Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο
2024-2029

Επιτροπή Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων

2025/2080(INL)

26.6.2025

ΣΧΕΔΙΟ ΕΚΘΕΣΗΣ

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))

Επιτροπή Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων

Εισηγητής: Andrzej Buła

(Πρωτοβουλία – Άρθρο 47 του Κανονισμού)

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Σελίδα

ΠΡΟΤΑΣΗ ΨΗΦΙΣΜΑΤΟΣ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ.....3

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΣΤΗΝ ΠΡΟΤΑΣΗ ΨΗΦΙΣΜΑΤΟΣ: ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ ΟΣΟΝ ΑΦΟΡΑ ΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΖΗΤΟΥΜΕΝΗΣ ΠΡΟΤΑΣΗΣ 11

ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ.....20

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: ΟΝΤΟΤΗΤΕΣ Ή ΠΡΟΣΩΠΑ ΠΟΥ ΚΑΤΕΘΕΣΑΝ ΤΙΣ ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ ΤΟΥΣ ΣΤΟΝ ΕΙΣΗΓΗΤΗ.....22

ΠΡΟΤΑΣΗ ΨΗΦΙΣΜΑΤΟΣ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ

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 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 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 (οδηγία-πλαίσιο)[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 (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Ιουνίου 2019, για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση[3],

– 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[4],

---

[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 (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).
[4] Οδηγία (ΕΕ) 2024/2831 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 23ης Οκτωβρίου 2024, για

– 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)[5],

– 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)[6],

– 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 τις εκθέσεις Draghi και 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 [επικείμενη] εκτίμηση της ευρωπαϊκής προστιθέμενης αξίας, της xxx 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

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).

[5] 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) (κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ), PE/24/2024/REV/1, (ΕΕ L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj).

[6] 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, 4.5.2016, σ. 1).

εργασίας),

– 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 (A10-0000/2025),

Α, λαμβάνοντας υπόψη ότι η ψηφιακή μετάβαση, η οποία καθοδηγείται από την ψηφιοποίηση, την αυτοματοποίηση και την τεχνητή νοημοσύνη (ΤΝ), αναδιαμορφώνει ριζικά τις αγορές εργασίας, με αποτέλεσμα την εξαφάνιση ορισμένων θέσεων εργασίας και την εμφάνιση νέων, και μεταβάλλει τη φύση των καθηκόντων στις υφιστάμενες θέσεις εργασίας, καθιστώντας, ως εκ τούτου, αναγκαία τη συνεχή προσαρμογή επιχειρήσεων και εργαζομένων·

Β. λαμβάνοντας υπόψη ότι η ψηφιακή μετάβαση στον χώρο εργασίας θα πρέπει να συντελείται με γνώμονα την ενίσχυση της παραγωγικότητας, της καινοτομίας και της ανταγωνιστικότητας της ευρωπαϊκής οικονομίας και της κοινής αγοράς· λαμβάνοντας υπόψη ότι κατά τη μετάβαση αυτή πρέπει ταυτόχρονα να τηρούνται οι αρχές της κοινωνικής προόδου και να διασφαλίζεται ότι συμβάλλει στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας, στην ποιοτική απασχόληση και στην ευημερία όλων των εργαζομένων·

Γ. λαμβάνοντας υπόψη ότι η ψηφιακή μετάβαση στην αγορά εργασίας οδηγεί σε αυξανόμενη ζήτηση τόσο για βασικές όσο και για υψηλού επιπέδου ψηφιακές δεξιότητες και δεξιότητες ΤΝ·

Δ. λαμβάνοντας υπόψη ότι η ταχεία ενσωμάτωση των συστημάτων ΤΝ δεν συνοδεύεται από επαρκή κατάρτιση, καθώς μόνο το 15 % των εργαζομένων συμμετείχαν σε σχετική κατάρτιση το 2023, 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 υπόψη ότι εκείνοι που έχουν μεγαλύτερη ανάγκη κατάρτισης σε ψηφιακές δεξιότητες είναι εκείνοι που έχουν τις λιγότερες πιθανότητες να συμμετάσχουν σε αυτήν[7]·

Ε. λαμβάνοντας υπόψη ότι η προσαρμογή των εκπαιδευτικών συστημάτων, συμπεριλαμβανομένου του τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (ΕΕΚ), είναι απαραίτητη προκειμένου να εφοδιαστούν οι 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 παρέχουν πολυάριθμες ευκαιρίες για βελτιστοποίηση της εργασίας, βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία, καθώς και για μεγαλύτερη ικανοποίηση των εργαζομένων, αλλά ενέχουν επίσης ορισμένους κινδύνους· 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

[7] https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9201

παραγωγικότητα, να αποτρέψει τους επαγγελματικούς κινδύνους και να οδηγήσει σε περικοπές κόστους·

Ζ. λαμβάνοντας υπόψη ότι είναι σημαντικό να αντιμετωπιστούν οι κίνδυνοι που ενέχουν η ΤΝ και η αλγοριθμική διαχείριση για την εργασία, όπως η χρονική πίεση και η πίεση για την αύξηση των επιδόσεων, η εντατικοποίηση της εργασίας, η παρακολούθηση και η επιτήρηση, καθώς και η κοινωνική απομόνωση και το άγχος·

Η. λαμβάνοντας υπόψη ότι η ανάπτυξη συστημάτων ΤΝ και αλγοριθμικής διαχείρισης στον χώρο εργασίας περιλαμβάνει τη συλλογή και την επεξεργασία μεγάλου όγκου δεδομένων των εργαζομένων, με αποτέλεσμα να εγείρονται πιθανές ανησυχίες σχετικά με την προστασία των δεδομένων και της ιδιωτικής ζωής και να απαιτείται δέουσα επιμέλεια κατά τη διαχείριση της ανάπτυξης των συστημάτων αυτών·

Θ. λαμβάνοντας υπόψη ότι, σύμφωνα με εκτιμήσεις, πάνω από το ένα τέταρτο 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[8]·

Ι. λαμβάνοντας υπόψη ότι το 62 % των Ευρωπαίων έχουν θετική άποψη για τη χρήση ρομπότ και τεχνητής νοημοσύνης στον χώρο εργασίας[9]· λαμβάνοντας υπόψη ότι αυτή η θετική προσέγγιση όσον αφορά τη χρήση νέων τεχνολογιών στον χώρο εργασίας είναι πιο διαδεδομένη μεταξύ των νέων, των εργαζομένων και των ατόμων με υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο[10]·

