

Umělá inteligence na pracovišti

Doporučení koordinátorům a zástupcům zaměstnanců v ERZ a SE

Brusel, leden 2024 (aktualizováno)

Tento dokument poskytuje informace a pokyny zástupcům zaměstnanců v evropských radách zaměstnanců (ERZ) a společnostech podle statutu evropské společnosti (Societas Europaea – SE), jakož i koordinátorům industriAll Europe, kteří jim pomáhají, o úloze, kterou mohou hrát při řešení narůstající role umělé inteligence v jejich nadnárodní společnosti.

Umělá inteligence na pracovišti: O čem mluvíme?

Umělá inteligence (AI) je převratná technologie, která má významný dopad na pracovníky, zaměstnanost i na společnosti. Výzvou pro odbory je využít příležitostí, které AI nabízí, ke zlepšení pracovních podmínek a vytvoření kvalitních pracovních míst a zároveň zmírnit její nepříznivé dopady. Odbory se musí postarat o to, aby ti, kdo dnes vykonávají práce, které převezme AI, dostali potřebné školení, aby mohli vykonávat úkoly zítřka.

AI vytvoří nová pracovní místa, ale také způsobí, že ostatní pracovní místa zmizí. Umělá inteligence může přispět k rychlému a spolehlivému rozhodování, ale také může být vysoce nespolehlivá a vést k nespravedlivým rozhodnutím, která diskriminují pracovníky. Umělá inteligence může přispět k bezpečnějšímu pracovnímu prostředí, ale také může vést k nepředvídaným událostem nebo nežádoucím chování stroje, které ohrožuje pracovníky. Aby bylo zajištěno, že umělá inteligence skutečně pomáhá zlepšovat pracovní podmínky a vede ke kvalitnímu zaměstnání, musí být zástupci zaměstnanců na všech úrovních aktivní a zapojit se do dialogu s vedením o podmínkách, které jsou potřebné k ochraně pracovníků a jejich zájmů. Je nanejvýš důležité předložit toto téma na stůl, protože dnešní investiční rozhodnutí připraví scénu pro pracovní podmínky zítřka a my musíme zajistit, aby získané systémy umělé inteligence nezhoršovaly pracovní podmínky a kvalitní zaměstnání. Tato praktická doporučení jsou prvním úvodem do AI a toho, jak můžete toto téma řešit v rámci své práce v ERZ.

V době psaní tohoto textu ještě neexistuje žádná oficiálně dohodnutá univerzální definice umělé inteligence, protože se může v různých kontextech (společnost/podnik, sektor) lišit. V tomto dokumentu se umělá inteligence týká digitálních zařízení, robotů a softwaru, které provádějí úkoly běžně spojené s lidskou inteligencí. Umělá inteligence napodobuje lidskou inteligenci na základě dat, kterými je krmena, a může změnit své chování na základě shromážděné zpětné vazby.¹

Systémy umělé inteligence mohou být **chatboty** využívající umělou inteligenci k rychlému nalezení odpovědí na problémy, které se často vyskytují. Umělá inteligence může také podpořit podnik **prognózou a plánováním poptávky**. Další systémy umělé inteligence pomáhají zvyšovat **energetickou účinnost a účinnost zdrojů**. AI lze také použít jako nástroj k **zajištění kvality produktu**. Technologie **prediktivní údržby**

¹ Chcete-li prohloubit své znalosti o AI, můžete se podívat na online kurzy, jako je kurz [Elements of AI](#) vyvinutý Helsinskou univerzitou (dostupný v +25 jazycích).

pomáhá předvídat, kdy by měla být provedena údržba stroje, a pomáhá snižovat prostoje způsobené závadami. **Umělá inteligence v řízení lidských zdrojů** může zpracovávat data o pracovnících a jejich výkonu a poskytovat doporučení ohledně otázek souvisejících s řízením pracovníků. Tato doporučení mohou například pomoci HR manažerům při personálním plánování, ale také při rozhodování, koho zaměstnat, koho povýšit nebo komu odmítnout zvýšení platu. To jsou jen některé příklady z mnoha aplikací AI na pracovišti.²

