

UMETNA INTELIGENCA ZA UPRAVLJANJE DELAVCEV: OBSTOJEČI IN PRIHODNJI PREDPISI

Pred približno desetletjem se je umetna inteligenca (UI) začela uporabljati za upravljanje delavcev. **Upravljanje delavcev, ki temelji na umetni inteligenci, je sistem, s katerim se, pogosto v realnem času, zbirajo podatki o delovnem prostoru, delavcih in njihovem delu, ki se nato prenesejo v sistem umetne inteligence, ki sprejema avtomatizirane ali polavtomatizirane odločitve ali zagotavlja informacije nosilcem odločanja (kot so vodje kadrovske službe, delodajalci, delavci) glede vprašanj, povezanih z upravljanjem delavcev** (Evropska komisija, 2021; služba Evropskega parlamenta za raziskave, 2020; strokovna skupina na visoki ravni za umetno inteligenco, 2019; Moore, 2019). Upravljanje delavcev, ki temelji na umetni inteligenci, je krovni izraz, ki vključuje tudi **algoritemsko upravljanje**, za katerega je enako značilna uporaba algoritmov za dodeljevanje, spremljanje in ocenjevanje delovnih nalog in/ali spremljanje ter ocenjevanje vedenja in uspešnosti delavcev s pomočjo digitalnih tehnologij ter (pol)avtomatiziranega izvajanja odločitev (EU-OSHA, 2017; Bérastégui, 2021, Mateescu in Nguyen, 2019; Kellogg in drugi, 2020).

Namen izvajanja sistemov upravljanja delavcev, ki temeljijo na umetni inteligenci, je pogosto doseči posebne poslovne cilje, kot sta povečanje učinkovitosti in produktivnosti. Ti sistemi se lahko uporabljajo **za izboljšanje zdravja, varnosti in/ali dobrega počutja delavcev**, pogosto zaradi potrebe po izpolnjevanju zahtev iz predpisov (Zwetsloot, 2014), pa tudi za izboljšanje produktivnosti in učinkovitosti delavcev, saj so zdravi in zadovoljni delavci pogosto uspešnejši (Browne, 2017) in produktivnejši (Oracle in Workplace Intelligence, 2020). Večina sistemov upravljanja delavcev, ki temeljijo na umetni inteligenci in ki lahko prispevajo k zagotavljanju zdrave delovne sile, lahko zbira podatke o delavcih in delovnem okolju, **da se prepoznajo tveganja za zdravje, varnost in dobro počutje delavcev** ter da se pomaga pri njihovem zmanjšanju (Belton, 2019; Till, 2016).

Vendar pa sistemi upravljanja delavcev, ki temeljijo na umetni inteligenci, pogosto negativno vplivajo na zdravje, varnost in/ali dobro počutje delavcev. Na primer, **s povsem avtomatiziranim postopkom odločanja s sistemi umetne inteligence lahko pride do nevarnih, nepravilnih in diskriminatornih odločitev ter do razmer, v katerih delavci ne morejo izpodbijati odločitev, kar vodi v izgubo samostojnosti in nadzora nad delom** (EU-OSHA, 2019; Deobald in drugi, 2019; Svetovni gospodarski forum, 2018). To pa lahko povzroči odvzem človeškega dostojanstva delavcem, saj jih umetna inteligenca ne obravnava kot posameznike, ampak kot zbirko podatkovnih točk, ki jih je treba „popraviti“, da bi zagotovili produktivnost in učinkovitost. To se lahko še poslabša z **vsiljivimi sistemi nadzora delavcev, ki zamegljijo ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem** (Eurofound, 2020) in nekatere silijo, da se obnašajo nenaravno, se na primer vedno smehljajo in potlačijo svoje občutke, osebnost ali želje. Podobno se lahko sistemi **upravljanja delavcev, ki temeljijo na umetni inteligenci, uporabljajo za to, da se o posameznikovem razpoloženju** sklepa na podlagi njegove obrazne mimike, govornice telesa in govornih vzorcev, zaradi česar se lahko nekateri delavci počutijo čudno in neprijetno (Ajunwa in drugi, 2017; De Stefano, 2020; Manokha, 2017). Poleg tega lahko dodelitev tudi zgolj delne avtonomije sistemom upravljanja delavcev, ki temeljijo na umetni inteligenci, pri sprejemanju odločitev povzroči **težave glede odgovornosti**, saj ni jasno, kdo je kriv, če tak sistem naredi napako, ki negativno vpliva na varnost in zdravje pri delu.

To je le nekaj primerov težav, ki se lahko pojavijo pri sistemih upravljanja delavcev, ki temeljijo na umetni inteligenci. Kljub temu kažejo, da je treba za preprečevanje zlorabe sistemov upravljanja delavcev, ki temeljijo na umetni inteligenci, in njihovih negativnih učinkov na delavce upoštevati številne dejavnike. Eden od načinov za to so predpisi. Zato je v tem poročilu o politikah pojasnjeno, kako bi lahko obstoječa in novo predlagana zakonodaja ter priporočila na ravni EU in nacionalni ravni pomagala preprečiti te negativne učinke. Na koncu tega poročila navajamo tudi priporočila o tem, kako izboljšati obstoječe in novo predlagane predpise.

Regulativni okvir na ravni EU

Ključni predpisi in pobude o umetni inteligenci na ravni EU

Umetna inteligenca je ključna strateška prednostna naloga Evropske komisije, ki si prizadeva, da bi EU postala „zagovornica pristopa k umetni inteligenci, ki koristi posameznikom in družbi kot celoti“ (Evropska komisija, 2018, str. 2). Čeprav na ravni EU ni predpisov, ki bi posebej urejali sisteme upravljanja delavcev, ki temeljijo na umetni inteligenci, obstajajo predpisi v zvezi z umetno inteligenco in upravljanjem podatkov, ki so pomembni za te sisteme.

EU se je z umetno inteligenco začela posebej dejavno ukvarjati leta 2018, čeprav so predpisi, povezani z umetno inteligenco, obstajali tudi že pred tem letom¹. Leta 2018 je bil na ravni EU dosežen znaten napredek z dokumentoma **Deklaracija o sodelovanju na področju umetne inteligence**², ki jo je podpisalo 24 držav članic EU³ in Norveška, ter **sporočilo Evropske komisije o umetni inteligenci za Evropo**⁴. Cilj teh dveh dopolnjujočih se dokumentov je bil oblikovati skupen pristop k umetni inteligenci na ravni EU. Cilj je bil okrepiti zmogljivosti EU na področju umetne inteligence, da bi EU postala vodilna v svetu na področju tehnološkega napredka in preučila posledične socialno-ekonomske spremembe ter da bi zagotovila ustrezen pravni in etični okvir za uvajanje umetne inteligence. Za varnost in zdravje pri delu so pomembne določbe sporočila, ki obravnavajo algoritemsko odločanje (str. 13–16). V sporočilu je bil predlagan tudi **uskladen načrt za razvoj umetne inteligence** v Evropi, ki je bil v skladu s tem pripravljen leta 2018 (pregledan leta 2021)⁵. Ključni cilji načrta so povečati učinek naložb, spodbujati sinergije in sodelovanje po vsej EU, pospeševati izmenjavo najboljših praks in skupaj opredeliti nadaljnjo pot (Evropska komisija, 2018). Načrt vsebuje tudi strateški okvir za nacionalne strategije za umetno inteligenco.

Sporočilo je postavilo tudi temelje za oblikovanje dveh uradnih svetovalnih organov za umetno inteligenco. Najprej je bila ustanovljena **strokovna skupina na visoki ravni za umetno inteligenco**, ki naj bi Komisijo podprla pri izvajanju evropske strategije o umetni inteligenci in tudi pri pripravi priporočil o prihodnjem razvoju politike ter obravnavi etičnih, pravnih in družbenih vprašanj, povezanih z umetno inteligenco⁶. Strokovna skupina je med svojim delovanjem pripravila več vplivnih poročil o umetni inteligenci, ki so v EU oblikovala razpravo o njej.⁷ Drugi svetovalni organ, **evropsko zavezništvo za umetno inteligenco**, forum več zainteresiranih strani (vključno s sindikati, podjetji, potrošniškimi organizacijami in drugimi organi civilne družbe), je bil ustanovljen, da bi zagotavljal povratne informacije strokovni skupini na visoki ravni za umetno inteligenco⁸.

