ПОЛИТИЧЕСКИЙ ДОКУМЕНТ IUF

Искусственный интеллект

Что могут сделать работники и их профсоюзы, чтобы снизить риски, связанные с ИИ?

Перевод подготовлен

Мониторинговой миссией по трудовым правам

labourmission.org

Оригинал: International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (IUF), 2026

Содержание

Термины

1. Что такое искусственный интеллект (ИИ)?

2. Как ИИ применяется компаниями

3. Какие вызовы и риски ИИ создаёт для работников и их профсоюзов

4. Какую пользу ИИ может принести на рабочем месте

5. Что можно сделать для снижения рисков, связанных с ИИ и системами алгоритмического управления

6. Что могут сделать IUF и её членские организации

Приложение. Примеры формулировок коллективных договоров по ИИ и новым технологиям

Термины

Системы алгоритмического управления

Использование алгоритмов и автоматизированных систем для управления работой, задачами и процессами в организации, а также для наблюдения и контроля за ними. Такие системы используют ИИ, если они обучаются на данных, адаптируются со временем, прогнозируют результаты и формируют решения с учётом меняющихся условий. Однако не все системы алгоритмического управления основаны на ИИ: некоторые работают по жёстко заданным правилам, не обучаются на данных и не адаптируются со временем.

Принятие решений с использованием ИИ (AI-powered decision-making)

Процесс, в ходе которого алгоритмы ИИ собирают и интерпретируют данные, обучаются на них и помогают принимать решения либо принимают их самостоятельно. Такие системы могут поддерживать человека (системы поддержки принятия решений) или действовать автономно (автоматизированные системы принятия решений). В Европейском Союзе Общий регламент по защите данных (GDPR) регулирует использование автоматизированных систем принятия решений и устанавливает, что субъект данных имеет право не быть объектом решения, основанного исключительно на автоматизированной обработке, включая профилирование, если такое решение порождает для него правовые последствия или иным образом существенно его затрагивает.

Машинное обучение (Machine Learning)

Раздел искусственного интеллекта, посвящённый разработке алгоритмов и моделей, которые позволяют компьютерам обучаться на данных и использовать их для прогнозирования или принятия решений.

Слежка на рабочем месте с использованием ИИ (AI-Driven Workplace Surveillance)

Применение технологий ИИ для наблюдения за поведением, результативностью и активностью сотрудников и анализа этих аспектов в рабочей среде. Это может включать отслеживание цифровой активности, в том числе электронной почты и онлайн-коммуникаций, а также физического поведения с помощью видео, биометрических и других датчиков. ИИ помогает выявлять закономерности и аномалии, а также предоставлять работодателям аналитические сведения, определяемые менеджерами-людьми.

1 Что такое искусственный интеллект (ИИ)?

Дать точное определение искусственного интеллекта (ИИ) непросто: этот термин вызывает споры и нередко используется в размытом смысле. Обычно под ИИ понимают широкий спектр технологий, имитирующих процессы человеческого мышления, от простейших до самых сложных.

В последние годы общественный интерес к ИИ заметно вырос, во многом благодаря доступности таких приложений, как ChatGPT. Большие языковые модели - важная часть ИИ, но круг вопросов, с которыми сталкиваются работники разных отраслей, гораздо шире. Повышенное внимание общества и политиков к влиянию этих технологий даёт профсоюзам редкую возможность предметно заняться проблемами работников.

ИИ - не единая технология, а широкий набор технологических подходов с разнообразными применениями. Он используется в системах алгоритмического управления, автоматизированного принятия решений и слежения, в машинном обучении и робототехнике, а также в «умных» носимых устройствах, включая часы и мобильные телефоны, которые работники носят на себе или с собой.

Работникам и их профсоюзам часто полезнее оценивать ИИ не по тому, что он собой представляет, а по тому, что он делает. Как эти технологии влияют на работников и общество? Какие риски они несут? Что нужно предпринять, чтобы реализовать потенциальные выгоды ИИ и справедливо их распределить?

2 Как ИИ применяется компаниями

Пресса чаще всего освещает применение ИИ для прогнозирования спроса, оптимизации производства и планирования цепочек поставок, усиления контроля качества и пищевой безопасности, разработки новых продуктов, а также улучшения маркетинга и клиентского опыта. Компании также заявляют, что используют ИИ для улучшения охраны труда и защиты здоровья работников, и такие примеры действительно есть. Однако внедрение этих технологий, как и автоматизации в целом, прежде всего продиктовано стремлением максимизировать прибыль, усовершенствовать бизнес-модель и повысить эффективность и производительность.

При этом ИИ по-прежнему часто допускает ошибки. Во многих случаях его внедрение даёт неоднозначные или незначительные результаты и не приводит к заметному росту производительности. Стремление к прибыли определяет и действия небольшого числа влиятельных структур, контролирующих сегодня ИИ и его разработку. Они во многом определяют, как работают алгоритмы и какие приоритеты в них заложены. Между тем ценность данных, которые генерируют сами работники, часто остаётся непризнанной и недооценённой.

По мере развития ИИ, вопросы владения этими технологиями и контроля над ними будут усложняться. Поэтому важно разрабатывать этические, правовые и иные рамки, гарантирующие, что ИИ будет служить обществу в целом, а не только небольшой группе влиятельных игроков.

Практические примеры применения ИИ в секторах IUF

Напитки

Coca-Cola HBC (Hellenic) совместно с Microsoft создала цифровую копию производственной линии своего завода в Эдельштале (Австрия), используя машинное обучение и ИИ. Это позволило организовать виртуальное взаимодействие, анализ и тестирование.

В системе SenseAI компания AB InBev использует «машинное обучение, помогающее пивоварам улучшать качество и вкус продукции. Для этого применяется аналитика в реальном времени: собираются данные на всём протяжении процесса пивоварения - от уровня CO_2 в технологических процессах до продолжительности каждой стадии - чтобы прогнозировать характеристики конечного продукта».

Мясо и птица

При переработке мяса и птицы системы машинного зрения с ИИ позволяют оценивать содержание жира в мясных отрубах и качество разделки. ИИ также применяется в роботизированных системах обвалки птицы и мяса. Например, Tyson внедрила системы, использующие компьютерное зрение и 3D-захваты mGrip компании Soft Robotics. Как заявляется, это повышает безопасность и обеспечивает более бережное обращение с деликатным продуктом.

Пищевая промышленность

Lighthouse - собственная программная платформа Kraft Heinz на базе ИИ - использует алгоритмы и данные поставщиков, фабрик и дистрибуционных центров для прогнозирования спроса на продукцию и выработки рекомендаций по реагированию на сбои в цепочках поставок.