ΙΑ. λαμβάνοντας υπόψη ότι η διαβούλευση με τα διευθυντικά στελέχη, καθώς και με τους εργαζομένους και τους εκπροσώπους τους, και η συμμετοχή τους στην υιοθέτηση νέων τεχνολογιών ενισχύουν σημαντικά την αποδοχή και τη θετική τους πρόσληψη, μεγιστοποιώντας τα οφέλη και αντιμετωπίζοντας τους κινδύνους των εν λόγω τεχνολογιών στον χώρο εργασίας·

ΙΒ. λαμβάνοντας υπόψη ότι οι περισσότεροι Ευρωπαίοι τίθενται υπέρ των κανόνων για τις ψηφιακές τεχνολογίες στον χώρο εργασίας, με το 80 % να στηρίζει τους κανόνες για την προστασία της ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων και το 77 % στηρίζει τη συμμετοχή των εργαζομένων στον σχεδιασμό και την προσαρμογή της τεχνολογίας[11]·

1. τονίζει ότι κάθε νέα τεχνολογία πρέπει να αναπτύσσεται και να χρησιμοποιείται με πρωταρχικό στόχο να τεθεί στην υπηρεσία των ανθρώπων και να τελεί υπό τη διαχείρισή τους σύμφωνα με την αδιαμφισβήτητη αρχή του «ελέγχου από άνθρωπο»·

Ενδυνάμωση των εργαζομένων με δεξιότητες και γνώσεις

2. επισημαίνει ότι οι νέες τεχνολογίες στον χώρο εργασίας μπορούν να αποτελέσουν

[8] https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/5afb4511-0ddf-11f0-b1a3-01aa75ed71a1/language-en : «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».
[9] https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222
[10] Ευρωβαρόμετρο, Μάιος 2024 https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222
[11] https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222

ανταγωνιστικό πλεονέκτημα και αποδεδειγμένα 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 και διαφανή τρόπο· τονίζει ότι η χρήση τέτοιων τεχνολογιών στον χώρο εργασίας θα πρέπει να εποπτεύεται διεξοδικά και όχι να περιορίζεται, και δίνει έμφαση, στο πλαίσιο αυτό, στην ανάγκη για ένα σαφές κανονιστικό πλαίσιο που θα διασφαλίζει τον θεμιτό ανταγωνισμό και θα αποτρέπει τον κατακερματισμό της ενιαίας αγοράς·

3. αναγνωρίζει ότι η ενδοεργασιακή κατάρτιση 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 της ευημερίας, της ασφάλειας και της επαγγελματικής εξέλιξης των εργαζομένων, καθώς και για την ενίσχυση της συνολικής προσαρμοστικότητας και της ανταγωνιστικότητας των εταιρειών[12]· επισημαίνει ότι πρέπει να δοθεί επαρκής χρόνος και στήριξη στους εργαζομένους ώστε να εξοικειωθούν με τις τεχνολογίες αυτές πριν από την πλήρη ανάπτυξή τους·

4. εκφράζει την ικανοποίησή του 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 με αντικείμενο την ΤΝ και την αλγοριθμική διαχείριση· επισημαίνει ότι όλες οι σχετικές πρωτοβουλίες που αποσκοπούν στη στήριξη των εργαζομένων και των εταιρειών κατά τη μετάβαση αυτή πρέπει να υποστηρίζονται επαρκώς, μεταξύ άλλων μέσω επαρκών χρηματοδοτικών πόρων σε ενωσιακό και εθνικό επίπεδο·

5. επισημαίνει τον σημαντικό ρόλο που έχει το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο+ στην προετοιμασία τόσο του σημερινού όσο και του μελλοντικού εργατικού δυναμικού για την ψηφιακή μετάβαση μέσω επενδύσεων σε δεξιότητες, κατάρτιση και 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, ώστε να συνεχίσει να λειτουργεί ως βασικό μέσο της Ένωσης για τη στήριξη μιας δίκαιης και χωρίς αποκλεισμούς ψηφιακής μετάβασης·

6. καλεί την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να παρακολουθούν τακτικά τη ζήτηση και την προσφορά στην αγορά εργασίας, σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους, για την καλύτερη πρόβλεψη των μελλοντικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την αξιοποίηση των δυνατοτήτων της ψηφιακής μετάβασης· επικροτεί, στο πλαίσιο αυτό, την πρόταση για τη δημιουργία ενός ευρωπαϊκού παρατηρητηρίου πληροφοριών για τις δεξιότητες·

7. εκφράζει την ανησυχία του για το γεγονός ότι η χρήση της ΤΝ και των αλγοριθμικών συστημάτων διαχείρισης συντελεί στη σταδιακή κατάργηση των θέσεων εργασίας κατώτατης βαθμίδας, οι οποίες παραδοσιακά αποτελούν σημαντικό σημείο εισόδου στην αγορά εργασίας, και υπογραμμίζει το γεγονός ότι η τάση αυτή ενέχει τον κίνδυνο να επηρεάσει δυσανάλογα τους νέους και τα άτομα που αναζητούν εργασία για πρώτη φορά· καλεί, ως εκ τούτου, την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να λάβουν προληπτικά

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

μέτρα 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

8. τονίζει ότι η αυξανόμενη χρήση ψηφιακών τεχνολογιών στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων εργαλείων που επιτρέπουν τη συνεχή συνδεσιμότητα, καθώς και την παρακολούθηση και την επιτήρηση σε πραγματικό χρόνο, ενέχει πολυάριθμους κινδύνους για την ψυχική υγεία των εργαζομένων, καθώς καθιστά ασαφή τα όρια μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής· υπογραμμίζει το γεγονός ότι οι εξελίξεις αυτές μπορούν να προκαλέσουν υπερβολικό εργασιακό άγχος και επαγγελματική εξουθένωση, να υπονομεύσουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και να αυξήσουν το αίσθημα κοινωνικής απομόνωσης·

9. αναγνωρίζει ότι η αλγοριθμική διαχείριση μπορεί να αυξήσει την πίεση για καλύτερες επιδόσεις, η οποία μπορεί να προκαλέσει σοβαρούς κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια, όπως μυοσκελετικές και καρδιαγγειακές διαταραχές ή 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·

10. υπογραμμίζει το γεγονός ότι οι κίνδυνοι αυτοί θα πρέπει να αντιμετωπιστούν με ολοκληρωμένο τρόπο και ότι οποιαδήποτε νέα ανάπτυξη ή σημαντική αλλαγή εργαλείων ΤΝ ή αλγοριθμικών συστημάτων διαχείρισης στον χώρο εργασίας θα πρέπει να υποβάλλεται σε αξιολόγηση της υγείας και της ασφάλειας και σε συνεχή παρακολούθηση και παροτρύνει τα κράτη μέλη να αναπτύξουν, σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους, ειδική τομεακή καθοδήγηση σχετικά με την υπεύθυνη ανάπτυξη της ΤΝ στον χώρο εργασίας και να ανταλλάξουν βέλτιστες πρακτικές·