Nato so bile leta 2019 objavljene **Etične smernice za zaupanja vredno umetno inteligenco**⁹, ki jih je pripravila strokovna skupina na visoki ravni za umetno inteligenco. Istega dne (8. aprila) je Evropska komisija objavila **sporočilo o krepitvi zaupanja v umetno inteligenco, osredotočeno na človeka**¹⁰. V obeh dokumentih je poudarjen pomen krepitve zaupanja v umetno inteligenco s postavitvijo človeka v njeno središče, izpostavljenih pa je tudi sedem zahtev, s katerimi bi se zagotovilo, da je umetna inteligenca vredna zaupanja: človeško delovanje in nadzor, tehnična robustnost in varnost, zasebnost in upravljanje podatkov, preglednost, raznolikost, nediskriminacija in pravičnost, družbena in okoljska blaginja ter odgovornost.

Na podlagi tega je Evropska komisija leta 2020 objavila **Belo knjigo o umetni inteligenci – evropski pristop k odličnosti in zaupanju**¹¹. Bela knjiga predstavlja morebitne pravne spremembe in predlaga

¹ Vendar so bili v zvezi s temi starejšimi predpisi pogosto izraženi pomisleki, da niso primerni za sisteme, ki temeljijo na umetni inteligenci, kot v primeru direktive o strojih (Evropska komisija, 2018).

² Glej: <https://ec.europa.eu/jrc/communities/sites/default/files/2018aideclarationatdigitaldaydocxpdf.pdf>

³ Avstrija, Belgija, Bolgarija, Češka, Danska, Estonija, Finska, Francija, Irska, Italija, Latvija, Litva, Luksemburg, Madžarska, Malta, Nemčija, Nizozemska, Poljska, Portugalska, Slovaška, Slovenija, Španija, Švedska in Združeno kraljestvo.

⁴ Glej: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/communication-artificial-intelligence-europe>

⁵ Glej: <https://ec.europa.eu/newsroom/dae/items/709091>

⁶ Glej: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/expert-group-ai>

⁷ To vključuje: (i) Etične smernice za zaupanja vredno umetno inteligenco, (ii) politična in naložbena priporočila za zaupanja vredno umetno inteligenco, (iii) končni seznam ocen za zaupanja vredno umetno inteligenco (ALTAI) in (iv) pomisleke gospodarskih dejavnosti v zvezi s političnimi in naložbenimi priporočili za zaupanja vredno umetno inteligenco. Vsa ta poročila so na voljo na spletnem naslovu: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/expert-group-ai>

⁸ Glej: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/european-ai-alliance>

⁹ Glej: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/ethics-guidelines-trustworthy-ai>

¹⁰ Glej: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/communication-building-trust-human-centric-artificial-intelligence>

¹¹ Glej: https://ec.europa.eu/info/publications/white-paper-artificial-intelligence-european-approach-excellence-and-trust_en

oblikovanje pravne opredelitve umetne inteligence in nove zakonodaje, ki bi urejala umetnointeligenčne sisteme „velikega tveganja“ – sisteme, ki negativno vplivajo na varnost ljudi ali kršijo njihove temeljne pravice. Za vse druge umetnointeligenčne sisteme, ki ne predstavljajo velikega tveganja, pa bi morala veljati že obstoječa zakonodaja. V beli knjigi so v zvezi z upravljanjem delavcev, ki temelji na umetni inteligenci, umetnointeligenčni sistemi za zaposlovanje delavcev, biometrično identifikacijo in nadzor navedeni kot zelo tvegani. Belo knjigo je spremljala **Evropska strategija za podatke**¹², ki obravnava, kako ravnati z vse večjimi količinami podatkov.

Na podlagi bele knjige je Evropska komisija 21. aprila 2021 pripravila in objavila svoj prvi poskus oblikovanja celovitega pravnega okvira za umetno inteligenco – **predlog uredbe o evropskem pristopu k umetni inteligenci (znan tudi kot akt o umetni inteligenci)**¹³. Predlog, ki je bil objavljen skupaj s **sporočilom o spodbujanju evropskega pristopa k umetni inteligenci**¹⁴, poudarja vidik zaupanja v tehnologije umetne inteligence ter potrebo po sorazmernem in na tveganju temelječem evropskem regulativnem pristopu. Namen predloga uredbe je zagotoviti varno uvajanje umetnointeligenčnih sistemov, nekatere od njih prepovedati, druge pa uvrstiti med zelo tvegane in zahtevati več zaščitnih ukrepov za načrtovanje, razvoj in uporabo takih sistemov. Natančneje, v Prilogi III dokumenta so opisani **umetnointeligenčni sistemi velikega tveganja**, ki so pomembni za upravljanje delavcev, ki temelji na umetni inteligenci, kot so: (i) umetnointeligenčni sistemi, namenjeni zaposlovanju ali izbiri fizičnih oseb (kot so oglaševanje prostih delovnih mest, pregledovanje ali filtriranje prijav in ocenjevanje kandidatov med razgovori ali preizkusi), in (ii) umetnointeligenčni sistemi, namenjeni odločanju o napredovanju in prenehanju z delom povezanih pogodbenih razmerij, dodeljevanju nalog ter spremljanju in ocenjevanju uspešnosti in vedenja oseb v takih razmerjih.

Predlog vključuje tudi določbe, neposredno povezane z upravljanjem delavcev, ki temelji na umetni inteligenci, ter varnostjo in zdravjem pri delu:

- V členu 5.1 naslova II se priporoča prepoved naslednjih praks, pomembnih za upravljanje delavcev, ki temelji na umetni inteligenci (Evropska komisija, 2021, str. 43): „dajanje na trg, v uporabo ali v obratovanje umetnointeligenčnega sistema, ki uporablja subliminalne tehnike, ki presegajo zavest osebe, da bi bistveno izkrivili vedenje osebe na način, ki tej osebi ali drugi osebi povzroči ali bi ji lahko povzročil fizično ali psihično škodo“.
- Člen 7 naslova III določa, da ne more veljati, da ima orodje umetne inteligence „reverzibilni učinek“, če vpliva na zdravje in varnost (Evropska komisija, 2021, str. 46), „obseg, v katerem je izid, ustvarjen s sistemom umetne inteligence, mogoče zlahka odpraviti, pri čemer se izidi, ki vplivajo na zdravje ali varnost oseb, ne štejejo za take, ki je mogoče zlahka odpraviti“.
- Cilj člena 9.5 naslova III je zmanjšati verjetnost, da bi umetnointeligenčni sistemi visokega tveganja povzročali negativne učinke (Evropska komisija, 2021, str. 47): „Umetnointeligenčni sistemi velikega tveganja se testirajo, da se določijo najprimernejši ukrepi za obvladovanje tveganja. S testiranjem se zagotovi, da umetnointeligenčni sistemi velikega tveganja delujejo dosledno za predvideni namen in izpolnjujejo zahteve iz tega poglavja“.

