόστος της θέσπισης πρόσθετων απαιτήσεων, καθώς και της υποβολής πολλαπλών εκθέσεων· ii) ισχυρού κοινωνικού διαλόγου, μεταξύ άλλων μέσω της ενίσχυσης των ικανοτήτων των κοινωνικών εταίρων, με παράλληλο σεβασμό των εθνικών πρακτικών και iii) διαθεσιμότητας ειδικευμένου εργατικού δυναμικού και κατάλληλων ευκαιριών κατάρτισης.

2. **Ευκαιρίες και προκλήσεις της ΤΝ για την οικονομία της ΕΕ**

2.1. Η γνωμοδότηση SOC/803 καταρτίστηκε με βάση την πρόταση της Ομάδας ΙΙ για γνωμοδότηση πρωτοβουλίας (υπό τον αρχικό τίτλο «Προς μια τεχνητή νοημοσύνη που στηρίζει τους εργαζόμενους: Ο ρόλος των συνδικαλιστικών οργανώσεων στην πρόληψη και τον μετριασμό των επιπτώσεων στον κόσμο της εργασίας»), στόχος της οποίας ήταν να αξιολογηθεί ο αντίκτυπος της τεχνητής νοημοσύνης στον κόσμο της εργασίας και να υποβληθούν προτάσεις (νομοθετικές και μη νομοθετικές) και συστάσεις για την προστασία της ιδιωτικής ζωής και των θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων και η οποία στη συνέχεια συγχωνεύθηκε με τη διερευνητική γνωμοδότηση με θέμα «Τεχνητή νοημοσύνη – δυναμικό και κίνδυνοι στο πλαίσιο των πολιτικών για την απασχόληση και την αγορά εργασίας», την οποία ζήτησε η πολωνική Προεδρία ([13]).

([10]) Bruegel_factsheet_2024_0.pdf.
([11]) Βλ. τμήμα 3 της παρούσας αντιγνωμοδότησης για περαιτέρω παραπομπές.
([12]) Όπως αναφέρεται στην επιστολή ανάθεσης καθηκόντων της Roxana Mînzatu, εκτελεστικής αντιπροέδρου.
([13]) Το αίτημα διερευνητικής γνωμοδότησης της πολωνικής Προεδρίας είχε τον τίτλο «Τεχνητή νοημοσύνη – δυναμικό και κίνδυνοι στο πλαίσιο των πολιτικών για την απασχόληση και την αγορά εργασίας».

2.2. Η ΕΟΚΕ πιστεύει ότι η ΤΝ έχει τη δυνατότητα να αποφέρει τεράστια οφέλη, συμπεριλαμβανομένης της βελτίωσης της παραγωγικότητας, της επιτάχυνσης της επιστημονικής προόδου και της συμβολής στην αντιμετώπιση της κλιματικής αλλαγής ([14]). Προωθεί την καινοτομία και ορθώς ονομάστηκε μετασχηματιστική δύναμη για την αναδιαμόρφωση ολόκληρης της οικονομίας μας ([15]). Είναι υψίστης σημασίας οι επιχειρήσεις της ΕΕ να βρίσκονται στην πρώτη γραμμή αυτής της ανάπτυξης για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της ΕΕ και την καθιέρωση της ΕΕ ως παγκοσμίου σημείου αναφοράς για την ΤΝ. «*Μέσω της πράξης για την τεχνητή νοημοσύνη (ΤΝ), η Ευρώπη πρωτοστατεί ήδη στην προσπάθεια να καταστεί η ΤΝ ασφαλέστερη και πιο αξιόπιστη, καθώς και στην αντιμετώπιση των κινδύνων που απορρέουν από την κατάχρησή της. Πρέπει τώρα να κινητοποιηθούμε, ώστε να καταστεί η Ευρώπη παγκόσμια ηγέτιδα στον τομέα της καινοτομίας στην ΤΝ*» ([16]).

2.3. Ο ψηφιακός μετασχηματισμός αποτελεί ευκαιρία για την Ευρώπη, αλλά αντιμετωπίζουμε σημαντικές προκλήσεις. Μολονότι οι εκτιμήσεις δείχνουν ότι η αρχικά διστακτική χρήση εργαλείων ΤΝ στις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις έχει αυξηθεί ραγδαία μετά την εμφάνιση εργαλείων της παραγωγικής ΤΝ, φαίνεται ότι υπάρχει σημαντική απόκλιση στη χρήση τους μεταξύ μεγάλων και μικρομεσαίων επιχειρήσεων ([17]). Υπάρχουν επίσης διαφορές από τομέα σε τομέα και από χώρα σε χώρα: σύμφωνα με τη Eurostat, το 2023 η χρήση της ΤΝ είναι ευρέως διαδεδομένη στους τομείς της πληροφορικής, σε επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες, ενώ η υιοθέτηση σε άλλους τομείς είναι πιο περιορισμένη. Υπάρχουν επίσης σημαντικές διαφορές όσον αφορά την υιοθέτηση μεταξύ των χωρών της ΕΕ ([18]).

2.4. Όπως αναφέρεται στην έκθεση Draghi, «Δεδομένου ότι ο κόσμος βρίσκεται πλέον στο προσκήνιο μιας άλλης ψηφιακής επανάστασης, η οποία προκλήθηκε από τη διάδοση της τεχνητής νοημοσύνης (ΤΝ), έχει ανοίξει ένα παράθυρο προκειμένου η Ευρώπη να διορθώσει τις αδυναμίες της όσον αφορά την καινοτομία και την παραγωγικότητα και να αποκαταστήσει το παραγωγικό δυναμικό της» ([19]). Ωστόσο, η Ευρώπη παρουσιάζει αδυναμίες στις ψηφιακές τεχνολογίες όπως η τεχνητή νοημοσύνη. Οι ΗΠΑ και η Κίνα προπορεύονται ήδη κατά πολύ και το χάσμα αυτό θα είναι δύσκολο να ξεπεραστεί ([20]).

