

## ► Устойчивые алгоритмические системы

Согласно Европейской комиссии, 2021 год<sup>1</sup>, система искусственного интеллекта (ИИ) означает:

*“ .. программное обеспечение, созданное с использованием одной или нескольких технологий или методов[... ], и может для заданного набора определенных человеком целей, генерировать такие выходные данные. такие как содержание. прогнозы.*

В общих чертах для работы ИИ необходимы три элемента: <sup>2</sup>(i) данные, (ii) алгоритм(ы) и (iii) аппаратные средства: Под **данными** понимаются информация, которая обычно собирается из окружающей среды и которой может оперировать ИИ. Данные могут собираться как при помощи технических средств (например, датчиков на оборудовании), так и самим человеком (например, в ходе собеседования с работником), они могут быть представлены в структурированном формате (например, в табличной форме) или неструктурированном (например, в виде текстовых данных). **Алгоритм**, или операционная логика ИИ, – это четко определенный набор инструкций, описывающих, каким образом компьютер

### Общие сведения об алгоритмах

Существует множество терминов, описывающих внутренний механизм работы цифровых систем. В их основе лежат алгоритмы, поэтому в дальнейшем мы будем называть эти цифровые системы алгоритмическими. Алгоритмы представляют собой последовательность выполнения математических операций: это уравнения, алгебраические действия, логика, теория вероятности, исчисления, которые переводятся в компьютерный код. Затем код заполняется данными, некоторые из которых берутся из реального мира (например, информация о вашем местонахождении в течение рабочего дня), а другие являются «синтетическими» – они имитируют реальный мир.

может выполнить действие, задание, процедуру, решить задачу, используя собранные данные<sup>3</sup>. Под **аппаратными средствами** понимаются процессор, выполняющий вычисления.

Однако многие цифровые технологии на рабочих местах часто ошибочно обозначаются термином «искусственный интеллект». Это вводит в заблуждение. Многие системы не являются ни искусственными, ни особо интеллектуальными (Crawford, 2021). В этом случае более точным является термин «алгоритмические системы». Он указывает на созданную человеком логику функционирования этих систем, что, в свою очередь, открывает человеку возможности для проектирования этих цифровых технологий и составления инструкций для них.

В этом обзоре мы сначала разясним значение терминов, затем рассмотрим алгоритмические системы, наиболее широко используемые на рабочих местах, и перейдем к вопросу о том, какой вред и какие последствия они несут для работников.

Обзор завершается рассмотрением необходимости совместного управления алгоритмическими системами и рекомендациями для профсоюзов.

### Определение понятия «алгоритм»

Набор правил на языке компьютерного программирования для решения задачи или выполнения задания. Алгоритмы – это набор правил или инструкций, которые от начала до конца определяют, как выполнить задание или решить задачу.

1 Стр. 39. [https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:e0649735-a372-11eb-9585-01aa75ed71a1.0001.02/DOC\\_1&format=PDF](https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:e0649735-a372-11eb-9585-01aa75ed71a1.0001.02/DOC_1&format=PDF)

2 ОЭСР, (2019). Искусственный интеллект в обществе. Париж: OECD Publishing

3 В более сложном случае машинного обучения алгоритм задает параметры, в рамках которых ИИ будет действовать/обучаться тому, как решить задачу максимально эффективно в зависимости от определения эффективности, заданного программистом алгоритмической системе. Алгоритмы машинного обучения совершенствуются автоматически по мере накопления опыта или на основе исторических данных.

Полезный совет – думайте об алгоритме как о рецепте. Поставим перед алгоритмом задачу приготовить вкуснейший томатный суп. У него есть нужные ингредиенты. Инструкции: нарезать 200 грамм репчатого лука,



Обжарить лук, добавить чеснок, затем 2 банки консервированных томатов. Результат работы алгоритма будет совершенно иным, если изменить порядок выполнения инструкций, например, обжарить томаты, а не лук.