Predlog je sprožil različne odzive v EU in zunaj nje, saj so ga nekateri kritizirali kot „strogega“ (Satariano, 2021), drugi pa kot „preširokega in dvoumnega“ (Wolk, 2021). V zvezi z uporabo sistemov upravljanja delavcev, ki temeljijo na umetni inteligenci, so se pojavile trditve, da predlagana uredba ne bo zagotovila ustreznega varstva delavcev, za katere se uporabljajo sistemi, ki temeljijo na umetni inteligenci. Očitani so ji tudi, da ni bila predmet socialnega dialoga in pri njeni pripravi niso bila upoštevana mnenja delavcev in njihovih predstavnikov (De Stefano, 2021; Ponce del Castillo, 2021). Ta uredba tudi ne zagotavlja varstva pravic delavcev in temeljnih pravic (Ponce del Castillo, 2021, str. 4) in se pri določanju regulativnega okvira zanaša na tehnične strokovnjake (prav tam, str. 6). Prav tako je bilo navedeno, da pomanjkanje jasnih določb o odgovornosti (ponudnik proti uporabniku) in poznejših pravnih sredstvih zoper odgovorno stranko predstavlja še eno pomanjkljivost predloga (Ponce del Castillo, 2021). Omejitve obstajajo tudi v zvezi s sistemi z majhnim tveganjem, saj uredba ne opredeljuje različnih stopenj tveganja, ki jih prinašajo, kar številnim sistemom z majhnim tveganjem omogoča prost dostop do trga brez kakršnih koli zaščitnih ukrepov (Ponce del Castillo, 2021). Po besedah enega od strokovnjakov, s katerim smo se pogovarjali, pravni strokovnjaki menijo, da bo akt določil zgornjo mejo

¹² Glej: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0066>

¹³ Glej: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1623335154975&uri=CELEX%3A52021PC0206>

¹⁴ Glej: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/communication-fostering-european-approach-artificial-intelligence>

ureditve umetne inteligence, ne pa tudi spodnje meje, kar pomeni, da bodo morale biti nacionalne politike na področju umetne inteligence, ki to mejo presegajo in so bolj osredotočene na človeka – kot je španska ureditev¹⁵ – manj stroge.

Poleg Evropske komisije so tudi različne organizacije v EU sprejele proaktivne ukrepe za zagotovitev ustrezne uporabe umetne inteligence v EU. Evropski medsektorski socialni partnerji – Business Europe, SMEunited, CEEP in ETUC – so na primer leta 2020 podpisali **okvirni sporazum evropskih socialnih partnerjev o digitalizaciji**¹⁶. Ta sporazum v zvezi z upravljanjem delavcev, ki temelji na umetni inteligenci, določa, da je treba pri uvajanju umetnointeligenčnih sistemov:

- upoštevati načelo, da človek ohranja nadzor;
- zagotavljati varnost (na primer, opraviti je treba ocene tveganja in izkoristiti možnosti za izboljšanje varnosti, preprečiti kakršno koli škodo, vključno s telesno celovitostjo, psihološko varnostjo, potrditveno pristranskostjo ali kognitivno izčrpanostjo);
- upoštevati načela pravičnosti (na primer ne smejo biti pristranski in diskriminatorni); in
- zagotavljati preglednost in obrazložitev ter učinkovit nadzor.

Sporazum poudarja tudi, da mora biti uporaba umetne inteligence pri upravljanju človeških virov (na primer pri zaposlovanju, analizi in ocenjevanju uspešnosti, napredovanju ali odpuščanju) pregledna, udeleženci pa morajo imeti možnost, da zahtevajo človeško posredovanje ali izpodbijajo odločitev. V sporazumu je tudi zapisano, da morajo biti umetnointeligenčni sistemi v skladu z obstoječo zakonodajo, vključno s splošno uredbo o varstvu podatkov (GDPR), ki delavcem zagotavlja pravico do zasebnosti in dostojanstva.

Ključni predpisi in smernice o upravljanju podatkov na ravni EU

Z vse obsežnejšim uvajanjem orodij umetne inteligence na delovnih mestih so vprašanja etike in zasebnosti postala še posebej pomembna tudi z vidika varnosti in zdravja pri delu, saj so ta orodja povezana z morebitnimi vplivi na varnost in zdravje delavcev. V EU so najpomembnejše določbe o varstvu podatkov v **GDPR**¹⁷ in **Konvenciji Sveta Evrope št. 108+ o varstvu podatkov (Svet Evrope)**¹⁸.

Po eni strani je **GDPR**, ki je bila sprejeta leta 2016 in velja od leta 2018 ter obravnava ključno vprašanje varstva osebnih podatkov in avtomatiziranega odločanja, zakonodaja, ki se neposredno uporablja v vseh državah članicah EU. Obdelava osebnih podatkov je osrednji del upravljanja delavcev, ki temelji na umetni inteligenci, kar vključuje prakse zbiranja podatkov o delavcih in njihovo uporabo pri upravljavskem odločanju ali njegovi avtomatizaciji. Zakonodaja o varstvu podatkov sama po sebi ne omenja varnosti in zdravja pri delu, ker pa imata lahko vdor v zasebnost (z dostopom do osebnih podatkov) in zloraba osebnih podatkov hude posledice za duševno zdravje delavcev, so določbe o varstvu podatkov bistvene za razpravo o upravljanju delavcev, ki temelji na umetni inteligenci, ter varnosti in zdravju pri delu. Na primer, člen 22 GDPR posameznikom, na katere se nanašajo osebni podatki (v tem kontekstu so to zaposleni ali kandidati za zaposlitev), zagotavlja **pravico, da zanje ne veljajo odločitve, ki temeljijo „zgolj“ na avtomatizirani obdelavi osebnih podatkov, če ima odločitev pomembne pravne posledice ali „podobno znatno“ vpliva na posameznika, na katerega se nanašajo osebni podatki**, kar lahko pomeni vprašanja, povezana z varnostjo in zdravjem pri delu. Pričakuje se, da bo ta določba okrepila položaj zaposlenih, saj jim bo dala pravico, da zahtevajo človeški nadzor v imenu upravljavca podatkov, ki lahko razveljavi ali ponovno preuči odločitev, ki jo je samodejno sprejel sistem umetne inteligence.

Po drugi strani pa je **Konvencija Sveta Evrope št. 108+ o varstvu podatkov** pravno zavezujoč instrument o varstvu zasebnosti in osebnih podatkov, ki je bil revidiran leta 2018 (Svet Evrope, 2018). Z revizijo je bila spremenjena *Konvencija o varstvu posameznikov* glede na avtomatsko obdelavo osebnih podatkov. Ker umetna inteligenca pogosto samodejno zbira in obdeluje podatke, ta konvencija

¹⁵ Glej: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/05/11/9>

¹⁶ Glej: <https://www.busesseurope.eu/publications/european-social-partners-framework-agreement-digitalisation>

¹⁷ Glej: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>

¹⁸ Glej: https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/plmrep/COMMITTEES/LIBE/DV/2018/09-10/Convention_108_EN.pdf

obravnava tudi vprašanja, povezana z zasebnostjo, ki se s takimi orodji lahko odpirajo. Člen 5 konvencije št. 108+ na primer predvideva, da morajo biti **osebni podatki, ki se avtomatsko obdelujejo**, (na primer shranjevanje podatkov, izvajanje logičnih in/ali aritmetičnih postopkov v zvezi s temi podatki, njihovo spreminjanje, brisanje, priklic ali širjenje) točni, pridobljeni in obdelani pošteno in zakonito, zbrani le v ustreznih in zadostnih količinah ter uporabljeni le za določene in zakonite namene.

Druge pomembne določbe teh predpisov se nanašajo na preglednost organizacij, ki morajo **posamezniku, na katerega se nanašajo osebni podatki, zagotoviti informacije o vseh fazah algoritemskega odločanja, ki vključujejo osebne podatke** (člen 5(1)(a); člen 13; člen 14 GDPR; člen 5(4)(a); člena 8 in 9 revidirane konvencije Sveta Evrope). V skladu s temi določbami imajo delavci pravico vedeti, ali se zanje uporablja avtomatizirano sprejemanje odločitev, organizacije pa morajo zagotoviti informacije o logiki, pomenu in posledicah takega odločanja. To ustvarja tako imenovano „pravico do pojasnila“ (Malgieri in Comandé, 2017). Poleg tega morajo organizacije izvesti sistematično in obsežno oceno učinka v zvezi z varstvom podatkov, kadar bi obdelava osebnih podatkov lahko pomenila veliko tveganje za pravice in svoboščine posameznika (člen 25(1) GDPR, člen 10(2) konvencije Sveta Evrope).