2.5. Το εργαλείο Global AI Vibrancy του Πανεπιστημίου Stanford ([21]) παρουσιάζει την κατάταξη των επιμέρους χωρών όσον αφορά τη σφριγηλότητα της ΤΝ. Οι ΗΠΑ, η Κίνα και το Ηνωμένο Βασίλειο βρίσκονται στις τρεις πρώτες θέσεις και μεταξύ των 10 κορυφαίων χωρών υπάρχουν μόνο δύο κράτη μέλη της ΕΕ (η Γαλλία και η Γερμανία κατατάσσονται στην 5η και στην 8η θέση αντίστοιχα). Όσον αφορά την προέλευση των μοντέλων ΤΝ, σύμφωνα με την έκθεση για τους δείκτες ΤΝ ([22]), 61 αξιοσημείωτα μοντέλα ΤΝ προέρχονταν από ιδρύματα που εδρεύουν στις ΗΠΑ, σαφώς περισσότερα από τα 21 μοντέλα ΤΝ της ΕΕ και τα 15 της Κίνας.

2.6. Σύμφωνα με παγκόσμια έρευνα της McKinsey ([23]), 65 % των ερωτηθέντων αναφέρουν ότι οι οργανισμοί τους χρησιμοποιούν τακτικά παραγωγική ΤΝ, ποσοστό σχεδόν διπλάσιο από το ποσοστό της προηγούμενης έρευνάς της λιγότερο από ένα έτος πριν. Αυτό έχει αντίκτυπο στις επιδόσεις των επιχειρήσεων. Για παράδειγμα, με την ανάπτυξη ευρέως γνωστών τεχνολογιών παραγωγικής ΤΝ στον χώρο εργασίας κατά προσέγγιση εκτιμήσεις δείχνουν αύξηση της αποδοτικότητας κατά 10-20 %, ενώ όταν η ΤΝ χρησιμοποιείται για την αναδιαμόρφωση των ροών εργασίας και των καθηκόντων, το δυναμικό μπορεί να είναι ακόμη μεγαλύτερο ([24]). Οι λειτουργίες στις οποίες οι εταιρείες χρησιμοποιούν συχνότερα την ΤΝ είναι το μάρκετινγκ και οι πωλήσεις και η ανάπτυξη προϊόντων και υπηρεσιών, καθώς και ο τομέας της ΤΠ ([25]).

2.7. ***Ευκαιρίες και προκλήσεις της ΤΝ στον κόσμο της εργασίας***

2.7.1. Η τεχνητή νοημοσύνη θα επηρεάσει τον κόσμο της εργασίας με πολλούς τρόπους και θα μπορούσε να αποτελέσει εξέχον χαρακτηριστικό των θέσεων εργασίας πολλών ανθρώπων σε όλους τους τομείς της οικονομίας. Υπάρχουν τόσο ευκαιρίες όσο και προκλήσεις και ο τρόπος με τον οποίο αυτές γίνονται αντιληπτές τόσο από τους εργοδότες όσο και από τους εργαζομένους διαδραματίζει επίσης σημαντικό ρόλο.

([14]) ΟΟΣΑ (2024), *OECD Digital Economy Outlook 2024 (Volume 1): Embracing the Technology Frontier* (Προοπτικές της ψηφιακής οικονομίας για το 2024 σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ, Τόμος 1: Αποδοχή των τεχνολογικών συνόρων), Εκδόσεις ΟΟΣΑ, Παρίσι.
([15]) Βλ., για παράδειγμα, CEPS, Navigate Tomorrow's Intelligence Today/AI World.
([16]) Πολιτικές κατευθύνσεις για την επόμενη Ευρωπαϊκή Επιτροπή 2024-2029.
([17]) Το 2023, 8 % των επιχειρήσεων της ΕΕ χρησιμοποίησαν τεχνολογίες τεχνητής νοημοσύνης. Για τις μεγάλες επιχειρήσεις της ΕΕ, το ποσοστό ήταν 30,4 %. Eurostat, Use of artificial intelligence in enterprises – Statistics Explained (Χρήση της τεχνητής νοημοσύνης στις επιχειρήσεις – Επεξήγηση των στατιστικών στοιχείων).
([18]) Eurostat, Use of artificial intelligence in enterprises – Statistics Explained (Χρήση της τεχνητής νοημοσύνης στις επιχειρήσεις – Επεξήγηση των στατιστικών στοιχείων).
([19]) Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2024), *The future of European competitiveness part A a competitiveness strategy for Europe* (Το μέλλον της ευρωπαϊκής ανταγωνιστικότητας – Μέρος Α: Μια στρατηγική ανταγωνιστικότητας για την Ευρώπη).
([20]) Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2024), *The future of European competitiveness part B In-depth analysis of recommendations* (Το μέλλον της ευρωπαϊκής ανταγωνιστικότητας – Μέρος Β: Διεξοδική ανάλυση των συστάσεων).
([21]) Global AI vibrancy tool (Παγκόσμιο εργαλείο σφριγηλότητας της ΤΝ).
([22]) The AI Index report (Έκθεση για τους δείκτες ΤΝ), βλ. επίσης εδώ.
([23]) The state of AI in early 2024: Gen AI adoption spikes and starts to generate value (Η κατάσταση της ΤΝ στις αρχές του 2024: Η υιοθέτηση της παραγωγικής ΤΝ εκτοξεύεται και αρχίζει να παράγει αξία).
([24]) Boston Consulting Group (2023), Turning GenAI Magic into Business Impact (Μετατρέποντας τη μαγεία της παραγωγικής ΤΝ σε επιχειρηματικό αντίκτυπο).
([25]) The state of AI in early 2024: Gen AI adoption spikes and starts to generate value (Η κατάσταση της ΤΝ στις αρχές του 2024: Η υιοθέτηση της παραγωγικής ΤΝ εκτοξεύεται και αρχίζει να παράγει αξία).

