

AUTOMATIZAREA COGNITIVĂ: CE FACE UE ȘI CE FAC STATELE MEMBRE PENTRU A PROTEJA LUCRĂTORII?

Creșterea utilizării sistemelor de IA la locurile de muncă este o evoluție de o importanță imensă pentru politica socială. Pe de o parte, sistemele de IA prezintă oportunități profunde pentru schimbarea treptată. Acestea pot să reducă deșeurile și birocrăția, să sporească cercetarea critică, să sprijine bugetele limitate ale administrațiilor publice și să aducă multe alte contribuții benefice din punct de vedere social. Pe de altă parte, aplicarea acestor sisteme dă naștere mai multor motive de îngrijorare care trebuie soluționate de către autoritățile de reglementare și legiuitori. **Încălțările vieții private, lipsa transparenței și a răspunderii, prejudecata intrinsecă și depersonalizarea** relațiilor sociale sunt doar câteva exemple de probleme care pot fi asociate cu implementarea pe scară largă a acestei tehnologii.

Guvernele naționale au început, în ultimii ani, să publice inițiative de politică ce prezintă modul în care intenționează să mărească progresiv posibilitățile și să reducă la minimum aspectele nedorite ale IA. Aceste politici diferă semnificativ în ceea ce privește domeniul de aplicare și punctele centrale, cuprinzând de la strategia detaliată de punere în aplicare atât în contexte civile, cât și profesionale, până la direcții mai generale pentru dezvoltarea viitoare. Deși oferă o perspectivă asupra planurilor, strategiilor și domeniilor de interes pentru dezvoltarea IA în rândul guvernelor naționale, aceste politici conțin puține strategii concrete axate pe securitatea și sănătatea în muncă (SSM). Totuși, ele oferă în mod colectiv o perspectivă asupra dezvoltării viitoare a IA în diferite părți ale Europei, precum și asupra intențiilor și valorilor comune ale statelor membre.

Această sinteză de politici prezintă mai multe inițiative naționale pentru a oferi o perspectivă asupra modului în care guvernele abordează proliferarea sistemelor de IA la locurile de muncă. Mai exact, această sinteză de politici analizează documente ale guvernelor Germaniei, Franței, Suediei și Norvegiei, deoarece strategiile stabilite de aceste țări se ocupă de lucrători mai în detaliu decât celelalte state studiate și sintetizează reglementările identificate de Comisia Europeană. Subliniem modul în care inițiativele conceptualizează miza pentru lucrători și ce ar trebui făcut în acest sens. O temă recurentă este nevoia de educație continuă sau de reeducare și de dobândire de noi competențe pentru forța de muncă, pentru a lucra cu succes cu sistemele de IA. Politicile prezentate mai jos au tendința de a sublinia necesitatea de a recunoaște impactul pe care IA îl va avea asupra ocupării forței de muncă, atât în ceea ce privește modalitatea de gestionare a disponibilizării, cât și atenuarea temerii tot mai mari de disponibilizare în rândul forței de muncă. Utilizarea responsabilă a datelor umane este menționată, de asemenea, ca o prioritate în mai multe țări. Mai multe politici menționează în mod explicit intenția comitetelor specializate sau a instituțiilor comparabile de a se ocupa de implicația etică a IA, atât în mediile publice, cât și în cele profesionale. Recunoscând că sistemele de IA vor continua să evolueze și să afecteze utilizatorii lor, a fost adusă în discuție ca o prioritate și nevoia de cercetare a impactului pe termen lung și mediu.

Regulamentul Comisiei Europene

În aprilie 2021, Comisia Europeană a publicat un act legislativ privind inteligența artificială (IA), intitulat: „[Regulament] de stabilire a unor norme armonizate privind inteligența artificială și de modificare a anumitor acte legislative ale Uniunii”. Această propunere de regulament de 108 pagini are scopul de a armoniza normele legate de IA la nivelul UE, pentru a genera încredere publică în utilizarea sistemelor de IA într-o manieră care să respecte drepturile fundamentale și valorile europene. Acest lucru trebuie să se realizeze prin asigurarea securității juridice, încurajând investițiile și inovarea în IA în întreaga Europă. O componentă fundamentală a acestui act legislativ este cadrul privind riscurile pe patru niveluri, care recunoaște riscurile potențiale pentru sănătate, siguranță și drepturile fundamentale generate de sistemele de IA.

