

YAPAY ZEKA VE İŞ İLİŞKİLERİ ÜZERİNE YENİ AVRUPA ÖNERİSİ*

NEW EUROPEAN PROPOSAL ON ARTIFICIAL INTELLIGENCE AND BUSINESS RELATIONS

Patrizia TULLINI**

(Çevirmen) Tuba Zeycan NALBANT***

ÖZET: Bu makalede Avrupa'nın, Yapay Zeka üzerindeki düzenleme-
sinin temel ilkelerini ve çalışma hayatındaki iş ilişkilerinin geliştirilmesi
hakkında ulusal yasaların uygulanması incelenmektedir. Özellikle Avrupa
Birliği tarafından sunulmuş son tekliflere odaklanmaktadır; örneğin plat-
formlardaki çalışma koşullarının iyileştirilmesine ilişkin Direktif ve Avrupa
Birliği Yapay Zeka Yönetmeliği gibi teklifler.

ANAHTAR KELİMELEER: Yapay Zeka, iş ilişkileri, dijital platform
üzerinden çalışma, Avrupa Yapay Zeka Yönetmeliği.

* Bu makalenin orijinali "Editorial Universidad de Sevilla, TRABAJO, PERSONA, DERECHO, MERCADO. Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social" isimli derginin 99 ila 108.sayfaları aralığında, 28 Nisan 2022 tarihinde yayınlanmıştır. Telif hakkı: © Sevilla Editorial Üniversitesi. Bu, Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0) kullanım ve dağıtım lisansı koşulları altında dağıtılan açık erişimli bir makaledir. Bu çeviri için makalenin yazarı olan Prof. Patrizia Tullini'den izin alınmıştır.

** Yazar: Bologna Üniversitesi, İş Hukuku Profesörü; patrizia.tullini@unibo.it; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8184-1850>.

*** İbn Haldun Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, Hukuk %30 İngilizce Bölümü 4.sınıf öğrencisi; tuba.nalbant@stu.ihu.edu.tr; ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-5330-4433>.

ABSTRACT: This article examines the basic principles of European regulation on Artificial Intelligence and the implementation of national laws on the development of business relations in the working world. It focuses in particular on the latest proposals submitted by the European Union; such as the Directive on improving working conditions on platforms and the European Union Artificial Intelligence Regulation.

KEYWORDS: Artificial Intelligence, business relations, working on digital platforms, European Artificial Intelligence Regulation.

İÇİNDEKİLER: 1. AKILLI ŞİRKET SİSTEMLERİ VE İŞÇİLERİN PROFİLİ: AVRUPA MEVZUATININ ÖNGÖRDÜĞÜ TEMEL İLKELER. 2. DİJİTAL PLATFORM ÜZERİNDEN ÇALIŞMAYA YÖNELİK AVRUPA YÖNERGESİ ÖNERİSİ. 3. ALGORİTMİK İŞLETME YÖNETİMİ VE AYRIMCILIĞA KARŞI YASA. 4. TEK MARKETTE YAPAY ZEKA VE SOSYAL HAKLARA OLAN ETKİSİNE İLİŞKİN DÜZENLEME ÖNERİSİ. AVRUPA KAYNAKLARININ UYGUN KOORDİNASYONUNA DUYULAN İHTİYAÇ. 5. KAYNAKÇA.

TABLE OF CONTENT: 1. INTELLIGENT BUSINESS SYSTEMS AND WORKER PROFILING: THE KEY PRINCIPLES ENVISAGED BY EUROPEAN LEGISLATION. 2. THE PROPOSAL FOR A EUROPEAN DIRECTIVE ON DIGITAL PLATFORM WORK. 3. ALGORITHMIC BUSINESS MANAGEMENT AND ANTI-DISCRIMINATION LAW. 4. THE PROPOSAL FOR A REGULATION ON ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN THE SINGLE MARKET AND THE IMPACT ON SOCIAL RIGHTS. THE NEED FOR CORRECT COORDINATION OF EUROPEAN SOURCES. 5. BIBLIOGRAPHY.