Системы ИИ в Nestlé «автоматизируют прогнозирование спроса и предвосхищают нехватку товара в рознице, одновременно оптимизируя ценообразование и промоакции». С помощью ИИ и машинного обучения компания также может заранее предсказывать поломки оборудования, избегая простоев и срывов смен. На предприятиях Nestlé Purina в США используется мобильный ИИ-робот Spot для предиктивного обслуживания, тепловых и акустических инспекций.

Фастфуд

В индустрии быстрого питания компьютерное зрение и роботизированные манипуляторы с ИИ используются для переворачивания бургеров. Один из примеров - Flippy от Miso Robotics, применяемый в некоторых заведениях White Castle, Jack in the Box и Buffalo Wild Wings. В точках обслуживания автомобилистов (drive-thru), особенно распространённых в Северной Америке, Австралии и Великобритании, такие компании, как Wendy's, используют ИИ для голосового приёма заказов, внесения изменений и допродаж.

Отели

В гостиничном секторе ИИ-чат-боты и виртуальные консьержи отвечают на вопросы гостей, бронируют услуги, проверяют их доступность, помогают с обслуживанием номеров и дают рекомендации о местных заведениях и достопримечательностях. Marriott, Hilton, Accor и Intercontinental Hotels Group (IHG) используют системы динамического ценообразования на основе ИИ для корректировки цен на номера, нередко в реальном времени. Некоторые гостиничные сети также применяют ИИ для прогнозирования пиков заезда и выезда и потоков гостей. На основе этих данных они распределяют персонал и составляют графики уборки.

Общественное питание

В сфере общественного питания кассиров всё чаще заменяют системы самообслуживания на базе ИИ - например, на стадионах и в столовых. Одновременно появляются роботы-бармены, готовящие и подающие напитки. Такие компании, как Sodexo, также используют распознавание изображений на основе ИИ: система автоматически определяет блюда, рассчитывает цены и завершает оплату без участия кассира. По заявлениям, это сокращает время расчёта и позволяет обслуживать больше посетителей.

В годовом отчёте за 2024 год Sodexo описывает решение «4Site» на базе ИИ, которое помогает компании «лучше понимать и предвосхищать поведение потребителей за счёт анализа их удовлетворённости, результативности и устойчивости предложений, а также адаптировать услуги для клиентов на 750 объектах. Кулинарные и операционные команды также используют ИИ для разработки сезонных меню и индивидуальных рецептов, учитывающих конкретные ограничения и запросы клиентов».

Сельское хозяйство

В сельском хозяйстве ИИ применяется в автономных тракторах, прополочных машинах и дронах. Он также помогает сокращать пищевые отходы, обеспечивать прослеживаемость продукции, выявлять вредителей и отслеживать состояние почвы. Датчики с ИИ измеряют влажность почвы, позволяя поливать растения своевременно и сокращать перерасход воды.

Хотя у части работников по-прежнему нет смартфонов, доступа к интернету или необходимых цифровых навыков, платформы с ИИ всё активнее меняют рыночные взаимодействия в неформальной экономике: способы продажи сельхозпродукции, поиска клиентов уличными торговцами и выхода надомных работников на рынки.

Что это означает для работников

Как и любая другая технология, ИИ не нейтрален: он отражает особенности данных, на которых обучается, и предубеждения своих разработчиков. Он меняет то, как мы живём, работаем и взаимодействуем друг с другом. ИИ способен приносить пользу, но также несёт риски для работников и их прав, которые необходимо контролировать.

Работники и их профсоюзы играют ключевую роль в выявлении и снижении этих рисков. Их участие необходимо, чтобы внедрение ИИ не подрывало с трудом завоёванные права, а служило интересам работников. Применение ИИ на рабочем месте должно опираться на опыт самих работников: их и их представителей необходимо активно вовлекать в проектирование и внедрение ИИ и других технологий.

Чаще всего работники и их профсоюзы сталкиваются с внедрением ИИ там, где задачи повторяются, предсказуемы или связаны с обработкой данных. Это касается как «синих», так и «белых воротничков». В секторах IUF воздействию ИИ в наибольшей степени подвержены следующие виды работ.

Синие воротнички

- Инспекторы контроля качества: компьютерное зрение с ИИ способно выявлять дефекты, загрязнения и другие нарушения.
- Работники линий упаковки: роботизированные системы с ИИ могут сортировать, запаивать, маркировать и упаковывать товары при минимальном участии человека.
- Работники сортировки и калибровки: автоматизированные машины с ИИ могут сортировать пищевые продукты (например, фрукты, овощи, орехи и морепродукты) по размеру, зрелости или наличию дефектов.
- Кассиры, операторы жарочных и грильных станций, другие работники по сборке готовых блюд: голосовые помощники с ИИ, киоски, роботизированные помощники повара и другие ИИ-технологии уже используются в таких компаниях, как McDonald’s, Wendy’s и Taco Bell, а также на стадионах и в столовых.
- Сотрудники стойки регистрации и портье в отелях: в ряде случаев гости могут заселяться и выселяться через приложение или киоск, а также получать доступ в номер с помощью цифровых ключей.
- Консьерж-сервисы: чат-боты и голосовые помощники с ИИ (такие как Alexa или ChatGPT) способны рекомендовать местные достопримечательности, рестораны и варианты транспорта.

Белые воротнички

- Сотрудники клиентской поддержки: чат-боты и голосовые агенты с ИИ могут круглосуточно обрабатывать типовые обращения.

- Операторы ввода данных: работа, связанная с заполнением форм, расшифровкой и оцифровкой записей, находится в зоне риска.
- Финансовые аналитики, бухгалтеры и работники учёта: ИИ способен анализировать тенденции, строить прогнозы и выявлять аномалии в больших массивах данных.
- Специалисты по планированию цепочек поставок и логисты: ИИ может оптимизировать закупки ингредиентов, уровни запасов, графики и маршруты доставки, а также прогнозирование спроса.

Женщины составляют непропорционально большую долю работников на многих из этих рабочих мест. Их уязвимость к автоматизации на базе отдельных форм ИИ «в большинстве регионов более чем в два раза выше, чем у мужчин (ООН/МОТ, 2024)».

Тем не менее программы повышения квалификации и переобучения, согласованные профсоюзами и работодателями и учитывающие гендерную специфику, помогают работникам приобрести навыки, необходимые для профессий будущего.