Actul privind inteligența artificială prevede următoarea definiție pentru IA:

Sistem de inteligență artificială (sistem de IA) înseamnă un software care este dezvoltat prin una sau mai multe dintre tehnicile și abordările enumerate în anexa I și care, pentru un

anumit set de obiective definite de om, poate genera rezultate precum conținuturi, previziuni, recomandări sau decizii care influențează mediile cu care interacționează. (CE 2021, p. 39)

Această definiție amplă permite regulamentului să trateze o tehnologie care, altfel, ar putea să nu fie considerată IA, ceea ce reprezintă un progres semnificativ față de tentativele precedente. Punctul central al regulamentului este un nou cadru privind *riscurile*, care propune o abordare pe patru niveluri pentru clasificarea impactului potențial pe care îl poate avea un sistem de IA în ceea ce privește sănătatea, siguranța și drepturile persoanelor implicate. Acesta include și consecințele pentru un sistem, în funcție de nivelul căruia îi este atribuit.

Sistemele de IA care prezintă „risc minim sau inexistent” sunt permise fără restricții și furnizorii sunt încurajați să respecte codurile de conduită voluntare existente. Actul prevede că există o probabilitate ridicată ca majoritatea sistemelor de IA să se încadreze la acest nivel. Și sistemele de IA cu „risc limitat” au un cod de conduită voluntar pe care furnizorii sunt încurajați să îl respecte. Un exemplu pentru acest tip de sistem de IA sunt roboții de chat. O obligație a furnizorilor privind transparența va permite utilizatorilor să ia decizii în cunoștință de cauză cu privire la modul în care IA a fost integrată în produse și servicii și la consecințele cu care un utilizator se poate confrunta din acest motiv. Un sistem de IA „cu grad ridicat de risc” pentru drepturile fundamentale poate fi încadrat în două categorii printr-o evaluare prealabilă și ulterioară a conformității. Componentele de siguranță, cum ar fi sistemele de IA din dispozitivele medicale și din automobile, utilizate în produse în conformitate cu reglementările sectoriale privind siguranța, sunt supuse evaluării prealabile a compatibilității înainte ca sistemul să fie publicat. Acest lucru poate fi efectuat de către o organizație externă. Aplicațiile de identificare biometrică la distanță necesită, de asemenea, o evaluare de către o terță parte.

A doua categorie conține sisteme de IA autonome cu grad ridicat de risc din domenii care variază de la autoritățile de aplicare a legii până la educație și care sunt supuse evaluării conformității (și anume, autoevaluării înainte de utilizare), precum și unei evaluări ulterioare cu privire la calitatea lor și la gestionarea riscurilor. În plus, pentru aceste sisteme se va efectua și monitorizarea după introducerea pe piață. Un sistem de IA prezintă „riscuri inacceptabile” pentru siguranța, viața și drepturile cetățenilor, prin care conduce la fenomene precum atribuirea unui punctaj social, denaturări ale comportamentului uman, influențe subliminale, exploatarea copiilor și prejudicii fizice sau psihologice. Aceste elemente sunt interzise și ar atrage după sine eliminarea unui astfel de sistem.

Totuși, dacă pot fi justificate scopuri legitime pentru aplicarea unui sistem de IA cu grad ridicat de risc, va fi permisă cercetarea privind sistemele de IA interzise, cu condiția ca standardele etice pentru cercetarea științifică să nu afecteze ființele omenești. În cazul datelor biometrice în timp real dintr-un sistem de IA, acestea sunt admisibile numai pentru a spori siguranța prin identificarea victimelor potențiale, cum ar fi copiii, sau pentru a preveni amenințările specifice, cum ar fi un atac terorist.

Pe lângă aceste reglementări, se adoptă măsuri pentru a institui un nou Comitet european pentru IA, cu obiectivul de a facilita punerea în aplicare a acestor noi reglementări la nivel european. Acest Comitet pentru IA se va implica în stabilirea nivelului la care se încadrează tehnologiile de IA. Mai mult, o bază de date publică a sistemelor de IA cu grad ridicat de risc va fi gestionată de Comisia Europeană.

