

I

(Usnesení, doporučení a stanoviska)

STANOVISKA

EVROPSKÝ HOSPODÁŘSKÝ A SOCIÁLNÍ VÝBOR

537. PLENÁRNÍ ZASEDÁNÍ EHSV, 19. 9. 2018–20. 9. 2018

Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu Umělá inteligence: předvídání jejího vlivu na práci s cílem zajistit spravedlivý přechod**(stanovisko z vlastní iniciativy)**

(2018/C 440/01)

Zpravodajka: **Franca SALIS-MADINIER**

Rozhodnutí plenárního shromáždění	15. 2. 2018
Právní základ	Čl. 29 odst. 2 jednacího řádu
Odpovědná sekce	Jednotný trh, výroba a spotřeba
Přijato ve specializované sekci	4. 9. 2018
Přijato na plenárním zasedání	19. 9. 2018
Plenární zasedání č.	537
Výsledek hlasování	183/1/2
(pro/proti/zdrželi se hlasování)	

1. Závěry a doporučení

1.1. Umělá inteligence a robotika rozšíří a zesílí vliv digitalizace hospodářství na trhy práce⁽¹⁾. Technický pokrok měl odjakživa dopad na práci a zaměstnanost, a proto jsou nezbytné nové formy sociálního a společenského řízení. EHSV je přesvědčen, že technologický rozvoj může přispět k hospodářskému a sociálnímu pokroku. Domnívá se však, že by bylo chybné opomíjet jeho celkové dopady na společnost. Umělá inteligence rozšíří a zvětší rozsah automatizace pracovních míst v oblasti práce⁽²⁾. Z tohoto důvodu si EHSV přeje podílet se na přípravě sociálních transformací, které budou doprovázet rozkvět umělé inteligence a robotiky, a to posílením a obnovením evropského sociálního modelu.

1.2. EHSV zdůrazňuje možnosti umělé inteligence a jejího využití zejména v oblasti zdravotní péče, bezpečnosti dopravy a energetiky, boje proti změně klimatu a při předcházení hrozbám v oblasti kybernetické bezpečnosti. Evropská unie, vlády a organizace občanské společnosti musí plnit důležitou úlohu, aby bylo možné plně využívat přínosy umělé inteligence, zejména pro osoby se zdravotním postižením a s omezenou pohyblivostí a pro starší a dlouhodobě nemocné osoby.

⁽¹⁾ Acemoglu, D., Restrepo, P. (2018), „Artificial Intelligence, Automation and Work“ (Umělá inteligence, automatizace a práce), pracovní dokument NBER č. 24196, leden 2018. Viz také: Conseil d'orientation pour l'emploi (Rada pro zaměstnanost) (2017), Automatisation, numérisation et emploi (Automatizace, digitalizace a zaměstnanost). (Svazek 1) (www.coe.gouv.fr).

⁽²⁾ Acemoglu, D., op.cit.; Rada pro zaměstnanost (2017), op. cit.

1.3. EU však nemá dostatek údajů o digitálním hospodářství a o sociální transformaci, kterou způsobuje. EHSV doporučuje zlepšit statistické a výzkumné nástroje, zejména co se týče umělé inteligence, používání průmyslových robotů a služeb, internetu věcí i nových hospodářských modelů (ekonomika platform, nové formy zaměstnání a práce).

1.4. EHSV žádá, aby Evropská komise prosazovala a podporovala vypracování studií na úrovni evropských výborů pro odvětvový sociální dialog v oblasti odvětvových dopadů umělé inteligence a robotiky a šířeji i digitalizace hospodářství.

1.5. Je jasné, že umělá inteligence a robotika nahradí a přemění pracovní místa, některá z nich při tom zmizí a jiná vzniknou. EU musí v každém případě zaručit, aby všichni pracovníci, zaměstnanci a samostatně výdělečně činné osoby i nepravé samostatně výdělečně činné osoby měli přístup k sociálnímu zabezpečení v souladu s evropským pilířem sociálních práv.

1.6. Komise navrhla posílit Evropský fond pro přizpůsobení se globalizaci, aby z ní měli prospěch zejména pracovníci, kteří přišli o zaměstnání, a osoby samostatně výdělečně činné, jejichž činnost skončila v důsledku digitalizace hospodářství⁽³⁾. EHSV se domnívá, že se jedná o krok směrem k vytvoření skutečného Evropského fondu pro transformaci, který by přispěl k sociálně odpovědnému řízení digitální transformace.

