

**И. А. Бутырев,**  
студент 4-го курса юридического факультета  
Московского государственного университета  
им. М. В. Ломоносова

## АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА И АВТОМАТИЗИРОВАННОГО ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

### Аннотация

Проанализированы актуальные правовые проблемы и риски использования искусственного интеллекта (ИИ) в трудовых отношениях. Исследуются проблемы прозрачности алгоритмов: определение объема данных, уточнение категорий данных, последствия обучаемости ИИ. Предложены механизмы регулирования, среди которых обезличивание данных, включение при принятии решений с участием ИИ лиц, обладающих знаниями об ИИ и его функционировании. Рассмотрено внедрение права работника на отказ от использования ИИ, которое рассматривается как мера для защиты прав работника. Это право в сочетании с ограничениями принятия решений на основе автоматизированной обработки персональных данных дополняет регулирование ИИ.

**Ключевые слова:** искусственный интеллект, трудовые отношения, автоматизированные системы принятия решений, прозрачность алгоритмов, право на отказ, обезличивание данных, дискриминация, кадровые решения, цифровизация труда, защита трудовых прав.

### Введение

Современные цифровые трансформации, основанные на внедрении искусственного интеллекта (далее — ИИ) и автоматизированных систем, обуславливают правовые проблемы и вызовы для регулирования трудовых отношений. Классическая модель трудовых отношений, основанная на человеческой оценке и взаимодействиях, сменяется алгоритмическим подходом, что создает риски и затруднения в защите трудовых прав. Проблемы усугубляются недостаточной адаптацией законодательства к динамике технологий: отсутствие общеправового понимания ИИ, нерегулирование вопросов его применения и т. д. Это может служить на пользу работодателю, который может не оповестить работников о применении им в кадровых решениях ИИ. Поэтому данная работа направлена на выявление ключевых правовых рисков в прозрачности применения ИИ при принятии кадровых решений и разработку механизмов защиты прав работников в условиях цифровизации трудовых отношений. В этом исследовании под ИИ и автоматизированными системами понимаются «программно-аппаратные комплексы, состоящие из базы данных, решателя задач и интеллектуального интерфейса для общения с человеком», основанные

«на технологиях, позволяющих моделировать виды деятельности человека», которые, в свою очередь, имеют своим началом алгоритм [1, с. 11–13].

### Основная часть

#### Прозрачность ИИ и автоматизированных систем

Под прозрачностью ИИ и автоматизированных систем следует понимать «право работника на получение актуальной и достоверной информации об использовании работодателем искусственного интеллекта при принятии кадровых решений и корреспондирующая данному праву обязанность работодателя раскрывать работнику такую информацию» [2, с. 105]. Ключевая проблема прозрачности — это информация об ИИ и его использовании. Так, в техническом плане алгоритмы сложны для восприятия и интерпретации, вместе с тем полное объяснение алгоритмических решений или результатов может быть невозможно даже самими разработчиками [2, с. 105]. Это может повлечь правовой риск: если в соответствии с ч. 5 ст. 64 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) соискатель обратится за письменным отказом о незаключении трудового договора, если решение об этом было принято с участием ИИ, работодатель

не сможет дать обоснованный ответ, потому в соответствии с ч. 6 этой же статьи объяснение может быть обжаловано в суде [3]. Оспаривание также возможно и в случае увольнения работников. Из этого следует необходимость определения объема достоверной и понятной информации об ИИ. Так, в регламенте Европейского союза об ИИ (AI act) устанавливаются требования к инструкциям по использованию ИИ, включающие перечень сведений для конечных пользователей [4, art. 13, sec. 2, char. 3]. Однако при наличии данной инструкции у работодателя такой же объем информации об ИИ нерелевантен и неконкретен для работника и соискателя. В рамках решения данной проблемы предлагается обязательный перечень сведений об ИИ, что им обрабатывается и механизм применения: информация о факте использования ИИ в процессе принятия кадровых решений; категории данных, обрабатываемых ИИ; основания (критерии) принятия решений и значимость каждого из них; предполагаемые юридические последствия принятия решений при помощи ИИ; описание технических и правовых мер, принимаемых работодателем для контроля за корректным функционированием ИИ [2, с. 136]. Однако он не лишен изъянов:

