

УДК 34**Искусственный интеллект в трудовом праве: плюсы и минусы****Пшизова Елена Насурдиновна**

Кандидат юридических наук,
доцент кафедры гражданского и трудового права,
Институт права Адыгейского государственного университета,
385000, Российская Федерация, Майкоп, ул. Первомайская, 208;
e-mail: pshizova.01@mail.ru

Пшизов Мурат Султанович

Преподаватель отделения юридических дисциплин,
Майкопский государственный гуманитарно-технический колледж
Адыгейского государственного университета,
385007, Российская Федерация, Майкоп, ул. 2-я Ветеранов, 1;
e-mail: mggtk_professionalitet

Тхаркахо Марина Меджидовна

Кандидат юридических наук, доцент,
доцент кафедры теории и истории государства и права,
конституционного строительства и политологии,
Институт права Адыгейского государственного университета,
385000, Российская Федерация, Майкоп, ул. Первомайская, 208;
e-mail: institut.prava@adygnet.ru

Стройкова Екатерина Дмитриевна

Студент,
Институт права Адыгейского государственного университета,
385000, Российская Федерация, Майкоп, ул. Первомайская, 208;
e-mail: Estrojкова3@gmail.com

Аннотация

В статье авторы рассматривают основные принципы работы искусственного интеллекта и его применения в сфере труда, анализируют опыт компаний, использующих искусственный интеллект в своей деятельности. Даются рекомендации по оптимальному использованию искусственного интеллекта для улучшения трудовых отношений и предотвращения возможных негативных последствий. Использование и развитие систем искусственного интеллекта в производстве и услугах приводит к существенным изменениям в трудовых отношениях по всему миру, что непосредственно влияет на права человека в сфере труда. Основные риски связаны с возможной дискриминацией при найме на работу и управлении персоналом (принятие автоматизированных решений ИИ) и увеличением безработицы. На международном уровне понимается необходимость

установления правовых рамок для искусственного интеллекта, однако государства пока не готовы принять обязательства в рамках международных соглашений из-за разногласий по ряду вопросов, включая объем таких обязательств.

Для цитирования в научных исследованиях

Пшизова Е.Н., Пшизов М.С., Тхаркахо М.М., Стройкова Е.Д. Искусственный интеллект в трудовом праве: плюсы и минусы // Вопросы российского и международного права. 2024. Том 14. № 5А. С. 82-89.

Ключевые слова

Рынок труда, искусственный интеллект, технологии, программное обеспечение, персональные данные, дифференциация регулирования труда.

Введение

Внимание исследователей, представителей бизнеса и общества все чаще привлекают изменения на рынке труда, которые происходят из-за внедрения систем искусственного интеллекта и робототехники по всему миру. Особое беспокойство вызывает у исследователей проникновение искусственного интеллекта в сферу умственного труда [Лескина, 2020, 9-10], которая ранее считалась прерогативой человека.

По мнению И.А. Филиповой, человечество всегда стремилось к прогрессу, создавая и исследуя новые изобретения, которые помогали бы в дальнейшем в обыденной жизни и экономили тем самым не только бы физические силы человека, но и время. В процессе дальнейшего познания окружающего мира и значительного развития умственных способностей человека люди создали технологии, которые не в каждой отрасли и профессии были доступны. Большинство таких технологий применялись военными для успешного выполнения поставленных боевых задач [Филипова, 2021].

Основная часть

Создание более благоприятных правовых условий, которые способствовали бы более оптимальному согласованию интересов сторон трудовых отношений, является главной задачей трудового законодательства, которое всегда стремится к правовому регулированию труда.

В свою очередь, развитие технологий является неотъемлемой задачей большого числа населения, потому что их непосредственное внедрение не только в производство, но также в определенную отрасль позволяет не только значительно повысить и перейти на уровень экономического и технологического развития страны, но и улучшить работоспособность большого числа населения в той или иной общественной сфере.

Актуальность данной статьи заключается в том, что искусственный интеллект становится все более распространенным инструментом в сфере трудовых отношений, а его использование может иметь как позитивные, так и негативные последствия для отношений между работодателем и работником.

