

MANUÁL PRO MANAGEMENT DAT A ALGORITMŮ



Materiál byl realizován v rámci projektu ČMKOS §320a ZP 2022 – „Dopady zelené ekonomiky na trh práce, pracovněprávní a sociální ochranu soukromí zaměstnanců a sociální dialog“, který je financován z prostředků státního rozpočtu ČR prostřednictvím MPSV ČR.

Manuál pro management dat a algoritmů
napsal JUDr. Jan Horecký, Ph.D.

Obsah

1. Manuál pro management dat a algoritmů	1
2. O čem se to vlastně bavíme?	3
3. Kde hledat algoritmus?	8
4. Zaměstnavatel a data	11
5. Ochrana osobních údajů a soukromí	13
6. Jaká je role odborů?	17
7. Parametry algoritmů a normování práce	20
8. Parametry algoritmů a zajištění BOZP	23
9. Parametry algoritmů a propuštění zaměstnanců	27
10. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouva	30
11. Shrnutí	33

1. Manuál pro management dat a algoritmů

Základní tři zákony robotiky:

- Robot nesmí ublížit člověku nebo svou nečinností dopustit, aby bylo člověku ublíženo.
- Robot musí uposlechnout příkazů člověka kromě případů, kdy jsou tyto příkazy v rozporu s prvním zákonem.
- Robot musí chránit sám sebe před poškozením kromě případů, kdy je tato ochrana v rozporu s prvním, nebo druhým zákonem.

Isaac Asimov: Já, robot

Co má úvodní motto společné s Manuálem? Z dalšího textu jistě pochopíte!

Odborové aktivity jsou rozmanité stejně jako škála různých činností a druhů práce, které mohou zaměstnanci vykonávat. Společný jmenovatel však můžeme najít vždy. V případě odborových aktivit se jedná především o zastupování zaměstnanců a ochranu jejich oprávněných (nejen pracovněprávních) zájmů. V případě rozmanitosti pracovních pozic pak to, že je závislá práce vždy vykonávána zaměstnanci (lidmi) v určitých pracovních podmínkách. Spojovacím prvkem mezi oběma je fakt, že na zajištění důstojných a slušných pracovních podmínek se mohou podílet i zástupci zaměstnanců – odboráři bez ohledu na to, o jaké činnosti se jedná. Působení odborových organizací přispívá ke kvalitnímu pracovnímu prostředí. Sociální dialog je základní nástroj, jak prosadit požadavky zaměstnanců, a jak dosáhnout toho, aby se zaměstnanci v práci cítili chtění a důstojně ohodnocení.

Význam zástupců zaměstnanců roste s měnícím se světem práce. Zástupci zaměstnanců nemohou zůstat stranou ani v době, kdy pracovní podmínky stále více a více ovlivňuje umělá inteligence, počítačové systémy a digitalizace. V předloženém Manuálu si proto tým Českomoravské konfederace odborových svazů dává za cíl upozornit na to, že změny zavádění algoritmů vnímá, a proto představuje stručný a jednoduchý text, ve kterém nejen zástupcům zaměstnanců, ale i samotným organizovaným i neorganizovaným zaměstnancům ukazuje, jaké jsou možné výzvy a jak je lze případně řešit.

2. O čem se to vlastně bavíme?

-
- Co si pod tím představit?
 - Kdy se s tím setkáme?
 - A týká se to nás (zaměstnanců i odborářů) nějak?

S algoritmickým managementem, robotizací a zaváděním nových technologií se ať vědomě, či nevědomě setkáváme prakticky všichni. Bez nadsázky lze říci, že jsou všude kolem nás. Ne každého se však dotýkají stejně. Někoho nepřímo a v rámci soukromé sféry, jiného přímo např. v jeho zaměstnání (např. automatizace výběrového řízení na základě zpracování osobních údajů a toho, jak se tváříte). Nejen pro odborovou činnost, ale i kvůli zaměstnancům je třeba si uvědomit, co si pod daným pojmem představit, jak si jej vysvětlit a koho se vlastně týká.

Stručně a velmi obecně lze algoritmický management popsat jako řízení práce strojem či umělou inteligencí. Jednoduše řečeno, úkoly chodí zaměstnancům automaticky, jejich práci hodnotí a organizuje počítačový systém a stále méně a méně jsou úkolováni vedoucím (ano, s managementem algoritmů stoupá i míra samostatnosti a osamocení každého zaměstnance). Management dat lze chápat jako součást celého procesu řízení – sběr a zpracování informací o zaměstnanci, na jejichž základě pak algoritmy pracují.

V případě algoritmického řízení neleží rozhodování a úkolování na bedrech vedoucího zaměstnance či mistra, ale probíhá převážně samostatně automatizovaně. Zaměstnanci jsou systémem zasílány pracovní pokyny, např. po splnění předchozího kroku tak, aby byla práce co nejefektivnější.

Pro účely Manuálu se zaměříme na management algoritmů z pohledu samotného zaměstnance, případně odboráře. Nebojte se, nebudeme se zabývat matematickými rovnicemi nastavení algoritmů, ale podobně jako v celé Evropě, souvislostmi s běžným životem zaměstnanců. Managementem algoritmů a dat se úzce zabývá jak Evropská odborová konfederace, tak Mezinárodní organizace práce. Poznatky a zkušenosti proto můžeme čerpat i z mezinárodního prostředí.

Výzvy a rizika spojené se zaváděním umělé inteligence do řízení práce zaměstnanců v současnosti rezonují jako jedno ze zásadních témat kultury světa práce. Z pohledu zástupců zaměstnanců se celosvětově debatují především doposud jednoznačně nespécifikované a neprobádané dopady na zdraví zaměstnance jak duševní, tak fyzické. Z výzkumů vyplývá, že v důsledku robotizace a zavádění umělé inteligence došlo v posledních letech k nárůstu poranění zaměstnanců cca o 7 %.

