

*Шатверян Н.Г.,
доцент кафедры «Гражданского права» РГЭУ (РИНХ)
Россия, г. Ростов-на-Дону
Коноплева В.А.,
студент,
2 курс, факультет «Юридический»
РГЭУ(РИНХ)
Россия, г. Ростов-на-Дону*

ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА И АВТОМАТИЗАЦИИ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

***Аннотация:** Данная статья посвящена исследованию применения ИИ и автоматизированных систем в трудовой сфере России. Отмечается разрозненность регулирования при наличии Национальной стратегии ИИ, экспериментального режима в Москве, изменений 2024 г. в законе о персональных данных и стандартов. Трудовые гарантии — в ТК РФ (защита данных, запрет дискриминации, электронный документооборот). Анализ практики показал, что алгоритмизация HR создаёт риски.*

***Ключевые слова:** искусственный интеллект, трудовые отношения, автоматизация труда, технологии, российская практика, технологическое развитие.*

*Shatveryan N.G.,
Associate Professor of the Department of «Civil Law» at the Russian State
Economic University (RINH), Russia, Rostov-on-Don*

*Konopleva V.A.,
student 2nd year, «Faculty of Law»,
Russian State Economic University (RINH) Russia,
Rostov-on-Don*

LEGAL ASPECTS OF USING ARTIFICIAL INTELLIGENCE AND AUTOMATION IN LABOR RELATIONS

***Annotation:** This article focuses on the application of AI and automated systems in the Russian labor market. It highlights the fragmented regulation despite the existence of the National AI Strategy, the experimental regime in Moscow, the 2024 amendments to the Personal Data Law, and the standards. The article also discusses the labor guarantees provided by the Labor Code of the Russian Federation (data protection, prohibition of discrimination, and electronic document management). The analysis of practical cases reveals that the algorithmization of HR poses risks.*

***Key words:** artificial intelligence, labor relations, labor automation, technology, Russian practice, technological development.*

Центральным тезисом данного исследования является констатация фактического применения средств искусственного интеллекта (ИИ) в трудовых отношениях при одновременном отсутствии сформированной всеобъемлющей системе ее правового регулирования. В настоящее время существует нормативный каркас, регулирующий ИИ, который складывается из актов, относящихся к различной отраслевой принадлежности. В частности, можно выделить Указ Президента РФ от 10 октября 2019 г. № 490,

действующий в редакции от 15 февраля 2024 г., определяющий направления стратегического развития ИИ, подчеркивая необходимость комплексного регулирования возникающих общественных отношений¹. Федеральный закон от 24 апреля 2020 г. № 123-ФЗ установил специальный экспериментальный режим в г. Москва для разработки и внедрения ИИ-технологий, связав его со спецификой обработкой персональных данных². Федеральный закон от 8 августа 2024 г. № 233-ФЗ расширил сферу применения правил обращения с обезличенными данными и внес коррективы в данный режим³. Наконец, ГОСТ Р 71476-2024, вступивший в силу с 1 января 2025 г., стандартизировал терминологию в сфере ИИ⁴. Следовательно, отсутствие в самом трудовом законодательстве легальных дефиниций основных ключевых понятий, таких как «искусственный интеллект», «алгоритмическое управление», автоматизированного кадрового решения, профилирования работника и аудита алгоритмов, свидетельствует о явном несоответствии между текущей практической и ее юридическим оформлением.

Российское трудовое законодательство предоставляет ряд важных гарантий, несмотря на их рассредоточенность по кодексу. В частности, положения статьи 3 вводят запрет на дискриминацию в трудовой сфере, статья 22.1 регламентирует возможность ведения документооборота в электронной форме не только между действующими работниками и работодателем, а также

¹ Указ Президента РФ «О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации» от 10 октября 2019 г. № 490 (вместе с Национальной стратегией развития искусственного интеллекта на период до 2030 года) // Официальный интернет-портал правовой информации. 11.10.2019.

² Федеральный закон «О проведении эксперимента по установлению специального регулирования в целях создания необходимых условий для разработки и внедрения технологий искусственного интеллекта в субъекте Российской Федерации – городе федерального значения Москве, об особенностях обработки персональных данных при формировании региональных составов данных и предоставления доступа к региональным составам данных и внесении изменений в статьи 6 и 10 Федерального закона «О персональных данных» от 24 апреля 2020 г. № 123-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2020. № 17. Ст. 2701.

