

VZOREC!

Stališča in priporočila
sveta delavcev glede uvedbe avtomatiziranega sistema
upravljanja zaposlenih z uporabo umetne inteligence

Družba:
(firma in sedež družbe)
Svet delavcev

Poslovodstvo družbe
(firma in sedež družbe)

Datum:

ZADEVA: Stališča in priporočila sveta delavcev glede uvedbe avtomatiziranega sistema upravljanja zaposlenih z uporabo algoritmov in umetne inteligence

Spoštovani,

svet delavcev je ob analizi organizacije dela v družbi ugotovil, da je bil z izvedenimi tehnološkimi posodobitvami v različne dele delovnega procesa uveden (**varianta:** svet delavcev je bil dne obveščen o nameravani odločitvi delodajalca, da bo v delovni proces uveden) **sistem avtomatiziranega upravljanje zaposlenih z uporabo algoritmov in umetne inteligence**, ki vključuje digitalne tehnologije/orodja za:

- razporejanje delovnega časa in dodeljevanje delovnih nalog,
- nadzor nad delovnimi aktivnostmi zaposlenih v realnem času,
- spremljanje uspešnosti zaposlenih na podlagi zajema delovnih podatkov in podajanje opozoril,
- avtomatsko generiranje poročil o učinkovitosti in ocen delovne uspešnosti ter določanje nagrad, sankcij in morebitnih potrebnih racionalizacijskih ukrepov brez neposredne presoje nadrejenih oseb,
- »profiliranje« zaposlenih za namene odločanja o pravicah in obveznostih iz delovnega razmerja,

kar pomembno vpliva na pogoje njihovega dela, zlasti še z vidika **potencialnih tveganj za njihovo varnost in zdravje pri delu (VZD)** ter **možnih posegov v njihove pravice do varstva pri obdelavi osebnih podatkov**.

V zvezi s tem je svet delavcev na podlagi 91. člena Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU), 13., 46. in 48. člena Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) ter 13., 14. in 22. člena Uredbe EU 2016/679 (v nadaljevanju: Splošna uredba o varstvu podatkov /GDPR/) oblikoval naslednja

stališča in priporočila,

ki jih v obliki spodaj navedenih ugotovitev ter pobud in predlogov posreduje delodajalcu kot podlago za pripravo in izvedbo skupnega posvetovanja zaradi usklajevanja stališč v smislu 92. člena ZSDU¹ o navedeni problematiki:

I. Ugotovitve sveta delavcev

1. **Potencialni poseg v pravice zaposlenih:** Avtomatizirani sistemi upravljanja zaposlenih lahko po ugotovitvah stroke bistveno posegajo v pravico do varnega in zdravega delovnega okolja, kakor tudi v pravico do zasebnosti ter dostojanstva pri delu. Zato jih je treba skladno z veljavno zakonodajo in priporočili Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA) pred uvedbo v delovne procese temeljito preveriti z obeh navedenih vidikov, in sicer ob tesnem sodelovanju z delavci in njihovimi predstavniki, ter sprejeti ustrezne ukrepe za preprečevanje njihovih možnih negativnih posledic. Slovenska zakonodaja v zvezi s tem določa:
 - a) dolžnost delodajalca celovito obveščati svet delavcev in zahtevati predhodno skupno posvetovanje pred sprejemom odločitev o teh in vseh drugih vprašanjih VZD (91. člen ZSDU²; 13.³ in 46. člen ZVZD-1⁴) ter
 - b) pravico tudi na lastno iniciativo zahtevati od delodajalca sprejetje ustreznih ukrepov in pripraviti predloge za odpravo ter zmanjšanje tveganj (48. člen ZVZD-1⁵).
2. **Konkretna opredelitev spornih digitalnih tehnologij/orodij:** V danem primeru so po mnenju sveta delavcev lahko z navedenih vidikov sporne predvsem naslednje

¹ »Skupno posvetovanje med svetom delavcev in delodajalcem predstavlja dolžnost delodajalca, da seznani svet delavcev o predvidenih odločitvah glede statusnih in kadrovskih vprašanj ter glede vprašanj varnosti in zdravja delavcev pri delu, se z njim posvetuje in si prizadeva za uskladitev stališč.« (92. člen ZSDU)

² »(1) Delodajalec mora pred sprejemom obveščati svet delavcev in zahtevati skupno posvetovanje glede statusnih in kadrovskih vprašanj družbe ter glede vprašanj varnosti in zdravja delavcev pri delu. (2) Potrebne informacije mora delodajalec posredovati svetu delavcev najmanj 30 dni pred sprejemom odločitve, rok za predlagano skupno posvetovanje pa mora biti najmanj 15 dni pred sprejemom odločitev.« (91. člen ZSDU)