Vendar je treba omeniti, da imajo predpisi EU o upravljanju podatkov več pomembnih omejitev v zvezi z upravljanjem delavcev, ki temelji na umetni inteligenci. Prvič, predpisi sprejemajo zastarelo razumevanje postopka obdelave podatkov, organiziranega v tri faze: pridobivanje, analiza in uporaba (Oostveen, 2016). Zato se v predpisih pogosto ne upošteva, da se osebni in neobčutljivi podatki lahko uporabijo za sklepanje, izpeljavo ali napovedovanje zelo intimnih občutljivih informacij, kot je čustveno počutje (Privacy International, 2017). Drugič, čeprav člen 22(1) GDPR daje posameznikom pravico, da zanje ne velja „odločitev, ki temelji zgolj na avtomatizirani obdelavi“, če ima ta odločitev pravne ali „podobno pomembne“ učinke (Aloisi in Gramano, 2019), dopušča možnost razlage, kaj pomenijo „pomembni učinki“ (Privacy International, 2017). In čeprav GDPR delavcem omogoča, da zavrnejo neupravičeno zbiranje podatkov, lahko to klavzulo v resnici le redko uporabijo. Težava je v hierarhični naravi delovnega razmerja – „zaposleni imajo redko možnost, da lahko svobodno dajo, zavrnejo ali prekličajo soglasje“, saj bi se lahko soočili z negativnimi posledicami svojega neskladnega ravnanja (mnenje delovne skupine za varstvo podatkov iz člena 29 št. 2/2017). Poleg tega je klavzula o soglasju včasih samodejno vključena v pogodbo o zaposlitvi, kar delavca prisili k soglasju, če želi dobiti delo. Zato soglasje le redko vzpostavlja pravno podlago za obdelavo podatkov na delovnem mestu.

Direktive EU o varnosti in zdravju pri delu, pomembne za upravljanje delavcev, ki temelji na umetni inteligenci

Pravni red EU o varnosti in zdravju pri delu¹⁹ sestavljajo različne direktive, od „okvirne direktive“²⁰, ki ima širok doseg in uvaja ukrepe za spodbujanje izboljšanja varnosti in zdravja delavcev pri delu, do različnih posameznih ozko opredeljenih direktiv²¹. Čeprav je pravni red po naravi precej splošen in ne obravnava izrecno sistemov, ki temeljijo na umetni inteligenci, vključno s tistimi, ki so povezani z upravljanjem delavcev, ki temelji na umetni inteligenci, se posredno uporablja za tveganja na področju varnosti in zdravja pri delu, ki jih povzroča upravljanje delavcev, ki temelji na umetni inteligenci. Določbe okvirne direktive, ki delodajalce zavezujejo k izvajanju ocen tveganja, uvedbi in uporabi preventivnih in zaščitnih ukrepov, obveščanju delavcev o zdravstvenih in varnostnih tveganjih, usposabljanju delavcev o varnosti in zdravju pri delu, posvetovanju z delavci ter spremljanju zdravstvenega stanja, tako implicitno veljajo tudi za upravljanje delavcev, ki temelji na umetni inteligenci.

*Direktiva 90/270/EGS – zaslonska oprema*²² se nanaša na delovno postajo, ki jo sestavljajo slikovni zaslon, vhodne naprave, kot je tipkovnica, in kako jo je treba uporabljati za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu. Člen 6 navedene direktive navaja tudi, da „je treba delavce seznaniti z vsemi vidiki varnosti in zdravja v zvezi z njihovo delovno postajo“ (str. 3). Če se delovna postaja uporablja za zbiranje podatkov o delavcih, ki jih nato sistem na podlagi umetne inteligence uporablja za sprejemanje odločitev v zvezi z upravljanjem delavcev, kar bi lahko imelo negativne učinke na varnost in zdravje, morajo biti delavci o takih orodjih obveščeni. Podobno *direktiva 2002/14/ES – obveščanje in*

¹⁹ Glej: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A31989L0391>

²⁰ Glej: <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/the-osh-framework-directive/1>

²¹ Glej: <https://osha.europa.eu/en/safety-and-health-legislation/european-directives>

²² Glej: <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/5>

posvetovanje z delavci²³ – določa, da se je treba v večjih organizacijah²⁴ z delavci posvetovati ali jih obveščati o odločitvah, ki bi lahko povzročile velike spremembe v podjetju. Ker lahko uvedba orodij umetne inteligence povzroči take velike spremembe, morajo delodajalci o teh spremembah obvestiti delavce, po možnosti pa se z njimi o tem pogovoriti.

Predpisi o enakosti in nediskriminaciji, pomembni za upravljanje delavcev, ki temelji na umetni inteligenci, ter varnost in zdravje pri delu

Poleg tega je bistveno, da orodja za upravljanje delavcev, ki temelji na umetni inteligenci, na noben način ne kršijo dostojanstva, človečnosti in temeljnih pravic posameznikov. Zakonodaja EU, ki to zagotavlja, vključuje **Listino EU o temeljnih pravicah, evropsko pravo o nediskriminaciji, Evropsko konvencijo o človekovih pravicah** ter **splošne okvire enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu** na podlagi direktiv 2000/43/ES, 2000/78/ES in 2002/54/ES. Te direktive zagotavljajo, da se v EU glede človekovih pravic sledi najvišjim standardom, in prepovedujejo vsakršno neposredno ali posredno diskriminacijo zaradi vere, invalidnosti, starosti, spolne usmerjenosti in drugih razlogov. Splošni okvir enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu prepoveduje tudi diskriminacijo, ki bi lahko ovirala dostop do zaposlitve in samozaposlitve z diskriminacijo pri zaposlovanju, dostopu do poklicnega usposabljanja in podobno, pa tudi kakršno koli diskriminacijo glede plačila in podobno. Poleg tega je po mnenju strokovnjakov, s katerimi smo se pogovarjali, diskriminacija na podlagi članstva v sindikatu v Evropski uniji tudi pogosto zakonita. Zato je mogoče sklepati, da te zakonodaje vsaj na papirju ščitijo delavce v primeru diskriminatornega delno ali povsem avtomatiziranega odločanja na delovnih mestih.

Nacionalni predpisi v državah članicah EU

Po usklajenem načrtu EU za umetno inteligenco so tudi nekatere države članice EU začele sprejemati strategije za umetno inteligenco. Po podatkih Skupnega raziskovalnega središča in OECD (2021) je 20 držav članic EU²⁵, Norveška in Švica do junija 2021 sprejelo vsaj nekaj strategij, povezanih z umetno inteligenco, medtem ko so preostale države članice v zaključnih fazah priprave osnutkov. Na splošno te strategije opredeljujejo okvire nacionalnih politik na področju umetne inteligence na petih področjih: (i) človeški kapital, (ii) raziskave in razvoj ter inovacije, (iii) mreženje in sodelovanje, (iv) infrastruktura in (v) predpisi. Ti najpomembnejši gradniki določajo smer ukrepanja javnega in zasebnega sektorja pri preskušanju in eksperimentiranju z umetno inteligenco za poslovno rast, izgradnji ustrezne digitalne in telekomunikacijske infrastrukture, povečanju potenciala umetne inteligence na nacionalni ravni z mednarodnim in javno-zasebnim sodelovanjem ter izboljšanju znanja, izpopolnjevanju in prekvalifikaciji sedanje in prihodnje delovne sile (Skupno raziskovalno središče in OECD, 2021):

- **Nemška nacionalna strategija za umetno inteligenco**²⁶ predvideva pripravo smernic in okvirov za uporabo umetne inteligence v svetu dela, poudarja potrebo po reviziji organizacij glede uporabe umetne inteligence ter opozarja na zagotavljanje soodločanja in pravice svetov delavcev, da so vključeni v postopke uvajanja in uporabe umetne inteligence na delovnem mestu. Predvidene so tudi spremembe ustrezne zakonodaje, na podlagi katere bo že obstoječa pravica do sodelovanja pri določanju izbirnih meril, ki se uporabljajo pri zaposlovanju, prerazporejanju, napredovanju/premeščanju na nižje delovno mesto in odpuščanju delavcev, veljala tudi za uporabo umetne inteligence.
- **Francoska nacionalna strategija za umetno inteligenco**²⁷ spodbuja vključevanje delavcev kot *subjektov* digitalne preobrazbe v predhodne razprave o uporabi umetne inteligence na delovnih mestih (Villani, 2018). Predlaga se, da bi obstoječa obvezna kolektivna pogajanja upoštevala uvajanje novih tehnologij in digitalno preoblikovanje podjetij ter delovala kot forum za take razprave. Omenjena strategija prav tako poziva k začetku zakonodajne reforme za

²³ Glej: <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/directive-2002-14-ec-establishing-a-general-framework-for-informing-and-consulting-employees-in-the-european-community>

²⁴ Direktiva velja za organizacije s 50 zaposlenimi v več državah EU ali 20 zaposlenimi v eni državi članici.

