



Международная
организация
труда

► ILC.114/I(B)

► Момент выбора: использование искусственного интеллекта для обеспечения достойного труда

Международная конференция труда
114-я сессия, 2026 г.



Доклад I(B)

► Момент выбора: использование искусственного интеллекта для обеспечения достойного труда

Доклад Генерального директора

Первый пункт повестки дня

© Международная организация труда, 2026
Первое издание, 2026



Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Настоящая публикация распространяется на условиях лицензии Creative Commons 4.0 International. См.: creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ru. Пользователю разрешается повторно использовать, распространять (копировать и делиться) и адаптировать (перерабатывать, видоизменять и создавать новое, опираясь на исходную публикацию) данную публикацию, как указано в лицензии. Пользователь должен четко указать авторство МОТ и обозначить любые изменения, которые были внесены в исходный документ. Использование эмблемы, наименования и логотипа МОТ в переводах, адаптациях и иных производных материалах не допускается.

Ссылка на источник – Пользователь должен обозначить все изменения, которые были внесены в исходную публикацию, и привести ссылку на исходную публикацию в следующем формате: *Момент выбора: использование искусственного интеллекта для обеспечения достойного труда*, Женева: Международное бюро труда, 2026 г. © МОТ.

Переводы – При переводе настоящей публикации на другие языки к ссылке на источник должно быть добавлено следующее примечание: *Настоящий материал представляет собой перевод защищенной авторским правом публикации Международной организации труда (МОТ). Этот перевод не был подготовлен, не проверялся и не одобрялся МОТ, и он не должен считаться официальным переводом МОТ. МОТ не несет ответственности за содержание и точность этого перевода. Ответственность за перевод лежит исключительно на авторе(-ах) указанного перевода.*

Адаптации – При адаптации исходной публикации к ссылке на источник должно быть добавлено следующее примечание: *Настоящий материал является адаптацией защищенной авторским правом публикации Международной организации труда (МОТ). Настоящая адаптация не была подготовлена, не проверялась и не одобрялась МОТ, и она не должна считаться официальной адаптацией МОТ. МОТ не несет ответственности за содержание и точность этой адаптации. Ответственность за адаптацию лежит исключительно на авторе(-ах) указанной адаптации.*

Материалы третьих сторон – Лицензия Creative Commons не распространяется на защищенные авторским правом материалы, которые включены в настоящую публикацию, но не принадлежат МОТ. Если материал принадлежит третьему лицу, пользователь такого материала несет полную ответственность за получение необходимых разрешений от правообладателя и будет нести полную ответственность за любое возможное нарушение авторских прав.

Все споры, которые возникают в связи с настоящей лицензией и которые не могут быть урегулированы по соглашению сторон, передаются на рассмотрение в арбитраж в соответствии с арбитражным регламентом Комиссии Организации Объединенных Наций по праву международной торговли (ЮНСИТРАЛ). Любое решение, вынесенное в результате такого арбитража в качестве окончательного по существу спора, является обязательным для сторон.

По вопросам, касающимся авторских прав и получения лицензии, следует обращаться в Отдел публикаций (Права и разрешения) Международного бюро труда по адресу: rights@ilo.org. Информация о публикациях и цифровых продуктах МОТ размещена на веб-сайте: www.ilo.org/publns.

ISBN 978-92-2-042569-5 (print), ISBN 978-92-2-042570-1 (web PDF)
ISSN 0251-3730

Также доступно на следующих языках:

английский:	ISBN 978-92-2-042561-9 (print), ISBN 978-92-2-042562-6 (web PDF);
арабский:	ISBN 978-92-2-042571-8 (print), ISBN 978-92-2-042572-5 (web PDF);
испанский:	ISBN 978-92-2-042565-7 (print), ISBN 978-92-2-042566-4 (web PDF);
китайский:	ISBN 978-92-2-042573-2 (print), ISBN 978-92-2-042574-9 (web PDF);
немецкий:	ISBN 978-92-2-042567-1 (print), ISBN 978-92-2-042568-8 (web PDF);
французский:	ISBN 978-92-2-042563-3 (print), ISBN 978-92-2-042564-0 (web PDF).

Названия, используемые в публикациях и базах данных МОТ и соответствующие принятой в Организации Объединенных Наций практике, и изложение материала в них не являются выражением какого-либо мнения МОТ ни о правовом статусе любой страны, района или территории или их властей, ни о делимитации их границ. См.: www.ilo.org/disclaimer.

Мнения и взгляды, выраженные в данной публикации, принадлежат автору(-ам) и не обязательно отражают мнения, взгляды или политику МОТ.

Упоминание названий фирм и коммерческих продуктов и процессов не означает их одобрения МОТ, равно как и отсутствие упоминания конкретной фирмы, коммерческого продукта или процесса не свидетельствует об их неодобрении.

► Предисловие

Искусственный интеллект (ИИ) оказывает значительное воздействие на различные аспекты экономической и социальной жизни. Я наблюдаю, как его применение в сфере труда стремительно расширяется, изменяя способы организации труда, процессы создания стоимости и принятия решений. Для Международной организации труда (МОТ) и ее трехсторонних участников этот этап одновременно является источником как воодушевления, так и беспокойства.

С одной стороны, ИИ может способствовать повышению производительности, открывать новые перспективы как для работников, так и для предприятий, а также повышать качество государственных услуг и систем управления в сфере труда, включая укрепление институтов рынка труда и систем социальной защиты. С другой стороны, его распространение вызывает серьезную обеспокоенность, связанную с соблюдением прав, обеспечением равенства и инклюзии и, в более широком смысле, социальной справедливости. Звучат и более тревожные прогнозы, согласно которым широкое внедрение ИИ может привести к повсеместному дефициту рабочих мест в будущем до такой степени, что работа станет скорее исключением, а не правилом.

И хотя я лично не отвергаю этих опасений, отражающих реальную тревогу, связанную с масштабами и темпами технологических изменений, я в то же время считаю, что они не должны затмевать уроки прошлого. Исторический опыт показывает, что технологический прогресс часто сопровождается расширением рынков и появлением новых рабочих мест, связанных с ранее не существовавшими видами деятельности.

Очевидно, что воздействие ИИ крайне неравномерно: оно варьируется в зависимости от рабочих задач, профессий и секторов, уровня квалификации, а также от пола, возраста и национального контекста. Эти различия во многом отражают сохраняющиеся цифровые разрывы. В то время как одни страны активно инвестируют в развитие и внедрение ИИ, другие, особенно страны с низким и средним уровнем дохода, сталкиваются с его последствиями более опосредованно — в результате процессов цифровой трансформации, а не вследствие масштабного развития ИИ.

По этой причине я убежден, что технологический прогресс не является непреодолимой силой, приводящей к единообразным последствиям. Мы не бессильны перед лицом сопутствующих ему глубоких преобразований. Важны политические решения, институты и управление. Важен человеческий интеллект.

Приняв Декларацию столетия МОТ 2019 года о будущем сферы труда, мы взяли на себя обязательство следовать ориентированному на человека подходу к формированию будущего сферы труда. В контексте ИИ, по моему мнению, это означает вполне определенную задачу: не исходить из предположения, что технический прогресс автоматически будет способствовать достойному труду и социальной справедливости, а играть активную роль в определении его направления — путем управления рисками и использования возможностей в соответствии с мандатом МОТ.

Как напоминает нам Филадельфийская декларация, труд является не только источником дохода, но и основой человеческого достоинства, автономии и духовного развития. Поэтому то, каким образом ИИ меняет это значение труда, имеет принципиальное значение для формирования будущего сферы труда, ориентированного на человека.

Размышления о том, каким образом использовать ИИ на благо достойного труда, по моему мнению, приобретают особую актуальность в текущих условиях. Они возникают не только в контексте сохраняющейся неопределенности относительно будущего сферы труда, но и на фоне серьезных вызовов многостороннему сотрудничеству и отступления от демократических принципов. Как я подчеркивал в своих предыдущих докладах Международной конференции труда, труд и демократия находятся в симбиотической взаимосвязи. Именно по этой причине крайне важно провести взвешенный и основанный на фактах анализ последствий ИИ, а также стоящих перед нами политических решений. Я уверен, что МОТ, благодаря своей трехсторонней структуре и нормативному мандату, занимает уникальное положение, позволяющее внести значимый вклад в эту работу. Объединяя правительства, работодателей и работников, мы можем содействовать формированию ориентированного на человека подхода к ИИ, при котором люди, их права и человеческое достоинство будут оставаться в центре этой новой эры технологического прогресса.

Жильбер Ф. Унгбо
Генеральный директор

При подготовке настоящего доклада Генеральный директор использовал инструмент ChatGPT Enterprise компании OpenAI для повышения читаемости и улучшения формулировок отдельных частей текста. После применения этого инструмента Генеральный директор тщательно проанализировал и отредактировал весь материал и несет полную ответственность за содержание настоящего документа. Никакие материалы, на которые распространяются права интеллектуальной собственности, включая материалы третьих лиц, не использовались без указания источника и получения соответствующего разрешения.

► Содержание

	Стр.
Предисловие.....	3
Глава 1. Момент выбора: использование искусственного интеллекта для обеспечения достойного труда	7
Глава 2. Перестройка рынков труда под воздействием ИИ: возможные последствия для количества и качества рабочих мест	12
Глава 3. Риски усугубления неравенства	18
Глава 4. Содействие преобразованиям, ориентированным на человека, в условиях ИИ и цифровизации	24
Глава 5. Укрепление институтов: управление и социальный диалог в эпоху ИИ.....	31
Глава 6. Определение дальнейшего пути	38

► Глава 1

Момент выбора: использование искусственного интеллекта для обеспечения достойного труда

1. Размышляя над темой доклада этого года — «*Момент выбора: использование искусственного интеллекта для обеспечения достойного труда*», — я хотел бы начать с простого наблюдения: уроки прошлого сохраняют свою актуальность и сегодня. На протяжении веков технологические изменения трансформировали сферу труда и рынка труда. От механизации и электрификации до цифровизации — каждая крупная волна инноваций меняла способы организации труда, процессы создания стоимости, а также распределение рисков и выгод. Эти преобразования никогда не происходили автоматически и не были социально нейтральными. На мой взгляд, искусственный интеллект (ИИ) продолжает эту траекторию изменений. Как и в случае предыдущих технологических переходов, его внедрение сопровождается сокращением существующих и созданием новых рабочих мест, а также изменениями способов выполнения работы. Ожидается появление новых профессий, а также перераспределение задач в рамках существующих видов занятости, в том числе в результате развития форм взаимодействия человека и машины. В то же время изменения в характере труда могут повлиять и на оценку отдельных профессий, что будет иметь последствия для социального статуса работников и динамики рынка труда.
2. ИИ охватывает широкий круг вычислительных систем и методов, позволяющих машинам выполнять задачи, традиционно требующие человеческого интеллекта, такие как распознавание образов, прогнозирование и генерирование контента. Некоторые приложения уже стали неотъемлемой частью повседневной жизни, включая автокоррекцию и фильтрацию спама. Другие — получили широкое распространение лишь сравнительно недавно, после появления многочисленных инструментов генеративного ИИ. В настоящее время сфера труда становится одной из центральных областей внедрения ИИ, причем его применение распространяется на производственные процессы, оказание услуг и регулирование труда, в том числе через алгоритмические системы управления, которые все в большей степени поддерживают и формируют процессы принятия решений на рабочих местах.
3. Несмотря на сохраняющуюся неопределенность в отношении масштабов, сроков и распределения воздействия ИИ, объем текущих инвестиций, темпы внедрения и повышенное внимание со стороны директивных органов указывают на трансформационный процесс, долгосрочные последствия которого могут быть весьма значительными. Эти последствия выходят далеко за рамки рабочих мест и затрагивают более широкие аспекты социальной справедливости, включая социальную сплоченность, доверие к институтам и демократические процессы. Кроме того, они поднимают новые вопросы, связанные с экологическим воздействием расширяющейся цифровой инфраструктуры и инфраструктуры ИИ.
4. Как я неоднократно подчеркивал в своих предыдущих докладах, результаты технологических изменений в решающей степени определяются политическими решениями и институциональными механизмами. Вопрос о том, приведут ли эти изменения к общему процветанию или к усилению неравенства, зависит от способов регулирования инноваций. ИИ может дополнять труд человека, способствовать развитию навыков и повышать производительность. Вместе с тем он может приводить к увеличению рабочей нагрузки, вытеснению отдельных видов задач и перераспределению рисков на наиболее уязвимые группы

населения. На мой взгляд, обеспечение сбалансированных результатов для трехсторонних участников МОТ и в итоге для общества в целом требует инвестиций в человеческий потенциал, наличия сильных институтов труда, обеспечивающих надлежащую защиту всех работников, а также проведения политики, способствующей устойчивому, инклюзивному и экологически рациональному экономическому росту, производительной занятости и достойному труду. Такой подход полностью соответствует Декларации столетия МОТ 2019 года о будущем сферы труда (Декларация столетия), которая предлагает ориентированную на человека концепцию формирования технологических изменений.

