

УДК 349.2

А. Е. Масленкова,
студентка 2-го курса юридического факультета
Казанского инновационного университета
имени В. Г. Тимирязова (ИЭУП),
дипломант 1-й степени
XIII Международного конкурса научных работ
студентов и магистрантов по трудовому праву
имени Л. С. Таля (2026)

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИИ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ (АНАЛИЗ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ КИТАЯ)

Аннотация

Китай является одним из мировых лидеров по развитию технологий искусственного интеллекта. В Китае ИИ давно вошел в жизнь людей, в том числе в трудовые отношения и процесс трудоустройства. В статье рассмотрено использование технологий ИИ в сфере трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а также риски применения систем ИИ в сфере занятости и трудоустройства (проблемы защиты данных соискателя, алгоритмическая дискриминация при найме, цифровая пропасть, конкурентный дисбаланс, отсутствие специальной нормативной базы в виде закона об ИИ).

Ключевые слова: Китай, искусственный интеллект, система ИИ, технологии ИИ, найм, трудовые отношения, законодательство, судебная практика, дискриминация.

Введение

В Китайской Народной Республике (далее — Китай или КНР) наблюдается интенсивное развитие не только экономики, но и информационных технологий, особенно развитие технологий искусственного интеллекта (далее — ИИ). Так, в рейтинге стран по развитию ИИ, начиная с 2024 г., Китай входит в число мировых лидеров по разработке систем ИИ наряду с США. Существуют популярные китайские языковые модели ИИ, такие как DeepSeek и Qwen. Благодаря интенсивному развитию цифровых технологий ИИ уже входит в социально-трудовую сферу, здравоохранение, маркетинг, юридическую деятельность Китая. Данная сквозная технология, характерная для четвертой промышленной революции, оптимизирует кадровые и управленческие процессы, повышает их эффективность, может решить проблему с нехваткой кадров.

Актуальность темы состоит в том, что Китай уже начинает внедрять и распространять использование технологий ИИ в сфере найма и трудовых отношений. С одной стороны, это помогает упростить икратно ускорить процесс подбора кадров и управ-

ления ими через алгоритмический менеджмент, на которые требуется много времени, но, с другой стороны, работники, ранее выполнявшие трудовые функции по подбору персонала, собеседованию с ними, кадровому делу, которых может заменить ИИ, рискуют потерять свои рабочие места. Кроме того, возникают риски утечки персональных данных соискателей при их автоматизированной обработке ИИ, которые будет использовать система ИИ и на этих данных одновременно обучаться. Есть и риски алгоритмической дискриминации при найме, цифровой пропасти, структурной безработицы, конкурентного дисбаланса. При этом в КНР по-прежнему отсутствует специальный закон об ИИ.

Основная часть

Существует как минимум два значения термина «искусственный интеллект». В первом случае искусственный интеллект определяется как искусственная интеллектуальная система, а во втором — как изначальное свойство психики человека, которое позволяет ему правильно интерпретировать получаемые данные из внешней среды и адаптироваться к различным ситуациям, с которыми он

редко или никогда не сталкивался. Говоря об ИИ в юридическом смысле, ученые давно пытаются сформулировать его технологическую нейтральную дефиницию [1, с. 10]. Это объясняется тем, что быстрый прогресс и распространение продуктов ИИ-технологий на практике требуют правового регулирования из-за того, что ИИ все чаще проникает в повседневную жизнь людей. Тем самым перейдем к истории развития ИИ, в частности в Китае, охватывая изменения в жизни людей после его появления.

Хотя сама идея ИИ возникла в XX в., мы ограничимся более узким, десятилетним временным отрезком развития ИИ, который можно условно отсчитывать с 2017 г., когда Китай опубликовал План развития искусственного интеллекта нового поколения, утвержденный Государственным советом КНР. Разработка в сфере ИИ обозначена приоритетной и сформулирована в общем виде как национальная стратегия, где целью является выведение Китая в мировые лидеры данной области к 2030 г. В 2017 г. общий объем от общемирового объема финансирования предприятий, занимающихся разработкой ИИ в КНР, составлял 70 %, то есть 27,7 млрд долл. США, тем самым превзойдя США по объему инвестиций в разработку ИИ-технологий. В 2018 г. объем рынка ИИ превысил 4,26 млрд долл. США, а количество китайских компаний, занимающихся разработкой ИИ, — 1000. Это показывает, насколько Китай серьезно относится к развитию рассматриваемых технологий. В 2019 г. 35 китайских вузов открыли специальность «Искусственный интеллект», что свидетельствует о намерениях в подготовке кадров для его развития [2, с. 590]. В сентябре 2021 г. Министерство науки и технологий КНР опубликовало документ «Кодекс этики искусственного интеллекта», где отмечается, что ИИ должен заслуживать доверие и контролироваться, обеспечивать честность и справедливость, повышать человеческое благополучие, защищать приватность и безопасность [3, с. 50]. С 2024 г. Китай входит в рейтинг мировых лидеров по развитию ИИ, конкурируя с США и Европейским союзом.