11. υπογραμμίζει τον καίριο ρόλο του κοινωνικού διαλόγου και της ενεργού συμμετοχής των εκπροσώπων των εργαζομένων στην ανάπτυξη τεχνολογιών ΤΝ και αλγοριθμικής διαχείρισης στον χώρο εργασίας· τονίζει ότι η ουσιαστική συμμετοχή των εργαζομένων στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, καθώς και η παροχή πληροφοριών και κατάρτισης κατά την εργασία, συντελούν στο να διασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενοι κατανοούν και αλληλεπιδρούν με αυτοπεποίθηση με τις νέες τεχνολογίες, με αποτέλεσμα να ενισχύεται ένα αίσθημα αυτονομίας και εμπιστοσύνης και να επιτυγχάνεται καλύτερη ενσωμάτωση της ΤΝ στον χώρο εργασίας·

12. υπογραμμίζει την ανάγκη για σαφή ανάθεση των εποπτικών αρμοδιοτήτων σε χώρους εργασίας με πολύπλοκη οργανωτική δομή, έτσι ώστε να διασφαλίζεται η λογοδοσία, να διευκολύνεται η αποτελεσματική ανθρώπινη εποπτεία και να παρέχεται στους εργαζομένους η δυνατότητα να εντοπίζουν το ανθρώπινο σημείο επαφής σε περίπτωση αμφιβολιών, ανησυχιών ή ανάγκης για διευκρινίσεις·

13. επισημαίνει 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 θεσπίσουν ειδικά προσαρμοσμένα μέτρα στήριξης χωρίς αποκλεισμούς με σκοπό την αύξηση της συμμετοχής των ατόμων

αυτών στην αγορά εργασίας και να διασφαλίσουν ότι όλοι επωφελούνται από τις τεχνολογικές εξελίξεις·

14. καλεί τα κράτη μέλη να εγγυηθούν αποτελεσματικές εύλογες προσαρμογές για τα άτομα με αναπηρία 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 ανταποκρίνονται στις ατομικές τους ανάγκες·

Διασφάλιση ενός κανονιστικού περιβάλλοντος ανθεκτικού στις μελλοντικές εξελίξεις

15. 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 σε εργασιακά περιβάλλοντα, συμπεριλαμβανομένων σαφών κανόνων για τη διαφάνεια και την ανθρώπινη εποπτεία· χαιρετίζει, στο πλαίσιο αυτό, την οδηγία (ΕΕ) 2024/2831 για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας της εργασίας σε πλατφόρμες, η οποία σηματοδοτεί ένα σημαντικό πρώτο βήμα για τη ρύθμιση της αλγοριθμικής διαχείρισης με τη θέσπιση, μεταξύ άλλων, υποχρεώσεων διαφάνειας σε τομείς στους οποίους οι εν λόγω τεχνολογίες διαμορφώνουν ολοένα περισσότερο αποφάσεις σχετικά με την εργασία και τα δικαιώματα των εργαζομένων·

16. καλεί τα κράτη μέλη και τους εργοδότες να αναγνωρίσουν και να εφαρμόσουν αποτελεσματικά το δικαίωμα στην αποσύνδεση ως θεμελιώδη εγγύηση που προστατεύει τους εργαζομένους από το να είναι διαρκώς προσβάσιμοι ή να παρακολουθούνται εκτός του συμφωνημένου ωραρίου εργασίας·

17. υπογραμμίζει το γεγονός ότι η αυξανόμενη χρήση της ΤΝ και της αλγοριθμικής διαχείρισης στον χώρο εργασίας συνεπάγεται πληθώρα προκλήσεων όσον αφορά την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και της ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων, για τις οποίες απαιτούνται προσεκτική εξέταση και κατάλληλες κανονιστικές απαντήσεις·

18. αναγνωρίζει ότι οι εταιρείες, ιδίως οι μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ), αντιμετωπίζουν ήδη σημαντικές προκλήσεις όσον αφορά τη λειτουργία τους εντός ενός ολοένα πιο περίπλοκου κανονιστικού περιβάλλοντος· καλεί την Επιτροπή να διασφαλίσει ότι οποιαδήποτε μελλοντική νομοθεσία σχετικά με την αλγοριθμική διαχείριση θα είναι σχεδιασμένη με σαφή στόχο την απλούστευση και την ευκολία συμμόρφωσης και τονίζει την ανάγκη για εξατομικευμένη καθοδήγηση, εργαλεία και μηχανισμούς στήριξης που θα βοηθούν τις ΜΜΕ να κατανοούν και να εφαρμόζουν αποτελεσματικά τις νέες απαιτήσεις·

19. ζητεί από την Επιτροπή 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, πρόταση οδηγίας για την αλγοριθμική διαχείριση στον χώρο εργασίας, σύμφωνα με τις συστάσεις που παρατίθενται στο παράρτημα·

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

21. 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 ΣΤΗΝ ΠΡΟΤΑΣΗ ΨΗΦΙΣΜΑΤΟΣ:
ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ ΟΣΟΝ ΑΦΟΡΑ ΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΖΗΤΟΥΜΕΝΗΣ ΠΡΟΤΑΣΗΣ

ΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΖΗΤΟΥΜΕΝΗΣ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΗΣ ΠΡΟΤΑΣΗΣ

Πρόταση

ΟΔΗΓΙΑ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

σχετικά με την αλγοριθμική διαχείριση στον χώρο εργασίας

ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ,

έχοντας υπόψη τη Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και ιδίως το άρθρο 153 παράγραφος 2 στοιχείο β), σε συνδυασμό με το άρθρο 153 παράγραφος 1 στοιχείο β) και το άρθρο 16 παράγραφος 2,

έχοντας υπόψη την πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής,

κατόπιν διαβίβασης του σχεδίου νομοθετικής πράξης στα εθνικά κοινοβούλια,

έχοντας υπόψη τη γνώμη της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής[1],

έχοντας υπόψη τη γνώμη της Επιτροπής των Περιφερειών[2],

αποφασίζοντας σύμφωνα με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία[3],

εκτιμώντας τα ακόλουθα:

(1) Η πρωτοφανής κλίμακα, το βάθος και ο ταχύς ρυθμός του μετασχηματισμού, καθώς και ο βαθύς αντίκτυπός του στα πρότυπα εργασίας παρουσιάζουν οριζόντιες προκλήσεις που υπερβαίνουν τα εθνικά σύνορα και πρέπει να αντιμετωπιστούν σε επίπεδο Ένωσης.