Actul privind IA evidențiază perspectiva centrată pe factorul uman pe care o abordează UE în ceea ce privește introducerea și reglementarea sistemelor de IA. Actul privind IA nu clarifică totuși, așa cum face Regulamentul general privind protecția datelor, cine sunt „persoanele vizate” (și anume, lucrătorul sau consumatorul). Actul privind IA se bazează pe organizații pentru scrierea codurilor voluntare de conduită în vederea punerii în aplicare a procedurilor sale. Deși orice încălcare a drepturilor fundamentale ale omului printr-un sistem de IA este interzisă, metodele de verificare și corectare a încălcărilor nu sunt prezentate suficient de detaliat. Actul pune mai puțin accentul pe modul în care IA va schimba locurile de muncă potențiale sau viețile oamenilor și abordează tema mai degrabă încercând să asigure faptul că fiecare modificare posibilă se bazează pe un fundament care reduce la minimum riscurile, inclusiv riscurile în materie de SSM, pentru toate persoanele care intră în contact cu sistemele de IA care sprijină sau automatizează sarcinile cognitive

Exemple de inițiative naționale

Germania

Guvernul federal german și-a lansat „Strategia privind inteligența artificială” în 2018. Această strategie tinde să pună accentul pe integrarea IA pentru binele societății, adoptând o abordare centrată pe factorul uman. Totuși, în cadrul acestor inițiative se poate detecta un grup de obiective comune care se referă în linii mari la îmbunătățirea SSM la locul de muncă.

Conform „Strategiei privind inteligența artificială”, „Strategia privind specialiștii” (2018a) susține sprijinirea competențelor digitale și a competențelor în noi tehnologii, iar „Strategia națională de formare continuă” (publicată în 2019) oferă orientări clare privind instituirea acestui cadru pentru a crea „un set amplu de instrumente pentru a stimula competențele forței de muncă” (p. 7).

„Strategia privind inteligența artificială” evidențiază că:

Lumea muncii se va schimba pe măsură ce IA este implementată tot mai mult. Diviziunea muncii între ființele umane și mașini trebuie renegociată. Tehnologia trebuie să sprijine ființele umane și să le ușureze sarcina, astfel încât acestea să își poată utiliza capacitățile unice – empatia, creativitatea și soluționarea problemelor în situații complexe – pentru realizarea sarcinii. Pentru ca acest lucru să funcționeze, tehnologia trebuie proiectată astfel încât să servească nevoilor ființelor umane. (2018b: p. 14)

Prin urmare, inițiativa pretinde că integrarea IA la locul de muncă ar trebui să fie temperată ținând seama de opiniile lucrătorilor; să fie promovată prin **formare digitală flexibilă și continuă**; să beneficieze de finanțare adecvată; să fie sprijinită de un observator german al IA pentru implicațiile IA la locul de muncă și în societate; **să acorde prioritate perfecționării lucrătorilor** și formării profesionale; să pună accentul pe sprijinul pentru IMM-uri; și să abordeze cerințele sensibile la gen și luarea în considerare a nevoilor grupurilor specifice (lucrătorii cu competențe slabe, lucrătorii cu fracțiune de normă și refugiații).

„Strategia privind inteligența artificială” din Germania recunoaște și necesitatea recrutării echilibrate a unor profesioniști calificați internaționali, pentru a evita „exodul creierelor” din economiile emergente. Se promite finanțarea pentru programe de formare specifice în sectorul asistenței medicale, al aprovizionării cu alimente și în sectorul public, deoarece aceste domenii vor fi afectate în mare măsură de introducerea tehnologiilor de IA. Se pune accentul pe proiectele de cercetare potențiale pentru digitalizarea educației pentru a vedea care sunt „oportunitățile și limitele utilizării evaluării progreselor de învățare privind învățarea autonomă și în promovarea diverselor biografii de învățare, analizând astfel rolul pe care IA l-ar putea juca în procesele de învățare” (p. 30). Strategia reflectează asupra modului în care ar putea fi utilizate datele de înaltă calitate pentru cercetare și dezvoltare de către membrii sectorului privat, precum și de către societatea civilă. Strategia subliniază, în plus, considerentele etice și principiile directe care ar trebui respectate de către toți, evidențiind o temă a „IA fabricate în Europa” (p. 38). Această abordare intenționează să creeze un mediu care „să permită cetățenilor noștri și instituțiilor noastre să obțină competențele digitale și mediatice de care au nevoie și să reflecteze critic asupra utilizării noii tehnologii” (p. 42) pentru a îmbunătăți încrederea publică. Există un angajament explicit pentru dezvoltarea competențelor digitale prin punerea în aplicare a unor programe educaționale conexe în școli și a unor programe pentru educația adulților. În sfârșit, „Strategia privind inteligența artificială” asigură dezvoltarea societății prin implicarea actorilor din societatea civilă pentru a-i include în conturarea viitorului IA în Germania.