³ »Delodajalci in delavci oziroma njihovi predstavniki se morajo o vprašanjih varnosti in zdravja pri delu medsebojno obveščati, skupno posvetovati ter soočati v skladu s tem zakonom in predpisi o sodelovanju delavcev pri upravljanju.« (13. člen ZVZD-1)

⁴ »(1) Delodajalec se mora z delavci ali njihovimi predstavniki posvetovati o oceni tveganja, pa tudi o vsakem ukrepu, ki lahko vpliva na varnost in zdravje pri delu, o izbiri strokovnega delavca, izvajalca medicine dela, delavcev za prvo pomoč, in delavcev oziroma pooblaščenih oseb po posebnih predpisih za varstvo pred požarom in evakuacijo, ter o obveščanju delavcev in organizaciji usposabljanja.« (Prvi odst. 46. člena ZVZD-1)

⁵ »(1) Svet delavcev ali delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu lahko od delodajalca zahteva sprejetje ustreznih ukrepov ter pripravi predloge za odpravo in zmanjšanje tveganj za varnost in zdravje pri delu.« (Prvi odstavek 48. člena ZVZD)

konkretne tehnologije/orodja, ki se uporabljajo v delovnih procesih v družbi (*opomba*: njihova natančnejša opredelitev):

- a)
- b)
- c)
- d)

3. **Neobstoj celovite ocene tveganja:** Sistem ni bil predhodno analiziran z vidika vplivov na varnost in zdravje pri delu.
4. **Pomanjkljiva transparentnost sistema:** Svet delavcev ni bil seznanjen s tehničnimi specifikacijami sistema, logiko odločanja, natančnim naborom obdelovanih podatkov in učinki na zaposlene.
5. **Neupoštevanje veljavnih postopkovnih določil s strani delodajalca:** Delodajalec pred dokončnim sprejetjem odločitve o uvedbi sistema ni obveščal sveta delavcev in zahteval skupnega posvetovanja skladno z zgoraj citiranimi določili ZSDU in ZVZD-1.
6. **Nezadostna vključitev sveta delavcev v zgodnje faze odločanja o uvajanju konkretnih tehnologij,** kar je v nasprotju z intencijo ZSDU in ZVZD-1 ter dobrimi praksami na tem področju.

II. Pobude in predlogi sveta delavcev

1. Naknadna izvedba predpisanega skupnega posvetovanja

Svet delavcev zaradi zgoraj navedene ugotovljene postopkovne kršitve delodajalca pri uvajanju sistema nima namena sprožati arbitražnih in/ali prekrškovnih postopkov po ZSDU, temveč predlaga, da se kršitev sporazumno sanira na ta način, da se izostalo dolžno skupno posvetovanje opravi naknadno, vendar brez nepotrebnega odlašanja. To posvetovanje naj skladno z zakonom skliče delodajalec, pri čemer pa je dolžan svetu delavcev pravočasno posredovati vse *t. i. »potrebne informacije«* v smislu zgoraj citirane določbe drugega odstavka 91. člena ZSDU in določbe 4/3. člena Direktive 2002/14/ES o obveščanju in posvetovanju z delavci⁶.

Svet delavcev bo svoja dokončna stališča do obravnavanega sistema in predloge za odpravo morebitnih njegovih negativnih posledic za zaposlene, ki bodo predmet usklajevanja na skupnem posvetovanju, lahko oblikoval šele po prejetju omenjenih informacij, zaenkrat pa v nadaljevanju opozarja le na nekatere splošne zahteve v zvezi z uvajanjem tovrstnih avtomatiziranih sistemov upravljanja zaposlenih, ki izhajajo iz veljavne zakonodaje in priporočil Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA), in ki naj jih delodajalec ustrezno upošteva pri pripravi strokovnih izhodišč za skupno posvetovanje.

2. Zagotovitev ključnih informacij o sistemu

⁶ »Obveščanje se opravi v času, na način in z vsebino, ki zlasti predstavnikom delavcev omogoča, da informacije ustrezno preučijo in se po potrebi pripravijo na posvetovanje.« (4/1. člen Direktive)

Svetu delavcev naj se kot temeljno »potrebno informacijo« za potrebe učinkovite priprave na skupno posvetovanje posreduje med drugim tudi:

- tehnično dokumentacijo sistema,
- opis delovanja algoritma,
- seznam vrst osebnih in delovnih podatkov, ki se obdelujejo,
- jasno opredelitev namena njihove obdelave.