2.7.2. Η ΤΝ βελτιώνει την παραγωγικότητα, για παράδειγμα με την αυτοματοποίηση των συνήθων εργασιών και τη συμπλήρωση των ικανοτήτων των εργαζομένων ([26]). Ένα από τα 10 κορυφαία συμπεράσματα της έκθεσης για τους δείκτες ΤΝ ([27]) ήταν ότι η ΤΝ στηρίζει τους εργαζομένους ώστε να είναι πιο παραγωγικοί και οδηγεί σε εργασία υψηλότερης ποιότητας. Η ΤΝ δίνει τη δυνατότητα στους εργαζομένους να ολοκληρώνουν ταχύτερα τα καθήκοντά τους και να βελτιώνουν την ποιότητα της παραγωγής τους. Υπάρχουν μελέτες που καταδεικνύουν τη δυνατότητα της ΤΝ να γεφυρώσει το χάσμα δεξιοτήτων μεταξύ εργαζομένων χαμηλής και υψηλής ειδίκευσης. Ταυτόχρονα, άλλες μελέτες προειδοποιούν ότι η χρήση ΤΝ χωρίς κατάλληλη ανθρώπινη εποπτεία μπορεί να οδηγήσει σε μείωση των επιδόσεων.

2.7.3. Τα εργαλεία ΤΝ μπορούν να βοηθήσουν τις εταιρείες να προσδιορίσουν τι είδους δεξιότητες απουσιάζουν από το εργατικό δυναμικό μιας εταιρείας και να αντιμετωπίσουν τα κενά στις ψηφιακές (ή άλλες) δεξιότητες ([28]). Ως εκ τούτου, η ΤΝ μπορεί να βοηθήσει τις εταιρείες να προβλέψουν καλύτερα τις μελλοντικές ανάγκες σε προσλήψεις. Όπως επισημαίνεται επίσης από την Ευρωπαϊκή Αρχή Εργασίας (ELA), 70 % των υπευθύνων ανθρώπινου δυναμικού σε ολόκληρη την Ευρώπη χρησιμοποιούν κάποιου είδους εργαλείο ΤΝ κατά την αναζήτηση ή την αξιολόγηση υποψηφίων, ενώ οι διαδικασίες πρόσληψης με τη βοήθεια της ΤΝ μπορούν επίσης να ενισχύσουν την εμπειρία των αιτούντων από τη διαδικασία ([29]).

2.7.4. Υπάρχουν μελέτες που καταδεικνύουν τις επιπτώσεις της ΤΝ στην απασχόληση. Το σημείωμα συζήτησης του ΔΝΤ ([30]) θεωρεί ότι το 40 % της παγκόσμιας απασχόλησης θα είναι εκτεθειμένο στην ΤΝ. Ειδικότερα, στις προηγμένες οικονομίες εκτιμάται ότι 60 % των θέσεων εργασίας είναι εκτεθειμένες στην ΤΝ, με τις μισές από αυτές να επωφελούνται από την ΤΝ και την αύξηση της παραγωγικότητας, και περίπου τις μισές να ενδέχεται να επηρεαστούν αρνητικά από την ΤΝ. Σύμφωνα με το WEF ([31]), αναμένεται καθαρή αύξηση 78 εκατομμυρίων θέσεων εργασίας (7 % της σημερινής συνολικής απασχόλησης) έως το 2030.

2.7.5. Σύμφωνα με μεγάλη δημοσκόπηση του ΟΟΣΑ μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών σχετικά με τον αντίκτυπο της ΤΝ στην εργασία, «εργαζόμενοι και εργοδότες ήταν στη συντριπτική τους πλειονότητα θετικοί όσον αφορά τον αντίκτυπο της ΤΝ στις επιδόσεις και τις συνθήκες εργασίας. Για παράδειγμα, 79 % και 80 % των χρηστών ΤΝ στους τομείς της χρηματοδότησης και της μεταποίησης, αντίστοιχα, δήλωσαν ότι η ΤΝ είχε βελτιώσει την απόδοσή τους, έναντι 8 % και στους δύο τομείς που δήλωσαν ότι η ΤΝ την επιδείνωσε. Σε όλους τους δείκτες επιδόσεων και συνθηκών εργασίας που εξετάστηκαν, οι εργαζόμενοι που χρησιμοποιούν ΤΝ είχαν υπερτετραπλάσιες πιθανότητες να δηλώσουν ότι η ΤΝ είχε βελτιώσει την απόδοσή τους και τις συνθήκες εργασίας τους από ό,τι να δηλώσουν ότι τις επιδείνωσε» ([32]).

2.7.6. Η ΕΟΚΕ υπογραμμίζει πως τα εργαλεία που βασίζονται στην ΤΝ θα μπορούσαν να βελτιώσουν τις συνθήκες επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας, συμβάλλοντας στην ελάφρυνση του φόρτου εργασίας των εργαζομένων ([33])·θα μπορούσαν επίσης να συμβάλουν στη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ([34]), καθώς και στη βελτίωση της ψυχικής υγείας στην εργασία ([35]). Τα εργαλεία ΤΝ θα συμβάλουν στην εξάλειψη ή τη μείωση επικίνδυνων εργασιών και στην αποφυγή μυοσκελετικών διαταραχών. Ο χρόνος που εξοικονομούν οι εργαζόμενοι από τις εργασίες μπορεί να συμβάλει στη βελτίωση της ευεξίας τους. Τα εργαλεία ΤΝ μπορούν να αυξήσουν την ικανοποίηση από την εργασία ([36]). Η χρήση εφαρμογών ΤΝ μπορεί να οδηγήσει σε καλύτερες, δικαιότερες και χωρίς διακρίσεις αποφάσεις και πρακτικές, π.χ. ως προς τις προσλήψεις ([37]).

2.7.7. Για παράδειγμα, οι τρόποι με τους οποίους η ΤΝ μπορεί να μειώσει ή να εξαλείψει τους κινδύνους για την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία (ΕΑΥ) περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, τα ακόλουθα:

α) Παροχή στα διευθυντικά στελέχη και στους εκπροσώπους των εργαζομένων καλύτερη ενημέρωση για τον εντοπισμό ζητημάτων ΕΑΥ —συμπεριλαμβανομένων των ψυχοκοινωνικών κινδύνων— και τομέων στους οποίους απαιτούνται παρεμβάσεις ΕΑΥ για τη μείωση διαφόρων παραγόντων κινδύνου, όπως η παρενόχληση και η βία, και παροχή έγκαιρης προειδοποίησης για επικίνδυνες καταστάσεις, άγχος, προβλήματα υγείας και κόπωση σε σχέση με τα καθήκοντα και τις δραστηριότητες που εκτελούνται από τους εργαζομένους.

