RÁMCOVÁ DOHODA EVROPSKÝCH SOCIÁLNÍCH PARTNERŮ O DIGITALIZACI

Červen 2020

ÚVOD

CÍLE

ROZSAH

PARTNERSKÝ PROCES MEZI ZAMĚSTNAVATELI A ZÁSTUPCI PRACUJÍCÍCH

1. DIGITÁLNÍ DOVEDNOSTI A ZABEZPEČENÍ ZAMĚSTNANOSTI
2. REŽIMY PŘIPOJOVÁNÍ A ODPOJOVÁNÍ
3. UMĚLÁ INTELIGENCE A ZÁRUKA PRINCIPU ŘÍZENÍ ČLOVĚKEM
4. RESPEKT K LIDSKÉ DŮSTOJNOSTI A DOHLED

IMPLEMENTACE A NÁSLEDNÝ POSTUP

ÚVOD

Digitální transformace hospodářství je mnohostranné téma s velkými dopady na trhy práce, svět práce a obecně celou společnost. Členskými státy EU je řešena různými způsoby vlivem různých sociálních a hospodářských situací, trhů práce a systémů pracovněprávních vztahů, jakož i stávajících iniciativ, postupů a kolektivních smluv.

Digitální transformace přináší zaměstnavatelům, pracujícím a osobám hledajícím práci jasné výhody z hlediska nových pracovních příležitostí, vyšší produktivity, zlepšených pracovních podmínek, nových způsobů organizace práce a vyšší kvality služeb a výrobků. Obecně může při použití správných strategií vést k růstu zaměstnanosti a zachování pracovních míst.

Tento přechod sebou přináší také výzvy a rizika pro pracující a podniky, jelikož některé úkoly zmizí a mnoho dalších se změní. To vyžaduje předvídat změnu, zajistit dovednosti, které pracující a podniky potřebují k tomu, aby v digitálním věku přežili. Další výzvy zahrnují organizaci práce a pracovní podmínky, sladění pracovního a osobního života a dostupnost technologií, včetně infrastruktury, v celém hospodářství a ve všech regionech. Dále jsou specifické přístupy potřebné pro malé a střední podniky, aby digitalizaci uchopily způsobem upraveným na míru jejich specifickým okolnostem.

Jelikož přínosy nepřicházejí samy od sobe, musíme přizpůsobit naše trhy práce, vzdělávání a školení, jakož i systémy sociální ochrany, aby bylo zajištěno, že přechod bude výhodný jak pro zaměstnavatele, tak pro pracující. Zde je důležitá úloha pro EU a národní vlády, aby zajistily, že rámcové podmínky umožní zaměstnavatelům a pracujícím uchopit příležitosti a poskytnou jim podporu, a aby jim ponechaly prostor nalézt vhodná řešení pro řešení výzev, majíce na paměti, že zaměstnavatelé a pracující nejlépe znají situaci a opatření, z nichž budou mít prospěch.

Dále je důležité zohledňovat dopady na klima a životní prostředí.

Navíc je potřebný společný závazek ze strany zaměstnavatelů, pracujících a jejich zástupců, aby co nejvíce využili příležitosti a co nejlépe vyřešili výzvy partnerským způsobem při současném respektování různých rolí, které zaujímají.

Tato rámcová dohoda je společným závazkem evropských meziodvětvových sociálních partnerů[1] za účelem optimalizace přínosů a řešení výzev digitalizace ve světě práce.

[1] BusinessEurope, SMEunited, CEEP a ETUC (a styčný výbor EUROCADRES/ CEC)

CÍLE

Cílem této rámcové dohody je:

- zvýšit povědomí a zlepšit pochopení zaměstnavatelů, pracujících a jejich zástupců z hlediska příležitostí a výzev ve světě práce vyplývajících z digitální transformace;
- poskytnout akční rámec pro zajištění podpory, vedení a pomoci zaměstnavatelům, pracujícím a jejich zástupcům při navrhování opatření a akcí za účelem uchopení těchto příležitostí a řešení výzev při současném zohlednění stávajících iniciativ, postupů a kolektivních smluv;
- podporovat partnerský přístup mezi zaměstnavateli, pracujícími a jejich zástupci;
- podporovat rozvoj takového přístupu k integraci digitální technologie do světa práce, v jehož středu bude stát člověk, k zajištění podpory/pomoci pracujícím a ke zvýšení produktivity;

Prostřednictvím:

- vymezení společného dynamického procesu, který zohledňuje různé role a odpovědnosti různých aktérů, a který může být upraven na míru různým národním, sektorovým a/nebo podnikovým situacím, systémům pracovněprávních vztahů, pracovním místům a různým digitálním technologiím/nástrojům;
- zdůraznění konkrétních přístupů, akcí a opatření, které mohou zaměstnavatelé, pracující a jejich zástupci využívat podle svých konkrétních potřeb a okolností pro řešení takových témat, jako jsou dovednosti, organizace práce a pracovní podmínky.