Задачами исследования являются рассмотрение основных принципов работы искусственного интеллекта и его применения в сфере труда, изучение опыта других компаний, уже использующих искусственный интеллект в своей деятельности, проведение анализа плюсов

и минусов использования искусственного интеллекта в трудовых отношениях, предложение рекомендаций по оптимальному использованию искусственного интеллекта для улучшения трудовых отношений и предотвращения возможных негативных последствий.

Информационные «сквозные технологии» приобрели достаточно большую популярность, потому что используются более широко в данной отрасли общественных отношений. Благодаря данным технологиям увеличиваются объемы применения сложного программного обеспечения, а также различных систем, что непосредственно влечет изменения в организации наемного труда. Так, компьютерные устройства, в которых содержатся программы с искусственным интеллектом, на данный период времени применяются для автоматизированного выполнения определенных, профессиональных трудовых задач, которые когда-то решали работники в своей определенной профессии.

Поскольку компании стремятся к повышению прибыли и эффективности производства, они склонны заменять работников роботами, как только это становится экономически целесообразным, то есть, когда затраты на роботов существенно ниже затрат на человеческий труд. В то же время работодатели отмечают дефицит квалифицированных специалистов. Среди молодого поколения интерес к таким специальностям постепенно уменьшается, что означает, что с выходом на пенсию текущих работников не будет достаточного количества квалифицированных заменителей. Это усиливает актуальность внедрения робототехники.

На сегодняшний день существует значительное количество исследований и литературы, посвященных влиянию искусственного интеллекта на отношения между работодателем и работником. К ним относят следующие направления исследований: исследование использования искусственного интеллекта в управлении персоналом, влияние автоматизации на рынок труда, этические аспекты применения искусственного интеллекта, развитие навыков для работы с искусственным интеллектом. Эти направления исследований представляют лишь малую часть всего многообразия работ, посвященных влиянию искусственного интеллекта на отношения между работодателем и работником. Каждое новое исследование вносит свой вклад в понимание этой актуальной темы и помогает компаниям и организациям адаптироваться к изменениям, вызванным развитием технологий и автоматизации рабочих процессов.

Обусловлено это, прежде всего, сокращением количества затрачиваемых ресурсов на создание единицы промышленного продукта. А.В. Алтухов и С.Ю. Кашкин в этой связи отмечают, что «промышленный интернет сокращает затраты на рабочую силу на 25%, затраты на энергоресурсы на 20%, а эксплуатационные расходы – на 40%» [Алтухов, Кашкин, 2020, 78].

Потенциал современных сетевых моделей (большие данные – BigData, технология «блокчейн», Интернет вещей – IoT, технологии искусственного интеллекта и другие), характеризующихся большим количеством различных связей между взаимодействующими участниками системы, позволяет соединить искусственный интеллект, высокие технологии, экономику и право.

Особый интерес в этой цепочке представляет право, поскольку именно право в его позитивном понимании наиболее «остро и болезненно» воспринимает столь стремительное развитие общественных отношений, обусловленное повсеместной цифровизацией и роботизацией. Законы попросту не успевают за столь бурно развивающимися общественными отношениями с использованием цифровых технологий. По этой причине сложно говорить о таких характеристиках закона, как его правоприменительное качество, своевременность, целесообразность, функциональная пригодность. Мысль, высказанная А.В. Алтуховым, о том, что «правовое регулирование общества обычно отстает на десятилетия от технологического

прогресса», в складывающейся обстановке приобретает особый смысл. Возможно, именно по этой причине в число шести основных сфер «умных городов», выделенных в своем исследовании П. Неиротти, не вошло ни право, ни правовое регулирование.

Что касается регулирования использования ИИ, в августе 2023 года Минцифры РФ предложило создать Цифровой кодекс, а в ноябре 2023 года началось экспертное обсуждение концепции этого проекта. Ожидалось, что новый кодекс будет включать в себя нормы, касающиеся использования искусственного интеллекта, что вызвало интерес у юридического сообщества.

Несмотря на критику со стороны Совета при Президенте РФ по кодификации и улучшению гражданского законодательства, сам Совет признает, что действующие правовые акты устарели и противоречивы, а их терминология не соответствует современным стандартам частного и публичного права.

В свете этого кодификация массива норм об информации и цифровых технологиях представляется неизбежной, хотя, несомненно, не может быть подготовлена наспех и требует детальной обстоятельной проработки и учёта как сугубо технической стороны регулируемых вопросов, так и опыта регулирования соответствующих отношений – как российского, так и зарубежного.