³ Федеральный закон «О внесении изменений в Федеральный закон «О персональных данных» и Федеральный закон «О проведении эксперимента по установлению специального регулирования в целях создания необходимых условий для разработки и внедрения технологий искусственного интеллекта в субъекте Российской Федерации – городе федерального значения Москве и внесении изменений в статьи 6 и 10 Федерального закона «О персональных данных» от 8 августа 2024 г. № 233-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2024. № 33 (ч. I). Ст. 4929.

⁴ ГОСТ Р 71476-2024 (ИСО/МЭК 22989:2022). Искусственный интеллект. Концепции и терминология искусственного интеллекта. Введ. 01.01.2025. М.: Росстандарт, 2024.

с кандидатами на трудоустройство. Положения статьи 64 ТК РФ не позволяет работодателю выносить необоснованный отказ в заключении трудового договора, обязывая его предоставить письменные разъяснения причин такого отказа по запросу кандидата. Статья 86 ТК РФ вводит запрет на принятие решение исключительно на основе автоматизированной обработки их персональных данных⁵. Федеральный закон «О персональных данных» в статье 16 закрепил положения, согласно которому, автоматизированная обработка персональных данных сама по себе не может выступать в качестве единственного основания для принятия решений, порождающих юридические последствия или иным образом затрагивающих права и законные интересы субъекта персональных данных, за исключением случаев, когда имеется письменное согласие или прямое законодательное предписание⁶. Тем самым, подход Human-in-the-loop (HITL) уже содержится в российском праве, но эти элементы не получили до настоящего времени должного развития в контексте цифровизации процессов алгоритмического управления персоналом, найма и автоматизации принятия последующих кадровых решений.

Российские исследователи в актуальных трудах последних лет отражают коллизию между незавершенностью нормативного регулирования и стремительным технологическим развитием. Например, Д.А. Новиков подчеркнул, что ИИ не должен принимать окончательные решения о найме, настаивая о сохранении ответственности за принятые решения за работодателем⁷. Он также выявил риски цифровизации труда, ссылаясь на непрозрачность алгоритмов работы, проблемы в регулировании платформенной занятости⁸. Это означает, что цифровой элемент перестает

⁵ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

⁶ Федеральный закон «О персональных данных» от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2006. № 31 (ч. 1). Ст. 3451.

⁷ Новиков, Д.А. Цифровая трансформация трудовых отношений: правовые вызовы искусственного интеллекта и платформенной занятости // Трудовое право в России и за рубежом. – 2025. – № 4. – С. 12–14.

⁸ Новиков, Д.А. Трудовое право и искусственный интеллект: точки соприкосновения и расхождения // Ежегодник трудового права. – 2024. – № 14. – С. 156–174.

быть второстепенным и становится фундаментальной характеристикой современного рынка труда. В настоящее время, современные научные исследования сходятся во мнении: внедрение искусственного интеллекта (ИИ) требует сохранения человеческого надзора, прозрачности его работы и четкого определения ответственности работодателя за принимаемые решения. Особую озабоченность вызывают потенциальные риски дискриминации, предвзятости алгоритмов, недостаточной прозрачности цифровых систем и неравномерного воздействия ИИ на различные группы работников и компании. Поэтому авторы подчеркивают острую необходимость быстрой адаптации трудового законодательства к цифровой эпохе. Это включает введение дополнительных гарантий для сотрудников, регулирование использования ИИ работодателями и создание действенных механизмов защиты трудовых прав в суде.

Кадровый отбор остается самой проблемной областью применения ИИ в трудовых отношениях. Здесь сталкиваются различные правовые аспекты: недопущение дискриминации, правила заключения трудовых договоров, защита персональных данных и обязанность объяснять причины отказа. Верховный Суд РФ в обзоре практики от 27 апреля 2022 года четко обозначил, что отказ в приеме на работу без мотивировки является нарушением статьи 64 ТК РФ⁹. Но автоматизированные процессы найма, такие как предварительный отсев, ранжирование, оценка видеointервью или анализ цифрового следа, затрудняют соблюдение этого правила. Работодатель, полагающийся на алгоритмы, часто не может предоставить конкретное обоснование исключения кандидата из процесса, что снижает реальную силу гарантий статьи 64 ТК РФ.