5. На этом фоне в настоящей вводной главе я хотел бы сформулировать четыре ключевых вопроса, которые будут подробнее рассмотрены в последующих главах: что определяет преобразующий потенциал ИИ в социально-экономическом контексте; какие аспекты его воздействия на сферу труда уже известны и какие остаются неопределенными; каким образом ИИ может повлиять на деятельность человека и человеческий интеллект, а также системы регулирования вопросов труда; и, наконец, каковы, на мой взгляд, ключевые предпосылки для эффективного управления ИИ.
6. Исторический опыт предоставляет не только общие ориентиры, но и конкретные примеры влияния технологических изменений на сферу труда. Промышленная революция сопровождалась изменением способов производства и ростом уровня жизни, но также — на ранних этапах — сокращением рабочих мест, увеличением продолжительности рабочего времени, интенсификацией труда и стагнацией заработной платы. Аналогичным образом развитие информационных технологий повысило эффективность и улучшило коммуникацию, но одновременно способствовало поляризации рынков труда и появлению новых форм аутсорсинга, зачастую сопровождающихся ослаблением механизмов защиты работников. В обоих случаях рост производительности первоначально носил неравномерный характер и лишь со временем, при поддержке институтов труда, систем социальной защиты, деятельности профсоюзов и коллективных переговоров привел к более широкому социальному прогрессу. ИИ не является исключением. Технологии сами по себе не предопределяют результаты. Их определяют политика и институты.
7. ИИ отличается от предыдущих волн технологических изменений как ускоряющимися темпами развития, так и расширяющейся сферой воздействия. Он быстро распространяется на широкий круг секторов и профессий, затрагивая не только рутинные задачи, но и все в большей степени когнитивные, коммуникативные и связанные с принятием решений виды деятельности, традиционно ассоциируемые с человеческим суждением. Эта расширенная способность влиять как на рутинные, так и на нерутинные задачи представляет собой существенное отличие от прежних волн автоматизации, которые были сосредоточены преимущественно на ручном и повторяющемся труде. В результате под воздействие ИИ может попасть значительно более широкий круг профессий, включая те, которые требуют высокой квалификации и выполнения творческих функций. В странах, переживающих стремительные промышленные и технологические изменения, особенно в крупных странах с развивающейся экономикой, одновременное внедрение ИИ и робототехники может еще больше ускорить автоматизацию, оказав влияние на структуру занятости, производительность и процессы структурных преобразований¹.
8. По моему мнению, мы должны подходить к этим процессам с чувством смирения. Наше понимание всех последствий ИИ остается неполным. Несмотря на быстро растущий объем

¹ См. Cai Fang, *New Trends in China's Employment: How Artificial Intelligence Is Reshaping the Labour Market* (CITIC Press, 2026) (available in Chinese only).

исследований, данные о росте производительности, влиянии на занятость, результатах распределения доходов и условиях труда по-прежнему носят фрагментарный характер и продолжают формироваться. Многие вопросы остаются открытыми, и такая неопределенность требует тщательного анализа и постоянного изучения практического опыта в области политики.

9. В настоящее время многие из наблюдаемых последствий ИИ сосредоточены в экономике и на предприятиях с развитой цифровой инфраструктурой и высоким уровнем внедрения технологий. Это указывает на сохраняющийся цифровой разрыв как внутри стран, так и между ними. Разрывы в цифровой инфраструктуре и ограниченный доступ к ней создают риск того, что значительные группы населения мира не смогут воспользоваться потенциальными преимуществами ИИ². Размышляя над этой ситуацией, я вижу важные и во многом пока не решенные вопросы, особенно для многих стран с низким и средним уровнем дохода. Каким образом ИИ может повлиять на перспективы структурных преобразований в экономике, в рамках которой еще не завершился процесс индустриализации? Какую роль он может сыграть в содействии переходу от неформальной к формальной экономике?
10. Неравномерное внедрение ИИ может также усугубить концентрацию рынков и производительности, уже наблюдаемую в отдельных сегментах цифровой экономики. Предприятия, располагающие более широким доступом к данным и капиталу, а также более значительным технологическим потенциалом, находятся в более выгодном положении для масштабирования внедрения ИИ. Это может углубить разрыв в производительности и исказить конкурентную среду, ставя микро-, малые и средние предприятия (ММСП) в особенно уязвимое положение. В то же время изменения, обусловленные ИИ, могут оказывать непропорциональное воздействие на определенные группы населения, включая женщин и молодежь, особенно в профессиях с высокой долей рутинных задач.
11. Помимо концентрации рынков, ИИ вызывает и более широкие общественные опасения. Концентрация информационной власти, обеспечиваемая ИИ, — включая его использование для формирования политических сообщений и влияния на избирательные процессы — поднимает вопросы о демократической подотчетности. Это особенно актуально в условиях, характеризующихся сокращением гражданского пространства и ослаблением уважения к свободе объединения и праву на ведение коллективных переговоров. Как я подчеркивал в предыдущих докладах, демократия — это не только политическая ценность как таковая; она также является условием эффективности, легитимности и устойчивости экономического роста и инноваций.
12. ИИ также затрагивает ключевые вопросы управления и этики в сфере труда. Так, алгоритмические системы управления способны изменить ключевые элементы трудовых отношений, включая надзор, автономию и оценку результативности. Сбор и обработка данных на рабочем месте в режиме реального времени вызывают обеспокоенность в отношении конфиденциальности, прозрачности и подотчетности. Эти изменения могут затронуть и роль организаций работодателей и работников, поскольку решения, принимаемые с использованием ИИ, могут влиять на такие сферы, как оплата труда, рабочее время, безопасность и гигиена труда, а также доступ к социальной защите, то есть на сферы, которые обычно регулируются людьми — работодателями и работниками — посредством социального диалога.

² См., например, Paweł Gmyrek, Hernan Winkler and Santiago Garganta, “Buffer or Bottleneck? Employment Exposure to Generative AI and the Digital Divide in Latin America”, ILO Working Paper 121 (ILO and the World Bank, 2024).

13. Еще одним аспектом, который, на мой взгляд, требует пристального внимания, является влияние ИИ на сам человеческий интеллект³. То, каким образом проектируются и используются системы ИИ, может влиять на то, как работники и руководители думают, учатся, формируют суждения и принимают решения. Чрезмерная или неосознанная зависимость от автоматизированных систем может приводить к утрате важнейших человеческих способностей, включая логическое мышление, творчество и эмпатию. Если работа будет строиться преимущественно вокруг выполнения машинных предписаний, а не человеческой инициативы, это может привести к непреднамеренным последствиям, включая усиление стресса и несправедливое обращение. Поэтому я твердо убежден, что ориентированный на человека подход к ИИ должен обеспечивать защиту не только рабочих мест и прав, но и развития и реализации человеческих способностей, что является ключевым элементом Декларации столетия. Наш основополагающий принцип, согласно которому труд не является товаром и все люди имеют право стремиться к материальному благополучию и духовному развитию в условиях свободы и достоинства, остается как никогда актуальным.
14. Нынешний высокий интерес к ИИ не должен отвлекать нас от необходимости сохранять бдительность в отношении других возникающих рисков. Особую обеспокоенность у меня вызывает необходимость проанализировать, каким образом системы ИИ разрабатываются в рамках сложных цепочек создания стоимости, в том числе за счет зачастую невидимого труда, такого как аннотирование данных. Появляющиеся данные указывают на существенный дефицит достойного труда в этом отношении⁴.
15. Вместе с тем я вижу значительные возможности, связанные с разработкой и надлежащим использованием ИИ. При ответственном проектировании и внедрении ИИ способен не только повышать производительность и стимулировать рост, но и укреплять систему управления вопросами труда, улучшать качество государственных услуг, расширять доступ к социальной защите, повышать эффективность инспекции труда и контроль за соблюдением трудового законодательства, способствовать обеспечению безопасности и гигиены труда, а также поддерживать переход к формальной занятости.
16. В этой связи я хотел бы выделить три взаимосвязанных наблюдения, лежащих в основе анализа, представленного в настоящем докладе.
17. Во-первых, по моему мнению, четкие, прозрачные и предсказуемые «правила игры» имеют принципиально важное значение для обеспечения того, чтобы рост производительности не достигался в ущерб человеческому достоинству или благополучию. Такие правила необходимы и для обеспечения регуляторной определенности для предприятий и государственных учреждений, проходящих через процессы цифровых преобразований. Управление ИИ должно обеспечивать баланс между созданием условий для инноваций и защитой прав работников. Оно должно охватывать вопросы использования данных, прозрачности и подотчетности при принятии решений, а также учитывать последствия мониторинга с применением ИИ для трудовых прав и производственных отношений. Существующие международные трудовые нормы, включая те, которые касаются политики занятости, развития навыков, прекращения трудовых отношений, социальной защиты и социального диалога, и, конечно же, основополагающих принципов и прав в сфере труда, сохраняют свою

³ См. Jordi Agustí-Panareda and Jaume Agustí-Cullell, “Responding to the challenge of AI: Retrieving human intelligence through labour”, *International Labour Review* 164 No. 4 (2025).

⁴ См., например, Uma Rani, Morgan Williams and Nora Gobel, “The human cogs in the AI machine: Exploring decent working conditions in the AI-driven BPO sector in India and Kenya” in *Research Handbook on Decent Work*, ed. Ishbel McWha-Hermann, Christian Yao and Noelle Donnelly (Edward Elgar Publishing Ltd., 2026).

актуальность. Вместе с тем необходимо обеспечивать готовность к рассмотрению вопроса о том, могут ли потребоваться дополнительные руководящие ориентиры для решения возникающих проблем.

18. Во-вторых, в эпоху ИИ я рассматриваю социальный диалог как условие легитимности и как движущую силу эффективности. Социальный диалог — в его различных формах — способен содействовать адаптации технологий ИИ к национальным, отраслевым и производственным реалиям. Он может способствовать снижению предвзятости и сокращению неточностей в системах ИИ, одновременно помогая предприятиям заблаговременно выявлять правовые и операционные риски. Когда работники конструктивно участвуют в разработке и внедрении систем ИИ на рабочем месте, результаты, как правило, оказываются более благоприятными — не только с точки зрения защиты прав, но и с точки зрения производительности и организационной эффективности⁵. В этом контексте экономическое обоснование социального диалога, на мой взгляд, как никогда убедительно.
19. В-третьих, представляется обнадеживающим, что, как я вижу, все шире признается тот факт, что ИИ порождает вызовы в сфере управления, с которыми ни одна страна не может справиться в одиночку. Как было вновь подтверждено в Дохинской политической декларации⁶ и в Глобальном цифровом договоре⁷, международное сотрудничество имеет существенно важное значение для преодоления цифрового разрыва, управления рисками и использования ИИ в целях инклюзивного развития. Я рассматриваю эту растущую согласованность подходов одновременно как возможность и как ответственность для МОТ. Благодаря своей объединяющей роли и нормативному мандату наша Организация занимает уникальное положение, позволяющее ей содействовать формированию ориентированного на человека подхода к ИИ и помогать предотвращать гонку по нисходящей в области трудовых норм.
20. Я убежден, что общества, регулирующие ИИ на основе принципа инклюзии, — с учетом мнений всех трех сторон — будут в большей степени способны реализовывать его потенциал и одновременно укреплять социальную справедливость. В связи с этим возникает вопрос о том, каким образом такое регулирование может быть практически реализовано в различных национальных условиях и на разных уровнях развития.

⁵ См., например, ILO, *Social Dialogue Report 2024: Peak-level social dialogue for economic development and social progress*, 2024, 129.

⁶ Генеральная Ассамблея ООН, резолюция 80/5, *Дохинская политическая декларация Всемирного социального саммита под названием «Вторая Всемирная встреча на высшем уровне в интересах социального развития»*, A/RES/80/5 (2025 г.).

⁷ Генеральная Ассамблея ООН, резолюция 79/1, *Пакт во имя будущего*, A/RES/79/1 (2024 г.), приложение I.

► Глава 2

Перестройка рынков труда под воздействием ИИ: возможные последствия для количества и качества рабочих мест

21. Исторический опыт свидетельствует о том, что воздействие технологических изменений на рынки труда следует оценивать по двум тесно связанным между собой параметрам: количеству рабочих мест и их качеству. Количество рабочих мест отражает уровни занятости, процессы создания рабочих мест, а также эффекты вытеснения, обусловленные внедрением новых технологий. Этому аспекту традиционно уделяется большее внимание в общественных дискуссиях и средствах массовой информации, что во многом связано с опасениями относительно технологической безработицы.
22. Качество рабочих мест, напротив, определяется условиями, в которых осуществляется трудовая деятельность. Оно охватывает такие элементы, как уровень заработной платы, продолжительность рабочего времени, безопасность и гигиена труда, возможности для обучения и карьерного роста, а также степень контроля работника над выполняемыми задачами и процессами, включая профессиональную автономию и интенсивность труда. Организация труда — особенно в условиях, когда выполнение задач все чаще осуществляется с использованием полуавтоматизированных или алгоритмических систем, — играет ключевую роль в формировании этих результатов. Многие, хотя и не все, аспекты качества рабочих мест регулируются международными трудовыми нормами, национальным законодательством и коллективными договорами, а также механизмами консультаций и сотрудничества на уровне рабочих мест. Несмотря на то что изменения в качестве рабочих мест менее заметны в общественной дискуссии, исторический опыт показывает, что их последствия в долгосрочной перспективе могут быть весьма значительными.
23. С самого начала я хотел бы подчеркнуть, что ни количество, ни качество рабочих мест не предопределяются заранее технологиями. Их эволюция зависит от способов разработки, внедрения и использования технологий ИИ на практике. Эти процессы, в свою очередь, определяются рамками управления, институциональным потенциалом и уровнем развития социального диалога. Таким образом, технологический прогресс не приводит к единому или автоматическому результату.