ODKAZ

OBECNÉ NAŘÍZENÍ O OCHRANĚ ÚDAJŮ (2016)

[*K dispozici v různých jazycích*](#)

Obecné nařízení o ochraně osobních údajů je nařízení EU, které se přímo vztahuje na všechny členské státy EU. GDPR chrání údaje všech osob s bydlištěm v EU a vztahuje se na organizace v celém bloku. Pro odborové svazy je zásadní pochopit, jak GDPR využít:

- respektovat Nařízení při zpracování údajů členů
- zajistit, aby údaje pracovníků byly na pracovišti chráněny a aby zaměstnavatelé neshromažďovali a nezpracovávali soukromé údaje pracovníků
- bránit se zaměstnavatelům, kteří chybně využívají GDPR k podkopávání činnosti odborů

Viz [soubor nástrojů k GDPR poskytnutý IndustriAll Europe](#) a určený pro odboráře

V posledních letech se objevily pokusy o regulaci vývoje a používání AI. Na celosvětové úrovni přijalo UNESCO doporučení k etice umělé inteligence [recommendations on the ethics of artificial intelligence](#) (2021), zatímco OECD vypracovala principy umělé inteligence [AI principles](#) (2019), které se zaměřují na to, jak mohou vlády a další aktéři utvářet přístup k důvěryhodné umělé inteligenci zaměřené na člověka. Na evropské úrovni vydala skupina odborníků Evropské komise na vysoké úrovni pro AI etické pokyny pro důvěryhodnou AI [ethics guidelines for trustworthy AI](#) (2019).

Kromě zásad, pokynů a doporučení přišla Evropská komise v roce 2021 s návrhem vůbec prvních právně závazných pravidel EU pro AI nazvaného návrh zákona o umělé inteligenci [Artificial Intelligence Act](#)³. V době psaní tohoto textu (leden 2024) se čeká na konečné přijetí aktu EU o umělé inteligenci. Jeho cílem je přiřadit aplikace umělé inteligence do čtyř různých kategorií rizik: aplikace, které představují nepřijatelné riziko, a proto jsou zakázány, aplikace, které představují vysoké riziko a které musí podléhat specifickým požadavkům na umělou inteligenci a posouzení shody, aplikace, které představují minimální riziko a které jsou v zásadě povoleny, ale podléhají povinnosti transparentnosti a aplikacím, které nepředstavují žádné riziko.⁴ Práva pracovníků a jejich zapojení do rozhodování o zavádění AI na pracovišti jsou také v centru pozornosti navrhovaného Evropského aktu o AI, který předpokládá:

- Povinnost konzultovat s pracovníky a jejich odbory před zavedením umělé inteligence na pracovišti.
- Povinnost provést posouzení dopadu zavedení UI na základní práva
- Otevírací klauzuli pro národní zákonodárce, aby omezili používání systémů umělé inteligence za účelem ochrany práv pracovníků

² Další příklady aplikací AI ve výrobních odvětvích naleznete ve zprávě Evropské komise (2022). [AI watch: AI uptake in manufacturing](#).

³ V současné době probíhá také diskuse k návrhu směrnice Evropské komise ke zlepšování pracovních podmínek při práci na platformě, [draft directive on improving working conditions on platform work](#), která se rozsáhle zabývá otázkou řízení algoritmů.

⁴ Pro více informací viz prezentaci industriAll Europe [industriAll Europe's presentation](#) k návrhu zákona o AI.



Aniž by Evropská komise čekala na konečné přijetí aktu EU o umělé inteligenci, vyvíjí stále více iniciativ k vytvoření rámce EU pro regulaci umělé inteligence, jako je „inovační balíček pro umělou inteligenci“, který představila na konci ledna 2024 a který mimo jiné zahrnuje zřízení úřadu pro umělou inteligenci v rámci Evropské komise⁵.