1.7. EHSV doporučuje, aby se uplatnily a posílily zásady, závazky a povinnosti uvedené ve stávajících dokumentech přijatých evropskými orgány i sociálními partnery ohledně informování a konzultací pracovníků⁽⁴⁾, a to zejména při zavádění nových technologií včetně umělé inteligence a robotiky. EHSV požaduje, aby byl vytvořen **evropský program umělé inteligence, který by podporoval začlenění**, vycházel by z uvedených textů a z evropského pilíře sociálních práv a zapojoval by všechny zúčastněné strany.

1.8. EHSV doporučuje, aby hlavní směry, které Komise vypracuje v oblasti etiky umělé inteligence, stanovily jasnou hranici v interakci pracovníků s inteligentními stroji, a lidé tak nikdy nevykonávali příkazy strojů. V souladu s umělou inteligencí podporující začlenění musí tyto hlavní směry stanovit zásady účasti, odpovědnosti a řízení výrobních procesů, aby (jak se zdůrazňuje v ústavě MOP) práce poskytovala těm, kteří ji vykonávají, uspokojení z toho, že plně využívají své dovednosti a znalosti a co nejlépe přispívají k obecnému blahu.

1.9. EHSV rovněž doporučuje, aby tyto hlavní směry zahrnovaly zásady transparentnosti při používání systémů umělé inteligence pro nábor, hodnocení a manažerskou kontrolu pracovníků a také zásady týkající zdraví a bezpečnosti a zlepšení pracovních podmínek. Musí také zajistit ochranu práv a svobod, pokud jde o zpracovávání údajů pracovníků v souladu se zásadou nediskriminace.

1.10. Provádění hlavních směrů týkajících se etiky v oblasti umělé inteligence musí být možné monitorovat. Tuto úlohu dohledu a kontroly etiky v systémech umělé inteligence by mohlo plnit Evropské středisko pro sledování zásad etiky, a to i v podnicích.

1.11. EHSV doporučuje, aby byli inženýři a konstruktéři inteligentních strojů vyškoleni v oblasti etiky, a nedošlo tak k tomu, že by se zaváděly nové formy „digitálního taylorismu“, kdy by byl člověk pouhým vykonavatelem pokynů strojů. Je třeba podporovat šíření osvědčených postupů a výměnu zkušeností v této oblasti.

1.12. EHSV požaduje, aby byla vyjasněna zásada právní odpovědnosti. Ve směrnici o odpovědnosti za výrobky⁽⁵⁾ musí být přijat ambicióznější přístup k nově vznikajícím rizikům v oblasti zdraví a bezpečnosti v souvislosti se vztahem mezi lidmi a stroji.

1.13. Vzhledem k riziku sociální polarizace v digitální transformaci ESHV vyzývá orgány EU, aby zahájily diskusi ohledně otázky financování veřejných rozpočtů a systémů sociální ochrany v ekonomice, kde narůstá hustota robotizace⁽⁶⁾, i když v Evropě zůstává hlavním zdrojem daňových příjmů daňové zatížení práce. Tato diskuse by se měla zabývat i otázkou přerozdělování přínosů plynoucích z digitalizace, aby byla uplatněna zásada spravedlnosti.

⁽³⁾ COM(2018) 380 final.

⁽⁴⁾ Směrnice 2002/14/ES; Společné prohlášení o záměru UNICE-HSV-CEEP ve věci sociálního dialogu a nových technologií, 1985; Společné stanovisko sociálních partnerů o nových technologiích, organizaci práce a přizpůsobivosti trhu práce, 1991; Pokyny pro řízení změn a jejich sociálních důsledků, 2003.

⁽⁵⁾ COM(2018) 246 final.

⁽⁶⁾ <https://ifr.org/ifr-press-releases/news/robots-double-worldwide-by-2020>.

2. Úvod

2.1. Od vzniku koncepce umělé inteligence v roce 1956 došlo v této oblasti k nerovnoměrnému vývoji, který trval po celou druhou polovinu 20. století. Někdy přinesla velké naděje, jindy způsobila velká zklamání. Již několik let však zažívá nový a velký rozkvět, jenž byl umožněn díky shromažďování, uspořádání a uchovávání nebývalého množství údajů (data velkého objemu) v historii lidstva a exponenciálnímu růstu výpočetního výkonu počítačů a kapacity algoritmů.