([26]) Η εξέλιξη αυτή αντικατοπτρίζεται σε εκθέσεις και μελέτες σχετικά με την εξέλιξη των θέσεων εργασίας, όπως η έκθεση για το μέλλον της απασχόλησης 2025 του Παγκόσμιου Οικονομικού Φόρουμ [Future of Jobs Report 2025: These are the fastest growing and declining jobs (Έκθεση για το μέλλον της απασχόλησης 2025: Αυτά είναι τα ταχύτερα αναπτυσσόμενα και φθίνοντα επαγγέλματα)].

([27]) The AI Index report (Έκθεση για τους δείκτες ΤΝ), βλ. επίσης εδώ.

([28]) Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ (WEF).

([29]) Βλ., π.χ., EURES, Πώς η ΤΝ μπορεί να βελτιώσει τη διαδικασία απόκτησης ταλέντων.

([30]) ΔΝΤ, Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work (Παραγωγική ΤΝ: Η τεχνητή νοημοσύνη και το μέλλον της εργασίας).

([31]) Έκθεση WEF για το μέλλον της απασχόλησης 2025, Ιανουάριος 2025.

([32]) Lane, M., Williams, M. και Broecke, S. (2023), The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers (Ο αντίκτυπος της ΤΝ στους χώρους εργασίας: Κύρια πορίσματα από τις δημοσκοπήσεις του ΟΟΣΑ σε εργοδότες και εργαζομένους για την ΤΝ), OECD Social, Employment and Migration Working Papers, Αριθ. 288, Εκδόσεις ΟΟΣΑ, Παρίσι.

([33]) Μελέτη Workplace Intelligence, AI at Work 2020 (Ευφυΐα στον χώρο εργασίας: Η ΤΝ στην εργασία 2020), CIPD και PA Consulting, People and machines: from hype to reality (Άνθρωποι και μηχανές: από τα λόγια στην πραγματικότητα), Chartered Institute of Personnel and Development, 2019.

([34]) Μελέτη του ΕΚ, Improving working conditions using Artificial Intelligence (Βελτίωση των συνθηκών εργασίας με τη χρήση τεχνητής νοημοσύνης), 2021.

([35]) Μελέτη Workplace Intelligence, AI at Work 2020 (Ευφυΐα στο χώρο εργασίας: Η ΤΝ στην εργασία).

([36]) Lane, M., Williams, M. και Broecke, S. (2023), The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers (Ο αντίκτυπος της ΤΝ στους χώρους εργασίας: Κύρια πορίσματα από τις δημοσκοπήσεις του ΟΟΣΑ σε εργοδότες και εργαζομένους για την ΤΝ), OECD Social, Employment and Migration Working Papers, Αριθ. 288, Εκδόσεις ΟΟΣΑ, Παρίσι.

([37]) Dana Pessach, Gonen Singer, Dan Avrahami, Hila Chalutz Ben-Gal, Erez Shmueli, Irad Ben-Gal, Employees recruitment: A prescriptive analytics approach via machine learning and mathematical programming (Πρόσληψη εργαζομένων: Μια καθοδηγητική προσέγγιση ανάλυσης μέσω μηχανικής μάθησης και μαθηματικού προγραμματισμού), Decision Support Systems, τόμος 134, 2020.

β) Παροχή στους εργαζομένους και τα διευθυντικά στελέχη εξατομικευμένων συμβουλών σε πραγματικό χρόνο για να επηρεάσουν τη συμπεριφορά τους με ασφαλέστερο τρόπο. Για παράδειγμα, οι οργανισμοί μπορούν να χρησιμοποιούν συσκευές παρακολούθησης που μετρούν τις βιομετρικές πληροφορίες των εργαζομένων για να διασφαλίζουν ότι δεν έχουν υποστεί κόπωση, γεγονός που μπορεί να αυξήσει τον κίνδυνο ατυχημάτων.

γ) Υποστήριξη της τεκμηριωμένης πρόληψης και της προηγμένης εκτίμησης των κινδύνων στον χώρο εργασίας.

δ) Υποστήριξη τεκμηριωμένων και αποτελεσματικότερων στοχευμένων επιθεωρήσεων ΕΑΥ.

ε) Αξιοποίηση της δύναμης της αυτοματοποίησης και της ρομποτοποίησης στη βιομηχανία, την εφοδιαστική ή τις κατασκευές, ώστε να μειωθούν οι κίνδυνοι επαναλαμβανόμενων και επικίνδυνων εργασιών ([38]).

στ) Χρήση συσκευών και αισθητήρων διαδικτύου των πραγμάτων (IoT) για την παρακολούθηση του εξοπλισμού εργασίας σε πραγματικό χρόνο ώστε να μπορούν να εντοπιστούν βλάβες ή αστοχίες του εξοπλισμού πριν από την εμφάνισή τους, με αποτέλεσμα τη συμβολή στην ενίσχυση της ασφάλειας.

ζ) Αξιοποίηση της προόδου της τεχνητής νοημοσύνης, της εικονικής και της επαυξημένης πραγματικότητας για την εικονική δοκιμή ορισμένων ρυθμίσεων και συνθηκών ασφαλείας με στόχο να προετοιμαστούν οι εργαζόμενοι για κατάρτιση χωρίς κινδύνους και να επιτραπεί στους εργοδότες να προσφέρουν εξατομικευμένη κατάρτιση.

η) Εφαρμογή της εξωσκελετικής έρευνας για την ανακούφιση του εργαζομένου από τον χειρισμό βαρέων φορτίων. Σημαντική πρόοδος σημειώνεται επίσης στον τομέα αυτό για τους εργαζομένους με αναπηρία.

θ) Ενσωμάτωση αυτοματοποιημένων συστημάτων στις αλυσίδες εφοδιασμού για τον περιορισμό των εργασιών χειρωνακτικού χειρισμού.

ι) Χρήση δεδομένων επεξεργασίας μέσω της ΤΝ για τον καλύτερο σχεδιασμό των σταθμών εργασίας και των διαδικασιών εφοδιαστικής, για τον περιορισμό των κινδύνων έκθεσης των εργαζομένων ([39]).