Потенциальное влияние ИИ на количество рабочих мест

24. До недавнего времени автоматизирующее воздействие новых технологий преимущественно ассоциировалось с выполнением задач, связанных с физическим трудом, и рутинных задач. Развитие технологий, сочетающих машинную точность с цифровым исполнением, в первую очередь затрагивало повторяющиеся операции в производственных процессах. Текущий этап развития ИИ отличается расширением возможностей автоматизации не только рутинных, но и нерутинных когнитивных задач, в том числе в секторах с высокой долей квалифицированного труда, которые ранее считались менее подверженными технологическому замещению.

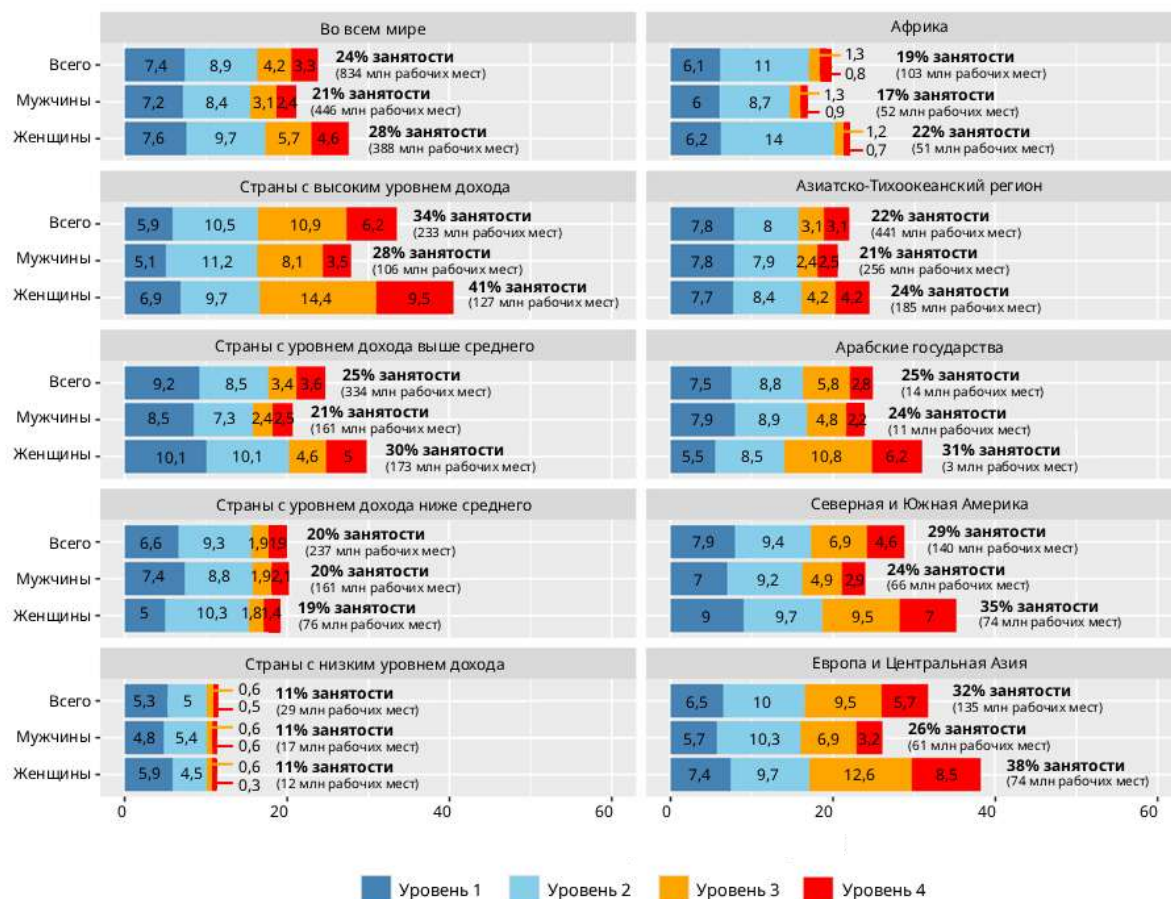
25. Именно этот сдвиг вызвал опасения относительно возможной массовой потери рабочих мест. Хотя в настоящее время еще преждевременно делать окончательные выводы на основе данных рынка труда, разработанные МОТ подходы, основанные на анализе задач, предоставляют полезную основу для оценки потенциальной подверженности различных профессий.
26. В рамках такого анализа целесообразно рассматривать профессии как совокупность выполняемых рабочих задач. Работники выполняют широкий спектр видов деятельности, при этом новые технологии воздействуют прежде всего на отдельные задачи, а не на профессии в целом. Эти изменения на уровне задач могут влиять на спрос на рабочую силу, требования к квалификации и условия труда, причем такие изменения, как правило, проявляются неоднородно в зависимости от профессий, отраслей и стран⁸.
27. В случаях, когда значительная доля задач в рамках конкретной профессии поддается автоматизации, риск сокращения рабочих мест возрастает. Это особенно характерно для профессий с ограниченной вариативностью выполняемых задач. Исторические примеры включают машинисток, лифтеров и операторов телефонных станций.
28. Вместе с тем во многих случаях автоматизация затрагивает лишь часть задач, входящих в состав профессии. В таких условиях более вероятным является процесс преобразования, а не исчезновения профессии. Автоматизация отдельных задач изменяет характер труда и может сопровождаться появлением новых функций наряду с теми, которые утрачивают актуальность. Подобная динамика уже наблюдается в высоко цифровизированных профессиях, таких как разработка программного обеспечения, где структура задач и рабочие процессы претерпевают стремительные изменения.
29. В целях более систематической оценки указанных процессов МОТ разработала индекс подверженности ИИ, позволяющий классифицировать профессии в зависимости от их потенциальной подверженности генеративному ИИ⁹. Профессии подразделяются на «подверженные» и «неподверженные», при этом «подверженные» дополнительно классифицируются по четырем уровням. Более низкие уровни (1 и 2) относятся к профессиям, которые, по оценкам, имеют низкую и умеренную степень подверженности генеративному ИИ, при которой ИИ скорее будет расширять возможности и улучшать, или «дополнять», труд человека, а не заменять его. Более высокие уровни (3 и 4) отражают значительную и высокую степень подверженности генеративному ИИ, при которой большая доля задач сопряжена с риском автоматизации (см. рисунок)¹⁰. Как показано на рисунке, большая часть «подверженных» рабочих мест относится к более низким уровням.

⁸ См. David H. Autor, "Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation", *Journal of Economic Perspectives* 29, No. 3 (2015): 3–30; and David Autor, "Applying AI to Rebuild Middle Class Jobs", National Bureau of Economic Research Working Paper No. 32140, 2024.

⁹ См. ILO, "How might generative AI impact different occupations?".

¹⁰ Данное исследование не учитывает потенциальные последствия внедрения генеративного ИИ в производственную сферу, включая робототехнику, что может также оказать влияние на занятость.

► Глобальные оценки профессий, потенциально подверженных воздействию генеративного ИИ (доля занятости в разбивке по полу)



Источник: Paweł Gmyrek et al., "Generative AI and Jobs: A Refined Global Index of Occupational Exposure", ILO Working Paper 140, 2025.

30. На глобальном уровне около 25% общей занятости приходится на категории, подверженные воздействию ИИ, при этом наблюдаются заметные гендерные различия. Среди мужчин около 20% занятости находится в зоне риска, причем лишь незначительная часть относится к более высоким уровням подверженности (уровни 3 и 4). Для женщин характерны как более высокий общий уровень подверженности, так и большая доля занятости в категориях с повышенным риском, по сравнению с мужчинами.
31. Гендерные различия еще более выражены в странах с высоким уровнем дохода, где общий уровень потенциального воздействия выше¹¹. Хотя эти оценки отражают технический потенциал, а не фактические результаты, занятость женщин может быть затронута в большей степени при полном внедрении возможностей ИИ.
32. Потенциальная подверженность ИИ существенно варьируется между странами. В странах с высоким уровнем дохода большая доля занятости связана с задачами, подверженными влиянию ИИ, что отражает более высокий уровень цифровизации. В странах с более низким уровнем дохода ограничения, связанные с инфраструктурой, уровнем квалификации и

¹¹ В этих странах 28% рабочих мест, занимаемых мужчинами, подвержены риску, причем лишь 3,5% относятся к 4-му уровню риска. Для сравнения: 41% рабочих мест, занимаемых женщинами, потенциально подвержены риску, причем почти 10% относятся к 4-му уровню риска.

затратами, снижают как риски автоматизации на основе ИИ, так и потенциал повышения производительности за счет внедрения ИИ (см. главу 3).

33. В целом имеющиеся данные свидетельствуют о том, что воздействие ИИ на занятость проявляется прежде всего через преобразование задач и организации труда, а не через массовое сокращение рабочих мест. Это соответствует предыдущим этапам технологических изменений. На практике результаты определяются балансом между эффектами замещения и создания рабочих мест, а также экономическими и институциональными условиями внедрения ИИ. Вместе с тем даже относительно незначительные изменения могут иметь существенные последствия для распределения доходов, особенно в условиях ограниченных альтернатив занятости и слабых систем социальной защиты.

Влияние искусственного интеллекта на сферу труда и качество рабочих мест

34. Помимо влияния на уровень занятости, искусственный интеллект, вероятно, окажет существенное воздействие на качество рабочих мест. Такие изменения могут происходить даже при относительной стабильности занятости, что делает качество рабочих мест одним из ключевых аспектов влияния ИИ.
35. Одним из важнейших факторов является интенсивность труда. Ускоряя обработку информации и выполнение задач, ИИ способен сокращать время, необходимое для выполнения отдельных операций. Однако эти преимущества не всегда приводят к снижению рабочей нагрузки. В зависимости от организационного контекста такие изменения могут сопровождаться ростом требований к производительности, ужесточением сроков или сокращением времени на восстановление, что увеличивает давление на работников.
36. ИИ также может оказывать влияние на уровень автономии работников. В одних случаях системы ИИ поддерживают принятие решений, предоставляя информацию и рекомендации в режиме реального времени, что способствует укреплению профессионального суждения. В других — они стандартизируют процессы и предписывают способы выполнения задач, ограничивая свободу действий. Эти изменения влияют на удовлетворенность трудом, использование навыков и восприятие значимости выполняемой работы. По мере расширения применения ИИ такие эффекты, вероятно, будут затрагивать не только рутинные задачи, но и профессии «белых воротничков», традиционно ассоциируемые с высоким уровнем автономии и человеческого суждения.
37. Интеграция ИИ в рабочие процессы часто сопровождается расширением сбора и отслеживания данных. Системы ИИ могут отслеживать результаты, поведение и темп работы в режиме реального времени, создавая новые формы измерения результативности. Хотя это может способствовать улучшению координации, одновременно возникают риски, связанные с цифровым наблюдением и информационной асимметрией между работодателями и работниками. Работники не всегда располагают информацией о том, какие данные собираются и каким образом они используются, особенно в условиях недостаточно развитых регуляторных гарантий.
38. Безопасность и гигиена труда — еще один важный аспект. ИИ может способствовать предупреждению рисков, профилактическому техническому обслуживанию и раннему выявлению опасных условий. В то же время рост интенсивности труда, когнитивная перегрузка и постоянный мониторинг могут создавать новые психосоциальные и эргономические риски.

39. ИИ может также повлиять на возможности обучения и профессионального роста. Автоматизация рутинных задач может высвобождать время для выполнения более сложных видов деятельности и способствовать обучению на рабочем месте. Вместе с тем она может также сокращать возможности для приобретения навыков, особенно на начальных должностях, которые традиционно служат отправной точкой для молодых работников. Появляющиеся данные указывают на возможное сокращение числа начальных должностей в некоторых высоко цифровизированных секторах, таких как информационные технологии и финансы, что может иметь долгосрочные последствия для профессионального роста и формирования навыков¹². В этих условиях особое значение приобретает обучение, связанное с разработкой и применением систем ИИ, а его эффективность во многом зависит от практики на уровне предприятий и двустороннего социального диалога, призванных обеспечить, чтобы работники могли адаптироваться к технологическим изменениям и пользоваться их преимуществами. Я вернусь к вопросу о важности обучения и повышения квалификации в главе 4.
40. В более широком контексте ИИ может трансформировать организацию труда за счет перераспределения задач между должностями, создания гибридных функций или фрагментации рабочих мест. Эти организационные изменения способны влиять на структуру команд и механизмы координации и зачастую предшествуют более заметным изменениям в уровне занятости.

ИИ и управление людскими ресурсами

41. Одной из наиболее значимых областей, в которой ИИ меняет сферу труда, является управление людскими ресурсами. Системы ИИ все чаще используются при найме, определении вознаграждения, составлении графиков и управлении результативностью, зачастую с целью повышения эффективности и объективности. Вместе с тем их быстрое внедрение не всегда сопровождается достаточной оценкой связанных рисков — юридических, этических или организационных.
42. Многие кадровые решения основаны на сложных и многомерных факторах. Их упрощение до измеряемых показателей может приводить к расхождению между измеряемыми параметрами и фактической ценностью труда. Системы ИИ могут создавать иллюзию точности, опираясь на неполные или предвзятые прокси-показатели, зачастую отражающие прошлые, а не текущие условия¹³.
43. Особенно наглядно эти противоречия проявляются в процессах найма. Хотя инструменты ИИ позволяют обрабатывать большие объемы заявок и прогнозировать соответствие кандидатов на должности, они могут воспроизводить существующие модели дискриминации. Системы машинного обучения выявляют корреляции в исторических данных без четкого теоретического понимания причин их существования, путая статистическую связь с причинно-следственной, что может подрывать как справедливость, так и эффективность. Не-прозрачность проприетарных систем еще больше затрудняет обеспечение подотчетности, оставляя как работодателей, так и работников с ограниченным пониманием того, как принимаются решения, а работодателей — подверженными юридическим рискам.