Перейдем к проблеме использования ИИ при найме и в трудовых отношениях, так как Китай начинает внедрять ИИ в трудовую сферу. В частности, для эффективного трудового найма Китай поддерживает идею внедрения ИИ в HR-сектор. В 2024 г. 71,5% компаний воспользовались этой технологией найма [4]. Она является более эффективной в процессе найма, так как способна проводить до 2500 собеседований в день, также минимизирует человеческий фактор, что снижает вероятность предвзятости [5].

Трудовые онлайн-платформы, которые используют сотрудники в трудовых отношениях, могут вызвать проблемы у компаний с надзором и контролем над действиями своих подчиненных. Рассмотрим это на примере судебной практики Китая. В недавнем деле «Ли против DidiChuxing Technology Co., Ltd., трудовой спор» водители были вправе сами выбирать, когда и где принимать заказы на поездки от платформы DidiChuxing. Работники предоставляли свои транспортные средства, получали оплату, которая не была связана с оплатой труда от работодателя. Господин Ли благодаря данным от Didi определял, когда, какой продолжительности будет его смена, решал, принимать заказ или нет. Всего этого с точки зрения трудовых отношений между господином Ли и Didi не существовало, так как не было надзора или управления данной компанией [6]. Технологии ИИ используются в юридической сфере, в том числе при рассмотрении трудовых споров, помогая юристам облегчить свою работу и сделать ее более эффективной. Профессор Пэн Хайцин привела цифры, которые позволяют оценить масштаб использования ИИ в юридической сфере: 70 % исков, рассмотренных судами в КНР, было подано онлайн через ИИ-системы в 2024 г., 85 % судебных актов, созданных ИИ, утверждаются без существенных правок, 95 % — точность анализа доказательств и выявления противоречий, 60 % — эффективность работы судей, 30–50 % процессуальных документов суда автоматически генерируется ИИ (проекты решений по типовым делам, протоколы заседаний), что позволяет судьям концентрироваться на сложных делах, требующих профессионального анализа [7]. Профессор Пэн описала восемь основных направлений использования ИИ в судебной сфере:

- 1) подача иска (ускоряет процесс принятия дел);
- 2) процесс рассмотрения (облегчения извлечения информации);
- 3) интеллектуальная помощь в судебном процессе;
- 4) создание процессуальных документов (обеспечивает качество первого проекта);
- 5) поиск аналогичных дел из судебной базы;
- 6) содействие в назначении наказания (стандартизирует назначение наказания);
- 7) анализ спорных моментов;
- 8) раннее предупреждение об отклонении от стандартов (обеспечивает единообразие) [8].

В Шэньчжэне запустили новый проект «ИИ в арбитражном суде по трудовым спорам». Система ИИ автоматизирует подачу дел, медиацию, рассмотрение, слушание и вынесение решений. Также на ее основе созданы панорамные карты знаний,

включающих 111 трудовых споров в «арбитражную цепочку мышлений» из 12 ключевых правил от подачи требований до вынесения решений. Разработчики утверждают, что логическая структура снижает ошибки ИИ и обеспечивает прозрачность выводов. Данная модель ИИ помогает упростить процесс медиации, позволяя кратко излагать позиции сторон и ключевые юридические факты, подсказывать те из них, которые необходимо проверить в ходе судебного слушания. Модель имеет модуль «Поддержка слушания», который помогает избегать пробелов в рассмотрении дела, создавая детальный план и формулировки для ведения диалога. ИИ-система на стадии вынесения постановления позволяет составить проект решения суда, что ведет к существенной экономии, упрощает процесс разрешения трудовых споров в КНР.