Franța

Strategia Franței privind IA, intitulată „Pentru o inteligență artificială semnificativă: Către o strategie franceză și europeană” (Villani et al., 2018), subliniază că locurile de muncă din Franța nu sunt pregătite pentru schimbările care vor apărea odată cu integrarea IA. Multe sarcini vor fi automatizate și strategia susține că Europa și Franța, în special, intră într-o perioadă de tranziție tehnologică. Strategia citează o firmă de consultanță franceză, care estimează că 42 % dintre locurile de muncă vor fi amenințate în următoarele două decenii, și Consiliul consultativ pentru ocuparea forței de muncă din Franța, care preconizează că 10 % dintre locurile de muncă sunt expuse riscului și că 50 % dintre locurile de muncă este posibil să fie automatizate.

În 2017, Consiliul consultativ pentru ocuparea forței de muncă (COE) a definit patru criterii pentru a evalua dacă o sarcină ar putea fi automatizată: 1) când o sarcină repetă aceeași serie de mișcări și operațiuni; 2) sarcinile continue fără întreruperi; 3) o sarcină care nu are nevoie de alte persoane pentru a soluționa problemele; și 4) o sarcină care nu implică un contact social. Prin urmare, strategia pretinde că locurile de muncă ale persoanelor cu un nivel scăzut de calificare sunt cele mai expuse riscului în domeniul curățeniei (industriale și casnice), al industriilor de prelucrare, al manipulării mecanice, al agriculturii, al transporturilor, al construcțiilor și al alimentației publice (Villani et al., pp. 83-84).

Este probabil ca IA să aibă un impact direct asupra locurilor de muncă de birou și asupra conducerii, însă există o incertitudine emergentă în ceea ce privește locurile de muncă și/sau sarcinile care vor fi create datorită includerii IA. Strategia franceză arată că nu se știe în ce măsură modificările vor afecta lucrătorii înșiși, în special dacă, în viitor, lucrătorii vor trebui să primească ordine direct de la mașinile cu IA în cazul în care nu sunt ei cei care controlează procesul sau adoptă decizii. Oportunitățile de a valorifica IA acționează totuși în sensul îmbunătățirii competențelor umane, cum ar fi „creativitatea, dexteritatea manuală, gândirea abstractă și soluționarea problemelor” (Villani et al., p. 85).

Strategia franceză arată că programele educaționale existente nu sunt pregătite pentru tranziția fără dificultăți la utilizarea IA în sarcinile de la locul de muncă și, prin urmare, educația și programele sectoriale profesionale și de formare trebuie îmbunătățite pentru adaptarea lucrătorilor noi și mai în vârstă la modificări. Trebuie elaborate noi programe de învățământ prin **abordări bazate pe parteneriat între stat, organizațiile sindicale, autoritățile locale și mediul academic** sau alte instituții de învățământ pentru pregătirea pentru locurile de muncă viitoare care interacționează cu IA, subliniind dezvoltarea profesională continuă și formarea inițială în domeniul IA. Utilizarea IA trebuie introdusă în combinație cu inteligența umană pentru a consolida organizațiile. Elaborarea în comun implică persoane de la niveluri diferite și cu funcții diferite pentru a dezvolta o „planificare strategică a forței de muncă” (Villani et al., p. 92). Prin urmare, combinarea IA cu inteligența umană ar trebui să consolideze organizațiile și să dea naștere unor discuții sociale despre transformarea digitală care să vizeze „volumul, structura sau locația locurilor de muncă, a competențelor, a organizației sau a situațiilor de muncă” (Villani et al., p. 93). În sfârșit, strategia franceză privind IA pledează în favoarea unui program educațional solid și a finanțării care poate crește numărul de absolvenți de universitate formați în domeniul IA.