¹² См. Erik Brynjolfsson, Bharat Chandar and Ruyu Chen, “Canaries in the Coal Mine? Six Facts about the Recent Employment Effects of Artificial Intelligence”, Stanford Digital Economy Lab, 2025.

¹³ См. Janine Berg and Hannah Johnston, “AI in human resource management: The limits of empiricism”, ILO Working Paper 154, 2025.

44. Аналогичные опасения возникают в области вознаграждения и управления результативностью. Инструменты ИИ, направленные на персонализацию оплаты труда или динамическую корректировку стимулирующих выплат, могут свести на нет прогресс, достигнутый за последнее десятилетие в обеспечении прозрачности оплаты труда, и повысить риск углубления гендерного разрыва в оплате труда. В области управления результативностью опора на ограниченный набор количественных показателей — таких как количество нажатий клавиш или время, проведенное за экраном, — не позволяет в полной мере отразить реальную ценность труда. В случаях, когда показатели результативности задаются слишком узко и непрерывно корректируются непрозрачными алгоритмами, работники могут сталкиваться с усиленным наблюдением и ограничением профессиональной автономии, что негативно сказывается на качестве рабочих мест, а также на безопасности и гигиене труда.
45. Опыт показывает, что результаты в значительной степени зависят от системы управления. Системы ИИ, разработанные с участием работников и на основе принципов прозрачности, с большей вероятностью вызовут доверие и принесут эффективные результаты. Напротив, внедрение готовых решений без должной экспертизы и консультаций может приводить к несоответствию организационным ценностям и трудовым стандартам. В конечном счете результаты зависят от четкости целей, качества данных и степени, в которой человеческое суждение и социальный диалог остаются центральными элементами в процессе принятия решений.
46. Несмотря на то что ИИ сопряжен с рисками, он также открывает возможности для улучшения качества рабочих мест и условий труда. В некоторых профессиях ИИ может снижать нагрузку, связанную с физически тяжелыми или повторяющимися задачами, уменьшать когнитивную нагрузку, повышать уровень безопасности и гигиены труда, а также способствовать появлению новых или гибридных ролей, сочетающих человеческое суждение с технологической поддержкой¹⁴. Реализация этих преимуществ зависит от принимаемых решений в области разработки и управления.
47. В целом анализ, представленный в этой главе, подтверждает мое убеждение в том, что последствия ИИ для рынка труда не являются заранее предопределенными технологиями. Они зависят от того, каким образом технологии внедряются, регулируются и интегрируются в процессы труда. Эти последствия выходят за рамки отдельных рабочих мест и подчеркивают центральную роль институтов, механизмов управления и социального диалога, что будет более подробно рассмотрено в следующих главах.

¹⁴ ILO, *Revolutionizing health and safety: The role of AI and digitalization at work*, 2025.

► Глава 3

Риски усугубления неравенства

48. Теперь я хотел бы перейти к еще одной важной проблеме, вызывающей обеспокоенность МОТ и ее трехсторонних участников: влиянию технологий ИИ на неравенство. Прежде всего, я хотел бы отметить, что технологии широкого применения сами по себе не предопределяют неравномерных последствий. Одни и те же технологии могут как расширять возможности, так и усугублять изоляцию, в зависимости от условий их внедрения и характера регулирования. На мой взгляд, ИИ в этом отношении не является исключением. Он внедряется не в нейтральной среде, а в условиях рынков труда и общественных систем, уже характеризующихся структурными различиями в уровнях развития, институциональном потенциале и доступе к ресурсам.
49. Как подчеркивается в недавней оценке МОТ положения в области социальной справедливости, за последние десятилетия в мире был достигнут значительный социально-экономический прогресс¹⁵. Сократились масштабы бедности, улучшились показатели здоровья и образования, а также расширился охват социальной защитой. Вместе с тем сохраняются глубокие формы неравенства как внутри стран, так и между ними, в том числе между людьми с инвалидностью и людьми без инвалидности, между различными гендерными и возрастными группами, а также между группами населения с разным уровнем доходов. В этом контексте внедрение ИИ вряд ли приведет к одинаковым результатам. Напротив, его воздействие будет зависеть от уже существующих различий в степени подверженности технологическим изменениям, способности адаптироваться к ним и возможности извлекать из них выгоды. Это приводит меня к выводу о том, что возрастает риск того, что ИИ может усилить существующие различия между работниками, предприятиями, секторами, регионами и странами, находящимися на разных этапах развития.

Цифровой разрыв и неравенство

50. Неравные исходные условия проявляются по ряду взаимосвязанных направлений, прежде всего через различия в цифровой инфраструктуре и доступе к технологиям. В контексте ИИ цифровой разрыв выступает в качестве существенного фактора усиления неравенства. Как отмечалось в главе 2, исследования МОТ показывают, что в странах с высоким уровнем дохода большая доля занятости приходится на профессии, которые потенциально могут быть дополнены ИИ. Соответственно, такие страны находятся в более благоприятном положении для получения связанных с ИИ выгод в виде роста производительности. Кроме того, в странах с высоким уровнем дохода широко распространен доступ к компьютерам, надежному интернет-соединению и сопутствующим цифровым инструментам. Более сильные государственные институты, более широкие возможности в области налогового-бюджетной политики и более развитые системы социальной защиты еще больше укрепляют их способность управлять переходными процессами, связанными с технологическими изменениями.

¹⁵ ILO, *The state of social justice: A work in progress*, 2025.

51. В странах с более низким и средним уровнем дохода, напротив, степень воздействия ИИ является более ограниченной, что отражает структуру занятости, которая по-прежнему сосредоточена в сельском хозяйстве, сфере физического труда и мелкой торговле. На первый взгляд такая ограниченная подверженность воздействию ИИ может рассматриваться как определенная защита от связанных с ним потрясений. Однако на практике этот кажущийся защитный фактор является неустойчивым и может превратиться в ограничение, сужающее возможности, возникающие в результате внедрения ИИ. Это также может повлиять на способность экономики этих стран сохранять конкурентоспособность в быстро меняющейся глобальной среде.
52. Совместное исследование МОТ и Всемирного банка показывает, что во многих странах с более низким уровнем дохода значительная доля рабочих мест, которые теоретически могли бы получить преимущества от дополнения возможностей средствами ИИ, не обеспечена базовыми цифровыми условиями, необходимыми для реализации таких преимуществ¹⁶. Работники, занятые в профессиях с потенциалом такого дополнения, зачастую не имеют регулярного доступа к компьютерам или надежному подключению к Интернету. В результате потенциальный прирост производительности остается недостижимым даже в тех случаях, когда характер выполняемых задач при иных условиях позволил бы обеспечить значимую взаимодополняемость между работниками и системами ИИ.
53. Эта динамика становится еще более выраженной при учете межстрановых различий в содержании трудовых задач. Многие глобальные оценки воздействия ИИ исходят из предположения, что профессии в разных странах предполагают выполнение схожих наборов задач. Однако данные согласованных обследований навыков и задач свидетельствуют об обратном. Применение допущений, полученных на основе данных стран с высоким уровнем дохода, к странам с более низким уровнем дохода, как правило, приводит к завышению оценки преобразующего потенциала ИИ и к недооценке асимметрии между разрушительными последствиями и выгодами¹⁷.
54. Даже в рамках одной и той же профессии состав задач систематически варьируется в зависимости от уровня развития страны. В странах с более низким уровнем дохода работники, как правило, выполняют меньше нерутинных аналитических задач и большую долю рутинных или ручных операций, которые в меньшей степени подвержены воздействию ИИ, чем их коллеги в странах с высоким уровнем дохода. Это различие имеет значение, поскольку рост производительности, связанный с ИИ, — особенно с генеративным ИИ — сосредоточен именно в нерутинных когнитивных задачах. Помимо этого, работники в странах с более низким уровнем дохода зачастую тратят меньше времени на работу с компьютерами и имеют значительно более ограниченный доступ к Интернету, тем более к высокоскоростному Интернету, чем их коллеги в странах с высоким уровнем дохода, что еще больше ограничивает их возможности получать выгоду от цифровых технологий.
55. В то же время работники, занятые в профессиях, наиболее подверженных автоматизации на основе ИИ, как правило, уже имеют доступ к цифровой инфраструктуре даже в странах с более низким уровнем дохода. В результате возникает асимметрия: дестабилизирующие последствия могут проявляться быстрее, чем выгоды, связанные с ростом производительности. В таких условиях ИИ способен усугублять неравенство, подвергая работников

¹⁶ См., например, Gmyrek et al., “Buffer or Bottleneck? Employment Exposure to Generative AI and the Digital Divide in Latin America”.

¹⁷ См. Paweł Gmyrek, Mariana Viollaz and Hernan Winkler, “Disruption without Dividend? How the Digital Divide and Task Differences Split GenAI’s Global Impact”, ILO Working Paper 166, 2026.

рискам технологических изменений, но не предоставляя им сопоставимых возможностей для участия в создаваемых ИИ выгодах.

56. Эта динамика согласуется с ранее высказывавшимися опасениями относительно неравномерности траектории развития. В случае ИИ основной риск заключается не столько в замедлении процессов индустриализации, сколько в отсроченной интеграции стран с низким уровнем дохода в формирующуюся глобальную экономику ИИ, что ограничивает возможности структурных преобразований. Цифровой разрыв не только сдерживает внедрение технологий, но и изменяет соотношение рисков и выгод. Работники и предприятия, не имеющие доступа к ИИ, все равно могут испытывать на себе его разрушительные последствия. В таких условиях становится очевидным, что ИИ может усугублять неравенство не только между теми, кто имеет возможность использовать его потенциал, и теми, кто такой возможности не имеет, но и между теми, кто располагает более благоприятными условиями для смягчения последствий технологических потрясений, и теми, кто в большей степени уязвим перед риском вытеснения.

Неравномерное воздействие ИИ на работников, предприятия и сектора

57. В пределах одной страны воздействие ИИ на рабочую силу распределяется неравномерно и зависит от ряда характеристик, включая пол, возраст, статус занятости, уровень образования и дохода.
58. Особенно выраженными являются последствия, обусловленные гендерной профессиональной сегрегацией¹⁸. Женщины зачастую составляют непропорционально большую долю работников в офисной и административной сферах, где многие функции в высокой степени подвержены автоматизации на основе ИИ. Несмотря на то что такие рабочие места традиционно служили важными «стартовыми позициями» в формальную занятость и открывали возможности для профессионального роста, их трансформация или сокращение может в непропорциональной степени ограничить перспективы женщин на рынке труда.
59. В то же время женщины по-прежнему недостаточно представлены в профессиях, связанных с наукой, технологиями, инженерным делом и математикой, а также непосредственно в разработке систем ИИ. Это ограничивает их доступ к появляющимся возможностям и снижает их участие в определении того, каким образом эти технологии разрабатываются и внедряются. Эта динамика усугубляется неравномерным распределением обязанностей по неоплачиваемому уходу, что продолжает сдерживать участие женщин в рынке труда и их профессиональный рост.
60. Возраст также является еще одним ключевым фактором при оценке влияния ИИ на неравенство. Полученные данные свидетельствуют о том, что младшие должности и должности начального уровня в секторах с высокой степенью цифровизации особенно подвержены автоматизации на основе ИИ, поскольку они часто включают выполнение рутинных когнитивных задач. В тех случаях, когда такие должности служат отправной точкой для приобретения навыков и профессионального роста, их сокращение может ослабить карьерные траектории и ограничить возможности для молодых работников. В некоторых странах такие сектора, как цифровые услуги и аутсорсинг бизнес-процессов, обеспечивали возможности формальной занятости для образованной молодежи. Если внедрение ИИ приведет к снижению спроса на такие должности без одновременного формирования новых путей

¹⁸ См. ILO, “Gen AI, occupational segregation and gender equality in the world of work”, ILO Research Brief, 2026.

трудоустройства, последствия могут выйти за рамки непосредственного воздействия на занятость и оказать долгосрочное влияние на развитие навыков и социальную мобильность.

61. Пожилые работники, в свою очередь, сталкиваются с иным набором вызовов. На многих рынках труда предыдущие волны цифровизации выявили различия между поколениями в уровне владения цифровыми навыками. Там, где такие разрывы сохраняются, адаптация к изменениям, связанным с ИИ, может потребовать значительных усилий по переподготовке. В условиях ограниченного доступа к возможностям обучения на протяжении всей жизни и недостаточной защиты доходов существует риск усугубления возрастного неравенства.
62. В более широком плане способность извлекать выгоды из ИИ в значительной степени зависит от наличия базовых цифровых навыков. Во многих странах с более низким уровнем дохода разрыв в навыках остается существенным даже при наличии базовой цифровой инфраструктуры. Различия в уровне образования, цифровой грамотности и доступе к обучению ограничивают возможности интеграции инструментов ИИ в рабочие процессы. В условиях, когда занятость в значительной мере носит неформальный характер, возможности для структурированного обучения, как правило, ограничены. В результате внедрение ИИ может способствовать росту производительности у сравнительно небольшой группы работников, тогда как значительная часть рабочей силы рискует остаться забытой.
63. Аналогичные различия наблюдаются и между предприятиями. Неудивительно, что крупные предприятия, как правило, лучше подготовлены к внедрению ИИ благодаря наличию финансовых ресурсов, технической экспертизы и доступа к данным. Малые предприятия, особенно в странах с более низким уровнем дохода, напротив, сталкиваются с более серьезными ограничениями, которые снижают их способность использовать потенциал ИИ в широких масштабах.
64. Затраты, связанные с внедрением ИИ, являются одним из ключевых факторов. Расходы на лицензирование, интеграцию и обслуживание могут быть значительными. Инструменты, доступные в странах с высоким уровнем дохода, в других странах могут создавать существенную финансовую нагрузку. Более сложные приложения требуют дополнительных инвестиций в управление данными, кибербезопасность и обучение персонала. В условиях, характеризующихся неформальной занятостью и ограниченным доступом к финансированию, эти барьеры могут оказаться труднопреодолимыми, что повышает вероятность того, что рост производительности будет сосредоточен в более крупных и в большей степени формализованных предприятиях.
65. Отраслевые различия, в свою очередь, усиливают эти тенденции. Наибольшая подверженность воздействию ИИ нередко наблюдается в финансовом секторе, сфере профессиональных услуг и государственном управлении. Во многих развивающихся странах на эти сектора приходится значительная доля высококачественной формальной занятости. Поэтому изменения в этих областях могут иметь более широкие мультипликативные последствия, затрагивая уровень неравенства и социальной сплоченности.

