

Cyfrowe prawa pracownicze

22 grudnia 2022

Polska ma szansę przyjąć rozwiązania prawne, które choć trochę porządkują obszar zarządzania algorytmicznego w firmach. Zastępowanie w pracy decyzji człowieka automatycznymi decyzjami sztucznej inteligencji w odniesieniu do obciążenia zadaniami, wynagrodzenia, zatrudnienia czy awansu, opiera się przeważnie na niejasności ich kryteriów dla pracowników. Uchwała procedowana w Sejmie ma zobowiązać pracodawców do zakomunikowania na wniosek związków zawodowych, na jakich zasadach działa algorytm podejmujący decyzje kluczowe z punktu widzenia pracownika.



Zarządzanie algorytmiczne to różnorodne narzędzia cyfrowe stosowane w firmach. Polegają na zbieraniu danych, ich obróbce, a następnie automatycznym zarządzaniu procesami pracy w oparciu o te dane. Pracownik otrzymuje z systemu kluczowe dla siebie informacje na temat dziennych norm, planu pracy czy wynagrodzenia. Może być też tak, że decyzje na temat przyszłości pracownika (awans, podwyżka, przedłużenie lub zakończenie umowy o pracę) podejmowane są przez kierowników w oparciu o dane pochodzące z takiego systemu.

Z punktu widzenia pracownika najważniejsze są kryteria takich

decyzji. Niestety, przeważnie informacja dotyczy tylko wyniku procesu decyzyjnego, na zasadzie „tak wskazał komputer”. Tworzy to asymetrię informacji: pracodawca zna kryteria oceny pracownika, pracownikom brakuje tej wiedzy. Jak wskazują badania, wywołuje to u nich poczucie niepewności i niestabilności. Pracownicy obawiają się o swoje zatrudnienie, nie mając wskazówek, w jaki sposób poprawiać efektywność. Mierniki te służą w ten sposób dyscyplinowaniu pracowników [1].

Skrajnym przykładem są platformy cyfrowe (jak Uber, Bolt czy Glovo), gdzie osoby wykonujące pracę (nie mając praw pracowniczych) w 100% podlegają zarządzaniu poprzez system algorytmiczny. Nie mają kierowników, wszelkie decyzje są im przekazywane z poziomu aplikacji.

Sejmowa Komisja Cyfryzacji, Innowacyjności i Nowoczesnych Technologii od wielu miesięcy pracowała nad nowymi przepisami. Mają one zobowiązać pracodawców wykorzystujących rozwiązania z obszaru sztucznej inteligencji w zarządzaniu pracownikami – do udzielania informacji na temat zastosowania takich algorytmów. Obszar ten obecnie nie podlega praktycznie żadnym regulacjom, więc taki przepis byłby pierwszym porządkującym stosowanie zarządzanie algorytmicznego.

Ustawa ma dać związkom zawodowym, jako reprezentantom pracowników, dostęp do „parametrów, zasad i instrukcji, na których opierają się algorytmy lub systemy sztucznej inteligencji, które mają wpływ na podejmowanie decyzji, a które mogą mieć wpływ na warunki pracy i płacy, dostęp do zatrudnienia i jego utrzymanie, w tym profilowanie”. Zapis krótki, ale zmieniający wiele.

Takich regulacji brakuje nie tylko w Polsce. Jedynie Hiszpania wprowadziła rozwiązania, które w podobnym kształcie procedowane są w polskim parlamencie. To tylko wskazuje, że mówimy o obszarze nieuporządkowanym, zajęтым przez tych, którzy wykorzystują pełnię możliwości sztucznej inteligencji w

celu maksymalizacji zysków. Jednym przynosi to zyski, innym pogarsza warunki pracy i powoduje niepewność.

Z punktu widzenia osób pracujących takie rozporządzenie jest czymś oczywistym. Każdy w pracy potrzebuje podstawowych informacji. Problemem nie jest bowiem stosowanie mechanizmów opartych na sztucznej inteligencji do podejmowania decyzji. Problemem jest asymetria informacji i celowe ukrywanie kryteriów decyzyjnych, aby móc nimi sterować dla maksymalizacji korzyści pracodawcy.

Podczas prac sejmowej komisji, a także w publikacjach poświęconych tej regulacji, zazwyczaj pojawiają się te same zastrzeżenia. Przyjrzyjmy się im.

To skomplikowane

„Algorytm jest zbyt skomplikowany, aby pracownicy byli w stanie go zrozumieć. To praca informatyków, rozbudowany projekt, zrozumiały tylko dla specjalistów”.