Suedia

Ministerul Întreprinderilor și Inovării din Suedia a stabilit un set de condiții care ar trebui să contureze elaborarea politicilor naționale în domeniul IA, în raportul său din 2019 intitulat „Abordarea națională a inteligenței artificiale”. Fiecare dintre aceste condiții este relevantă pentru multe moduri în care munca va fi afectată sau transformată prin evoluțiile din domeniul IA.

Conform raportului, prima condiție **promovează educația și formarea** și este orientată către creșterea ofertei limitate de forță de muncă cu expertiză tehnică, pentru a se ocupa de chestiuni legate de IA. Poziția competitivă a Suediei în economia mondială depinde de cultivarea unei forțe de muncă ce este capabilă să proiecteze și să exploateze tehnologii de IA. Din aceste motive, birourile guvernamentale afirmă că investițiile în educație și formare vor avantaja „liderii, managerii și alți profesioniști care interacționează cu tehnologia” (p. 6) și un număr tot mai mare de lucrători.

A doua condiție din raportul Suediei privind IA identifică **necesitatea de a intensifica cercetarea** în domeniul IA și al diverselor sale aplicații. Deși se știe în general că „cercetarea inovatoare în domeniul IA va putea să contribuie la exporturi, la consolidarea serviciilor publice și la noi locuri de muncă” (p. 7), nu există literatură suficientă cu privire la beneficiile și riscurile infuziei de IA la locurile de muncă, în special din punctul de vedere al lucrătorilor. Nu este clar dacă noile locuri de muncă rezultate vor prezenta riscuri necunoscute în prezent și unice pentru lucrători. Așadar, un angajament față de subvenționarea publică a cercetării utilizărilor potențiale ale IA și a implicațiilor acestor utilizări este un element esențial al abordării naționale a Suediei – și unul care ar putea soluționa semnificativ motivele de îngrijorare în materie de SSM generate de introducerea IA la locurile de muncă.

A treia condiție stabilită este necesitatea **creșterii sprijinului guvernamental** pentru dezvoltarea inovării în domeniul IA și a punerii în aplicare a IA. Raportul sugerează că, pe lângă elaborarea unei legislații naționale, „majoritatea companiilor vor trebui, de asemenea, să decidă care este abordarea lor în materie de IA, deoarece impactul acesteia asupra întreprinderilor și industriilor va fi profund” (p. 8). Acest lucru sugerează că guvernul suedez conceptualizează răspunsul social la evoluțiile IA ca

fiind atât în grija sectorului privat, cât și a celui public, care vor trebui să colaboreze pentru „a exploata și a realiza beneficiile IA, gestionând în același timp riscurile într-o manieră responsabilă” (p. 5), dacă Suedia dorește să prospere în economia mondială extrem de competitivă.

Impactul IA asupra lucrătorilor nu este luat în considerare în mod direct în raportul Suediei, în afară de recunoașterea faptului că anumite sarcini vor fi automatizate. Această ignorare a discuției privind locurile de muncă poate fi un simptom al dezvoltării unei „abordări naționale” preocupate excesiv de încurajarea intrării de capital, atât fizic, cât și uman. În prezent, obiectivul principal este acela de a face Suedia atractivă pentru întreprinderi și alți actori care primesc capital suficient pentru a răspândi IA în societatea suedeză. Aceasta este considerată calea optimă pentru a garanta că toți beneficiază de tot ceea ce are de oferit IA. Definirea celei de a treia condiții în acest mod ar putea conduce totuși la o agendă politică orientată către interesele întreprinderilor, nu ale forței de muncă.

Deși aproape că nu se acordă atenție locurilor de muncă în raport, după cum am menționat, se discută totuși riscurile și dilemele etice asociate cu răspândirea IA în secțiunea finală, dedicată celei de a patra condiții, referitoare la crearea de cadre și infrastructură. Raportul afirmă că:

Cadrele adecvate de principii, norme, standarde și reguli sunt, prin urmare, condiții prealabile importante dacă Suedia dorește să realizeze beneficiile IA în societate. Aceste cadre trebuie să echilibreze nevoile fundamentale de confidențialitate, etică, încredere și protecție socială cu accesul la datele necesare pentru a realiza potențialul IA. (Birourile guvernamentale ale Suediei, 2019, p. 10)

Dezvoltarea cadrelor și a infrastructurilor care ar trebui să permită Suediei să promoveze educația și formarea, cercetarea și inovarea vor necesita acordarea unei atenții specifice locurilor de muncă. Problemele legate de încredere, confidențialitate, etică și protecție socială abundă la locurile de muncă transformate de IA: autonomia lucrătorilor este limitată, se colectează noi tipuri de date de la lucrători și crește amenințarea concedierilor. Succesul abordării naționale a Suediei va depinde de acordarea unei atenții corespunzătoare acestor provocări.