(2) Τα αλγοριθμικά συστήματα διαχείρισης θα πρέπει να γίνουν αντιληπτά ως εργαλεία και παράγοντες διευκόλυνσης που εξυπηρετούν τόσο τους εργοδότες όσο και τους εργαζομένους, βελτιώνοντας την αποδοτικότητα, διευκολύνοντας τη λήψη αποφάσεων και στηρίζοντας την καλύτερη οργάνωση της εργασίας. Τα συστήματα αυτά, όταν χρησιμοποιούνται υπεύθυνα και με διαφάνεια, μπορούν να συμβάλουν σε πιο ισορροπημένες και τεκμηριωμένες πρακτικές στον χώρο εργασίας. Η προσεκτική ανάπτυξή τους στο πλαίσιο ενός κοινού συνόλου κανόνων της Ένωσης αναμένεται να αξιοποιήσει τις δυνατότητές τους, διασφαλίζοντας την εφαρμογή τους κατά τρόπο που να σέβεται τα θεμελιώδη δικαιώματα, να ενισχύει την εμπιστοσύνη και να προωθεί τη γενικότερη ευημερία των εργαζομένων.

[1] ΕΕ ….
[2] ΕΕ ….
[3] Θέση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου ...

(3) Χωρίς σαφή κατανόηση του τρόπου λειτουργίας των συστημάτων αλγοριθμικής διαχείρισης, οι εργαζόμενοι δεν είναι σε θέση να διεκδικήσουν αποτελεσματικά τα δικαιώματά τους όσον αφορά τα δεδομένα, με αποτέλεσμα να επιτείνεται η ανισορροπία ισχύος προς όφελος του εργοδότη. Υπάρχουν στοιχεία που αποδεικνύουν ότι η συμμετοχή των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους στις διαβουλεύσεις βελτιώνει τόσο τις επιδόσεις όσο και τις συνθήκες εργασίας[4].

(4) Ο κανονισμός για την τεχνητή νοημοσύνη αποτελεί σημαντικό βήμα προόδου όσον αφορά τη ρύθμιση των συστημάτων τεχνητής νοημοσύνης υψηλού κινδύνου, ωστόσο εξακολουθεί να μην επαρκεί για την πλήρη αντιμετώπιση των προκλήσεων που θέτει η αλγοριθμική διαχείριση στον χώρο εργασίας. Παρότι ταξινομεί τα εργαλεία ΤΝ που σχετίζονται με την εργασία ως υψηλού κινδύνου, εστιάζει πρωτίστως στη διάθεση στην αγορά, στην ασφάλεια των προϊόντων και στις υποχρεώσεις συμμόρφωσης για τους παρόχους και τους χρήστες, και όχι στη σχέση εργοδότη-εργαζομένου. Επιπλέον, ο κανονισμός για την τεχνητή νοημοσύνη δεν εφαρμόζεται σε συστήματα αλγοριθμικής διαχείρισης που δεν βασίζονται στην ΤΝ, αφήνοντας έτσι ένα νομοθετικό κενό στην αντιμετώπιση του ευρύτερου αντικτύπου των εργαλείων ψηφιακής διαχείρισης στα δικαιώματα των εργαζομένων, στις συνθήκες εργασίας και στον κοινωνικό διάλογο.

(5) Ο κανονισμός (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου [Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων][5] εκδόθηκε το 2016 και δεν σχεδιάστηκε ειδικά για την αντιμετώπιση των ιδιαίτερων προκλήσεων της προστασίας των δεδομένων στον χώρο εργασίας. Έκτοτε, η τεχνολογική και εργασιακή πραγματικότητα έχει εξελιχθεί σημαντικά, γεγονός που καθιστά αναγκαία την επικαιροποίηση και την ενίσχυση των διατάξεων περί προστασίας των δεδομένων οι οποίες ισχύουν για την απασχόληση, καθώς αφήνουν επί του παρόντος περιθώρια ερμηνειών. Το άρθρο 15 παράγραφος 1 στοιχείο η) του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679, το οποίο καθορίζει τις απαιτήσεις διαφάνειας και τους περιορισμούς της επεξεργασίας δεδομένων, προβλέπει σαφείς απαγορεύσεις μόνο στην περίπτωση διαδικασιών πλήρως αυτοματοποιημένης λήψης αποφάσεων, οι οποίες, ως εκ τούτου, δεν επαρκούν στην πλειονότητα των πλαισίων που σχετίζονται με την απασχόληση. Επιπλέον, ο κανονισμός (ΕΕ) 2016/679 υιοθετεί εξατομικευμένη προσέγγιση και δεν παρέχει συλλογικά δικαιώματα. Μετά την έναρξη ισχύος του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679, το άρθρο 88 σχετικά με την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων έχει εφαρμοστεί πλημμελώς και παραμένει σε μεγάλο βαθμό αναποτελεσματικό σε όλα σχεδόν τα κράτη μέλη [6].

(6) Η οδηγία 2002/14/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου[7] [οδηγία για

---

[4] ΟΟΣΑ 2023. https://www.oecd.org/en/publications/the-impact-of-ai-on-the-workplace-main-findings-from-the-oecd-ai-surveys-of-employers-and-workers_ea0a0fe1-en.html· https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2020/european-company-survey-2019-workplace-practices-unlocking-employee-potential;

[5] 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, 4.5.2016, σ. 1).

[6] 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.

[7] 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 –

την ενημέρωση και τη διαβούλευση] παρέχει γενικές μόνο πληροφορίες σχετικά με το συλλογικό δικαίωμα διαβούλευσης, ενώ η οδηγία (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ης Ιουνίου 2019[8] [οδηγία για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας], δεν αναφέρει ρητά το δικαίωμα ενημέρωσης σχετικά με τα συστήματα αλγοριθμικής διαχείρισης και δεν είναι αρκετά συγκεκριμένη για την αντιμετώπιση της πολυπλοκότητας του συστήματος αλγοριθμικής διαχείρισης. Οι εν λόγω οδηγίες δεν εγγυώνται το δικαίωμα των εργαζομένων στην ενημέρωση σχετικά με τη λειτουργία, τη λογική ή τον αντίκτυπο των αλγοριθμικών συστημάτων στην οργάνωση και την αξιολόγηση της εργασίας τους και δεν εξασφαλίζουν τη συμμετοχή των εργαζομένων.