Algoritmický systém řízení

Algoritmický systém řízení (Algorithmic management system - AMS) je digitální systém, který buď částečně, nebo zcela automatizuje úkoly obvykle spojené s lidským rozhodováním (manažerem). AMS prakticky nahrazuje člověka a jeho rozhodovací proces.

Příklady:

- Automatický systém hodnocení zaměstnanců podle dat shromážděných od zákazníků
- Automatizovaný náborový systém (třídění životopisů)
- Algoritmické vyhodnocení potřebnosti zaměstnance a efektivity jeho výkonu pro účely odměňování a výpovědi
- Automatické sledování a přidělování úkolů včetně hodnocení produktivity
- Sledování výrazů obličeje a psychosomatické stránky pro personalistické účely

Zvyšuje se míra používání umělé inteligence či robotizace práce. Nejčastějším příkladem může být např. zaměstnávání ve skladech, kde dochází k zadávání úkolů, normování práce

i vyhodnocování výkonnosti zaměstnanců na základě dat o produktivitě práce zpracovaných v důsledku sledování příjmů úkolů na uskladnění či vyskladnění. Všimli jste si, kolik je kolem vás snímačů a kamer? Pracujete s ručním skenerem a máte dané rychlostní normy, kolik toho musíte odbavit, udělat či zaevidovat za hodinu? Už vám někdy přišlo automatické upozornění, že nestíháte a máte zrychlit?

Pokud vám připadá popis pořád složitý, pak se zkuste zamyslet, jak asi probíhá vyřízení vaší objednávky na e-shopu u velkých obchodních společností. Už jste si někdy něco objednávali např. přes Amazon či Alzu? Přijetí objednávky (stejně jako její vyřízení) bývá již velmi často z větší části řízeno právě algoritmy a zaměstnanec slouží jen jako nutný doplněk řetězce nezbytných činností, aby se objednávka dostala až k vám.

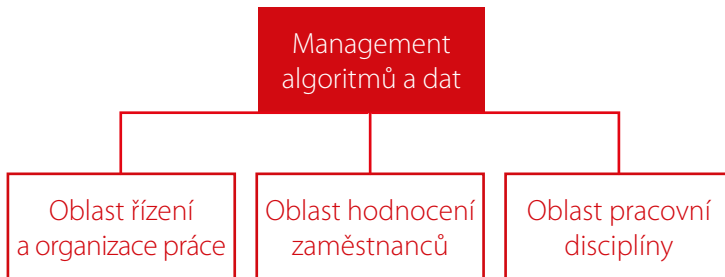
Algoritmický management se v současné době rozšiřuje i mimo dříve známé prostředí (typicky) skladů. Lze se s ním setkat v rámci různých obchodních i pracovních platforem, zejména v případě tzv. zakázkové ekonomiky. Zde bývá proces rozhodování, jenž běžně činil operátor, nahrazován právě algoritmem na základě předem nastavených parametrů. Zaměstnanec se může fakticky cítit úkolovaný umělou inteligencí. A příklady? Můžete být kurýrem a např. rozvážet jídlo objednané zákazníky přes internet (ať už se jedná o obědy, nebo nákupy pro domácnost), jezdit jako uberista (tj. neoficiální taxikář) apod. V neposlední řadě se s algoritmickým managementem můžete setkat mimo práci. Už jste někdy posílali životopis a ucházeli se o volnou pracovní pozici? S algoritmickým managementem se můžete setkat již při obsazování volných pracovních pozic a hledání zaměstnání. Personální agentury a personalisté často používají pro předvýběr zaměstnanců algoritmické pomocníky.

O úspěšnosti žádosti uchazeče o zaměstnání tak dnes často spolurozhoduje právě umělá inteligence.

Zavádění algoritmického řízení může mít nespornou výhodu pro zaměstnavatele, ale i pro zaměstnance. Stejně jako u každé mince, tak i zde můžeme mluvit o dvou stranách. Významnou výhodou pro zaměstnavatele jistě bude zefektivnění a zrychlení procesů a často i snížení chybovosti. Rutinní procesy mohou být jednoduše standardizovány. Na druhou stranu však často chybí prvek lidského uvažování či zásahu, který je nezbytný. A zde tkví jedna z výzev pro odborové organizace – vytipování a vymezení činností (a to i nových), u kterých je lidský prvek a člověk nezbytnou součástí a kde i v budoucnu bude nenahraditelný.

3. Kde hledat algoritmus?

Některé z praktických příkladů jsme si již uvedli. Pokud však shrneme, o které situace (obecný popis) se může jednat, pak lze hovořit veskrze o třech kategoriích:



Česká republika se vyznačuje tím, že je považována za hospodářský prostor s velkým poměrem manuální práce a těžkého průmyslu. Ve velkém se zde však rozšiřuje i sektor služeb. S managementem algoritmů a dat se setkáme v obou sektorech. Výzva a příležitost pro odborové organizace neleží jen v tradičních průmyslových zaměstnáních (zde především v souvislosti s automatizací výroby a zaváděním nových mechanismů a umělé inteligence), ale právě v sektoru služeb, zejména těch nově vznikajících. Stále častěji se můžeme setkávat s platformovými zaměstnanci, kurýry dopravních služeb či řidiči, jejichž práce je organizována automaticky v souvislosti se sledováním jejich polohy přes GPS a podle požadavků klientů. V obvyklých profesích lze jmenovat především zaměstnance skladů a obchodu. Uplatňuje se stále více softwarové plánování, kdy jsou zaměstnanci úkolováni a upozorňováni automatizovaně. Hodnocení zaměstnanců a jejich další setrvání u zaměstnavatele bývá následně ovlivněno automatickým vyhodnocením efektivity činnosti konkrétních zaměstnanců ať už na základě referencí a hodnocení klienty či automaticky evidované výkonnosti zaměstnance.