Odbory, včetně zástupců na úrovni společností, měly být v ofenzivě, aby vytvořily zákonnou, nediskriminační a spravedlivou umělou inteligenci na pracovišti, která se bude řídit následujícími zásadami⁶:

- Člověku musí vždy zůstat velení a plná kontrola. Rozsah činnosti umělé inteligence musí být jasně definován a transparentní, a to jak pro člověka, tak pro stroj
- Adaptivita a tolerance chyb musí být jasně definovány
- Rozhodnutí přijatá algoritmem musí být transparentní a napadnutelná, zejména prostřednictvím smysluplných a trvalých konzultací s pracovníky
- Nesmí být kladeny nepřiměřené cíle
- Umělá inteligence musí pomoci ulehčit lidskou práci. Musí spíše rozšiřovat lidskou práci, než ji nahrazovat
- Musí být vytvořen prostor pro kreativnější úkoly v bezpečném pracovním prostředí
- Všichni pracovníci musí mít ty správné dovednosti, aby mohli pracovat s umělou inteligencí, a měla by být vyvinuta strategie rekvalifikace a zvyšování kvalifikace, která všem zajistí spravedlivý digitální přechod

Doporučení 1

Vytvořte si vlastní odborovou strategii

Jako zástupce pracovníků v nadnárodní společnosti máte svou roli: buďte proaktivní! Nečekejte, až vás bude vedení informovat o vývoji umělé inteligence na pracovišti, o kterém mohlo jednostranně rozhodnout. Udělejte si vlastní názor, zhodnoťte různé možné scénáře a s odborovou agendou se rozhodněte, jak by pracovníci a umělá inteligence měli spolupracovat.

Spojte se s vaším národním odborovým svazem a s industriAll Europe

Odborové organizace pracovaly na podrobných analýzách výzvy AI a vypracovaly ambiciózní odborové požadavky přizpůsobené konkrétním odvětvím. Spojte se se svou národní odborovou federací a se sekretariátem industriAll Europe a poučte se z postupů/iniciativ ve vaší zemi, v celé EU a ve společnostech ve vašem sektoru.

⁵ Více informací o inovačním balíčku Evropské komise v oblasti umělé inteligence naleznete [zde](#).

⁶ Viz stanovisko industriAll Europe (2022) *Všechny oči se upírají na AI. Umělá inteligence jako výzva a příležitost pro pracovníky a jejich zástupce* (v [English](#), [French](#), [German](#)).





Zeptejte se svého odborového svazu na existující (vládní nebo akademické) databáze, které poskytují informace o aktuálně používaných systémech umělé inteligence a také o veřejných politikách týkajících se umělé inteligence, jako jsou:

- **Německo:** Platforma Lernende Systeme [Plattform Lernende Systeme](#) uvádí seznam samoučících se systémů a systémů umělé inteligence vyvíjených v Německu z vědy, průmyslu a společnosti.
- **Polsko:** [AIPoland](#) poskytuje přehled akcí, produktů a služeb AI nabízených polskými společnostmi, univerzitami a veřejnými službami.
- **Všechny země:** [Nesta](#), charitativní organizace se sídlem ve Spojeném království, navrhla globální mapu správy AI
- **Všechny země:** Centrum pro umělou inteligenci [Center for AI and digital policy](#) a digitální politiku analyzuje postupy a národní strategie umělé inteligence v 50 zemích
- **Všechny země:** [AlgorithmWatch](#) monitoruje a vyhodnocuje algoritmické rozhodovací procesy, které mají sociální dopad.