Существует значительный пробел в законодательстве, касающийся использования искусственного интеллекта при найме. В то время как ТК РФ (статья 86) защищает персональные данные уже трудоустроенных

⁹ Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 27 апреля 2022 г.) [Электронный ресурс]. URL: <https://www.consultant.ru/>

сотрудников, а Закон о персональных данных (статья 16) распространяется на всех субъектов данных, ни один из них не устанавливает четких правил для преддоговорной стадии. Действующее право запрещает полностью автоматизированное принятие решений, но не предлагает эффективных способов проверки этого запрета на этапе отбора кандидатов¹⁰. Работодатели не обязаны раскрывать информацию об использовании ИИ, его критериях оценки или возможности человеческого вмешательства. Это ставит соискателей в невыгодное положение, поскольку им сложно доказать факт дискриминации, а риск скрытого предвзятого отношения (по возрасту, полу, семейному положению, месту жительства, речевым особенностям, акценту или косвенным цифровым признакам) значительно возрастает.

Существуют также трудности, связанные с обработкой персональных, биометрических и поведенческих данных. Хотя российское законодательство предусматривает ряд защитных механизмов – например, право на возражение против автоматизированных решений и обязанность оператора разъяснять их суть и последствия (статья 16 Федерального закона «О персональных данных»), а также требование письменного согласия на обработку биометрических данных (статья 11 того же Закона), – реальная трудовая практика демонстрирует их неполноценность¹¹.

Третья группа проблем связана с тем, как алгоритмы и цифровые технологии используются для контроля и наблюдения за сотрудниками. Современная автоматизация управления трудом выходит за рамки простого учета времени, включая оценку производительности, распределение задач, составление рейтингов, мониторинг переписки, отслеживание местоположения, видеонаблюдение и анализ действий в рабочих программах. Главная задача здесь – найти баланс между законным контролем,

¹⁰ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

¹¹ Федеральный закон «О персональных данных» от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2006. № 31 (ч. 1). Ст. 3451.

необходимым для организации работы, и недопустимым вмешательством в личную жизнь. Российские суды начинают формировать свою позицию: например, в одном из дел (№ 88-14171/2023 от 03.07.2023) было признано, что видеонаблюдение в зонах отдыха и приема пищи сотрудников является незаконным¹². Хотя камеры разрешены на рабочих местах, в производственных зонах и на территории компании для контроля за выполнением служебных обязанностей, их установка в комнатах отдыха недопустима. Показательная реальная история этого спора раскрывает глубину проблемы. Работница, не желая мириться с видеонаблюдением в комнате отдыха, предприняла попытку демонтажа камеры. Получив предупреждение о возможных санкциях, она обратилась в суд, который в итоге признал ее право на неприкосновенность частной жизни. Значение этого дела для эпохи искусственного интеллекта выходит далеко за рамки обычного видеоконтроля. Нынешние ИИ-системы обладают способностью не просто записывать видео, но и классифицировать действия, формировать поведенческие модели, анализировать эмоциональное состояние и создавать долгосрочные цифровые досье на каждого сотрудника.

Следовательно, без соответствующего трудового регулирования, использование камер, трекеров или нейросетевых аналитических модулей несет в себе серьезные риски. Они могут быть использованы не для улучшения условий труда или безопасности, а для скрытого формирования профилей личности сотрудников. Это, в свою очередь, подрывает их человеческое достоинство, ограничивает личную автономию и расширяет неправомерное управленческое усмотрение работодателя.

Существует также проблема, касающаяся процедур доказывания. Несмотря на то, что действующие нормы (статьи 3, 64, 86 ТК РФ и статья 16 Федерального закона «О персональных данных») могут быть применимы к

¹² Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 03 июля 2023 г. по делу № 8Г-10553/2023[88-14171/2023] [Электронный ресурс]. URL: <https://www.consultant.ru/>