Zpracování dat o zaměstnanci se následně projeví v jeho ekonomickém hodnocení, případně i ve skončení pracovního poměru. V praxi, a zde by opět měli odboroví funkcionáři zbystřit, totiž kvůli negativním hodnocením (případně nedostatku pozitivních hodnocení – což automaticky nemusí znamenat, že zaměstnanec nepracuje kvalitně) jsou zaměstnanci algoritmem vyhodnoceni jako méně vhodní a dochází k přidělování práce, která např. není s ohledem na odměňovací principy (např. výkonnostní prémie) tak atraktivní, nebo dokonce dochází k takovému snížení využívání zaměstnance, že s ním bude rozvázán pracovní poměr.

Úkol odborové organizace a odborových funkcionářů spočívá v odhalení skutečnosti, že jsou pracovní podmínky ovlivňovány managementem algoritmů a dat, a následně dohledu nad tím, aby využití nových technologií bylo v souladu se spravedlivými očekáváními zaměstnance, jeho ochranou a postavením. Zjistíte-li jako odboroví funkcionáři, že se nacházíte v prostředí algoritmem řízené práce, není třeba se děsit. Nezapomínejme, že management algoritmů není automaticky nepřítel. Důležité je využít všechna participativní práva (viz dále) a aktivně se účastnit utváření pracovních podmínek. Umělá inteligence a využití algoritmů pak budou mít lidskou tvář. Podstatné je, aby v podniku nevládl management algoritmů samostatně, ale aby do výsledků mohl vstupovat i lidský prvek – mistr, vedoucí, odborář či sám zaměstnanec.

4. Zaměstnavatel a data

- A co jsou to ta data?
- Může zaměstnavatel používat moje osobní údaje?
- A co kamery, GPS, ruční scannery...?

Manuál pro management dat a algoritmů nelze v pracovním prostředí zužovat jen na digitalizaci a zavádění nových technologií a automatizaci. Při algoritmickém řízení dochází k rozsáhlému získávání informací o zaměstnancích (např. výkonnost, poloha, a dokonce i nálada), které zaměstnavatelé dále zpracovávají pro různé účely. Zaznamenané výsledky se (často i automaticky) využívají např. pro nastavení měsíčního hodnocení zaměstnance a přiznání osobního ohodnocení či mimořádné prémie, častěji však i pro zjištění, zda vůbec zaměstnanec splnil předepsané normy a požadavky zaměstnavatele. Zamyslete se, jestli někdy nedostáváte automaticky zasláná systémová oznámení např. o plnění norem. Stejně tak lze ze sledování aktivity zaměstnance dovozovat jeho přítomnost v práci a evidovat pracovní dobu. Výjimkou nejsou ani automatická vyhodnocení, na jejichž základě je zaměstnanci doručeno upozornění na možnost výpovědi pro neuspokojivé pracovní výsledky či porušování povinností. I zde zastupuje u zaměstnavatele odborová organizace velice významnou roli. Nejen zavádění algoritmů, ale i využívání jejich výsledků patří ke kontrolní působnosti odborové organizace (předně tam, kde dochází k zásahu do bezpečnosti a ochrany zdraví při práci) a zástupci zaměstnanců zde mohou a mají uplatňovat veškerá participativní práva (viz dále).

Vhodně a optimálně nastavené parametry algoritmického managementu jsou zásadním předpokladem funkčnosti systému, efektivního dosahování výsledků i ochrany zaměstnance. K optimálnímu nastavení jsou nezbytná data, a to často právě i ta, která se týkají konkrétních zaměstnanců. Při získávání a zpracování údajů vstupují systémy do osobní sféry zaměstnance. Pochopitelně jsou zpracovávána i jiná data, nejen osobní. Společně jsou pro funkčnost systému nezbytná. Zaměstnavatel se běžně dopouští tzv. zpracování osobních údajů. A právě zde opět vyniká role postavení zástupců zaměstnanců – odborářů u zaměstnavatele. Management algoritmů a dat představuje pro fungování odborových organizací výzvu a současně obrovskou příležitost. Využijme ji!

5. Ochrana osobních údajů a soukromí

Využívání algoritmů řízení stojí na zpracování řady údajů. Bez vstupních i výstupních dat by systémy nemohly fungovat. Jde o parametry, které ovlivňují celkovou efektivitu. Vstupními daty můžeme rozumět např. údaje, které získává zaměstnavatel ze životopisů a výběrových řízení (využito při automatizovaném třídění uchazečů o zaměstnání), stejně jako v průběhu trvání pracovního poměru (např. údaje o plnění norem; dodržování přítomnosti na pracovišti; dlouhodobý zdravotní stav zaměstnance podle toho, jaké důvody pro nepřítomnost udává v docházkovém systému apod.). Výstupní a vnější data nemusí souviset přímo s osobou zaměstnance, ale mohou být čerpána z obecných pracovních podmínek (např. průměrný a předpokládaný výkon, s nímž algoritmus porovnává výkon dotčeného zaměstnance a ze kterého pak automaticky vyvozuje efektivitu zaměstnance). Zejména v případě sběru a zpracování dat v kategorii osobních údajů zpracovává zaměstnavatel informace o zaměstnanci, ohledně nichž je třeba dodržovat zvláštní zákonné povinnosti (Nařízení GDPR).

Základní zásadou využívání dat (předně osobních údajů) v režimu práce spojených s algoritmy musí být vždy ochrana soukromí zaměstnance a využívání dat jen k zákonným účelům a zákonným způsobem. Zpracování osobních údajů o zaměstnancích musí být transparentní a spravedlivé. Není možné, aby získaná data zaměstnavatel zneužíval a narušoval osobní sféru zaměstnance.

Odboroví funkcionáři se musí soustředit především na režim zpracování a nakládání s osobními údaji zaměstnance. Zavedení systémů využívajících algoritmy automaticky neospravedlňuje zaměstnavatele k ledabylému nakládání s osobními údaji zaměstnance a k zasahování do jeho osobní sféry.