1. Не раскрываются категории данных, обрабатываемых ИИ. Это важно с точки зрения дискриминационных рисков, поскольку сбор данных о расе, поле и др. может приводить к незаконным и необъективным решениям. ИИ на основе данных резюме компании Amazon занижал оценки кандидатам на работу, если содержалось слово «женский», поскольку большинство этих проанализированных данных было от соискателей-мужчин [5]. Важным критерием при оценке работника и соискателя являются «деловые качества» [3, ст. 2] как «совокупность профессионально-квалификационных и личных качеств» [6, п. 11], поэтому ограничить объем данных следовало бы ими. Практической мерой реализации могла бы быть обязанность работодателя обезличивать данные перед принятием решений: это позволит устранить предпосылки для дискриминации по соответствующим критериям, работодателю упростит обоснование решений, если в их основе будут лежать объективные данные о человеке (деловые качества), чем если бы присутствовали и субъективные данные. Тем самым это позволит снизить дискриминационные риски. Возможно включение конструкции, аналогичной содержащейся в Законе о персональных данных, по обязательному обезличиванию данных для целей кадровых вопросов [7, п. 9 ч. 1 ст. 6]. В литературе предлагается убрать всю личную информацию о работнике, иначе есть возможность повторной

идентификации ИИ или работодателем [8, с. 552]. При этом в трудовом законодательстве имеются категории работников с особым регулированием: женщины, работники до 18 лет, ветераны боевых действий и т. д., которые обладают гарантиями, например преимущественным правом оставления на работе [3, ст. 179], поэтому алгоритмическое решение на основе полностью анонимных данных, которое принимается ИИ по деловым качествам и без учета гарантий, может являться незаконным и оспорено в суде. Исходя из этого невозможно говорить об абсолютном обезличивании данных, но ИИ должен располагать информацией о таких категориях при принятии решений.

2. Нет уточнения про технические и правовые меры, принимаемые работодателем для контроля за функционированием ИИ. С практической точки зрения работодатель может обойтись формальным описанием этих мер, не реализуя их фактически или исполняя в недостаточной мере для предотвращения дискриминационных и иных рисков. Вместе с тем и нет ясности, что это могут быть за меры. Исходя из конструкции ч. 6 ст. 88 ТК РФ, в качестве правовой формы возможно обязательное включение лиц, обладающих навыками и знаниями об ИИ, в процессе принятия кадровых решений. Они способны содействовать работодателю при объяснении решений ИИ и подтвердить исправность его функционирования.

3. Не учитывается обучаемость ИИ при указании оснований принятия решения и их веса. Так, преимуществом нейронных сетей (далее — нейросети) ИИ является их самообучаемость [9]. Это может стать проблемой, ибо ИИ при обучении на определенных кадровых решениях может изменить критерии оценки работника, их значимость и т. д. Локальные нормативные акты, принимаемые работодателем, могут впоследствии противоречить решениям ИИ, которые он принимает на уже другом понимании критериев и их значимости. В качестве правовой меры предлагается включение вышеуказанных ранее лиц, способных контролировать функционирование, а в сочетании с техническим аспектом следует фиксировать версии ИИ, используемые для целей работодателя, а также проводить периодический аудит.

Для решения проблемы информирования об ИИ и его использовании предлагается перечень полных и достоверных данных об ИИ и его использовании. Следует определить категории данных, используемых ИИ, применять частичное обезличивание персональных данных, предлагается закрепление профессионального лица на стороне работодателя для фактической реализации правовых мер по контро-

лю ИИ с технической фиксацией версий ИИ и проведения его аудита. Суммарно это должно конкретизировать реализацию принципа прозрачности.

#### **Право на отказ от использования ИИ**

Одним из важных аспектов внедрения ИИ в хозяйственную деятельность является наличие доверия со стороны людей [8, с. 561]. Как показывает социальный опрос ВЦИОМ, в производственных сферах и в сфере управления россияне не склонны доверять ИИ [10]. Это демонстрирует, что в трудовых отношениях работники или соискатели могут сомневаться в решениях ИИ. Вместе с тем следует не забывать, что ИИ может быть инструментом работодателя для принятия преднамеренных решений. Вследствие этого возможно говорить о концепции права на отказ от применения ИИ. Обозначим, что это право не касается использования работником ИИ в качестве инструмента, если это предусмотрено трудовым договором, должностной инструкцией или локальным нормативным актом. Под ним следует понимать право работника или соискателя на отказ от применения ИИ работодателем при принятии кадровых решений (найм, увольнение, аттестация и др.) без причин.