В данном вопросе Китай оказался в числе юрисдикций, которые оперативно ответили на правовые вызовы использования технологий искусственного интеллекта, приняв временные меры по управлению сервисами генеративного искусственного интеллекта. Так как многие крупные китайские компании, такие как Alibaba, Tencent, Baidu и Sense Time, активно внедряют ИИ-технологии, под руководством специального китайского ведомства 15 августа 2023 года вступили в силу Временные меры по регулированию генеративного ИИ (это технология, способная генерировать текст, изображения, а также аудио, видео и иной контент). Временные меры применяются к использованию технологий генеративного ИИ в рамках предоставления услуг на территории КНР. Следовательно, нерезиденты, предоставляющие соответствующие услуги на территории КНР, также попадают под регулирование.

Временные меры возлагают широкий спектр обязанностей на провайдеров (поставщиков) услуг ИИ, включая следующие ключевые аспекты:

- Модерация контента. Поставщики услуг ИИ несут ответственность за контент, сгенерированный ИИ (статья 9). При обнаружении «незаконного» материала провайдеры должны незамедлительно принять меры по его устранению, а также по уведомлению компетентного органа о таких инцидентах (статья 14).
- Обучающие данные ИИ. Обучающие данные, используемые ИИ при создании контента, должны быть получены на законных основаниях и должны не нарушать интеллектуальную собственность третьих лиц.
- Маркировка сгенерированного ИИ-контента. Маркировка созданного контента в форме изображения и видео должна в обязательном порядке маркироваться провайдером (статья 12). Этот механизм напрямую направлен на решение проблемы с дипфейками.
- Создание механизма для подачи жалоб. Провайдеры генеративного ИИ должны также создать понятный и прозрачный механизм для подачи жалоб и раскрыть процесс их обработки, установить срок для предоставления ответов (статья 15).
- Защита персональных данных пользователей. Провайдеры услуг ИИ обязаны собирать только необходимые персональные данные. Также им запрещено незаконно хранить исходные данные, вводимые пользователем, и иные записи с возможностью

идентификации отдельных пользователей, а также незаконно раскрывать подобную информацию третьим лицам (статья 11) [Interim Measures for the Management of Generative Artificial Intelligence Services, [www](#)].

Одним из явных негативных последствий использования искусственного интеллекта является уменьшение числа рабочих мест, которые обычно занимают люди. Специалисты делают разные прогнозы относительно уровня безработицы к 2030 году из-за внедрения ИИ: от 2 миллионов до 2 миллиардов человек. Тем не менее, большинство исследователей признают риски возникновения массовой безработицы. Для решения этой проблемы предлагаются следующие возможности:

- Введение универсального (безусловного) базового дохода: данный механизм уже тестируется в некоторых странах на уровне муниципалитетов.
- Введение налога на искусственный интеллект и «умных» роботов. С учетом изменений в занятости и заработной плате налоговая база будет снижаться, поэтому государство должно будет адаптировать свою бюджетно-налоговую политику. Такой налог может быть использован для более плавного перехода к новым условиям на рынке труда.

При анализе рисков безработицы важно учитывать, как именно искусственный интеллект взаимодействует с рабочей сферой. Можно выделить четыре уровня этого взаимодействия: замена, когда ИИ полностью заменяет человеческий труд; автоматизация, где ИИ выполняет основную работу, но человек задает цели и корректирует результаты; облегчение, где ИИ берет на себя лишь рутинные задачи; расширение возможностей, когда ИИ используется для ускорения выполнения задач.

Работодатели будут выбирать уровни вовлеченности ИИ исключительно с точки зрения экономической эффективности. Поэтому для поддержания баланса интересов необходимо разработать четкие правовые нормы в этой области. Законодателям потребуется создать правовые, экономические и социальные стратегии для решения проблем, связанных с технологической безработицей.

Международная ассоциация юристов предлагает следующие меры для регулирования влияния систем искусственного интеллекта на рынок труда:

1. Определение перечня работ, доступных только для выполнения людьми.
2. Установление правил взаимодействия между людьми и системами искусственного интеллекта.
3. Введение квот на рабочие места, занимаемые людьми [Доклад ИВА «Искусственный интеллект, роботизация и их влияние на рабочее пространство», [www](#)].

