ŠCID - ŠTUDIJSKI CENTER ZA INDUSTRIJSKO DEMOKRACIJO
ZDRUŽENJE SVETOV DELAVCEV SLOVENIJE

Sekcija za varnost in zdravje pri delu

POZIV IN POBUDA
svetom delavcev za vključitev v kampanjo »Upravljanje zaposlenih z uporabo umetne inteligence: implementacija priporočil EU-OSHA«

Spoštovani člani svetov delavcev!

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA) v zadnjih dveh letih intenzivno izvaja vseevropsko kampanjo z naslovom »Varno in zdravo delo v digitalni dobi«, namenjeno ozaveščanju o posledicah uporabe digitalnih tehnologij za varnost in zdravje pri delu (VZD) in spodbujanju delodajalcev in delavcev ter njihovih predstavnikov k aktivnemu sodelovanju pri oblikovanju ukrepov za preprečevanje in odpravljanje tovrstnih tveganj. Eno od ključnih t. i. prednostnih področij znotraj te kampanje, katerim v svojih raziskavah in priporočilih namenja še posebno pozornost, pa je problematika **"upravljanja zaposlenih z uporabo umetne inteligence"** (angl. *Artificial Intelligence in Worker Management - AIWM*). Kar je sicer krovni pojem, ki označuje različne avtomatizirane informacijske sisteme za upravljanje zaposlenih (AIS), temelječe na algoritmih in umetni inteligenci, ki se sicer povsod po Evropi, vključno seveda s Slovenijo, **izjemno hitro širijo in uvajajo v delovne procese.**

Naloga Sekcije za VZD pri združenju ter svetov delavcev v podjetjih pa je zdaj priprava in izvedba **učinkovite konkretne »implementacijske kampanje«** v zvezi s to problematiko v podjetniški praksi.

Vrste avtomatiziranih upravljavskih odločitev

Pri AIWM gre torej za digitalna orodja/informacijske sisteme, ki zbirajo obsežne količine podatkov o delovnih aktivnostih, gibanju, učinkovitosti in celo obnašanju in počutju zaposlenih ter jih nato obdelajo z algoritmi in modeli umetne inteligence, ki **sprejemajo avtomatizirane ali polavtomatizirane upravljavske odločitve brez posredovanja človeka**. Te lahko vključujejo:

- 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,

- in celo »profiliranje« zaposlenih za namene odločanja o njihovem delovnopravnem statusu in o njihovih pravicah iz delovnega razmerja ipd.,

kar brez dvoma močno vpliva na pogoje njihovega dela, zlasti še z vidika **potencialnih tveganj za njihovo varnost in zdravje pri delu** ter možnih posegov v njihove **pravice do varstva pri obdelavi osebnih podatkov** v duhu Splošne uredbe EU o varstvu podatkov (GDPR).

Resna tveganja za varnost in zdravje pri delu

Najnovejše raziskovalno poročilo EU-OSHA (maj 2025) z naslovom *»Umetna inteligenca pri upravljanju zaposlenih: posledice za varnost in zdravje pri delu«*, ki smo ga za vašo lažjo uporabo prevedli v slovenščino, objavljeno pa je na spletni strani združenja v rubriki Sekcija za VZD/Aktualne kampanje ugotavlja, da lahko AIWM zagotavlja potencialne **priložnosti za izboljšanje VZD** – na primer z boljšim spremljanjem nevarnosti in duševnega zdravja delavcev, izboljšanjem vključenosti in zadovoljstva pri delu ter z izboljšanim usposabljanjem za varnost. Vendar pa po drugi strani ugotovitve kažejo, da uporaba algoritmov in umetne inteligence za upravljanje zaposlenih prinaša tudi **številna resna tveganja za VZD**, vključno z:

- večjo intenzivnostjo dela in pritiski na učinkovitost,
- izgubo nadzora nad delom,
- zmanjšano podporo vodstva,
- individualizacijo, izolacijo in dehumanizacijo delavcev,
- nezdravo konkurenčnostjo, pomanjkanjem preglednosti in izgubo moči delavcev ter njihovih predstavnikov,
- nezaupanjem, omejeno participacijo, zabrisovanjem meje med poklicnim in zasebnim življenjem,
- nedopustnimi posegi v zasebnost in dostojanstvo zaposlenih zaradi netransparentne obdelavo osebnih podatkov in drugih kršitev GDPR, itd.

Tovrstna tveganja lahko vodijo do hudih negativnih posledic za telesno in psihosocialno dobrobit delavcev, kot so **mišično-skeletne motnje, srčno-žilne bolezni, utrujenost, stres, anksioznost in izgorelost**. Zato morajo biti sistemi AIWM zasnovani, uvedeni in upravljani na zaupanja vreden, pregleden, opolnomočujoč in razumljiv način, ki zagotavlja **posvetovanje z delavci in njihovimi predstavniki, njihovo sodelovanje in enak dostop do informacij**.

Opomba:
Podrobnejša priporočila EU-OSHA na temo delavske participacije najdete v poročilu *»Sodelovanje in zastopanje delavcev: vpliv na preprečevanje tveganja pri upravljanju delavcev z umetno inteligenco«* (2024), ki smo ga v ta namen prav tako prevedli v slovenščino skrajšani skupni povzetek ključnih ugotovitev in priporočil obeh omenjenih raziskovalnih poročil EU-OSHA z naslovom *»Vloga in naloge svetov delavcev pri uvajanju upravljanja zaposlenih z umetno inteligenco«*.