2.2. EHSV v roce 2017 vypracoval k umělé inteligenci stanovisko⁽⁷⁾, které se dotýká celé řady těchto výzev. Jak je v tomto stanovisku zdůrazněno, přesná definice umělé inteligence neexistuje. Pro potřeby současného stanoviska považujeme umělou inteligenci za obor, který se zaměřuje na využívání digitálních technologií za účelem vytvoření systémů schopných autonomním způsobem reprodukovat lidské kognitivní funkce, především sběr dat, určité formy porozumění a přizpůsobení (řešení problémů, uvažování a strojové učení).

2.3. Systémy umělé inteligence jsou dnes dokonce schopné vyřešit složité problémy, které někdy předčí lidskou inteligenci. Možnosti uplatnění se zdají být nesčetné, a to jak v odvětví bankovníctví, pojišťovnictví, dopravy, zdravotní péče, vzdělávání, energetiky, marketingu a obrany, tak i v odvětví průmyslu, stavebnictví, zemědělství, řemesel atd.⁽⁸⁾ Od umělé inteligence se očekává, že umožní efektivnější produkci výrobků a poskytování služeb, bude stimulovat zisky podniků a přispěje k hospodářskému růstu.

2.4. Tento nový rozkvět umělé inteligence také znovu vyvolává četné otázky ohledně její možné úlohy ve společnosti, míry její autonomie a interakce s lidmi. Jak již bylo zdůrazněno ve stanovisku EHSV o umělé inteligenci přijatém v roce 2017⁽⁹⁾, tyto otázky se týkají zejména etiky, bezpečnosti, transparentnosti, soukromého života a norem v oblasti práce, vzdělávání, přístupnosti, legislativy a právních předpisů, řízení a demokracie.

2.5. V diskusi o umělé inteligenci je nutné zkombinovat různé přístupy, aby se dostala z vyjetých kolejí ekonomiky, kam někdy zabředne. Takovýto víceoborový rámec by byl vhodný při analýze dopadů umělé inteligence na svět práce, neboť to je jedno z hlavních míst, kde dochází k interakci mezi člověkem a strojem. Na práci měla odedávna vliv technika. Dopady umělé inteligence na zaměstnanost a práci tudíž vyžadují zvláštní pozornost na politické úrovni, neboť hlavní úlohou orgánů je zajistit, že procesy hospodářské transformace budou sociálně udržitelné⁽¹⁰⁾.

2.6. Cílem tohoto stanoviska z vlastní iniciativy je poukázat na výzvy umělé inteligence v oblasti práce, včetně dopadů na povahu práce, pracovní podmínky a organizaci práce. Jak již EHSV zdůraznil⁽¹¹⁾, je třeba zlepšit statistiky a výzkum, aby bylo možné vypracovat přesné prognózy, pokud jde o vývoj trhů práce, a také stanovit jasné ukazatele určitých tendencí týkajících se zejména kvality práce, polarizace pracovních míst a příjmů a pracovních podmínek v rámci digitální transformace. EU chybí údaje o tzv. ekonomice sdílení, platformách práce na požádání, nových modelech online subdodavatelství i o používání průmyslových robotů a osobních služeb, o internetu věcí a používání a šíření systémů umělé inteligence.

3. Umělá inteligence a vývoj míry zaměstnanosti

3.1. Otázka, jaký dopad bude mít zavedení umělé inteligence a robotiky do jednotlivých výrobních postupů na míru zaměstnanosti, je kontroverzní. Řada studií se snažila na tuto otázku odpovědět, nepodařilo se jim však dosáhnout vědeckého konsenzu. Rozdílnost jejich výsledků (v řádu od 9 % do 54 % ohrožených pracovních míst⁽¹²⁾) odráží složitost volby metodiky a její rozhodující dopady na výsledky výzkumu.

3.2. Prognózy jsou nejisté, neboť kromě technického potenciálu automatizace působí i další faktory, jimiž je politický, regulační, ekonomický a demografický vývoj a společenská přijatelnost. Vyspělost technologie nestačí k tomu, aby bylo zaručeno její používání a šíření.

⁽⁷⁾ Úř. věst. C 288, 31.8.2017, s. 1.

⁽⁸⁾ Viz zejména <https://www.techemergence.com>.

⁽⁹⁾ Úř. věst. C 288, 31.8.2017, s. 1.

⁽¹⁰⁾ Eurofound (2018), *Automation, digitalisation and platforms: Implications for work and employment* (Automatizace, digitalizace a platformy: Dopady na práci a zaměstnanost), Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk.

⁽¹¹⁾ Úř. věst. C 13, 15.1.2016, s.161.