3. Nujnost izdelave celovite ocene tveganj za varnost in zdravje zaposlenih

Potrebna je dopolnitev izjave o varnosti z oceno tveganja, pri čemer je treba kot značilna potencialna tveganja, ki jih ugotavlja stroka pri tovrstnih sistemih, upoštevati najmanj:

- *možnost pretirane intenzifikacije dela z vsemi negativnimi posledicami za varnost in zdravje zaposlenih;*
- *psihosocialna tveganja (stres, izgorelost, anksioznost, občutek nadzora, nepravičnosti in pomanjkanja vpliva);*
- *zmanjšanje avtonomije in povečanje občutka izolacije;*
- *možnost diskriminacije, če algoritmi uporabljajo pristranske podatke;*
- *nepredvidljivost delovnega ritma in poseganje v ravnovesje med delom in prostim časom;*
- *nepreglednost delovanja algoritmov (t. i. »črne skrinjice«), kar povečuje psihosocialna tveganja in možnost napak,*
- *zmanjšano vključenost delavcev v soodločanje in kolektivno delovanje.*

4. Zagotovitev skladnosti s Splošno uredbo o varstvu podatkov (GDPR)

Svet delavcev izrecno opozarja na obveznost delodajalca, da pri uvedbi sistemov avtomatiziranega upravljanja zaposlenih v celoti spoštuje določbe GDPR, zlasti v naslednjih treh sklopih:

a) Avtomatizirano odločanje brez človekovega posredovanja (člen 22 GDPR)

Delodajalec ne sme sprejemati odločitev, ki imajo pravne učinke na posameznika (npr. razporeditev, ocena, ukrep, sankcija) zgolj na podlagi avtomatizirane obdelave, vključno s profiliranjem, brez vključitve ustreznega človeškega nadzora. Zaposleni morajo imeti možnost, da izrazijo svoje stališče, izpodbijajo odločitev ter zahtevajo presojo s strani odgovorne fizične osebe (t. i. *human-in-the-loop* pristop).

b) »Oblikovanje profilov« (člen 4/4 in 22 GDPR)

„Oblikovanje profilov“/profiliranje pomeni vsako obliko avtomatizirane obdelave osebnih podatkov, ki vključuje uporabo osebnih podatkov za ocenjevanje nekaterih osebnih vidikov v zvezi s posameznikom, zlasti za analizo ali predvidevanje uspešnosti pri delu, ekonomskega položaja, zdravja, osebnega okusa, interesov, zanesljivosti, vedenja, lokacije ali gibanja tega posameznika: Delodajalec mora:

- zagotoviti, da profiliranje ni diskriminatorno,
- pojasniti, kateri podatki se zbirajo, kako se obdelujejo in s kakšnim namenom,
- dokazati, da je profiliranje nujno za izvajanje delovnih nalog v okviru pogodbenega razmerja, ali pridobiti izrecno soglasje delavca.

c) Transparentnost sistema - pravica do obveščenosti (člen 13 in 14 GDPR)

Zaposleni morajo biti vnaprej, pregledno in razumljivo obveščeni o:

- vrsti podatkov, ki se zbirajo (npr. lokacijski podatki, produktivnost, komunikacijski vzorci),
- namenu zbiranja in obdelave podatkov,
- pravni podlagi za obdelavo,
- morebitnih prejemnikih podatkov,
- obdobju hrambe podatkov,
- pravicah posameznikov v zvezi z obdelavo (dostop, popravki, izbris, ugovor),
- obstoju avtomatiziranega odločanja, vključno s profiliranjem, in posledicah take obdelave za posameznika,

prav tako pa imajo pravico do vpogleda v lastne podatke in razlago rezultatov njihove obdelave. Svet delavcev v zvezi s tem priporoča, da se pripravi *posebno obvestilo zaposlenim (informacijska izjava)*, skladno s 13. členom GDPR, in da se svet delavcev vključi v njeno pripravo. Prav tako predlaga, da se zagotovi *neodvisna presoja skladnosti sistema z določbami GDPR* (npr. ocena učinka v zvezi z varstvom podatkov v smislu 35. člena GDPR).

5. Vključitev sveta delavcev v spremljanje učinkov sistema

tudi po njegovi uvedbi, zlasti z rednimi evalvacijami vpliva na počutje in pravičnost delovnega okolja.

* * *

Svet delavcev ne nasprotuje uvedbi sodobnih informacijskih rešitev, ki pripomorejo k učinkovitejšemu poslovanju, vendar zahteva, da se vsak poseg v organizacijo dela in upravljanja zaposlenih v poslovnih procesih izvede v skladu z načeli sodelovanja delavcev pri upravljanju, zakonodajo in dobrimi praksami, ob zagotovitvi spoštovanja temeljnih pravic zaposlenih.

S spoštovanjem,

Predsednik sveta delavcev