Итак, здесь важны: 1) данные, 2) инструкции и 3) последовательность инструкций. Ханна Фрай (2018, стр. 8-11)<sup>4</sup> объясняет, что существует почти несметное множество алгоритмов и до сих пор неясно, как их группировать или классифицировать. Она предлагает вспомнить реальные задания, выполняемые алгоритмами, и выделяет четыре различные категории:

#### **Расстановка приоритетов (составление упорядоченного списка)**

Вы знаете их по своей новостной ленте в Facebook – какие посты вы видите, а какие нет? Или персонализированные рекомендации Netflix или Spotify.

Упорядоченные списки используют математические вычисления для сортировки всех возможных вариантов и возвращают вам то, что кажется «лучшим», «самым быстрым» и т. д. Вспомните рекомендации по выбору маршрута, когда вы спрашиваете у приложения-навигатора, как добраться из пункта А в пункт Б.

#### **Классификация/профилирование (раскладывание вещей по коробкам)**

Чем бы вы ни занимались в Интернете, вас классифицируют/составляют ваш профиль. Студентка, медсестра, инженер. Мужчина, женщина. Член профсоюза.

Алгоритмы относят вас к той категории лиц, которых по всей вероятности интересует именно то, что рекламодатели хотят вам продать. Детскую одежду, если вы женщина в возрасте от 30 лет. Автомобили – если вы мужчина за 40. Это приводит к формированию стереотипов. Эти алгоритмы, тесно связанные с алгоритмами расстановки приоритетов, удаляют контент, который, по их мнению, вам не нужен. Таким образом, алгоритмы классификации и профилирования пользователей являются в высшей степени манипулятивными.

#### **Алгоритмы взаимосвязей (поиск взаимосвязей)**

Приложения для знакомств работают на алгоритмах взаимосвязей. Они подбирают пары путем поиска различных связей между ними. Amazon и другие сайты электронной торговли также используют алгоритмы, основанные на правилах ассоциации. Вы когда-нибудь видели сообщение «Другие клиенты также купили x, y или z»? Или «Покупатели, купившие этот товар, также смотрели это»? Это алгоритмы поиска связей.

Алгоритмы поиска ассоциативных правил могут включать в себя и усугублять предвзятость выводов (из-за существующей необъективности данных). Это может иметь серьезные последствия для меньшинств, как в случае алгоритмов предиктивной деятельности полиции и систем оценки кредитоспособности.

#### **Фильтрация (выделение важного)**

Siri, Alexa, Cortana и все другие цифровые системы, с которыми вы можете общаться, – это алгоритмы распознавания речи. Они предназначены для того, чтобы отфильтровать «помехи» и сосредоточиться на том, что они считают важным, – т.е. на том, что говорите именно вы, а не кто-либо иной, находящийся в одной комнате с вами. Распознавание лиц работает по такому же принципу.

Эти системы могут классифицировать слова/черты, которые они не распознают, и фильтровать акценты/лица, которым они не обучены, как помехи. Например, женщины и небелые сотрудники в колл-центре в США постоянно получали более низкие рейтинги, чем их белые коллеги-мужчины, поскольку система не распознавала их акцент и тон голоса

Большинство алгоритмических систем используют комбинацию из четырех вышеназванных категорий. Например, если предыдущие системы профилирования показали, что женщины считаются более надежными домашними сиделками, чем мужчины (классификация/профилирование), и что мужчина, занимающийся уходом, скорее всего найдет другую работу, если его попросят работать в ранние часы (взаимосвязь), то мужчина, претендующий на работу по уходу на дому рано утром, с меньшей вероятностью будет вызван на собеседование.

Важно отметить, что алгоритмические системы выполняют задачу, определенную разработчиками. Например, «найти лучшего кандидата на вакансию» или «составить график работы полевых работников, чтобы оптимизировать расход топлива и рабочее время». То, как системы выполняют эту задачу, зависит от заданных алгоритму инструкций и данных. Однако в системах машинного обучения способ достижения цели определяется не заданными инструкциями, а путем самообучения на основе огромных объемов данных.

Независимо от типа системы, необходимо, чтобы именно человек проверял, управлял и оценивал процессы, инструкции и результаты работы системы. Это не в последнюю очередь важно для обеспечения того, чтобы системы соответствовали законодательным и этическим требованиям, а также местным нормам, культуре и обычаям.

