

## 1. ΑΝΘΡΩΠΙΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ 2.0

Μέσο: . . . . . ΤΟ ΒΗΜΑ ΤΗΣ ΚΥΡΙΑΚΗΣ\_ΕΙΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ 1

Ημ. Έκδοσης: . . .08/03/2026 Ημ. Αποδελτίωσης: . . .08/03/2026

Σελίδα: . . . . . 1

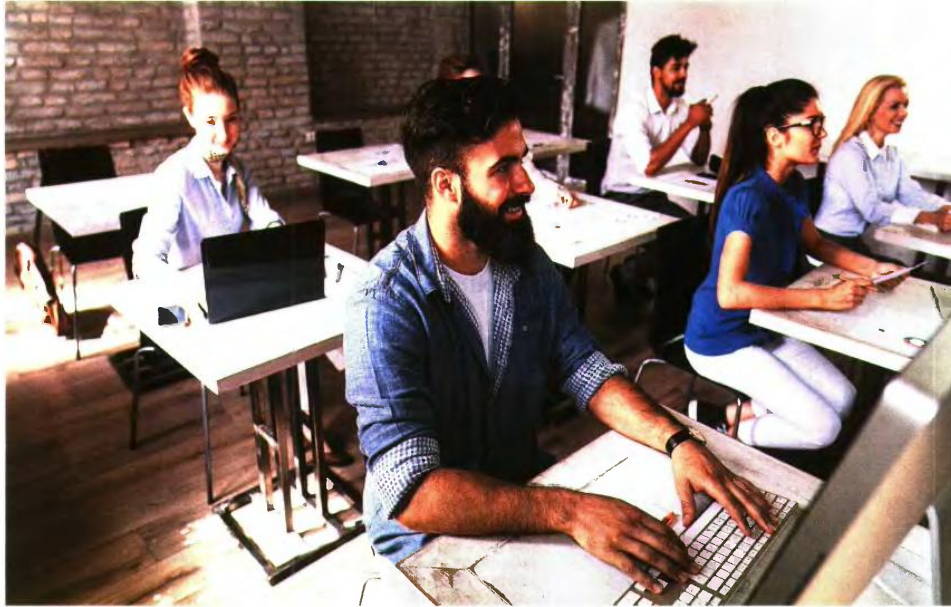


## ΤΕΧΝΗΤΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ

Ανθρώπινη  
εργασία 2.0



# ΒΗΜΑ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ



Πρωτοβουλίες όπως η δωρεάν εκπαίδευση τεχνητής νοημοσύνης σε εργαζομένους, αποτελούν ένα από τα καλύτερα παραδείγματα δημόσιας στήριξης του περιβάλλοντος ψηφιακού εγγραμματισμού

## Ανθρώπινη Εργασία 2.0: Το νέο εργασιακό τοπίο

**ΓΝΩΜΗ**  
**Του Μιχάλη Κρητικού**



**Η** επενδυτική φρενίτιδα για την ανάπτυξη νέων data centers και τη δημιουργία ολοένα και πιο εξελιγμένων μοντέλων (πριν από λίγες μόνο μέρες τέθηκαν σε κυκλοφορία το GPT-5.3 Codex της OpenAI και το Orpus 4.6 της Anthropic) έχει επισκιάσει τη συζήτηση για τους κινδύνους που ενέχει η ηλιθιότητα ανάπτυξης της ΤΝ σε σχέση με τα εργασιακά δικαιώματα. Οι περισσότερες μελέτες και αναφορές επικεντρώνονται στην ενδεχόμενη ή και συντελούμενη απώλεια θέσεων εργασίας λόγω της αυτοματοποίησης και της εκθετικής αύξησης της υπολογιστικής ισχύος και στην παρατηρούμενη διείρση ανισοτήτων μεταξύ υψηλής και χαμηλής εξειδίκευσης εργαζομένων. Είναι όμως τα μόνα ζητήματα που θα έπρεπε να απασχολούν εταιρείες, κράτη και κοινωνικούς εταίρους σε σχέση με τον κόσμο της εργασίας και την προστασία των εργατικών κεκτημένων; Γιατί κανείς σχεδόν δεν μιλάει για το πώς θα διασφαλιστούν τα δικαιώματα των ολοένα και περισσότερων εργαζομένων που βρίσκονται υπό αλγοριθμική επίτηρηση; Γιατί δεν γίνεται αναφορά στον δημόσιο διάλογο στους αγράτους στυλοβάτες της ΤΝ, όσων εργαζομένων δηλαδή εκπαιδευτές αλγοριθμικών (data annotators/content moderators); Η συζήτηση για data centers και νέα μοντέλα υποσιωπά ότι η ίδια η εξέλιξη της ΤΝ βασίζεται σε τεράστιες ποσότητες ανθρώπινης εργασίας χαμηλού κόστους στις χώρες του