Mnoho zemí také přijalo specializované národní strategie umělé inteligence, které stojí za zvážení při vytváření vaší vlastní odborové agendy;

- Rakousko, [German and English](#)
- Česká republika, [English](#)
- Finsko, [English](#)
- Francie, [French](#)
- Německo, [German](#)
- Irsko, [English](#)
- Itálie, [English](#)
- Polsko, [Polish](#)
- Portugalsko, [English](#)
- Španělsko, [English](#) (přehled), [Spanish](#) (plný text)
- Velká Británie, [English](#)

Odborové organizace vás také mohou nejlépe informovat o nejnovějším vývoji strategií umělé inteligence, o nichž diskutovali politici na národní, evropské a globální úrovni. Kromě bedlivého sledování politických diskusí jsou vaše národní odborové federace a sekretariát industriAll Europe ve stálém kontaktu s národními a evropskými politiky, kteří by rádi slyšeli o vašich konkrétních zkušenostech s diskusí o AI ve vaší společnosti a byli by vám nápomocni při označování problematických případů.

Spojte se a koordinujte se zástupci zaměstnanců ve vaší společnosti na národní a lokální úrovni

Je důležité mít silnou koordinaci mezi evropskou a národní úrovní. O nových technologiích je třeba diskutovat jak na úrovni ERZ, tak na národní úrovni. Pokud jsou politiky dohodnuty na evropské úrovni, je důležité je sdílet s národní úrovní – a naopak. Pokud budou na národní úrovni dosaženy politiky nebo dohody, informujte o tom ERZ/SE-PR.



Důvodů pro vytvoření silného spojení a zajištění dobrého toku informací mezi ERZ/SE-PR a zástupci zaměstnanců na národní a lokální úrovni je celá řada:

- **Toto je nejlepší způsob, jak včas identifikovat opatření související s AI, která mohou být naplánována v jedné zemi, než se stanou nadnárodními.**
- **Toto je nejlepší způsob, jak se jeden od druhého učit, sdílet a vyměňovat si osvědčené postupy** (např. zjištění, že v jedné zemi byla uzavřena dohoda o umělé inteligenci, by mohlo mít vedlejší účinek, pokud by se široce šířila ve vaší síti).
- **Toto je nejlepší způsob, jak plně využít a těžit z práv na informace, konzultace a účast, která existují nejen na evropské, ale i národní úrovni** (včetně práva výborů pro zdraví a bezpečnost na přístup k rozsáhlým informacím, např. hodnocení nebo zprávy o preventivních opatřeních a získání pomoci od odborníků).
- **Umělá inteligence bude nakonec implementována na národní a místní úrovni.**

Rozvíjejte a posilujte své odborné znalosti v oblasti digitalizace

ERZ/SE-PR má také právo na školení a zvat na setkání ERZ/SE-PR odborníky, kteří mohou školit/vzdělávat o AI. Usnadní to diskuse s vedením.

Doporučení 2

Zapojte se ve své společnosti/podniku

Umělá inteligence na pracovišti je tématem sociálního dialogu! Tento základní princip je jádrem přelomové rámcové dohody o digitalizaci, které evropští meziodvětvoví sociální partneři dosáhli v červnu 2020. Shodli se na tom, že rozhodování o digitální transformaci společnosti musí řídit partnerský přístup mezi zaměstnavateli, zaměstnanci a jejich zástupci, aby bylo zajištěno plné využití příležitostí, zmírnění rizik a řádné uplatňování právního rámce.

ODKAZ

RÁMCOVÁ DOHODA EVROPSKÝCH SOCIÁLNÍCH PARTNERŮ O DIGITALIZACI (2020)

Dostupná v [English](#)

Autonomní rámcová dohoda přijatá v roce 2020 poskytuje jasné pokyny pro řízení digitální transformace prostřednictvím sociálního dialogu o čtyřech klíčových tématech:

- Digitální dovednosti a zajištění zaměstnání
- Způsoby připojení a odpojení
- Umělá inteligence a zaručení „principu kontroly člověkem“
- Respektování lidské důstojnosti a dohled

Tuto evropskou rámcovou dohodu mají v případě potřeby provádět odbory a zaměstnavatelé na národní, odvětvové a podnikové úrovni.