Знакомство с этими группами алгоритмов поможет работникам понять механизмы работы различных алгоритмических систем, действующих на рабочих местах, и их влияние на условия труда и права работников. Используя эти знания, профсоюзы/работники могут формировать свои ответные меры.

1 FRY, H., 2018. HELLO WORLD. Как быть человеком в эпоху машин Нью-Йорк: W W NORTON.

### Алгоритмические системы на рабочих местах

Итак, какие же алгоритмические системы существуют на рабочих местах? Кратко перечислим их:

**1** Проверка, скрининг, отбор кандидатов  
(автоматизированные системы найма/увольнения)

**2** Средства планирования

**3** Контроль нажатия клавиш на клавиатуре

**4** Наблюдение за использованием компьютера

**5** Контроль слов и речи  
оценка тона голоса, произносимых слов, частоты произнесения слов, показателя «успешности»

**6** Датчики на рабочем месте

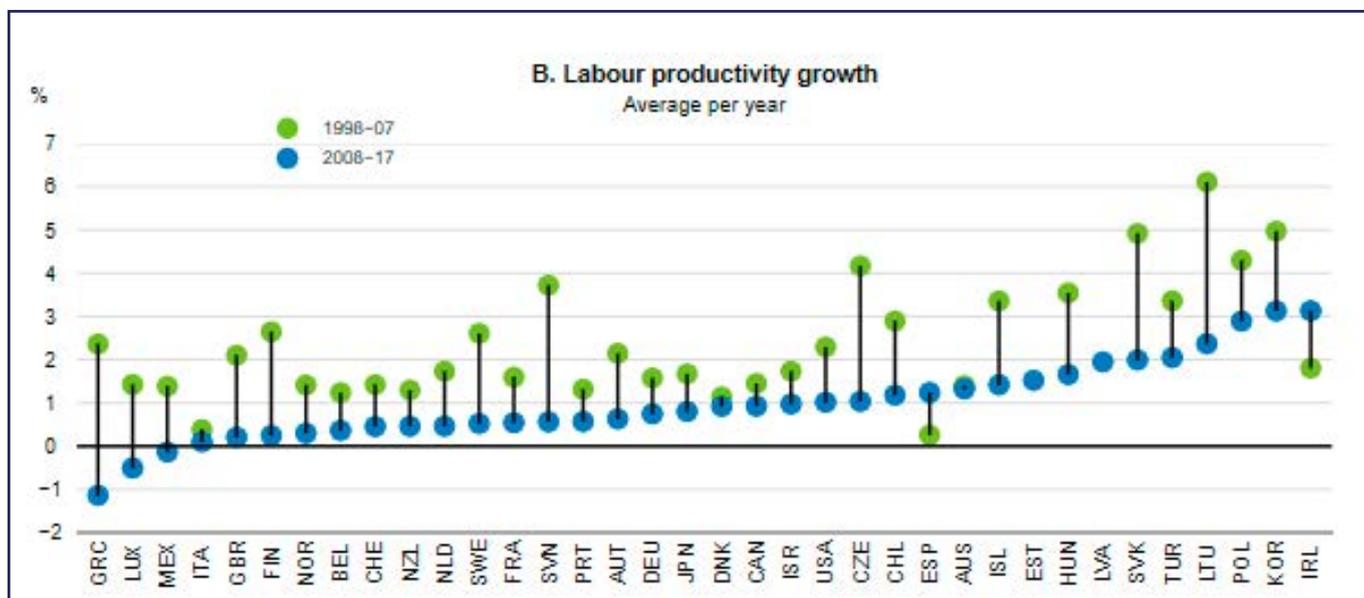
**7** Меры для повышения показателей производительности/эффективности

**8** Распознавание лиц

**9** Отслеживание

Часто утверждают, что эти системы повышают производительность и эффективность, но так ли это? В 2019 году Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) опубликовала доклад<sup>5</sup>, в котором отмечено, что рост производительности труда во всех странах, кроме двух, снизился

в период с 2008 по 2017 год по сравнению с предыдущим десятилетием. И это происходило одновременно с внедрением цифровых технологий на рабочих местах.