V režimu osobních údajů musí i v případě algoritmů

zaměstnavatele dodržovat právní režim, který vychází především ze zákonných pravidel, jmenovitě jde o:

- Občanský zákoník
- Zákoník práce
- Nařízení GDPR

Odborová organizace má právo na informace a projednání při zavádění norem práce stejně jako vnitřních předpisů. V případě pracovního řádu, který může zpracování osobních údajů obsahovat (např. máte v pracovním řádu určeno, jak má personalistka nakládat s životopisy, jakým způsobem se uchovávají informace o pracovní neschopnosti apod.), odborové organizaci dokonce svědčí právo souhlasu (veta) při jeho vydávání. Odborová organizace tak může přímo působit na pracovní klima a podmínky, resp. nastavení algoritmů.

Podstatné je, aby odborová organizace při zavádění a využívání algoritmů řízení (a to např. v souvislosti s určením osobního hodnocení zaměstnance, či při vypracovávání vytýkacích dopisů a výpovědí) byla schopna rozklíčovat, jak systém dospěl k závěrům a jedná-li se o smysluplné a spravedlivé řešení. Jednoduše řečeno, odborová organizace musí trvat především na zachování transparentnosti systému. Jsou pravidla zpracování osobních údajů a jejich využití v systému algoritmického řízení známá všem zaměstnancům, diskutována s odborovou organizací a dostatečně transparentní?

Zaměstnavatel musí při zpracování osobních údajů zaměstnanců postupovat velmi obezřetně a pečlivě. Osobní údaje zaměstnanců nesmí zveřejňovat a zneužívat je. U každého zaměstnavatele by měla být zpracována směrnice o nakládání s osobními údaji. Např. vnitřní předpis zaměstnavatele č. ... o úpravě a nakládání s osobními údaji, který musí být dostupný všem zaměstnancům a na jehož vydání se aktivně podílela i odborová organizace. Typickou součástí vnitřního předpisu má

být nejen nastavení kroků a postupů při zpracování osobních údajů, ale v souvislosti s algoritmickým řízením i přesně a výslovně stanovený rozsah získávaných osobních údajů, způsob jejich sběru – např. kamerové systémy – a následné vyhodnocení. Vždy ze směrnice vyplývá jednoznačný a nezaměnitelný účel zpracování. Má zaměstnavatel nějakým způsobem upraveno nakládání s osobními údaji? Informuje zaměstnance dostatečně o zavádění algoritmů a důvodu sběru dat? Byla směrnice projednána i s odborovou organizací?

6. Jaká je role odborů?

- Může si zaměstnavatel zavádět algoritmy řízení, jak ho napadne?
- Můžeme v tom jako odboráři něco dělat a ovlivnit to?
- Co jsou to participativní práva a kdy se dají využít?
- V jakých situacích může být odborová organizace aktivní neefektivněji?

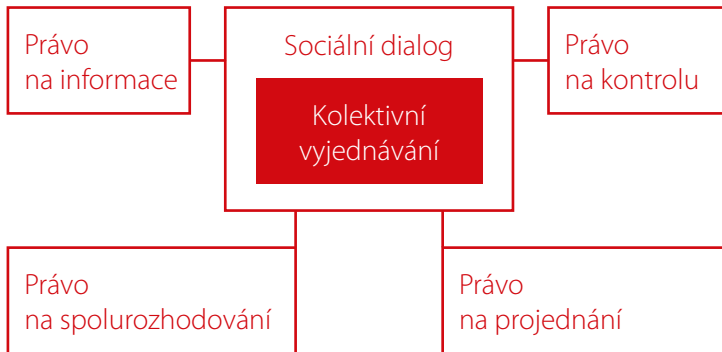
Všichni dobře víme, že odborová organizace působí u zaměstnavatele zejména jako zástupce zaměstnanců a jejich oprávněných zájmů. Cílem odborové organizace je především dosahování a zajištění důstojných a slušných pracovních podmínek pro všechny zaměstnance bez ohledu na to, jedná-li se o kmenové zaměstnance, agenturní zaměstnance nebo zaměstnance, kteří pracují na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti).

K naplnění svých činností má odborová organizace zákonem garantovaná oprávnění, tzv. právo na participaci. Nejedná se o přežitek, který by byl typický jen pro taková zaměstnání, která jsou dřívější a dobře známá, ale i pro nové modely spojené s digitalizací práce. Odborové organizace mají právo vést sociální dialog i tam, kde se do výroby zavádí algoritmický management.

K důslednému a efektivnímu působení zástupců zaměstnanců při managementu algoritmů a dat je důležité, aby si odborové funkcionáři byli vědomi svých oprávnění a aby je důsledně využívali. Není třeba se obávat, že by v případě zapojení vyšší míry technologií mělo být postavení odborové organizace snižováno, ba naopak. A na co vše má odborová organizace právo?

Základní rámec participativních oprávnění zástupců zaměstnanců vymezuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. K základním právům odborové organizace patří možnost vést sociální dialog o všech otázkách, které jsou spojené s pracovními podmínkami zaměstnanců (např. i o výstupech z hodnocení efektivity parametrů algoritmu a činnosti zaměstnance).

Participativní oprávnění odborové organizace



Odboroví funkcionáři musí na naplnění svých oprávnění u zaměstnavatele trvat. Bez důsledného využití všech participativních práv není možné efektivně vykonávat činnosti odborové organizace. Je proto základní úlohou nejen samotných odborových funkcionářů v podniku, ale především profesionálních a uvolněných odborových funkcionářů na vyšší úrovni, aby se v problematice orientovali a poskytovali si vzájemnou součinnost. Manuál pro management algoritmů a dat představuje díl takové součinnosti.