Другие распространённые способы применения ИИ на рабочем месте

- Мониторинг действий работников и затраченного ими времени. В некоторых случаях ИИ может мгновенно передавать информацию менеджерам, а также использоваться для контроля графиков и сроков.
- Анализ производительности и показателей результативности, включая предоставление работникам обратной связи в реальном времени.
- Наблюдение за работниками с помощью систем на базе ИИ: анализ видеозаписей, распознавание объектов и отслеживание людей с отправкой оповещений при обнаружении заранее заданных событий. Для этого могут применяться распознавание лиц, анализ поведения и выявление аномалий.
- Распределение ресурсов на основе анализа нагрузки и навыков сотрудников.
- Прогнозирование потребности в персонале.
- Анализ поведенческих моделей работников для оценки их вовлечённости и настроения.
- Выявление потенциальных рисков, связанных с действиями или решениями работников.
- Отбор резюме и заявок на вакансии.

Все эти способы применения могут создавать риски, от сокращения рабочих мест до ущемления прав работников. Однако регуляторные меры, коллективные переговоры и подходы, основанные на охране труда и здоровья, помогают работникам и профсоюзам снижать эти риски.

3 Какие вызовы и риски ИИ создаёт для работников и их профсоюзов

Один из наиболее очевидных рисков ИИ - потеря рабочих мест и вытеснение работников с занимаемых должностей. Автоматизация повторяющихся задач может привести к таким последствиям, особенно если не принимаются меры для их смягчения и не ведётся совместная работа по повышению квалификации и переобучению работников.

Во многих странах применение ИИ остаётся непрозрачным, особенно там, где работодатели не обязаны раскрывать, для чего, когда и как они его используют. При отсутствии регулирования и других мер защиты работники могут не знать, что ИИ принимает затрагивающие их решения, и не иметь возможности дать осознанное предварительное согласие на такое использование. Прозрачность крайне важна: она позволяет работникам и профсоюзам понимать последствия внедрения новых технологий, вести переговоры об их использовании там, где это возможно, и добиваться смягчения неблагоприятных последствий.

ИИ и системы алгоритмического управления также могут нарушать права работников на неприкосновенность частной жизни, свободу объединений и коллективные переговоры, а также равенство и недискриминацию.

> *«Недавний пример дискриминационного применения ИИ - дело Deliveroo в Италии (Zuiderveen Borgesius, 2018). Суд признал дискриминационным алгоритм, который ранжировал курьеров по степени „надёжности“. Если курьер не отменял заранее запланированную смену как минимум за 24 часа, алгоритм понижал его рейтинг и тем самым сокращал вероятность получить смены в будущем. Суд установил, что алгоритм нарушал местное трудовое законодательство: он не различал законные причины отказа от работы - болезнь, чрезвычайную ситуацию или осуществление защищённого права на забастовку - и необоснованную неявку. В результате женщина, испытывающая сильную менструальную боль, могла не успеть отменить смену за 24 часа, поскольку симптомы могут возникнуть внезапно, а их выраженность непредсказуема».*
>
> - The EU Artificial Intelligence Act through a Gender Lens, Friedrich Ebert Stiftung (2025)

ИИ и системы алгоритмического управления также могут усиливать интенсивность труда и контроль на рабочем месте, а также повышать неопределённость в отношении того, как принимаются решения. Вызывает опасения и непрозрачность технологий, применяемых для управления работниками или наблюдения за ними: что именно отслеживается и с какой целью. Кроме того, ИИ и алгоритмы могут влиять на здоровье и безопасность на рабочем месте. В частности, «работники могут иметь ограниченный контроль над своей личной медицинской информацией, что порождает вопросы о согласии, безопасности данных и возможном злоупотреблении ими со стороны работодателей или третьих лиц (EUOSHA, 2024f)».

Алгоритмы могут нарушать право работников на свободу объединений. ИИ может использоваться для «анализа коммуникаций работников и их онлайн-активности с целью выявления вероятных членов профсоюза и организаторов. Это позволяет работодателям заранее принимать меры, подрывающие свободу объединений, например, составлять графики смен и распределять рабочие места так, чтобы

разделять профсоюзных активистов». Данные видеонаблюдения и другие данные могут использоваться для дисциплинарных мер или увольнения независимо от того, анализируются ли они с помощью ИИ.

Слежка за работниками, как с применением ИИ, так и без него, может создавать информационную асимметрию: работодатель получает доступ к данным, недоступным работникам и их представителям. Это смещает баланс сил в пользу работодателя и ослабляет переговорные возможности работников и их профсоюзов.

ИИ также может усиливать нестабильность и непредсказуемость занятости. Его могут использовать для прогнозирования и назначения смен, а также для распределения работы так, чтобы сокращать или исключать занятость на полный рабочий день. Платформенная занятость, при которой работа опосредована цифровой платформой, также может «способствовать распределению разовой «гиг»-работы, подрывая стабильную занятость».

Утверждения о том, что ИИ выполняет определённые задачи эффективнее, создают риск: руководство может поручить тот же или оставшийся объём работы меньшему числу работников и одновременно повысить нормативы. Это ведёт к интенсификации труда. Постоянная слежка и мониторинг, в том числе обратная связь о работе в реальном времени, также могут усиливать нагрузку. Чрезмерный контроль снижает самостоятельность работников и их удовлетворённость трудом.

> *«Чрезмерная слежка - через камеры или дистанционный цифровой контроль за темпом и показателями работы - может приводить к интенсификации труда, травмам от перенапряжения, стрессу и рискам для здоровья, связанным с непрерывными высокоинтенсивными задачами. Биомониторинг и отслеживание местоположения с помощью «носимых устройств» и GPS-систем могут обеспечивать работодателю круглосуточный доступ к данным о том, что и где делают работники, с потенциально негативными последствиями для их здоровья, занятости и неприкосновенности частной жизни».*
>
> - Artificial intelligence and digitalisation: A matter of life and death for workers, ITUC (апрель 2025)

ИИ может ускорять внедрение новых производственных систем, таких как интегрированные системы труда (IWS), которые возлагают на производственных работников дополнительные обязанности и ответственность без соответствующего повышения оплаты. Такие системы могут угрожать занятости квалифицированных работников технического обслуживания и снижать требуемую численность персонала на предприятии.

Применение ИИ для отбора резюме и откликов на вакансии может быть особенно проблемным: опора на существующие массивы данных создаёт риск воспроизводства неравенства и дискриминации, уже заложенных в этих данных.

4 Какую пользу ИИ может принести на рабочем месте

Риски ИИ на рабочем месте необходимо контролировать и устранять. При этом ИИ способен приносить пользу, в том числе:

- Способствовать более равномерному распределению нагрузки.
- Персонализировать программы обучения, адаптируя их под потребности и конкретные требования каждого работника.
- Автоматизировать рутинные административные задачи, что освобождает время сотрудников для работы с более высокой добавленной ценностью. Это должно сопровождаться не только более высокой оплатой, но и большей удовлетворённостью трудом.
- Выявлять и снижать профессиональные риски для здоровья и безопасности труда (OSH) до того, как они приведут к несчастным случаям.