παγκόσμιου Νότου. Χαρακτηριστικό παράδειγμα εκμετάλλευσης αποτελούν οι χιλιάδες εργαζόμενοι σε εταιρείες που προσφέρουν υπηρεσίες third-party annotation σε χώρες όπως η Κένυα, η Γκάνα, οι Φιλιππίνες και η Ινδία, που συχνά υπομειβούνται για να φιλτράρουν το «τοξικό» περιεχόμενο. Αυτό περιλαμβάνει την προβολή κλιμάδων περιπτώσεων παραστατικής βίας, εκμετάλλευσης παιδιών και ρητορικής μίσους, που έχει ως αποτέλεσμα την πρόκληση σοβαρής ψυχολογικής βλάβης, συμπεριλαμβανομένου και του αυτοκτονικού ιδεασμού.

Θα μπορούσαμε να δούμε στο άμεσο μέλλον να λαμβάνεται κάποια πρόνοια για αυτούς τους εργαζομένους και να δημιουργηθούν ταμεία αποζημίωσης ή «AI dividends» που θα διανέμουν ποσοστά κερδών προς χώρες/εργαζομένους που παρείχαν data labor, ή ακόμα και τη σύσταση ενός διεθνούς ταμείου για την επανεκπαίδευση, την καθιέρωση ελαχίστων οριζών, ψυχολογικής υποστήριξης και της θέσπισης ορίων έκθεσης σε τραυματικό περιεχόμενο. Θα μπορούσαμε να δούμε στο άμεσο μέλλον έναν «νόμο για την ποιότητα εργασίας» που θα διασφαλίζει ότι ο άνθρωπος διατηρεί τον έλεγχο των αλγοριθμικών συστημάτων που εμπλέκονται σε όλες τις σημαντικές αποφάσεις απασχόλησης, όπως η πρόσληψη ή η απόλυση, και θα παρέχει στους εργαζομένους το νόμιμο δικαίωμα να αμφισβητούν αυτοματοποιημένες αποφάσεις; Νόμοι όπως το «Quality of Work Act» που πρόφατα υιοθετήθηκε στο Κολοράντο, ο οποίος θέτει νέα πρότυπα για

«εύλογη φροντίδα», απαιτώντας από τους εργοδότες να διεξάγουν τακτικές δοκιμές μεροληψίας (bias audits) και να παρέχουν ειδοποιήσεις διαφάνειας στους εργαζομένους προτού χρησιμοποιήσουν συστήματα ΤΝ για σημαντικές αποφάσεις, πρέπει να αποτελέσουν διεθνές σημείο αναφοράς. Σε πολλές χώρες η συζήτηση έχει περάσει από τις διακηρύξεις στη διαμόρφωση λεπτομερών «ρητβρών ΤΝ» στο πλαίσιο συλλογικών συμβάσεων εργασίας, που καθιερώνουν τη δυνατότητα του εργαζομένου να αμφισβητήσει και να ανατρέψει αυτοματοποιημένες αποφάσεις και θεμελιώνουν το ίδιο το δικαίωμα απουσιών/δυσχερειών, όπως στην Ισπανία και στη Γαλλία.