Концентрация технологий ИИ

66. Неравенство также формируется в зависимости от положения стран в производственном процессе, связанном с ИИ. Разработка систем ИИ опирается на глобальные цепочки создания стоимости, включающие сбор и разметку данных, модерацию контента и обучение моделей. В странах с развитой экономикой, как правило, сосредоточены виды деятельности с более высокой добавленной стоимостью, такие как разработка моделей, системная интеграция и контроль над платформами. В отличие от них многие страны с более низким

уровнем дохода участвуют преимущественно в выполнении трудоемких задач, часто передаваемых внешним исполнителям. У меня вызывает беспокойство то, что в этих странах указанные задачи могут выполняться в нестабильных и ненадежных условиях, в то время как возможности для повышения квалификации и участия в распределении создаваемой стоимости остаются значительно более ограниченными¹⁹.

67. Эта асимметрия усугубляется наблюдаемой концентрацией разработок в области ИИ в небольшом числе предприятий и стран. Как я отмечал в своем докладе на 113-й сессии Международной конференции труда (2025 г.), опасения, связанные с концентрацией рынка и рыночной властью, уже проявились в цифровую эпоху²⁰. Действительно, высокие инвестиционные требования, в частности в области вычислительной инфраструктуры, данных и научно-исследовательского потенциала, создают барьеры для входа на рынок и ведут к неравномерному контролю над ключевыми технологиями. В результате рост производительности, вероятно, будет сосредоточен там, где технологические возможности являются наиболее развитыми. Хотя некоторые развивающиеся страны располагают благоприятными условиями для расширения цифровой инфраструктуры — включая физическое пространство и потенциал возобновляемых источников энергии — ограничения в области квалификации и финансирования сдерживают их способность участвовать в сегментах экосистемы ИИ с более высокой добавленной стоимостью. Поэтому я твердо убежден, что распределение выгод будет в значительной степени зависеть не только от внутренней политики, но и от международного сотрудничества и передачи технологий.

Важность макроэкономической динамики и институционального управления

68. Воздействие ИИ на распределение доходов определяется не только прямым замещением рабочих мест или их дополнением, но и более широкой макроэкономической динамикой. Рост производительности может способствовать созданию рабочих мест в тех случаях, когда увеличивается потребительский спрос; однако в секторах со стабильным спросом он может приводить скорее к вытеснению рабочей силы, чем к созданию новых рабочих мест. Результаты последнего моделирования показывают, что ИИ может увеличить долю дохода, приходящуюся на капитал по сравнению с трудом, в зависимости от действующих институциональных механизмов²¹. Масштаб этого воздействия остается неопределенным. Вместе с тем направление риска соответствует предыдущим эпизодам технологических изменений, когда технологический прогресс, как правило, повышал спрос на работников с более высокой квалификацией, одновременно вытесняя других работников или сокращая спрос на них, а также перераспределял доход в пользу капитала по мере того, как производство становилось более капиталоемким.
69. В совокупности эта динамика свидетельствует о том, что ИИ не оказывает единого, однородного воздействия на неравенство. В отсутствие целенаправленных политических решений и эффективного управления он, вероятно, будет усугублять существующие структурные

¹⁹ Хотя работа, выполняемая через цифровые платформы, не ограничивается деятельностью, связанной с ИИ, значительная часть задач по разметке данных, модерации контента и обучению систем ИИ организуется именно через цифровые трудовые платформы. См. МОТ, *Обеспечение достойного труда в платформенной экономике*, ILC.113/Доклад V(2), 2025 г.

²⁰ МОТ, *Рабочие места, права и рост: укрепление взаимосвязи*, ILC.113/Доклад I(B), 2025 г.

²¹ В настоящее время МОТ осуществляет аналитическое сотрудничество со Всемирным банком по изучению макроэкономических последствий генеративного ИИ с использованием модели вычислимого общего равновесия MANAGE-WB. Предварительные результаты этой работы представлены в рамках серии мероприятий «ИИ во благо», проводимой при участии МОТ и Международного союза электросвязи. См. ILO, *“The macroeconomic impacts of AI”*.

разрывы. Конечные результаты будут зависеть от институционального потенциала, включая потенциал институтов рынка труда, систем социальной защиты и механизмов управления технологическими изменениями.

70. Таким образом, ключевая проблема заключается не только в масштабах внедрения ИИ, но и в том, как это внедрение регулируется. Там, где ИИ внедряется в условиях слабого представительства работников и ограниченных механизмов защиты, связанные с ним риски с большей вероятностью будут ложиться на уязвимые группы населения. Напротив, при более прочных институтах и эффективном социальном диалоге прирост производительности может распределяться более широко. Распределение выгод и рисков, связанных с ИИ, в конечном счете отражает более общее неравенство в переговорной силе, представительстве работников и институциональном потенциале. Поэтому решения, касающиеся профессиональной подготовки, защиты доходов, финансирования и распространения технологий, будут иметь решающее значение для формирования конечных результатов.

► Глава 4

Содействие переходам, ориентированным на человека, в условиях ИИ и цифровизации

71. Позвольте мне начать эту главу с того, что внедрение новых цифровых технологий, включая ИИ, в ближайшие годы, вероятно, приведет к значительным переходам между профессиями и изменениям в профилях навыков. Одним работникам потребуется адаптироваться по мере автоматизации или дополнения выполняемых ими задач, тогда как другим, возможно, придется переходить в другие профессии или сектора. Предприятия также столкнутся с необходимостью адаптации, особенно ММСП, которые могут либо извлечь выгоду из роста производительности, либо столкнуться с усилением конкурентного давления со стороны компаний, обладающих более широкими возможностями для внедрения ИИ.
72. Переходы, ориентированные на человека, предполагают, что в соответствии с Декларацией столетия человек должен находиться в центре процесса преобразований. Технологии должны дополнять человеческие способности, а не осуществлять их неизбирательное замещение. Мы должны избегать так называемого «низкого» пути автоматизации, при котором человеческий интеллект оттесняется на второй план. В то же время не менее важно обеспечить готовность к переходам, которые могут оказать негативное воздействие на работников и предприятия. На мой взгляд, необходим более широкий и комплексный подход к политике — такой, который сочетает создание благоприятных возможностей с эффективным управлением рисками.
73. В этой главе я подчеркиваю, что для поддержки таких переходов крайне важно укреплять развитие навыков и обучение на протяжении всей жизни, наряду с системами социальной защиты. Такой курс действий соответствует Декларации столетия, в которой указывается на необходимость инвестировать в потенциал людей. Однако одних мер со стороны предложения будет недостаточно. Нам нужен более широкий и комплексный подход к политике, который также будет способствовать достойному труду и производительной занятости. Взаимосвязь между таким подходом и правами человека, а также другими механизмами защиты более подробно рассматривается в главе 5.

Цифровизация и ИИ меняют структуру спроса на навыки

74. Как отмечалось в главе 2, исследования МОТ свидетельствуют о том, что, по всей вероятности, ИИ в краткосрочной перспективе будет трансформировать рынки труда главным образом за счет изменения содержания задач в рамках существующих профессий, а не вследствие полной ликвидации большинства рабочих мест. Это уже нашло отражение в растущем спросе на навыки, связанные с цифровыми технологиями и ИИ, включая анализ данных и машинное обучение, хотя эти специализированные навыки, вероятно, будут по-прежнему сосредоточены в отдельных секторах и странах. В то же время я хотел бы предупредить, что это не означает, что страны должны сосредоточиться исключительно на передовых навыках в области ИИ. Хотя такие навыки важны — особенно для тех, кто стремится

развивать национальную индустрию ИИ, — они представляют собой лишь часть более широкой повестки дня в области развития навыков²².

75. Для большинства работников различные виды работ уже предполагают использование инструментов ИИ, при этом без необходимости непосредственного участия в их разработке. В этих условиях особое значение приобретает способность сочетать разные группы навыков. К ним относятся базовые цифровые и когнитивные навыки, а также социально-эмоциональные компетенции, такие как решение проблем в нестандартных ситуациях и управление людскими ресурсами²³. При этом специализированные знания в конкретных предметных областях сохраняют свою значимость даже по мере интеграции инструментов ИИ в рабочие процессы.
76. В рамках этого более широкого набора навыков все большее значение приобретает грамотность в области ИИ. Работникам и соискателям необходимо не только эффективно использовать инструменты ИИ, но и понимать их ограничения, включая потенциальную предвзятость, вопросы конфиденциальности и риски, связанные с их неправомерным использованием. ММСП потребуются целенаправленная поддержка для повышения осведомленности и укрепления потенциала среди владельцев и руководителей предприятий, в частности посредством программ обучения, направленных на устранение конкретных ограничивающих факторов, в том числе тех, с которыми сталкиваются женщины-предприниматели.
77. Опыт показывает, что для удовлетворения этих меняющихся потребностей необходимы гибкие и скоординированные подходы к развитию навыков. Системы обучения на протяжении всей жизни должны поддерживать людей на всех этапах их трудовой деятельности, помогая им адаптироваться к меняющимся условиям рынка труда. Это требует укрепления связей между формальным образованием, профессиональной подготовкой и обучением на рабочем месте, а также более тесной интеграции со службами занятости и мерами активной политики на рынке труда.
78. Национальная политика в области навыков и рамки квалификаций, а также соответствующие рамки политики должны стать более динамичными и опираться на актуальные данные и социальный диалог. Системы профессиональной подготовки должны быть более адаптивными, в том числе за счет модульных программ и ускоренных траекторий обучения для взрослых учащихся и работников, потерявших работу. Системы технического и профессионального образования и подготовки будут играть центральную роль в устранении разрыва между спросом на навыки и их предложением.
79. Микроквалификации все чаще рассматриваются как один из элементов мер политики. Они позволяют учащимся приобретать целевые навыки в гибких форматах. Вместе с тем их эффективность зависит от обеспечения качества и их интеграции в более широкие системы квалификаций, признаваемые на рынке труда. Признание ранее приобретенного обучения также имеет существенно важное значение для содействия инклюзии и мобильности.
80. В то же время я считаю важным признать, что одни лишь инвестиции в навыки не гарантируют лучших результатов. Без тесной увязки с потребностями рынка труда программы профессиональной подготовки могут оказаться неэффективными. В некоторых случаях они

²² Как подчеркивается во флагманском докладе МОТ *Обучение на протяжении всей жизни и навыки для будущего*, 2026 г. (на английском языке); and ILO, *Navigating the digital and artificial intelligence revolution in Arab labour markets*, 2025.

²³ В соответствии с документом ILO, *Global framework on core skills for life and work in the 21st century*, 2021.

могут повышать ожидания, не создавая при этом реальных возможностей трудоустройства, особенно для молодежи.

Укрепление подходов, основанных на данных и фактической информации

81. Первым шагом к повышению эффективности политики в области профессиональных навыков является укрепление доказательной базы. Информационные системы рынка труда по-прежнему играют центральную роль в обеспечении обоснованного принятия решений. Однако традиционные источники данных зачастую не успевают за быстрыми технологическими изменениями.
82. Обнадёживает тот факт, что для выявления возникающих потребностей в навыках все шире используются новые источники данных, включая данные о вакансиях в Интернете. Вместе с тем эти источники необходимо тщательно интерпретировать и дополнять традиционными данными, такими как результаты обследований рабочей силы и опросов предприятий. Хорошей новостью является то, что сам ИИ может способствовать совершенствованию сбора и анализа данных, открывая возможности для укрепления информационных систем рынка труда и содействуя более своевременному принятию политических мер.
83. Системы прогнозирования и анализа потребностей в навыках должны выходить за рамки простого отслеживания изменений в профессиях и уделять больше внимания изменениям на уровне выполняемых задач. Такой подход позволяет лучше понять, как ИИ меняет характер конкретных видов деятельности и требования к квалификации, включая появляющиеся цифровые навыки и навыки, связанные с ИИ, наряду с базовыми когнитивными и социально-эмоциональными навыками, которые, как упоминалось выше, дополняют технологии.
84. Исходя из опыта МОТ, очевидно, что такой анализ должен быть интегрирован в процессы социального диалога. Организации работодателей и работников играют ключевую роль в проверке выводов, выявлении отраслевых тенденций и обеспечении того, чтобы полученные данные учитывались при корректировке политики. Институционализация диалога через отраслевые советы по навыкам стала во многих странах ключевым шагом к укреплению координации между работодателями, организациями, занимающимися профессиональной подготовкой, и работниками.