V čem a jak může odborová organizace a odborový funkcionář konkrétně zasahovat do managementu algoritmů a dat u zaměstnavatele? Vycházet musíme především z možných výzev (snad i rizik) a příležitostí.

Jedno z velkých rizik zavádění algoritmů představuje současně i jeho výhodu. Jde o zefektivnění a zrychlení práce a automatizaci standardních postupů. A právě zde máme další velice významný bod, ve kterém se může odborová organizace silně angažovat a zasazovat se o důstojné pracovní podmínky. Jedná se o tzv. normování práce.

7. Parametry algoritmů a normování práce

Nastavení vlastních parametrů algoritmů řízení leží v dispoziční pravomoci zaměstnavatele. Byť by se mohlo zdát, že se jedná pouze o nějaké technické úkony, nelze rozhodně celý proces zlehčovat. V jaké podobě a v jakém rozsahu budou požadavky zaměstnavatele přetvořeny do parametrů algoritmu následně silně ovlivňuje pracovní podmínky zaměstnance. Pokud mu algoritmus určuje, kontroluje a vyhodnocuje práci, je třeba mít na paměti rozumné nastavení parametrů, tj. takové, které odpovídá jak očekávání zaměstnavatele a jeho oprávněným zájmům, tak i ochranné funkci pracovního práva, tj. ochraně zaměstnance. Jednoduše řečeno, pracovní normy jsou zásadní součástí pracovních podmínek. Fakticky pak algoritmy určují pracovní tempo zaměstnanců.

§ 287 odst. 2 písm. b) ZP

Zaměstnavatel je povinen projednat s odborovou organizací množství práce a pracovní tempo.

Normování práce historicky patřilo k činnostem, na kterých se odborová organizace přímo podílela. Jak pro zaměstnance, tak pro odborové funkcionáře je důležitá informace, na základě jaké metodiky a pravidel zaměstnavatel konkrétní hodnoty algoritmů nastavuje. Pokud nejsou vstupní hodnoty známy, velice obtížně se následně budou řešit jakékoli komplikace spojené s uplatňováním algoritmů a výtek zaměstnavatele zaměstnanci, že nedodržuje stanovené pracovní tempo, není dostatečně výkonný apod.

Odborová organizace má na základě práva na projednání zákonné oprávnění být při zavádění norem a komentovat je.

§ 300 ZP

- (1) Zaměstnavatel je povinen při určení množství požadované práce a pracovního tempa vzít v úvahu fyziologické a neuropsychické možnosti zaměstnance, předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a čas na přirozené potřeby, jídlo a oddech. Množství požadované práce a pracovní tempo je možné určit také normou spotřeby práce.
- (2) Zaměstnavatel je povinen zabezpečit, aby podmínky podle odstavce 1, popřípadě norma spotřeby práce, byla-li jím určena, byly vytvořeny před zahájením práce.
- (3) Množství požadované práce a pracovní tempo, popřípadě zavedení nebo změnu normy spotřeby práce určuje zaměstnavatel, nejsou-li sjednány v kolektivní smlouvě, po projednání s odborovou organizací.

Nic nebrání tomu, aby si právo na spolurozhodování, případně určitou formu práva veta, popř. specifický způsob projednávání pracovních norem a zavádění mechanismů odborová organizace se zaměstnavatelem sjednala v kolektivní smlouvě. Vhodný způsob zakotvení závazku může spočívat např. v povinnosti zaměstnavatele předkládat odborové organizaci nejen odůvodněné záměry zavádění a změn systémů a algoritmů, ale i pravidelné měsíční souhrnné analýzy, ze kterých vycházel při hodnocení zaměstnanců a v dalších personalistických činnostech.

8. Parametry algoritmů a zajištění BOZP

Dopady zavádění nových technologií a algoritmů řízení práce je třeba v konkrétním podniku hodnotit nejen obecně, ale i ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům, profesím či úsekům. Vnímat je třeba nejen okamžité výstupy (např. jak se cítím teď, v tomto okamžiku, při plnění pracovních úkolů), ale s ohledem na zdraví zaměstnanců i v dlouhodobém výhledu. A právě zde dochází často k pochybením, která současně otevírají výzvy pro odborové organizace.

Nejen obecné debaty zdůrazňují význam BOZP. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci jsou tvrdé jádro pracovního práva. Normy, nastavené např. hygienou práce, případně zdravotní stav zaměstnanců zjištěný na základě posudku lékaře pracovnělékařských služeb, jsou zásadním a neprolomitelným limitem pro nastavení parametrů algoritmu a pracovního tempa.

V odborné diskusi zaznívají v kontextu ochrany zdraví zaměstnanců a bezpečných a vhodných pracovních podmínek především obavy z negativních dopadů na zdraví zaměstnanců a zdůraznění prevence.

Na jednu stranu lze algoritmy a nové technologie využívat i při zajištění podmínek BOZP (např. sledování periodicity zdravotních prohlídek; vyhodnocování zatížení zaměstnanců apod.), na druhou stranu je však třeba vést v patrnosti, že co bylo dříve, nemusí platit dnes.

Faktor zdraví a bezpečnost a ochrana zdraví při práci jsou i z pohledu odborového hnutí základní nosnou hodnotou, na kterou nelze rezignovat. Pokud se bavíme o důstojných a slušných pracovních podmínkách, je třeba mít vždy na mysli nejen odměnu za práci, ale právě i bezpečné pracovní podmínky.

Zavádění algoritmů řízení by měl zaměstnavatel projednat s odborovou organizací. Nejen však v souvislosti s realizací dané myšlenky, ale právě i s ohledem na BOZP.