1. Akıllı Şirket Sistemleri ve İşçilerin Profili: Avrupa Mevzuatının Öngördüğü Temel İlkeler

Avrupa Komisyonu'nun yapay zeka (IA) hakkındaki Beyaz Kitabı, süregelen teknolojik evrimin başlıca avantajlarını ve aynı zamanda belirsizliklerini de özetlemektedir: bir yandan “yapay zeka hızla geliyor” ve “üretim sistemlerinin verimlilik” artışına izin verecek. Öte yandan, algoritmaların yoğun kullanımı, “bir dizi potansiyel riske, şeffaf olmayan karar alma

mekanizmalarına, cinsiyete veya diğer türlere dayalı ayrımcılığa, özel hayata müdahalelere”¹ yol açabilir.

Tek pazarın büyümesi, verilerin ekonomik değerine ve dolaşımına giderek daha fazla dayanmaktadır, bu nedenle Avrupa kurumları, uygulamasını mümkün olan en geniş şekilde teşvik etmek ve aynı zamanda bununla ilişkili potansiyel riskleri yönetmek için AI’da bir “güven ortamı” yaratmaya çalışmaktadır.

Avrupa düzenleyici yaklaşımı, büyük ölçüde Kişisel Verilerin Korunması Yönetmeliği (GDPR) tarafından öngörülen bazı temel ilkeler üzerinden ifade edilmiştir. Öncelikle her veri işleme faaliyeti, sözde hesap verebilirlik (*accountability*) mantığına göre şeffaflık ve doğruluk ilkelerine cevap vermelidir. GDPR’de yer alan ikinci ifade, sorumluluk olarak ve birlikte sorumluluk kanıtı olarak tercüme edilebilir: şirketin kişisel verilerin korunmasına uygun teknik-organizasyonel önlemleri benimsemesi ve benimsediğini göstermesi anlamında (örneğin, tasarım gereği mahremiyet ve varsayılan olarak mahremiyet kriterlerinin kullanılması; tedavinin etkisinin değerlendirilmesi: GDPR, 25. ve 35. maddeler)².

Her şeyden önce, önleyici bilgi garantisi, algoritmalarından yararlanan işlemlerin açıklamasını alma hakkını da içeren verilerin işlenmesinde yer alan konuya yöneliktir (açıklama hakkı olarak adlandırılır: Madde 13 ve 15, GDPR). Avrupa düzenleyici kaynağı ayrıca tamamen otomatikleştirilmiş faaliyetleri yasaklar ve buna ek olarak, kişi alanında “önemli” yasal etkiler üretildiğinden akıllı sistemlerin eylemi üzerinde insan denetiminin her zaman gerekli olduğu gösteren sözde *human in command* ilkeyi tasarlar (Madde 22, GDPR).

1 Yapay Zekâ Hakkında Beyaz Kitap. Mükemmellik ve güvene karşı Avrupalı yaklaşım – COM(2020) 65 final, 1. Ayrıca bkz. Eşitlik Birliği: Cinsiyet Eşitliği Stratejisi 2020-2025, COM(2020) 152 final, algoritmalarla göre «yeterince şeffaf ve sağlam değilse, programcılarının farkında olmayabileceği cinsiyet önyargılarını yeniden üretme, güçlendirme veya bunlara katkıda bulunma riski taşırlar»; EDPB (Avrupa Veri Koruma Kurulu), 2016/679 sayılı Yönetmelik amaçları doğrultusunda Otomatik Bireysel Karar Verme ve Profil Oluşturma Kılavuzları; Büyük Veri’nin temel haklar üzerindeki etkilerine ilişkin 14 Mart 2017 tarihli Avrupa Parlamentosu Kararı: gizlilik, veri koruma, ayrımcılık yapmama, güvenlik ve yasa uygulama (2016/2225(INI)).