ROZSAH

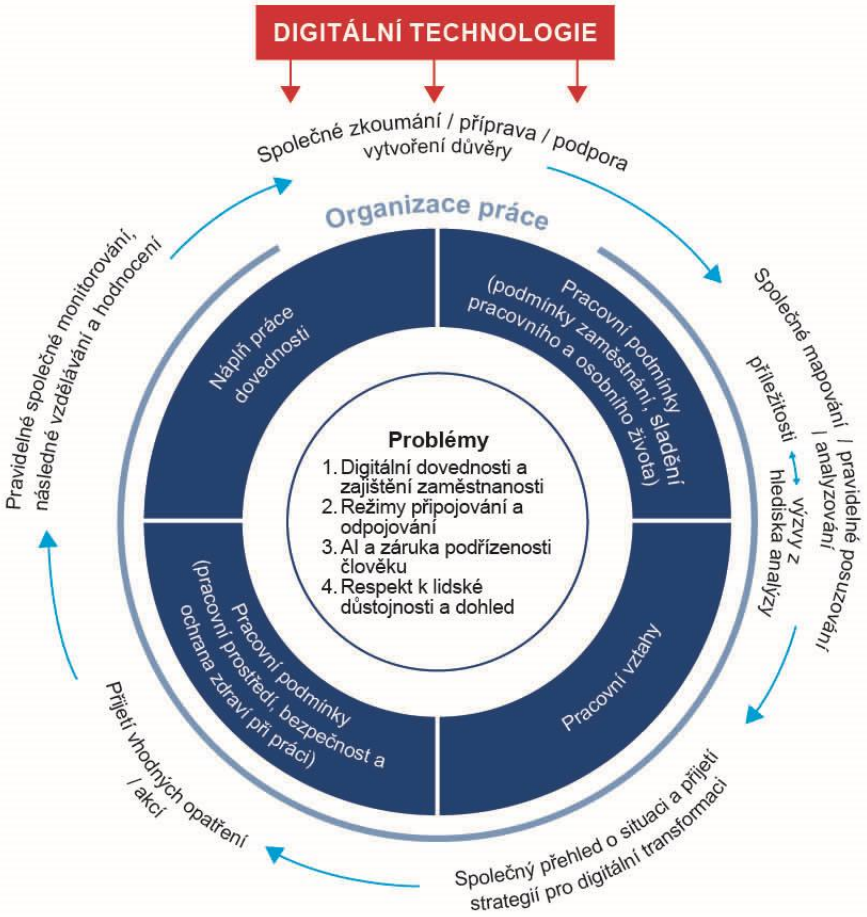
Tato autonomní dohoda je uzavřena evropskými mezioborovými sociálními partnery a je platná v celé EU / EHP.

Vztahuje se na všechny pracující a zaměstnavatele ve veřejném i soukromém sektoru a ve všech hospodářských činnostech, včetně veškerých činností využívajících online platformy, kde existuje pracovní vztah tak, jak je definován na národní úrovni.

Používáme-li v této dohodě pojem „podniky“, míníme tím organizace ze soukromého i veřejného sektoru.

Tam, kde dohoda odkazuje na „zástupce pracujících“, je třeba uznat přednostní právo zástupců odborových organizací v souladu s národní legislativou a praxí.

DIGITALISATION PARTNERSHIP PROCESS



Po lepší pochopení celého procesu mají v něm použité pojmy následující obecně akceptované významy:

Organizace práce

Organizace práce je rozdělení a koordinace pracovních úkolů a pravomocí v organizaci. Organizace práce je způsob, jakým jsou úkoly rozděleny mezi jednotlivce v organizaci a způsob, jakým jsou tyto úkoly koordinovány s cílem dosažení konečného výrobku nebo služby. Organizace nebo struktura práce vám říká, kdo dělá co, ať už v týmu či nikoliv, a kdo za co odpovídá.

Náplň práce a dovednosti

Náplň práce se týká pohledu na dopad digitálních technologií/nástrojů na obsah pracovního místa a dovednosti potřebné k provádění práce a k (digitální) komunikaci s ostatními (spolupracovníky, vedením, zákazníky, zprostředkovateli). Zohledňuje takové aspekty, jako je samostatnost, soudržnost, proměnlivost, pracovní zatížení, informace, jasnost role.

Pracovní podmínky

Pracovní podmínky znamenají pracovní prostředí (např. zdraví, bezpečnost, fyzické a duševní nároky, blahobyt, klima, pohodlí, hygienická opatření, pracovní vybavení) a aspekty pracovních smluv pracujících. Tento pojem se vztahuje na takové záležitosti, jako je: pracovní doba (harmonogramy), doby odpočinku, místa výkonu práce, sladění pracovního a osobního života, systémy dovolených, školení a příležitosti ke vzdělávání, mechanismy hodnocení.