## Все дело во власти

Некоторые исследователи, в том числе и Йохай

Бенклер<sup>6</sup> считают, что проблема снижения производительности труда в основном связана с истинным назначением цифровых технологий. Хотя эти технологии преподносятся как средство повышения производительности и эффективности, их реальное воздействие связано с асимметрией силы и власти. Это относится не только к власти над конкурентами, но и к власти над работниками. Примером тому могут служить многие платформы цифрового труда. Они получают значительные преимущества на рынке благодаря своим бизнес-моделям, построенным на извлечении огромного объема данных о трафике, поведении потребителей, транспортных потоках и т. д. В то же время эти бизнес-модели подрывают трудовые нормы за счет алгоритмически определяемого избытка рабочей силы, что позволяет платформам поддерживать власть и снижать затраты на рабочую силу.

Иными словами, технологии электронного наблюдения и мониторинга обеспечивают предприятия данными, которые передают власть от работников к работодателям. Руководство накапливает и анализирует эти данные, создавая нарратив, который используется для дальнейшей консолидации власти.

## Удаленная работа из дома

С начала пандемии COVID-19 многие работники перешли на удаленную работу из дома. Это привело к резкому росту спроса на новые средства и системы наблюдения - так называемые «стучачи». Это системы, которые отслеживают поведение работников, проверяют, что они просматривают в Интернете, какими веб-сайтами или инструментами они пользуются, и могут даже прослушивать телефонные разговоры. Например, в тройку самых популярных инструментов входят Time Doctor, Hubstaff и FlexiSPY, на долю которых приходится около 60% мирового спроса на программное обеспечение для наблюдения. Hubstaff, Sneek, Prodoscore и TransparentBusiness сообщили о росте численности клиентов от 400 до 600% в течение первого локдауна с марта по июнь 2020 года. По сути это означает, что мониторинг и наблюдение за работниками вторгаются в сферы и формы труда, которые в настоящее время не имеют адекватного регулирования ни в законодательстве, ни в рамках социального диалога.

## Вред и последствия для работников

В мире не существуют - или не применяются - нормативно-правовые акты, ограничивающие риски или нарушения прав работников, создаваемые алгоритмическими системами.

Например,

Всеобщая декларация прав человека защищает право работников на организацию, однако некоторые системы ИИ используются для противодействия организации работников в профсоюзы. Отсутствие правоприменения и/или регулирования поощряет использование приложений/алгоритмических систем, которые оказывают значительное и зачастую негативное воздействие на благополучие работников. Даже в зонах, регулируемых GDPR, профсоюзы сообщают о следующих проблемах:

1. Отсутствие прозрачности (неизвестно, какие алгоритмические системы используются для управления работниками). Это является нарушением статей 13-157 GDPR.
2. Работодатели проводят Оценку воздействия на защиту данных (DPIA) без консультации с работниками - статья 35. Рабочая группа по статье 29<sup>8</sup> вынесла заключение о необходимости проведения консультаций с «представительным объединением работников», на это обращают внимание также и агентства по защите данных, и тем не менее лишь немногие профсоюзы сообщают о том, что с ними проводились консультации.

Это оставляет возможности для внедрения алгоритмических систем, намеренно или ненамеренно наносящих вред работникам. Вот список уже известных факторов негативного воздействия на работников<sup>9</sup>:

- ▶ Интенсификация труда - увеличение продолжительности рабочего времени и ускорение темпов работы
- ▶ Дискриминация/предвзятость в автоматизированных HR-процессах
- ▶ Нагрузка на психическое и физическое здоровье
- ▶ Потеря квалификации работниками в условиях автоматизации производства и закрытие рабочих мест - рост форм нестабильной занятости
- ▶ Снижение заработной платы, экономическая нестабильность, снижение мобильности на рынке труда
- ▶ Подавление организационной деятельности профсоюзов
- ▶ Утрата автономии и достоинства из-за практики мониторинга и наблюдения, а также нарушение принципа неприкосновенности частной жизни

Очевидно, что речь идет о традиционных проблемах профсоюзов. Однако в этом случае, в отличие от прошлых времен, причиной нанесения вреда становится не нарушение существующего трудового законодательства и не бесчеловечный или плохой начальник, а непрозрачные и слабо регулируемые алгоритмические системы.