2 Finocchiaro 2017, 10.

Algoritmaların kullanımına ilişkin koruma enstrümantasyonunda, kişisel verilerin anonimleştirilmesi tekniği de dikkate alınmalıdır. Bilindiği gibi, anonim veriler GDPR'nin kapsamı dışında kabul edilir ve Avrupa yasa koyucusu, kişinin kimliğinin tespit edilebilirliğini azaltmaya yönelik tüm uygulamaları teşvik eder (Sözde anonimleştirme: Madde 4, paragraf 5, GDPR)³. Bununla birlikte, profil oluşturma faaliyeti, anonimlikten tamamen engellenemez veya hariç tutulamaz: aslında, şirket büyük miktarda bilgiye sahip olduğunda, görünüşte tarafsız olan izleri kullanarak veya Nesnelerin İnterneti aracılığıyla veri kümelerini bağlayarak kişinin kimliğini yeniden elde etmek mümkündür (örneğin, coğrafi konum verileri, çalışanın yeniden tanımlanmasına izin verebilir).

Bu temel ilkeleri ve GDPR'nin getirdiği garantileri hatırlatan İtalyan hukuk sistemi, çalışanların dijital platformlar tarafından profillendirilmesini ve akıllı sistemlerin yetersiz anlaşılmasını kınadı. Algoritmaların kullanımında kişisel verilerin korunması düzenlemelerine uyulmasını dayattı ve dijital çalışanlar lehine “veri denetleyicisinden insan müdahalesi alma, kişinin görüşünü açıklama ve otomatik bir şekilde alınan iş kararına itiraz etme hakkını”⁴ tanıdı. Yargıtay’a göre, algoritmanın işleyişi ve onu oluşturan unsurların bilinmemesi ve ilgili taraflarca bilinmemesi durumunda, ön bilgilendirme ve şeffaflık garantileri karşılanmamaktadır⁵.

İtalyan Gizlilik Garantörü, yapay zeka (IA) desteğiyle yürütülen operasyonların hata riskini en aza indirmek için uygun koruma önlemleri gerektirdiğini de açıkladı ve gıda dağıtım sektöründeki (*food delivery* - örn. Deliveroo; Foodinho) bazı platformları, algoritmik yönetimin doğruluğunu ve etkilerini periyodik olarak işçilere karşı herhangi bir ayrımcılığı önlemek için doğrulamadığı için kınadı⁶.

3 Takma ad kullanma (Pseudoanonimizasyon), verilerin ek bilgi kullanılmadan belirli bir ilgili kişiye atfedilememesi için verilerin işlenmesidir, ancak bu ek bilgilerin ayrı ayrı saklanması ve bu kişisel verilerin tanımlanabilir bir gerçek kişiye atfedilmemesini sağlamak için amaçlanan teknik ve organizasyonel önlemlere tabi olması şartıyla (GDPR Madde 29 göz önünde bulundurulur).

4 Bkz. Trib. Bologna, 31 Aralık 2020, buna göre platformun algoritmasındaki şeffaflık eksikliği, işçilere karşı “ayrımcılıkla ilgili daha derinlemesine bir soruşturmayı temelden engelliyor”. Bir yorum için bkz. Ballestrero 2021. Ayrıca bkz. İlgili adaylar tarafından bilinmeyen şeffaf olmayan bir algoritma uygulayan halka açık bir rekabeti gayri meşru sayan Danıştay, bölüm VI, 8 Nisan 2019, n. 2270.

5 Cass., sez. civ., 25 Mart 2021, n. 14381.

6 Kişisel Verilerin Korunması Garantörü, Foodinho limited şirketine karşı 10.6.2021

2. Dijital Platform Üzerinden Çalışmaya Yönelik Avrupa Yönergesi Önerisi

Algoritmik yönetimin temel ilkeleri ve Avrupa mahremiyet yönetmeliği tarafından öngörülen kişisel koruma önlemleri, daha fazla uygulama detayının eklenmesiyle dijital bir platform⁷ aracılığıyla çalışma koşullarına ilişkin Direktif Önerisi tarafından da uygulanmıştır.