²⁵ Bolgarija, Ciper, Češka, Danska, Estonija, Finska, Francija, Latvija, Litva, Luksemburg, Malta, Madžarska, Nizozemska, Nemčija, Poljska, Portugalska, Slovaška, Slovenija, Španija in Švedska.

²⁶ Glej: https://ai-watch.ec.europa.eu/countries/germany/germany-ai-strategy-report_en

²⁷ Glej: https://ai-watch.ec.europa.eu/countries/france/france-ai-strategy-report_en

prilagoditev splošnega okvira za urejanje delovnih pogojev v digitalni dobi s posebnim poudarkom na povečanju dopolnjevanja med človekom in strojem.

- **Češka nacionalna strategija za umetno inteligenco**²⁸ poleg drugih določb opredeljuje tudi ukrepe za obravnavo vplivov umetne inteligence na trg dela in socialni sistem (*Ministrstvo za industrijo in trgovino Češke republike, 2019*).
- V **Španiji** je cilj tako imenovanega „zakona o kolesarjih“ določiti zaposlitveni status kolesarjev in preglednost algoritmov (Aranguiz, 2021), kar je lahko pomembno tudi za druge poklice. Zakon določa, da morajo podjetja, ki upravljajo spletne platforme, obvezno zagotavljati preglednost glede načina vplivanja algoritmov in umetne inteligence, ki jih uporabljajo, na delovne pogoje ter odločitve o profiliranju, zaposlovanju in odpuščanju (Pérez, 2021).

Poleg tega imajo vse države EU splošne **zakonodajne akte o varnosti in zdravju pri delu**, s katerimi so prenesle okvirno direktivo EU o varnosti in zdravju pri delu. Ti akti sicer izrecno ne obravnavajo uvedbe naprednih digitalnih tehnologij na delovnih mestih, vendar od delodajalcev zahtevajo, da zagotovijo varnost in zdravje delavcev. Podobno **delovna zakonodaja** v vseh državah delavcem zagotavlja različne pravice in opredeljuje delovne pogoje (kot so delovni čas, določbe o nadzoru in spremljanju delovnega mesta), ki so pomembni pri obravnavi upravljanja delavcev, ki temelji na umetni inteligenci, ter varnosti in zdravja pri delu. Primer take ureditve je zakon **El Khomri v Franciji**, ki delavcem zagotavlja „pravico do odklopa“. Omogoča jim torej, da se po koncu delovnega časa popolnoma odklopijo od dela (Kessler, 2016). Pravica do odklopa je tudi del španskega zakona o varstvu podatkov, vendar zakon v nasprotju s francoskim delodajalcem ne nalaga sankcij (Brin, 2019). V drugih državah – v Belgiji, na Nizozemskem in v Luksemburgu – so ta vprašanja prav tako uvrstili na politični dnevni red, vendar še vedno ostajajo le na ravni razprav (Govaert in drugi, 2021).

Nekatere države so pripravile tudi smernice, pomembne za upravljanje delavcev, ki temelji na umetni inteligenci:

- V **Nemčiji** je nemška konfederacija sindikatov pripravila **dokument o tem, kako uvajati in uporabljati umetno inteligenco v podjetjih**. V njem je opisan šeststopenjski postopek uvajanja zaupanja vredne umetne inteligence na delovnih mestih, pri čemer vsaka stopnja vsebuje vrsto ključnih vprašanj, ki si jih je treba zastaviti pred postopkom (Nemška konfederacija sindikatov, 2020). Dokument obravnava tudi pomen sodelovanja delavcev pri uvajanju umetne inteligence na delovnih mestih. Poudarja, da je treba soodločanje institucionalizirati za celotno procesno verigo. Posebej izpostavlja, da bi bilo treba soodločanje razširiti na oblike uporabe podatkov in tehnike za zmanjšanje tveganj, povezanih z obdelavo osebnih podatkov.
- V **Italiji**²⁹ je nacionalni inšpektorat za delo pripravil **operativna navodila za namestitev in uporabo podpornih orodij, med drugim na umetni inteligenci temelječih orodij v klicnih centrih**. Zajeta so različna orodja in programske aplikacije, ki se lahko uporabljajo za upravljanje delavcev. Programska oprema za upravljanje odnosov s strankami (Customer Relationship Management – CRM) na primer zbira in povezuje informacije, ki izhajajo iz podatkov stranke in upravljavca ter tako presega pogodbeno razmerje med delodajalcem in upravljavcem.
- Na **Cipru** je pooblaščenec za varstvo osebnih podatkov objavil **smernice v zvezi z uporabo programske opreme za spremljanje računalniških dejavnosti zaposlenih**. V skladu s smernicami lahko delodajalci v določenih okoliščinah in v skladu s posebnim predpisom spremljajo nekatere računalniške dejavnosti, prepovedano pa je spremljanje vseh dejavnosti ali zasebne elektronske korespondence (Eurofound, 2020).

Rezultati posvetovanj z nacionalnimi informacijskimi točkami EU-OSHA, ki so potekala med februarjem in aprilom 2021, kažejo, da v večini držav članic EU **potekajo razprave o učinkih upravljanja delavcev, ki temelji na umetni inteligenci, na varnost in zdravje pri delu**:

- **Države Višegradske skupine** (Češka, Poljska, Slovaška in Madžarska) so objavile skupno izjavo, v kateri razpravljajo o prednostih in morebitnih tveganjih, povezanih z razvojem tehnologij, ki temeljijo na umetni inteligenci, tudi pri delu. Med drugim izpostavljajo možnost za

²⁸ Glej: https://www.mpo.cz/assets/en/guidepost/for-the-media/press-releases/2019/5/NAIS_eng_web.pdf

²⁹ Glej: <https://www.dottinlavoro.it/wp-content/uploads/2017/07/INL-Circolare-n.-4-2017-call-center-26.07.17-signed.pdf>

razvoj evropskih podjetij, ki temeljijo na umetni inteligenci, hkrati pa navajajo, da je potrebna poglobljena analiza pravnih, gospodarskih in družbenih posledic. V izjavi so predlagani tudi nekateri načini, kako to doseči, na primer z vzpostavitvijo virtualnega podatkovnega skladišča ali ustanovitvijo observatorija za umetno inteligenco na ravni EU.

- Zlasti na **Poljskem** sindikati zagovarjajo uvedbo protidiskriminacijskih in nadzornih mehanizmov za uporabo algoritmov pri upravljanju delavcev ter zagotovitev potrebnih instrumentov nacionalnemu inšpektoratu za delo za nadzor avtomatiziranih postopkov odločanja v delovnih razmerjih. Eden od sindikatov je predlagal tudi, da se vprašanje algoritmov pri upravljanju delavcev vključi v kolektivne pogodbe ali delovne predpise³⁰.
- V **Italiji** se o upravljanju delavcev, ki temelji na umetni inteligenci, in spremljajočih tveganjih začena razprava med različnimi deležniki in na različnih ravneh, vključno s tehnično, kulturno, vladno in delovno ravno med sindikati. Nekateri od teh razprav imajo za posledico tudi več ukrepov, na primer uvedbo operativnih navodil za namestitvev in uporabo podpornih orodij, vključno z orodji v klicnih centrih, ki temeljijo na umetni inteligenci (Circolare N.4/2017).
- Nasprotno pa na **Finskem** prevladuje mnenje, da je upravljanje delavcev, ki temelji na umetni inteligenci, že zajeto v drugih, splošnejših zakonih. Vendar je potekalo in še vedno poteka več razprav o splošnih zmožnostih umetne inteligence, na primer o tem, ali naj se umetna inteligenca uporablja le za zbiranje in povzemanje podatkov oziroma ali se ta lahko nauči tudi samostojno sprejemati dobre in zanesljive odločitve.
- Na **Hrvaškem** je v zadnjih letih potekalo več dogodkov o širših temah digitalizacije in umetne inteligence, ki so se jih udeležili različni deležniki, tudi predstavniki delodajalcev in delavcev. Podobno se razprave v drugih državah osredotočajo predvsem na splošnejša vprašanja zasebnosti in varstva podatkov (na primer v Avstriji, Franciji, Nemčiji in Italiji) in vmesnika človek-stroj, uporabo umetne inteligence, usmerjene na človeka in uporabnika, na delovnih mestih (na primer v Nemčiji in Franciji) in pravico do odklopa (v Franciji).