Taka argumentacja jest stosowana przez firmy gospodarki cyfrowej od lat, gdy tylko ktoś domaga się przejrzystości stosowanych przez nie algorytmów. Można było to słyszeć od szefów portali społecznościowych, właścicieli wyszukiwarek internetowych, a obecnie od chcących zablokować transparentność zarządzania algorytmicznego.

Pracownicy nie potrzebują szczegółów technicznych dotyczących algorytmu. Pracownicy potrzebują informacji o kryteriach co do decyzji, jakim podlegają. Ktoś te kryteria ustanowił, ktoś tymi kryteriami steruje. Jeśli to wszystko byłoby zbyt skomplikowane, aby móc to wytłumaczyć ludziom, których te decyzje dotyczą, coś byłoby nie w porządku z takim algorytmem. Oznaczałoby to, że prawdopodobnie jest słabo kontrolowalny i w ten sposób bardzo ryzykowny dla jakiejkolwiek firmy.

Jeszcze z innej strony, trudno sobie wyobrazić przeciętnego

szefa firmy, który ma podjąć decyzję o wprowadzeniu w organizacji zarządzania algorytmicznego i nie oczekuje prostego podsumowania, w jaki sposób to będzie działać, w oparciu o jakie kryteria. Decydenci potrzebują w takich sytuacjach skrótu kluczowych informacji. Asymetria polega na tym, że ich podwładni nie dostają tych informacji.

To tajemnica handlowa

„Jeśli podamy szczegóły dotyczące algorytmu, ujawnimy tajemnicę handlową przedsiębiorstwa, na której opiera się przewaga konkurencyjna”.

Pracownicy nie potrzebują dokumentacji technicznej, jaką twórca oprogramowania dostarcza klientowi-firmie lub jaka powstaje w ramach wewnątrzfirmowo opracowywanej aplikacji. A tylko konieczność ujawnienia takiej dokumentacji mogłaby naruszyć tajemnicę handlową. Informacje niezbędne pracownikom są z tej kategorii danych, które pracownicy mają prawo znać na bazie innych, obowiązujących już przepisów (jak np. prawo do informacji na temat systemu wynagrodzeń).

Ten argument często idzie w parze z podkreśleniem bezpieczeństwa danych zbieranych w ramach systemu. Konieczność zabezpieczenia danych jest bezdyskusyjna i opisana np. w przepisach RODO.

Unia to wkrótce załatwi

„Nie ma potrzeby uchwalania odrębnych przepisów, Unia Europejska pracuje nad całym pakietem regulacji, dotyczących zastosowania sztucznej inteligencji w wielu obszarach, nie tylko pracy”.

Parlament Europejski i Rada Europy od dłuższego czasu pracują nad całościowymi przepisami AI Act – Akt w sprawie sztucznej inteligencji. Do tego dochodzi projekt innej dyrektywy,

regulującej pracę za pośrednictwem platform cyfrowych. Obydwa projekty mają rzeczywiście odniesienie do obszaru, którego dotyczy omawiana ustawa z polskiego parlamentu.

„Akt w sprawie sztucznej inteligencji” to obszerny dokument, pokazujący ambicje unijne w odniesieniu do gospodarki cyfrowej. Poza uporządkowaniem zastosowania rozwiązań wykorzystujących sztuczną inteligencję, unijne podejście charakteryzuje też chęć przeprowadzenia rewolucji cyfrowej. Akcenty są więc rozłożone nieco inaczej, to nie kwestia warunków pracy jest punktem odniesienia. W projekcie unijnym kluczowe jest określenie ryzyka wynikającego ze stosowania sztucznej inteligencji oraz określania na bazie tego, czy dane rozwiązanie jest dopuszczalne, czy też nie. Pracownicy są tu tylko jedną z wielu grup odniesienia. Pojawiają się też analizy, według których takiemu podejściu brakuje etycznego fundamentu i mocniejszego podkreślenia kwestii godnościowej w odniesieniu do pracy regulowanej algorytmami [2].

W oparciu o AI Act producenci aplikacji mają otrzymywać certyfikację zgodności z unijnymi przepisami. Informacja o tym, że oprogramowanie zastosowane do algorytmicznego zarządzania ma unijny certyfikat, nie jest kluczowa z punktu widzenia pracowników i nie rozwiązuje problemu asymetrii informacji. Na pewno uporządkuje to obszar stosowania AI, ale wciąż na poziomie firm wymagać będzie komunikacji nie o produkcie, ale o sposobie jego wykorzystania i ustawieniu parametrów decyzyjnych. To niekoniecznie będzie wynikać wprost z unijnego projektu, gdzie w tym kontekście można przeczytać raczej ogólne stwierdzenia o zapewnieniu odpowiedniego poziomu przejrzystości i informacji o sposobie korzystania z systemu.