Социальная защита в эпоху переходов к ИИ

85. Цифровые преобразования сферы труда имеют важные последствия для разработки, финансирования и управления системами социальной защиты, а также для наших усилий по обеспечению всеобщей социальной защиты. Системы социальной защиты должны сохранять способность обеспечивать гарантии дохода и доступ к медицинскому обслуживанию на протяжении всего жизненного цикла, при этом адаптируясь к новым формам занятости и рискам на рынке труда, связанным с цифровыми преобразованиями и ИИ.
86. Как отмечалось в главе 2, некоторые профессии, особенно те, которые связаны с выполнением рутинных когнитивных задач, в большей степени подвержены автоматизации на основе ИИ. Это вызывает беспокойство в связи с переходами между рабочими местами и возможным увеличением продолжительности периодов безработицы, особенно среди молодых работников, выходящих на рынок труда.

87. По этой причине, я уверен, системы социальной защиты должны быть готовы оказывать поддержку растущему числу безработных, работников, переходящих с одной работы на другую, а также лиц, впервые ищущих работу и переходящих от обучения к трудовой деятельности. Укрепление связей между системами социальной защиты, системами профессиональной подготовки, службами занятости и мерами активной политики на рынке труда будет иметь существенно важное значение для содействия интеграции или реинтеграции на рынке труда²⁴.
88. Системам социальной защиты, возможно, также потребуется расширить охват, в том числе путем адаптации критериев права на получение пособий и требований к уплате взносов с учетом более фрагментированных трудовых траекторий. По мере эволюции форм организации труда и трудовых отношений — как в цифровом, так и в традиционном секторах — крайне важно, чтобы социальные пособия были привязаны к конкретному лицу, а не к конкретному работодателю или контракту. Поэтому обеспечение права перевода или сохранения пособий между рабочими местами, секторами и даже странами будет приобретать все большее значение.
89. Как показано в главе 3, цифровой разрыв может усугублять существующее неравенство, создавая, помимо этого, дополнительные вызовы для систем социальной защиты. По мере того как автоматизация меняет рынки труда, в том числе за счет усиления дифференциации заработной платы и растущего разрыва между стабильными, хорошо защищенными рабочими местами для «инсайдеров» и более уязвимой, менее защищенной занятостью для «аутсайдеров» (дуализация), спрос на пособия, не основанные на взносах, может возрасти. В то же время может усиливаться давление на механизмы финансирования: по мере изменения трудовых отношений поступления взносов на социальное обеспечение могут сократиться, а доходы государственного бюджета, направляемые на финансирование таких пособий, также могут оказаться под давлением вследствие сокращения поступлений от подоходного налога и налога на прибыль.
90. Меня обнадеживает то, что цифровые технологии могут способствовать переходу от неформальной к формальной экономике, открывая тем самым значительные возможности для расширения сбора налогов и взносов на социальное обеспечение. Международные трудовые нормы предусматривают, что системы социальной защиты должны финансироваться на коллективной, достаточной и устойчивой основе, исходя из принципа солидарности. Для достижения этой цели может потребоваться сочетание механизмов финансирования, включая реформы налоговых систем, поскольку цифровизация меняет условия мобилизации доходов. В этом контексте все шире обсуждаются такие варианты, как введение сборов с цифровых платформ, а также налогов на робототехнику и цифровую прибыль²⁵.
91. Эти изменения также указывают на более широкие дискуссии о налоговой справедливости и на необходимость достижения прогресса в текущих переговорах по предлагаемой рамочной конвенции Организации Объединенных Наций о международном сотрудничестве в налоговых вопросах. Формируется все более широкий консенсус относительно необходимости адаптации налоговых систем к происходящим изменениям²⁶. В условиях все более

²⁴ См. ILO, *World Social Protection Report 2020–22: Social protection at the crossroads – in pursuit of a better future*, 2021; International Social Security Association, *Priorities for Social Security – Global 2022: Trends, challenges and solutions*, 2022.

²⁵ См. OECD, *Tax Challenges Arising from Digitalisation – Interim Report 2018: Inclusive Framework on BEPS*, 2018.

²⁶ См. Генеральная Ассамблея ООН, резолюция 79/323, *Севильское обязательство*, A/RES/79/323 (2025 г.); и Дохинская политическая декларация.

цифровизированной экономики обеспечение справедливости и эффективности налоговых систем будет иметь решающее значение для финансирования социальной защиты.

92. Как отмечалось ранее в отношении систем профессиональной подготовки и обучения на протяжении всей жизни, системы социальной защиты также должны адаптироваться к этой новой реальности путем более эффективного использования данных для оценки последствий с точки зрения затрат, доходов и разработки программ. Сектор здравоохранения является наглядным примером. Цифровые преобразования — включая телемедицину, диагностику с использованием ИИ и персонализированную медицину — уже меняют характер предоставления услуг и могут потребовать корректировки пакетов льгот и систем оплаты поставщиков услуг. Системы социального медицинского страхования должны будут учитывать эти изменения в актуарных прогнозах и механизмах возмещения расходов, что уже находит отражение в формирующейся практике в разных странах.

Использование ИИ для улучшения оказания услуг, лежащих в основе переходов, ориентированных на человека

93. По моему мнению, помимо управления последствиями, ИИ открывает очевидные возможности для улучшения предоставления услуг в сфере занятости, профессиональной подготовки и социальной защиты, что в конечном итоге приведет к достижению лучших результатов в области достойного труда. В то же время необходимы надлежащие защитные механизмы для предотвращения предвзятости, дискриминации и других неблагоприятных последствий, возникающих в результате автоматизированных процессов, которые могут не учитывать индивидуальные обстоятельства. Контроль со стороны человека должен оставаться центральным элементом таких процессов, особенно при оказании государственных услуг, имеющих существенно важное значение для жизни людей.
94. В сфере образования и профессиональной подготовки я отмечаю, что ИИ уже используется для оценки профилей и потребностей учащихся, а также для выработки рекомендаций в отношении индивидуальных траекторий обучения, соответствующих спросу на рынке труда. Цифровые платформы и инструменты на базе ИИ также могут расширять доступ к профессиональной подготовке, в том числе для групп, менее интегрированных в основные системы обучения. Например, для людей с инвалидностью приложения на базе ИИ, такие как субтитрирование в режиме реального времени, преобразование речи в текст и сурдопереvod, могут способствовать устранению коммуникационных барьеров, которые в противном случае сохранялись бы²⁷.
95. Аналогичным образом цифровые технологии открывают возможности для совершенствования администрирования и финансирования систем социальной защиты. Мобильные системы уплаты взносов упростили добровольное включение самозанятых работников в программы медицинского страхования и обеспечили более гибкие варианты внесения платежей в пенсионные системы²⁸. Наряду с этим автоматизация рутинных административных процессов, таких как обработка заявлений, регистрация и осуществление выплат, может снижать издержки и повышать эффективность. Некоторые учреждения уже используют машинное обучение для выявления случаев уклонения от уплаты взносов, ошибок и мошенничества, тем самым укрепляя контроль за соблюдением требований и сбор взносов.

²⁷ См. ILO, "AI's double-edged sword: A new frontier for employment of people with disabilities?".

²⁸ См. ILO, *World Social Protection Report 2020–22*.

96. Вместе с тем важно признать, что использование цифровых технологий может также повлечь за собой рост затрат. Благодаря улучшению доступа к пособиям, выявлению пробелов в охвате, расширению разъяснительной и адресной деятельности и снижению административных барьеров эти инструменты могут способствовать более широкому использованию систем социальной защиты. По мере расширения охвата это потребует соответствующего увеличения инвестиций с учетом того, каким образом финансируются соответствующие системы.
97. Следует также отметить, что ИИ используется для повышения эффективности государственных служб занятости, в том числе за счет улучшения подбора вакансий, профилирования соискателей, оценки навыков и предоставления персонализированного профориентационного сопровождения. Вместе с тем, по моему мнению, такие инструменты, расширяя охват и повышая эффективность услуг, должны дополнять, а не заменять работу консультантов-специалистов, роль которых остается существенно важной, особенно для уязвимых групп населения и лиц, имеющих ограниченный доступ к цифровой инфраструктуре. Во многих странах с низким и средним уровнем дохода потребуется дополнительная поддержка для укрепления систем данных, информационных систем рынка труда и потенциала по оказанию услуг²⁹.

Необходимость комплексного подхода к политике в целях содействия достойному труду и производительной занятости

98. В этой главе я подчеркнул центральную роль развития навыков, обучения на протяжении всей жизни и социальной защиты в поддержке переходов, ориентированных на человека, в условиях цифровизации и внедрения ИИ. Однако этих усилий будет недостаточно, если они не будут встроены в более широкие и согласованные рамки политики. Поддержка работников в период перехода должна осуществляться одновременно с политикой, направленной на создание рабочих мест, рост производительности и развитие предпринимательства.
99. Опыт МОТ показывает, что меры со стороны предложения, такие как развитие навыков, должны дополняться мерами политики со стороны спроса, направленными на поддержку инвестиций, производительности и создания рабочих мест. В контексте ИИ это означает не только содействие развитию технологически ориентированных отраслей, но и поддержку секторов, способных создавать достойные рабочие места в широких масштабах, особенно в развивающихся странах. Опыт таких инициатив, как Глобальный ускоритель по созданию рабочих мест и обеспечению всеобщей социальной поддержки в целях справедливого перехода, также подчеркнул важность увязки создания рабочих мест с социальной защитой, службами занятости и мерами активной политики на рынке труда. Поддержка ММСП и развитие устойчивых предприятий по-прежнему имеют центральное значение, поскольку они остаются ключевыми движущими силами занятости.
100. В перспективе эти усилия должны опираться на ориентиры, закрепленные в международных трудовых нормах, при сохранении внимания к возникающим пробелам. По мере того как цифровые технологии и технологии ИИ преобразуют экономику, существующие рамочные механизмы политики, возможно, должны будут эволюционировать, с тем чтобы реагировать на более широкие макроэкономические сдвиги и структурные изменения. Во многих национальных стратегиях в области ИИ значительное внимание уделяется навыкам, тогда как другим аспектам достойного труда нередко уделяется меньше внимания. Более

²⁹ См. ILO, *Global report: Technology adoption in public employment services Catching up with the future*, 2022.

того, растущая геополитическая составляющая промышленной политики в сфере ИИ создает риск того, что небольшие и развивающиеся страны будут забыты. В этой связи необходимо укреплять базу знаний, данные и рекомендации по вопросам политики, с тем чтобы помочь трехсторонним участникам ориентироваться в этих изменениях и обеспечить более широкое распределение выгод от ИИ.

► Глава 5

Укрепление институтов: управление и социальный диалог в эпоху ИИ

- 101.** По мере того как ИИ преобразует сферу труда, вопросы управления и регулирования закономерно выходят на первый план. Действительно, как подчеркивалось в предыдущих главах, конечные результаты будут зависеть от того, каким образом ИИ внедряется, формируется и регулируется, в том числе посредством сильных институтов рынка труда и эффективного социального диалога. С момента своего создания МОТ стремится к тому, чтобы технологические изменения способствовали справедливости и стабильности; ИИ не должен быть исключением. По моему мнению, в этой связи речь идет не только о темпах технологических изменений, но и о способности институтов направлять их в интересах всех.
- 102.** Прежде всего позвольте мне уточнить, что сегодня нормативно-правовая база в области ИИ остается ограниченной и фрагментированной, при этом вопросам воздействия ИИ на сферу труда уделяется недостаточное внимание. В этой связи сохраняется значительный потенциал для совершенствования подходов к решению существующих и потенциальных проблем, связанных с условиями труда, включая возможные последствия алгоритмического управления. В то же время нам необходимо регулирование, которое содействовало бы формированию более согласованных подходов к управлению использованием ИИ и его воздействием. Такие подходы должны основываться на эффективном социальном диалоге как наиболее надежном механизме обеспечения согласованности, легитимности и практической значимости принимаемых решений.

Достаточность существующих нормативных рамок

- 103.** Регулирование направлено не только на поиск решений проблем, с которыми общество сталкивается сегодня, но и на подготовку к тем вызовам, которые еще предстоит решить. Эта творческая задача становится более сложной в цифровой среде, где сам объект регулирования быстро меняется, зачастую опережая способность директивных органов своевременно реагировать на происходящие изменения. В контексте этой широкой трансформации ИИ выделяется как особенно междисциплинарная, нацеленная на преобразования и сложная для определения область.
- 104.** Вместе с тем такая сложность не должна препятствовать нашим действиям. Я убежден, что сегодня, как никогда ранее, необходим упреждающий подход, позволяющий одновременно выявлять возможности и прогнозировать риски. Это требует готовности двигаться вперед даже в условиях, когда решения остаются несовершенными, признавая, что обучение на практике является неотъемлемой частью эффективного управления. Рамки регулирования, разработанные надлежащим образом, могут укрепить доверие и способствовать внедрению технологий. В этой связи регулирование остается постоянной необходимостью, требующей тщательного баланса между частными и общественными интересами, а также создания условий для инноваций при сохранении надлежащей защиты. Перед нами стоит вопрос о том, каким образом обеспечить эффективность такого регулирования. Это требует постоянного диалога с работниками, работодателями и другими заинтересованными сторонами, при сохранении соразмерной административной нагрузки и обеспечении практической и адаптивности регуляторных подходов.