Системы видеонаблюдения на основе ИИ сегодня способны выдавать оповещения в реальном времени и выявлять риски поскользнуться, споткнуться или упасть. Системы предиктивного обслуживания на базе ИИ способны замечать ранние признаки неисправностей оборудования и тем самым предотвращать поломки, простои в производстве и, что особенно важно, снижать риск несчастных случаев.

«Цифровые инструменты оценки риска, такие как системы выявления опасностей на базе ИИ, носимые датчики и продвинутые платформы анализа данных, могут помогать прогнозировать потенциальные риски до их материализации. Однако, при всей ценности этих цифровых инструментов, они не должны заменять человеческий контроль. Крайне важно сочетать технологические оценки с экспертным суждением, консультациями с работниками и контекстным пониманием, чтобы оценки рисков были всеобъемлющими и точными. Опора исключительно на цифровые оценки может приводить к «слепым пятнам», особенно в отношении психосоциальных рисков и более широкого влияния технологических изменений на организацию труда».

Применение «умных» носимых датчиков и устройств, близких по своему назначению к средствам индивидуальной защиты (СИЗ), должно соответствовать иерархии мер контроля. Иными словами, применение «умных СИЗ» следует рассматривать как крайнюю меру, а не как замену устранению опасностей и рисков в их источнике.

Иерархия мер контроля (от наиболее к наименее эффективной)

1. Устранение: физически устранить опасность.
2. Замещение: заменить опасность менее опасной.
3. Технические меры контроля: изолировать людей от опасности.
4. Административные меры контроля: изменить порядок работы.
5. СИЗ: защитить работника средствами индивидуальной защиты.

Потенциальные выгоды ИИ в неформальной экономике

По данным Ассоциации самозанятых женщин (SEWA), членской организации IUF, более 90 % работников в Индии заняты в неформальной экономике. Женщины непропорционально широко представлены в этом секторе, особенно в низкооплачиваемых и нестабильных видах деятельности: сельском хозяйстве, переработке пищевой продукции, надомном труде, уличной торговле, сборе отходов, домашнем труде и мелких услугах.

Быстрое внедрение ИИ и цифровых технологий уже меняет эти сектора и будет всё сильнее влиять на будущее труда, источники средств к существованию и экономическую безопасность работников неформального сектора.

В неформальной экономике ИИ может помогать работникам сохранять и укреплять источники средств к существованию несколькими способами:

- Расширение доступа к рынкам. Цифровые платформы на базе ИИ помогают мелким производителям и уличным торговцам выходить на более широкие рынки, получать информацию о ценах в реальном времени и лучше увязывать предложение со спросом. Это снижает зависимость от посредников и способно повышать доход.
- Повышение продуктивности и устойчивости в сельском хозяйстве. Консультационные инструменты на базе ИИ способны предоставлять локализованную аналитику по погодным условиям, планированию посевов, борьбе с вредителями и состоянию почвы. Такие инструменты помогают мелким фермерам повышать урожайность, снижать риски и адаптироваться к изменчивости климата.
- Поддержка малых предприятий и кооперативов. Неформальный бизнес может использовать инструменты ИИ для прогнозирования спроса, управления запасами и элементарного финансового планирования, что обеспечивает более стабильные потоки дохода и более качественные решения.
- Расширение доступа к социальной защите и государственным услугам. Цифровые и ИИ-системы могут упрощать регистрацию, идентификацию и предоставление льгот, помогая работникам неформального сектора получать доступ к схемам социальной защиты, здравоохранению и другим услугам, которые часто трудно получить.

Хотя ИИ открывает значительные возможности, его разработка и внедрение должны опираться на принципы инклюзии и защиты прав человека. Профсоюзы и организации работников играют ключевую роль в том, чтобы инновации поддерживали источники дохода, равенство и инклюзию, а не только узко понятую эффективность и рост производительности компаний. Для этого необходимо отстаивать технологии, которые способствуют достойному труду, расширяют доступ к социальной защите и укрепляют возможности работников неформального сектора, особенно женщин, в развивающейся цифровой экономике.

5 Что можно сделать для снижения рисков, связанных с ИИ и системами алгоритмического управления

Членские организации IUF, региональные структуры и рабочее движение в целом уже накопили значительный опыт снижения рисков, связанных с ИИ и системами алгоритмического управления. Основные подходы включают регулирование, коллективные переговоры и работу в области охраны труда и здоровья.

Регуляторные подходы

В Европе профсоюзы наиболее эффективно отреагировали на вызовы и риски ИИ и систем алгоритмического управления именно в регуляторной сфере. Акт об ИИ (AI Act, 2024) и Директива о работе на платформах (Platform Work Directive, 2024) - два примера, в принятии которых профсоюзы сыграли ключевую роль. Акт об ИИ, помимо прочего, устанавливает требования прозрачности к высокорисковым системам ИИ (включая применяемые для найма) и строго запрещает использование ИИ способами, представляющими неприемлемый риск (в том числе распознавание эмоций на рабочих местах).

Существует также Регламент ЕС о машинах, который вступит в силу в 2027 году и заменит Директиву ЕС о машинах 2006 года. Этот регламент усилит «обязательные требования к охране труда и здоровья для продвинутых машин, робототехники и систем на базе ИИ».

Общий регламент по защите данных (GDPR, 2016) устанавливает в Европе правила сбора и обработки персональных данных и применяется к организациям в Европейском Союзе, а также к организациям за его пределами, которые предлагают товары или услуги физическим лицам в Союзе либо отслеживают их поведение. GDPR обеспечивает защиту: системы ИИ должны иметь правовое основание для обработки данных, а данные, используемые для обучения или работы моделей ИИ, должны собираться для конкретных законных целей. GDPR также запрещает решения, основанные исключительно на автоматизированной обработке, «включая профилирование, которое порождает правовые последствия».

Несмотря на эти шаги, в европейском законодательстве сохраняются значительные пробелы. Использование ИИ и систем алгоритмического управления на рабочем месте лишь частично охвачено GDPR и Актом об ИИ, что оставляет работников без полноценной защиты. Эти пробелы могут расширяться на фоне усиливающегося в ЕС давления в сторону дерегулирования, в том числе таких инициатив, как два «Цифровых омнибуса» (один из которых - по ИИ), представленных в ноябре 2025 года. Основные пробелы заключаются в следующем:

- Несмотря на то, что многие рабочие ИИ-системы отнесены к категории «высокорисковых», Акт об ИИ не рассматривает ключевые вопросы трудового права, возникающие в связи с их использованием, в том числе «организацию труда, асимметрии власти, коллективные права, охрану труда и здоровья».
- «Акт об ИИ и GDPR - это горизонтальные инструменты, в первую очередь предназначенные для безопасности продукции и защиты данных», и они не устанавливают конкретных трудовых

стандартов для алгоритмического управления, соблюдение которых можно обеспечить правовыми средствами.