2.7.8. Η έρευνα του JRC ([40]) έχει αναγνωρίσει την εν εξελίξει ψηφιοποίηση και αυτοματοποίηση σε όλους τους κλάδους και την ώθηση για αποδοτικότητα ως κινητήριες δυνάμεις για την υιοθέτηση αλγοριθμικής διαχείρισης σε τακτικούς χώρους εργασίας. Εντόπισε και ανέλυσε τις αλλαγές και τις προκλήσεις που προκύπτουν από την αλγοριθμική διαχείριση όσον αφορά τις αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας και τις επιπτώσεις στην ποιότητα των θέσεων εργασίας.

2.7.9. Όσον αφορά τις αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας, το JRC επισημαίνει συγκεκριμένα τις ακόλουθες πιθανές επιπτώσεις της αλγοριθμικής διαχείρισης: συγκέντρωση γνώσεων και ελέγχου, επαναπροσδιορισμός καθηκόντων και ρόλων και ασαφή οργανωτικά όρια.

2.7.10. Το JRC εντοπίζει επίσης επιπτώσεις στην ποιότητα των θέσεων εργασίας όσον αφορά τις δεξιότητες και τη διακριτική ευχέρεια, την ένταση της εργασίας, το κοινωνικό περιβάλλον, καθώς και τις αποδοχές και τις προοπτικές.

2.7.11. Οι ανησυχίες, οι αβεβαιότητες και οι φόβοι σχετικά με τους πιθανούς κινδύνους και τις συνέπειες της εφαρμογής της ΤΝ μπορούν να μας εμποδίσουν να την ενσωματώσουμε, παρόλο που η ΤΝ μπορεί να βελτιώσει τις θέσεις εργασίας και να τις καταστήσει αποδοτικότερες.

2.7.12. Τα επαγγέλματα δεν είναι στατικά και η ΕΟΚΕ πιστεύει ότι ακόμη και οι θέσεις εργασίας που δεν επηρεάζονται σημαντικά από την τεχνητή νοημοσύνη επί του παρόντος θα αντιμετωπίσουν ανάγκες επανειδίκευσης. Απαιτούνται κατάρτιση και νέες δεξιότητες για να αξιοποιηθούν στο έπακρο οι νέες τεχνολογικές λύσεις που βασίζονται στα δεδομένα (συμπεριλαμβανομένης της ΤΝ) στην εργασία.

2.7.13. Είναι σημαντικό να συνοδευτούν οι εταιρείες και οι εργαζόμενοι τους στην υιοθέτηση της ΤΝ και να διασφαλιστεί ότι όλες οι εταιρείες και ιδίως οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις δεν θα μείνουν πίσω στην ανάπτυξη της ΤΝ, αλλά θα μπορούν να επωφεληθούν πλήρως από αυτήν. Αυτό απαιτεί τη διασφάλιση της αναβάθμισης των δεξιοτήτων των εργαζομένων και την καλύτερη στήριξη των επιχειρήσεων. Οι εργαζόμενοι χρειάζονται πρόσβαση στην αναγκαία κατάρτιση και οι επιχειρήσεις χρειάζονται ευελιξία για να βρουν τις βέλτιστες μεθόδους κατάρτισής τους. Ο διάλογος που βασίζεται στην εμπιστοσύνη για την ανάπτυξη ορθών, ειδικών ανά εταιρεία πρακτικών είναι καίριας σημασίας. Στόχος είναι να διασφαλιστεί ότι η ανάπτυξη τεχνολογιών ΤΝ ωφελεί τόσο τις εταιρείες όσο και τους εργαζομένους, καθώς οδηγεί σε υψηλότερη παραγωγικότητα. Αυτό απαιτεί δέσμευση τόσο από τις εταιρείες όσο και από τους εργαζομένους.

2.7.14. Προκειμένου να αξιοποιηθούν οι δυνατότητες της ΤΝ να αυξήσει την ανταγωνιστικότητα και την παραγωγικότητα, και να διασφαλιστεί ότι η ΕΕ δεν θα χάσει την ψηφιακή μετάβαση, οι μύθοι και οι φόβοι σχετικά με την ΤΝ πρέπει να καταρριφθούν και να αμβλυνθούν, με παράλληλη εστίαση στην εφαρμογή και την επιβολή του υφιστάμενου νομοθετικού πλαισίου.

([38]) Βλ. έκθεση Artificial intelligence for worker management: an overview (Τεχνητή νοημοσύνη για τη διαχείριση των εργαζομένων: επισκόπηση).

([39]) Βλ. Work organisation and job quality in the digital age | European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Οργάνωση της εργασίας και ποιότητα των θέσεων εργασίας στην ψηφιακή εποχή | Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας).

([40]) Baiocco, S., Fernández-Macías, E., Rani, U. και Pesole, A., The Algorithmic Management of work and its implications in different contexts (Η αλγοριθμική διαχείριση της εργασίας και ο αντίκτυπός της σε διαφορετικά πλαίσια), Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2022, JRC129749.

3. **Το ευρωπαϊκό πλαίσιο που καλύπτει τη χρήση της τεχνητής νοημοσύνης στην εργασία**

3.1. ***Το υφιστάμενο νομοθετικό πλαίσιο της ΕΕ***

3.1.1. Η ΕΟΚΕ επισημαίνει πως τα ακόλουθα υφιστάμενα νομοθετήματα της ΕΕ περιλαμβάνουν διατάξεις οι οποίες διασφαλίζουν ότι, όταν ένα εργαλείο ΤΝ αναπτύσσεται στον χώρο εργασίας, αφενός, διασφαλίζονται οι ασφαλείς και δίκαιες συνθήκες εργασίας των εργαζομένων και, αφετέρου, οι εργαζόμενοι συμμετέχουν στη διαδικασία ανάπτυξης του εργαλείου ΤΝ.