Ön bilgi alma hakkı, GDPR'nin halihazırda sağladığından daha geniş ve daha tanımlanmış bir içerik varsayar: Direktif Önerisine göre, aslında, Üye Devletlerin ön bilgileri ve algoritmanın işleyişine ilişkin açıklamaları işçi tarafından anlaşılır ve somut olarak kullanılabilir bir biçimde garanti etmesi gerekir. Dijital platform ayrıca, özellikle çalışma koşullarını etkilediğinde, hangi tür şirket ölçümlerinin yapay zekayı (IA) kullandığını ve algoritmik yönetim tarafından benimsenen ana parametreleri (“main parameteres”) beyan etmelidir (örn. görev ve tazminat, iş sağlığı ve güvenliğinin korunması, çalışma saatleri, platform erişimi; hesabın askıya alınması ve silinmesi).

Platform çalışmasına ilişkin Yönerge Önerisi, kararlarda ve otomatikleştirilmiş süreçlerde insan denetimi yükümlülüğünü de yineler (Madde 8). Bu, dijital çalışanın, yapay zekanın işleyişi hakkında bir açıklama istemek için bir şirket uzmanıyla iletişime geçmesine ve her zaman kişisel alanda “önemli” yasal etkiler olmaları koşuluyla, muhtemelen algoritmanın uygulanmasıyla belirlenen etkilerin düzeltilmesini sağlamasına izin vermedir (zaten GDPR tarafından öngörüldüğü gibi).

Bununla birlikte, işçi alanındaki “önemli” etkilerle ne kastedildiği açık değildir; muhtemelen Avrupa Teklifi, işçinin sözleşme statüsünü değiştirebilen veya üzerinde aşağılayıcı bir etkiye sahip olan otomatikleştirilmiş şirket önlemlerine atıfta bulunmayı amaçlamaktadır.

Prensip olarak, algoritmaların benimsenmesi durumunda platformlara getirilen şeffaflık yükümlülüğü, çalışanın temel haklarının korunması

tarihli, 234 sayılı tedbir kararı hükmü, web belge no. 9675440; aynı adı taşıyan, Deliveroo İtalya limited şirketine karşı 22.7.2021 tarihli 285 sayılı ihtiyati tedbir kararı hükmü. Öğretide bkz. Donini 2019; Donini 2017, 35.

7 Platform çalışmalarında çalışma koşullarının iyileştirilmesine ilişkin Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi – COM(2021) 762 nihai, 9 Aralık 2021. Önerilen Direktime ilişkin bir yorum için bkz. Donini 2022, 25; Barbieri 2021, 1.

açısından şüphesiz bir öneme sahiptir, ancak işi karakterize eden bilgi asimetrisini ve yasal güç farklılığını dikkate almak gerekir. Bu açıdan bakıldığında, bireysel düzeyde tanınan koruma teknikleri genellikle yetersiz veya etkisizken, toplu hakları güçlendirmek ve Veri analitiği şirket süreçlerine ilişkin sendikal düzenlemeyi teşvik etmek daha yararlı olacaktır.

Avrupa kurumlarının, YZ'nin istilacılığına ve sosyal haklar üzerindeki olası olumsuz etkisine karşı işçi temsilcilerinin müdahalesini ve toplu pazarlığa başvurmasını teşvik ettiği doğrudur, ancak - daha yakından incelendiğinde - toplu kişiliklere, halihazırda bireysel işçilere tanınmış olanlara kıyasen, özel haklar veya ek imtiyazlar atfedilmemiştir.

Dijital platformlara ilişkin bir Yönerge Önerisinde, GDPR'de yer alan düzenlemeye kıyasla bir adım ileri gidilmektedir: üye ülkelerin, toplu bilgi ve danışma haklarına ilişkin 2002/14/EC yönergesi uyarınca sendika temsilcilerinin imtiyazlarını güçlendirmeleri gerekmektedir (madde 9). Ancak sendika öznelerinin yokluğunda, muhtemelen yapay zeka uzmanlarının yardımıyla bilgi haklarının doğrudan dijital işçilere atfedilmesi bekleniyor⁸. Bu nedenle, algoritmik yönetimle ilgili olarak kolektif gücün otantik bir şekilde güçlendirilmesi öngörülmektedir: kolektif ve bireysel seviyeler birbirinin yerine kullanılabilir veya alternatif görünmektedir.

GDPR'den bu yana, YZ ile ilgili Avrupa düzenleyici kaynakları, bireysel hakların mülkiyetine ve kullanımına her şeyden önce öncelik vermeye devam ediyor.