⁽¹²⁾ Frey a Osborne, 2013; Bowles, 2014; Arntz, Gregory a Zierahn, 2016; Le Ru, 2016; McKinsey, 2016; OECD, 2017; viz také průzkumné stanovisko CCMI/136 (Úř. věst. C 13, 15.1.2016, s. 161).

3.3. Není možné předpovědět v každém sektoru přesný počet automatizovatelných pracovních míst, aniž by byla zohledněna transformace jednotlivých povolání a tempo vytváření nových pracovních míst. S rozvojem systémů umělé inteligence totiž vznikne potřeba nových pracovních míst v oblasti inženýrství, informatiky a telekomunikací (inženýři, technici a operátoři) i v oblasti dat velkého objemu (*big data*): manipulanti s daty, analytici dat, datamineři atd.

3.4. Úlohou veřejných institucí bude zajistit sociální udržitelnost této digitální transformace, která bude mít pravděpodobně vliv na kvantitu i kvalitu pracovních míst⁽¹³⁾. Jedním z rizik, na které poukazují odborníci, je polarizace pracovních míst mezi velice úspěšnými pracovníky na straně jedné, jejichž kvalifikace je pro digitální hospodářství užitečná, a na straně druhé pracovníky, kterým „ujel vlak“ a jejichž kvalifikace, zkušenosti a dovednosti budou kvůli této transformaci postupně zastarávat. Evropská komise ve svém nedávném sdělení⁽¹⁴⁾ navrhuje řešení tohoto problému, které spočívá především v zaměření úsilí na vzdělávání, odbornou přípravu, zlepšení základních dovedností psaní, čtení a počítání i digitálních dovedností. Toto řešení si zasluhuje podporu ekonomických a sociálních subjektů, konkrétně v rámci sociálního dialogu na vnitrostátní, evropské, mezioborové a odvětvové úrovni⁽¹⁵⁾.

3.5. EHSV se nicméně domnívá, že takové snahy nebudou stačit k tomu, aby vyřešily všechny problémy, zejména co se týče nejistoty ve vývoji pracovních míst. Stálo by za to, uvažovat o třech dalších možnostech: umělá inteligence podporující začlenění, předvídání změn a nakonec sociálně zodpovědná a řízená restrukturalizace v případech, kdy jsou nezbytné plány pro hromadné propouštění pracovníků.

4. Inteligentní umělá inteligence a robotizace podporující začlenění

4.1. EHSV prosazuje zásadu **programu umělé inteligence a robotizace podporujících začlenění**. To znamená, že by v podnicích při zavádění nových procesů, které využívají nové technologie, bylo užitečné zapojit pracovníky do způsobů fungování těchto procesů. Jak poznamenává think tank WRR⁽¹⁶⁾, inteligentní zavádění nových technologií podporující začlenění, při němž pracovníci zastávají ústřední místo a podílejí se na zlepšení tohoto procesu, může přispět ke zlepšování výrobních procesů⁽¹⁷⁾.

4.2. Vzhledem k úloze, jakou plní algoritmy v souvislosti s podmínkami náboru pracovníků, s pracovními podmínkami a podmínkami profesního hodnocení, EHSV podporuje zásadu **transparentnosti** algoritmů, jež by nespočívala v tom, že by byly zveřejněny kódy, ale v tom, že by byly jasně vysvětleny parametry a kritéria přijímaných rozhodnutí. Člověk musí mít vždy možnost zasáhnout.

4.3. Umělá inteligence, která do středu zájmu staví pracovníky, zohledňuje názory osob, které budou muset pracovat v rámci nových technologických procesů, jasně definuje úkoly a povinnosti, které zůstanou v rukou pracovníků, a zachovává určitou formu odpovědnosti pracovníků, aby se z nich nestali pouzí vykonavatelé.

4.4. Je třeba upřesnit zásadu právní **odpovědnosti**. Lidé stále více spolupracují s průmyslovými nebo servisními roboty. Umělá inteligence robotům umožňuje určitou nezávislost a může dojít k nehodám⁽¹⁸⁾. Proto musí být jasně stanovena odpovědnost autonomních systémů v případě nehody a musí být pokryta rizika v oblasti zdraví a bezpečnosti, jimž jsou pracovníci vystaveni. Evropská komise zahájila úvahy o těchto nově vznikajících rizicích v rámci směrnice o odpovědnosti za výrobky⁽¹⁹⁾. Tento přístup musí být ambicióznější v souvislosti s bezpečností při práci.