На каком этапе работник может заявить данное право? Неоднозначной будет ситуация, если при сокращении штата работников, в отношении которых решения принимал ИИ, они узнали бы о своем увольнении и сразу заявили бы отказ. В данном случае может иметь место злоупотребление правом: массово работники заявляют об отказе, надеясь сменить неблагоприятное решение ИИ на возможно благоприятное решение человека. Это может парализовать работу на предприятии, серьезно нагружая работодателя пересмотром кадровых решений. Представляется внедрение этого права в порядке, аналогичном ст. 22.2 ТК РФ о порядке введения электронного документооборота: если работодатель принимает решение о введении ИИ, то он обязан ознакомить работников с локальным нормативным актом об ИИ и получить согласие на его использование при принятии решений в отношении их. Несогласие работника не влечет увольнения, за ним остается право в последующем дать согласие. В отношении работников, которые принимаются на работу после определенного срока, не будет требоваться согласие на применение ИИ, при этом работодателем должно быть разъяснено о его использовании, а также о праве работника на отказ. Следует установить общий срок на заявление этого права в три рабочих дня перед принятием кадровых решений, если иное не установлено в трудовом договоре, локальном нормативном акте или коллективном соглашении. Это позволит обеспечить за-

щиту прав работников, при этом не устанавливая несправедливых барьеров для внедрения ИИ в рабочие процессы работодателем.

Данное право может выступать со стороны работника или соискателя противопоставлением недостаточному обеспечению принципа прозрачности ИИ со стороны работодателя. Это должно мотивировать работодателя на принятие всех технических и правовых мер по использованию ИИ, в том числе в предоставлении полной и достоверной информации о нем. Также это позволит сохранить человеческий фактор в принятии решений, что в глазах работника или соискателя может являться справедливым с точки зрения как субстационального механизма (закрепление этого права в ТК РФ), так и процедурного механизма (уравнение неравенства позиций сторон о порядке осуществления прав) [11, с. 112].

Вместе с тем данное право вызовет дихотомию решений работодателя, которые условно можно разделить на решения человека и решения ИИ. Первые принимаются исключительно человеком, если перед принятием кадрового решения было заявлено данное право; вторые — исключительно ИИ, если не был заявлен отказ. Такая двойственность может создать спорную правовую ситуацию: например, у работодателя имеются два работника (одной расы, пола и т. д.) с одинаковыми трудовыми показателями и личными качествами. В процессе аттестации в отношении одного работника было принято решение человека (увольнение), а в отношении другого — решение ИИ (сохранение должности/квалификации), или наоборот. Есть ли в этом случае дискриминация, допущенная работодателем в лице ИИ или человека? Тем самым дихотомия решений работодателя может служить основанием для трудовых споров. При этом такая двойственность может служить и в пользу работника в ситуациях, если каким-то критериям ИИ дает приоритет, чем дал бы человек, потому в отношении него больше шансов на решение в его пользу. Соответственно, следует говорить о неоднозначности данного последствия.

Концепция названного права схожа с положениями о запрете принятия решений по итогам автоматизированной обработки персональных данных, который закреплен в российском Законе о персональных данных [7, ст. 16] и в европейском Общем Регламенте о защите персональных данных [12, ст. 22]: общей целью является ограничение автоматизированной обработки данных для принятия решений с юридическим последствием. При этом акты о персональных данных дополняют механизм права на отказ от ИИ: в случае, если работодатель

неправомерно допустил использование ИИ в отношении работника при принятии решения, то последний вправе воспользоваться правом на обжалование в соответствии с законодательством РФ [7, ст. 17] и Европейского союза [12, ст. 21].

Следовательно, право на отказ от ИИ в кадровых решениях — механизм, дополняющий принцип прозрачности ИИ. При этом оно не противоречит действующему законодательству о персональных данных, а, наоборот, дополняет. Внедрение этого права в порядке, предложенном в исследовании, обеспечит защиту трудовых прав работников, при этом не устанавливая несправедливых препятствий для внедрения ИИ работодателем.

## Заключение

Прозрачность алгоритмов представляется ключевым принципом, обеспечивающим защиту трудовых прав в цифровую эпоху. Объем сведений об использовании ИИ для работника должен включать не только факт использования ИИ, но и конкретные категории обрабатываемых данных, критерии принятия решений, а также меры контроля. При этом выявлены существенные проблемы реализации

данного принципа, связанные с технической сложностью алгоритмов, их обучаемостью и возможностью неконтролируемого изменения параметров оценки. Предложены следующие меры их решения: ограниченное обезличивание данных, включение при принятии кадровых вопросов лиц, обладающих навыками и знаниями об ИИ, фиксирование версий ИИ, используемых для целей работодателя, осуществление периодического аудита ИИ.

