volerelaluna LA POLITICA PUNTOACAPO

Lavori e lavoratori dell'intelligenza artificiale

Autore: Davide Lovisolo

La rivista *Nature* ha dato notizia che a dicembre 2020, per la prima volta, il più importante convegno annuale di esperti del settore, il Neural Information Processing Systems (NeurIPS) Meeting, ha messo all'ordine del giorno il tema dell'etica nell'intelligenza artificiale (AI), con particolare enfasi sui possibili effetti negativi a livello sociale (Prestigious AI meeting takes steps to improve ethics of research (nature.com). Tra gli esempi citati dagli organizzatori ci sono la creazione di video falsificati, gli *errori* nell'uso degli algoritmi di riconoscimento spaziale da parte della polizia ecc. I ricercatori che presentavano comunicazioni dovevano dichiarare quali potevano essere gli usi *nonintenzionali* delle loro tecnologie, e le comunicazioni potevano essere rifiutate dai revisori se non rispondevano chiaramente ai quesiti proposti. La notizia, di per sé buona, contiene molti punti problematici: 1) l'ottica generale è quella di considerare le tecnologie dell'AI "buone", ma suscettibili di effetti secondari negativi: non si entra nel merito del nucleo "duro" dei meccanismi che stanno alla base della scelta degli algoritmi; 2) non si è stabilito nessun criterio esplicito su cosa può essere dannoso per la società; 3) le ambiguità dei due punti precedenti si spiegano forse meglio se si legge che quasi tutti i coordinatori del progetto erano esperti di etica delle grandi multinazionali, da Google a Microsoft a Facebook… Chi guarda la guardia che guarda la figlia del Re?

Qualcosa di più in circolazione forse c'è. Al convegno è stata invitata Saiph Savage, che dirige il *Human-computer interaction lab* all'Università della West Virginia, e si occupa dell'uso civico delle tecnologie e delle condizioni dei lavoratori *gig* dell'intelligenza artificiale, i cosiddetti *crowdworkers*. Come ha rilevato un articolo della *MIT Technology Review*, sito assai utile e interessante (AI needs to face up to its invisible-worker problem | MIT Technology Review), molti dei più usati modelli di *machine-learning* (apprendimento automatico), tanto automatici non sono, perché imparano grazie a migliaia di lavoratori *gig* sottopagati. Milioni di persone nel mondo si guadagnano da vivere su piattaforme come Amazon Mechanical Turk. Solo negli USA, sarebbero più di un milione, e almeno un quarto di loro vive praticamente di questo lavoro: ma hanno salari sotto il minimo legale e non hanno prospettive di crescita professionale. L'articolo contiene un'intervista alla Savage, che è istruttiva perché combina un'analisi molto documentata delle condizioni di lavoro con una visione, potremmo dire, un po' "ingenua". La Savage parla di lavoratori *invisibili*: lavorano a etichettare dati, o ad aiutare la magica Alexa a capire cosa dice l'utente, ascoltando i messaggi e trascrivendoli, o interpretando varianti regionali o dialettali. Le grandi multinazionali hanno la loro versione, ma Amazon Mechanical Turk fa anche *outsourcing*: chiunque può collegarsi e utilizzare così lavoratori invisibili. Se da una parte Savage non pensa che il *crowdworking* sia cattivo in sé, o che le grandi aziende vogliano intenzionalmente sottopagare i lavoratori, in realtà con la sua ricerca ha messo oggettivamente in luce una serie di guai: molti guadagnano circa 2 $ all'ora, ben al di sotto (!) del salario minimo legale; fanno lavori ripetitivi che non consentono loro di costruirsi opportunità di lavoro migliori, tanto che molti non citano questo lavoro nei loro

CV. Ha misurato il tempo che questi lavoratori passano sulle piattaforme, mettendo in luce come ci sia un sacco di lavoro non pagato (come cercare nuovi compiti o comunicare con i datori di lavoro, che dovrebbero essere compresi se ci fosse un salario). Le proposte: costruire strumenti di apprendimento automatico, basati sulle opinioni raccolte fra i lavoratori, che diano loro la possibilità di gestire il lavoro, di calcolare i tempi necessari a eseguirlo, di scartare i lavori che non valgono la pena o certi datori di lavoro, di scegliere quelli che consentono di sviluppare competenze. Ma anche chiedere alle aziende di offrire dei micro-tirocini, o di favorire lo sviluppo di imprenditorialità per consentire ad alcuni di allestire una piattaforma per conto loro. La Savage ha dichiarato che il problema è di considerarli lavoratori tecnologici: «Mentre stiamo discutendo sul futuro dell'intelligenza artificiale, dovremmo pensare al futuro del lavoro». Come si vede, molto, molto poco, ma forse è un inizio.