- Акт об ИИ не обеспечивает достаточных гарантий против физических и психологических нагрузок, создаваемых алгоритмическим управлением, и не рассматривает в должной мере риски предвзятости и дискриминации на уровне данных, моделей и алгоритмов.
- Хотя распознавание эмоций на рабочем месте запрещено Актом об ИИ, другие формы биометрического распознавания остаются разрешёнными, что создаёт «серые зоны», где «биометрическое распознавание переходит в распознавание эмоций».
- Акт об ИИ лишь требует, чтобы работники были информированы о внедрении систем ИИ, но не гарантирует значимого вовлечения или участия работников.

По этим причинам EFFAT-IUF Europe вместе с другими европейскими профсоюзными федерациями призывает Европейскую комиссию ввести обязывающее законодательство об алгоритмическом управлении и искусственном интеллекте на рабочем месте в рамках готовящегося Акта о качественных рабочих местах (Quality Jobs Act), по которому Комиссия должна представить законодательное предложение до конца 2026 года.

Другие примеры законодательства и рамок, влияющих на использование ИИ и систем алгоритмического управления, включают:

- Канадский Закон о защите персональной информации и электронных документах (Personal Information Protection and Electronic Documents Act), регулирующий обращение с персональной информацией.
- Австралийский Национальный этический рамочный документ по искусственному интеллекту (National Artificial Intelligence Ethics Framework), который, не являясь обязывающим, задаёт ориентиры для этичного проектирования, разработки и использования ИИ в Австралии.
- Испанский «Закон о курьерах» (Rider Law), принятый в 2021 году во многом благодаря усилиям профсоюзов UGT и CC.OO. Закон подтверждает «статус работника за курьерами в службах доставки на платформах (и все сопутствующие трудовые права)» и обязывает работодателей раскрывать практики алгоритмического управления.
- Японский Закон о содействии исследованиям, разработкам и использованию технологий, связанных с ИИ (Act on the Promotion of Research, Development and Utilization of AI-Related Technologies), впервые принятый в мае 2025 года, учреждает национальную рамку по развитию инноваций в области ИИ и одновременно отвечает на связанные с ИИ социальные опасения и риски. Закон устанавливает базовые принципы, механизмы координации между государственными органами и призывает заинтересованные стороны (государство, бизнес, научные и академические организации, граждан) обеспечивать прозрачность и ответственное использование ИИ, опираясь главным образом на рекомендации, а не на строгие юридические обязательства.

Коллективные переговоры

Технологические изменения, затрагивающие условия труда, не новое явление. Профсоюзы давно ведут переговоры об их внедрении и последствиях, хотя эта работа не всегда проста. Коллективные

переговоры - мощный инструмент, позволяющий добиваться того, чтобы ИИ и другие технологии служили интересам работников, а не приводили к интенсификации труда, ущемлению прав, нестабильности занятости или потере работы.

«В Норвегии коллективное соглашение между Конфедерацией норвежских предприятий и Норвежской конфедерацией профсоюзов регулирует использование ИИ на рабочем месте. В нём указано, что компании должны информировать работников через цеховых доверенных лиц о планах и решениях в отношении мер контроля, которые могут основываться на технологических, финансовых соображениях и соображениях безопасности и здоровья. Внедряемые меры контроля не должны выходить за пределы необходимого и должны быть фактически обоснованы потребностями и операционной деятельностью конкретной компании. Приоритетом остаются неприкосновенность частной жизни и достоинство работника, что требует применения обоснованных методов ИИ, вовлечения представителей работников и предотвращения предвзятости (Brunnerová et al., 2024)».

В Испании коллективное соглашение, заключённое между Just Eat, CC.OO. и UGT, ограничивает возможности для слежки. Соглашение также предусматривает создание совместного комитета по алгоритмам, который «обеспечивает соблюдение платформой обязанностей по прозрачности и человеческому суждению при принятии алгоритмических решений». И UGT, и CC.OO. также подготовили доклады в помощь своим членам по вопросам ведения переговоров по алгоритмам и защите данных.

В США профсоюз UNITE HERE за прошедшее десятилетие неоднократно вёл коллективные переговоры по ИИ и смежным технологиям и добился закрепления соответствующих положений более чем в 100 соглашениях, охватывающих свыше двух третей членов профсоюза. Эти соглашения обязывают работодателей вести переговоры с работниками о внедрении новых технологий и их последствиях. Они охватывают, в частности, программы алгоритмического управления, автоматические кассы и телефонных помощников с ИИ. Цель таких переговоров - сохранить рабочие места и обеспечить безопасность работников и посетителей.

В Японии заключение соглашений между работниками и работодателями о внедрении новых цифровых технологий - одна из ключевых составляющих комплексной кампании UA ZENSEN по условиям труда. UA ZENSEN призывает входящие в неё организации, прежде всего профсоюзы на уровне компаний, заключать соглашения, охватывающие процедуры консультаций, сохранение занятости, обучение цифровым навыкам, а также правила использования данных и управления ими.

Охрана труда и здоровья (OSH)

В 2022 году Конвенция МОТ № 155 (Конвенция об охране труда и здоровья) и Конвенция МОТ № 187 (Основы содействия охране труда и здоровья) стали фундаментальными конвенциями в значении Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда.

На практике это означает, что все государства - члены МОТ обязаны уважать и продвигать эти две фундаментальные конвенции по охране труда и здоровья, даже если они их не ратифицировали. Конвенция МОТ № 155 имеет особое значение: она чётко устанавливает обязанности правительств и работодателей, а также права работников и их представителей в области здоровья и безопасности. Эти положения распространяются и на внедрение новых технологий на рабочих местах.

В Глобальном докладе МОТ 2025 года «Революция в охране труда и здоровья: роль ИИ и цифровизации в сфере труда» (Global report: revolutionizing health and safety: The role of AI and digitization at work) говорится, что «как указано в Конвенции № 155, с работниками и их представителями должны проводиться содержательные консультации до внедрения новых технологий, затрагивающих охрану труда и здоровья, чтобы они имели голос в решениях, непосредственно касающихся их труда. Такие консультации должны быть упреждающими и давать работникам возможность высказывать опасения, давать обратную связь и влиять на то, как новые технологии внедряются и управляются на рабочем месте».