4.5. Zásada **spravedlnosti**, která se uplatňuje v pracovním světě, spočívá v tom, že pracovník nesmí být o svou práci připraven. Někteří odborníci poukazují na riziko, že umělá inteligence přispívá k určitému snížení kvalifikace pracovníků. Proto je třeba dbát na to, aby práce v souladu se zněním ústavy MOP poskytovala těm, kteří ji vykonávají, uspokojení z toho, že plně využívají své dovednosti a znalosti a co nejlépe přispívají k obecnému blahu. Z manažerského hlediska se také jedná o způsob, jak udržet motivaci k práci.

⁽¹³⁾ <http://www.oecd.org/employment/future-of-work/>.

⁽¹⁴⁾ COM(2018) 237 final.

⁽¹⁵⁾ Úř. věst. C 367, 10.10.2018, s. 15.

⁽¹⁶⁾ Nizozemská vědecká rada pro vládní politiku.

⁽¹⁷⁾ <https://english.wrr.nl/latest/news/2015/12/08/wrr-calls-for-inclusive-robot-agenda>.

⁽¹⁸⁾ Viz studie Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci na téma „nových rizik“ (<https://osha.europa.eu/en/emerging-risks>). Podle této agentury „je s ohledem na tento vývoj nutné přehodnotit současné přístupy a technické normy týkající se ochrany zaměstnanců před riziky, která představuje práce se spolupracujícími roboty“.

⁽¹⁹⁾ COM(2018) 246 final.

5. Předvídání změn

5.1. Četné studie zaznamenaly v průběhu posledních let oslabení sociálního dialogu na evropské, a někdy i na vnitrostátní úrovni, a to navzdory tomu, že Evropská komise a Rada chtěly tento dialog posílit. Tento sociální dialog je přitom jedním z nástrojů nejvíce uzpůsobených k řešení sociálních výzev digitalizace. Proto EHSV důrazně žádá, aby se tento dialog stal v podnicích a na všech příslušných úrovních trvalou praxí s cílem připravit transformace tak, aby byly sociálně přijatelné. EHSV připomíná, že sociální dialog je jedním z nejlepších garantů sociálního smíru a snížení nerovností. Kromě politických prohlášení o posílení tohoto dialogu mají orgány EU také velkou odpovědnost tento sociální dialog podporovat a přispívat k němu.

5.2. Zejména v souvislosti se zaváděním uvedených technologií musí tento dialog umožnit pochopit perspektivy transformace procesů výroby na úrovni podniků a odvětví a odhadnout nové potřeby v oblasti kvalifikací a odborné přípravy, ale také dopředu uvažovat o využívání umělé inteligence ke zlepšení organizačních a výrobních procesů, zvýšení kvalifikace pracovníků a optimalizace zdrojů uvolněných v důsledku umělé inteligence, aby bylo možné vyvinout nové produkty a služby nebo zlepšit kvalitu zákaznických služeb.

5.3. Společensky odpovědné restrukturalizace

5.4. V případech, kdy jsou plány pro propouštění pracovníků považovány za nevyhnutelné, jedná se o to, tyto restrukturalizace sociálně řídit. Jak zdůraznili evropští sociální partneři v dokumentu s názvem „Pokyny pro řízení změn a jejich sociálních důsledků“⁽²⁰⁾, mnoho případových studií poukazuje na to, že je důležité hledat všechny možné alternativy propouštění, jako jsou odborná příprava, rekvalifikace a podpora vytváření podniků.

5.5. V případě restrukturalizací musí informování pracovníků a konzultace s nimi umožnit v souladu s příslušnými evropskými směrnicemi⁽²¹⁾ lepší předvídání rizik, usnadnění přístupu pracovníků k odborné přípravě v rámci podniku, zachování pružnější organizace práce a zároveň zachování jistoty a podporu zapojení zaměstnanců do záležitostí týkajících se provozu a budoucnosti podniku.

5.6. Jak velmi správně zdůrazňuje Evropská komise, EU musí zaručit, aby všichni pracovníci, a to jak zaměstnanci, tak samostatně výdělečně činné osoby i nepravé samostatně výdělečně činné osoby, měli „bez ohledu na typ a dobu trvání pracovního poměru“ přístup k **sociálnímu zabezpečení** v souladu s evropským pilířem sociálních práv⁽²²⁾.

6. Umělá inteligence a vývoj pracovních podmínek

6.1. Evropská komise dne 25. dubna 2018 navrhla „evropský přístup“ na podporu politik zaměřených na investice do rozvoje umělé inteligence a na zavedení obecných pokynů v oblasti etiky. Poukazuje na potenciál transformace naší společnosti prostřednictvím technologií umělé inteligence, zejména v odvětví dopravy, zdravotní péče a zpracovatelského průmyslu.