К счастью, растет сообщество ученых и активистов, изучающих преимущества совместного проектирования алгоритмов<sup>10</sup>. Идея заключается в том, что руководство и работники должны договориться о целях алгоритмических систем, о данных, которые можно использовать, о том, что и когда следует замерять, а что нет.

Ничто не может помешать внедрению цифровых технологий полезных для работников. Это может содействовать достижению следующих целей:

- ▶ Сокращение сверхурочной работы
- ▶ Более эффективное распределение рабочего времени и заданий
- ▶ Защита трудовых прав
- ▶ Проверка **соблюдения положений коллективных договоров**

<sup>4</sup> <https://gdpr-info.eu/art-13-gdpr/>

<sup>5</sup> <https://ec.europa.eu/newsroom/article29/items/610169>

<sup>6</sup> Мур.В. (2019). Охрана труда и будущее сферы труда: Преимущества и риски применения инструментов искусственного интеллекта на рабочих местах. В: Даффи В. (ред.) Цифровое моделирование человека и его применение в области охраны труда, эргономики и управления рисками. Человеческое тело и движение. HCII 2019. Конспекты лекций по информатике, 11581. Чам: Спрингер. и <https://datasociety.net/library/explainer-algorithmic-management-in-the-workplace/>

<sup>7</sup> [http://minlee.net/materials/Publication/2021\\_AIES-WorkerWellBeing.pdf](http://minlee.net/materials/Publication/2021_AIES-WorkerWellBeing.pdf)

- ▶ Более качественная и сбалансированная оценка работников
- ▶ Более эффективное управление (социально-психологическими и профессиональными) компетенциями работников
- ▶ Лучшее понимание ожиданий работников и клиентов

Чтобы не нанести вред работникам, *цели* применения цифровых технологий на рабочих местах, а также алгоритмы и данные, позволяющие реализовать эти технологии, должны определяться совместно с работниками, и затем - опять же вместе с ними - необходимо регулярно контролировать достижение этих целей. Теперь перейдем к вопросам управления.

### **Методы управления – получить место за столом переговоров**

Управление алгоритмическими системами можно осуществлять различными способами - через законы, нормативные акты, коллективные переговоры, стандарты и/или примеры передовой практики. На приведенной ниже диаграмме показаны различные возможные и актуальные модели. Однако, законодательства, регулирующего применение алгоритмических систем

нет ни в одной стране мира. В настоящее время в ЕС и в США (штат Вашингтон) разрабатываются проекты нормативных актов<sup>11</sup>, однако они еще не вступили в силу. В академических кругах и/или аналитических центрах уже созданы модели управления алгоритмическими системами<sup>12</sup>, но, как ни странно, лишь единицы из них включают в себя требования тех, кого эти системы непосредственно затрагивают. К ним относится и проект Закона ЕС об искусственном интеллекте<sup>13</sup>, в котором ни слова не говорится ни о работниках, ни о европейском социальном диалоге. Это, в свою очередь, означает что оценка воздействия, аудиты и обсуждение вопросов этичного управления ИИ проводятся руководством в одностороннем порядке без участия работников или профсоюзов.

В следующем разделе рассматриваются возможные действия профсоюзов и работников по устранению пробелов в законодательстве и на практике. Важно, чтобы руководство несло полную ответственность и было подотчетным за внедряемые системы, а работники имели конкретные права на смягчение последствий, возмещение ущерба и влияние на то, какие системы используются, с какой целью и с какими данными.



### Решение проблемы – совместное управление

В целях предотвращения нанесения вреда работникам, для обеспечения подотчетности и ответственности руководства, а также для создания условий для совместного проектирования алгоритмических систем, которые обеспечивали бы преимущества также и работникам, сами работники должны добиваться регулирования этих систем на предприятиях и на национальном уровне посредством проведения кампаний и двустороннего/трехстороннего социального диалога.