Na strani delodajalcev je 17 **podjetniških organizacij in spletnih platform** iz devetih držav EU³¹ nedavno objavilo skupno stališče o umetni inteligenci, v katerem navajajo, da zaradi ozaveščenosti glede negativnih vidikov umetne inteligence ne bi smeli prepovedati njene uporabe, na primer v tehnologiji prepoznavanja obrazov. Podjetja so pozvala k dialogu med politiki, strokovnjaki, podjetji in institucijami civilne družbe o odgovornem razvoju in uporabi umetne inteligence³². Poudarila so, da umetna inteligenca ob spoštovanju osebnih podatkov in varovanju zasebnosti pozitivno vpliva na različna področja življenja, zato ni potrebe po pretirani in nepotrebni pravni ureditvi.

Sklepi in priporočila

Za ublažitev morebitnih negativnih učinkov umetne inteligence na varnost in zdravje pri delu je ključnega pomena jasna regulativna podlaga, ki je do neke mere že vzpostavljena. **Na ravni EU že obstajajo nekateri predpisi, ki prispevajo k odpravljanju morebitnih negativnih učinkov upravljanja delavcev, ki temelji na umetni inteligenci**, med drugim: (i) pravni red EU o varnosti in zdravju pri delu, ki vključuje določbe, čeprav splošne, glede upravljanja delavcev, ki temelji na umetni inteligenci; (ii) GDPR, ki zajema osebne podatke, ki se lahko uporabljajo pri upravljanju delavcev, ki temelji na umetni inteligenci, in (iii) protidiskriminacijska zakonodaja EU. Poleg tega je Evropska komisija aprila 2021 pripravila predlog uredbe o evropskem pristopu k umetni inteligenci, ki bi bila, če bi bila sprejeta, prva uredba na ravni EU, posebej namenjena umetni inteligenci, ki zajema tudi nekatere vrste uporabe in tveganja upravljanja delavcev, ki temelji na umetni inteligenci. Vendar pa glede na strokovno literaturo, razgovore in razprave s strokovnjaki na ravni EU obstajajo nekatere vrzeli. To med drugim vključuje številne predpise, v katerih ni „glasu delavcev“, šibko izvrševanje te zakonodaje in pomanjkanje določb o odgovornosti za napake sistemov umetne inteligence.

Podobno **na ravni držav članic obstajajo nekatere določbe v zvezi z umetno inteligenco, vendar imajo v številnih primerih zelo široko področje uporabe in se ne osredotočajo posebej na**

³⁰ Glej izjavo Poljskega združenja sindikatov (OPZZ): <https://www.opzz.org.pl/aktualnosci/kraj/kto-ma-algorytmy-ten-rzadzi-swiatem>

³¹ Bolgarija, Češka, Hrvaška, Litva, Madžarska, Poljska, Romunija, Slovaška in Slovenija.

³² Glej: http://konfederacijalewiatan.pl/aktualnosci/2020/1/wspolne_stanowisko_biznesu_w_sprawie_sztucznej_inteligencji

upravljanje delavcev, ki temelji na umetni inteligenci, ter njegov vpliv na varnost in zdravje pri delu. Vsaj 20 od 27 držav članic EU ter Norveška in Švica je na primer sprejelo strategije za umetno inteligenco. Večinoma so precej splošne in redko vključujejo določbe, izrecno povezane s sistemi umetne inteligence, ki so v interakciji z delavci ali lahko neposredno vplivajo nanje, obstajajo pa tudi nekatere izjeme. **Nemška in francoska nacionalna strategija za umetno inteligenco** na primer izrecno obravnavata uporabo umetne inteligence na delovnem mestu. V nekaterih državah članicah obstaja tudi več kodeksov ravnanja in smernic za uporabo umetne inteligence, ki se nanašajo tudi na sisteme upravljanja delavcev, ki temeljijo na umetni inteligenci.

Vendar pa vrzeli ostajajo, zato so bila opredeljena številna priporočila, s katerimi je mogoče zmanjšati tveganja za varnost, zdravje in dobro počutje delavcev, povezana z načrtovanjem in uporabo sistemov upravljanja delavcev, ki temeljijo na umetni inteligenci:

- **Zagotavljanje, da so načrtovanje, razvoj in uporaba sistemov upravljanja delavcev, ki temeljijo na umetni inteligenci, osredotočeni na človeka,** tako da se ti sistemi uporabljajo **za podporo** delavcem, pri čemer **ljudje ohranjajo nadzor nad njimi**. S tem bi prav tako zagotovili, da sočutja, empatije in skrbi za delavce, ki jih premorejo ljudje, ne bi nadomestilo računalniško odločanje, ki poskuša zgolj povečati dobiček podjetja.
- **Zagotavljanje sodelovanja delavcev, posvetovanja z njimi in socialnega dialoga** v fazah načrtovanja, razvoja in preskušanja, predhodnega in naknadnega ocenjevanja ter uporaba sistemov, ki temeljijo na umetni inteligenci, da bodo ti sistemi vredni zaupanja, osredotočeni na človeka in pod njegovim nadzorom.
- Uveljavljanje soupravljanja sistemov upravljanja delavcev, ki temeljijo na umetni inteligenci, **zagotavljanje delavcem možnost odločanja o tem, kako se upravljanje delavcev, ki temelji na umetni inteligenci, razvija, pridobiva, uvaja in uporablja**. To je ključnega pomena za preprečevanje morebitnih tveganj, ki jih za varnost in zdravje pri delu predstavlja upravljanje delavcev, ki temelji na umetni inteligenci.
- **Spodbujanje celostnega pristopa pri ocenjevanju sistemov upravljanja delavcev, ki temeljijo na umetni inteligenci**, pomeni vključevanje različnih deležnikov v postopek ocenjevanja in zagotavljanje, da se taki sistemi ne ocenjujejo v izoliranem okolju; zajema tudi učinke, ki jih upravljanje delavcev, ki temelji na umetni inteligenci, lahko ima na delavce in družbo kot celoto.
- **Postopek ocenjevanja mora biti dinamičen in ne sme biti enkratna naloga**. Sistemi, ki temeljijo na umetni inteligenci, se namreč lahko razvijajo s samoučenjem, zaradi česar lahko nekateri sistemi, ki so bili v preteklosti varni, postanejo nevarni za delavce.
- **Izboljšanje načrtovanja, razvoja in uporabe sistemov, ki temeljijo na umetni inteligenci, da sta delovanje in namen upravljanja delavcev, ki temelji na umetni inteligenci, pregledna, pojasnljiva in razumljiva**. To bi lahko zagotovili z uvedbo bolj zavezujočih zahtev za ponudnike in razvijalce sistemov upravljanja delavcev, ki temeljijo na umetni inteligenci, s čimer bi zagotovili, da se **zdravje, varnost in dobro počutje delavcev upoštevajo že v fazi načrtovanja**. To bi morala spremljati tudi odločna politika izvrševanja, ki bi zagotavljala, da organizacije spoštujejo predpise.
- **Vzpostavitev jasne razdelitve odgovornosti, ki določa, kdo je odgovoren, da sistem upravljanja delavcev, ki temelji na umetni inteligenci, delavcem ne povzroča škode, ne krši zakonodaje in ne deluje napačno**. To vključuje vzpostavitev nadzornih mehanizmov, pravnih sredstev za ublažitev negativnih učinkov upravljanja delavcev, ki temelji na umetni inteligenci, in način ukrepanja, če upravljavci sistema upravljanja delavcev, ki temelji na umetni inteligenci, ne upravljajo pravilno. Opredelitev odgovornosti bi lahko presegla preprosto navedbo, da je delodajalec na splošno odgovoren za sisteme upravljanja delavcev, ki temeljijo na umetni inteligenci, in bi se namesto tega od organizacij zahtevalo, da izrecno navedejo odgovorne vodje.
- **Izboljšanje varstva zasebnosti in podatkov** delavcev z bolj preglednim zbiranjem in uporabo podatkov ter uvedbo boljših mehanizmov za poročanje o zlorabah orodij upravljanja delavcev, ki temeljijo na umetni inteligenci. Natančneje, delavci bi morali imeti pravico do urejanja ali blokiranja algoritemskih sklepov in izpodbijanja avtomatiziranih odločitev. Zagotoviti pa bi jim