6.2. Tento potenciál transformace se promítá do výrobního procesu a ovlivňuje i náplň pracovní činnosti. Tento vliv se může ukázat jako pozitivní, zejména ve způsobu, jakým může umělá inteligence zlepšit tyto procesy a kvalitu práce. Stejně pozitivní dopady se mohou odrazit i ve flexibilní organizaci práce, kde jsou rozhodovací pravomoci více sdíleny, týmy jsou samostatnější, vyskytuje se zde větší všestrannost, horizontální uspořádání a inovační a participativní postupy⁽²³⁾.

6.3. Jak zdůrazňuje EHSV⁽²⁴⁾ i samotná Komise, umělá inteligence může pomoci pracovníkům s úkoly, které se opakují, jsou obtížné až nebezpečné, a některé způsoby uplatňování umělé inteligence mohou zlepšit životní podmínky zaměstnanců a usnadnit jim jejich každodenní život.

6.4. Tato vize však s sebou přináší nové otázky, zejména pokud jde o interakci mezi umělou inteligencí a pracovníkem a o vývoj náplně pracovní činnosti. Do jaké míry budou inteligentní stroje v továrnách, podnicích a kancelářích samostatné a jakým způsobem budou doplňovat práci vykonávanou člověkem? EHSV zdůrazňuje, že v novém světě práce má definice vztahu člověka a stroje prvořadý význam. Přístup, kdy má člověk nad strojem kontrolu, je zásadní⁽²⁵⁾.

⁽²⁰⁾ Společný text UNICE, CEEP, UEAPME a EKOS, 16. 10. 2003.

⁽²¹⁾ Směrnice 2002/14/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství.

⁽²²⁾ Úř. věst. C 303, 19.8.2016, s. 54; Úř. věst. C 173, 31.5.2017, s. 15; Úř. věst. C 129, 11.4.2018, s. 7; Úř. věst. C 434, 15.12.2017, s. 30.

⁽²³⁾ Úř. věst. C 434, 15.12.2017, s. 30.

⁽²⁴⁾ Úř. věst. C 367, 10.10.2018, s. 15.

⁽²⁵⁾ Úř. věst. C 288, 31.8.2017, s. 1; Úř. věst. C 367, 10.10.2018, s. 15.

6.5. A priori není eticky přípustné, aby umělá inteligence člověka do něčeho nutila, nebo aby byl člověk považován jen za vykonavatele příkazů stroje, který by mu diktoval úkoly, jež musí provést, způsob jejich vykonání a lhůty, v nichž musí být hotové. Přesto se zdá, že tato hranice etiky je někdy překračována⁽²⁶⁾. Z toho důvodu je třeba v hlavních směrech týkajících se umělé inteligence a etiky jasně stanovit etickou hranici.

6.6. Jednou z priorit EU musí být zamezit tomu, aby se v dnešní době opakovaly nové formy „digitálního taylorismu“ řízeného vývoji inteligentních strojů. Z tohoto důvodu, jak nedávno prohlásil EHSV, se evropští vědci, inženýři, konstruktéři a podnikatelé, kteří se podílejí na vývoji a uvádění systémů umělé inteligence na trh, musejí při svém počínání řídit kritérii etické a sociální zodpovědnosti. Zařazení etiky a společenských věd do studijního plánu technického vzdělávání by mohlo být správným řešením tohoto požadavku⁽²⁷⁾.

6.7. Další otázka se týká dohledu a manažerské kontroly. Všichni se shodnou na tom, že je třeba vykonávat odůvodněný dohled nad výrobními procesy, a tedy i nad vykonanou prací. V současné době nám nové technologické nástroje umožňují případně zavést inteligentní systémy úplné kontroly pracovníků v reálném čase – hrozí však, že dohled a kontrola by se staly nepřiměřené.

6.8. Otázka odůvodnění a přiměřené povahy kontroly výkonu práce, ukazatelů výkonnosti a vztahu důvěry mezi tím, kdo řídí, a tím, kdo je řízen, je téma, které si rovněž zasluhuje své místo na programu sociálního dialogu na vnitrostátní, evropské, mezioborové i odvětvové úrovni.