Pracovní vztahy

Pracovní neboli mezilidské vztahy mají dopad na výkonnost a pohodu pracujících. Ty zahrnují sociální kontakt mezi samotnými pracujícími a mezi pracujícími a podnikem (formální a neformální vztahy s přímým nadřízeným, vedením, personálním oddělením). Součástí toho jsou také vztahy se zákazníky a dalšími třetími stranami. Je důležité zohledňovat kvalitu těchto vztahů (spolupráce, integrace, okamžiky a možnosti kontaktu, komunikace, pracovní atmosféra), způsob vedení, vznik násilí nebo obtěžování, řízení sporů, podpůrné postupy a mechanismy.

PARTNERSKÝ PROCES MEZI ZAMĚSTNAVATELI A ZÁSTUPCI PRACUJÍCÍCH

Při uvážení, že:

obecným cílem je dosažení konsensuálního přechodu úspěšnou integrací digitálních technologií na pracovišti a využitím příležitostí, jakož i zamezováním a minimalizací rizik pro pracující i zaměstnavatele, jakož i dosažení nejlepšího možného výstupu pro zaměstnavatele i pracující;

Úlohu hraje nebo by mělo být zohledněno více témat. Doporučujeme široký víceoborový přístup zachycující příslušné prvky pracoviště;

většina těchto témat je provázána a neměla by být řešena izolovaně;

je potřeba přístup upravit na míru velikosti podniku a řešení různých situací nebo okolností, zatímco některé charakteristiky jsou stejné pro všechny podniky, a to bez ohledu na jejich velikost;

pro úspěch je důležitý společný závazek ze strany zaměstnavatelů, pracujících a jejich zástupců z hlediska dohodnutého a společně řízeného procesu.

Dohodnutý a společně řízený dynamický proces je vhodným způsobem implementace dohody při současném respektování rolí/odpovědností různých aktérů, včetně zástupců pracujících.

Přítomnost nebo zavádění digitálních technologií či nástrojů má dopad na několik témat, která jsou často provázána. Tato témata jsou zobrazena na schématu:

- Náplň práce – dovednosti
- Pracovní podmínky (podmínky zaměstnání, sladění pracovního a osobního života)
- Pracovní podmínky (pracovní prostředí, bezpečnost a ochrana zdraví při práci)
- Pracovní vztahy
- Organizace práce

V různých krocích procesu je nutno projednat a zohlednit všechna tato témata.

Ve vztahu k výše uvedeným tématům je nutno v rámci tohoto procesu projednat a zohlednit také následující otázky:

- Digitální dovednosti a zajištění zaměstnanosti
- Režimy připojování a odpojování
- Umělá inteligence (AI) a záruka podřízenosti člověku
- Respekt k lidské důstojnosti a dohled

Digitální technologie nebo nástroje mohou být také používány/zaváděny ke zlepšení těchto témat (např. lepší organizací práce, komunikací, většími příležitostmi ke vzdělávání, zlepšenými pracovními vztahy, lepší sladění pracovního a osobního života, rovností pohlaví).

Fáze procesu

- První fáze – „**Společné zkoumání/příprava/podpora**“ – se týká zkoumání, zvyšování povědomí a vytváření odpovídající platformy a prostředí důvěry, aby bylo možné otevřeně projednat příležitosti a výzvy/rizika digitalizace, jejich dopad na pracoviště, jakož i možné akce a řešení.

- Druhá fáze – „**Společné mapování / pravidelné posuzování/analyzování**“ – je mapování nahlížející na témata z hlediska přínosů a příležitostí (jaké jsou přínosy úspěšné integrace digitálních technologií pro pracující a podnik) a z hlediska výzev/rizik. V této fázi jsou také identifikována možná opatření a akce. Malé a středně velké podniky mohou potřebovat externí poradenství/podporu.

- Třetí fáze – „**Společný přehled situace a přijetí strategií pro digitální transformaci**“ – je výsledkem výše uvedených kroků. Týká se dosažení základního pochopení příležitostí a výzev/rizik, různých prvků a jejich vzájemných vztahů, jakož i shody na digitálních strategiích, které nastaví cíle pro rozvoj podniku.

- Čtvrtá fáze – „**Přijetí vhodných opatření/akcí**“ – vychází ze společného přehledu situace. Zahrnuje následující:
  - možnost testování / pilotního zavádění předpokládaných řešení,
  - stanovení priorit;
  - načasování, zavádění v postupných, časově omezených etapách;
  - vyjasnění/definování rolí a odpovědností vedení a pracujících a jejich zástupců;
  - zajišťování zdrojů;
  - průvodní opatření, jako je např. (odborná) podpora, monitorování atd.

- Pátá fáze – „**Pravidelné společné monitorování, navazující kroky, vzdělávání a hodnocení**“ – je fáze, kde dokončujeme proces s cílem společného posouzení efektivity akcí a projednání, zda jsou nutné další analýzy, zvýšení povědomí, podpora nebo akce/opatření.