— Ο γενικός κανονισμός για την προστασία δεδομένων του 2016 (ΓΚΠΔ): Σύμφωνα με μια μη εξαντλητική επισκόπηση, στα συναφή άρθρα του ΓΚΠΔ περιλαμβάνονται το άρθρο 35 του ΓΚΠΔ (εκτιμήσεις αντικτύπου σχετικά με την προστασία δεδομένων), το άρθρο 7 του ΓΚΠΔ (απαγορεύει τη σύνδεση της συγκατάθεσης με την εκτέλεση σύμβασης), το άρθρο 9 παράγραφος 2 του ΓΚΠΔ (διαφάνεια της επεξεργασίας δεδομένων και περιορισμός της δυνατότητας επεξεργασίας ευαίσθητων δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα), το άρθρο 15 παράγραφος 1 στοιχείο η) του ΓΚΠΔ (δικαίωμα ουσιαστικής ανθρώπινης συμβολής σε σημαντικές αποφάσεις, με δυνατότητα εξαίρεσης του χώρου εργασίας από την πλήρως αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων), το άρθρο 22 του ΓΚΠΔ (απαγορεύει τις πλήρως αυτοματοποιημένες διαδικασίες λήψης αποφάσεων στις σχέσεις εργασίας) και το άρθρο 88 του ΓΚΠΔ (περιθώριο για τη θέσπιση αυστηρότερων διατάξεων, μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων και από τα κράτη μέλη, σχετικά με τον ΓΚΠΔ σε εθνικό επίπεδο στο πλαίσιο της απασχόλησης).

— Ο κανονισμός για την τεχνητή νοημοσύνη του 2024: Το παράρτημα ΙΙΙ του κανονισμού για την ΤΝ κατηγοριοποιεί ορισμένα συστήματα ΤΝ που χρησιμοποιούνται για την πρόσληψη, τις αποφάσεις σχετικά με την προαγωγή, την απόλυση και την ανάθεση καθηκόντων, καθώς και την παρακολούθηση προσώπων σε συμβατικές σχέσεις που σχετίζονται με την εργασία, ως «υψηλού κινδύνου». Λόγω της κατηγοριοποίησης αυτής, τα εν λόγω συστήματα ΤΝ θα υπόκεινται σε νομικές απαιτήσεις σχετικά με τη διαχείριση κινδύνων (άρθρο 9), την ποιότητα και τη διακυβέρνηση δεδομένων (άρθρο 10), τον τεχνικό φάκελο και την τήρηση αρχείων (άρθρα 11-12), τη διαφάνεια και την πληροφόρηση των φορέων εφαρμογής (άρθρο 13), την ανθρώπινη εποπτεία (άρθρο 14), τη στιβαρότητα, την ακρίβεια και την ασφάλεια (άρθρο 15), καθώς και πληροφορίες σχετικά με την ανάπτυξη ΤΝ υψηλού κινδύνου στον χώρο εργασίας, με πρόστιμα ύψους έως 15 000 000 EUR ή έως το 3 % του παγκόσμιου ετήσιου κύκλου εργασιών (άρθρο 99 παράγραφος 4 στοιχείο ζ). Επιπλέον, το άρθρο 2 παράγραφος 11 της πράξης για την ΤΝ επιτρέπει στα κράτη μέλη να θεσπίζουν ευνοϊκότερες διατάξεις για την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Ακόμα, το άρθρο 4 (γραμματισμός στον τομέα της ΤΝ) προβλέπει πως οι πάροχοι και οι φορείς εφαρμογής συστημάτων ΤΝ λαμβάνουν μέτρα για να εξασφαλίσουν στον μέγιστο δυνατό βαθμό επαρκές επίπεδο γραμματισμού στον τομέα της ΤΝ για το προσωπικό τους και άλλα πρόσωπα που ασχολούνται με τη λειτουργία και τη χρήση συστημάτων ΤΝ για λογαριασμό τους, συνεκτιμώντας τις τεχνικές γνώσεις, την πείρα, την εκπαίδευση και κατάρτισή τους και το πλαίσιο στο οποίο πρόκειται να χρησιμοποιηθούν τα συστήματα ΤΝ, και λαμβάνοντας υπόψη τα πρόσωπα ή τις ομάδες προσώπων για τα οποία πρόκειται να χρησιμοποιηθούν τα συστήματα ΤΝ.

— Η οδηγία-πλαίσιο για την ΕΑΥ του 1989: Η οδηγία-πλαίσιο 89/391/ΕΟΚ υποχρεώνει τους εργοδότες να διενεργούν εκτίμηση κινδύνου για να διασφαλίζουν προληπτικά ότι τα εργαλεία ΤΝ δεν θα βλάπτουν την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων.

— Η οδηγία του 2000 για την ισότητα στην απασχόληση.

— Η οδηγία ενημέρωσης και διαβούλευσης του 2002: Το άρθρο 4 παράγραφος 2 στοιχείο γ) υποχρεώνει τους εργοδότες να ενημερώνουν τους εργαζομένους και να διαβουλεύονται με αυτούς σχετικά με αποφάσεις που μπορούν να επιφέρουν ουσιαστικές μεταβολές στην οργάνωση της εργασίας ή στις συμβάσεις εργασίας.

— Η οδηγία του 2024 για την εργασία σε πλατφόρμες: Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας θα πρέπει να θεσπίζουν ειδικά μέτρα σχετικά με τη χρήση αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων (άρθρο 6), την παρακολούθηση από άνθρωπο των αυτοματοποιημένων συστημάτων (άρθρο 7), την επανεξέταση σημαντικών αποφάσεων από άνθρωπο (άρθρο 8) και τα δικαιώματα ενημέρωσης των εργαζομένων σε πλατφόρμες και διαβούλευσης με αυτούς (άρθρο 9).

3.1.2. Οι προκλήσεις που προκύπτουν για τις εταιρείες στο πλαίσιο των **οργανωτικών δραστηριοτήτων** τους (κυβερνοασφάλεια, παραβιάσεις της ασφάλειας, ιδιωτικότητα, διαχείριση δεδομένων κ.λπ.), καθώς και εκείνες που αφορούν την **οργάνωση της εργασίας**, έχουν επίσης εξεταστεί σε επίπεδο ΕΕ. Πέρα από τον ΓΚΠΔ,

— Η οδηγία NIS2: Η οδηγία NIS2 υποχρεώνει τις εταιρείες που παρέχουν βασικές υπηρεσίες σε μια χώρα —π.χ. ενέργεια, μεταφορές, διαχείριση υδάτων, ψηφιακές υποδομές, τηλεπικοινωνίες κ.λπ.— να οργανώνουν τις δραστηριότητές τους κατά τρόπο που αυξάνει την προστασία τους από επιθέσεις και παραβιάσεις της ασφάλειας, συμπεριλαμβανομένης της ασφάλειας των δεδομένων.