6.9. Otázka neobjektivnosti algoritmů a údajů týkajících se učení a možné nežádoucí dopady diskriminace jsou stále kontroverzní. Někdo se domnívá, že algoritmy a jiné prediktivní náborové softwary mohou snížit diskriminaci při náboru do zaměstnání a podpořit „inteligentnější“ nábor zaměstnanců. Podle jiných hrozí, že by náborové softwary vždy odrážely, i když neúmyslně, předpojatost programátorů těchto robotů-náborářů. Někteří odborníci se domnívají, že algoritmické modely jsou vždy jen osobní názory zahalené do matematiky⁽²⁸⁾. Proto je třeba dbát na to, aby člověk vždy mohl zasáhnout (v souvislosti se zásadou transparentnosti uvedenou výše: právo požadovat kritéria rozhodování) a dohlížet na to, aby sběr údajů a jejich zpracování odpovídaly zásadám přiměřenosti a účelnosti. V žádném případě nemohou být údaje použity pro jiné účely, než jsou ty, kvůli nimž byly shromážděny⁽²⁹⁾.

6.10. Obecné nařízení o ochraně údajů umožňuje, aby členské státy pomocí právních předpisů nebo kolektivních smluv stanovily konkrétnější pravidla k zajištění ochrany práv a svobod ve vztahu ke zpracování osobních údajů zaměstnanců v rámci pracovního poměru. Tato možnost je účinným nástrojem, který musí členské státy a sociální partneři využívat⁽³⁰⁾.

6.11. Zde je nutné poznamenat, že rizika se netýkají pouze zaměstnanců. Rozvoj subdodavatelství online, práce pro platformy a různých podob crowdworkingu je rovněž doprovázen novými systémy automatizovaného řízení výkonnosti a pílě, přičemž se zdá, že někdy jsou u nich překračovány etické hranice (platforma aktivuje webkameru pracovníka, snímání obrazovky na dálku atd.).

6.12. Algoritmy těchto platforem, které definují mimo jiné odměňování osob samostatně výdělečně činných, jejich digitální pověst a možnosti vykonávat úkoly, jsou často neprůhledné. Tito pracovníci nemají přístup ke kritériím fungování algoritmů, která jsou u nich uplatňována, a způsoby jejich fungování jim nejsou vysvětleny.

7. Příprava spravedlivého přechodu

7.1. Ve střednědobém horizontu je vzhledem k riziku sociální polarizace, na něž upozorňuje celá řada odborníků, nutné důkladně se zamyslet nad budoucností našich sociálních modelů, včetně jejich financování. EHSV žádá Komisi, aby zahájila diskusi ohledně otázky daní a financování veřejných rozpočtů a kolektivních systémů sociální ochrany v ekonomice, kde rychlým tempem narůstá hustota robotizace⁽³¹⁾, i když v Evropě zůstává hlavním zdrojem daňových příjmů daňové zatížení práce. Tato diskuse by se měla zabývat i otázkou přerozdělování dividend z digitalizace.

⁽²⁶⁾ Několik evropských médií informovalo o pracovních podmínkách v některých logistických střediscích, kde jsou pracovníci zcela pod taktovkou algoritmů, jež jim zadávají úkoly, které mají v určené časové lhůtě vykonat, a kde je jejich výkonnost měřena v reálném čase.

⁽²⁷⁾ Úř. věst. C 367, 10.10.2018, s. 15.

⁽²⁸⁾ Cathy O'Neil, držitelka titulu Ph.D. z Harvardu a odbornice na data, „Modely jsou osobní názory zahalené do matematiky“ (<https://www.theguardian.com/books/2016/oct/27/cathy-oneil-weapons-of-math-destruction-algorithms-big-data>).

⁽²⁹⁾ Viz zejména studie CNIL (la Commission nationale de l'informatique et des libertés – Národní komise pro informatiku a svobodu) ve Francii („Comment permettre à l'homme de garder la main? Les enjeux éthiques des algorithmes et de l'intelligence artificielle“ – Jak zaručit lidem kontrolu? Etické problémy algoritmů a umělé inteligence, https://www.cnil.fr/sites/default/files/atoms/files/cnil_rapport_garder_la_main_web.pdf).

⁽³⁰⁾ Nařízení (EU) č. 2016/679, článek 88.

⁽³¹⁾ <https://ifr.org/ifr-press-releases/news/robots-double-worldwide-by-2020>.

7.2. Komise navrhuje posílit Evropský fond pro přizpůsobení se globalizaci (EFG), aby jej mimo jiné mohli využívat pracovníci, jejichž pracovní místo bylo zrušeno, a osoby samostatně výdělečně činné, jejichž činnost skončila v důsledku digitalizace hospodářství (digitální transformace, automatizace)⁽³²⁾. EHSV se domnívá, že se jedná o krok směrem k vytvoření skutečného Evropského fondu pro transformaci, který by přispěl k předvídání a k sociálně odpovědnému řízení digitální transformace a restrukturalizací, které způsobí.