Zástupcům pracujících bude poskytnuto vybavení a informace potřebné pro efektivní zapojení se do různých fází tohoto procesu.

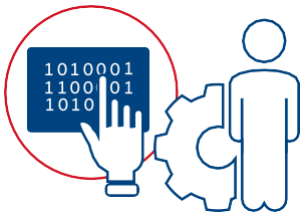
Úprava na míru

I když jednotlivé kroky procesu zůstanou identické, tento proces by měl být upraven na míru situacím různých zemí, odvětví a/nebo podniků a systémům pracovněprávních vztahů upravením nástrojů použitých v procesu, obsahu a/nebo zapojených lidí/odborníků. To umožňuje zajištění přístupu, který je relevantní pro různá pracovní místa, podniky a odvětví.

Tato dohoda uznává, že již bylo, v některých případech sociálními partnery, zavedena velká řada digitálních nástrojů, školení a společných postupů. V důsledku toho by měly být tyto stávající nástroje a postupy zohledněny ve společném mapování / pravidelném posuzování / analyzování a měla by být přijata opatření tam, kde existují obavy z hlediska dopadů na pracovní podmínky a BOZP vyžadující naléhavou pozornost.

Je v zájmu zaměstnavatelů a pracujících, aby v případě potřeby přizpůsobili organizaci práce dle probíhající transformace práce na základě používání digitálních pracovních zařízení. K tomuto přizpůsobení by mělo dojít způsobem, který respektuje zájmy pracujících a výsady zaměstnavatelů z hlediska organizace práce na úrovni podniku.

1 DIGITÁLNÍ DOVEDNOSTI A ZABEZPEČENÍ ZAMĚSTNANOSTI



Hlavní cíl a faktor úspěchu

Hlavním cílem je vybavit stávající a budoucí pracující a podniky vhodnými dovednostmi průběžným vzděláváním tak, aby bylo možno těžit z příležitostí a řešit výzvy digitální transformace ve světě práce.

Sdílený zájem sociálních partnerů

Výzvy a příležitosti nastolené digitalizací znamenají, že sociální partneři mají sdílený zájem na usnadnění přístupu ke kvalitnímu a efektivnímu školení a rozvoji dovedností, při zohlednění rozmanitosti a flexibility školicích systémů, které se mohou odlišovat na základě různé praxe pracovněprávních vztahů. To zahrnuje závazek zaměstnavatelů využívat digitální technologii pozitivně ve snaze o zlepšení inovací a produktivity za účelem dlouhodobého zdraví podniků a zabezpečení zaměstnanosti pracujících a lepších pracovních podmínek. Společně se závazkem pracujících podporovat růst a úspěch podniků a uznávat potenciální úlohu digitálních technologií, pokud mají podniky zůstat v moderním světě konkurenceschopné.

Identifikace potřebných dovedností jako klíčová výzva

Klíčovou výzvou, které sociální partneři čelí, je určit, které (digitální) dovednosti a změny procesů musí být zavedeny a v důsledku toho zorganizovat příslušná opatření pro školení. To platí na národní, odvětvové a podnikové úrovni v souladu s různými národními systémy pracovněprávních vztahů.

Klíčové prvky

- Existuje sdílený zájem, ale rozdílná odpovědnost, zaměstnavatelů a pracujících, přispívat ke zvyšování kvalifikace a rekvalifikaci vedoucích k úspěšným podnikům, vysoce kvalitním veřejným službám a pracovníkům s vhodnými dovednostmi.
- Ve všech krocích procesu zvyšování kvalifikace by mělo být podporováno zapojení sociálních partnerů na příslušné úrovni, jakož i personálních manažerů a přímých nadřízených, zástupců pracovníků a (evropských) rad zaměstnanců, do motivování pracovníků a pracovnic účastnit se školení, vytvářet rámce na základě otevřené komunikace, a zajišťovat informace, poradenství a účast v souladu s národními systémy pracovněprávních vztahů.
- Sociální partneři mohou hrát pro podniky podpůrnou roli v jejich úsilí zavádět plány rozvoje odborných dovedností k usnadnění přizpůsobení se na probíhající a budoucí změny. Je nutno zohlednit konkrétní potřeby malých a středně velkých podniků z hlediska podpory.
- V závislosti na typu zaváděných digitálních nástrojů a na situaci konkrétního státu, odvětví a podniku, budou pracovníci potřebovat sadu dovedností zahrnující a kombinující technické a odvětvově specifické dovednosti, jakož i celou řadu transversálních a měkkých dovedností a kompetencí, jako je schopnost řešit problémy, kritické myšlení, kooperativní a komunikační dovednosti, společné vytváření a kreativita. Souběžně je nutno dále rozvíjet a zdokonalovat lidské a sociální kompetence, jako je řízení lidí, emocionální inteligence a úsudek.
- S ohledem na rychlost změny na trhu práce jsou inteligenční nástroje, jako jsou opatření k předvídání dovedností a pravidelné hodnocení stávající sady dovedností pracovníka v rámci přístupu rozvoje kompetencí z hlediska celoživotního vzdělávání, extrémně relevantní pro správnou identifikaci dovedností požadovaných v budoucnu a výběr správných opatření ke školení v těsné spolupráci se zástupci pracujících.
- Přechod směrem ke skutečné vzdělávací kultuře ve společnosti a v podnicích a mobilizace kladného přístupu pracujících ke změně jsou nezbytně nutné k tomu, abychom z digitální transformace vytvořili příležitost a abychom z odhodlání, kreativity a přístupu zaměřeného na hledání řešení učinili jádro adaptačního úsilí sociálních partnerů a tím zároveň minimalizovali možná rizika.