morali tudi, da povsem svobodno zavrnejo soglasje za zbiranje njihovih podatkov, in sicer z dodatnimi določbami, ki bi v teh primerih prepovedovale odpuščanje ali kakršne koli druge negativne ukrepe proti delavcem. To je mogoče razširiti z **zagotavljanjem pravice delavcev do pojasnila** glede odločitev, ki jih sprejemajo algoritmi. To vključuje, katere zasebne podatke je algoritem uporabil, kako jih je zbral in kako se je odločil.

- **Zagotavljanje pravice delavcev do odklopa**³³. Poleg glavnega cilja, da se delavcem zagotovi pravica do odklopa od dela zunaj delovnega časa, bi se lahko s tem tudi zagotavljalo varstvo zasebnosti in osebnih podatkov delavcev, zlasti kadar gre za nesorazmeren obseg spremljanja in nadzora, ki ni nujno potreben za zakonit namen.
- **Potrebni so izmenjava znanja, razširjanje informacij in krepitev ozaveščenosti o upravljanju delavcev, ki temelji na umetni inteligenci, in o tem, kako lahko vpliva na varnost in zdravje pri delu.** To bi lahko vključevalo vzpostavitev dialoga, v katerem bi sodelovali ustrezni deležniki, kot so predstavniki delavcev, delodajalci, organi za varnost in zdravje pri delu, strokovnjaki in razvijalci orodij za upravljanje delavcev, ki temelji na umetni inteligenci. Dialog mora biti odprt in mora vsem stranem omogočiti, da izrazijo svoja mnenja, ter se osredotočiti ne le na to, kaj je treba nadzorovati, prepovedati in ublažiti, temveč tudi na to, kako etično uporabljati orodja umetne inteligence.
- Varstvo zasebnosti in podatkov delavcev se lahko izboljša tudi s **krepitevijo zmogljivosti inšpektoratov za delo in njihovega sodelovanja z nacionalnimi organi za varstvo podatkov.** To vključuje izboljševanje njihovega znanja o upravljanju delavcev, ki temelji na umetni inteligenci, in njegovem morebitnem vplivu na varnost in zdravje pri delu, zagotavljanje dostopa do podatkov za namene izvrševanja ter zagotavljanje orodij inšpektorjem za delo za tesnejše sodelovanje z uradniki za varstvo podatkov pri vprašanjih v zvezi z vplivom upravljanja delavcev, ki temelji na umetni inteligenci, in podobnih sistemov, ki temeljijo na umetni inteligenci, na varnost in zdravje pri delu. S tem pa se bodo izboljšala kolektivna pogajanja teh organizacij (kot so inšpektorati za delo in nacionalni organi za varstvo podatkov) in zagotovilo, da bodo uporabo teh sistemov nadzorovali posamezniki, ki jih razumejo in so zato sposobni prepoznati morebitne težave, ki bi jih ti sistemi lahko povzročili.
- **Več prizadevanj na področju izobraževanja, kar bo izboljšalo pismenost delavcev in delodajalcev na področju umetne inteligence** z razvojem kvalifikacij in spretnosti za aplikacije upravljanja delavcev, ki temeljijo na umetni inteligenci. To bi jim omogočilo boljše poznavanje sistemov upravljanja delavcev, ki temeljijo na umetni inteligenci, tako da bodo lahko uveljavljali svojo pravico do posvetovanja in sodelovanja pri načrtovanju in uporabi takih sistemov. Prizadevanja na področju izobraževanja in ozaveščanja bi morala biti osredotočena na zagotavljanje, da bodo sedanji in prihodnji sistemi upravljanja delavcev, ki temeljijo na umetni inteligenci, v središče postavljali ljudi ter njihovo zdravje, varnost in dobro počutje.
- **Zagotavljanje preglednosti med razvijalci sistemov upravljanja delavcev, ki temeljijo na umetni inteligenci, in organizacijami, ki jih uporabljajo.** To med drugim vključuje seznanjanje organizacij s tem, kako tako orodje deluje, kako sprejema odločitve, katera tveganja in negativne učinke lahko povzroči, katere so njegove prednosti in slabosti itd. Če popolna preglednost ni mogoča, bi moral vsak sporazum vključevati opozorilo, da bodo razvijalci sistem takoj zaustavili, če bo povzročal škodo in če podjetje, ki ga uporablja, nima pravice zahtevati, da se sistem spremeni.

³³ V času priprave dokumenta se socialni partnerji pogajajo o direktivi Evropske komisije o pravici do odklopa.

Viri:

- Ajunwa, I., Crawford, K. in Schultz, J. (2017). Limitless worker surveillance. *California Law Review*, 105(3): 735–776.
- Aloisi, A. in Gramano, E. (2019). Artificial intelligence is watching you at work: Digital surveillance, employee monitoring and regulatory issues in the EU Context. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 41(1): 95–121.
- Aranguiz, A. (2021). *Spain's platform workers win algorithm transparency*. SocialEurope. Na voljo je na spletnem naslovu: <https://socialeurope.eu/spains-platform-workers-win-algorithm-transparency>
- Belton, P. (2019). *How does it feel to be watched at work all the time?* BBC News. Na voljo je na spletnem naslovu: <https://www.bbc.com/news/business-47879798>
- Brin, D. (2019). France and Spain: Right to disconnect spreads. SHRM. Na voljo je na spletnem naslovu: <https://www.shrm.org/resourcesandtools/legal-and-compliance/employment-law/pages/global-france-spain-right-to-disconnect.aspx>
- Browne, S. (2017). *HR on purpose: Developing deliberate people passion*. Society For Human Resource Management.
- Circolare (N. 4/2017). *INL CIRCOLARI REGISTRAZIONE N. 4 DEL 26/07/2017*. Na voljo je na spletnem naslovu: <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/orientamentiispettivi/Documents/Circolari/INL-circolare-4-2017-call-center-e-videosorveglianza.pdf>
- COE (Svet Evrope) (2018). Modernised convention for the protection of individuals with regard to the processing of personal data. Na voljo je na spletnem naslovu: https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=09000016807c65bf
- De Stefano, V. (2020). *Algorithmic Bosses and What to Do About Them: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection*. In Economic and Policy Implications of Artificial Intelligence, 65–86. Cham: Springer.
- De Stefano, V. (2021). *The EU proposed regulation on AI: A threat to labour protection?* Regulating for Globalization. Na voljo je na spletnem naslovu: <http://regulatingforglobalization.com/2021/04/16/the-eu-proposed-regulation-on-ai-a-threat-to-labour-protection/>
- Deobald, U. L., Busch, T., Schank, C., Weibel, A., Schafheitle, S., Wildhaber, I. in Kasper, G. (2019). The challenges of algorithm-based HR decision-making for personal integrity. *Journal of Business Ethics*, 160(2): 377–392.
- DGB (Nemška konfederacija sindikatov) (2020). *Artificial Intelligence (AI) for Good Work*. International Telecommunication Union (ITU). Na voljo je na spletnem naslovu: <https://www.dgb.de/downloadcenter/+co++b794879a-9f2e-11ea-a8e8-52540088cada>
- Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA), (2019). *OSH and the future of work: Benefits and risks of artificial intelligence tools in workplaces*. Dokument za razpravo. Na voljo je na spletnem naslovu: <https://osha.europa.eu/en/publications/osh-and-future-work-benefits-and-risks-artificial-intelligence-tools-workplaces>
- Eurofound (2020). Working conditions: Employee monitoring and surveillance: The challenges of digitalisation. Na voljo je na spletnem naslovu: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/employee-monitoring-and-surveillance-the-challenges-of-digitalisation>
- Evropska komisija (2018). *Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij*. Umetna inteligenca za Evropo. COM(2018) 237 final. Bruselj.

