

21. Smart policies for smart products: A policy maker's guide to enhancing the digital security of products, Directorate for Science, Technology and Innovation Policy Note // OECD, Paris. 2021. URL: <https://www.oecd.org/digital/smart-policies-for-smart-products.pdf> (accessed on 10.08.2024).

22. Proportion of incident response cases by region to which X-Force responded from 2021 through 2023. URL <https://www.ibm.com/reports/threat-intelligence> (accessed on 10.08.2024).

23. WannaCry, Petya, NotPetya: how ransomware hit the big time in 2017 URL <https://www.theguardian.com/technology/2017/dec/30/wannacry-petya-notpetya-ransomware> (accessed on 10.08.2024)

А. А. Богданова,
студент,

Московский государственный юридический
университет имени О. Е. Кутафина (МГЮА)

А. А. Родин,
студент,

Московский государственный юридический
университет имени О. Е. Кутафина (МГЮА)

ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Аннотация. По мере того как искусственный интеллект все шире применяется в различных сферах человеческой деятельности, вопросы юридического регулирования его внедрения в трудовые отношения приобретают особую значимость. В данном исследовании освещаются правовые сложности, связанные с использованием искусственного интеллекта в трудовой сфере.

Ключевые слова: искусственный интеллект, цифровая дискриминация, цифровые трудовые отношения, информационное общество, автоматизация, дистанционный формат работы, цифровизация, рекрутинг

LEGAL ASPECTS OF THE USE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN LABOR RELATIONS

Abstract. As artificial intelligence is increasingly used in various fields of human activity, the issues of legal regulation of its implementation in labor relations are becoming particularly important. This study highlights the legal complexities associated with the use of artificial intelligence in the workplace.

Keywords: artificial intelligence, digital discrimination, digital labor relations, information society, automation, remote work format, digitalization, recruiting

Введение. Двадцать первый век – это эра информационного общества, когда технологии искусственного интеллекта (далее – ИИ) становятся неотъемлемой частью различных сфер жизни, включая трудовые отношения. В экономическом

плане произошли революция, документооборот, наем работников, появление новых бизнес-сфер – все это заслуги развития информационных технологий.

Таким образом, целью данного исследования является анализ правовой действительности использования различных информационных технологий, выявление новых форм влияния ИИ на сферу трудовых отношений.

Основная часть. Информатизация охватывает все направления человеческой деятельности, что стало поводом видоизменения трудовых правоотношений и иных непосредственно связанных с ними отношений и их эволюционирования в цифровые правоотношения.

Первоначально необходимо разобраться, что же стало столь мощным фактором к правовой трансформации природы трудовых отношений и началом их становления в качестве цифровых.

Цифровизация – это последовательная и закономерная ступень развития человечества, обусловленная экономико-политической формацией общества. Ключевым моментом в модернизации природы трудовых правоотношений стала пандемия – COVID-19, которая предопределила мощную трансформацию трудовых отношений [20]. Пандемия COVID-19 обострила необходимость в автоматизации и оптимизации рабочих процессов, что побудило предприятия обратиться к цифровому разуму [10]. Переход на удаленный формат работы, необходимость повышенного мониторинга за производством, состоянием здоровья работников стали основными факторами внедрения ИИ в трудовые отношения. В период пандемии работодатели были вынуждены перевести работников на удаленный формат. Интересно, что на тот момент трудовое законодательство не знало понятия «дистанционная (удаленная) работа» в действующем смысле, не было столь подробной регламентации трудовых отношений дистанционного работника. Сейчас целая глава (49.1) Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) посвящена регламентации вопросов, связанных с удаленной работой. Государство и работодатели оперативно отреагировали на текущую ситуацию для защиты прав и интересов как работников, так и работодателей, с целью стабилизации экономических отношений. На федеральном уровне введены меры господдержки организаций и ИП в связи с коронавирусом [8], отдельные меры поддержки были разработаны для системообразующих организаций экономики России [9], для российских компаний, работающих в сфере информационных технологий, разрабатывающих и реализующих разработанные ими программы для ЭВМ, с 2021 г. действуют пониженные ставки страховых взносов ниже ранее установленных на 2017–2020 гг. наряду с другими мерами поддержки.

Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений рекомендовала незамедлительно перевести как можно больше работников на удаленный режим работы, что в целом было выполнено работодателями. В то же время Минтруд России подчеркнул, что перевод работника на дистанционную работу не является основанием для сокращения заработной платы, если объем выполняемых задач остается тем же, что также подтвердил Роструд [5].

Несмотря на меры государственной поддержки и внедрение ряда ограничений для сохранения баланса интересов работников и работодателей, ситуация на рынке труда усугубилась. Возникло множество проблем, отражающих сложности в согласовании интересов сторон трудовых отношений. Многие работодатели не

исполняли законодательные предписания, касающиеся соблюдения трудовых прав сотрудников. По статистике Минтруда, с апреля по декабрь 2020 года уволены 12 миллионов 162 тысячи 800 человек, 3 миллиона 144 тысячи россиян оказались в статусе безработных, а около 74 818 работников находились в отпусках без сохранения заработной платы.

Следует отметить, что увольнение работника, переведенного на дистанционный режим, возможно только по основаниям, прописанным в трудовом договоре, который был заключен заново при переводе. Однако многие увольнения происходили под формулировкой «отсутствие работы у данного работника», что фактически позволяло работодателям уклоняться от выполнения обязательств по ст. 22 ТК РФ – предоставления работы и оплаты ее отсутствия [2]. Таким образом, действия работодателей нарушали трудовые права работников, что негативно сказывалось на социально-экономических гарантиях. Эти показатели указывают на дестабилизацию на рынке труда.

В чем же причина столь масштабного увольнения работников и нарушения их трудовых прав и социальных гарантий? Причин несколько: во-первых, пандемия застала всех врасплох, ни работники, ни работодатели, ни государство не были готовы резко переходить на удаленный режим работы; во-вторых, отсутствовало должное законодательное оформление организации дистанционной работы, обеспечение безопасности и охраны здоровья, в-третьих, работодатели не имели четкого понимания, как осуществлять мониторинг эффективности работы сотрудников и поддерживать прежний уровень производительности; в-четвертых, отсутствовали необходимые программные решения и онлайн-платформы, способствующие налаживанию производственных процессов и упрощению поиска работы.

Пандемия COVID-19 стала катализатором для активного внедрения искусственного интеллекта в трудовые отношения и связанные с ними процессы. Она продемонстрировала уязвимости в организации дистанционной работы и дала возможность устранить недостатки как в законодательстве, так и в производственных процессах.

Искусственный интеллект стремительно внедряется в кадровые процессы, такие как рекрутинг, оценка производительности и управление человеческими ресурсами. Однако использование ИИ в этих сферах порождает ряд правовых вызовов, требующих внимания со стороны законодателей и работодателей.

Как верно отметил П. М. Морхат, не существует универсального определения искусственного интеллекта [4]. Предлагаем собственное понимание искусственного интеллекта. Искусственный интеллект – это система алгоритмов, способная осуществлять множество функций, в том числе анализ, моделирование, прогнозирование и другое, решать проблемы, как и человеческий мозг. Поэтому внедрение искусственного интеллекта в трудовые правоотношения – весьма закономерный процесс.

Прежде всего искусственный интеллект внедряется и активно используется при приеме на работу. Как замечено специалистами, развивается такая сфера, как рекрутинг – управление человеческими ресурсами.

С одной стороны, это весьма эффективно для сторон трудовых отношений, так как позволит сократить как человеческие, так и временные затраты на поиск подходящих предложений. Интересным было бы решение создать аналогичный

вариант и для работодателей с целью облегчить поиск подходящей работы работниками. Появится универсальная платформа, в которой будут содержаться данные о работодателях и организациях. Работник, регистрируясь на данной платформе, сможет подобрать подходящую для него вакансию посредством введения определенных данных. Эти данные и данные работодателей искусственный интеллект проанализирует и сгенерирует наиболее подходящие варианты. Но как у любого события, здесь есть и обратная сторона медали. Использование искусственного интеллекта при приеме на работу порождает сразу две проблемы: цифровую дискриминацию и защиту персональных данных.