Posilování strategií digitální transformace podporujících zaměstnanost

Tato dohoda vyzývá sociální partnery na příslušných úrovních a podniky k zavádění strategií digitální transformace v rámci partnerského přístupu za účelem dosažení následujících cílů:

- usnadňovat změny v zaměstnání pracovníků v podnicích a obecněji mezi podniky a odvětvími prostřednictvím investic do dovedností, které budou zajišťovat doplňování kvalifikace a nepřetržitou zaměstnatelnost pracovních sil a odolnost podniků;
- poskytnout podmínky pro digitální transformaci podniků vedoucí k vytváření pracovních míst, včetně závazku zaměstnavatelů zavádět technologii způsobem, který prospěje současně zaměstnanosti, produktivitě, náplni práce a pracovním podmínkám.

Sdílená analýza a společný závazek k akci musí být podporovány strukturami sociálního dialogu, zahrnující zástupce zaměstnavatelů a pracujících, aby byly zhodnoceny a identifikovány potřeby školení požadovaných školení souvisejících s digitalizací pro podnik či odvětví a jeho pracovní sílu. To mohou být měkké i tvrdé dovednosti stanovené v dohodnutém přístupu ke školení dovedností.

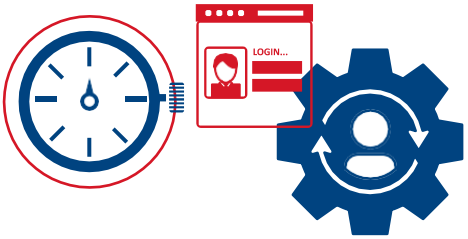
Navrhovaná opatření zahrnují:

- Závazek obou stran ke zvyšování kvalifikace a rekvalifikaci za účelem řešení digitálních výzev podniku.
- Přístup ke školení a jeho organizování v souladu s různými národními systémy pracovněprávních vztahů a školení a zohlednění rozmanitosti pracovní síly, jako např. ve formě školícího fondu / odvětvového fondu, vzdělávacích účtů, plánů na rozvoj kompetencí, poukazů apod. Školící ustanovení by měla jasně vymezovat podmínky účasti, včetně doby trvání, finančních aspektů a závazku pracovníka či pracovnice.
- Tam, kde zaměstnavatel od pracovníka či pracovnice požaduje účast na pracovním školení, které přímo souvisí s digitální transformací podniku, je školení hrazeno zaměstnavatelem nebo v souladu s kolektivní smlouvou či národní praxí. Takové školení muže být interní nebo externí a probíhá v dohodnutém čase vhodném pro zaměstnavatele i pracující, pokud možno v pracovní době. Pokud školení probíhá mimo pracovní dobu, je nutné zajistit vhodnou kompenzaci.
- Zaměření na kvalitní a efektivní školení: to znamená zajistit přístup k příslušnému školení reagujícímu na zjištěné školící potřeby zaměstnavatele a pracovníka či pracovnice. Zde je klíčovým aspektem v kontextu digitální transformace vyškolení pracovníků, pomoci jim v optimálním využívání zaváděných digitálních technologií.
- Zajištění školení, které poskytuje dovednosti schopné podporovat mobilitu mezi odvětvími a v rámci nich.
- Interní a externí řešení validace školení.
- Zavádění systémů, jako je zkrácená pracovní doba, které kombinují snížení počtu pracovních hodin se školením za dobře definovaných podmínek.