3. Algoritmik İşletme Yönetimi ve Ayrımcılığa Karşı Yasa

Akıllı sistemleri düzenlemenin karmaşıklığı inkar edilemez. Algoritmaların sayısız potansiyeline ve çalışanın bilgi edinme haklarına kıyasla şeffaflık, ulaşılması çok zor bir hedeftir ve belirtildiği gibi, açıklanabilirlik genellikle somutluk veya etkililikten yoksundur.

Programcılar ve bilgisayar bilimcileri bile tamamen otonom olarak çalışabilen birçok akıllı teknolojinin özelliklerini anlamakta zorlanıyor. Makine öğrenimi algoritmaları ve iş süreçleri, belirli ve önceden belirlenmiş

8 Krş. Madde 9, paragraf 1: "Üye Devletler, platform çalışanlarının temsilcilerinin veya böyle bir temsilcinin olmadığı durumlarda platform çalışanlarının bilgilendirilmesi ve istişare edilmesini sağlayacaktır".

hedeflere (denetimli) ulaşmak için eğitilebilir, ancak aynı zamanda programcının kesin talimatları olmadan (denetimsiz) daha ileri ve hatta öngörülemeyen hedefleri özerk bir şekilde belirleyebilirler. Benzer işlemler ve veri işleme ile karşılaştırıldığında, geleneksel işçi garanti tekniklerinin yetersizliği ilk elden görülebilmektedir⁹.

Bilimsel ve teknolojik gelişme, “duyarlı” makinelerin de insan anlayışı için çok karmaşık olacağı bilişsel hesaplama doğru hızla ilerliyor. Avrupa Beyaz Kitabı bile “kamu yetkililerinin ve ilgili kişilerin, YZ ile bir kararın nasıl verildiğini ve sonuç olarak yasalara uyulup uyulmadığını doğrulama araçlarına sahip olmayabileceğini”¹⁰ kabul eder.

Hızla gelişen bu dijitalleşme panoramasında, kişisel verilerin işlenmesine ilişkin Avrupa mevzuatı tarafından getirilen temel ilkelerin ötesinde, her şeyden önce çok düzeyli boyutuyla (Avrupa ve ulusal düzeyde) ayrımcılıkla mücadele yasası tarafından işçinin korunması için uygun bir destek sunulmaktadır¹¹.

Ayrımcılıkla mücadele disiplini, akıllı iş sistemlerinin tasarlanması aşamasında ve algoritmik yönetime yönelik bilgilerin toplanması aşamasında zaten faaliyet göstermektedir. Aslında, algoritmaların inşa ve eğitim verilerinin, bireysel ve toplu düzeyde ayrımcılığı gizleyebileceği biliniyor; cinsiyete veya diğer faktörlere dayalı önyargıları ve basamaklıları içerebilirler; istemeden de olsa muamelede haksız farklılıklara neden olabilir¹².

Ayrımcılıkla mücadele yasası, bireylere veya işçi gruplarına yönelik yasa dışı cezalara karşı koymak için uygun teknik araçları (maddi ve usule ilişkin)¹³ sağlayabilir görünmektedir. Doğası gereği, iş kararlarında ve seçimlerinde yapay zekanın uygulanmasının neden olduğu somut etkilerin

9 Krş. Tullini 2022, 120-126; Tullini 2020, 58.

10 Yapay Zekâ Hakkında Beyaz Kitap, dn. 13.

11 De Simone 2022, 127; Barbera 2021, 1; Xenidis 2020, 736-758. Labour& Law Issues dergisinin 2/2021 sayısı, <https://labourlaw.unibo.it>, dijital platformların algoritmik yönetimi ve ayrımcılık konusuna ayrılmıştır.

12 Yapay zekâ üzerine Beyaz Kitap, dn. 12: «Bu tür riskler tasarımdaki kusurlardan kaynaklanabilir... (Örneğin, bir sistem yalnızca veya öncelikli olarak erkeklerden alınan veriler kullanılarak eğitiliyorsa, bu da kadınlar için optimal olmayan sonuçlara yol açıyorsa).” GDPR’nin 71. Beyanına göre, toplanan verilerin kalitesi (doğrulukları, kesinlikleri ve uygunlukları açısından) yapay zekâ uygulamalarında gizlenen çeşitli gayri meşruluk ve ayrımcılık profillerini önleyebilir.