Внедрение искусственного интеллекта поднимает на повестку дня еще одну проблему – безопасность персональных данных. Компании активно внедряют ИИ для автоматизации процессов, анализа больших объемов данных и повышения эффективности, однако это вызывает серьезные вопросы о защите личной информации работников. Искусственный интеллект, обучаясь на данных, может случайно раскрыть конфиденциальную информацию или же использовать ее ненадлежащим образом.

Кроме того, существует риск использования данных с нарушением прав работников. Важно, чтобы компании соблюдали принципы прозрачности и честности в использовании данных, а также обеспечивали возможность контроля за их обработкой.

Наконец, необходимо учитывать правовые аспекты. В разных странах существуют различные законы, регулирующие защиту персональных данных, такие как Общий регламент по защите данных (GDPR) в Европе. Организациям предстоит обеспечить соответствие этим требованиям, внедряя корректные меры защиты, такие как анонимизация данных или использование алгоритмов, которые могут минимизировать риск утечки информации. Это требует постоянного мониторинга и обновления методов защиты данных, что связано с дополнительными трудностями и затратами для бизнеса.

Конечно, кроме минусов внедрения ИИ, есть и плюсы. Искусственный интеллект можно использовать для мониторинга за производительностью работников, а также оценки состояния здоровья и безопасности работников [19]. К примеру, интересным представляется внедрение ИИ в работу в шахтах. Создание высокотехнологичной шахты, в которой управление будет осуществляться посредством искусственного интеллекта, что позволит осуществлять мониторинг состояния шахты, обеспечение сигнализацией и связью, определением точного места, где возможна авария. Интересным нам представляется проект «Умная шахта», разработанный ООО НПФ «ГРАНЧ», в которой представлена идея SBGPS – системы многофункциональной связи, наблюдения, оповещения и поиска людей, застигнутых аварией. Это очень важная разработка, которая поможет минимизировать риск аварий и гибели людей, что, в свою очередь, позволит обеспечить безопасность условий труда, а также права и гарантии шахтеров.

Данные примеры иллюстрируют положительные аспекты внедрения искусственного интеллекта. Во-первых, алгоритмы, заложенные в ИИ, позволят моделировать различные чрезвычайные ситуации, которые покажут уязвимые места.

В свою очередь работодатели и работники учтут это и ликвидируют, чем предотвратят происшествия. Во-вторых, ИИ могут проводить мониторинг состояния здоровья работников, в результате чего своевременно будут оказаны меры поддержки.

Перейдем к более интересному вопросу – ответственности за действия ИИ. Как мы знаем, искусственный интеллект – это система, представляющая совокупность алгоритмов, способных решать задачи аналогично человеческому мозгу. Но что делать, если вдруг произойдет сбой в системе? Вопрос ответственности за ошибки, допущенные ИИ, особенно в случае увольнения или отказа в приеме на работу, становится важным. Необходимо определить, кто будет нести ответственность: работодатель, разработчик программного обеспечения или сам ИИ?

Разумеется, привлечь к ответственности искусственный интеллект не представляется возможным ввиду того, что в современном понимании к ответственности можно привлечь лишь физическое или юридическое лицо. Искусственный интеллект таковыми не является, да и в принципе его правовой статус в доктрине еще не определен, поэтому привлекать к ответственности ИИ нецелесообразно. На данный момент системы искусственного интеллекта не обладают сознанием и не могут принимать решения в юридическом смысле, следовательно, они не могут быть ответственными за свои действия.

Привлечь кого-то одного к ответственности будет неправомерно и несправедливо, поэтому вопрос разделения ответственности между работодателем и разработчиком программного обеспечения, лежащего в основе деятельности искусственного интеллекта, остается открытым.