Несмотря на все плюсы ИИ в трудовой сфере, можно выделить риски его использования. К ним относятся проблемы защиты данных соискателя, алгоритмическая дискриминация при найме, цифровая пропасть (отсутствие цифровой инфраструктуры и навыков владения, использования цифровой инфраструктуры), конкурентный дисбаланс и отсутствие специальной нормативной базы в виде закона об ИИ [9]. На сегодняшний день нет перечня документов работника, который может использовать ИИ [10, с. 612], так как в Законе о персональных данных КНР не предусмотрена статья, связанная с ИИ [11]. Говоря об алгоритмической дискриминации, можно отметить, что ИИ-система будет действовать на основе фильтрации данных работника по его личным характеристикам (пол, возраст, опыт работы) с применением цифрового профилирования. С одной стороны, это упростит задачу HR-агентам и закроет нехватку кадров, а с другой — работодатель настроит систему так, что он будет нанимать конкретного человека или группу людей на определенную должность. Также может наблюдаться алгоритмическая предвзятость в рекрутинге, так как к ней относятся систематические и воспроизводимые ошибки в компьютерных системах, которые приводят к неравенству и дискриминации по признакам, защищенным законом, таким как раса и пол [12]. Еще одной причиной для алгоритмической дискриминации может стать личность, то есть алгоритм может оценить выбор слов, мимику, смену интонации, чтобы определить характер кандидата и соответствие корпоративной культуре компании, что будет, скорее всего, усугублять неравенство.

Цифровая пропасть может быть обусловлена тем, что есть категории людей, которые не обучены цифровым навыкам и не обеспечены цифровой инфраструктурой. К ним относятся пожилые люди,

группы с низким доходом или жители отдаленных районов (в Китае существуют горные районы, где отсутствует мобильный интернет). Цифровая пропасть может не только усугубить неравенство, но и привести к неспособности данной группы людей получить честную конкуренцию. Конкурентный дисбаланс приводит к структурной безработице. С учетом интенсивного развития технологий и систем ИИ отдельные китайские компании планируют заменить некоторые профессии. Например, китайское рекламное агентство Bluefocus Intelligent Communications Group Co приняло решение сократить копирайтеров и графических дизайнеров и использовать модели ИИ для того, «чтобы охватить новую волну контента, созданного искусственным интеллектом... С сегодняшнего дня мы не платим сторонним копирайтерам и дизайнерам», — говорится во внутреннем меморандуме [13]. Данное заявление подтверждает, что потребность в специалистах в сферах, где их функции может выполнять ИИ, сокращается. Отсутствие в Китае закона об ИИ и законодательных ограничений на применение тех или иных систем ИИ на основе риск-ориентированного подхода приводит к тому, что при принятии алгоритмических решений работодатель может злоупотребить правом применять непрозрачную для соискателей систему ИИ, которая отвечает за подбор и фильтрацию работников при найме, а отсутствие закона приводит к тому, что работникам будет трудно получить эффективные средства доказывания в суде, к примеру в случае алгоритмической дискриминации в процессе найма.

Заключение

Использование технологий и систем ИИ в процессе найма и трудовых отношений в Китае помогает не только повысить эффективность, улучшить качество ИИ и упростить некоторые задачи, но и решить проблему нехватки кадров, так как, используя алгоритмы, можно найти подходящего кандидата на должность. Несмотря на это, не стоит забывать о том, что есть проблемы, которые нельзя игнорировать, это касается алгоритмической дискриминации, цифровой пропасти. Указанные негативные явления нарушают общепризнанные принципы и права в сфере труда и усугубляют неравенство на рынке труда. Как китайскому, так и российскому законодателям целесообразно задуматься не только о повышении эффективности бизнеса, но и о людях, которым нужна работа, чтобы обеспечить себя и свои семьи средствами к существованию. Можно сказать, что успешная интеграция систем ИИ в трудовую сферу Китая возможна только при условии опережающего развития правового

регулирования и социальной политики, направленной на защиту прав человека в условиях цифровой трансформации. Китай стоит на перепутье: сможет ли он создать модель регулирования, которая сохранит преимущества ИИ, минимизируя при этом социальные риски, — определит не только внутреннюю стабильность Китая, но и глобальный автори-

тет в мировом масштабе в области ответственного развития ИИ. Данный опыт правового регулирования ИИ в сфере труда, нацеленный на поиск баланса интересов бизнеса, государства, общества и человека труда, представляет большой интерес и для России.