În afară de raportul biroului guvernamental, Toll et al. (2019) s-a finalizat o analiză a documentelor de politică socială comandată de guvern „pentru a cartografia și a investiga rolul IA în Suedia” (2019, p. 3). Cercetătorii au constatat că, în aceste documente, beneficiile erau subliniate mai mult decât riscurile. Cu privire la bunăstarea lucrătorilor, următorul citat este evidențiat ca un beneficiu ilustrativ al adoptării pe scară mai largă a IA: „Mediile de lucru cu risc ridicat nu trebuie să fie populate cu persoane, iar ocupațiile solicitante pot fi realizate de mașini” (p. 5).

Totuși, riscurile identificate și problemele demne de luat în considerare includ „**desființarea locurilor de muncă** din sectorul public și nevoia de noi competențe” (p. 7). În plus, se sugerează că IA va perturba funcționarea internă a instituțiilor guvernamentale – care includ locurile de muncă pentru angajații din sectorul public – prin faptul că va necesita „infrastructuri digitale diferite”, ceea ce prezintă motive de îngrijorare privind integritatea acestor noi infrastructuri, pentru securitatea persoanelor supuse acestora și posibilitatea ca acestea să reproducă dezinformarea (p. 7).

Norvegia

„Strategia națională pentru inteligență artificială” (Ministerul Administrațiilor Locale și Modernizării din Norvegia, 2020) oferă o prezentare generală cuprinzătoare a multor obiective de politică legate de IA pe care le are guvernul. Preocuparea centrală a guvernului norvegian este cultivarea unei economii naționale pregătite să valorifice toate beneficiile evoluțiilor IA. Acest lucru trebuie realizat prin aderarea la o strategie industrială axată pe furnizarea resurselor de care actorii economici vor avea nevoie pentru a se adapta cu succes la o economie care se schimbă rapid.

Motivul de îngrijorare principal prezentat în strategia națională a Norvegiei este că piețele viitoare ale forței de muncă vor fi supuse unei transformări dramatice, deoarece răspândirea IA va „conduce probabil la necesitatea ca angajații să își schimbe locurile de muncă, să își schimbe relația formală pe care o au cu angajatorii și să își actualizeze competențele mai des” (p. 43). Guvernul preconizează (în mod potențial incorect) că evoluțiile tehnologice viitoare vor însemna „din ce în ce mai puține locuri de muncă care necesită competențe formale puține sau inexistente” (p. 43).

Strategia Norvegiei privind IA identifică **investițiile majore în educație** ca fiind necesare pentru a combate desființarea și relocarea locurilor de muncă. Impactul IA asupra forței de muncă va face ca „oportunitățile de recalificare și perfecționare – atât la locul de muncă, cât și sub forma unor programe

de studii – [...] să fie tot mai importante, pe măsură ce aplicațiile de IA devin mai răspândite pe piața forței de muncă” (p. 7). Raportul sugerează că ar trebui să se instituie un nou program de competențe și „un sistem bazat pe concurență, administrat de Agenția norvegiană pentru cooperare internațională și îmbunătățirea calității în învățământul superior” (p. 44), beneficiarii vizați ai acestor programe fiind „angajații care au nevoie de noi competențe din cauza restructurării nevoilor create de digitalizare și de tranziția la o societate verde” (p. 44).

Raportul nu oferă totuși nicio recomandare pentru protecția forței de muncă, în afară de investițiile suplimentare în educație. În mod similar cu abordarea națională a guvernului suedez, capacitatea firmelor de a dezvolta „modele de afaceri mai eficiente” (sau profituri) pare să fie obiectivul dominant – o orientare a politicilor care, aplicată ca atare, poate de fapt să dăuneze bunăstării lucrătorilor. Totuși, a cincea secțiune dedicată dezvoltării „IA de încredere” identifică mai multe probleme legate de bunăstarea lucrătorilor.