13 Novella 2021, 525.

karşılaştırılmasını ifade eder. Ayrımcılık karşıtı kararın nesnel yapısı (etkilerine göre), işverenin niyeti veya iradesiyle ilgili herhangi bir değerlendirmeden bağımsızdır ve şirket tarafından kullanılan teknolojilerin amaç ve araçlar açısından varsayılan tarafsızlığına izin verir.

Gerçekte, mevcut ayrımcılıkla mücadele yasasını yapay zekanın işçinin temel haklarına yönelik potansiyeline ve risklerine uyarlamada hiçbir zorluk yoktur. Özellikle, veri koruma düzenlemelerine uyum dışında kendi başına sansürlenebilir sayılmayan kurumsal çalışan profillemeye uygulamalarına ilişkin zorluklar ortaya çıkarken, eşit muamele ve ayrımcılığın yasaklanması açısından daha büyük kafa karışıklıkları ortaya çıkıyor gibi görünüyor.

Muhtemelen, işteki aynı yasal ayrımcılık kavramı (doğrudan ve dolaylı biçimde), dijital ortama ve yapay zekanın çalışma biçimine daha uygun hale getirmek için yeni bir şekilde güncellenmeli ve kavramsallaştırılmalıdır.

4. Tek Markette Yapay Zeka ve Sosyal Haklara Olan Etkisine İlişkin Düzenleme Önerisi. Avrupa Kaynaklarının Uygun Koordinasyonuna Duyulan İhtiyaç

Şirket tarafından akıllı sistemlerin yönetimi için getirilen koruma kuralları, YZ ile ilgili bir Avrupa Düzenlemesi Önerisini (YZ Yasası olarak adlandırılan)¹⁴ dikkate alınmalıdır. Aslında, Avrupa kurumları, algoritmik yönetim için dikte edilen kurallar arasındaki çakışmaları ve olası bir çatışmayı dışlamayan kısmen farklı yollar izlemiş görünüyor.

Dijital platformlar aracılığıyla çalışma koşullarına ilişkin Yönerge'nin sosyal içerikli olduğu ve mevzuatın ulusal mevzuata aktarılmasını gerektirdiği bilinmektedir. Avrupa Önerisi, Birliğe Üye Devletlerin çalışma koşullarını iyileştirme eylemlerini destekleme ve tamamlama yetkisi veren Avrupa Birliği'nin İşleyişine İlişkin Antlaşma'nın (TFUE) 153. maddesi, paragraf 1b)'sine ve ayrıca otomatik sistemler ile işlenen kişisel verilerinin korunmasını sağlamak için platform çalışanlarının koşullarını ele aldığı için TFUE'nin 16. maddesi, 2. paragrafına dayanmaktadır.

14 21 Nisan 2021 tarihli - COM(2021)206, Yapay Zekâ (Yapay Zeka Yasası) ile ilgili uyumlaştırılmış kurallar belirleyen ve belirli yasal düzenlemelerde değişiklik yapan Avrupa Parlamentosu ve Konsey'in Yönetmelik Teklifi. Teklifte ilgili bir yorum için bkz. Pizzetti 2021, 591.

Yapay Zeka Tüzüğü Önerisinin yasal dayanağı tamamen farklıdır ve iç pazar düzenlemesinde (Madde 114 TFUE) belirlenebilir ve “Dijital tek pazar için Birlik stratejisinin temel bir parçasını” oluşturur. Avrupalı yasa koyucunun niyetlerine göre, TFUE’nin 288. maddesi uyarınca uyumlaştırılmış düzenlemenin YZ üzerindeki doğrudan etkisi, düzenleyici parçalanmayı azaltmayı ve akıllı sistemler için tek bir pazarın gelişimini kolaylaştırmayı amaçlamaktadır. Bu nedenle, kendi kendini uygulayan nitelikte ve Üye Devletlerin hukuk sistemlerinde hemen uygulanabilir olan normatif bir kaynaktır bahsedilmektedir.