## 7 Семь тем в сфере управления (из руководства Why Not Lab)



<sup>8</sup> Для ЕС: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0206> Для штата Вашингтон: <https://oag.dc.gov/sites/default/files/2021-12/DC-Bill-SDAA-FINAL-to-file-.pdf>

<sup>9</sup> Например, <https://royalsocietypublishing.org/doi/10.1098/rsta.2018.0080> и [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3478244](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3478244)

<sup>10</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0206>

В поддержку этой идеи Кристина Колклаф (2021) разработала руководство по совместному управлению алгоритмическими системами<sup>14</sup>, охватывающее семь тем и ряд вопросов, которые могут помочь работникам инициировать этот крайне важный разговор. Семь тем:

Вопросы, которые необходимо задать, перечислены ниже, а здесь приводится их краткое обоснование.

### 1. Прозрачность и договоры о закупках

- ▶ Работники не всегда знают, какие алгоритмические системы используются на их рабочих местах.
- ▶ Помимо этого, многие из этих систем проектируются сторонними разработчиками, а организация, в которой они используются, приобретает либо лицензию, либо права на их использование. В зависимости от условий контракта между разработчиком/поставщиком и заказчиком (работодателем, внедряющим систему), права на корректировку алгоритма (алгоритмов) могут быть различными. Кроме того, работникам важно знать, кто (разработчик/поставщик и/или пользователь алгоритма) имеет доступ к извлеченным данным и контроль над ними.

### 2. Ответственность

- ▶ Очевидно, что внедрение алгоритмических систем управления человеческими ресурсами на рабочих местах оказывает влияние на распределение управленческих обязанностей. Многие члены профкома сообщают, что не всегда бывает ясно, к кому обращаться за ответами в отношении того, как реагировать на автоматизированные/полуавтоматизированные управленческие решения. В местный/центральный отдел кадров или ИКТ-отдел? Кто проводит оценку воздействия и регулирует результаты применения технологий? Работники имеют право знать это.

### 3. Право на возмещение ущерба

- ▶ Учитывая влияние алгоритмических систем на работников, они должны иметь право оспаривать действия и решения, основанные исключительно или частично на выводах этих систем.

### 4. Защита данных и права

- ▶ В соответствии с рекомендациями, содержащимися в Справке 1, работники должны, как минимум, иметь определенные права на получение информации о том, какие данные собираются, по каким причинам и что происходит с данными после их извлечения.

- ▶ Тем не менее, работники также должны иметь право совместно определять назначение и использование этих данных, и редактировать их.

### 5. Вред и преимущества

- ▶ Эти вопросы позволяют ориентировочно понять, какие оценки или аудиты руководство проводит относительно алгоритмических систем. А также о том, какие средства правовой защиты имеются на случай выявления непреднамеренного или преднамеренного вреда.

### 6. Корректировка алгоритмических систем

- ▶ Эта тема связана с темой 1, касающейся прозрачности и закупок, и направлена на раскрытие того, какие права руководство и работники имеют на внесение изменений в алгоритмы в случае выявления вреда или каких-либо других неблагоприятных последствий. Это актуально в тех случаях, когда компания-пользователь использует сторонние системы.

### 7. Структуры совместного управления

- ▶ Последняя тема вытекает из всех остальных и открывает перед работниками и руководством возможности совместного управления этими алгоритмическими системами через коллективные соглашения<sup>15,16</sup>. Учитывая, что сфера компетенций руководителей может быть весьма далекой от проблем затронутых работников, важно, чтобы те, кто работает в тесном контакте с работниками, принимали участие в управлении этими системами.
- ▶ Эта тема затрагивает вопрос о том, обладают ли руководство и работники необходимыми навыками и знаниями для успешного совместного управления алгоритмическими системами. Многие модели управления основаны на опасном предположении о том, что руководство действительно понимает потенциальное влияние алгоритмических систем, которые они внедряют.

