

公司如何利用人工智慧招聘、監控和裁員 有組織的勞工可以如何反擊？

HOW COMPANIES USE AI TO HIRE, SURVEIL AND FIRE WORKERS + WHAT
ORGANIZED LABOUR CAN DO TO FIGHT BACK

視訊會議_02

主辦單位：INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, ILO

會議背景

講師Hilke Schellmann是艾美獎獲獎的調查記者，現任紐約大學助理教授。她的作品曾發表於《華爾街日報》和《衛報》，並專注於人工智能的責任問題。Hilke在她的著作《運算法：AI如何決定誰被聘用、監控、晉升和解僱，以及我們為什麼需要反擊》中，深入探討了人工智能在職場中的崛起，並通過引用內部獨家資訊、內部文件和實際工作測試經驗，揭露了許多高風險決策的AI運算法存在偏見和種族主義，且弊大於利。此次於國際勞工組織(ILO)的演講，探討AI和算法在招聘和員工管理中的應用，以及公司如何使用AI工具進行裁員或解僱。Hilke已研究此領域超過六年，說明AI和其他運算法工具在職場聘用、監控與解僱領域的應用，並回應聽眾的問題，提供工作者對這些工具的現況的了解與因應準備。



International Labour Organization

▶ The Civil Rights Question of our time:
How companies use AI to hire, surveil and fire workers
and what organized labor can do to fight back

Date / 14 February 2024
Time / 16:00 - 17:00 CET
Where / Online



Hilke Schellmann
Emmy-award-winning reporter
Professor, New York University



會議結論

- AI工具的使用有一定的專業知識，可以幫助人們建立能力，並讓世界變得更好。講者不反對使用AI工具本身，反對AI工具它們被懲罰性地使用。
- AI在招聘、監控和裁員中被廣泛應用，但可能導致偏見、缺乏透明度與對侵犯隱私的問題。
- 目前沒有對於AI工具強制性的全球倫理守則，法律的更新速度遠慢於技術的發展。需要更強的法律和倫理規範來監督、管理AI工具的使用，以保護勞工權益。
- 基於AI的工具與人類招聘官的偏見比較，AI工具可能帶來更大的風險，因為其偏見可以影響大量求職者。
- 工會和勞工組織的必須扮演保護的角色，勞工委員會和工會可以監督和限制AI工具的使用，保護勞工權益。
- 疫情期間AI工具的使用量激增，主要用於監控遠距工作的員工。AI監控工具經常以懲罰性方式使用，對員工造成心理壓力。
- AI工具全球使用情況有顯著差異，AI工具在發展中國家使用更廣泛，監督、管理較少，特別是在招聘和監控方面。

會議重點摘要

講師對雇主和勞工共同治理AI演算法的觀察：

1. 勞工委員會的作用：在德國和奧地利，勞工委員會在治理AI演算法系統中起到重要作用。勞工委員會可以對雇主使用的AI工具進行監督和限制。例如，在德國，勞工委員會投票反對了VODAFONE使用EIGHTFOLD AI工具，導致該工具在德國未能被使用。
2. 工會的力量：一些小型工會根據德國法律成功對抗了大型公司，使得這些公司必須遵守法律規定，這顯示了工會在治理AI演算法系統中的潛力。
3. 跨國公司合規工具的開發：在嚴格監督、管理的大國，如歐盟，一些公司會開發符合更高監督、管理要求的工具，並在其他國家使用相同的工具。這顯示了高標準監督、管理的影響力和對其他市場的潛在好處。
4. 疫情期間的監控增多：疫情期間，由於雇主擔心員工是否在家工作，AI工具的使用量激增，這些工具主要用於監控員工的工作狀況。這些技術一旦安裝，通常很難撤回。
5. 監控工具的懲罰性使用：AI監控工具常常以懲罰性方式使用，對員工造成心理壓力。例如，一些員工知道自己每天會被監控，如果離開超過一定時間會被上司質疑，這種情況導致他們感到高度壓力和害怕，造成工作者心理健康的傷害。
6. 全球使用情況的差異：AI工具在不同國家的使用情況有所不同。發展中國家如印度，由於監督、管理較少，這些工具使用更廣泛，特別是在招聘和監控方面。相反，在監督、管理嚴格的地區如歐盟，AI工具的使用受到更多限制和監督。

AI在招聘中廣泛應用

AI在招聘中的廣泛應用主要包括簡歷篩選和面試分析，但可能導致偏見和歧視問題。許多公司使用AI功能的申請人追蹤系統，這些工具基於現有員工數據訓練，可能反映出基於國家、種族或性別的歧視。求職者在一對一視訊面試中實際上由AI進行評分，這些工具缺乏透明度並可能削弱人權。一些公司使用面部表情分析來評分應聘者，但這種技術缺乏科學依據，對身心障礙者和女性可能不公平，且市場上的相關工具缺乏有效的監督、管理和透明度。

AI在工作中的監督、管理應用

AI在工作中的應用，如監控員工的鍵盤鍵擊記錄、每天的活動圖像捕捉、威脅評估等。一些大公司如沃爾瑪、達美航空等使用AI監控員工的電子郵件、SLACK消息等，這些技術可能侵犯員工的隱私。一些健康評估工具進入工作場所，這些工具可能違反隱私。如，一些工具可通過語音分析評估員工的情緒狀態，這對於有心理健康問題的員工來說是非常具有威脅的。