Предположим, что можно привлечь к ответственности работодателя за решения по кадровым вопросам, которые он принял на основе результатов, представленных цифровым разумом. Цифровой разум допустил ошибки при предоставлении результатов, что привело к неэффективному оцениванию кандидатов, как следствие, их не приняли на работу, что стало причиной цифровой дискриминации. Но при этом важно, чтобы со стороны работников не было злоупотребления правом при приеме на работу, что якобы их не приняли в результате сбоя ИИ или предвзятости алгоритмов. В этом случае компаниям, корпорациям необходимо разрабатывать собственные правила внутренней политики и практики, которые будут учитывать возможные предвзятости в действиях цифрового разума.

Вопрос в другом: если программное обеспечение при приеме на работу выдает ошибку, в результате кандидата не принимают на работу, то является ли это основанием для привлечения работодателя к ответственности за кадровое решение, принятое в результате сбоя цифрового разума или недостоверно предоставленной информации? Смело можно привлекать к ответственности разработчика ПО, так как он может и должен нести ответственность за успешность и этическое использование разработанных программ.

Таким образом, вопрос о том, кто будет нести ответственность за сбои ИИ, остается открытым. Возможным вариантом решения данного вопроса является идея разделения ответственности между работодателем и разработчиком программного обеспечения. Решение данной проблемы требует комплексного изучения данной тематики как со стороны трудового права, так и со стороны IT-специалистов, чтобы избежать юридических и этических последствий.

Внедрение искусственного интеллекта в сферу трудовых отношений создает новые перспективы, но вместе с тем приносит и множество проблем и вызовов. Рассмотрим основные моменты.

1. Угроза безработицы. Большинству компаний выгодно автоматизировать работу, что повышает их рентабельность, ведь не надо тратить ресурсы на переподготовку кадров для работы с новыми механизмами, ведь в искусственный интеллект загрузили нужные данные, настроили алгоритмы – и он работает по заданному шаблону.

2. Вопрос дискриминации. Механизмы работы ИИ часто строятся на исторических данных, которые могут содействовать поддержанию предвзятости. Например, если их источник содержал практику с дискриминацией.

3. Проблема безопасности и конфиденциальности данных. Цифровой разум создан для обработки большого количества данных. Сфера труда подразумевает сбор больших объемов данных о работниках. Может произойти утечка данных о работнике, поэтому работодатели должны внимательно относиться к сбору и обработке данных искусственным интеллектом. Необходимо комплексное правовое регламентирование данного процесса и взаимодействия с IT-специалистами.

4. Вопрос правовой регламентации использования искусственного интеллекта. Современное законодательство не поспевает за развитием общества, в связи с чем не определен статус искусственного интеллекта в доктрине, соответственно, и в трудовых отношениях. Многие аспекты использования ИИ не регламентированы, это порождает неопределенности и вызывает острую необходимость в разработке соответствующих правовых актов.

5. Увеличение стресса и давления на работников. Интеграция ИИ в рабочие процессы может создать дополнительное давление на сотрудников. Например, системы, отслеживающие производительность в реальном времени, могут приводить к стрессу и снижению морального духа, если работники будут чувствовать себя под вечным контролем.

6. Недостаток подготовленных кадров. С увеличением применения ИИ возрастает потребность в специалистах, способных управлять и выполнять техническую поддержку ИИ-систем. Сейчас рынок труда не готов предоставить достаточное количество таких профессионалов, что замедляет внедрение технологий.

В итоге, хотя ИИ приносит значительные преимущества в трудовые правоотношения, необходимо тщательно рассматривать все потенциальные проблемы, чтобы минимизировать негативные последствия. Это может потребовать сотрудничества работодателей, работников и регуляторов для создания сбалансированных и справедливых условий труда.

Законодательное развитие трудовых цифровых отношений в России представляет собой важный и актуальный процесс, связанный с изменениями в организации труда и внедрением новых технологий.

В США в 2022 году был создан The Blueprint for an AI Bill of Rights (Проект Закона о правах в области искусственного интеллекта). Проект закрепляет пять основных принципов, которые так или иначе применимы к трудовым отношениям:

- безопасность и эффективность систем;
- алгоритмическая безопасность от дискриминации;

- конфиденциальность данных;
- уведомление и объяснение целей использования ИИ-систем;
- человеческие альтернативы, рассмотрение и отказ от использования алгоритмов.