Исследователи также указывают на изменения, которые потребуются в институтах трудового права из-за распространения систем искусственного интеллекта:

- Нормирование труда с учетом возможных перегрузок для работников, взаимодействующих с системами ИИ.
- Разработка стандартов безопасности труда при совместной работе людей и роботов.
- Пересмотр системы гарантий и компенсаций с учетом внедрения систем ИИ.
- Увеличение обязательств работодателей по переподготовке и повышению квалификации работников для работы с системами ИИ.
- Дифференциация регулирования труда в зависимости от различных характеристик работника, включая работников с нейроимплантами.
- Защита от дискриминации при приеме на работу при использовании автоматизированных

решений.

- Регулирование новых форм занятости, таких как удаленная работа и работа через интернет-платформы, где работники могут взаимодействовать с системами ИИ.

Заключение

Подводя итог, стоит отметить следующее. Использование и развитие систем искусственного интеллекта в производстве и услугах приводит к существенным изменениям в трудовых отношениях по всему миру, что непосредственно влияет на права человека в сфере труда. Основные риски связаны с возможной дискриминацией при найме на работу и управлении персоналом (принятие автоматизированных решений ИИ) и увеличением безработицы. На международном уровне понимается необходимость установления правовых рамок для искусственного интеллекта, однако государства пока не готовы принять обязательства в рамках международных соглашений из-за разногласий по ряду вопросов, включая объем таких обязательств.

Важно, чтобы государства приняли обязательства по следующим аспектам в сфере защиты трудовых прав:

1. Гарантировать принцип недискриминации при использовании систем искусственного интеллекта в трудовых отношениях, обеспечивая окончательное решение человеком по вопросам, затрагивающим его трудовые права, и несущие ответственность за эти решения.
2. Обеспечить переподготовку и повышение квалификации работников для работы с системами искусственного интеллекта, осуществлять программы адаптации к новым условиям труда.
3. Ввести квоты на рабочие места для людей и разумно ограничить возможность сокращения таких рабочих мест работодателями в связи с автоматизацией трудовых процессов.

Библиография

1. Алтухов А.В., Кашкин С.Ю. Юридические аспекты цифровых платформенных технологий управления «умными городами» // Вестник Российского нового университета. Серия «Человек и общество». 2020. № 1. С. 77-82.
2. Доклад IBA «Искусственный интеллект, роботизация и их влияние на рабочее пространство». URL: https://www.academia.edu/44522942/IBA_Global_Employment_Institute_Artificial_Intelligence_and_Robotics_and_Their_Impact_on_the_Workplace (дата обращения: 29.03.2024).
3. Елагина А.С., Грушицын А.С., Терновсков В.Б. Трансформация рынка труда Китая в условиях индустриализации // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2022. Том 12. № 5А. С. 230-236. DOI: 10.34670/AR.2022.81.70.048
4. Лескина Э.И. Влияние развития нейронных сетей на трудовые отношения // Российская юстиция. 2020. № 8. С. 9-12.
5. Филипова И.А. Влияние цифровых технологий на труд: ориентиры для трудового права. Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского, 2021. 106 с.
6. Berger D., Herkenhoff K., Mongey S. Labor market power // American Economic Review. – 2022. – Т. 112. – №. 4. – С. 1147-1193.
7. Donovan K., Lu W. J., Schoellman T. Labor market dynamics and development // The Quarterly Journal of Economics. – 2023. – Т. 138. – №. 4. – С. 2287-2325.
8. Foged M., Hasager L., Peri G. Comparing the effects of policies for the labor market integration of refugees // Journal of Labor Economics. – 2024. – Т. 42. – №. S1. – С. S335-S377.
9. Interim Measures for the Management of Generative Artificial Intelligence Services. URL: <https://www.chinalawtranslate.com/en/generative-ai-interim> (дата обращения: 29.03.2024).
10. Wachter T. V. The persistent effects of initial labor market conditions for young adults and their sources // Journal of Economic Perspectives. – 2020. – Т. 34. – №. 4. – С. 168-194.