Этот упреждающий подход отражён в различных актах законодательства в области OSH. Например, Рамочная директива ЕС по охране труда и здоровья устанавливает, что работодатели «обеспечивают, чтобы планирование и внедрение новых технологий становились предметом консультаций с работниками и их представителями в отношении последствий выбора оборудования, условий труда и производственной среды для безопасности и здоровья работников». Это может включать предоставление работникам и их представителям технических характеристик планируемых технологий. Австралийский Кодекс безопасного проектирования (Safe Design Code of Practice), формализованное руководство в рамках Закона об охране труда и здоровья (WHS Act), требует, чтобы оценка рисков проводилась на этапе концепции или проектирования; это распространяется и на внедрение новых технологий.

По мере развития технологий и ИИ меняются и риски на рабочем месте. Поэтому работодатель должен оценивать риски регулярно и перед каждым планируемым внедрением новой технологии при активном участии работников и их представителей. Поскольку законодательство об охране труда часто сосредоточено на физических опасностях, важно включать в оценку и психосоциальные риски, связанные с ИИ и системами алгоритмического управления. «Чтобы обеспечить значимое участие работников и безопасное внедрение цифровых технологий, работодатели также должны предоставлять всеобъемлющее постоянное обучение, которое даёт работникам необходимые знания и навыки».

6 Что могут сделать IUF и её членские организации

Искусственный интеллект (ИИ) и системы алгоритмического управления создают разнообразные риски, в том числе затрагивающие основополагающие права работников: свободу объединений, коллективные переговоры, охрану труда и здоровья, устранение дискриминации.

Если риски не оцениваются и не контролируются, ИИ и системы алгоритмического управления могут усиливать интенсивность труда, делать решения на рабочем месте менее понятными и воспроизводить существующие модели дискриминации и неравенства. Непрозрачность уже используемых систем остаётся серьёзной проблемой, особенно в странах с более слабой регуляторной защитой.

Работники через свои профсоюзы должны добиваться, чтобы:

- Искусственный интеллект и системы алгоритмического управления никогда не использовались для ущемления основополагающих прав работников или ограничения возможности их осуществлять.
- Работодатели полностью раскрывали информацию о применяемых и тестируемых системах ИИ. Это включает технические характеристики систем, сведения о том, какие данные собираются и используются, кому передаются и как долго хранятся. Системы ИИ и данные не должны использоваться за пределами заявленных целей, для давления на работников или их несправедливой оценки.
- Искусственный интеллект и системы алгоритмического управления никогда не подменяли собой человеческий контроль, особенно в вопросах, затрагивающих найм и продвижение, условия труда и его режим.
- Применялись меры защиты, чтобы системы ИИ не усиливали и не углубляли существующие виды неравенства или модели дискриминации по признаку пола, расы, этнического или социального происхождения, религии, инвалидности, гендерной идентичности или сексуальной ориентации.
- Принимались меры для предотвращения преследований и изоляции на рабочем месте из-за различий в уровне цифровой грамотности. Работодатели и работники должны знать об этих рисках, а системы поддержки - помогать их предотвращать.
- В соответствии с фундаментальной Конвенцией МОТ № 155 (Конвенция об охране труда и здоровья) работодатели информировали работников и их профсоюзы и проводили с ними содержательные консультации до внедрения новых технологий, влияющих на охрану труда и здоровье, особенно в отношении стресса на работе. Оценки рисков должны также проводиться работодателем при активном участии работников (и их профсоюзов) на регулярной основе и при каждом планируемом внедрении новой технологии (включая ИИ и системы алгоритмического управления).
- До внедрения новых технологий, включая ИИ, проводились консультации и переговоры об их применении и последствиях. Для этого профсоюзам важно углублять понимание рисков и выгод ИИ. Инициируемые профсоюзами образовательные программы по ИИ и цифровой грамотности,

в том числе при поддержке национальных профцентров и образовательных структур, помогают представителям работников получить знания, необходимые для таких переговоров.

- Вопрос о том, как и для каких целей используются данные видеонаблюдения на рабочем месте (независимо от того, анализируются они ИИ или нет), был предметом обсуждения между работодателями, работниками и их профсоюзами. Использование таких данных должно быть ограничено. Они не должны применяться для дисциплинарных мер или увольнения. Данные видеонаблюдения также не должны использоваться для ранжирования людей по поведению, статусу или личным характеристикам (так называемый социальный скоринг) и для распознавания эмоций, поскольку такие применения создают риск нарушения различных основополагающих прав.
- Любое увеличение нагрузки или изменение должностных обязанностей, связанное с внедрением ИИ, компенсировалось повышением оплаты и улучшением других условий труда.
- При рассмотрении изменений в своей деятельности, которые имеют последствия для занятости, в частности в случае закрытия структурного подразделения или перехода к автоматизации и ИИ, сопровождающегося значительными или нарастающими сокращениями или увольнениями, работодатели должны «заблаговременно уведомлять представителей затронутых работников и их организации, а также, при необходимости, соответствующие государственные органы, и сотрудничать с представителями работников и соответствующими государственными органами, чтобы в максимально практически возможной мере смягчить неблагоприятные последствия таких изменений».
- В соответствии с Руководством ОЭСР для многонациональных предприятий по ответственному ведению бизнеса (OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct) «обучение в целях повышения и переобучения квалификации должно учитывать будущие изменения в операционной деятельности и потребности работодателей, в том числе связанные с реагированием на социальные, экологические и технологические изменения, риски и возможности, связанные с автоматизацией, цифровизацией, справедливым переходом и устойчивым развитием». Таким образом, повышение и переобучение квалификации работников должны учитывать и использование искусственного интеллекта и систем алгоритмического управления.

Программы повышения квалификации и переобучения не должны воспроизводить существующие формы профессиональной сегрегации. Для полноценного участия женщин, работников с нерегулярной занятостью, работников старшего возраста и других недостаточно представленных групп могут потребоваться специальные меры. Такие программы также способны сокращать гендерный разрыв в оплате труда. Гендерно-нейтральная оценка должностей, основанная на принципе равной оплаты за труд равной ценности, помогает выявлять этот разрыв. (См. Инструментарий IUF по равенству в оплате труда - IUF Pay Equity Toolkit.)

По возможности работодатели должны подтверждать сертификатами приобретённые работниками навыки, включая «зелёные». Это повышает шансы работников на трудоустройство в будущем.