Для обеспечения защиты прав работника предлагается право на отказ от применения ИИ при принятии кадровых решений. Оно дополнит принцип прозрачности ИИ, а также будет мотивировать работодателя добросовестно и надлежащим образом предоставлять полную и достоверную информацию об ИИ и его использовании.

В целом правовое регулирование ИИ в трудовых отношениях должно основываться на балансе интересов технологического развития и защиты прав работников. Это требует создания норм в законодательстве, устанавливающих четкие границы и требования к ИИ, с одновременным сохранением гибкости внедрения и применения.

## Список цитированных источников

1. Филипова, И. А. Правовое регулирование искусственного интеллекта : учеб. пособие / И. А. Филипова. — 3-е изд., обновл. и доп. — Н. Новгород : Нижегород. гос. ун-т, 2025. — 323 с.
2. Крылов, И. В. Трудовые аспекты использования искусственного интеллекта : дис. ... канд. юрид. наук : 5.1.3 / Крылов Иван Владимирович ; Москов. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова. — М. : МГУ, 2024. — 217 л.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации : 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : с изм. от 28 дек. 2024 г. № 541-ФЗ // КонсультантПлюс. Россия : справ. правовая система (дата обращения 31.03.2025).
4. Regulation (EU) 2024/1689 of the European Parliament and of the Council of 13 June 2024 on Artificial Intelligence Act (AI Act) // Official Journal of the EU. — Series L. — 2024. — URL: <https://clck.ru/3GWhRV> (date of access: 31.03.2025).
5. Dastin, J. Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women / J. Dastin. — San Francisco (Reuters), 2018. — URL: <https://clck.ru/3GWhSM> (date of access: 31.03.2025).
6. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : постановление Пленума Верховного Суда Рос. Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 : с изм. от 24 нояб. 2015 г. № 52 // КонсультантПлюс. Россия : справ. правовая система (дата обращения 31.03.2025).
7. О персональных данных : Федер. закон от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ : с изм. от 28 февр. 2025 г. № 23-ФЗ // КонсультантПлюс. Россия : справ. правовая система (дата обращения 31.03.2025).
8. Рассел, С. Искусственный интеллект: современный подход / С. Рассел, П. Норвиг // Обучение, восприятие и действие ; пер. с англ. — 4-е изд. — СПб. : ООО «Диалектика», 2022. — Парал. тит. англ. — Т. 3. — 640 с.
9. Kadurumba, C. H. Neural network applications / C. H. Kadurumba, U. Nwaiwu, N. C. Nwasuka // International Journal of Mechanical and Production Engineering Research and Development. — 2020. — № 10 (3). — P. 11 897-11 909.
10. Более 40 % опрошенных россиян доверяют искусственному интеллекту // ТАСС. — 2024. — URL: <https://tass.ru/obschestvo/22078007> (дата обращения: 31.03.2025).
11. Линец, А. А. Роль трудового права в экономической сфере общества на современном этапе : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Линец Александр Александрович ; Москов. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова. — М. : МГУ, 2021. — 509 л.
12. О защите физических лиц при обработке персональных данных и о свободном обращении таких данных, а также об отмене Директивы 95/46/ЕС : Регламент Европейского парламента и Совета Европейского союза от 27 апр. 2016 г. № 2016/679 (Общий Регламент о защите персональных данных) // КонсультантПлюс. Россия : справ. правовая система (дата обращения 31.03.2025).

**Summary**

The author of the article analyzes current legal issues and risks associated with the use of artificial intelligence (AI) in employment relationships. The author examines problems of algorithmic transparency, including the determination of the scope of data, the clarification of data categories, and the legal implications of AI self-learning. The article proposes regulatory mechanisms, including data anonymization and the involvement, in AI-assisted decision-making, of individuals possessing knowledge of AI and its functioning. It also proposes introducing an employee's right to refuse the use of AI, viewed as a measure to protect workers' rights. This right, in conjunction with restrictions on decision-making based on automated processing of personal data, complements the regulation of AI.

**Key words:** Artificial intelligence, employment relationships, automated decision-making systems, algorithmic transparency, right to refuse, data anonymization, discrimination, HR decisions, digitalization of work, protection of labour rights.

Статья поступила в редакцию 31.01.2026

