

Секция «44.22 Правовое регулирование отношений в сфере труда и социального обеспечения»

## **Проблема защиты трудовых прав вследствие применения искусственного интеллекта в сфере труда**

**Научный руководитель – Линец Александр Александрович**

*Бутырев Ирмантас Александрович*

*Студент (бакалавр)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Юридический факультет, Москва, Россия

*E-mail: taimypich@ya.ru*

Искусственный интеллект (далее — ИИ) все чаще внедряется в экономические процессы: около 43% организаций интегрируют ИИ [1, С.15]. Исходя из толкования положений Трудового Кодекса РФ, использование ИИ для целей охраны труда является правом работодателя (ст.214.2), и работник имеет право на «актуальное и достоверное» информирование о применении ИИ как устройства по охране труда (ст.216.2), так и не совсем конкретное по ИИ «полное» информирование при обработке персональных данных (ст.89)[6]. Поэтому следует согласиться, что отсутствие регулирующих норм по использованию ИИ меняет соотношение сил в сложившейся по системе отношений «работодатель – работник» в пользу работодателя [2, С.191]. Поэтому предлагаются обязывающие и ограничивающие нормы, регламентирующие использование ИИ работодателем:

- Запрет принятия решения в исключительно автоматизированном порядке, потому предполагается участие человека в кадровых вопросах (правило из толкования Общих положений о персональных данных в Европейском союзе (ЕС) (GDPR)[4, С.80].
- Возложить широкий круг обязанностей: назначить ответственных за надзор за ИИ-системами; обеспечивать релевантность и репрезентативность входных данных; контролировать функционирование системы; уведомлять поставщиков о рисках или инцидентах и при необходимости приостанавливать использование; хранить журналы работы; проводить оценку влияния на защиту данных; сотрудничать с компетентными органами; проводить аудит систем; информировать работников о применении ИИ (правило из толкования закона об ИИ в ЕС (AI Act) [5, С.5-7].

Однако есть проблемы в реализации этих мер:

- Участие человека может быть сведено до формального подтверждения человеком результатов алгоритма, не решая проблему дискриминации [4, С.80]; также в связи с «человеческой обработкой данных» работодатель не обязан предоставлять информацию об использовании алгоритма и «содержательную» информацию о логике, значении и предполагаемых последствиях обработки.
- Система ИИ, чтобы не подходить под требования «высокорисковой» (HRAIS) для исполнения широкого круга обязанностей, указанных ранее, может быть раздроблена для выполнения узких задач на различных этапах кадровых решений: например, узкоспециализированная система проводит сканирование и подбор кандидатов, подходящих работодателю, а затем другая система проводит фильтрацию резюме и ранжирование по ключевым словам на основе идеального образца. В отдельности они представляют основу принятия решения о найме, но могут допускать косвенную дискриминацию в силу дробления оценки на производные операции с анализом нейтральных перемен, ключевых слов. Такие системы по-прежнему должны быть занесены в базу данных систем ЕС [5, С. 14-16].

Обязанности должны быть дополнены правами, обеспечивающими наилучшим образом защиту и устраняющие дисбаланс в отношениях между работником и работодателем:

- Если в России внедрять «риско-ориентированный» подход к типам систем ИИ (на подобии подхода AI act), то следует предусмотреть право работника обратиться в уполномоченный орган, ведущий базу данных ИИ-систем, с заявлением о признании совокупности узкоспециализированных систем, используемых работодателем, в качестве единой высокорисковой системы. В этой связи работодатель будет обязан осуществить меры в качестве пользователя высокорисковой системы.
- Право работника на инициирование пересмотра решения, принятого на основе рекомендаций алгоритма, с участием человека[5]. Представляется, что оно может быть проблемой при принятии массовых кадровых решений: работодатель будет должен дважды вынести в отношении большого круга лиц решения, причем во второй раз в «ручном режиме» с участием человека. Это право для работодателя неэффективно и неэкономично в таких масштабах.
- Право работника на информирование о процессе принятия решения. Работодатель вместе с решением представляет работнику письменное обоснование: на основе каких данных, каким образом была проведена обработка данных, в связи с какими фактами и обстоятельствами было принято решение. Тем самым раскрывается процедура принятия решения. Это позволит представить конкретную и четкую позицию работодателя в отношении работника. Это право может работать как в случае принятия решения ИИ (информирование о факте использования ИИ; указание на критерии оценки им работника/соискателя; какие принимались меры защиты работодателем), так и для принятия решения человеком, что дает этому праву универсальность.
- Право на отказ от использования ИИ. Работник или соискатель оповещается о принятии в отношении них кадрового решения с использованием ИИ. Эти лица могут заявить отказ от использования ИИ, и в таком случае оценка будет произведена человеком. Это представит выбор, который может быть для работника или соискателя с точки зрения процедуры справедливым.

Итого, защиты трудовых прав вследствие применения искусственного интеллекта в сфере труда должно быть не только в плоскости обязанностей работодателя, но и прав работников и соискателей. Предложенные права устранят дисбаланс между положением работодателя и работника и соискателя.

### Источники и литература

- 1) Резаев А. А., Лапшина Е. В. Текущее состояние и применение ИИ в мировой и российской экономике // Вектор экономики : электронный научный журнал. 2025. № 5. URL: [https://vectoreconomy.ru/images/publications/2025/5/economicsmanagement/Rezaev\\_Lapshina.pdf](https://vectoreconomy.ru/images/publications/2025/5/economicsmanagement/Rezaev_Lapshina.pdf) (дата обращения: 03.03.2026)
- 2) Филипова И. А. Влияние цифровых технологий на труд: ориентиры для трудового права : монография. Нижний Новгород : Изд-во ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2021. - 106 с.
- 3) Greiner C. Combating Algorithmic Discrimination in the Context of Dependent Employment by Utilising Article 22 of the General Data Protection Regulation // Central European Academy Law Review. 2025. Vol. 2, no. 2. P. 65–83. URL: <https://journals.cea-publishing.hu/index.php/cealr/article/view/472> (дата обращения: 01.03.2026).

- 4) Yusifli Z. Labour Rights and the EU AI Act: How to 'Opt out' from High-Risk AI // Law Research Paper Series. 2024. № 2024-5014. URL: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=5098359](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=5098359) (дата обращения: 01.03.2026)
- 5) Закалюжная Н.В. Новые формы проявления дискриминации в трудовых отношениях и методология борьбы с ними // Трудовое право в России и за рубежом. 2025. N 4. // СПС КонсультантПлюс
- 6) Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ // СЗ РФ 07.01.2002 N 1 (часть I) ст. 3