ИИ может приносить пользу, но связанные с ним риски необходимо снижать. Для этого работники и их профсоюзы могут добиваться усиления регуляторной защиты, вести коллективные переговоры и использовать подходы, основанные на охране труда и здоровья. Стоит также рассмотреть заключение

глобальных рамочных и других глобальных соглашений о применении ИИ и его последствиях. Такие соглашения помогут предотвратить «гонку на дно» в странах с более слабой регуляторной защитой.

Мы, профсоюзное движение, должны действовать уже сейчас.

Приложение. Примеры формулировок коллективных договоров по вопросам ИИ и новых технологий

Ниже приведены сгруппированные по темам примеры положений коллективных договоров о внедрении и использовании новых технологий, в том числе ИИ. Мы призываем членские организации IUF присылать другие примеры на iuf@iuf.org, чтобы пополнять эту базу.

Сроки предварительного уведомления

Из коллективного договора (КД) с крупной сетью продуктовой розницы в США

a) Если компания намеревается провести технологические изменения, включая внедрение технологий искусственного интеллекта или изменение, связанное с новым оборудованием, она соглашается обсудить такие изменения с профсоюзом. Это не распространяется на технологии, уже используемые компанией на момент ратификации. Компания обязана направить профсоюзу уведомление об указанных изменениях за четырнадцать (14) дней. Начиная не ранее чем через четырнадцать (14) календарных дней после уведомления профсоюза работодатель вправе внедрить указанные изменения при условии отсутствия нарушений закона или коллективного договора.

Кроме того, в период с момента ратификации и до 23 октября 2027 года включительно не допускаются сокращения в результате технологических изменений или внедрения технологий ИИ. Компания не обязана замещать работников, увольняющихся по собственной инициативе. Споры, связанные с таким внедрением или использованием, подлежат ускоренной процедуре рассмотрения жалоб и арбитража.

b) Компания соглашается, что не будет использовать искусственный интеллект для имитации внешности и голоса сотрудника.

Из КД с другой крупной сетью продуктовой розницы в США

В случае если работодатель планирует внедрить крупные технологические изменения, затрагивающие работу бригад, профсоюзу направляется предварительное уведомление о таких изменениях. По запросу профсоюза работодатель встречается с ним для обсуждения внедрения таких изменений до их фактического введения.

Из КД с крупной гостиничной компанией в США

Работодатель обязан направлять профсоюзу уведомление не менее чем за шестьдесят (60) дней до внедрения любых новых технологических изменений, которые заменяют или замещают, существенно увеличивают или уменьшают вид или характер работы, выполняемой работниками в рамках бригадной единицы на рабочем месте работодателя.

Если профсоюз направляет запрос о переговорах, он должен сделать это в течение пятнадцати (15) дней с момента получения уведомления работодателя, включив все необходимые запросы информации. Работодатель оперативно ведёт переговоры о влиянии новой технологии на работников бригадной единицы и выполняемую ими работу.

Из КД с оператором отеля-казино в США

Работодатель обязан направлять профсоюзу уведомление не менее чем за 180 дней до внедрения любого технологического изменения. В случае если работодатель намерен проектировать такое технологическое изменение, уведомление направляется до начала проектных работ по этой технологии. Работодатель объясняет профсоюзу назначение технологии, её характер и состав разработчиков, сроки планируемого внедрения, а также объём работ, необходимых для её внедрения и поддержания в работе. Если профсоюз имеет вопросы или возражения в отношении изменения, работодатель оперативно ведёт переговоры по этим вопросам с профсоюзом. Работодатель передаёт профсоюзу прототипы при условии заключения соответствующего соглашения о конфиденциальности. Работодатель не внедряет никаких технологий, если не выполнил эти обязанности перед профсоюзом.

Переговоры до внедрения новой технологии

Из КД с транспортной компанией в США

Компания встречается с профсоюзом и обсуждает с ним любые новые технологии искусственного интеллекта (ИИ) до их внедрения.

Слежка

Из КД с компанией - производителем бассейнов в США

Камеры видеонаблюдения не используются компанией для контроля профсоюза или его членов и не используются для наложения дисциплинарных мер на любого работника из бригадной единицы, которого может быть видно на камере во время участия или деятельности, которые могут считаться по Национальному закону о трудовых отношениях защищённым коллективным правом или деятельностью.

Из КД с общественной организацией в Австралии

Работодатель не использует искусственный интеллект (ИИ) для слежки за производительностью сотрудников.

Гарантии занятости

Из КД с авиастроительной компанией в США

Компания соглашается предоставить профсоюзу информацию о планах внедрения систем искусственного интеллекта («ИИ») в производственную и ремонтную среду в пределах юрисдикции профсоюза. Это осуществляется через регулярные и постоянные технологические брифинги, предусмотренные статьёй 21.9 коллективного договора сторон.

ИИ определяется как система на базе машин, которая для заданного набора определённых человеком целей способна формировать прогнозы, рекомендации или решения, влияющие на реальные или виртуальные среды. Системы ИИ используют машинные и человеческие входные данные для восприятия реальных и виртуальных сред, переводят такие восприятия в модели путём автоматизированного анализа и используют вывод моделей для формирования вариантов информации и действий.

1. Системы ИИ должны проектироваться, строиться и эксплуатироваться с акцентом на безопасность и качество.
2. Компания разрабатывает процедуры и процессы для контроля и оценки систем ИИ на рабочем месте.
3. Обучение предоставляется всем работникам, затронутым оборудованием с возможностями ИИ, для эксплуатации и обслуживания машин и оборудования в их рабочей зоне.
4. Компания соглашается, что технологии ИИ, используемые для выполнения уже назначенных или аналогичных рабочих заданий, не могут служить основанием для пересмотра уровня тарифного разряда, а рассматриваются как инструменты и устройства, помогающие сотруднику выполнять назначенные задачи.
5. Независимо от любых других положений договора компания соглашается, что работники не будут уволены или понижены в разряде в прямом результате внедрения систем ИИ в производственную и ремонтную среду в пределах юрисдикции профсоюза.

Из проекта соглашения о внедрении ИИ с крупной компанией по переработке пищевых продуктов в Германии

§ 8. Защита работников.

(1) Внедрение систем ИИ не является проектом рационализации, направленным на сокращение рабочих мест. Цель состоит в улучшении условий труда и повышении эффективности при одновременной поддержке человеческого труда за счёт ответственного использования ИИ.

(2) Однако если потеря рабочих мест происходит исключительно в результате внедрения ИИ, компания X прилагает все разумные усилия, чтобы избежать сокращений (ultima ratio). Если это невозможно, компания X прежде всего предлагает затронутым работникам соглашение о прекращении трудовых отношений с выходным пособием в соответствии с формулой выходного пособия, установленной в применимом коллективном договоре об общих условиях для организационных изменений, либо, при соблюдении требований настоящего коллективного договора о частичном выходе на пенсию, предложение о частичном выходе на пенсию в соответствии с настоящим соглашением.