(7) Υπάρχουν περίπου 20 εκατομμύρια μεμονωμένοι αυτοαπασχολούμενοι στην Ένωση, οι οποίοι αντιπροσωπεύουν σχεδόν το 10 % του εργατικού δυναμικού[9]. Αν και δεν έχουν πρόσβαση σε πλήρη κοινωνική προστασία, υποβάλλονται και αυτοί σε διαδικασίες αυτοματοποιημένης λήψης αποφάσεων, παρακολούθησης και αξιολόγηση των επιδόσεών τους. Προκειμένου να εξασφαλίζεται δίκαιη μεταχείριση και να αποτρέπεται η εκμετάλλευση σε όλες τις μορφές σύγχρονης εργασίας, οι διατάξεις της παρούσας οδηγίας θα πρέπει να εφαρμόζονται στους μεμονωμένους αυτοαπασχολούμενους.

(8) Η παρούσα οδηγία θα πρέπει να θεσπίσει κοινά ενωσιακά ελάχιστα πρότυπα για τη χρήση της αλγοριθμικής διαχείρισης στον χώρο εργασίας, διασφαλίζοντας αυξημένη διαφάνεια και ασφάλεια δικαίου σε όλα τα κράτη μέλη. Η οδηγία θα πρέπει να αποσκοπεί στη στήριξη της δίκαιης και υπεύθυνης υιοθέτησης των εργαλείων αλγοριθμικής διαχείρισης, δημιουργώντας ισότιμους όρους ανταγωνισμού για όλες τις επιχειρήσεις, συμπεριλαμβανομένων των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων. Επιπλέον, θα ενισχύσει τη σαφήνεια και την προβλεψιμότητα για τους εργαζομένους και τους μεμονωμένους αυτοαπασχολούμενους, εμπλουτίζοντας την εργασιακή τους εμπειρία, ενισχύοντας την εμπιστοσύνη στις ψηφιακές τεχνολογίες και συμβάλλοντας στον μετριασμό των δυνητικών κινδύνων που συνδέονται με την αλγοριθμική λήψη αποφάσεων σε εργασιακά πλαίσια,

ΕΞΕΔΩΣΑΝ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΟΔΗΓΙΑ:

Άρθρο 1

Αντικείμενο και πεδίο εφαρμογής

1. Η παρούσα οδηγία καθορίζει ελάχιστες απαιτήσεις για τη διαφανή χρήση της αλγοριθμικής διαχείρισης στον χώρο εργασίας.

2. Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται σε κάθε εργαζόμενο και εργοδότη στην Ένωση, καθώς και σε μεμονωμένους αυτοαπασχολούμενους και στους σχετικούς αγοραστές υπηρεσιών.

Κοινή δήλωση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, του Συμβουλίου και της Επιτροπής για την εκπροσώπηση των εργαζομένων (ΕΕ L 80 της 23.3.2002, σ. 29).

[8] 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).

[9] https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200615-1?utm_source=chatgpt.com

Άρθρο 2

Ορισμοί

Για τους σκοπούς της οδηγίας, ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

1. «αλγοριθμική διαχείριση»: η χρήση αυτοματοποιημένων συστημάτων για την παρακολούθηση, την εποπτεία, την αξιολόγηση ή τη λήψη ή την υποστήριξη, με ηλεκτρονικά μέσα, αποφάσεων σχετικά με τις εργασιακές επιδόσεις και τις συνθήκες εργασίας των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων συστημάτων που επεξεργάζονται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα για την εποπτεία δραστηριοτήτων εντός του εργασιακού περιβάλλοντος, καθώς και συστημάτων που λαμβάνουν ή υποστηρίζουν αποφάσεις που επηρεάζουν σημαντικά τους εργαζομένους ή τους μεμονωμένους αυτοαπασχολούμενους, όπως η οργάνωση των αναθέσεων καθηκόντων, οι αποδοχές, η ασφάλεια και η υγεία, το ωράριο εργασίας, η πρόσβαση σε κατάρτιση, η προαγωγή και το συμβατικό καθεστώς·

2. «εργαζόμενος»: πρόσωπο που θεωρείται ότι έχει σύμβαση ή σχέση εργασίας, όπως ορίζεται από το ενωσιακό και το εθνικό δίκαιο, συμπεριλαμβανομένων των συλλογικών συμβάσεων και των εθνικών πρακτικών·

3. «μεμονωμένος αυτοαπασχολούμενος»: πρόσωπο που δεν έχει σύμβαση εργασίας ή σχέση εργασίας και βασίζεται πρωτίστως στην προσωπική του εργασία για την παροχή των σχετικών υπηρεσιών·

4. «εργοδότης»: φυσικό ή νομικό πρόσωπο το οποίο συνάπτει συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας με τους εργαζομένους, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική·

5. «αγοραστής υπηρεσιών»: φυσικό ή νομικό πρόσωπο που είναι μέρος συμβατικής συμφωνίας με μεμονωμένο αυτοαπασχολούμενο για την παροχή συγκεκριμένων υπηρεσιών ή καθηκόντων.

Άρθρο 3

Διαφάνεια και δικαίωμα στην ενημέρωση

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι εργοδότες και οι αγοραστές υπηρεσιών παρέχουν, αντίστοιχα, στους εργαζομένους τους και στους μεμονωμένους αυτοαπασχολούμενους με τους οποίους έχουν συνάψει σύμβαση, καθώς και στους εκπροσώπους τους, γραπτές πληροφορίες σχετικά με τη χρήση ή τη σχεδιαζόμενη χρήση συστημάτων αλγοριθμικής διαχείρισης στον χώρο εργασίας.

2. Οι πληροφορίες που αναφέρονται στην παράγραφο 1 περιλαμβάνουν:

   α) σαφή δήλωση ότι χρησιμοποιούνται ή πρόκειται να εφαρμοστούν συστήματα αλγοριθμικής διαχείρισης, συμπεριλαμβανομένης γενικής περιγραφής του σκοπού τους·

β) τις κατηγορίες δεδομένων που συλλέγονται και υποβάλλονται σε επεξεργασία από τα εν λόγω συστήματα σε σχέση με τους εργαζομένους ή τους μεμονωμένους αυτοαπασχολούμενους, συμπεριλαμβανομένων δεδομένων που σχετίζονται με τη συμπεριφορά και τις επιδόσεις τους, καθώς και τα είδη των ενεργειών ή των δραστηριοτήτων που υποβάλλονται σε παρακολούθηση·

γ) σαφή αναφορά του αν τα δεδομένα που συλλέγονται χρησιμοποιούνται για τη διενέργεια αυτοματοποιημένης λήψης αποφάσεων και, κατά περίπτωση, περιγραφή της φύσης και του πεδίου εφαρμογής των εν λόγω αποφάσεων.