- 105.** В настоящее время мы наблюдаем заметный сдвиг в подходах к регулированию технологий. Международное сообщество переходит от преимущественной опоры на добровольные этические руководящие принципы к рамкам регулирования, носящим более обязательный характер. Это отражает более широкие изменения в восприятии ИИ: он все в меньшей степени рассматривается как нейтральный инструмент повышения эффективности и все в большей степени — как социально-экономическая сила, требующая надзора в целях защиты прав, обеспечения достойного труда и адаптации систем безопасности и гигиены труда к новым рискам, особенно с учетом того, что системы ИИ становятся все более способными к самообучению.
- 106.** В различных юрисдикциях появляются регуляторные инициативы, причем некоторые из них предусматривают комплексные подходы, основанные на оценке рисков и направленные на достижение баланса между поддержкой инноваций и защитой основных прав. В то же время многосторонние форумы все чаще включают ИИ в свою повестку дня, содействуя продвижению общих принципов и укреплению координации. В совокупности эти процессы свидетельствуют о том, что управление ИИ стало центральным вопросом политических дискуссий, и подчеркивают важность международного сотрудничества для предотвращения гонки по нисходящей в сфере защиты работников. Международный диалог высокого уровня по вопросам ИИ, в том числе состоявшийся в рамках недавних глобальных саммитов по ИИ³⁰, показывает, каким образом страны начинают согласовывать приоритеты и изучать общие подходы к управлению ИИ.
- 107.** Вместе с тем сохраняются значительные пробелы. Многие этические руководящие принципы по использованию ИИ затрагивают вопросы сферы труда, но лишь в ограниченной степени ссылаются на международные трудовые нормы, включая основополагающие принципы и права в сфере труда³¹. Мы не можем допустить, чтобы такие сферы, как наблюдение за работниками на рабочем месте, набор персонала или автоматизированное принятие решений, развивались без нормативных ориентиров, закрепленных в существующих международных трудовых нормах. Хотя алгоритмическое управление прямо не рассматривается в действующих нормах, заложенные в них принципы, такие как недопущение дискриминации, а также безопасность и гигиена труда, сохраняют свою непосредственную актуальность³².
- 108.** Помимо этих вопросов, международные трудовые нормы также содержат рекомендации по управлению более широкими изменениями на рынке труда, связанными с технологическими изменениями, включая положения о коллективных увольнениях, защите доходов и социальном диалоге в ходе реструктуризации предприятий. В этом отношении международные трудовые нормы не только способствуют снижению рисков, но и предлагают рамки

³⁰ К числу таких мероприятий относится серия глобальных саммитов по вопросам искусственного интеллекта, начатая в 2023 г. Саммитом по безопасности искусственного интеллекта, организованным Соединенным Королевством Великобритании и Северной Ирландии. За ним последовали Саммит по искусственному интеллекту в Сеуле, Республика Корея, в 2024 г., Саммит по действиям в области искусственного интеллекта во Франции в 2025 г. и Саммит по воздействию искусственного интеллекта в Индии в 2026 г. Как ожидается, очередной глобальный саммит по вопросам искусственного интеллекта состоится в Швейцарии в 2027 г.

³¹ См. Daniel Samaan, “*Governing AI in the World of Work: A review of global ethics guidelines*”, ILO AI and Work Series, 2025.

³² По итогам анализа пробелов в нормативной базе, касающейся достойного труда в платформенной экономике, было установлено, что действующие нормы, хотя и являются в принципе применимыми, не позволяют в полной мере урегулировать конкретные вопросы, связанные с цифровыми трудовыми платформами и алгоритмическим управлением. В этой связи Административный совет счел целесообразным рассмотреть данный вопрос в рамках процедуры двукратного обсуждения в целях разработки соответствующих норм. См. МОТ, *Анализ нормативных пробелов в области достойного труда в платформенной экономике*, GB.347/POL/1, 2023 г., п. 61.

для управления переходными процессами таким образом, чтобы обеспечивать баланс между устойчивостью предприятий и защитой работников.

- 109.** Основная задача состоит в обеспечении того, чтобы рамки управления соответствовали установленным принципам и правам в сфере труда в условиях ускоряющихся технологических изменений. Благодаря своему трехстороннему подходу МОТ может содействовать анализу применения существующих норм в эпоху ИИ и, при необходимости, поддерживать усилия по уточнению или разработке руководящих указаний, направленных на обеспечение достойного труда. Продолжающийся процесс разработки норм в отношении платформенной экономики является одним из примеров того, как Организация может, по запросу, реагировать на возникающие формы труда и организации труда, опираясь на устоявшиеся принципы. Тем не менее МОТ признает, что разработка норм является лишь одним из нескольких направлений деятельности наряду с другими формами предоставления рекомендаций, укрепления потенциала и поддержки политики для правительств и социальных партнеров.

Потенциал инструментов ИИ для содействия соблюдению норм и предотвращению рисков

- 110.** Расширение использования ИИ открывает также новые возможности для укрепления соблюдения трудового законодательства и основополагающих принципов и прав в сфере труда. Работодатели, в частности, могут использовать инструменты ИИ для совершенствования внутренних систем обеспечения соблюдения норм. При условии надлежащей разработки такие приложения могут способствовать мониторингу безопасности и гигиены труда, предупреждению рисков, выявлению случаев дискриминации, а также улучшению соблюдения норм, касающихся рабочего времени и оплаты труда. Обеспечивая анализ данных в режиме реального времени, ИИ может содействовать переходу от реактивного правоприменения к превентивным подходам, снижая правовые риски и способствуя созданию более безопасных, справедливых и прозрачных рабочих мест. В то же время я хотел бы еще раз предупредить, что эти преимущества могут быть реализованы только при наличии эффективного управления. В отсутствие надлежащих механизмов защиты, включая защиту данных, социальный диалог и институциональный потенциал, ИИ может повлечь за собой новые риски, в том числе злоупотребление средствами наблюдения и недостаточно эффективный контроль за соблюдением норм.
- 111.** Органы инспекции труда также могут извлечь выгоду из применения ИИ. Такие технологии способны содействовать решению проблемы ограниченности ресурсов и повышению эффективности. Инструменты прогнозной аналитики на основе ИИ могут помогать выявлять риски несоблюдения требований, определять приоритетность проверок и более стратегическим образом распределять ресурсы. Возможность анализа данных из различных административных систем может укрепить оценку рисков и снизить зависимость от реактивных подходов к обеспечению соблюдения требований или подходов, основанных на рассмотрении жалоб³³.
- 112.** При внедрении в надежные рамки управления такие инструменты могут повысить как оперативность, так и качество принятия решений. В то же время их эффективность зависит от непрерывного использования и обучения. Данные, получаемые в ходе проверок, могут

³³ См. Ada Huibregtse and Eleni Alogogianni, *Data mining and machine learning: Supporting labour inspectorates to address undeclared work* (ILO, 2024).

применяться для постепенного совершенствования этих систем и усиления их возможностей прогнозирования³⁴. Таким образом, поэтапное внедрение и регулярное использование таких инструментов могут создать положительный цикл улучшений, который заслуживает дальнейшего изучения.

Роль социального диалога в формировании подходов к внедрению ИИ

- 113.** ИИ представляет собой многомерное явление, однако его последствия для сферы труда имеют особенно важное значение. Поэтому, на мой взгляд, вопрос заключается не только в том, каким образом участники рынка труда адаптируются к ИИ, но и в том, как формировать его развитие и применение с учетом международных трудовых норм и, в частности, основополагающих принципов и прав в сфере труда. В этом контексте социальный диалог выступает практическим и надежным механизмом управления, позволяющим согласовывать инновации с принципами достойного труда³⁵.
- 114.** Двусторонний и трехсторонний социальный диалог может способствовать тому, чтобы решения о внедрении ИИ были справедливыми, инклюзивными и основанными на реалиях конкретной рабочей среды. Переговоры, консультации и обмен информацией по вопросам разработки и внедрения ИИ могут способствовать улучшению результатов как с точки зрения производительности труда, так и условий труда, одновременно обеспечивая гарантии того, что новая технология будет дополнять, а не замещать человеческую деятельность³⁶.
- 115.** Социальный диалог по вопросам управления ИИ на национальном и отраслевом уровнях, в том числе диалог высокого уровня, особенно по вопросам защиты конфиденциальности и данных, прозрачности и подотчетности при разработке алгоритмов, а также обеспечения прав работников на информацию, начал формироваться сравнительно недавно. Вместе с тем он по-прежнему остается ограниченным и в основном сосредоточен в Европе. Там, где такой диалог существует, особенно на уровне предприятий, он может способствовать согласованию целей повышения производительности с соблюдением прав работников. Участие работников также может улучшать разработку и внедрение систем ИИ, поскольку именно работники обладают практическими знаниями о выполняемых задачах и рабочих процессах.
- 116.** Для социального диалога необходимы благоприятные условия. Защита, поощрение и реализация права на свободу объединения, а также действенное признание права на ведение коллективных переговоров для всех работников имеют первостепенное значение для существования социального диалога. В то же время конструктивный диалог требует, чтобы все стороны действовали на основе полной информированности и на равных условиях. ИИ создает в этом отношении дополнительные вызовы, поскольку его быстрое развитие и техническая сложность по-прежнему остаются лишь частично понятными для многих участников. Укрепление потенциала руководителей³⁷, а также работодателей, работников и их представителей в понимании систем ИИ и взаимодействии с ними имеет существенно важное

³⁴ См. Ada Huibregtse, "AI provides innovative ways to improve compliance with labour laws", ILO AI and Work Series, 2025.

³⁵ См., например, Virginia Doellgast et al., "Global case studies of social dialogue on AI and algorithmic management", ILO Working Paper 144, 2025.

³⁶ См. ILO, *Social dialogue report 2024*, 129.

³⁷ См. Janine Berg and Hannah Johnston, "AI in human resource management".

значение для принятия обоснованных решений на рабочем месте³⁸. В этой связи важным остается вопрос о том, каким образом обеспечить соблюдение этих прав в условиях, когда технологические изменения преобразуют организацию труда, в том числе в формальной и неформальной экономике, и размывают границы между зависимым и независимым трудом.

117. В контексте ИИ эффективный социальный диалог может содействовать прогнозированию последствий для занятости, условий труда, навыков и квалификаций, а также социальной защиты. Он также может способствовать устранению информационной асимметрии путем обеспечения доступа к актуальной и понятной информации о системах ИИ. На различных уровнях социальный диалог может содействовать соблюдению общих принципов защиты данных, прозрачности и подотчетности. С учетом трансграничного характера ИИ все большее значение в этой области приобретает также трансграничный диалог.
118. Вместе с тем сам социальный диалог должен сохранять способность отвечать поставленным задачам в условиях стремительных технологических изменений. Для более эффективной интеграции технической экспертизы и осуществления контроля за внедрением ИИ могут потребоваться новые институциональные формы. К их числу могут относиться специализированные комитеты по ИИ, органы мониторинга или советы по этике.
119. В перспективе, я убежден, укрепление потенциала участников социального диалога будет иметь существенно важное значение для обеспечения того, чтобы политика и институты оставались эффективными и готовыми к вызовам цифровой эпохи.

Конфиденциальность, доступ к информации и переговорные процессы на рабочих местах, где используется ИИ

120. Системы ИИ основаны на сборе значительных объемов данных, включая персональные, поведенческие и, в отдельных случаях, биометрические данные. Это, что вполне понятно, создает серьезные проблемы в отношении прав работников на конфиденциальность и защиту данных. Непрерывный мониторинг с использованием инструментов алгоритмического управления, носимых устройств или цифровых систем наблюдения может размывать границу между законным управленческим контролем и чрезмерно навязчивым надзором, что потенциально подрывает автономию и достоинство работников.
121. Помимо этих опасений, связанных с конфиденциальностью, право работников на получение информации является одним из ключевых вопросов на рабочих местах, где используются инструменты ИИ. Меня особенно беспокоит то, что работники могут становиться объектом решений, принимаемых или поддерживаемых автоматизированными системами, не имея четкого понимания того, как такие системы функционируют, на каких данных они основаны и каким образом формируются их результаты. Ограниченная прозрачность может препятствовать эффективному осуществлению прав работников, в том числе в вопросах условий труда, карьерного продвижения и гарантий занятости. Там, где системы ИИ воспринимаются как защищенные правами собственности или технически сложные, работники могут иметь ограниченное представление об их функционировании, что сказывается как на их способности самостоятельно действовать, так и на их возможности содержательно участвовать в процессах принятия решений на рабочем месте.

³⁸ См. Uma Rani, Annarosa Pesole and Ignacio González Vázquez, *Algorithmic Management practices in regular workplaces: case studies in logistics and healthcare* (European Commission and ILO, 2024), 49.

- 122.** Таким образом, внедрение ИИ может усугублять информационную асимметрию между работодателями и работниками. Следует отметить, что такая асимметрия не является исключительно результатом решений работодателей. Во многих случаях работодатели используют готовые системы, предоставляемые внешними поставщиками технологий. Такие системы могут не в полной мере соответствовать трудовому законодательству или этическим нормам. Хотя работодатели сохраняют юридическую и этическую ответственность за соблюдение требований, они могут не обладать полным пониманием того, как функционируют эти системы, включая их логику, точность, возможные предвзятости и практику работы с данными. Это может создавать для работодателей риски ответственности, одновременно ограничивая их способность оценивать или корректировать используемые ими инструменты. В то же время поставщики технологий, находящиеся на более ранних этапах цепочки создания стоимости и определяющие архитектуру систем и используемые входные данные, могут в значительной степени оставаться вне прямого регулирующего контроля.
- 123.** Эти проблемы выходят за рамки отдельных рабочих мест. Органы инспекции труда, суды и регулирующие органы также могут не располагать достаточной технической экспертизой или доступом к данным, необходимым для оценки соответствия систем ИИ трудовым нормам. Это поднимает важные вопросы о распределении ответственности по всей цепочке создания стоимости. Должна ли ответственность распространяться на поставщиков технологий? Каким образом могут быть структурированы отношения между работодателями и поставщиками, чтобы обеспечить прозрачность и соблюдение требований? В отсутствие большей ясности рискам подвергаются как работники, так и работодатели: работники могут испытывать нерегулируемое воздействие таких систем на условия труда, тогда как работодатели могут нести ответственность за системы, которые они не способны в полной мере оценить.
- 124.** В совокупности эти проблемы — касающиеся прав работников, информационной асимметрии и сдвига в расстановке сил — подчеркивают важность социального диалога в формировании цифрового перехода. Они также указывают на необходимость четких правил и институциональных механизмов, обеспечивающих действенную подотчетность и эффективное представительство работников на рабочих местах, где используется ИИ.