7.3. Sociální a širší i společenské aspekty umělé inteligence jsou čím dál častěji předmětem vnitrostátních diskusí. Nedávné diskuse v britském Parlamentu⁽³³⁾ a ve francouzském Senátu jasně ukázaly, že je nutné podporovat etický přístup umělé inteligence, který by byl založen na několika zásadách, jako je loajalita, transparentnost a vysvětlitelnost algoritmických systémů, etika a odpovědnost aplikací umělé inteligence, lepší informovanost vědců, odborníků a specialistů o možném zneužití výsledků jejich výzkumů. Zpráva Cedrica Villaniho z Francie si přeje „dát umělé inteligenci smysl“⁽³⁴⁾. Řada odborníků z Yaleovy univerzity a z univerzity ve Standfordu, Cambridgi a Oxfordu varuje před „nevyřešenými slabiny“ umělé inteligence a zdůrazňuje naléhavou potřebu je předvídat, předcházet jim a zmírňovat je⁽³⁵⁾. Stejně tak se i Výzkumný fond v Québecu (Fonds de recherche du Québec, FRQ) ve spolupráci s Univerzitou v Montréalu již několik měsíců zabývá projektem Světového střediska pro sledování dopadů umělé inteligence a digitalizace na společnost⁽³⁶⁾.

7.4. Všechny tyto iniciativy ukazují, že je nutné dostat diskusi o umělé inteligenci z vyjetých kolejí ekonomiky a techniky a rozšířit veřejnou diskusi o téma úlohy umělé inteligence, kterou má podle společnosti sehrát, a to i ve světě práce. Taková jednání umožní uniknout pasti „falešné dichotomie“ mezi zcela naivním a optimistickým pohledem na umělou inteligenci a na její dopady a pohledem katastrofickým⁽³⁷⁾. Zahájení těchto debat na vnitrostátní úrovni představuje užitečnou první fázi, nicméně EU má rovněž svou úlohu, kterou musí plnit, a tou je konkrétně definovat obecné pokyny v oblasti etiky, jak to již začala dělat Komise.

7.5. Odpovědnost za provádění těchto obecných pokynů by měla být svěřena středisku pro sledování zásad etiky v systémech umělé inteligence. Jde o to, aby umělá inteligence a její využívání přispívaly k dobrým životním podmínkám a osvobození občanů a pracovníků v rámci respektování základních práv a aby se zamezilo tomu, že budou přímo či nepřímo přispívat k postupné ztrátě odpovědnosti, ztrátě znalostí, kvalifikace a nezávislosti. Použití zásady „člověk řídí“ ve všech situacích, a tedy i v kontextu práce, se musí konkrétně uplatňovat.

7.6. Touto zásadou je třeba se řídit i v jiných odvětvích činnosti, jako jsou osoby pracující ve zdravotnictví, které poskytují služby přímo spojené s životem, zdravím, bezpečností a kvalitou života lidí. Pouze přísná pravidla etiky budou schopna zaručit, že nejen pracovníci, ale i spotřebitelé, pacienti, klienti a ostatní poskytovatelé služeb budou moci plně těžit z nových způsobů využívání umělé inteligence.

V Bruselu dne 19. září 2018.

předseda
Evropského hospodářského a sociálního výboru
Luca JAHIER

⁽³²⁾ COM(2018) 380 final.

⁽³³⁾ <https://www.parliament.uk/ai-committee>.

⁽³⁴⁾ <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid128577/rapport-de-cedric-villani-donner-un-sens-a-l-intelligence-artificielle-ia.html>.

⁽³⁵⁾ https://www.eff.org/files/2018/02/20/malicious_ai_report_final.pdf.

⁽³⁶⁾ <http://nouvelles.umontreal.ca/article/2018/03/29/le-quebec-jette-les-bases-d-un-observatoire-mondial-sur-les-impacts-societaux-de-l-ia/>.

⁽³⁷⁾ Acemoglu, D., op.cit. Viz také Eurofound 2018, *Automation, digitalisation and platforms: Implications for work and employment* (Automatizace, digitalizace a platformy: Dopady na práci a zaměstnanost), Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk, s. 23: „The risks comprise unwarranted optimism, undue pessimism and mistargeted insights“ (Riziko spočívá v bezdůvodném optimismu, přehnaném pesimismu a mylném pochopení).