

ПРИНЦИПЫ IUF · КРАТКОЕ ИЗЛОЖЕНИЕ

Искусственный интеллект

Принципы IUF для работников, профсоюзов и компаний

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

Введение

Искусственный интеллект (ИИ) и системы алгоритмического управления всё активнее внедряются в секторах, где работает IUF. ИИ может приносить пользу: повышать уровень охраны труда и здоровья, равномернее распределять нагрузку и поддерживать обучение. Однако он также создаёт риски для работников: сокращение рабочих мест, интенсификацию труда, усиление контроля и слежки, дискриминацию, нестабильность занятости и непрозрачность принятия решений.

IUF убеждена: работники и их профсоюзы играют ключевую роль в том, чтобы ИИ служил их интересам, а не подрывал с таким трудом завоёванные права. Приведённые ниже принципы задают рамки для IUF и её организаций-членов, а также для диалога с компаниями.

1 Защищать основополагающие права, равенство и человеческий контроль

- ИИ и системы алгоритмического управления ни в коем случае не должны ущемлять права работников или ограничивать доступ к ним, включая свободу объединений, коллективные переговоры, охрану труда и здоровья и защиту от дискриминации.
- Необходимо принимать меры, чтобы ИИ не усиливал существующее неравенство и дискриминацию по признаку пола, расы, этнического или социального происхождения, религии, инвалидности, гендерной идентичности или сексуальной ориентации. Следует также предотвращать преследования и изоляцию на рабочем месте, связанные с различиями в уровне цифровой грамотности, и обеспечивать необходимую поддержку.
- ИИ и системы алгоритмического управления ни в коем случае не должны подменять человеческий контроль, особенно при принятии решений о найме и продвижении, условиях и режиме труда.

2 Обеспечивать прозрачность и значимое участие работников

- Работодатели должны полностью раскрывать информацию об используемых и тестируемых системах ИИ: их технические характеристики, собираемые и используемые данные, получателей этих данных, сроки их хранения, а также цели применения систем и данных. Системы ИИ и данные нельзя использовать за пределами заявленных целей или таким образом, чтобы оказывать давление на работников либо несправедливо их оценивать.
- До внедрения новых технологий, затрагивающих охрану труда и здоровья, работодатели должны информировать работников и их профсоюзы и проводить с ними содержательные консультации.
- Внедрение новых технологий, включая ИИ, и их последствия должны обсуждаться на переговорах и предварительных консультациях. Работники и их представители должны располагать информацией и знаниями, необходимыми для полноценного участия. Этому способствуют иницилируемые профсоюзами программы по ИИ и цифровой грамотности.

3 Защищать охрану труда и здоровья и ограничивать слежку

- Работодатель должен регулярно оценивать риски на рабочем месте при активном участии работников и их профсоюзов, а также проводить такую оценку перед каждым планируемым внедрением новой технологии, включая ИИ и системы алгоритмического управления. Оценка должна охватывать физические и психосоциальные опасности и риски, в том числе стресс и влияние технологических изменений на организацию труда.
- Цели и порядок использования данных видеонаблюдения на рабочем месте, независимо от того, анализируются ли они с помощью ИИ, должны обсуждаться работодателями, работниками и их профсоюзами. Использование таких данных необходимо ограничить.
- Данные видеонаблюдения нельзя использовать для дисциплинарных взысканий или увольнения, социального скоринга (ранжирования людей по поведению, статусу или личным характеристикам) или распознавания эмоций: такое применение создаёт риск нарушения основополагающих прав.

4 Защищать занятость и обеспечивать, чтобы работники выигрывали от технологических изменений

- Если автоматизация или ИИ влияют на занятость, в том числе приводят или могут привести к значительным либо растущим сокращениям и увольнениям, работодатели должны своевременно уведомить затронутых работников и их организации, а при необходимости соответствующие государственные органы. Работодатели должны сотрудничать с представителями работников и этими органами, чтобы максимально смягчить неблагоприятные последствия.
- Рост нагрузки или изменение должностных обязанностей в связи с внедрением ИИ должны компенсироваться повышением оплаты труда и улучшением других условий труда.
- Программы повышения квалификации и переобучения должны учитывать применение ИИ и систем алгоритмического управления, а также будущие изменения, связанные с автоматизацией и цифровизацией. Эти программы не должны воспроизводить существующую профессиональную сегрегацию; необходимо прилагать особые усилия, чтобы охватить женщин, работников с нерегулярной занятостью, работников старшего возраста и другие группы, которые могут быть недостаточно представлены.
- Повышение квалификации и переобучение также могут способствовать сокращению гендерного разрыва в оплате труда. По возможности работодатели должны выдавать сертификаты, подтверждающие приобретённые работниками навыки, в том числе «зелёные», чтобы поддерживать их будущую трудоустраиваемость.

5 Наращивать потенциал профсоюзов и использовать коллективные переговоры

- IUF и её членские организации должны использовать регулирование, коллективные переговоры и подходы в области охраны труда и здоровья, чтобы снижать риски, связанные с ИИ и алгоритмическим управлением.
- Профсоюзам следует углублять понимание рисков и преимуществ ИИ. Иницилируемые профсоюзами образовательные программы по ИИ и цифровой грамотности, в том числе при поддержке национальных профцентров и образовательных структур, помогают представителям работников разобраться в ИИ и его последствиях, чтобы уверенно вести переговоры по этим вопросам.
- Коллективные переговоры должны охватывать внедрение новых технологий и его последствия, включая занятость, обучение, слежку, данные и условия труда.

ИИ не должен подрывать основополагающие права работников. Работники и их профсоюзы должны иметь доступ к прозрачной информации, возможность содержательно участвовать в принятии решений и вести переговоры о внедрении ИИ и его последствиях. ИИ должен оставаться под человеческим контролем. Его влияние на охрану труда и здоровье, занятость, условия труда и равенство необходимо учитывать с помощью регулирования, коллективных переговоров и мер в области охраны труда и здоровья.

IUF признаёт, что ИИ несёт как выгоды, так и риски. Наша цель - реализовать преимущества технологических изменений, смягчить связанные с ними риски и защитить права и интересы работников.

Вопросы, которые стоит задавать при внедрении новой технологии

Зачем?

- Зачем внедряется эта технология?
- Какую проблему она призвана решить?
- Какие выгоды ожидает получить компания и кто ими воспользуется?

Что изменится?

- Как изменятся рабочие места и организация труда?
- Кого затронут эти изменения?
- Изменятся ли нагрузка или должностные обязанности?
- Какие новые навыки понадобятся работникам?

Каковы риски?

- Как технология может повлиять на занятость, условия труда и его интенсивность?
- Какие физические и психосоциальные риски для охраны труда и здоровья выявлены?
- Как будут предотвращаться дискриминация, слежка и нарушения основополагающих прав работников?
- Какие данные собираются и используются, кому они передаются и как долго хранятся?
- Каковы технические характеристики внедряемой технологии?

Какие предусмотрены меры защиты?

- Содержит ли коллективный договор положения, позволяющие профсоюзу вести переговоры о внедрении новых технологий и их последствиях?
- Как будет обеспечиваться человеческий контроль над решениями, затрагивающими работников?
- Какие ограничения будут установлены для слежки на рабочем месте?
- Какая поддержка будет предоставлена работникам в период изменений, включая повышение квалификации и переобучение?