Drugi ze wspomnianych projektów unijnych dotyczy co prawda organizacji opartych na zarządzaniu algorytmicznym, ale ograniczony tylko do tego typu firm. Nacisk jest tam położony na kluczowe dla pracowników potwierdzenie istnienia stosunku pracy, więc cel jest zupełnie inny. Dlatego ani jedno, ani drugie rozporządzenie nie zastąpią projektu złożonego we

wrześniu w Sejmie. Natomiast wszystkie one razem będą się świetnie uzupełniać.

Rola związków zawodowych

W propozycji ustawy to związki zawodowe są organizacją uprawnioną do wystąpienia o informacje na temat algorytmu. Nawet jeśli jest to ograniczeniem, to warto chwilę przyjrzeć się przyszłości związków w kontekście nie tylko zarządzania algorytmicznego, ale i gospodarki cyfrowej.

Na początek cofnijmy się do gospodarki kapitalistycznej poprzednich czasów. Kilkadziesiąt lat temu jednym z twardych wskaźników słabej komunikacji w organizacji był odsetek pracowników należących do związków. Kiepskie relacje firma-pracownicy miały swoje odbicie w niedoinformowaniu zatrudnionych, a związki zawodowe stanowiły dla pracowników w takiej sytuacji alternatywny kanał komunikacji. Stąd korelacja: kiepska komunikacja to więcej osób należących do związków.

W gospodarce cyfrowej związki zawodowe nie pełnią takiej roli, jak w tradycyjnych branżach kilkadziesiąt lat temu. W nowych firmach trudniej zawiązać organizację związkową (co publicznie można było ostatnio zaobserwować w Polsce choćby na przykładzie firmy Sii Polska), rozproszenie pracowników przy pracy zdalnej utrudnia budowanie relacji pomiędzy nimi, co jest niezbędne do jakiegokolwiek zorganizowania. Jednocześnie typowe hierarchiczne relacje, niezbędne dla zdrowego formalnego przepływu informacji, zanikają dzięki zarządzaniu algorytmicznemu. W tradycyjnej organizacji najważniejszym z punktu widzenia pracownika nadawcą informacji był bezpośredni przełożony, a najważniejsze tematy to te, które bezpośrednio dotyczą pracy i zadań. Gdy bezpośredni przełożeni są zastępowani przez algorytmy, a informacje podawane przez system nie odpowiadają najważniejszym potrzebom pracowników, trudno o zadowolenie z komunikacji.

W naturalny sposób pojawia się tu rola do wypełnienia dla związków zawodowych. Nie tylko jako kanału komunikacji dla niedoinformowanych pracowników, ale również jako czynnika gwarantującego etyczne zastosowanie zarządzania algorytmicznego. Etyczne, to znaczy odnoszące się do dobrej pracy, co nie jest przecież podstawowym celem wdrażania takich rozwiązań w firmach. Jak piszą autorzy raportu o etycznym zastosowaniu sztucznej inteligencji w zarządzaniu: „Każdy pracodawca poważnie zainteresowany etycznym zastosowaniem sztucznej inteligencji w miejscu pracy powinien respektować prawa pracowników do organizowania się i zapewnić jak najszerszą reprezentację dla opinii pracowników” [3].

Jeżeli spojrzeć na sens polskiej ustawy, to właśnie o dobrą pracę w niej chodzi – o doinformowanie na temat kwestii kluczowych dla każdej pracującej osoby. Porządne firmy same z siebie powinny to robić, te mniej porządne potrzebują przepisu, który wymusi coś, co powinno wydawać się oczywistym działaniem dla każdego menedżera poważnie traktującego pracowników.

Autorstwo: Roman Rostek

Ilustracja: Mohamed Hassan (Pixabay.com, CC0)

Źródło: [NowyObywatel.pl](https://nowyobywatel.pl)

Przypisy

[1] Chan N. K. (2022), „Algorithmic precarity and metric power: Managing the affective measures and customers in the gig economy”, „Big Data & Society”, July–December: 1–13, 2022.

[2] Cole M., Cant C., Ustek Spilda F., Graham M. (2022), „Politics by Automatic Means? A Critique of Artificial Intelligence Ethics at Work”, „Frontiers in Artificial Intelligence” 5:869114. doi: 10.3389/frai.2022.869114

[3] Tamże, s. 10.

Źródłografia

1. <https://www.sejm.gov.pl/Sejm9.nsf/PrzebiegProc.xsp?nr=2642>
2. <https://www.prawo.pl/kadry/co-dalej-z-komisyjnym-projektem-o-algorytmach,518626.html>
3. <https://nowyobywatel.pl/2022/11/29/zwolniony-za-zakladanie-zwiazku/>