(3) Прогностический анализ результативности или поведения работников системами ИИ допускается только с согласия соответствующего производственного совета.

(4) Персональные оценки и анализы с использованием ИИ не допускаются, если они касаются эмоциональных состояний, настроений или черт характера затронутых работников. Дополнительно применяется статья 5 (f) Регламента об ИИ.

Из КД с медиакомпанией в США

Технологии, предполагающие использование генеративного искусственного интеллекта, в том числе машинного или глубокого обучения, могут использоваться работниками для поддержки или помощи в журналистской работе, такой как сбор, организация, запись или ведение информации, в соответствии со стандартами журналистской этики AP. Генеративный ИИ может использоваться для выполнения работы по подготовке новостей только при непосредственном участии и контроле работников и в соответствии со стандартами AP. Генеративный ИИ не должен использоваться для сокращения

работника, ликвидации должности, подпадающей под действие настоящего соглашения, либо сокращения предусмотренных им льгот работников.

Человеческий контроль

Из КД с компанией по доставке еды курьерами в Испании

Для обеспечения права на информацию об алгоритмах и системах искусственного интеллекта, предусмотренного в статье 64.4 (d) Устава работников, устанавливается следующее:

1. Компания информирует законных представителей работников об использовании алгоритмов или систем ИИ для принятия решений в вопросах кадров и трудовых отношений, если такие решения могут повлиять на условия труда, доступ к работе и её сохранение, в том числе на профилирование.
2. В указанном случае компания предоставляет информацию как о параметрах и данных, так и о правилах и инструкциях, на которых основана работа алгоритмов и систем ИИ. В частности, в отношении деятельности курьеров компания предоставляет соответствующую информацию, используемую алгоритмом и системами ИИ для организации их деятельности, такую как тип договора, количество договорных часов, предпочитаемое работниками рабочее время и предыдущие выходные. Не предоставляется информация, относящаяся к алгоритму и системе ИИ, которая защищена действующим законодательством.
3. Компания обеспечивает, чтобы используемые алгоритмы и системы ИИ имели определённую степень человеческого надзора, при этом не учитывая данные, которые могли бы привести к нарушению основополагающих прав, таких как, в частности, пол или национальность работников.

Из профсоюзного соглашения об ИИ с кредитно-страховой компанией в Италии

Принимая во внимание, что:

- Технологическая революция, идущая прямо сейчас, представляет собой неизбежное явление, и использование компьютерных систем, способных имитировать человеческое мышление (так называемый искусственный интеллект), в производственных процессах может иметь последствия для организационной модели компании.
- Ноу-хау и опыт работниц и работников являются важнейшим активом компании, подлежащим защите.

Стороны обеспечивают следующее:

- Искусственный интеллект должен быть этичным.
- Искусственный интеллект должен быть безопасным, в том смысле, что предлагаемые решения должны соответствовать надлежащим стандартам качества, регулируемым Регламентом (ЕС) 2024/1689 Европейского парламента и Совета от 13 июня 2024 года.
- Результаты, предложенные ИИ, могут проверяться работниками и при необходимости корректироваться, если не соответствуют стандартам качества.

- Применение новых информационных технологий, способных воспроизводить человеческий труд и вносить значимые изменения в производственные процессы, будет направлено среди прочего на повышение эффективности работников, качества обслуживания клиентов и конкурентоспособности на страховом рынке.
- Для всех, чьи виды деятельности будут затронуты внедрением указанных новых технологий, компания гарантирует специальные обучающие программы, позволяющие пройти переобучение и, при необходимости и совместимости с потребностями бизнеса, перевод на другую должность, соответствующую профессиональному уровню, грейду и накопленному опыту.
- ИИ должен оставаться под человеческим контролем, поскольку человек обладает способностью оценивать обстоятельства, условия или ожидания, недоступные машине и требующие человеческого суждения. Иначе говоря, не компьютер говорит человеку, что делать.
- Настоящее соглашение распространяется на всех работников, не относящихся к управленческому персоналу.

Не допускается:

- Использование искусственного интеллекта для контроля и мониторинга работников, тем более нарушающее неприкосновенность частной жизни.
- Неправомерное использование персональных данных работниц.
- Использование искусственного интеллекта в производственных процессах, если применение этой новой технологии порождает последствия для занятости, то есть потерю работы, для персонала, нанятого на бессрочной основе на дату настоящего соглашения.

Обучение

Из КД с автопроизводителем в США

Новые технологии и искусственный интеллект.

Компания признаёт ценность вовлечения представителей квалифицированных ремёсел на самых ранних этапах рассмотрения новых технологий. Квалифицированные ремёсла дают ценную экспертизу о том, как технология будет влиять на предприятие и его процессы. Дважды в год местное совместное руководство будет собираться для предварительного рассмотрения любых новых планируемых технологий. На этих встречах также представляются планируемые применения искусственного интеллекта, включая его влияние на бригадную единицу и предполагаемый сбор данных. Технология не будет использоваться как инструмент наказания. Соответствующие представители квалифицированных ремёсел, связанных с применимыми процессами, участвуют в этих встречах. Компания обязуется проводить анализ недостающих компетенций и выделять ресурсы для их устранения до внедрения оборудования или процессов. Любое обучение, связанное с технологией, обеспечивается до внедрения, с практическим обучением в максимально ранние возможные сроки. Разрабатывается внутренний стандарт для контроля удалённого (внешнего) доступа к оборудованию. Цель состоит в поддержании безопасности, защищённости и целостности оборудования при осуществлении доступа.

Из КД с транспортной компанией в США

Любые новые системы искусственного интеллекта (ИИ), предназначенные для контроля или измерения работы оператора, не будут активированы до тех пор, пока всем операторам не будет предоставлено уведомление за три (3) месяца и возможность пройти необходимое обучение. Такие системы предназначены для коучинга и повышения производительности; их данные не являются единственным определяющим фактором при применении дисциплинарных мер.

Определение технологического изменения

Ниже приводится полезное определение технологического изменения, предложенное организацией - членом IUF UNITE HERE. Профсоюз использовал его как основание для начала переговоров о технологических изменениях.

Технологические изменения включают, но не ограничиваются использованием машин (в том числе, в качестве примера, компьютеров, роботов, портативных устройств и планшетов), автоматизации, программного обеспечения, систем, программ, приложений или иных научных достижений, которые заменяют, замещают, улучшают, изменяют, увеличивают, уменьшают или развивают тип или характер работы, выполняемой работниками бригадной единицы на рабочем месте работодателя.