Ενα από τα πλέον ακανθώδη ζητήματα των τελευταίων μηνών αφορά όχι μόνο τις δεκάδες χιλιάδες άμεσες απολύσεις ετησίως που αποδίδονται στην ΤΝ (μόνο η Amazon έχει προβεί σε απόλυση 16.000 εργαζομένων στις πρώτες 6 εβδομάδες του έτους), αλλά και το περιβόητο AI washing, όπου πολλές εταιρείες χρησιμοποιούν την ΤΝ ως πρόσχημα για μαζικές απολύσεις, ενώ ταυτόχρονα πραγματοποιούν περικοπές λόγω οικονομικής πίεσης ή αναδιάρθρωσης. Θα μπορούσαμε να σκεφτούμε σοβαρά την εισαγωγή νομικών ρητρών που θα επιβαλλούν την υποχρέωση αιτιολόγησης απολύσεων και θα τεκμηριώνουν την πραγματική τεχνολογική αντικατάσταση ως αιτιολόγηση για τη μείωση του εργατικού δυναμικού, για να αποτραπεί η μετατροπή της ΤΝ σε πλυντήριο μαζικών απολύσεων; Παράλληλα με αυτό, θα ήταν ευχής έργον να εισάγονταν υποχρεωτικά προγράμματα επανεκπαίδευσης («train-before-terminate» μοντέλα) και να εισάγονταν ρητρες τεχνολογικής μετάβασης που θα προβλέπουν αποζημιώσεις, μειωμένο ωράριο αντί απολύσεων και εγγυημένες επανακατάρτισης.

Συναφές με το τελευταίο, θα μπορούσε να γίνει πράξη η νομική υποχρέωση των εργοδοτών να παρέχουν στο προσωπικό επαρκή εκπαίδευση για την κατανόηση των συστημάτων ΤΝ – η σχετική διάταξη της

Ευρωπαϊκής Πράξης για την ΤΝ είναι ήδη σε ισχύ – αλλά και να γίνει πράξη η εκπαίδευση με δημόσια χρηματοδότηση. Πρωτοβουλίες όπως η δέσμευση του Ηνωμένου Βασιλείου το 2026 να παρέχει δωρεάν εκπαίδευση τεχνητής νοημοσύνης σε 10 εκατομμύρια εργαζομένους, που δεν περιορίζεται σε όσους έχουν ήδη υψηλά αμειβόμενους εταιρικούς ρόλους, αποτελούν ένα από τα καλύτερα παραδείγματα δημόσιας στήριξης του περιβάλλοντος ψηφιακού εγγραμματισμού.

Το αν οι εργαζόμενοι βρίσκονται μπροστά σε μια υπαρξιακή απειλή ή σε μια βαθιά – αλλά σταδιακή – μετάβαση, θα κριθεί όχι μόνο από την ταχύτητα των αλγοριθμών, αλλά και από τις επιλογές των επιχειρήσεων, των κυβερνήσεων και της ίδιας της αγοράς. Αυτό που πρέπει να γίνει κατανοητό είναι ότι η ψηφιακή εποχή δεν καταργεί την ανάγκη προστασίας των εργαζομένων – αντίθετα, την καθιστά πιο αναγκαία. Χρειάζομαστε παγκόσμια πρότυπα εργασίας, ενδυναμωμένες συλλογικές διαπραγματεύσεις και να διασφαλιστεί η εργασιακή αξιοπρέπεια σε έναν αυτοματοποιημένο κόσμο και να οκεψώμε ακόμα και την εβδομάδα εργασίας 32 ωρών που θα τροφοδοτείται από τα κέρδη παραγωγικότητας της ΤΝ ή και την κατανομή κερδών ή «μερισμάτων ΤΝ», που θα επιβαρύνει τους εργαζομένους απευθείας σε συνάρτηση με την παραγωγικότητα αυτών των συστημάτων. Το αν η ΤΝ θα εξελιχθεί σε εργαλείο μαζικής εργασιακής απορριβής θα εξαρτηθεί από τη συλλογικότητα της αντίδρασης, την ενεργό συμμετοχή της ίδιας της κοινωνίας και από το εάν θα καταφέρουμε να προσεγγίσουμε την ΤΝ όχι μόνο ως μια ακόμα τεχνολογική εξέλιξη, αλλά ως πεδίο κοινωνικών διεκδικήσεων.

Ο δρ **Μιχάλης Κρητικός** είναι κύριος ερευνητής του **ΕΥΑΙΜΕΠ**, επίκουρος καθηγητής σε θέματα Τεχνητής Νοημοσύνης και Ψηφιακής Μετάβασης στη Σχολή Διακυβέρνησης του Πανεπιστημίου των Βρυξελλών και συγγραφέας του βιβλίου «Ethical AI Surveillance in the Workplace».

**Το αν οι εργαζόμενοι βρίσκονται μπροστά σε μια υπαρξιακή απειλή ή σε μια μετάβαση, θα κριθεί όχι μόνο από την ταχύτητα των αλγοριθμών, αλλά και από τις επιλογές των επιχειρήσεων, των κυβερνήσεων και της αγοράς**