Evropska komisija (2021). *Predlog uredbe Evropskega parlamenta in Sveta o določitvi harmoniziranih pravil o umetni inteligenci (akt o umetni inteligenci) in spremembi nekaterih zakonodajnih aktov Unije*. COM(2021) 206 final. Bruselj. Na voljo je na spletnem naslovu:

https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:e0649735-a372-11eb-9585-01aa75ed71a1.0001.02/DOC_1&format=PDF

Služba Evropskega parlamenta za raziskave (2020). *Data subjects, digital surveillance, AI and the future of work*. Bruselj. Na voljo je na spletnem naslovu:

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/656305/EPRS_STU\(2020\)656305_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/656305/EPRS_STU(2020)656305_EN.pdf)

Govaert, M., van Beers, A. in Daniels, C. (2021). *The right to disconnect*. Global Workplace Insider. Na voljo je na spletnem naslovu: <https://www.globalworkplaceinsider.com/2021/03/the-right-to-disconnect/>

Strokovna skupina na visoki ravni za umetno inteligenco (2019). *Ethics Guidelines for Trustworthy AI*. Bruselj. Na voljo je na spletnem naslovu: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/ethics-guidelines-trustworthy-ai>.

Skupno raziskovalno središče in OECD (JRC-OECD), (2021). *National strategies on artificial intelligence: A European perspective*. Luksemburg: Urad za publikacije Evropske unije Na voljo je na spletnem naslovu:

<https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC122684>

Kellogg, K. C., Valentine, M. A. in Christin, A. (2020). Algorithms At Work: The New Contested Terrain of Control. *Academy of Management Annals*, 14(1): 366–410.

Kessler, F. (2016). *Labor Reforms 2015-2016 In France: “Macron” And “Rebsamen” Laws, The “El Khomri” Draft Legislation*. Na voljo je na spletnem naslovu: <https://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/download/318006/408057/>

Malgieri, G. in Comandé, G. (2017). Why a right to legibility of automated decision-making exists in the general data protection regulation. *International Data Privacy Law*, 7(4): 243–265.

Manokha, I. (2017). *Why the Rise of Wearable Tech to Monitor Employees is Worrying*. The Conversation. Na voljo je na spletnem naslovu: <https://theconversation.com/why-the-rise-of-wearable-tech-to-monitor-employees-is-worrying-70719>

Mateescu, A. in Nguyen, A. (2019). *Explainer: algorithmic management in the workplace*. Data & Society Blog.

Ministrstvo za industrijo in trgovino Češke republike (2019). *The National Artificial Intelligence Strategy of the Czech Republic*. Na voljo je na spletnem naslovu:

https://www.mpo.cz/assets/en/guidepost/for-the-media/press-releases/2019/5/NAIS_eng_web.pdf

Moore P.V. (2019). OSH and the future of work: Benefits and Risks of Artificial Intelligence Tools in Workplaces. V: Duffy V. (ur.). *Digital Human Modeling and Applications in Health, Safety, Ergonomics and Risk Management. Human Body and Motion*. HCII 2019. Lecture Notes in Computer Science: 11581.

Oracle in Workplace Intelligence (2020). *As uncertainty remains, anxiety and stress reach a tipping point at work: Artificial intelligence fills the gaps in workplace mental health support*. Oracle. Na voljo je na spletnem naslovu: <https://www.oracle.com/a/ocom/docs/oracle-hcm-ai-at-work.pdf>

Oostveen, M. (2016). Identifiability and the applicability of data protection to big data *International Data Privacy Law*, 6(4): 299–309.

Pérez, G. R. (2021). *Spain approves landmark law recognizing food-delivery riders as employees*. El País. Na voljo je na spletnem naslovu:

https://english.elpais.com/economy_and_business/2021-05-12/spain-approves-landmark-law-recognizing-food-delivery-riders-as-employees.html

- Ponce del Castillo, A. (2021). The AI regulation: Entering an AI regulatory winter? Why an ad hoc directive on AI in employment is required. *Raziskovalno poročilo ETUI – poročilo o politikah 2021.07*, na voljo je na spletnem naslovu: <https://ssrn.com/abstract=3873786>
- Privacy International (2017). *Data is power: Profiling and automated decision-making in GDPR*. Privacy International. Na voljo je na spletnem naslovu: <https://privacyinternational.org/sites/default/files/2018-04/Data%20Is%20Power-Profiling%20and%20Automated%20Decision-Making%20in%20GDPR.pdf>
- Somhegyi, A. (2021). *Europe Proposes Strict Rules for Artificial Intelligence*. New York Times. Na voljo je na spletnem naslovu: <https://www.nytimes.com/2021/04/16/business/artificial-intelligence-regulation.html>
- Till, C. (2016). *Why do companies want us to be healthy? Corporate wellness, self-tracking and philanthrocapitalism*. This is not a Sociology Blog. Na voljo na naslovu: <https://christopherharpertill.wordpress.com/2016/04/06/why-do-companies-want-us-to-be-healthy-corporate-wellness-self-tracking-and-philanthrocapitalism/>
- Villani, C. (2018). *For a meaningful artificial intelligence. Towards a French and European strategy*. Na voljo je na spletnem naslovu: https://www.aiforhumanity.fr/pdfs/MissionVillani_Report_ENG-VF.pdf
- Wolk, A. (2021). *How to prepare for a new era of AI regulation*. TechMonitor. Na voljo je na spletnem naslovu: <https://techmonitor.ai/technology/ai-and-automation/how-to-prepare-for-a-new-era-of-ai-regulation-eu>
- Svetovni gospodarski forum (World Economic Forum – WEF) (2018). *How to prevent discriminatory outcomes in machine learning*. Global Future Council on Human Rights 2016–2018, Cologny, Švica. Na voljo je na spletnem naslovu: http://www3.weforum.org/docs/WEF_40065_White_Paper_How_to_Prevent_Discriminatory_Outcomes_in_Machine_Learning.pdf
- Delovna skupina iz člena 29 (2017). *Opinion 2/2017 on data processing at work*, 8 June.
- Zwetsloot, G. I. J. M. (2014). What are occupational safety and health management systems and why do companies implement them? Na voljo je na spletnem naslovu: https://oshwiki.eu/wiki/What_are_occupational_safety_and_health_management_systems_and_why_do_companies_implement_them%3F

Avtorji: Vaida Jankauskaitė, Aleksandr Christenko, Agnė Paliokaitė (Visionary Analytics).

Projektno vodenje: Emmanuelle Brun, Maurizio Curtarelli, Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA).

Pripravo tega poročila o politikah je naročila Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA). Njegovo vsebino, vključno z vsemi izraženimi mnenji in/ali sklepi, so prispevali samo posamezni avtorji in ne odraža nujno stališč agencije.

Niti Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu niti osebe, ki delujejo v njenem imenu, niso odgovorne za uporabo podatkov iz te publikacije.

© Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, 2023

Reprodukcija je dovoljena z navedbo vira.

Za vsako uporabo ali reprodukcijo fotografij ali drugega gradiva, ki ni zaščiteno z avtorskimi pravicami Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu, je treba pridobiti dovoljenje neposredno od imetnikov pravic.