Qualcosa di più si muove su un altro fronte. Il 4 gennaio un gruppo di lavoratori tecnologici di Google (220 secondo una fonte, 400 secondo altre) ha annunciato di aver costituito un sindacato, la *Alphabet Workers Union, AWU* (Alphabet è la casa madre di Google), che ha avuto il sostegno di un sindacato nazionale, la *Communication Workers of America (CWA)*. Si tratta di piccoli numeri per una società che occupa più di 200.000 persone, contando gli indiretti, ma la neonata organizzazione punta ad aumentare significativamente gli iscritti per riuscire ad avere una forza contrattuale (Google's new union shows tech worker activism is getting organized-Vox). È uno dei primi casi di costruzione di un sindacato in una grande azienda tecnologica. Viene dopo anni i cui le tensioni interne sono cresciute in Google, su temi che vanno dai contratti con i militari, agli scandali a sfondo sessuale, ai salari, dopo che la responsabile degli aspetti etici, Timnit Gebru, è stata licenziata, in una fase in cui la conclamata apertura dell'azienda alla discussione e al confronto e alla libertà di espressione sembra profondamente sotto accusa. L'azienda non ha dichiarato se intende riconoscere il sindacato, ribadendo di riconoscere i diritti dei lavoratori, ma di preferire il rapporto diretto. Niente intermediazione, quindi…

A differenza di altri casi, i lavoratori di Google non avanzano solo rivendicazioni economiche e legate alle condizioni di lavoro, ma vogliono affrontare anche questioni etiche, come la produzione di software per i militari o per il controllo delle frontiere. In realtà per ora il sindacato non ha un potere contrattuale effettivo, perché non è ufficialmente riconosciuto come organizzazione abilitata alla contrattazione in base alle leggi USA (bisogna raccogliere le firme della maggioranza di dipendenti, almeno di un settore omogeneo, ad es. magazzinieri o simili). Ma per ora l'AWU non si pone questo obiettivo: punta a uscire allo scoperto, a raccogliere altre adesioni e a costruire collegamenti con altri lavoratori Google che avevano fatto tentativi analoghi in passato. In effetti ci sono stati vari episodi: in Svizzera i lavoratori di Google hanno fatto tentativi di organizzazione, con l'opposizione della ditta, e 2.000 addetti alle caffetterie di Google hanno formato un sindacato, così come piccoli gruppi di lavoratori tecnologici a contratto. Lo stesso è successo in alcune piccole aziende. Ma è la prima volta che i lavoratori

tecnologi di un colosso come Google si organizzano. L'iniziativa ha incontrato lo scetticismo di alcuni dipendenti che avevano fatto tentativi simili in passato, ma anche l'appoggio di molti altri. La senatrice Warren ha comunicato il suo appoggio, nel quadro di proposte legislative che mirano a regolare l'industria tecnologica.

Un articolo di *Jacobin* (https://jacobinmag.com/2021/01/google-alphabet-workers-union-tech) analizza in maggiore dettaglio la vicenda. La strategia del nuovo sindacato è puntare a organizzare non solo i dipendenti diretti di Google, ma anche i *TVCs* (*temps, vendors, and contractors*), dipendenti a termine e a contratto, venditori, che rappresentano più di metà della forza lavoro dell'azienda. La quale ha sempre seguito la linea delle aziende "tech" della Silicon Valley: tenere fuori i sindacati. Il fondatore di Intel, Robert Noyce, dichiarò molto tempo fa: «restare senza presenza sindacale è essenziale per la sopravvivenza di molte delle nostre aziende». L'articolo affronta anche la questione di cosa possa fare un'organizzazione di qualche centinaio di lavoratori in un'azienda che ne occupa mille volte tanti. È l'approccio del "Minority Unionism", del sindacato minoritario, che non ha accesso ufficiale alla contrattazione e fa parte della storia del movimento dei lavoratori USA. Prima della legge del 1935 (la NLRA), che ha sancito i diritti sindacali, era pratica comune, e pur senza riconoscimento, organizzavano gli iscritti sui problemi del posto di lavoro e facevano pressioni sui padroni. Anche recentemente sono la forma di organizzazione dal basso, in particolare negli Stati che hanno leggi restrittive sulla formazione di sindacati. Il problema è l'interpretazione della NLRA: un sindacato minoritario può contrattare solo per i suoi iscritti e non per tutti gli altri? In passato la risposta è stata la seconda, ma se Biden riesce a nominare dei membri più favorevoli ai diritti dei lavoratori nel *National Labor Relations Board (NLRB)*, l'interpretazione potrebbe cambiare…

Ma la strada è molto in salita. Gli stessi organizzatori non pensano di avere l'appoggio maggioritario per un consistente periodo, e l'azienda ha risorse enormi per combattere l'iniziativa ed è disponibile anche a violare le leggi. I lavoratori sono dispersi negli USA e nel mondo, e sono in maggioranza TVCs, come abbiamo detto, che sarebbero esclusi da un'organizzazione sindacale tradizionale. Aumentano così le divisioni fra questi e i dipendenti diretti, di solito ben pagati. Ma è probabile che l'obiettivo dei fondatori sia di dare una forma organizzata alle lotte, piuttosto che negoziare un contratto; lotte che ci sono state in questi anni, fino allo sciopero di 20.000 lavoratori per protestare contro casi di molestie sessuali sul posto di lavoro. Un pericolo, secondo alcuni osservatori, è che l'iniziativa sia troppo precoce e affrettata, un segnale di debolezza e non di forza, e rischia di apparire agli occhi di molti lavoratori come un'idea marginale. Ma i fondatori sperano di dare un segnale che ci si può organizzare senza aspettare le approvazioni legali. Il futuro dirà cosa riuscirà a fare il neonato sindacato e come risponderà Google.