Список цитированных источников

1. Филипова, И. А. Правовое регулирование искусственного интеллекта: европейский подход : курс лекций (на русском и узбекском языках) / И. А. Филипова, З. О. Кувандинов. — Самарканд : Самарканд. гос. ун-т, 2024. — 101 с.
2. Струкова, П. Э. Искусственный интеллект в Китае: современное состояние отрасли и тенденции развития / П. Э. Струкова // Вестник Санкт-Петербургского университета. Востоковедение и африканистика. — 2020. — Т. 12, вып. 4. — С. 588–605.
3. Филипова, И. А. Правовое регулирование искусственного интеллекта: опыт Китая / И. А. Филипова // Journal of Digital Technologies and Law. — 2024. — Т. 2 (1). — С. 46–73.
4. Шемякинская, Е. ИИ-рекрутеры трансформируют процесс найма в Китае / Е. Шемякинская // Хайтек+. — URL: <https://hightech.plus/2025/12/23/ii-rekruteri-transformiruyut-process-naima-v-kitae> (дата обращения: 28.02.2026).
5. Китайские компании массово заменяют HR-специалистов на искусственный интеллект! // Dzen.ru. — URL: https://dzen.ru/a/Z2R_ctTnTDuLJVpr (дата обращения: 16.03.2026).
6. Zengyi, X. 平台用工劳动权益保护的立法进路 (Законодательный подход к защите трудовых прав и интересов сотрудников платформы) / X. Zengyi // 中国社会科学院法学研究所、国际法研究所. — URL: http://iolaw.cssn.cn/zxzp/202201/t20220129_5391069.shtml (дата обращения: 20.03.2026).
7. Стуколов, А. Как работает ИИ в судебной системе Китая: опыт, цифры и перспективы / А. Стуколов // Zakon.ru. — URL: https://zakon.ru/blog/2025/11/2/kak_rabotaet_ii_v_sudebnoj_sisteme_kitaya_opyt_cifry_i_perspektivy (дата обращения: 02.03.2026).
8. Гандрабура, Ю. В Китае нейросеть стала арбитражным судьей! Вот как используют ИИ / Ю. Гандрабура // Сетевое издание TechInsider. — URL: https://www.techinsider.ru/news/news-1718255-v-kitae-neiroset-stala-arbitrazhnyj-sudei-vot-kak-ispolzuyut-ii/?utm_source=google.com&utm_medium=organic&utm_campaign=google.com&utm_referrer=google.com (дата обращения: 02.03.2026).
9. 周若涵 | 人工智能时代的平等就业权风险及其应对 = Риск равных трудовых прав в эпоху искусственного интеллекта и ответные меры на него // 《上海法学研究》. — 2025. — 总第. — 13 卷.
10. Новиков, Д. А. Использование искусственного интеллекта при найме работников: проблемы и перспективы правового регулирования / Д. А. Новиков // Journal of Digital Technologies and Law. — 2024. — Т. 2, № 3. — С. 611–635.
11. Обзор закона КНР о защите персональной информации (Personal Information Protection Law of the People's Republic of China (PIPL)) // Zakon.ru. — URL: https://zakon.ru/blog/2021/09/17/obzor_zakona_knr_o_zaschite_personalnoj_informacii_personal_information_protection_law_of_the_peoples (дата обращения: 25.03.2026).
12. Китайское рекламное агентство BlueFocus заменит сотрудников нейросетью. Bloomberg: китайское рекламное агентство BlueFocus заменит сотрудников нейросетью // Известия.iz. — URL: <https://iz.ru/1498904/2023-04-14/ki-taiskoe-reklamnoe-agentstvo-bluefocus-zamenit-sotrudnikov-neirosetiu> (дата обращения: 25.03.2026).
13. Ethics and discrimination in artificial intelligence-enabled recruitment practices // Nature.ru. — URL: <https://www.nature.com/articles/s41599-023-02079-x#Sec17> (date of access: 08.03.2026).

Summary

China is one of the world leaders in the development of artificial intelligence technologies. In China, AI has long been integrated into people's lives, including in the field of labor relations and the employment process. This article explores the use of AI technologies in the field of labor and related relationships, as well as the risks associated with the use of AI systems in the employment and recruitment sectors (such as data protection issues, algorithmic discrimination in hiring, the digital divide, competitive imbalances, and the lack of a specific regulatory framework in the form of an AI law).

Key words: China, artificial intelligence, AI system, AI technologies, hiring, labor relations, legislation, judicial practice, discrimination.

Статья поступила в редакцию 01.06.2026