§ 322 ZP

- 1) Odborové organizace mají právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u jednotlivých zaměstnavatelů. Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci umožnit výkon kontroly a za tím účelem jí
 - a) zajistit možnost prověření toho, jak zaměstnavatel plní své povinnosti v péči o bezpečnost a ochranu zdraví při práci a zda soustavně vytváří podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci,
 - b) zajistit možnost pravidelně prověřovat pracoviště a zařízení zaměstnavatelů pro zaměstnance a kontrolovat hospodaření zaměstnavatelů s osobními ochrannými pracovními prostředky,
 - c) zajistit možnost prověření toho, zda zaměstnavatel řádně vyšetřuje pracovní úrazy,
 - d) zajistit možnost účastnit se zjišťování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání, popřípadě je objasňovat,
 - e) umožnit zúčastňovat se jednání o otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Zaměstnavatel je povinen podvolit se kontrole prováděné odborovou organizací. Musí s ní rovněž projednávat záměry, které ovlivňují bezpečnost na pracovišti. Konečně má i povinnost přizvat a strpět zástupce zaměstnanců při šetření pracovních úrazů a jiných úrazových dějů na pracovišti. Tak je tomu i v případě posuzování dopadů již zmíněného

extrémního pracovního tempa (např. markantní zvýšení požadavků na zaměstnance, pokud jde o rychlost kompletace výrobků, balení zboží, naskladnění, doručení apod.) na zdraví zaměstnanců, a to i v dlouhodobějším horizontu či v souvislosti s nemocemi z povolání (např. vznik syndromu karpálního tunelu u zaměstnanců s vyšší zátěží zápěstí, jako jsou právě kompletace a balení, případně poškození páteře z důvodu častých trhavých pohybů nebo urologické komplikace zapříčiněné tím, že si zaměstnanci nedovolí zajít na toaletu, neboť by nestíhali nastavené normy).

Úloha odborové organizace u zaměstnavatele leží nejen v samotné kontrole již vzniklých úrazů na pracovišti, ale právě i v přístupu k prevenci. Vhodným a důsledným využitím projednacích oprávnění by měla mít odborová organizace dostatečný přehled o dopadech zavádění algoritmů. S informacemi musí být odborová organizace schopna pracovat.

Příkladem nevhodného nastavení parametrů algoritmů může být např. potenciální snížení (poměrové) efektivity zaměstnanců v porovnání s výkonností robotů (naskladňovací zařízení). Zatímco stroj nepotřebuje pauzu na toaletu ani odpočinek, nadměrné zatížení se projeví na snížení efektivního výkonu. Rozumné nastavení kvót má vliv na čestnost i vážnost pracovních úrazů i nárůstů zranění na pracovišti (např. zrychlení práce způsobené robotizací a tím i nastavení vyššího požadavku v rámci algoritmu řízení zvyšuje požadavek na rychlost práce zaměstnance, snižování odpočinku, využívání přestávek v práci apod.).

9. Parametry algoritmů a propuštění zaměstnanců

Management algoritmů a dat se týká především samotné výroby. Moderní technologie i umělá inteligence jsou využívány především k zefektivnění procesů. Nesmíme však zapomínat, že skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele musí být ze zákona odůvodněné. Nejčastějšími důvody jsou organizační změny (např. s odůvodněním k zefektivnění či v návaznosti na změnu organizace práce, především pak v souvislosti s nespĺňováním požadavků zaměstnavatele a porušováním povinností).

Odborová organizace musí být o organizačních změnách, které vedou ke skončení pracovního poměru zaměstnance, stejně jako o výpovědi pro porušení povinnosti nebo nespĺňováním požadavků informována, a dokonce má zaměstnavatel povinnost s ní svoje kroky prokonzultovat a projednat.

§ 61 odst. 1 ZP

Výpověď nebo okamžitě zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací.

Možná si řeknete, jak projednávání skončení pracovního poměru souvisí s algoritmem řízení. Vždyť to přece děláte běžně. Tak o co jde? Jenže právě s ohledem na změny světa práce a nové postupy dokáže odborová organizace zaměstnance zastoupit efektivně jen v případě, kdy důsledně čerpá právo na informace a projednání, a to už při nastavování změn.

Odborová organizace se v rámci práva na projednání skončení pracovního poměru může legitimně doptávat na důvody a může o nich polemizovat. Pokud např. zjistí (jak jsme si uvedli, zaměstnavatel má povinnost poskytnout odborové organizaci všechny potřebné podklady), že dříve

spolehlivého zaměstnance v současnosti systém vyhodnocuje jako nekvalitního (např. mu automaticky rozesílá upozornění na neplnění norem a možnost výpovědi), může odborová organizace hledat důvod pro změnu výkonnosti konkrétního zaměstnance. Výsledek šetření někdy povede i ke zjištění, že zaměstnavatel zavedené algoritmy řízení zavádí s příliš ambiciózními předpoklady a s reálně obtížně splnitelnými parametry. Při úvahách odborové organizace se lze opírat o informace a odůvodnění zaměstnavatele, jež odboráři dostali při konzultaci zavádění nových technologií a algoritmů.

10. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouva

- Můžeme management algoritmů a dat upravit v kolektivní smlouvě?
- Co je dobré sjednat v kolektivní smlouvě a čeho se má obsah kolektivní smlouvy týkat?

Kolektivní vyjednávání patří k nejsilnějším zbraním odborové organizace. Sociální dialog a kolektivní vyjednávání jsou nejdůležitější aktivity odborové organizace, kterými se může a má podílet na vytváření harmonického pracovního prostředí, spravedlivých a důstojných podmínek práce a celkově zastupování zájmů zaměstnanců na pracovišti. Ne jinak je tomu i v případě managementu algoritmů a dat. V předchozích kapitolách jsme si uvedli několik příkladů, kdy, jak a za jakých okolností se může odborová organizace podílet na principech managementu algoritmů a dat u zaměstnavatele.

Výsledkem kolektivního vyjednávání je uzavřená kolektivní smlouva. Ta může obsahovat jak práva zaměstnanců, tak práva a povinnosti zaměstnavatele a odborové organizace. Konkrétní obsah může směřovat i na úpravu zavádění nových technologií, jejich využívání či zpracování nástrojů i parametrů algoritmů dat.