Realitatea că succesul IA este strâns legat de colectarea masivă de date cu caracter personal prezintă motive de îngrijorare etice semnificative. O astfel de problemă identificată în raport este posibilitatea ca datele să fie de o calitate slabă, ceea ce conduce la adoptarea unor decizii defectuoase de către sistemele de IA. Evoluțiile recente ale tehnologiilor de supraveghere și monitorizare au permis angajatorilor să urmărească mai îndeaproape comportamentul angajaților. Datele provenite de la aceste tehnologii pot fi introduse într-un sistem de IA căruia i-au fost încredințate responsabilități de conducere – un mecanism cu implicații majore pentru angajați. În mod specific, dacă o colectare defectuoasă sau incompletă a datelor determină un sistem de IA să recomande sancțiuni împotriva unui angajat, acest lucru ar putea să constituie o încălcare a drepturilor lucrătorului. **Nesolicitarea** de către guvern a **extinderii drepturilor de partajare a datelor** la locul de muncă este problematică.

Un alt motiv de îngrijorare asociat cu IA este lipsa de transparență. Astfel cum indică raportul, «unii algoritmi de învățare profundă pot fi legați de o „cutie neagră”, iar acest sistem nu oferă acces la modelul care poate explica motivul pentru care o valoare de intrare dată produce un rezultat dat» (p. 58). Dacă aceste tipuri de algoritmi sunt importate la locul de muncă și primesc responsabilități de conducere, ar putea apărea situația în care exercitarea prerogativei de conducere devine obscură și aparent arbitrară. Acest lucru ar induce, cel puțin, stres cauzat de necesitatea de a lucra într-o structură de guvernare imperceptibilă, dacă nu ar constitui chiar o încălcare flagrantă a drepturilor angajaților. Mai mult, eficacitatea drepturilor de partajare a datelor ar fi subminată dacă nu este clar modul în care sunt adoptate efectiv deciziile influențate de IA.

În sfârșit, este identificată problema autonomiei, în cazul în care un sistem de IA „poate să adopte decizii și să inițieze acțiuni fără interacțiune umană, ceea ce reprezintă o provocare” (p. 58). Totuși, nu sunt menționate provocările cu care se pot confrunta lucrătorii ca urmare a sistemelor de IA tot mai autonome. De exemplu, nu se menționează posibilitatea ca **creșterea autonomiei sistemelor de IA** să implice simultan o **scădere a autonomiei lucrătorilor**. Promisiunea IA de a optimiza sistemele și de a îmbunătăți eficiența poate fi în detrimentul puterii de decizie a angajaților în legătură cu munca lor. De exemplu, angajații ar putea avea motive personale pentru care doresc să își organizeze munca într-un anumit mod, un lucru necunoscut și neimportant pentru un sistem de IA însărcinat cu eficientizarea producției. Acest fapt ar trebui luat în considerare, având în vedere că în strategia națională este identificat următorul principiu etic: „Persoanele trebuie să aibă dreptul de a nu fi supuse prelucrării automate atunci când decizia adoptată de către sistem le afectează semnificativ” (p. 59).

Concluzie

Deși multe dintre aceste inițiative identifică beneficii economice și prejudicii care ar putea fi asociate cu implementarea pe scară largă a IA, concluzionăm prin evidențierea limitărilor pentru susținerea deplină a sprijinului și prevenirea riscurilor în materie de SSM în ceea ce privește reglementarea modului în care IA afectează locurile de muncă. O parte a problemei este că unele abordări naționale sunt formulate ca „strategii industriale”, deoarece IA este considerată nu numai o evoluție inevitabilă, ci și o sursă de mari promisiuni economice. Formularea ca strategii industriale tinde să pună accentul pe încurajarea investițiilor în această tehnologie prin capital, iar nu pe modul în care această tehnologie va transforma (negativ) procesele de producție, într-o manieră sănătoasă și sigură. Într-adevăr, nu este ceva neobișnuit să se observe un limbaj de tip „o cursă către vârf” în discuțiile despre IA și faptul că vor fi necesare investiții naționale pentru a asigura competitivitatea țărilor interesate să câștige această cursă.

Promovarea doar a beneficiilor pentru afaceri pe termen scurt ar putea fi în detrimentul lucrătorilor. Riscurile legate de SSM asociate cu răspândirea sistemelor de IA la locurile de muncă devin adesea predominante într-o etapă ulterioară și, chiar dacă aceste riscuri pot fi greu de detectat, deoarece sunt legate de prejudicii cognitive precum **creșterea nivelului de stres**, acest lucru nu le dă responsabililor de elaborarea politicilor și autorităților de reglementare dreptul de a le ignora.