Sociální partneři by měli zvážit opatření na vhodných úrovních, aby bylo zajištěno, že dopad na zaměstnanost je dobře předvídatelný a řízený ve strategiích digitální transformace podporujících zachování a tvorbu zaměstnanosti. Je velmi důležité, aby digitální technologie byly zaváděny na základě včasných konzultací s pracujícími a jejich zástupci v rámci systémů pracovněprávních vztahů tak, aby bylo možné vybudovat důvěru v celý proces. Cílem strategií digitální transformace je zamezit ztrátám pracovních míst, jakož i vytvářet nové příležitosti, berouc současně v úvahu změnu charakteru pracovních míst. Tyto strategie by měly zajistit, aby měli ze zavádění digitálních technologií prospěch podniky i pracující, např. v oblasti pracovních podmínek, inovací, produktivity a sdílení zvýšení produktivity, kontinuity podniku a zaměstnatelnosti. Strategie jsou budovány na společném závazku sociálních partnerů k:

- rekvalifikaci a zvyšování kvalifikace tak, aby pracující mohli přecházet na nová pracovní místa nebo se přizpůsobit přetvořeným pracovním místům v rámci podniku za dohodnutých podmínek;
- úpravám pracovních míst, aby mohli pracující zůstat v podniku v nové roli, pokud některé z jejich úkolů nebo jejich pracovní místo zmizí vlivem digitální technologie;
- změně organizace práce bude-li nutná pro zohlednění změněných úkolů, rolí nebo kompetencí;
- zásadám rovných příležitostí, aby bylo zajištěno, že z digitální technologie budou mít prospěch všichni pracující. Pokud digitální technologie bude přispívat k nerovnosti například mezi ženami a muži, musí tento problém sociální partneři řešit.

2 REŽIMY PŘIPOJOVÁNÍ A ODPOJOVÁNÍ



Je v zájmu zaměstnavatelů a pracujících, aby v případě potřeby přizpůsobili organizaci práce probíhající změně charakteru práce v souvislosti s využíváním digitálních pracovních prostředků. Vyjasnění legitimních očekávání, která lze na pracující při používání takových zařízení klást, může být usnadněno kolektivním vyjednáváním na příslušných úrovních v členských státech.

Přítomnost a/nebo zavádění digitálních zařízení/nástrojů na pracovištích, může poskytnout mnoho nových příležitostí a možností organizovat práci pružným způsobem ve prospěch zaměstnavatelů a pracujících. Současně to může vytvářet rizika a výzvy z hlediska vymezení práce a osobního času jak během pracovní doby, tak mimo ni.

Je povinností zaměstnavatele zajistit zdraví a bezpečnost pracujících ve všech ohledech souvisejících s prací. Aby se zamezilo případným nepříznivým účinkům na zdraví a bezpečnost pracujících a na fungování podniku je třeba se zaměřit na prevenci. Tím se má na mysli pracovní kultura, ve které se zaměstnavatelé a pracující aktivně účastní na zajištění bezpečného a zdravého pracovního prostředí pomocí systému definovaných práv, odpovědností a povinností, a ve které má princip prevence nejvyšší prioritu.

Navrhovaná opatření zahrnují:

- Opatření pro školení a zvyšování povědomí;

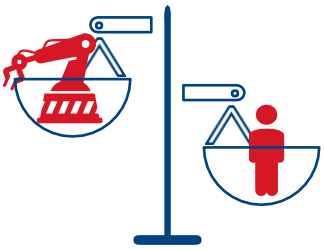
- Dodržování pravidel pracovní doby a pravidel práce na dálku (*teleworking*) a mobilní práce;
- Vhodná opatření k zajištění shody s předpisy;
- Poskytnutí vodítek a informací zaměstnavatelům a pracujícím v oblasti dodržování pravidel pracovní doby a pravidel práce na dálku a mobilní práce, včetně toho, jak používat digitální nástroje, např. e-maily, včetně rizik z nadměrného připojení, zejména zdravotních a bezpečnostních;

- Vyjasnit zásady a/nebo dohodnutá pravidla pro používání digitálních nástrojů pro soukromé účelem během pracovní doby;

- Závazek vedení vytvořit pracovní kulturu nekontaktování mimo pracovní dobu;
- Organizace práce a pracovní zátěž, včetně počtu pracovníků a pracovnic, jsou klíčovými aspekty, které je nutné identifikovat a vyhodnocovat společně;
- Dosahování organizačních cílů by si nemělo vyžadovat připojování mimo pracovní dobu. Při plném respektování legislativy týkající se pracovní doby a ustanovení v kolektivních smlouvách a smluvních ustanoveních týkající se pracovní doby není pracující povinen být dosažitelný pro jakýkoliv další kontakt zaměstnavatelem mimo pracovní dobu;
- A s ohledem na výše uvedený bod musí být poskytnuta řádná kompenzace za jakoukoliv odpracovanou dobu navíc, a
- Varovné a podpůrné mechanismy v pracovním prostředí neobviňování (*no-blame culture*) za účelem nalezení řešení a ochrany pracujících před postihováním za nedosažitelnost;

- Pravidelná komunikace mezi vedením a pracujícími a/nebo jejich zástupci o pracovní zátěži a pracovních procesech;
- Varovné a podpůrné mechanismy;
- Zamezení izolace při práci.