Formulace doporučení pro kolektivní vyjednávání lze však v následujících řádcích učinit jen v obecné rovině. Jak je jisté patrné, musí nejen zaměstnavatel, ale i odborová organizace při managementu algoritmů a dat vycházet z konkrétních a specifických podmínek práce u zaměstnavatele (jeho požadavků, možností, pracovního prostředí apod.). V každém případě lze v kolektivních smlouvách zakotvit ustanovení, která se např. týkají:

- pravidla procesu projednávání (stanovení četnosti; rozsahu poskytovaných dokumentů a informací; pravidelné školení zaměstnanců),
- pravidla zavádění algoritmů a stanovení jejich parametrů, popř. zdůraznit povinnost zaměstnavatele záměry dostatečně konzultovat,

- zakotvení povinnosti transparentnosti systému hodnocení zaměstnanců prostřednictvím algoritmů,
- zakotvení povinnosti prohlubování a zvyšování kvalifikace zaměstnanců zaměstnavatelem,
- pravidla zavádění sledovacích a monitorovacích zařízení,
- účasti při vytváření směrnice o zpracování a nakládání s osobními údaji apod.,
- povinnosti zaměstnavatele vždy projednat důvody výpovědi zaměstnance, zejména souvisí-li s nesplňováním požadavků a porušením pracovních povinností.

Rozsah o okruh uvedených doporučení není konečný a úplný. Vždy je nutné vycházet ze znalostí konkrétních podmínek u zaměstnavatele. Pokud bude odborový funkcionář znát konkrétní pracovní podmínky a náklonost zaměstnavatele ke kolektivnímu vyjednávání, bude jeho průběh vždy efektivnější. Při sjednávání závazků zaměstnavatele v kolektivní smlouvě proto nezapomínejme především na poznání faktických pracovních podmínek, ve kterých zaměstnanci vykonávají práci, a na seznámení se s nimi, na způsoby získávání a zpracování dat, rozsah zpracování a účel zpracování a konečně i na to, zda zaměstnavatel algoritmy řízení používá, nebo zamýšlí jejich zavedení.

11. Shrnutí

Management algoritmů a dat se stává postupně součástí světa práce. Nelze se mu bránit a odmítat ho jako něco nového a ohrožujícího pracovní místa a zaměstnanost. Není dobré na moderní technologie hledět jako na hrozby, ale spíše jako na výzvy pro odborové hnutí a činnost odborových organizací.

Pro odborové funkcionáře je důležité si uvědomit, že zavádění algoritmů je sice v rukou zaměstnavatele, ale že odborová organizace má právo podílet se na zavádění nových technologií, procesů, robotiky či umělé inteligence apod. Jednoduše, odbory se vždy mohou účastnit na tvorbě pracovních podmínek.

Každá odborová organizace má v rukou silné nástroje jako participativní práva (právo na projednání, informování, kontrolu, spolurozhodování a kolektivní vyjednávání). Je na odborových organizacích, aby všech oprávnění důsledně využívaly.

Zaměstnavatel nemůže činnost odborových organizací omezovat a bránit. S odborovou organizací musí zavádění nových technologií projednat. Musí být schopen vysvětlit předpokládaná rizika a uvést, jaká přijímá opatření pro zajištění bezpečnosti práce. Jednoduše řečeno, přestože odbory nemohou zaměstnavateli zakázat využívání algoritmů, mají právo na prosazení racionálního přístupu, který nebude ohrožovat zaměstnance a který povede k nastolení důstojných a slušných pracovních podmínek.

Zavádění algoritmů řízení, stejně jako nastavování jejich parametrů, by mělo probíhat v prostředí fungujícího sociálního dialogu.

Odborová organizace má (jak povinnost, tak právo) před zavedením systémů s umělou inteligencí či algoritmického řízení na pracovištích důsledně prozkoumat se zaměstnavatelem, jaká rizika inovace přináší. Vždy by jejich zavedení mělo jít ruku v ruce s poctivým provedením hodnocení rizik v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Odborová organizace musí za pomoci participativních práv zdůrazňovat význam člověka – zaměstnance. Stěžejním je přístup orientovaný na zaměstnance, který hraje zásadní roli. Zdůraznit je rovněž třeba, kromě bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a rozumného normování práce, zacílení na vzdělávání zaměstnanců. Kvalitní systém prohlubování a zvyšování kvalifikace zaměstnanců přinese nesporná pozitiva jak pro zaměstnavatele, tak samotné zaměstnance.

Odborová organizace rovněž musí upozorňovat na fakt, že začleňování umělé inteligence, robotizace či algoritmů řízení do pracovního procesu musí reflektovat výše uvedená východiska (tj. význam BOZP, normování práce, přístup orientovaný na člověka a kvalitní vzdělávání zaměstnanců) a vždy má být používání a integrování ne před člověkem, ale vedle něj. Automatizace rozhodovacích procesů nemůže být absolutní, ale je třeba reflektovat a respektovat unikátnost lidského myšlení. Člověk musí mít možnost uplatnit svůj úsudek.