3. Οι πληροφορίες που αναφέρονται στην παράγραφο 1 παρέχονται στις ακόλουθες χρονικές στιγμές:

α) κατά ή πριν από την πρώτη εργάσιμη ημέρα στους εργαζομένους και την πρώτη ημέρα της σύμβασης στους μεμονωμένους αυτοαπασχολούμενους·

β) πριν από την εισαγωγή αλλαγών που επηρεάζουν ουσιωδώς τις συνθήκες εργασίας, την οργάνωση της εργασίας ή την παρακολούθηση και την αξιολόγηση των εργασιακών επιδόσεων:

γ) ανά πάσα στιγμή κατόπιν αιτήματος.

4. Οι πληροφορίες που αναφέρονται στην παράγραφο 1 παρέχονται με σαφή και εύκολα κατανοητό τρόπο. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι εργοδότες και οι αγοραστές υπηρεσιών παρέχουν τις πληροφορίες κατά τρόπο προσαρμοσμένο στο επίπεδο ψηφιακού γραμματισμού που ευλόγως αναμένεται να κατανοήσουν οι εργαζόμενοι ή οι μεμονωμένοι αυτοαπασχολούμενοι και ότι αποφεύγουν τη χρήση αδικαιολόγητα τεχνικής ή περίπλοκης γλώσσας.

Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι πληροφορίες που αναφέρονται στην παράγραφο 1 παρέχονται σε μορφές προσβάσιμες για τα άτομα με αναπηρία.

5. Η παροχή πληροφοριών σύμφωνα με το παρόν άρθρο περιορίζεται σε ό,τι είναι απολύτως αναγκαίο ώστε ο εργαζόμενος ή ο μεμονωμένος αυτοαπασχολούμενος να εκτελεί την εργασία του, να κατανοεί τον τρόπο με τον οποίο τα αλγοριθμικά συστήματα επηρεάζουν τις αποφάσεις που τον αφορούν και να ασκεί τα δικαιώματά του.

Άρθρο 4

Διαβούλευση

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι η εγκατάσταση νέων συστημάτων αλγοριθμικής διαχείρισης ή οι επικαιροποιήσεις των υφιστάμενων συστημάτων που επηρεάζουν άμεσα την αμοιβή, τις εργασιακές ρυθμίσεις 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.

2. Η εν λόγω διαβούλευση περιλαμβάνει:

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

β) αλλαγές στον φόρτο εργασίας, την ένταση εργασίας, τον προγραμματισμό, το ωράριο εργασίας, την ευελιξία ή το περιεχόμενο της εργασίας·

γ) επιπτώσεις στην ασφάλεια και την υγεία στην εργασία·

δ) τα είδη των δεδομένων που συλλέγονται·

ε) τα μέτρα που εφαρμόζονται για την ανίχνευση και τον μετριασμό περιπτώσεων μεροληψίας ή διακρίσεων·

στ) μηχανισμούς ανθρώπινης εποπτείας·

ζ) μέτρα κατάρτισης και στήριξης για τους θιγόμενους εργαζομένους και τους θιγόμενους μεμονωμένους αυτοαπασχολούμενους.

Άρθρο 5

Απαγορευμένες πρακτικές

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι απαγορεύεται στους εργοδότες και στους αγοραστές υπηρεσιών να επεξεργάζονται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που αφορούν:

α) τη συναισθηματική ή ψυχολογική κατάσταση των εργαζομένων ή των μεμονωμένων αυτοαπασχολούμενων·

β) τη νευροεπιτήρηση·

γ) ιδιωτικές συνομιλίες·

δ) τη συμπεριφορά των εργαζομένων ή των μεμονωμένων αυτοαπασχολούμενων εκτός ωραρίου εργασίας ή σε ιδιωτικούς χώρους·

ε) την πρόβλεψη της άσκησης των θεμελιωδών δικαιωμάτων, συμπεριλαμβανομένης της ελευθερίας του συνεταιρίζεσθαι, του δικαιώματος διαπραγμάτευσης και συλλογικών δράσεων ή του δικαιώματος στην ενημέρωση και τη διαβούλευση, όπως ορίζονται στον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης·

στ) συμπεράσματα σχετικά με τη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, το καθεστώς μετανάστη, τα πολιτικά φρονήματα, τις θρησκευτικές ή φιλοσοφικές πεποιθήσεις, την αναπηρία, την κατάσταση της υγείας, τη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση ή τον γενετήσιο προσανατολισμό.

2. Καμία διάταξη της παρούσας οδηγίας δεν ερμηνεύεται ως διάταξη που επιτρέπει πρακτικές που κατά τα λοιπά απαγορεύονται βάσει του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 ή

του κανονισμού (ΕΕ) 2024/1689 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου[10].

Άρθρο 6

Ανθρώπινη εποπτεία και επανεξέταση

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι εργοδότες και οι αγοραστές υπηρεσιών έχουν ανά πάσα στιγμή αποτελεσματική ανθρώπινη εποπτεία επί όλων των συστημάτων αλγοριθμικής διαχείρισης που είναι ανεπτυγμένα στον χώρο εργασίας. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν επίσης ότι οι εργοδότες και οι αγοραστές υπηρεσιών ορίζουν την οντότητα που είναι υπεύθυνη για την παρακολούθηση της λειτουργίας και του αντικτύπου των εν λόγω συστημάτων, συμπεριλαμβανομένης της συμμόρφωσης των εν λόγω συστημάτων με τα ισχύοντα νομικά πρότυπα, τα πρότυπα υγείας και ασφάλειας και τα δεοντολογικά πρότυπα, καθώς και για την επανεξέταση των αποφάσεών τους, και ενημερώνουν σχετικά τους εργαζομένους, τους μεμονωμένους αυτοαπασχολούμενους και τους εκπροσώπους τους.

2. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι και οι μεμονωμένοι αυτοαπασχολούμενοι έχουν, κατόπιν αιτήματος, το δικαίωμα να λαμβάνουν από τον εργοδότη ή τον αγοραστή υπηρεσιών προφορική ή γραπτή εξήγηση σχετικά με κάθε απόφαση που επηρεάζει τις ουσιώδεις πτυχές της απασχόλησης ή της συμβατικής σχέσης τους, συμπεριλαμβανομένων της κατανομής καθηκόντων, της αξιολόγησης των επιδόσεων, του ωραρίου εργασίας, των αποδοχών και των πειθαρχικών μέτρων, όταν οποιαδήποτε απόφαση σχετικά με τα θέματα αυτά έχει ληφθεί ή έχει επηρεαστεί ουσιωδώς από αλγοριθμικό σύστημα.