Vzít si umělou inteligenci jako téma pro kolektivní vyjednávání je poměrně nedávným trendem. Existuje několik příkladů národních nebo sektorových dohod. V roce 2019 se finští meziodvětvoví sociální partneři dohodli na společných zásadách digitalizace a umělé inteligence (viz Digitalizace Finska je příležitost: velký skok vpřed v blahobytu zaměstnanců a v produktivitě práce [Digitalising Finland is an opportunity: a big leap forward in employee wellbeing and in labour productivity](#)).

Na podnikové úrovni mají podle směrnic ERZ a SE ERZ a SE-PR právo být informovány a konzultovány „zejména o situaci a pravděpodobném vývoji zaměstnanosti, investicích a **podstatných změnách týkajících se organizace, zavádění nových pracovních metod nebo výrobních procesů...**“. Protože technologické změny budou mít často dopad na zaměstnanost, investice a jistě zavedou nové pracovní a výrobní metody, je to jednoznačně téma, které spadá do působnosti ERZ/SE-PR.

Jako členové ERZ/SE-PR byste si měli na svých setkáních vyhradit čas na sdílení vývoje v různých zemích, a to i pokud jde o technologické změny. Dále byste se měli ujistit, že investice do nových technologií a důsledky nových technologií jsou řešeny na schůzkách s ústředním vedením.

Doporučení 3

Diskutujte s vedením

Dostaňte AI do práce ERZ/SE-PR a předložte toto téma k diskusi s vedením. Pozor: toto není jednorázová diskuse, ale musí se konat pravidelně. Všimněte si, že systémy AI mohou být učící se systémy. Po nasazení se aplikace strojového učení mohou neustále vyvíjet a mohou měnit svůj účel aplikace, způsob, jakým fungují, a způsob zpracování dat. Aby se zajistilo, že pracovníci a jejich data jsou dostatečně chráněna, jsou vyžadovány rutinní kontroly.



TIP!

Vyžádejte si zmapování všech systémů umělé inteligence, které jsou ve vaší společnosti zavedeny nebo které se mají implementovat (Kde? Který? K čemu?).

Požádejte vedení, aby vypracovalo posouzení dopadu systému umělé inteligence, který má být zaveden na pracovišti, se zvláštním ohledem na dopad na základní práva (např. rizika diskriminace...) a na zaměstnanost (např. počet postižených pracovních míst, kvalifikační potřeby).

Navrhnete vedení vytvoření pozice datového účetního, jehož povinností je kontrolovat a každoročně podávat zprávy o používání systémů AI tak, jak finanční účetní kontroluje a podává zprávy o finanční situaci.

AI je mnohostranný fenomén. Není to jen jedno téma (ochrana dat nebo digitální dovednosti...), které byste příležitostně zařadili na program setkání ERZ/SE-PR. Je to mnohem obsáhlejší koncept s mnoha různými dimenzemi a také probíhající proces, který vyžaduje pravidelné sledování.

Členům ERZ/SE-PR se doporučuje, aby nastolili následující témata s ústředním vedením a **zapojili se**, s podporou odborníků, **do informací a konzultací** o pravděpodobném dopadu umělé inteligence (země po zemi) na následující témata:



Obchodní strategie

- Existuje ve společnosti celková strategie AI a jak vypadá?
- Plánuje společnost změnit svůj obchodní model nebo strategii kvůli umělé inteligenci (např. použití prediktivní údržby, automatizovaného návrhu a přizpůsobení, optimalizace plánování)?
- Jak se očekává, že zavedení AI zlepší postavení společnosti na trhu?
- Bude AI vyvíjena interně nebo externími společnostmi? Pokud externě, jak bude prováděna údržba/monitorování (např. externí expertizy systému, dlouhodobé smlouvy o údržbě, možná interní údržba)?

Investice do AI

- Ve kterých oblastech společnost investuje do AI?
- Jaké jsou očekávané/dosažené nárůsty produktivity při zavedení umělé inteligence?
- Jaké jsou náklady na investice do AI a očekávaná návratnost investic?
- Jak jsou zaměstnanci zapojeni do testování a implementace AI? Jak jsou zkušenosti od pracovníků využívány při zlepšování procesů?