Artificial intelligence in labor law: advantages and disadvantages**Elena N. Pshizova**

PhD in Law,
Associate Professor of the Department of Civil and Labor Law,
Institute of Law of Adyghe State University,
385000, 208 Pervomaiskaya str., Maikop, Russian Federation;
e-mail: pshizova.01@mail.ru

Murat S. Pshizov

Lecturer at the Department of Legal Disciplines,
Maikop State Humanitarian and Technical College
of Adyghe State University,
385007, 1 2-ya Veteranov str., Maikop, Russian Federation;
e-mail: mggtk_professionalitet

Marina M. Tkharkakho

PhD in Law, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Theory and History of State and Law,
Constitutional Construction and Political Science,
Institute of Law of Adyghe State University,
385000, 208 Pervomaiskaya str., Maikop, Russian Federation;
e-mail: institut.prava@adygnet.ru

Ekaterina D. Stroikova

Student,
Institute of Law of Adyghe State University,
385000, 208 Pervomaiskaya str., Maikop, Russian Federation;
e-mail: Estrojkova3@gmail.com

Abstract

The authors of the article examine the basic principles of artificial intelligence and its application in the world of work and analyze the experience of companies using artificial intelligence in their activities. Recommendations are given for the optimal use of artificial intelligence to improve labor relations and prevent possible negative consequences. The use and development of artificial intelligence systems in production and services leads to significant changes in labor relations around the world, which directly affects human rights at work. The main risks associated with possible discrimination in hiring and personnel management (automated AI decision-making) and increased unemployment. At the international level, the need to establish a legal framework for artificial intelligence is understood, but States are not yet ready to commit to international agreements due to disagreements on a number of issues, including the scope of such obligations.

For citation

Pshizova E.N., Pshizov M.S., Tkharakho M.M., Stroikova E.D. (2024) *Iskusstvennyi intellekt v trudovom prave: plyusy i minusy* [Artificial intelligence in labor law: advantages and disadvantages]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 14 (5A), pp. 82-89.

Keywords

Labor market, artificial intelligence, technology, software, personal data, differentiation of labor regulation.

References

1. Altukhov A.V., Kashkin S.Yu. (2020) Yuridicheskie aspekty tsifrovyykh platformennykh tekhnologii upravleniya «umnymi gorodami» [Legal aspects of digital platform technologies for managing “smart cities”]. *Vestnik Rossiiskogo novogo universiteta. Seriya «Chelovek i obshchestvo»* [Bulletin of the Russian New University. Series "Man and Society"], 1, pp. 77-82.
2. *Doklad IBA «Iskusstvennyi intellekt, robotizatsiya i ikh vliyanie na rabochee prostranstvo»* [IBA report “Artificial intelligence, robotization and their impact on the workspace.”]. Available at: https://www.academia.edu/44522942/IBA_Global_Employment_Institute_Artificial_Intelligence_and_Robotics_and_Their_Impact_on_the_Workplace [Accessed 29/03/2024].
3. Filipova I.A. (2021) *Vliyanie tsifrovyykh tekhnologii na trud: orientiry dlya trudovogo prava* [The impact of digital technologies on labor: guidelines for labor law]. Nizhnii Novgorod: Nizhny Novgorod State University. N.I. Lobachevsky.
4. *Interim Measures for the Management of Generative Artificial Intelligence Services*. Available at: <https://www.chinalawtranslate.com/en/generative-ai-interim> [Accessed 29/03/2024].
5. Leskina E.I. (2020) Vliyanie razvitiya neironnykh setei na trudovye otnosheniya [The influence of the development of neural networks on labor relations]. *Rossiiskaya yustitsiya* [Russian justice], 8, pp. 9-12.
6. Elagina A.S., Grushitsyn A.S., Ternovskov V.B. (2022) Transformatsiya rynka truda Kitaya v usloviyakh industrializatsii [Transformation of China's labor market in the conditions of industrialization]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 12 (5A), pp. 230-236. DOI: 10.34670/AR.2022.81.70.048
7. Donovan, K., Lu, W. J., & Schoellman, T. (2023). Labor market dynamics and development. *The Quarterly Journal of Economics*, 138(4), 2287-2325.
8. Foged, M., Hasager, L., & Peri, G. (2024). Comparing the effects of policies for the labor market integration of refugees. *Journal of Labor Economics*, 42(S1), S335-S377.
9. Wachter, T. V. (2020). The persistent effects of initial labor market conditions for young adults and their sources. *Journal of Economic Perspectives*, 34(4), 168-194.
10. Berger, D., Herkenhoff, K., & Mongey, S. (2022). Labor market power. *American Economic Review*, 112(4), 1147-1193.