3 UMĚLÁ INTELIGENCE (AI) A ZÁRUKA PODŘÍZENOSTI ČLOVĚKU



Umělá inteligence (AI) bude mít značný dopad na svět práce v blízké budoucnosti. Dnes je většina podniků v Evropě stále v raných fázích využívání nových možností umělé inteligence pro optimalizaci pracovních postupů nebo vytváření nových obchodních modelů. V tomto výchozím bodě je důležité prozkoumat koncepční možnosti využívání umělé inteligence nebo systémů strojového učení pro ekonomický úspěch a dobré pracovní podmínky.

I když mají systémy a řešení AI cenný potenciál pro zvýšení produktivity podniku, blahobytu pracujících a lepší rozdělování úkolů mezi lidmi, mezi různými částmi podniku a mezi stroji a lidmi, také je důležité zajistit, aby systémy a řešení AI neohrožovaly, ale naopak rozšiřovaly, lidské zapojení a způsobilost v práci.

Tato autonomní dohoda sociálních partnerů stanovuje určitý směr a principy toho, jak a za jakých okolností se AI bude zavádět do světa práce.

Kontrola lidí nad stroji a umělou inteligencí by měla být na pracovišti zaručena a měla by být základem pro využívání robotiky a aplikací umělé inteligence při současném dodržování a splňování bezpečnostních a zabezpečovacích opatření.

Důvěryhodná AI má tři složky, které by měly být splňovány během celého životního cyklu systému a musí být dodržovány při nasazování do světa práce:

- měla by být zákonná, férová, transparentní, bezpečná a zabezpečená, v souladu s veškerými platnými zákony a předpisy, jakož i základních práv a pravidly nediskriminace,
- měla by dodržovat dohodnuté etické normy při zajištění dodržování lidských/základních práv EU, rovnosti a jiných etických principů, a
- měla by být robustní a udržitelná, a to jak z technického, tak sociálního hlediska, jelikož i s dobrými záměry mohou systémy AI způsobit neúmyslnou újmu.

Sociální partneři na úrovni podniku a na dalších vhodných úrovních by měli aktivně zkoumat potenciál digitálních technologií a AI ke zvýšení produktivity podniku a blahobytu pracujících, včetně lepšího rozdělování úkolů, rozvoje rozšířených kompetencí a pracovních kapacit, snížení vystavení působení škodlivých pracovních podmínek.

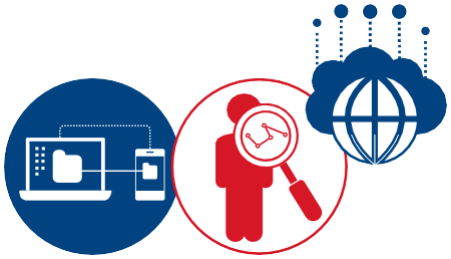
Potenciální pnutí mezi respektováním lidské autonomie, zamezení újmám, férovostí a vysvětlitelností rozhodování by mělo být přiznáno a řešeno.

Navrhovaná opatření zahrnují:

- Zaváděné systémy AI:
  - by měly dodržovat princip podřízenosti člověku;
  - by měly být bezpečné, tedy měly by zamezovat újmě. Mělo by být provedeno posouzení rizik, včetně příležitostí ke zvýšení bezpečnosti a zamezení újmám, např. pro fyzickou integritu člověka, psychologické bezpečnosti, konfirmačního zkreslení (*confirmation bias*) a kognitivní únavy;
  - by měly dodržovat principy férovosti, tedy zajištění, že pracující ani žádné skupiny nebudou předmětem neférového zaujetí a diskriminace;
  - musí být transparentní a vysvětlitelné s účinným dohledem. Stupeň potřeby vysvětlitelnosti závisí na kontextu, závažnosti a následcích. Budou muset být provedeny kontroly za účelem zamezení chybným výstupům AI.

- V situacích, kde jsou systémy AI využívány v personalistických postupech, např. při náboru, hodnocení, povyšování a propouštění, musí být během poskytování informací zajištěna transparentnost. Dále příslušný pracovník či pracovnice může požádat o zásah člověka a/nebo rozporovat rozhodnutí a zároveň požadovat otestování výstupů AI.
- Systémy AI by měly být navrhovány a provozovány tak, aby splňovaly stávající legislativu, včetně obecného nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR), a aby zaručovaly soukromí a důstojnost pracovníka či pracovnice.

4 RESPEKT K LIDSKÉ DŮSTOJNOSTI A DOHLED



Digitální technologie a systémy dohledu pomocí AI společně se zpracováním dat představují možnost zabezpečení pracovního prostředí, zajištění zdravých a bezpečných pracovních podmínek a zlepšení efektivity podniku. Ovšem současně zvyšují riziko narušování lidské důstojnosti, zejména v případech sledování osob. To by mohlo vést ke zhoršení pracovních podmínek a blahobytu pracujících.

Minimalizace a transparentnost dat společně s jasnými pravidly pro zpracování osobních údajů omezují riziko obtěžujícího sledování a zneužívání osobních údajů.