Zaměstnanost a pracovní podmínky

- Jak se očekává, že se bude vyvíjet úroveň zaměstnanosti ve společnosti v souvislosti se zaváděním umělé inteligence: vytváření, transformace, ničení nebo přemísťování pracovních míst? Rozdělte informace podle kvalifikace a pohlaví.
- Jaký je očekávaný vývoj kvality zaměstnání a pracovních podmínek ve společnosti v souvislosti se zavedením umělé inteligence?
- Jaký lidský dohled je na místě pro kontrolu HR procesů provozovaných AI (např. nábor, profesní postup, včetně povýšení a zvýšení mezd)?
- Jak se vyvíjel poměr mezi nízkokvalifikovanými profily (\leq vyšší sekundární) a vysoce kvalifikovanými profily?
- Jak může nebo změnilo zavedení umělé inteligence pracovní dobu?
- Jaké mechanismy nápravy jsou zavedeny, aby zaručily, že pracovníci mohou napadnout algoritmická rozhodnutí, která se jich týkají?



Náplň práce a organizace práce

- Jak AI ovlivní pracovní procesy a také schopnost pracovníků ovlivňovat vlastní plánování práce a procesy?
- Jak AI ovlivňuje povolání (vznikající nové úkoly, nová zaměstnání)?
- Jak umělá inteligence ovlivnila pracovní zátěž? Zvýšila se nebo snížila?
- Jak je organizována práce? Je práce řízena lidmi pracujícími se stroji, nebo je práce plánována tak, aby „pasovala strojům“?
- Poskytuje AI pracovníkům větší autonomii, nebo naopak více kontroly a nepružné pracovní postupy? Jsou pracovníci schopni vykonávat dohled nad systémy AI?

Školení a vývoj dovedností

- Jak společnost pracuje na dlouhodobém strategickém plánování dovedností (identifikace potřeb dovedností do budoucna a rozvoj odpovídajících nabídek školení)?
- Jaké různé druhy sad dovedností budou v budoucnu vyžadovány, zejména s ohledem na interakci člověka a stroje (HMI) a interakci člověka s počítačem (HCI)? Jak hodlá společnost zajistit, aby pracovníci rozuměli svým vlastním rolím a úkolům v rámci své práce a vůči stroji?
- Mají všichni pracovníci přístup k rekvalifikačnímu školení a školení ke zvýšení kvalifikace?
- Jaký je počet hodin školení v AI (ve srovnání s celkovým počtem hodin školení na pracovníka, zobrazeným podle každé skupiny kvalifikací)? Co se plánuje na nadcházející rok?
- Zahrnuje politika školení související s AI rozvoj osobních dovedností, jako jsou dovednosti řešit problémy, kritické myšlení...?
- Jaká částka byla přidělena na školení/vzdělávání?
- Jak jsou odbory a zástupci zaměstnanců zapojeni do politik rozvoje dovedností a školení v závodě, na regionální a národní úrovni?



Sledování chování a výkonu zaměstnanců

- Jak se monitoruje výkon a chování pracovníků v práci i mimo ni (např. pomocí sledovacího zařízení GPS, geolokace na mobilních zařízeních, ve služebních autech...)?
- Jak společnost plní svou zákonnou povinnost týkající se ochrany osobních údajů (např. nesledování pracovníků mimo pracovní dobu)?
- Jak se u pracovníků provádí automatizované profilování a jak mohou pracovníci přistupovat ke svým profilům?
- Které analytické nástroje balíku Microsoft Office 365 se používají? Kdo má k těmto údajům přístup? Za jakým účelem jsou uchovávány a jak dlouho? (tj. MyAnalytics, WorkplaceAnalytics...)⁷