Nepogrešljiva vloga svetov delavcev

Brez dvoma ge torej za izjemno aktualno, obenem pa za zaposlene tudi izjemno pomembno problematiko zagotavljanja VZD v sodobnih delovnih procesih, pri reševanju katere je **vloga svetov delavcev praktično nepogrešljiva**. Veljavna slovenska zakonodaja, zlasti Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) in Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) namreč v tem smislu svetom delavcev dodeljujeta pomembne naloge in pristojnosti, in sicer:

- določbe 91. in 92. člena ZSDU ter 13. in 46. člena ZVZD-1 določajo **»obveznost« skupnega posvetovanja** med delodajalcem in svetom delavcev o vseh vprašanjih VZD;
- določbe 2. alineje prvega odstavka ZSDU ter prvega odstavka ZVZD-1 določajo **»pravico« sveta delavcev na lastno iniciativo zahtevati ureditev določenih vprašanj VZD in predlagati tudi konkretne ukrepe.**

Iz navedenih razlogov Sekcija za VZD pri ZSDS na vse svete delavcev, člane združenja, naslavlja

p o z i v i n p o b u d o,

da se (zlasti prek intenzivnejšega angažiranja svojih odborov in/ali poverjenikov za VZD) aktivno vključijo v uvodoma omenjeno kampanjo s ciljem praktične implementacije tozadevnih priporočil EU-OSHA v svojih delovnih okoljih, pri čemer naj bi v duhu svojih zgoraj navedenih zakonskih nalog in pristojnosti v ta namen **vsak od njih izpeljal predvsem naslednje priporočene aktivnosti**:

1.
Celovitejša splošna seznanitev članov sveta s problematiko "upravljanja zaposlenih z uporabo umetne inteligence", in sicer prek proučitve ugotovitev in priporočil obeh zgoraj navedenih raziskovalnih poročil EU-OSHA (opomba: predstavitev le-teh na seji sveta praviloma pripravi pooblaščeni odbor oziroma poverjenik za VZD).

2.
Samoiniciativna priprava pregleda in analize stanja glede že obstoječe in/ali nameravane uvedbe takšnih ali drugačnih avtomatiziranih informacijskih sistemov za upravljanje zaposlenih (bodisi zgolj klasičnih algoritemskih, bodisi tistih z elementi umetne inteligence) v svoji delovni sredini, tj. podjetju ali zavodu.

Opomba:
Za morebitno pomoč pri pripravi tega pregleda in analize stanja lahko služi gradivo ***»PRIKAZ IN VZORČNA ANALIZA nekaterih primerov avtomatiziranih informacijskih sistemov za upravljanje zaposlenih«***, ki smo ga pripravili v Sekciji, najdete pa ga na naši spletni strani

3.
Če je ob navedenem pregledu in analizi stanja ugotovljeno, da so bili z izvedenimi tehnološkimi posodobitvami v različne dele delovnega procesa v preteklosti že uvedeni kakršnikoli zgoraj obravnavani avtomatizirani informacijski sistemi, in sicer **brez predhodne vključitve sveta delavcev** (vsaj v obliki izvedbe predpisanega formalnega skupnega posvetovanja), zaradi česar pred uvedbo **niso bili ustrezno »preverjeni«** z vidika zgoraj omenjenih tveganj za VZD zaposlenih, mora svet delavcev **zahtevati** od delodajalca, da se te pomanjkljivosti odpravijo naknadno, in sicer brez odlašanja, obenem pa mu za potrebe priprave na zahtevano skupno posvetovanje že vnaprej posredovati svoja **stališča in priporočila,** tj. ugotovitve ter pobude in predloge.

Opomba:
V ta namen smo vam v Sekciji kot praktični pripomoček za pripravo omenjene zahteve ter ugotovitev, pobud in predlogov pripravili ***»OKVIRNI VZOREC stališč in priporočil sveta delavcev«***, ki ga je z ustreznimi prilagoditvami možno uporabiti praktično za vse primere morebitnih ugotovljenih že uvedenih tovrstnih sistemov, najdete pa ga na naši spletni strani.

4.
Če je ob omenjenem pregledu in analizi ugotovljeno, da obravnavanih avtomatiziranih informacijskih sistemov v družbi/zavodu še ni, pa naj svet delavcev zaenkrat na delodajalca **naslovi samo pobudo**, da naj ga v primeru nameravane uvedbe ustrezno vključi že v zgodnejše faze sprejemanja te odločitve in ga ob tem tudi opozori, da mora biti skladno z zakonom pred dokončno uvedbo izvedeno tudi formalno skupno posvetovanje po določilih 91. in 92. člena ZSDU.

Opomba:
Tudi kadar je/bo svet delavcev eventualno obveščen o nameravani odločitvi za uvedbo kakršnegakoli obravnavanega sistema s strani delodajalca, je za pripravo njegovih stališč in priporočil za potrebe skupnega posvetovanja prav tako (seveda z ustreznimi prilagoditvami na konkreten primer) v celoti uporaben ***»Okvirni vzorec«***, naveden pod prejšnjo točko.

* * *

V Sekciji za VZD se zaradi možnosti organiziranja **medsebojne izmenjave izkušenj in dobrih praks med člani združenja** toplo priporočamo, da nas vsi sveti delavcev, ki se boste samoiniciativno angažirali skladno s to pobudo ali se kakorkoli drugače srečali z reševanjem te - za vse nas zaenkrat bolj ali manj »nove« in še ne povsem raziskane - problematike v svojih sredinah, o tem vsaj na kratko obvestite in nam posredujete svoje izkušnje.

Vsem želiva čim bolj uspešno delo pri uresničevanju interesov delavcev na obravnavanem in na vseh drugih področjih

in vas lepo pozdravljava!

Strokovni sekretar Sekcije za VZD
dr. Mato Gostiša

Predsednik Odbora Sekcije za VZD
Mirko Slosar