Gerçekten de, Avrupa Adalet Divanı içtihatlarına göre, iç pazarın düzenlenmesi ve işleyişine ilişkin uyumlaştırılmış kurallar, sosyal haklara ilişkin Avrupa Birliği kurallarına ve ulusal nitelikteki kurallara üstün gelecektir. Bu, sosyal alanda Avrupa müktesebatının gerilemesinden kaçınmak için işçi haklarının korunması perspektifinde iki düzenleyici kaynak arasındaki doğru eşgüdümün özel bir önem taşıdığı anlamına gelir.

Şu anda, YZ ile ilgili Avrupa kaynakları arasındaki bağlantı her zaman net değildir. Beyaz Kitapta ve Avrupa Komisyonu’nun Avrupa’nın dijital geleceğine ilişkin Bildirisinde¹⁵ öngördüğü gibi, yapay zekaya ilişkin bir Yönetmelik Önerisi, dijitalleşmenin ortaya çıkardığı sorunların üstesinden gelmeyi amaçlayan daha geniş bir önlemler paketinin parçası olmalıdır. Bununla birlikte, dijital platformlar aracılığıyla çalışma koşullarına ilişkin Direktif Önerisine atıfta bulunulmamasının da gösterdiği gibi, diğer Komisyon girişimleriyle ilgili olarak yapay zekaya ilişkin uyumlaştırılmış kuralların tutarlılığı ve tamamlayıcılığı garanti edilmiş gibi görünmemektedir.

Yapay Zekaya İlişkin Düzenleme Teklifinin Ek III’ü aşağıdakilere atıfta bulunur:

«İnsanları işe almak veya seçmek, açık iş ilanları vermek, başvuruları taramak, mülakatlar veya testler sırasında adayları değerlendirmek için yapay zeka sistemleri»;

«İş ilişkilerinin terfisi ve sonlandırılması, görev atama, performans değerlendirilmesi ve iş ilişkilerinde insan davranışları hakkında kararlar almak için akıllı sistemler».

15 Avrupa Komisyonu’nun Tebliği, “Avrupa’nın dijital geleceğini şekillendirmek” (COM(2020) 67 final).

Bu akıllı şirket sistemleri, çalışanların temel hakları üzerindeki potansiyel etkileri göz önüne alındığında, Avrupa Tüzüğü Önerisi tarafından “yüksek riskli sistemler” olarak sınıflandırılmaktadır. Bu nedenle, imalatçıları tarafından veya bazı durumlarda “onaylanmış kuruluş” olarak adlandırılan üçüncü taraf bir kuruluş tarafından doğrulama prosedürlerinden geçmeleri gerekir.

Başka bir deyişle, Yapay Zeka Yasası, yalnızca Yönetmelik tarafından sağlanan doğrulama prosedürlerine uyulması koşuluyla, şirket tarafından akıllı sistemlerin meşru kullanımını garanti ediyor gibi görünmektedir. Bu, bunun yerine şirketin algoritmik yönetimini daha katı ve bağlayıcı bir disipline tabi tutan dijital bir platform aracılığıyla çalışmaya ilişkin Direktif Önerisi ile ilgili olarak bazı uygunluk şüphelerini kaldırmaktadır.

İtalyan iş hukuku sisteminde, işçileri işe almak, performansı uzaktan kontrol etmek ve davranışları izlemek amacıyla akıllı sistemlerin kullanılmasının çok sorunlu görüldüğünü de eklemek gerekir. İşçi Kanunu'nun 4. maddesi, işverenin iş faaliyetinin performansı ve genel olarak davranış üzerindeki teknolojik kontrol yetkisinin kullanılmasına kesin bir yasak getirmektedir. Ancak bu konuda Üye Devletlerin çeşitli hukuk sistemlerinde işçilerin korunmasına yönelik kurallar mevcuttur.