Каждая из тем касается существующих в настоящее время пробелов в правах работников и обязанностях руководства. В то время как в некоторых регионах мира у работников есть определенные права на защиту своих данных, приведенные здесь вопросы являются общими для разносторонних обсуждений с руководством на рабочем месте.

11 <https://www.thewhynotlab.com/hive/#comp-kgnmaxe1>

12 См. также Мур, Ф. (2020) для Группы по будущему науки и технологий (STOA) при Европейском парламенте: Субъекты данных, цифровое наблюдение, искусственный интеллект и будущее сферы труда

13 Де Стефано, В. (2018): "Переговоры об алгоритме": Автоматизация, искусственный интеллект и охрана труда

## Рекомендации

Работники во всем мире ощущают угрозу благополучию, условиям труда и заработной плате, которая возникла в связи с внедрением нерегулируемых алгоритмических систем. Помимо требований о предоставлении работникам гораздо более существенных прав на данные (см. Справку 1), представители работников и профсоюзы должны приступить к переговорам по темам, касающимся алгоритмов.

В Руководстве приводятся вопросы, которые профсоюзы/профсоюзные представители должны задавать руководству. Эти вопросы можно адаптировать и применять в дискуссиях с директивными органами.

### Прозрачность / Закупки

1. Какие алгоритмические системы, воздействующие на работников и условия их труда, использует работодатель? Каково назначение этих систем?
2. Кто спроектировал и кто является собственником этих систем? Кто разработчики и кто поставщики?
3. Каковы договорные отношения между разработчиком, поставщиком и заказчиком в отношении доступа и контроля данных, а также мониторинга, обслуживания и модернизации системы?
4. Какие меры прозрачности могут быть внедрены для раскрытия всех алгоритмов, используемых в цифровой системе?

### Ответственность

5. Какие механизмы контроля имеются у руководства? Кто участвует в процессах контроля?
6. Какие средства правовой защиты предусмотрены в случае, если система не выполняет свои задачи, наносит вред работникам и/или если руководство не в состоянии управлять цифровой системой?
7. Как убедиться в том, что система соответствует действующему законодательству?
8. Руководители каких департаментов несут ответственность за эти системы?

### Право на возмещение

9. Какие механизмы можно создать для того, чтобы работники имели право оспаривать действия и решения, принимаемые руководством с помощью алгоритмов?

### ущерба

### Защита данных и права

10. Если персональные данные и информация, позволяющая установить личность, обрабатываются в этих системах, то какие юридические и/или корпоративные средства защиты этих данных существуют в настоящее время? Какие дополнительные меры защиты необходимы?
11. Продаются и выносятся ли наборы данных, включающие персональные данные работников и личную информацию, за пределы компании?
12. Какие механизмы могут быть созданы для обеспечения права работников на доступ и исправление персональных данных и информации, позволяющей установить личность?
13. Какие виды оценки последствий и рисков (как положительных, так и отрицательных) для благополучия и условий труда работников были выполнены вами и/или третьей стороной?

### Вред и преимущества

14. Как вы контролируете и отслеживаете возможный вред для работников в этих системах, например, вред для здоровья и физической безопасности, дискриминация и предвзятость, усиление интенсивности труда, утрата квалификации?
15. Имеется ли у вас план периодической переоценки систем на предмет непреднамеренных последствий/воздействия?

**Корректировка** 16. Каковы механизмы и процедуры внесения изменений в алгоритмические системы?

17. Как вы будете документировать проведенную оценку и корректировку?

---

### **Структуры совместного управления**

18. Какие механизмы можно создать, чтобы представители работников участвовали в управлении?

19. Какими навыками и компетенциями должны обладать руководство и работники, чтобы ответственно и компетентно внедрять, управлять и оценивать цифровые системы?

Кроме того, профсоюзам рекомендуется:

1. Нарращивать потенциал членов профкома/ профсоюзных представителей в области искусственного интеллекта и данных.

а. Подумать о создании группы «цифровых членов профкома»

2. Для того чтобы в полной мере осознать перспективы развития технологий и понять, какие риски и трудности в сфере прав могут возникнуть у работников в связи с этими системами, наладьте широкое взаимодействие с активистами цифрового движения.