Этот проект не имеет полноценной юридической силы, но тем не менее принципы, которые он предлагает, являются базовыми. Реализация каждого из обозначенных принципов позволит в той или иной степени защитить права работников [25].

Поэтому вопрос о законодательной защите прав работников от внедрения новых автоматизированных систем с использованием искусственного интеллекта не терпит отлагательств.

В целом уже сегодня можно проследить новые тенденции, которые существенно повлияли на рынок труда. Конференцией ООН по торговле и развитию был опубликован доклад от 2017 года [24].

Если сопоставить предоставленные данные выше и современное состояние законодательства РФ, то можно сделать вывод, что еще не все сферы в достаточной мере урегулированы и, соответственно, нужен закон, регламентирующий данный вид деятельности.

Все виды работ в информационной сфере так или иначе предполагают дистанционный формат осуществления трудовой функции. Законодатель долгое время не мог решить вопрос о том, как именно должен быть нормативно закреплён дистанционный формат работы. Вопрос решился, была доработана гл. 49 ТК РФ – в 2013 году появилась гл. 49.1 ТК РФ «Особенности регулирования труда дистанционных работников». Практика показала, что данная глава имеет множество пробелов и вызвала неоднозначное отношение у правового сообщества. Вот что пишет профессор Н. Л. Лютов о данной главе ТК РФ: «Тем не менее далеко не все аспекты этой формы занятости можно назвать оптимально урегулированными законодательством. Часть из них чревата нарушением трудовых прав работников и несет в себе риски прекаризации этого типа занятости» [3]. С наступлением COVID-19 уже 1 января 2021 года вступил в силу Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» [16]. Большая часть пробелов была устранена, часть из них необходимо рассмотреть.

В соответствии с новыми изменениями в ст. 312.1 ТК РФ были приравнены понятия «удаленная работа» и «дистанционная работа». До поправок эти понятия были отделены друг от друга, имели различный правовой статус. Чтобы перевести работника на удаленную работу, нужно было всего-то издать соответствующий приказ и ознакомить с ним сотрудника. Для перевода работника на дистанционную работу было необходимо заключить с ним дополнительное соглашение к трудовому договору. Такая правовая неопределенность не имела права на жизнь в экстремальных правоприменительных условиях. Данное изменение в правовом регулировании позволило унифицировать порядок перевода работников, упростить, сделать прозрачным для правоприменителя.

Следующим шагом стала расширенная трактовка понятия «дистанционный работник». Ранее это были лица, которые заключили трудовой договор о дистанционной работе. Если понимать данный термин буквально, то это те работники, которые выполняют свою трудовую функцию только дистанционно, не комбинированно. Соответственно, данное понятие было расширено. Теперь это лицо, заключившее трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, также предусматривалась возможность временного перевода работника на дистанционный формат по инициативе работодателя в случаях, указанных в ст. 312.9 ТК РФ.

Стоит отметить важное нововведение, которое отсутствовало в старой редакции. Была регламентирована гарантия по оплате труда дистанционных работников. Отныне в ст. 312.5 ТК РФ содержится следующее правило: «Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы» [12]. Это важное законодательное положение пресекло нарушение работодателем прав работников на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы. Работодатели считали, что выполнение трудовой функции посредством дистанционного формата не имеет такой же нагрузки, как в офисе, и на основании этого снижали заработную плату.

Не было законодательно урегулировано взаимодействие дистанционного работника и работодателя вне осуществления трудовой функции. Непонятно, оплачивается ли это время. Ответ был дан в новой редакции ст. 312.4 в ее части 6. Норма устанавливала «время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время». Соответственно, это время теперь подлежало оплате, часть трудовых споров на этот счет было устранено. Но так или иначе законодатель не дает конкретики. Что понимается под взаимодействием? Какое взаимодействие должно включаться в рабочее время? Все эти вопросы вновь образуют правовой вакуум, который со временем даст множество правовых коллизий и споров.