GDPR poskytuje pravidla související se zpracováním osobních údajů pracujících v kontextu zaměstnávání, která je nutno dodržovat.

Sociální partneři v této dohodě připomínají článek 88 nařízení GDPR, který odkazuje na možnost stanovit prostřednictvím kolektivních smluv konkrétnější pravidla pro zajištění ochrany práv a svobody s ohledem na zpracování osobních údajů zaměstnanců v souvislosti s pracovněprávními vztahy.

Navrhovaná opatření zahrnují:

- Umožnit zástupcům pracujících řešit problémy týkající se dat, souhlasu, ochrany soukromí a dohledu.
- Vždy spojit shromažďování dat s konkrétním a transparentním účelem. Data by neměla být shromažďována či ukládána jen proto, že je to možné, nebo pro případný budoucí nedefinovaný účel.
- Poskytnout zástupcům pracujících vybavení a (digitální) nástroje, např. digitální nástěnky, pro plnění jejich povinností v digitálním věku.

IMPLEMENTACE A NÁSLEDNÝ POSTUP

Tato rámcová dohoda je autonomní iniciativou a výsledkem jednání mezi evropskými sociálními partnery v rámci jejich šestého víceletého pracovního programu na léta 2019 až 2021. V kontextu článku 155 Smlouvy o fungování Evropské unie zavazuje tato autonomní evropská rámcová dohoda členy BusinessEurope, SMEunited, CEEP a EOK (a styčný výbor EUROCADRES/CEC) prosazovat a zavádět nástroje a opatření, dle potřeby na národní, odvětvové a/nebo podnikové úrovni, v souladu s postupy a praxí specifickými pro řízení a práci v členských státech a v zemích Evropského hospodářského prostoru. Strany této dohody dále vyzývají své členské organizace v kandidátských zemích k implementaci této dohody. Implementace této dohody bude uskutečněna do tří let od data podepsání této dohody.

Proces zavádění by měl podpořit přijímání opatření, která jsou udržitelná~~,~~ a jejichž efektivita bude hodnocena sociálními partnery na příslušné úrovni.

Sociální partneři by měli využívat své stávající národní zkušenosti získané v procesu implementace předchozích rámcových smluv evropských sociálních partnerů.

Členské organizace oznámí implementaci této dohody Výboru pro sociální dialog. Během prvních tří let ode dne podepsání této dohody Výbor pro sociální dialog připraví a každý rok schválí tabulku shrnující probíhající implementaci této dohody. Během čtvrtého roku Výbor pro sociální dialog vypracuje kompletní zprávu o přijatých implementačních opatřeních a evropští sociální partneři ji schválí. Pokud nebude po čtyřech letech vytvořena zpráva a/nebo implementována dohoda a po vyhodnocení ve – a případné podpoře ze strany – Výboru pro sociální dialog se evropští sociální partneři zapojí do společných akcí společně s národními sociálními partnery v příslušných zemích za účelem zjištění optimální cesty k implementaci této rámcové dohody na národní úrovni.

Strany této dohody vyhodnotí a přezkoumají tuto dohodu kdykoliv po pěti letech ode dne jejího podpisu, pokud to bude některá z nich vyžadovat.

V případě dotazů k obsahu této dohody se mohou členské organizace společně nebo jednotlivě obracet na strany této dohody, které společně nebo jednotlivě odpoví. Při implementaci této dohody zamezí členské strany této dohody zbytečnému zatížení malých a středních podniků. Implementace této dohody není důvodem pro snížení obecné úrovně ochrany poskytované pracovníkům v oblasti působnosti této dohody. Tato dohoda neomezuje právo sociálních partnerů uzavírat na příslušné úrovni, včetně úrovně evropské, dohody upravující a/nebo doplňující tuto dohodu způsobem, který bude zohledňovat specifické potřeby příslušných sociálních partnerů.

Za EOK

Luca Visentini
Generální tajemník

Esther Lynch
Zástupkyně generálního tajemníka

Za BusinessEurope

Pierre Gattaz
Prezident

Za CEEP

Valeria Ronzitti
Generální tajemnice

Za SMEunited

Alban Maggiar
Prezident

ETUC
Boulevard du Roi Albert II, 5 B-1210 Brussels
Tel.: 00-32-2/224 04 11 Fax: 00-32-2/224 04 54/55
www.etuc.org

BUSINESSEUROPE
Avenue de Cortenbergh, 168
B- 1000 Brussels
Tel.: 00-32-2/237 65 11
main@businesseurope.eu
www.businesseurope.eu

CEEP
Rue des Deux Eglises, 26 boîte 5 B-1000 Brussels
Tel.: 00-32-2/219 27 98
Fax: 00-32-2/218 12 13
ceep@ceep.eu
www.ceep.eu

SMEunited
Rue Jacques de Lalaing, 4 B-1040 Brussels
Tel.: 00-32-2/230 75 99
info@smeunited.eu www.smeunited.eu