AI工具來進行裁員決策

一些公司使用AI工具來進行裁員決策，這些工具根據員工的生產力排名來決定誰的生產力較低而被解僱。我們知道，大多數《財富》500強公司在其招聘流程的某個環節使用AI工具，我們也知道招聘平台也在使用這些工具，所以這些應用非常普遍，但求職者和員工對此卻了解有限。我們都是這些技術的被迫消費者。因為當我是一名求職者時，如果我想得到這份工作，我就必須同意公司的要求，例如進行視訊面試。同樣，當我第一天上班時，如果公司給我一些拜訪公司GOOGLE雲端硬碟的權限，並告訴我這些拜訪會被監控，我不得不同意，因為我不想在第一天就被解僱。這些可能會有一些揭露，但我認為這有點像被迫同意。

是否有任何全球性的倫理守則，還是只有國家的法律來規範這些AI技術？

講師：我們確實在努力制定一些全球性的倫理守則，但到目前為止還沒有強制性的協議。每個國家有各自的法律，但我們知道，技術的發展速度遠遠快於法律的更新速度。監督、管理機構在這方面的知識也有限。例如，紐約市最近通過了一項AI招聘法規，要求使用AI工具的公司進行年度審計，但我們只看到18家公司符合這一要求，而實際上有數千家公司在紐約使用AI進行招聘。

基於AI的工具是否比人資/招聘人員更有偏見？

講師：我們還沒有很多研究來回答這個問題，但我們知道人類有很大的偏見，我們有無意識的偏見，我們認為自己很公平，但實際上並不是。我們的決策也受到我們是否餓了、是否睡得好等因素的影響。我們可能更喜歡與我們聊天的人。這些都是人類的問題。我認為，AI工具可能會帶來更大的風險，因為它們的應用範圍非常廣。例如，如果一個大公司使用有缺陷的算法篩選簡歷，可能會歧視數以萬計的人。人類招聘官無法做到這一點，所以這是AI工具的一個潛在威脅。

是否曾有公司因為錯誤的AI決策而被追究責任？

講師：據我所知，沒有。在美國，大家都在等待這類大規模的訴訟問題。問題是，法律系統的結構使得這類案件非常難以進行。例如，在美國，很多人申請工作被拒，但他們無法證明這是因為有缺陷的算法所導致。在提出訴訟之前，你必須證明你受到了傷害。據我所知，唯一一個案例是來自一家中國公司的求職者，她發現女性55歲以上的申請者會被自動拒絕，於是向美國平等就業機會委員會提起訴訟，並達成了和解，但這只是個別案例。

是否有任何嘗試對雇主使用AI工具進行招聘、解僱或其他雇傭關係的法律規範？除了美國的全國勞資關係委員會之外，有沒有其他國家有好的做法？

講師：德國和奧地利有一種叫做勞工委員會的系統，這(美國)與那裡(德國和奧地利)的工會運作方式不同。根據德國法律，只要公司有五名或更多員工，他們就可以投票選舉勞工委員會，這些委員會與雇主共同做出決定。共同決策權規定了技術設備的引入和使用，包括監控員工行為或績效的設備。勞工委員會可以限制AI生產力評估的使用，只允許在總體層面上使用。改變國家法律並設立勞工委員會非常有幫助。此外，工會在談判新合約時要求揭露AI工具的使用情況，並詢問其成員是否同意使用這些工具，也會是有效的策略。我們在美國看到了所謂的罷工，這是演員和編劇的罷工，他們對AI有一些看法，這涉及到生成式AI編寫劇本的問題，但我也可以看到，工會可以談判所謂的預測性AI，這些預測如何在勞工身上使用，這需要揭露，不允許用於個別勞工身上，不允許以懲罰性的方式使用。工會可以談判一些衡量標準，強迫公司揭露他們使用了哪些工具。

工會如何成功地解決這些問題來保護勞工和工作？

1. 工會可以建立工具讓工作者檢查電腦上安裝的軟體，了解這些軟體對他們做出的推斷。
2. 工會還可以要求公司在談判新合約時揭露AI工具的使用情況，並詢問工會成員是否同意使用這些工具。

歐盟、英國和美國在AI方法部署、使用、監督、管理等方面的重大差異？

- 歐盟的監督、管理優勢：歐盟在監督、管理方面較為嚴格，通常採取“先不做有害的事情”的原則，這與美國的“先進入市場，如果出現問題再撤回”的做法不同。歐盟《一般資料保護原則》(GDPR)在獲取資訊和促使公司揭露數據的蒐集與使用。
- 高風險AI工具：招聘和工作監控應被列為高風險類別，這樣可以促進更多的揭露和監督、管理。然而，目前的監督、管理並未有效推動那些無效且有害的工具退出市場。開發這些工具的供應商和使用它們的公司通常不知道這些工具如何評分，求職者也不清楚。
- 過去的公平就業挑戰：以前對於一些具體的工作要求，比如消防員需要舉起200磅的重物，這些要求可以在法庭上被質疑是否阻止了女性進入這些行業。類似地，工會和求職者可以在法庭上對AI工具的評分標準提出質疑，確保其公平性。