В общем и целом остается еще масса нерешенных вопросов, своей цели в полном объеме законодатель не достиг, дистанционный формат работы не был полностью урегулирован. К примеру, Е. А. Кашехлебова также «отмечает непроработанность вопроса об отнесении к рабочему времени взаимодействия дистанционного работника с работодателем» [1].

Анализ опыта Европейского союза в регулировании дистанционного труда показывает, что в 2002 году в ЕС было заключено рамочное соглашение о телеработе между Европейской комиссией и европейскими объединениями профсоюзов и работодателей [23]. Этот документ содержит базовые правила для дистанционной работы, сочетая экономические аспекты и права работников. В соглашении акцентируется внимание на гибкости условий труда и ответственности работодателей за защиту данных и обеспечение условий труда. Оно также гарантирует работникам право на добровольный доступ к обучению и карьерному росту наравне с офисными коллегами. Однако существует проблема низкой вовлеченности работников в процесс повышения квалификации.

В Европе наряду с «телеработой» существует форма «мобильной работы», основанная на информационно-коммуникационных технологиях (далее – ИКТ) –

ICT-based mobile work. Согласно исследованию Еврофонда 2015 года [22], мобильная работа включает трудовые отношения, выполняемые частично вне основного офиса с использованием ИКТ, в отличие от телеработы, где работник привязан к определенному месту. В России подобное разграничение наблюдается между дистанционной и надомной работой.

Федеральным законом от 22.11.2021 № 377 [17] внесены изменения в Трудовой кодекс, регламентирующие электронный документооборот в трудовых отношениях, который включает создание и хранение документов в электронном виде. Закон определяет платформы для документооборота, такие как «Работа в России», и позволяет работодателям создавать собственные информационные системы. Хотя это обеспечивает multifunctionality норм, отсутствует унификация, что может быть проблемой.

Заключение. С внедрением ИИ в сферу труда возникают и серьезные правовые вызовы, требующие внимательного рассмотрения и регулирования.

Во-первых, необходимо обратить внимание на вопросы защиты персональных данных работников, так как алгоритмы ИИ часто требуют обработки больших объемов информации о сотрудниках. Соблюдение прав на конфиденциальность и контроль над собственными данными являются залогом справедливого и этичного использования технологий.

Во-вторых, возникают сложности с определением ответственности за решения, принимаемые ИИ, особенно в случае возникновения трудовых споров или ущерба. Разработка четкого правового механизма, регламентирующего ответственность как работодателей, так и поставщиков технологий, имеет первостепенное значение.

В-третьих, внедрение ИИ может стать причиной изменения структуры рабочих мест, что требует внимания к вопросам трудовой безопасности, программ переподготовки и поддержки работников, которые могут оказаться под угрозой увольнения или перераспределения.

Список литературы

1. Кашехлебова Е. А. Понятие и особенности дистанционной работы как нестандартного вида занятости // Законы России: опыт, анализ, практика. 2021. № 4. С. 104–108.
2. Кофанова Е. Е., Лиликова О. С. Влияние пандемии коронавируса COVID-19 на отношения в сфере труда // Научные междисциплинарные исследования. 2021. С. 287–292.
3. Лютов Н. Л. Дистанционный труд: опыт Европейского Союза и проблемы правового регулирования в России // Lex Russica. 2018. № 10(143). С. 30–39.
4. Морхат П. М. К вопросу об определении понятия искусственного интеллекта // Теория и история права и государства. 2017. № 11(227). С. 25–31.
5. Письмо Роструда от 09.04.2020 № 0147-03-5 «О направлении ответов на наиболее часто поступающие вопросы на горячую линию Роструда, касающиеся соблюдения трудовых прав работников в условиях распространения коронавирусной инфекции».

6. Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Информационное общество»: Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 № 313 (ред. от 23.05.2024).

7. О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Информационное общество» Постановлением Правительства РФ от 31.03.2020 № 386-20.