İtalya'daki gibi ulusal mevzuat, genellikle sendika temsilcilerinin katılımını sağlar veya uygulama yöntemlerini ve şirketteki teknolojik kontrol gücünün sınırlarını tanımlamak için toplu pazarlığın kullanılmasını destekler. Aksine, yapay zekaya ilişkin Avrupa Tüzüğü taslağı, evrensel olarak “yüksek riskli sistemler” olarak kabul edilseler bile, akıllı iş sistemlerinin kullanımına ilişkin olarak sosyal taraflara herhangi bir özel rol atfetmez.

Yapay zekaya ilişkin Avrupa düzenleyici metni de, şirket prosedürlerinde ve otomatik kararlarda (kumandadaki insan) insan denetimi yükümlülüğünü sağlayan GDPR'de yer alan temel ilkenin uygulanmasından uzaklaşıyor gibi görünmektedir. Aslında, akıllı sistemlerin işleyişinden sorumlu olan kişiler için herhangi bir uzmanlık eğitimi öngörülmemekte ve çalışanlara yapay zeka kullanımının çalışma koşulları üzerindeki etkilerine itiraz etme veya düzeltme imkanı verilmemektedir.

YZ Yönetmeliği mevcut metninde Avrupa Birliği tarafından onaylanırsa, Üye Devletlerin daha garanti ve sosyal hakların korunmasına yönelik

mevzuatının, özellikle tek pazarda algoritmik sistemlerin dolaşımını ve ticarileştirilmesini kolaylaştırmak açısından, amaçlanan “liberal” yaklaşımın yerini alması riski vardır.

Sonuç olarak, yapay zekaya ilişkin çeşitli Avrupa kaynaklarının - politikalar, hedefler ve kurallar açısından - doğru koordinasyon kriterlerini oluşturması acil görünüyor: ulusal düzeydeki mevzuatlarda, işçi hakları üzerinde olası bir geriletici etkiden kaçınmak istiyorsak, düzenleyici koordinasyon çok önemlidir.

5. Kaynakça

- Ballestrero, M.V. (2021), “Ancora sui rider. La cecità discriminatoria della piattaforma”, *Labor*, 1-10.
- Barbera, M. (2021), “Discriminazioni algoritmiche e forme di discriminazione”, *Labour & Law Issues*, vol. 1.
- Barbieri, M. (2021), “Prime osservazioni sulla proposta di direttiva per il miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro con piattaforma”, *Labour & Law Issues*, vol. 2, C. 1-20.
- De Simone, G. (2022), “Discriminazione”, in Novella, Marco; Tullini, Patrizia (Dir.), *Lavoro digitale*, Ed. Giappichelli, Torino, 127-151.
- Donini, A. (2017), “Profilazione reputazionale e tutela del lavoratore: la parola al Garante privacy”, *Labour & Law Issues*, vol. 1, 35-
- Donini, A. (2019), *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, Bologna University Press.
- Donini, A. (2022), “Piattaforme”, in Novella, Marco; Tullini, Patrizia (Dir.), *Lavoro digitale*, Ed. Giappichelli, Torino, 25-45.
- Finocchiaro, G. (2017), “Introduzione la regolamento europeo sulla protezione dei dati”, *Nuove leggi civili commentate*, 10-18.
- Novella, M. (2021), “La prova della discriminazione nel rapporto di lavoro”, Marvasi, Corrado (Dir.), *Le prove nel processo del lavoro*, Ed. Giuffrè, Milano, 525-552.
- Pizzetti, F. (2021), “La proposta di regolamento sull’IA della Commissione Europea presentata il 21.4.2021 tra Mercato unico e competizione digitale globale”, *Diritto di Internet*, vol. 4, p. 591-599.
- Tullini, P. (2020), “La salvaguardia dei diritti fondamentali della persona che lavora nella gig-economy”, *Costituzionalismo.it*, I, 39-59.
- Tullini, P. (2022), “Dati”, in Novella, Marco; Tullini, Patrizia (Dir.), *Lavoro digitale*, Ed. Giappichelli, Torino, 105-126.
- Xenidis, R. (2020), “Tuning EU equality law to algorithmic discrimination: Three pathways to resilience”, *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, vol. 27, 736-758.