На пути к ориентированному на человека подходу к регулированию труда в эпоху ИИ

- 125.** В этой связи ключевой вопрос политики заключается в том, каким образом регулировать ИИ так, чтобы его разработка и использование соответствовали правам человека, международным трудовым нормам и принципам достойного труда. Подход, ориентированный на человека, требует, чтобы прозрачность, подотчетность и участие работников эффективно реализовывались на практике.
- 126.** Трипартизм обеспечивает прочную основу для продвижения этих усилий. Правительства, работодатели и работники привносят взаимодополняющие точки зрения, отражающие различные интересы и практический опыт. Посредством социального диалога эти позиции могут быть согласованы таким образом, чтобы механизмы управления были практически применимыми для предприятий и вызвали доверие со стороны работников.
- 127.** Для того чтобы социальный диалог соответствовал задачам, возникающим в контексте ИИ, могут потребоваться новые институциональные механизмы. Например, структурированные площадки цифрового управления, такие как доверительные механизмы управления данными и общие ресурсы данных, а также государственные посредники могут

способствовать безопасному обмену информацией и осуществлению надзора. Такие механизмы могут содействовать проверке, оценке рисков и урегулированию споров, одновременно обеспечивая защиту прав интеллектуальной собственности и законной коммерческой тайны.

- 128.** Создание таких структур цифрового управления особенно актуально в сложных цепочках создания стоимости ИИ, где ответственность распределена между многими участниками. Они могут способствовать тому, чтобы контроль со стороны человека оставался центральным элементом разработки и внедрения ИИ, а обязательства в области трудового права были четкими, прозрачными и подлежащими исполнению на всех этапах этих цепочек.
- 129.** В перспективе управление ИИ должно выходить за рамки фрагментированных подходов и переходить к более интегрированным механизмам, основанным на широком участии. Укрепление трипартизма и сохранение контроля человеком могут способствовать достижению более инклюзивных и устойчивых результатов.
- 130.** МОТ располагает уникальными возможностями для внесения вклада в эти усилия, опираясь на свой трехсторонний подход и накопленный опыт в формировании регулирования труда, а также учитывая имеющиеся данные и приоритеты своих трехсторонних участников — к этому вопросу я перейду в следующей главе.

► Глава 6

Определение дальнейшего пути

- 131.** Анализ, представленный в настоящем докладе, позволяет мне сделать однозначный вывод: будет ли ИИ способствовать обеспечению достойного труда, зависит от того, какой выбор мы сделаем. Поэтому для МОТ и ее трехсторонних участников ключевой вопрос заключается не в том, будет ли ИИ преобразовывать экономику, предприятия и рынки труда, поскольку этот процесс уже идет, а в том, каким образом управлять этими преобразованиями, с тем чтобы они способствовали созданию достойных рабочих мест и обеспечению общего процветания.
- 132.** Исходя из этого анализа, я полагаю, можно выделить четыре ключевых элемента, которые могут служить ориентирами для дальнейших размышлений и принятия решений.
- 133. Во-первых, в области прав:** защита основополагающих принципов и прав в сфере труда остается краеугольным камнем подхода к ИИ, ориентированного на человека. Новые технологии не снижают их актуальности; напротив, они делают их более важными, чем когда-либо. Обеспечение прозрачности, подотчетности и действенного контроля со стороны человека на рабочих местах, где процессы опосредованы ИИ, будет иметь решающее значение, особенно в таких областях, как набор персонала, управление результативностью и наблюдение за работниками на рабочем месте. Существующие международные трудовые нормы обеспечивают прочную основу, однако их применение в данном контексте требует постоянного внимания.
- 134. Во-вторых, в области занятости:** имеющиеся данные свидетельствуют о том, что ИИ скорее будет преобразовывать рабочие места, а не приводить к их массовому сокращению. Тем не менее даже постепенные изменения могут иметь значительные последствия для распределения рабочих мест, в том числе с учетом гендерных аспектов, возрастных групп и уровней квалификации. Поэтому поддержка переходных процессов будет иметь решающее значение. Она может осуществляться, в частности, посредством активных мер политики на рынке труда, развития навыков и поддержки предприятий, особенно ММСП. Обеспечение того, чтобы рост производительности приводил к созданию большего числа более качественных рабочих мест, будет иметь первостепенное значение. В отсутствие надлежащих мер политики существует риск того, что ИИ усугубит существующую сегментацию рынка труда и неравенство.
- 135. В-третьих, в области социальной защиты:** системы должны адаптироваться к более изменчивым и неопределенным траекториям на рынке труда. Это предполагает укрепление защиты доходов в переходные периоды и обеспечение доступа к социальной защите для работников во всех формах занятости. По мере того как цифровизация изменяет трудовые отношения и базы формирования доходов, обеспечение устойчивого и справедливого финансирования социальной защиты потребует более пристального внимания со стороны директивных органов, в том числе в рамках международного сотрудничества.
- 136. В-четвертых, в отношении участников и институтов социального диалога:** анализ, представленный в настоящем докладе, указывает на их центральную роль в формировании конечных результатов. Там, где работники и работодатели принимают конструктивное участие в разработке и внедрении ИИ, результаты, как правило, оказываются более справедливыми и более сбалансированными. В то же время сам социальный диалог должен

развиваться, с тем чтобы сохранять свою эффективность, в том числе посредством укрепления потенциала, устранения информационной асимметрии и изучения новых институциональных механизмов.

- 137.** Во всех этих областях страны, находящиеся на разных уровнях развития, сталкиваются с различными и зачастую асимметричными вызовами, связанными с ИИ. Различия в цифровой инфраструктуре, навыках, институциональном потенциале, а также в доступе к данным и финансированию определяют как степень подверженности рискам, так и способность использовать открывающиеся возможности. В то время как одни страны сталкиваются с задачей управления быстрым внедрением технологий, другие испытывают ограничения, сдерживающие рост производительности, при одновременном воздействии конкурентного давления на работников и предприятия. Эти виды асимметрии требуют согласованных и надлежащим образом дифференцированных мер политики, учитывающих национальные условия и приоритеты развития. Обеспечение того, чтобы все страны могли полноценно участвовать в формировании ИИ и извлекать из него выгоды, по-прежнему имеет существенно важное значение для предотвращения углубления неравенства между странами и поддержки более инклюзивных путей развития.
- 138.** Необходимо также уделять внимание более широким структурным вызовам. Цифровой разрыв продолжает определять как степень подверженности рискам, так и доступ к возможностям, зачастую усугубляя существующее неравенство внутри стран и между ними. Концентрация рынка в отдельных сегментах экосистемы ИИ может повлиять на конкуренцию, инновации и распределение выгод. Экологический след расширяющейся цифровой инфраструктуры также требует более пристального внимания. Растущая интеграция ИИ с робототехникой и другими технологиями, вероятно, создаст дополнительные вызовы.
- 139.** МОТ уже оказывает поддержку своим трехсторонним участникам в осмыслении этих процессов и реагировании на них. Обсерватория МОТ в области ИИ и труда в цифровой экономике, а также наш расширяющийся массив исследований в этой области способствуют формированию доказательной базы. Продолжающееся обсуждение по вопросу разработки норм в сфере платформенной экономики демонстрирует, каким образом Организация может реагировать на эти вызовы, используя свою нормативную функцию. Предстоящее общее обсуждение вопроса об использовании технологий для содействия структурным преобразованиям экономики, способствующим повышению уровня производительности и обеспечению достойного труда, на 115-й сессии (2027 г.) Международной конференции труда³⁹, а также дискуссии на отраслевых, технических и экспертных совещаниях — таких как недавнее совещание по ИИ в обрабатывающей промышленности⁴⁰ — вносят дополнительный вклад в углубление общего понимания и достижение консенсуса среди трехсторонних участников Организации.
- 140.** В более широком плане МОТ продолжает использовать свой потенциал по созыву и объединению заинтересованных сторон, развивая существующие инициативы совместно с системой Организации Объединенных Наций в рамках последующей деятельности по Глобальному цифровому договору и под эгидой Глобальной коалиции за социальную справедливость. При этом Организация стремится обеспечить согласованность политики и избежать фрагментированного подхода к цифровым преобразованиям. К таким усилиям относится, например, Сеть обсерваторий по ИИ и труду, созданная совместно с Министерством труда

³⁹ МОТ, *Повестка дня будущих сессий Конференции*, GB.353/INS/2/1(Rev.1), 2025 г.

⁴⁰ См. ILO, *“Technical meeting on challenges and opportunities for promoting decent work, productivity and a just transition arising from artificial intelligence in the manufacturing industry”*. Заседание проходило в Женеве с 13 по 17 апреля 2026 г.

Франции и Организацией экономического сотрудничества и развития, а также сотрудничество МОТ с Международным союзом электросвязи в рамках инициативы «ИИ во благо». Кроме того, они включают участие в инициативах по оказанию поддержки учреждениям Организации Объединенных Наций и государствам-членам в реагировании на цифровые преобразования, таких как инициативы, возглавляемые правительством Республики Корея, а также инициативы, которые возглавляет правительство Швейцарии, причем последние опираются на женеvскую экосистему международных организаций, экспертный потенциал и инфраструктуру в целях поддержки как цифрового управления, так и разработки практических цифровых решений. Обеспечение эффективного учета вопросов сферы труда в глобальных дискуссиях по ИИ, в том числе на международных саммитах, таких как следующий глобальный саммит по ИИ, проведение которого в Швейцарии намечено на 2027 год, останется важным приоритетом по мере углубления понимания последствий ИИ для сферы труда.

141. В этом контексте ваши руководящие указания имеют существенно важное значение для определения дальнейшего курса действий. Если, как я уже отмечал, будущее сферы труда в эпоху ИИ не является predetermined, то роль трехсторонних участников МОТ имеет ключевое значение для определения направления, в котором мы хотим двигаться совместно, а также приоритетов, которые должны лежать в основе как национальных мер, так и деятельности МОТ по оказанию поддержки. Это касается, в частности, таких областей, как формирование базы знаний, нормотворческая деятельность, консультирование по вопросам политики, укрепление потенциала и сотрудничество в целях развития. На многие вопросы предстоит найти ответ.
142. В области прав необходимо определить, каким образом можно обеспечить эффективную защиту основополагающих принципов и прав в сфере труда на рабочих местах, где процессы опосредованы ИИ. Достаточны ли существующие международные трудовые нормы или требуются дополнительные руководящие указания в отдельных областях, таких как алгоритмическое управление и наблюдение за работниками на рабочем месте? Каким образом на практике можно обеспечить действенный контроль со стороны человека?
143. В области занятости необходимо рассмотреть, какие меры политики являются наиболее эффективными для поддержки роста, сопровождающегося созданием значительного числа рабочих мест, в условиях внедрения ИИ. Каким образом страны могут обеспечить, чтобы рост производительности приводил к созданию большего числа более качественных рабочих мест? Как такие меры политики могут учитывать неравное воздействие ИИ на женщин и мужчин, молодых и пожилых работников, а также работников с разным уровнем навыков? Какую роль должны играть промышленная и инновационная политика, а также политика в области конкуренции в формировании инклюзивных результатов, в частности для ММСП и развивающихся стран?
144. В области социальной защиты необходимо определить, каким образом системы должны адаптироваться к более фрагментированным и динамичным траекториям на рынке труда, а также к новым формам занятости. Какие подходы могут обеспечить надлежащую защиту доходов в переходные периоды, особенно для работников, в наибольшей степени подверженных риску вытеснения или исключения из рынка труда? Каким образом можно обеспечить устойчивое финансирование систем социальной защиты в условиях все более цифровизированной экономики?
145. В области социального диалога необходимо рассмотреть, каким образом можно укрепить потенциал организаций работодателей и работников для их эффективного участия в решении вопросов, связанных с ИИ. Какие новые формы диалога или институциональные

механизмы могут потребоваться? Каким образом можно устранить информационную асимметрию, с тем чтобы обеспечить конструктивный и основанный на фактической информации диалог, в том числе с участием групп, интересы которых зачастую представлены недостаточно?

- 146.** Наряду с этими областями необходимо продолжить рассмотрение ряда сквозных вопросов. Каким образом можно преодолеть цифровой разрыв, чтобы все страны могли извлекать выгоды из ИИ? Как меры политики могут более эффективно противодействовать риску углубления неравенства — внутри стран, среди работников и предприятий, а также между странами, находящимися на разных уровнях развития? Каким образом возникающие вопросы, включая взаимодействие ИИ и робототехники, должны быть интегрированы в будущую работу, в том числе с целью укрепления согласованности между различными направлениями политики?
- 147.** Ответы на эти вопросы — и предпринимаемые нами действия — определяют, будет ли эта новая глава технологического прогресса способствовать укреплению достоинства, равноправия и социальной справедливости для будущих поколений, отражая нашу общую приверженность будущему сферы труда, ориентированному на человека.