

## YAPAY ZEKÂ KULLANIMINDA İŞÇİ HAKLARINA SAYGI VE ETİK DEĞERLER ÖNEM KAZANIYOR

Yapay zekâ kullanımının her alanda yaygınlaşarak artması, yapay zekâyâ dayalı sistemlerin güvenilirliğinin sorgulanmasına neden oldu. Bu çerçevede, örneğin Avrupa’da, yapay zekâ sistemlerini geliştiren ve uygulayanlar için teknolojinin nasıl kullanılabileceğine ilişkin bir yasa hazırlanarak, kullanımında kısıtlamalar getirildi ve yeni bir takım kurallar belirlendi. Böylece, yapay zekâ sistemlerinin temel insan haklarına, güvenliğe ve etik ilkelere uyması amaçlandı.

Söz konusu yasa, yapay zekânın kullanımında küresel düzeyde kapsamlı ilk yasal çerçeveyi oluşturdu.[1] Diğer yandan, algoritmik yönetim araçlarının artan kullanımı çalışma ilişkilerinde değişikliklere de yol açtı. Yapay zekâyâ dayanan bu sistemler, yalnızca şirket ve kurumun verimliliğini artırmak için değil, aynı zamanda çalışma faaliyetlerinin dijital olarak izlenmesine yönelik olarak yönetimin gücünü artırmak için de kullanılmaya başlandı. Nitekim algoritmik yönetim sistemleri kişisel verileri topluyor ve bazı durumlarda işe alım süreçleri, görev dağılımı, çalışanların izlenmesi ve kontrolü, performans değerlendirmesi, terfi ve işten çıkarmalara kadar birçok süreçte kullanılabiliyor. Ayrıca ister bireysel ister toplu olsun çalışanların davranış ve duygularını analiz edebiliyor.[2] Bu durumda adil ve adil olmayan ayrımının yapılması, etik ilkelere değer verilmesi ve bu değerlerin uygulanması ile şeffaflığın önemi artıyor.

Genel olarak çalışma yaşamında algoritmik programlama kriterleri konusunda şeffaflığın olmaması, çalışanların bilgi seviyeleriyle karar vericilerin bilgileri arasında dengesizliğe neden oluyor. Bu türden etik dışı ayrımcı programlamaya sahip algoritmik uygulamalar, işçi haklarını olumsuz yönde etkileyebiliyor. Bunun önlenmesi ve yapay zekâ kullanımına karşı işçi haklarını korumak amacıyla bir işçi örgütü ile teknoloji şirketi arasında ilk kez bir anlaşma yapıldı. ABD’de 2023 yılı sonunda 12,5 milyon çalışanı temsil eden Amerikan Çalışma ve Endüstriyel Kuruluşlar Kongresi (AFL-CIO) ile Microsoft arasında yapılan bu anlaşmayla yapay zekânın işçilerin ihtiyaçlarını dikkate alması gerektiği ve işçilerin taleplerinin alınması konusunda bir teknoloji-işgücü ortaklığının kurulmasıyla taraflar arasında bir diyalog kapısı açıldığı duyuruldu.[1] Anlaşmanın temel hükümleri arasında, çalışanların sendika kurma veya sendikaya katılma haklarına saygı gösterilmesi, olumlu ve işbirlikçi işgücü-yönetim ilişkilerinin kurulması, hızlı teknolojik değişim çağında işçileri destekleyecek toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin yapılması, işçilerin eğitilmesi ve güvenilir yapay zekâ uygulamalarının oluşturulmasında işçilerin katılımı ile işçileri destekleyen politikaların oluşturulması taahhüdü yer aldı.





[1] “AB’de Daha Güvenilir Bir Yapay Zekâ için Yapay Zekâ Yasası ve Yapay Zekâ Birimi”, Dıl ilişkiler e-bülteni, Sayı:80, Haziran 2024.

[2] “Trade union strategies on artificial intelligence and collective bargaining on algorithms,” Equal Times, 4 July 2024.

[salih.seckin@csgb.gov.tr](mailto:salih.seckin@csgb.gov.tr)

[1]<https://news.microsoft.com/2023/12/11/afl-cio-and-microsoft-announce-new-tech-labor-partnership-on-ai-and-the-future-of-the-workforce/>.