— Η πράξη για την κυβερνοανθεκτικότητα ([41]): Η πράξη για την κυβερνοανθεκτικότητα αυξάνει τις υποχρεώσεις των κατασκευαστών συνδεδεμένων προϊόντων να διασφαλίζουν την αντιμετώπιση και τη διόρθωση των ευπαθειών, καθώς και να αυξάνουν την προστασία των συσκευών/μηχανημάτων.

([41]) Η πράξη για την κυβερνοανθεκτικότητα αυξάνει τις υποχρεώσεις των κατασκευαστών συνδεδεμένων προϊόντων να διασφαλίζουν την αντιμετώπιση και τη διόρθωση των ευπαθειών, καθώς και να αυξάνουν την προστασία των συσκευών/μηχανημάτων.

— The Critical Entities Resilience Directive and sector specific regulation, including DORA, aim to specifically tackle the organisational challenges for companies related to the use of AI.

3.1.3. Η ΕΟΚΕ σημειώνει ότι βρίσκονται σε εξέλιξη εργασίες, με τη συνδρομή της Υπηρεσίας ΤΝ, για την κατάρτιση κώδικα δεοντολογίας για την ΤΝ γενικού σκοπού, ο οποίος θα περιγράφει λεπτομερώς τους κανόνες του κανονισμού για την ΤΝ για τους παρόχους μοντέλων ΤΝ γενικού σκοπού και μοντέλων ΤΝ γενικού σκοπού με συστημικούς κινδύνους ([42]).

3.2. ***Ο ρόλος του κοινωνικού διαλόγου***

3.2.1. Οι κοινωνικοί εταίροι και ο κοινωνικός διάλογος σε όλα τα επίπεδα διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στην προώθηση της υπεύθυνης και «αξιόπιστης» ΤΝ στον κόσμο της εργασίας. Για να διασφαλιστεί αποτελεσματικός κοινωνικός διάλογος σε θέματα τεχνητής νοημοσύνης, η ΕΟΚΕ ζητεί την προώθηση ενός θετικού και ευνοϊκού περιβάλλοντος για τον κοινωνικό διάλογο. Ο ισχυρός και εποικοδομητικός κοινωνικός διάλογος σε όλα τα επίπεδα σύμφωνα με τους ισχύοντες εθνικούς κανόνες και τις πρακτικές αποτελεί το κύριο εργαλείο για την ελαχιστοποίηση των κινδύνων και των πιθανών επιβλαβών επιπτώσεων, το οποίο θα πρέπει επίσης να διευκολύνει τη χρήση της ΤΝ προκειμένου να αξιοποιηθεί το δυναμικό της. Για τον σκοπό αυτό, πρέπει να εξελιχθεί η ανάπτυξη ικανοτήτων των κοινωνικών εταίρων στον τομέα της ΤΝ, ώστε να διασφαλιστούν η γνώση και η κατανόηση των προκλήσεων και των ευκαιριών τις οποίες δημιουργεί.

3.2.2. Η ΕΟΚΕ σημειώνει ότι οι Ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι υπέγραψαν το 2020 την αυτόνομη συμφωνία-πλαίσιο για την ψηφιοποίηση ([43]), η οποία καλύπτει: 1) τις ψηφιακές δεξιότητες και τον τρόπο διασφάλισης της απασχόλησης· 2) τις ρυθμίσεις σχετικά με τη σύνδεση και την αποσύνδεση· 3) την τεχνητή νοημοσύνη και τη διασφάλιση της αρχής του ελέγχου από τον άνθρωπο και 4) τον σεβασμό της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και την παρακολούθηση. Προβλέπει, μεταξύ άλλων, ότι η ανάπτυξη συστημάτων ΤΝ *θα πρέπει να ακολουθεί την «αρχή του ελέγχου από τον άνθρωπο»* και *θα πρέπει να είναι ασφαλής, δηλαδή να αποτρέπει τη βλάβη*.

3.2.3. Όσον αφορά την αλληλεπίδραση μεταξύ της υφιστάμενης νομοθεσίας της ΕΕ (του κανονισμού για την ΤΝ) και του κοινωνικού διαλόγου, η ΕΟΚΕ καλεί την Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Τεχνητής Νοημοσύνης να καθιερώσει στενή συνεργασία με τους Ευρωπαίους διατομεακούς κοινωνικούς εταίρους, ώστε να διασφαλιστεί ότι ο ρόλος του κοινωνικού διαλόγου αντικατοπτρίζεται επαρκώς στις επικείμενες κατευθυντήριες γραμμές της Υπηρεσίας ΤΝ και στο παράγωγο δίκαιο. Η ΕΟΚΕ καλεί επίσης την Υπηρεσία ΤΝ να παράσχει διευκρινίσεις σχετικά με όλα τα συστήματα ΤΝ. Θα πρέπει να δημιουργηθούν διεξοδικοί, ισχυροί και σαφώς διαρθρωμένοι δίαυλοι συντονισμού μεταξύ της Υπηρεσίας ΤΝ και των ΓΔ EMPL και CNECT της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

3.3. ***Αξιολόγηση της τρέχουσας κατάστασης***

3.3.1. Η ΕΟΚΕ θεωρεί ότι οι υφιστάμενες 116 νομοθετικές πράξεις του ψηφιακού θεματολογίου της ΕΕ για το 2030 —ιδίως ο ΓΚΠΔ και ο κανονισμός για την ΤΝ και οι άλλες νομοθετικές πράξεις που αναφέρονται ανωτέρω— καλύπτουν επαρκώς τις προκλήσεις που θέτει η τεχνητή νοημοσύνη στην εργασία, συμπεριλαμβανομένων των διακρίσεων, της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας, της ενημέρωσης και της διαβούλευσης, της προστασίας των δεδομένων κ.λπ.