În sfârșit, deoarece sistemele de IA funcționează în rețele digitale răspândite pe tot globul, obiectivul nu ar trebui să fie reglementările impuse privind tehnologiile de IA la locul de muncă la nivel național. Un sistem de reglementare de tip mozaic va fi greoi și complicat. Acesta va impune costuri mari pentru întreprinderile care utilizează sisteme integrate la nivel mondial în cadrul activității, pentru a respecta o multitudine de standarde diferite. În plus, la fel ca multe legi și mecanisme de protecție contemporane din domeniul muncii, un mozaic de politici naționale diferite va încuraja scurgerea de capital pentru a evita respectarea acestor legi. Prin urmare, **pentru reglementarea cu succes va fi nevoie de o cooperare transnațională, dacă nu de una la nivel mondial, și de obiective de politici și standarde comune.**

Referințe

- Comisia Europeană (CE). (2021). *Propunere de regulament al Parlamentului European și al Consiliului de stabilire a unor norme armonizate privind inteligența artificială (Actul privind inteligența artificială) și de modificare a anumitor acte legislative ale Uniunii*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0206>
- Ministerul Federal al Educației și Cercetării, Ministerul Federal al Afacerilor Economice și Energiei, Ministerul Federal al Muncii și Afacerilor Sociale din Germania. (2018). *Artificial intelligence strategy*. https://ai-watch.ec.europa.eu/countries/germany/germany-ai-strategy-report_en
- Birourile guvernamentale ale Suediei. (18 februarie 2019). *National approach to artificial intelligence*. Ministerul Întreprinderilor și Inovării. <https://www.government.se/information-material/2019/02/national-approach-to-artificial-intelligence/>
- Ministerul Administrațiilor Locale și Modernizării din Norvegia. (Ianuarie 2020). *National strategy for artificial intelligence*. https://ai-watch.ec.europa.eu/countries/norway/norway-ai-strategy-report_en
- Osborne, C. [Guvernul Regatului Unit]. (11 mai 2021). The European Commission's Artificial Intelligence Act highlights the need for an effective AI assurance ecosystem. *Centre for Data Ethics and Innovation Blog*. <https://cdei.blog.gov.uk/2021/05/11/the-european-commissions-artificial-intelligence-act-highlights-the-need-for-an-effective-ai-assurance-ecosystem/>
- Toll, D., Lindgren, I., Melin, U., Madsen, C. O. (2019). *Artificial intelligence in Swedish policies: Values, benefits, considerations and risks*. <https://core.ac.uk/download/pdf/269021324.pdf>
- Villani, C., Bonnet, Y., & Rondepierre, B. (2018). *For a meaningful artificial intelligence: Towards a French and European strategy*. Conseil national du numérique.

Autori: Patricia Helen Rosen, Institutul Federal pentru Securitate și Sănătate în Muncă (BAuA), Robert Donoghue, Universitatea din Leicester, School of Business, Eva Heinold, Institutul Federal pentru Securitate și Sănătate în Muncă (BAuA), Prof. Dr. Phoebe Moore, Universitatea din Leicester, School of Business, Susanne Niehaus, Institutul Federal pentru Securitate și Sănătate în Muncă (BAuA), Dr Sascha Wischniewski, Institutul Federal pentru Securitate și Sănătate în Muncă (BAuA).

Coordonatorii proiectului: Ioannis Anyfantis, Annick Starren, Emmanuelle Brun (EU-OSHA).

Această sinteză politică a fost realizată la cererea Agenției Europene pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU-OSHA). Conținutul său, inclusiv eventualele opinii și/sau concluzii exprimate, aparțin exclusiv autorilor și nu reflectă neapărat opiniile EU-OSHA.

Nici Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU-OSHA), nici o altă persoană care acționează în numele agenției nu este responsabilă de modul în care aceste informații ar putea fi utilizate.

© Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă, 2023

Reproducerea este autorizată cu condiția menționării sursei.

Pentru utilizarea sau reproducerea în orice fel a fotografiilor sau a altor materiale pentru care EU-OSHA nu deține drepturile de autor, trebuie să se solicite acordul direct de la deținătorii drepturilor de autor.