   Η εξήγηση που αναφέρεται στην παράγραφο 1 παρέχεται εντός εύλογου χρονικού διαστήματος και σε μορφή προσβάσιμη και εύληπτη από τον ενδιαφερόμενο εργαζόμενο ή μεμονωμένο αυτοαπασχολούμενο.

3. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι αποφάσεις σχετικά με την έναρξη ή την παύση εργασιακής ή συμβατικής σχέσης, την ανανέωση ή τη μη ανανέωση συμβατικής συμφωνίας και τυχόν αλλαγές στις αποδοχές δεν λαμβάνονται αποκλειστικά και μόνο βάσει αλγοριθμικής διαχείρισης. Οι αποφάσεις αυτές αποτελούν επίσης αντικείμενο επανεξέτασης και τελικής απόφασης ανθρώπινου επόπτη.

4. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι εκπρόσωποι των εργαζομένων και των μεμονωμένων αυτοαπασχολούμενων μπορούν να ζητούν από τον εργοδότη ή τον αγοραστή υπηρεσιών να εκκινήσει την 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 των αυτοαπασχολούμενων χωρίς υπαλλήλους ή για την υγεία και την ασφάλεια στον

[10] 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) (κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ), PE/24/2024/REV/1, (ΕΕ L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj).

χώρο εργασίας.

Άρθρο 7

Υγεία και ασφάλεια στην εργασία

1. Με την επιφύλαξη της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ και των σχετικών οδηγιών στον τομέα της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία, τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι εργοδότες:

   α) προβαίνουν σε εκτίμηση των κινδύνων του συστήματος αλγοριθμικής διαχείρισης για την ασφάλεια και την υγεία τους, ιδίως όσον αφορά τους πιθανούς κινδύνους ατυχημάτων που σχετίζονται με την εργασία, τους ψυχοκοινωνικούς και εργονομικούς κινδύνους, καθώς και την αδικαιολόγητη πίεση που ασκείται στους εργαζομένους·

   β) εκτιμούν αν οι διασφαλίσεις των εν λόγω συστημάτων είναι κατάλληλες για τους κινδύνους που εντοπίζονται λαμβανομένων υπόψη των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών του εργασιακού περιβάλλοντος·

   γ) λαμβάνουν κατάλληλα προληπτικά και προστατευτικά μέτρα.

Άρθρο 8

Αρμοδιότητες των αρμόδιων εθνικών αρχών

1. Τα κράτη μέλη αναθέτουν στις αντίστοιχες εθνικές επιθεωρήσεις εργασίας την εποπτεία της ασφαλούς και χωρίς διακρίσεις χρήσης των αλγοριθμικών συστημάτων διαχείρισης στον χώρο εργασίας.

2. Οι επιθεωρήσεις εργασίας είναι επιφορτισμένες να παρακολουθούν, να ελέγχουν και να αξιολογούν:

   α) την ασφάλεια των αλγοριθμικών συστημάτων που χρησιμοποιούνται στο πλαίσιο της εργασίας, ιδίως όσον αφορά τις επιπτώσεις τους στη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων·

   β) την απουσία μεροληψίας και διακρίσεων κατά τον σχεδιασμό, την εφαρμογή ή τη λειτουργία των εν λόγω συστημάτων·

   γ) τις επιπτώσεις των συστημάτων αλγοριθμικής διαχείρισης στο ωράριο εργασίας και την πίεση που ασκείται στους εργαζομένους για καλύτερες επιδόσεις·

   δ) τη συμμόρφωση με τις σχετικές διατάξεις της παρούσας οδηγίας και το λοιπό εφαρμοστέο ενωσιακό και εθνικό δίκαιο, συμπεριλαμβανομένων των διατάξεων που αφορούν την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία και την ίση μεταχείριση.

3. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι εθνικές επιθεωρήσεις εργασίας διαθέτουν επαρκείς πόρους, εξουσίες και τεχνική εμπειρογνωμοσύνη για την αποτελεσματική εκτέλεση των

καθηκόντων τους.

ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ

Οι σύγχρονοι χώροι εργασίας υφίστανται ριζικό μετασχηματισμό λόγω της ψηφιοποίησης, της αυτοματοποίησης και της ταχείας προόδου της τεχνητής νοημοσύνης (ΤΝ). Τα συστήματα αλγοριθμικής διαχείρισης εφαρμόζονται ολοένα περισσότερο για να βοηθήσουν τους εργοδότες να εποπτεύουν, να αξιολογούν και να κατανέμουν την εργασία, αναδιαμορφώνοντας τον τρόπο με τον οποίο λαμβάνονται οι αποφάσεις σε όλους τους τομείς. Παρότι οι τεχνολογίες αυτές προσφέρουν ευκαιρίες για τη βελτίωση της αποδοτικότητας, της παραγωγικότητας και των συνθηκών εργασίας, επιφέρουν επίσης νέους κινδύνους και προκλήσεις, ιδίως όσον αφορά τη διαφάνεια, τη λογοδοσία, την υγεία και την ασφάλεια, καθώς και τα θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων. Ο ταχύς ρυθμός αυτού του μετασχηματισμού συχνά υπερβαίνει την ικανότητα των υφιστάμενων νομικών πλαισίων να παρέχουν επαρκείς διασφαλίσεις, αφήνοντας τους εργαζομένους εκτεθειμένους και τους εργοδότες αβέβαιους σχετικά με τις υποχρεώσεις τους.

Ο εισηγητής πιστεύει ότι η Ευρωπαϊκή Ένωση πρέπει να λάβει προληπτικά μέτρα ώστε να χειριστεί αυτόν τον μετασχηματισμό κατά τρόπο που να στηρίζει τόσο την οικονομική ανταγωνιστικότητα όσο και την κοινωνική πρόοδο. Η εφαρμογή συστημάτων αλγοριθμικής διαχείρισης στον χώρο εργασίας πρέπει να είναι ανθρωποκεντρική, να σέβεται τα δικαιώματα και να έχει σχεδιαστεί κατά τρόπο ώστε να μην εισάγει αποκλεισμούς. Για τον σκοπό αυτόν, η ΕΕ πρέπει να διασφαλίσει ότι όλοι οι εργαζόμενοι και οι μεμονωμένοι αυτοαπασχολούμενοι έχουν πρόσβαση σε σαφείς πληροφορίες, κατάλληλη κατάρτιση και ουσιαστική συμμετοχή στις αποφάσεις που επηρεάζουν τον επαγγελματικό τους βίο. Ταυτόχρονα, οι επιχειρήσεις, ιδίως οι ΜΜΕ, χρειάζονται ένα σταθερό και εναρμονισμένο κανονιστικό περιβάλλον το οποίο να είναι απλό, διαφανές και ευνοϊκό για την καινοτομία και τον θεμιτό ανταγωνισμό.