8. Об утверждении Правил предоставления из федерального бюджета субсидий субъектам малого и среднего предпринимательства и социально ориентированным некоммерческим организациям в условиях ухудшения ситуации в результате распространения новой коронавирусной инфекции: Постановление Правительства РФ от 7 сентября 2021 г. № 1513.

9. Об утверждении Порядка ведения реестра системообразующих организаций, в отношении которых принято решение о согласовании предоставления мер государственной поддержки, и мониторинга соблюдения условий их предоставления: приказ Минэкономразвития России от 13.05.2020 № 279.

10. Шутова А. А. Цифровой паспорт здоровья: этические и правовые проблемы // Вестник Казанского юридического института МВД России. 2021. Т. 12, № 2(44). С. 236–241. EDN: DPUAMG

11. Рыбаков М. С. Правовое регулирование труда в условиях цифровой реальности: основные тенденции развития законодательства // Молодой ученый. 2023. № 1(448). С. 188–194.

12. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 08.08.2024).

13. О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы: Указ Президента РФ от 09.05.2017 № 203.

14. О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации (вместе с «Национальной стратегией развития искусственного интеллекта на период до 2030 года»): Указ Президента РФ от 10.10.2019 № 490 (ред. от 15.02.2024).

15. Об электронной подписи: Федеральный закон от 06.04.2011 № 63-ФЗ.

16. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях: Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ.

17. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 22.11.2021 № 377-ФЗ.

18. О стратегическом планировании в Российской Федерации: Федеральный закон от 28.06.2014 № 172-ФЗ (ред. от 13.07.2024).

19. О специальной оценке условий труда: Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ред. от 24.07.2023).

20. Правовое управление в кризисных ситуациях: монография / отв. ред. Ю. А. Тихомиров. М.: Проспект, 2025.

21. Смена технологических укладов и правовое развитие России: монография. М.: ИЗиСП: Норма: ИНФРА-М, 2024.

22. Eurofound. New forms of employment. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015. 168 p.

URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf

23. Framework Agreement on Telework, between the ETUC, UNICE/UEAPME and CEEP 2002.

24. Information economy report 2017: Digitalization, trade and development. United Nations Conference on trade and development. Sales No. E.17. II. D.8. October 2017. P. 62.

25. What the future of work will mean for jobs, skills, and wages. Report McKinsey Global Institute, November 2017. URL: <https://www.mckinsey.com/global-themes/future-of-organizations-and-work/what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages> (дата обращения: 01.09.2024).

Е. Т. Борисенко,
студент,

Уральский государственный юридический университет
имени В. Ф. Яковлева

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА РЕШЕНИЯ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА И ПЕРСПЕКТИВЫ ДЛЯ РОССИИ

Аннотация. В условиях стремительного развития и внедрения искусственного интеллекта (далее – ИИ) во все сферы жизни общества остро встает вопрос о юридической ответственности за решения, принятые алгоритмами. ИИ способен на действия, которые ранее были исключительной прерогативой человека, однако он не обладает правосубъектностью в традиционном понимании. Это создает сложную юридическую ситуацию, когда вред, причиненный решением ИИ, может остаться некомпенсированным. Особое внимание уделяется необходимости разработки новых правовых механизмов, адаптированных к специфике ИИ и обеспечивающих баланс между стимулированием инноваций и защитой прав и интересов человека.

Ключевые слова: цифровые технологии, искусственный интеллект, ответственность, правовое регулирование, автономные системы, Европейский союз, США

LIABILITY FOR ARTIFICIAL INTELLIGENCE DECISIONS: A COMPARATIVE ANALYSIS OF FOREIGN EXPERIENCE AND PROSPECTS FOR RUSSIA

Abstract. In the context of the rapid development and implementation of artificial intelligence (AI) across all spheres of society, the issue of legal responsibility for decisions made by algorithms becomes increasingly pressing. AI is capable of actions that were previously the exclusive prerogative of humans; however, it does not possess legal personality in the traditional sense. This creates a complex legal situation where harm caused by AI decisions may go uncompensated. Special attention is given to the need to develop new legal mechanisms that are adapted to the specifics