Ochrana údajů zaměstnanců

- Jak budou informace o zaměstnancích sdíleny s ERZ/SE-PR a zástupci zaměstnanců?
- Jaké jsou zásady společnosti týkající se ochrany údajů? Kde jsou data uložena, kde jsou servery a pod jakou jurisdikcí? Jak se údaje používají? Kdo má k datům přístup? Prodávají se data pracovníků externím společnostem? Jaká práva mají pracovníci na přístup k informacím, které o nich společnost má?
- Jak společnost zajišťuje, aby systémy umělé inteligence byly v souladu s GDPR?
- Existuje posouzení dopadu na ochranu údajů? Jaké jsou zdroje údajů a jak je zajištěno právo na přístup k posouzení dopadů?

Bezpečnost a zdraví při práci

- Jaké nové technologie/AI může společnost zavést, aby lépe chránila zdraví a bezpečnost pracovníků?
- Uvolnila AI pracovníky od některých zatěžujících úkolů nebo naopak zvýšila fyzický a psychický tlak?
- Je kontrolován dopad umělé inteligence na bezpečnost a ochranu zdraví při práci (např. pracovní stres kvůli intenzifikaci práce)? Bylo provedeno hodnocení rizik? Jak jsou s tím spojeni pracovníci? Je hodnocení rizik pravidelně aktualizováno?

⁷ Nástroje jako MyAnalytics nebo WorkplaceAnalytics mohou sledovat chování uživatelů. Na základě parametrů, jako jsou stisknuté klávesy nebo doba setrvání v konkrétní aplikaci, lze provádět kontrolu výkonu. Vzhledem k tomu, že tyto systémy jsou vysoce nespolehlivé a může to vést k neomezenému sledování zaměstnanců v reálném čase, je třeba se vyhnout používání Microsoft Office 365 pro sledování a kontrolu výkonu.



IndustriAll Europe a její členské odborové organizace jsou tu, aby vás podpořily. V případě jakýchkoli dotazů, návrhů nebo v případě, že byste potřebovali konkrétní pomoc ohledně prohloubení dialogu o umělé inteligenci s vaším vedením nebo politiky, kontaktujte:

- ⇒ **Vaší národní odborovou federaci**
- ⇒ **Koordinátora industriAll Europe, který pomáhá vašemu SNB, ERZ nebo SE-PR**
nebo
- ⇒ **Tým industriAll Europe**

Aurora Rossi
Politická poradkyně,
Expertka na záležitosti AI
aurora.rossi@industrial-all-europe.eu
+32 488 285 694

Bruno Demaitre
Senior politický poradce,
Expert na záležitosti ERZ
bruno.demaitre@industrial-all-europe.eu
+32 476 540 990



Čtěte více...

IndustriAll Europe v posledních letech pracovala na umělé inteligenci. Zde je kompilace stávajících stanovisek a studií, které mohou být užitečné pro vaše diskuse ERZ/SE-PR.

Stanoviska industriAll Europe dle témat

Umělá inteligence	<p>Stanovisko (2022) Všechny oči se upírají na AI. Umělá inteligence jako výzva a příležitost pro pracovníky a jejich zástupce, English, French, German</p> <p>Příspěvek industriAll Europe k veřejné konzultaci o návrhu zákona k AI (2021), English</p> <p>Politické stanovisko (2019) Umělá inteligence: Lidé musí i nadále velet, English</p>
Využití dat	<p>Politické stanovisko (2017) Spravedlivé sdílení přidané hodnoty z průmyslových Big Data. Know-how průmyslových pracovníků v EU nesmí být ukradeno monopolisty velkých dat, English</p>

Sektorová stanoviska industriAll Europe

Kovovýroba, strojírenství a technologie (MET)	<p>Společné prohlášení (2023) <i>Artificial intelligence in the MET industries. IndustriAll Europe & Ceemet joint conclusions</i>, English, French, German</p>
ICT	<p>Stanovisko (2021) Akční plán IndustriAll European Trade Union. Evropský sektor ICT na křižovatce, English, French, German</p>