Ο εισηγητής θεωρεί ότι μια ειδική οδηγία-πλαίσιο είναι το αποτελεσματικότερο νομικό μέσο για την αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων. Οι υφιστάμενες νομικές πράξεις, όπως ο κανονισμός για την τεχνητή νοημοσύνη, ο γενικός κανονισμός για την προστασία δεδομένων, η οδηγία για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας και η οδηγία για την ενημέρωση και τη διαβούλευση παρέχουν ορισμένες σχετικές εγγυήσεις, όμως δεν αντιμετωπίζουν πλήρως τα συγκεκριμένα προβληματικά σημεία που δημιουργούνται στη σχέση εργοδότη-εργαζομένου λόγω της αλγοριθμικής διαχείρισης. Μια οδηγία θα δώσει στην ΕΕ τη δυνατότητα να καλύψει αυτά τα νομοθετικά κενά με τη θέσπιση ελάχιστων προτύπων που διασφαλίζουν μεγαλύτερη ασφάλεια δικαίου, ενισχύουν την εμπιστοσύνη στην τεχνολογία και προωθούν τη δικαιοσύνη στον ψηφιακό μετασχηματισμό της εργασίας.

Για τον σκοπό αυτόν, ο εισηγητής προτείνει μια οδηγία που καθορίζει σαφείς κανόνες σχετικά με τη διαφάνεια, τη διαβούλευση και την ανθρώπινη εποπτεία κατά τη χρήση των συστημάτων αλγοριθμικής διαχείρισης. Η οδηγία περιλαμβάνει διατάξεις οι οποίες:

- ορίζουν την αλγοριθμική διαχείριση και καθορίζουν το πεδίο εφαρμογής της τόσο για τους εργαζομένους όσο και για τους μεμονωμένους αυτοαπασχολούμενους·

- διασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι λαμβάνουν έγκαιρες, σαφείς και προσβάσιμες πληροφορίες σχετικά με τον τρόπο λειτουργίας των αλγοριθμικών συστημάτων και τον τρόπο με τον οποίο αυτά επηρεάζουν την εργασία τους·

- επιβάλλουν τη διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων πριν από την

εφαρμογή νέων συστημάτων ή σημαντικών επικαιροποιήσεων που επηρεάζουν την αμοιβή, την οργάνωση της εργασίας ή το ωράριο εργασίας·

- απαγορεύουν συγκεκριμένες επιβλαβείς πρακτικές σε σχέση με τα δεδομένα, όπως η παρακολούθηση της συναισθηματικής κατάστασης ή της ιδιωτικής συμπεριφοράς·

- ορίζουν ότι βασικές αποφάσεις, όπως η πρόσληψη, η απόλυση και οι μισθολογικές αλλαγές, εξακολουθούν να αποτελούν αντικείμενο επανεξέτασης από άνθρωπο·

- θεσπίζουν ειδικές υποχρεώσεις για την υγεία και την ασφάλεια με σκοπό την αποτροπή της αδικαιολόγητης πίεσης και των ψυχοκοινωνικών κινδύνων·

- αναθέτουν αρμοδιότητες στις εθνικές επιθεωρήσεις εργασίας για την εποπτεία της ασφαλούς και χωρίς διακρίσεις χρήσης των εργαλείων αλγοριθμικής διαχείρισης.

Ο εισηγητής τονίζει ότι η παρούσα πρόταση οδηγίας δεν έχει ως στόχο να παρεμποδίσει την καινοτομία ούτε να επιβαρύνει τις επιχειρήσεις με περιττή γραφειοκρατία. Αντιθέτως, θα στηρίξει τη δίκαιη και αποτελεσματική ενσωμάτωση των νέων τεχνολογιών στον χώρο εργασίας, καθορίζοντας σαφή και αναλογικά πρότυπα, προσαρμοσμένα στις μελλοντικές εξελίξεις. Θα βοηθήσει τις επιχειρήσεις, συμπεριλαμβανομένων των ΜΜΕ, να προσαρμοστούν με αυτοπεποίθηση στην ψηφιακή εποχή, θα προωθήσει ισότιμους όρους ανταγωνισμού σε ολόκληρη την εσωτερική αγορά και θα διασφαλίσει ότι οι εργαζόμενοι έχουν εφόδια, προστατεύονται και ενδυναμώνονται έναντι των υπό εξέλιξη αλλαγών. Με τον τρόπο αυτόν, η οδηγία συμβάλλει σε μια σύγχρονη, ανταγωνιστική και κοινωνικά υπεύθυνη ευρωπαϊκή αγορά εργασίας.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: ΟΝΤΟΤΗΤΕΣ Ή ΠΡΟΣΩΠΑ ΠΟΥ ΚΑΤΕΘΕΣΑΝ ΤΙΣ ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ ΤΟΥΣ ΣΤΟΝ ΕΙΣΗΓΗΤΗ

Σύμφωνα με το άρθρο 8 του παραρτήματος Ι του Κανονισμού, ο εισηγητής δηλώνει ότι έλαβε εισηγήσεις από τις ακόλουθες οντότητες ή πρόσωπα κατά την εκπόνηση του σχεδίου έκθεσης:

Οντότητα και/ή πρόσωπο
BusinessEurope
ETUC
Move.Eu
Indeed
Cemeet
Industriall
Addeco
Eurocadres
Technology Industries Finland
Polish Confederation Lewiatan
Polish Ministry of Labour and Social Policy
Eurocommerce
Mc Donalds Poland
Valerio De Stefano, Canada Research Chair in Innovation, Law and Society, Osgoode Hall Law School, Toronto, Canada
European Disability Forum
EU-OSHA

Ο ανωτέρω κατάλογος συντάσσεται υπό την αποκλειστική ευθύνη του εισηγητή.

Όταν φυσικά πρόσωπα προσδιορίζονται στον κατάλογο με το όνομά τους, με τα καθήκοντά τους ή και με τα δύο, ο εισηγητής δηλώνει ότι έχει υποβάλει στα ενδιαφερόμενα φυσικά πρόσωπα τη Δήλωση περί ιδιωτικότητας αριθ. 484 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου (https://www.europarl.europa.eu/data-protect/index.do), η οποία ρυθμίζει τους όρους που ισχύουν για την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα τους και τα δικαιώματα που συνδέονται με την εν λόγω επεξεργασία.