некоторым конфликтам, связанным с использованием алгоритмов, суды сталкиваются с трудностью: как доказать предвзятость алгоритма, необоснованный отказ, скрытое профилирование или неправомерность системы оценки? Традиционные методы доказывания в трудовых спорах (кадровые документы, локальные акты, переписка) не подходят для споров, связанных с ИИ. Для них требуются специфические доказательства: логи принятия решений, сведения об обучающей выборке, перечень учитываемых факторов, результаты аудита модели, подтверждение человеческого вмешательства в окончательное решение и данные о тестировании на дискриминацию. Российское законодательство не устанавливает явных требований к предоставлению таких доказательств. Для обеспечения справедливости представляется целесообразным интегрировать трудовые гарантии с административными процедурами, основанными на прозрачности и возможности проверки принимаемых решений. Алгоритмы, используемые работодателями при принятии кадровых решений, должны быть не скрытыми от контроля механизмами, а юридически подтвержденными и поддающимися проверке инструментами. Иначе, несмотря на формальный запрет полностью автоматизированного принятия решений, работодатели будут использовать лазейки, где человек лишь номинально подтверждает результат, сгенерированный системой, без реальной возможности его содержательной оценки. В данном контексте трудовое право должно выйти за рамки традиционных запретов и гарантий, активно применяя превентивные меры контроля. Это включает в себя обязательную оценку потенциального влияния на права работников, проведение внутреннего аудита алгоритмов, четкое определение ответственности должностных лиц, регулярный мониторинг систем на предмет дискриминационных проявлений, а также установление презумпции неблагоприятных последствий для работодателя в случае отсутствия надлежащей документации, подтверждающей алгоритмические решения.

Исходя из вышесказанного, представляется целесообразным применение комплекса мер для российского законодательства и практики:

– следует разграничить автоматизацию рутинных кадровых задач и принятие решений, имеющих юридические последствия. ИИ может использоваться для вспомогательных функций, таких как сортировка документов, рассылка уведомлений, проверка данных или составление черновиков графиков. Однако он не должен самостоятельно принимать решения о найме, отказе в приеме, переводе, изменении условий труда, наложении взысканий, оценке эффективности, сокращении или увольнении.

– необходимо обеспечить прозрачность для кандидатов и сотрудников. Если в принятии решения участвует ИИ, человек должен быть информирован об использовании алгоритма, знать, какие данные были учтены, и иметь право на пересмотр решения человеком-специалистом.

– биометрические и другие конфиденциальные данные требуют усиленной защиты. Это означает необходимость получения отдельного письменного согласия, предоставления альтернативы без использования биометрии, запрет на негативные последствия отказа от биометрии (если это не предусмотрено законом) и ограничение использования эмоционального, психологического и нейропрофилирования в кадровой работе до принятия соответствующего федерального закона.

– любая автоматизация, меняющая рабочие обязанности или приводящая к сокращению штата, должна обязывать работодателя предлагать сотрудникам обучение, переобучение или вакансии, а не просто соблюдать установленные законом сроки уведомления о сокращении.

Для решения выявленных проблем видится необходимым внесение следующих конкретных поправок в действующее законодательство:

1. Дополнить ст. 64.2 Трудовой кодекс Российской Федерации в следующей редакции: «В случае применения работодателем систем искусственного интеллекта, алгоритмического скоринга,

автоматизированного профилирования или иных автоматизированных средств оценки кандидатов при заключении трудового договора, работодатель обязан:

а) Уведомить лицо, претендующее на трудоустройство, о применении таких систем до начала проведения оценки;

б) По письменному запросу кандидата предоставить ему описание существенных факторов, оказавших влияние на принятое решение;

в) Обеспечить возможность пересмотра результата оценки уполномоченным должностным лицом работодателя;

г) Не принимать решение об отказе в заключении трудового договора, основанное исключительно на автоматизированной обработке персональных данных.».

2. Дополнить п. 6 ч. 1 ст. 86 Трудового кодекса Российской Федерации следующим положением: «При вынесении решений, влияющих на права и интересы сотрудника или кандидата, работодатель обязан обеспечить, чтобы эти решения не основывались исключительно на данных, полученных посредством автоматизированной обработки, электронных систем, алгоритмического анализа или искусственного интеллекта. Любое такое решение должно пройти обязательную проверку и быть утверждено ответственным лицом.».

3. Дополнить Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» статьей 16.1 следующего содержания: «При полной или основной автоматизированной обработке персональных данных в трудовой сфере, оператор должен гарантировать субъекту возможность получить:

а) Мотивированное объяснение логики принятия решения;

б) Информацию о категориях использованных данных;

в) Порядок оспаривания полученного результата.

Кроме того, оператор обязан вести журнал ключевых параметров алгоритмических решений на срок, достаточный для защиты прав субъекта персональных данных.».