3.3.2. Υπό το φως των ανωτέρω, η ΕΟΚΕ εκφράζει τη λύπη της για το γεγονός ότι, παρά το υφιστάμενο ευρύ νομοθετικό πλαίσιο που παρέχει ήδη ολοκληρωμένη και επαρκή ρύθμιση της ΤΝ στον εργασιακό βίο, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θεωρεί ότι εξακολουθεί να απαιτείται νέα νομοθεσία όσον αφορά τον αντίκτυπο της ψηφιοποίησης στον κόσμο της εργασίας. Όπως αναφέρεται στην επιστολή ανάθεσης καθηκόντων της Roxana Mînzatu, εκτελεστικής αντιπροέδρου για τα κοινωνικά δικαιώματα και τις δεξιότητες, τις ποιοτικές θέσεις εργασίας και την ετοιμότητα, αυτό θα πρέπει να γίνει ιδίως μέσω πρωτοβουλίας για την αλγοριθμική διαχείριση και μέσω πιθανής νομοθεσίας για την τεχνητή νοημοσύνη στον χώρο εργασίας, κατόπιν διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους (…) ([44]).

3.3.3. Η πρόθεση αυτή έρχεται επίσης σε αντίθεση με την τρέχουσα πολιτική προτεραιότητα της απλούστευσης και της μείωσης των κανονιστικών απαιτήσεων και των απαιτήσεων υποβολής εκθέσεων κατά 25 %. Έρχεται δε επίσης σε σαφή αντίθεση με την κοινή αντίληψη σχετικά με την ανάγκη απλούστευσης του ισχύοντος ενωσιακού πλαισίου για τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και του επιχειρηματικού περιβάλλοντος της ΕΕ.

([42]) Βλ., για παράδειγμα, εδώ.
([43]) Βλ., για παράδειγμα, εδώ.
([44]) Όπως αναφέρεται στην επιστολή ανάθεσης καθηκόντων της Roxana Mînzatu, εκτελεστικής αντιπροέδρου.

3.3.4. Αντ' αυτού, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θα πρέπει να επιτρέψει στις εταιρείες να αναπτύξουν υπεύθυνες και δεοντολογικές προσεγγίσεις για την εργασία με τεχνολογίες ΤΝ εντός του ισχύοντος νομικού πλαισίου. Με τον τρόπο αυτό διασφαλίζεται ο σεβασμός της αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων.

3.3.5. Εάν, ωστόσο, υπάρξει οποιαδήποτε δυνητική πρωτοβουλία σχετικά με την ΤΝ στον χώρο εργασίας, πρέπει πρωτίστως να αποσκοπεί στην αποτελεσματική εφαρμογή και επιβολή του υφιστάμενου ολοκληρωμένου νομοθετικού πλαισίου της ΕΕ. Δεύτερον, θα πρέπει να έχει ως στόχο να βοηθήσει τις επιχειρήσεις να μετριάσουν τους πιθανούς κινδύνους στον κόσμο της εργασίας ([45]), αξιοποιώντας παράλληλα πλήρως τις ευκαιρίες που προσφέρει η ΤΝ. Αυτό θα εξασφαλίσει αυξημένη ευημερία, παραγωγικότητα, βιωσιμότητα και κοινωνική ευεξία.

3.3.6. Η ΕΟΚΕ πιστεύει ακράδαντα ότι, εάν η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προτείνει μια νέα πρωτοβουλία για την τεχνητή νοημοσύνη στον χώρο εργασίας ή για την αλγοριθμική διαχείριση, η πρωτοβουλία αυτή δεν θα πρέπει να χρησιμοποιεί το κεφάλαιο ΙΙΙ της οδηγίας για την εργασία σε πλατφόρμες ως πρότυπο. Οι κανόνες της οδηγίας για την εργασία σε πλατφόρμες έχουν σχεδιαστεί έτσι ώστε να λειτουργούν ειδικά σε αυτά τα είδη επιχειρήσεων και η αντιμετώπιση όλων των εταιρειών της ΕΕ ως εάν ήταν ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας θα αποτελέσει σημαντικό εμπόδιο για την υιοθέτηση νέων τεχνολογιών.

3.3.7. Επιπλέον, μια ευρεία αναθεώρηση της νομοθεσίας θα ήταν επιζήμια όσον αφορά την επιβάρυνση τόσο για τους νομοθέτες όσο και για τους φορείς επιβολής του νόμου και θα στείλει ένα πολύ αρνητικό μήνυμα όσον αφορά την πρόοδο της ΤΝ και τις επενδύσεις σε αυτή στην ΕΕ.

3.3.8. Ως εκ τούτου, η ΕΟΚΕ ζητεί να δοθεί στο μέλλον ιδιαίτερη έμφαση στη μείωση της νομικής πολυπλοκότητας, καθώς αυτό θα επιτρέψει καλύτερα στις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις να χρησιμοποιούν την τεχνητή νοημοσύνη με υπεύθυνο και δεοντολογικό τρόπο. Αυτή η ανάγκη μείωσης της νομικής πολυπλοκότητας προκύπτει, για παράδειγμα, από αλληλεπικαλύψεις στην ισχύουσα νομοθεσία, καθώς και από τις πολλαπλές και συνεχείς υποχρεώσεις υποβολής εκθέσεων.

Αιτιολογία

Το παρόν κείμενο αποτελεί τροπολογία που εκφράζει συνολικά αποκλίνουσα θέση από τη γνωμοδότηση την οποία υπέβαλε το τμήμα, και γι' αυτό θεωρείται αντιγνωμοδότηση. Εκθέτει τους λόγους για τους οποίους η ΕΟΚΕ θεωρεί ότι δεν υπάρχει ανάγκη για πρόσθετη νομοθεσία σχετικά με την τεχνητή νοημοσύνη στον κόσμο της εργασίας και τους λόγους για τους οποίους η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θα πρέπει να αφήσει περιθώριο στις εταιρείες να αναπτύξουν υπεύθυνες και δεοντολογικές προσεγγίσεις όσον αφορά την εργασία με τις τεχνολογίες ΤΝ εντός του ισχύοντος νομικού πλαισίου.

Αποτέλεσμα της ψηφοφορίας

Ψήφοι υπέρ: 112

Ψήφοι κατά: 136

Αποχές: 11

([45]) Για τους κινδύνους, βλ., για παράδειγμα, Baiocco, S., Fernández-Macías, E., Rani, U. και Pesole, A., The Algorithmic Management of work and its implications in different contexts (Η αλγοριθμική διαχείριση της εργασίας και ο αντίκτυπός της σε διαφορετικά πλαίσια), Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2022, JRC129749.