ČMKOS

Českomoravská konfederace odborových svazů

Politických vězňů 1419/11

Nové Město

110 00 Praha 1

Telefon: +420 739 505 444

E-mail: info@cmkos.cz

Datová schránka: n8r6kbd

IČO: 00675458

DIČ: CZ00675458

Číslo účtu: 2000160329/0800

Transparentní účet: 2500241811/2010

ISBN (978-80-86809-44-1)

3636726 0249141273 7245870066 0631558817 488152 0920 9628292540 9171536436
25903 60 011330 5305 4882046652 138414 6951 94151160 94 33057270 36 575959
1861173 8193261179 31051 18548 0744623799 6274956735 1885752724 891227938
1194912 983367 3362 4 406566430 86 02139494 6395 224737 190 7021798 6094370
9217176 2931 767523 8467481846 7669405132 0005681271 4526356082 778 577134
7896 091 7363717872 146844090 2249534301 4654958537 105 0792 279 689258
199 5611 2129021960 86403 44181 59813 62977 4771309960 51 87072113 49999 99
8049 951 05 97317328 1609 631859 5024459455 3469 083026 42522 30825 3344 6
9311 881 710100 0313 78387 52886 58 753320 83 8142061717 76691 47303 59825 3
5546873 1159562 863 882 35378 75 9375195 778 18577 80532 17122 68066 13 001
1195 909 2164201989 3809 525720 1065 4858 63 278865 9361 5338182 796 8 2303
52 0353018 529 68 99 5773 62 259 9413 891 24972 177 52 83479 13151 55748 5724
15 06959 1415926535 89793 23846 2643383279 5028841971 6939937510 58209749
3078164 06286208 99 8628034825 3421170679 82 14808651 328230 6647 0938 44
8 223172 5359408128 48111 74502 8410270 193 8521105559 64462 29489 549303
8810975 6659 334461 2847564823 3786783 165 2712019091 4564856692 34603486
3266482 1339360726 0249141273 7245870066 0631558817 488152 0920 962829254
1536436 789 25903 60 011330 5305 4882046652 138414 6951 94151160 94 3305727
5759591953 0921861173 8193261179 31051 18548 0744623799 6274956735 1885752
22979381 830119 4912 983367 3362 4 406566430 86 02139494 6395 224737 190 702
4370277 0539217176 2931 767523 8467481846 7669405132 0005681271 452635608
5771342 7577896 091 7363717872 1468440901 2249534301 4654958537 105 0792
258 9235 420199 5611 2129021960 86403 44181 59813 62977 4771309960 51 87072
99 99837 2978049 951 05 97317328 1609 631859 5024459455 3469 083026 42522
4 685035 2619311 881 710100 0313 78387 52886 58 753320 83 8142061717 766914
25 34904 2875546873 1159562 863 882 35378 75 9375195 778 18577 80532 17122 6
00192787 6611195 909 2164201989 3 809 525720 1065 4858 63 278865 9361 533818
8 2303 019 52 0353018 529 68 99 5773 62 259 9413 891 24972 177 52 83 479 13151
48 57242 45415 06959 1415926535 89793 23846 2643383279 5028841971 6939937
0974944 5923078164 06286208 99 8628034825 3421170679 82 14808651 328230 6
8 44609 5 5058 223172 5359408128 48111 74502 8410270 193 8521105559 64462
3038196 4428810975 6659 334461 2847564823 3786783 165 2712019091 4 564856
0348610 4543266482 1339360726 0249141273 7245870066 0631558817 488152 092
8292540 9171536436 789 25903 60 011330 5305 4882046652 138414 69519415116
57270 36 5759591953 0921861173 8193261179 3105 18548 0744623799 627495673
5752724 8912279381 8301194912 983367 3362 4 406566430 86 02139494 6395 224
7021798 6094370277 0539217176 2931 767523 8467481846 7669405132 000568127
6356082 778 5771342 7577896 091 7363717872 1468440 901 2249534301 4654958
0792 279 689258 9235 420199 5611 2129021960 86403 44181 59813 62977 477130
37072113 49999 99837 2978049 951 05 97317328 1609 631859 5024459455 3469 0
22 30825 3344 685035 2619311 88 710100 0313 78387 52886 58 753320 83 814206
91 47303 59825 34904 2875546873 1159562 863 8 82 35378 75 9375195 778 18577
22 68066 13 00192787 6611195 909 2164201989 3809 525720 1065 4858 63 278865
11 5338182 796 8 2303 01952 0353018 529 68 99 5773 62 259 9413 891 24972 177 5
79 13151 55748 57242 45415 06959 1415926535 89793 23846 2643383279 5028841
9937510 5820974944 5923078164 06286208 99 8628034825 3421170679 82 148086
230 6647 0938 44609 5 5058 223172 5359408128 48111 74502 8410270 193 8521
62 29489 5493038196 4428810975 6659 334461 2847564823 3786783 165 2712019
4856692 3460348610 4543266482 1339360726 0249141273 7245870066 0631558817
152 0920 9628292540 9171536436 789 259 03 60 011330 5305 4882046652 138414
51160 94 33057270 36 5759591953 0921861173 8193261179 31051 18548 07446237
4956735 1885752724 8912279381 8301194912 983367 3362 4 406566430 86 021394
5 224737 190 7021798 6094370277 0539217176 2931 767523 8467481846 76694051
5681271 4526356082 778 5771342 7577896 091 7363717872 1468440901 22495343
4958537 105 0792 279 689258 9235 420199 56112129021960 86403 44181 59813 6
1309960 51 87072113 49999 99837 2978049 951 05 97317328 1609 631859 50244
9 083026 42522 30825 3344 685035 2619311 881 710100 0313 78387 52886 58 7533
3142061717 76691 47303 59825 34904 2875546873 1159562 863 882 35378 75 93751
18577 80532 17122 68066 13 00192787 6611195 909 2164201989 3809 525720 106
8 63 278865 9361 5338182 796 8 2303 01952 0353018 529 68 99 5773 62 259 9413
72 177 52 83479 13151 55748 57242 45415 06959 1415926535 89793 23846 264338
8841971 6939937510 5820974944 5923078164 06286208 99 8628034825 342117067
14808651 328230 6647 0938 44609 5 5058 223172 5359408128 48111 74502 84102
8521105559 64462 29489 5493038196 4428810975 6659 334461 2847564823 3786
2712019091 4564856692 3460348610 4543266482 1339360726 0249141273 724587
1558817 488152 0920 9628292540 9171536436 789 25903 60 011330 5305 4882046