Таким образом, исследование позволило установить, что вопросы правового регулирования искусственного интеллекта (ИИ) и автоматизации в сфере труда в России перестали быть чисто теоретическими. Уже наблюдается тенденция активного вмешательства законодателей и судов. Существующие нормы включают важные гарантии, такие как запрет на полностью автоматизированные решения, противодействие дискриминации, правила заключения трудовых договоров, защиту персональных и биометрических данных, а также возможность электронного документооборота. Тем не менее, эти разрозненные положения еще не сформировали целостную систему трудового права, что создает неопределенность для всех участников трудовых отношений. Российский опыт показал, что наибольшие риски связаны с непрозрачным наймом, скрытой цифровой дискриминацией, спорами вокруг биометрии, чрезмерным контролем за сотрудниками и отсутствием защиты от потери рабочих мест из-за автоматизации. В этой связи законодательство должно не запрещать технологии, а вводить специальные правовые механизмы: обязательный «человеческий надзор», право на информацию и пересмотр решений, усиленную защиту персональных данных, проверку алгоритмов на предмет дискриминации и обязанность работодателей помогать сотрудникам адаптироваться к автоматизации через обучение и переквалификацию.

Использованные источники:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
2. Федеральный закон «О персональных данных» от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2006. № 31 (ч. 1). Ст. 3451.

3. Указ Президента РФ «О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации» от 10 октября 2019 г. № 490 (вместе с Национальной стратегией развития искусственного интеллекта на период до 2030 года) // Официальный интернет-портал правовой информации. 11.10.2019.

4. Федеральный закон «О проведении эксперимента по установлению специального регулирования в целях создания необходимых условий для разработки и внедрения технологий искусственного интеллекта в субъекте Российской Федерации – городе федерального значения Москве, об особенностях обработки персональных данных при формировании региональных составов данных и предоставления доступа к региональным составам данных и внесении изменений в статьи 6 и 10 Федерального закона «О персональных данных» от 24 апреля 2020 г. № 123-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2020. № 17. Ст. 2701.

5. Федеральный закон «О внесении изменений в Федеральный закон «О персональных данных» и Федеральный закон «О проведении эксперимента по установлению специального регулирования в целях создания необходимых условий для разработки и внедрения технологий искусственного интеллекта в субъекте Российской Федерации – городе федерального значения Москве и внесении изменений в статьи 6 и 10 Федерального закона «О персональных данных» от 8 августа 2024 г. № 233-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2024. № 33. Ст. 4929.

6. ГОСТ Р 71476-2024 (ИСО/МЭК 22989:2022). Искусственный интеллект. Концепции и терминология искусственного интеллекта. Введ. 01.01.2025. М.: Росстандарт, 2024.

7. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 27 апреля 2022 г.) [Электронный ресурс]. URL: <https://www.consultant.ru/>

8. Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 03 июля 2023 г. по делу № 8Г-10553/2023[88-14171/2023] [Электронный ресурс]. URL: <https://www.consultant.ru/>

9. Аленина, И.В. Трансформация правового регулирования трудовых отношений под влиянием искусственного интеллекта // Вестник Омского университета. – 2025. – № 4. – С. 56–62.

10. Каштанова, Е.В., Лобачева, А.С. Проблемы предвзятости и дискриминации человеческого капитала в системах искусственного интеллекта // Вестник университета. – 2024. – № 3. – С. 176–185.

11. Новиков, Д.А. Использование искусственного интеллекта при найме работников: проблемы и перспективы правового регулирования // Journal of Digital Technologies and Law. – 2024. – № 3. – С. 611–635.

12. Новиков, Д.А. Трудовое право и искусственный интеллект: точки соприкосновения и расхождения // Ежегодник трудового права. – 2024. – № 14. – С. 156–174.

13. Новиков, Д.А. Цифровая трансформация трудовых отношений: правовые вызовы искусственного интеллекта и платформенной занятости // Трудовое право в России и за рубежом. – 2025. – № 4. – С. 12–14.

14. Смирных, Л.И. Искусственный интеллект на предприятиях России: каковы эффекты для занятости? // Вопросы экономики. – 2025. – № 9. – С. 88–102.

15. Филипова, И.А., Томашевский, К.Л. Концепция цифрового трудового правоотношения // Право. Журнал Высшей школы экономики. – 2025. – № 4. – С. 114–142.