

### Список источников

1. Бушев А. В Бразилии приняли первый в мире закон, разработанный нейросетью // Российская газета. 5.12.2023. – URL: <https://rg.ru/2023/12/05/v-brazilii-priniali-pervyj-v-mire-zakon-razrabotannyj-nejrosetiu.html> (дата обращения: 17.08.2024).
2. Степанян А. Ж. Регламент Европейского Союза об искусственном интеллекте (Artificial Intelligence Act): первый взгляд на проект // Вестник Университета имени О. Е. Кутафина (МГЮА). – 2021. – №7. – С. 93–98.
3. Филипова И. И. Искусственный интеллект, робот и нейротехнологии: понятие, соотношение и пределы правового регулирования // Государство и право. – 2024. – №4. – С. 148–158.
4. Câmara aprova projeto que regulamenta uso da inteligência artificial Caberá à União legislar e editar normas sobre o tema Compartilhe Versão para impressão Comentários, 29/09/2021 [Electronic resource] // Agência Câmara de Notícias. – URL: <https://www.camara.leg.br/noticias/811702-camara-aprova-projeto-que-regulamenta-uso-da-inteligencia-artificial> (дата обращения: 17.08.2024).
5. Projeto de lei Nº 2338, de 2023 Dispõe sobre o uso da Inteligência Artificial. Autoria: Senador Rodrigo Pacheco (PSD/MG) [Electronic resource] // URL: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9347622&ts=1723640838762&disposition=inline> (дата обращения: 17.08.2024).
6. Regulation (EU) 2024/1689 of the European Parliament and of the Council of 13 June 2024 laying down harmonised rules on artificial intelligence and amending Regulations No 300/2008, (EU) No 167/2013, (EU) No 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 and (EU) 2019/2144 and Directives 2014/90/EU, (EU) 2016/797 and (EU) 2020/1828 [Electronic resource] // OJ L. – 2024/1689. – 12.7.2024. – URL: <http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj> (дата обращения: 17.08.2024).
7. Sampaio Cr. PL que regulamenta Inteligência Artificial no Brasil tem votação novamente adiada no Senado; entenda disputa [Electronic resource] // Brasil de Fato | Brasília (DF). – 09 de julho de 2024. – URL: <https://www.brasildefato.com.br/2024/07/09/pl-que-regulamenta-inteligencia-artificial-no-brasil-tem-votacao-novamente-adiada-no-senado-entenda-disputa> (дата обращения: 17.08.2024).
8. Gallese Nobile C. Regulating Smart Robots and Artificial Intelligence in the European Union // Journal of Digital Technologies and Law. – 2023. – Т. 1, № 1. – Pp. 33–61. <https://doi.org/10.21202/jdtl.2023.2>. EDN: UNSONV.

**Ю. О. Шишкина,**

ООО «Центр правовой поддержки»

### **ВЛИЯНИЕ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА НА РАБОТУ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ**

**Аннотация.** В данной статье рассматриваются полномочия руководителя организации, а также различные сферы применения искусственного интеллекта в процессе его работы. Проанализированы трудности применения искусственного

интеллекта в работе организации президентом компании. Устанавливаются преимущества и недостатки для внедрения в работу искусственного интеллекта на предприятии – как для руководителей организации, так и для работников. Анализируются нормативные правовые акты, регулирующие вышеуказанные правоотношения. В заключение автор приходит к выводу, что применение искусственного интеллекта руководителем организации в настоящее время не урегулировано трудовым законодательством Российской Федерации. Возникает много вопросов и проблем при применении искусственного интеллекта директором фирмы применительно к трудовым отношениям.

**Ключевые слова:** руководитель организации, работник, искусственный интеллект, трудовые отношения

### THE IMPACT OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE ON THE WORK OF THE HEAD OF THE ORGANIZATION

**Abstract.** This article discusses the powers of the head of the organization. There are also various fields of application of artificial intelligence by the head of the organization. The difficulties of using artificial intelligence in the work of the organization by the president of the company are analyzed. The advantages and disadvantages for the implementation of artificial intelligence in the enterprise, both for the heads of the organization and for employees, are established. The normative legal acts regulating the above-mentioned legal relations are analyzed. In conclusion, the author concludes that the use of artificial intelligence by the head of the organization is currently not regulated by the labor legislation of the Russian Federation. There are many questions and problems when using artificial intelligence by the director of a company in regulating labor relations.

**Keywords:** the head of the organization, the employee, artificial intelligence, labor relations

**Введение.** В настоящее время искусственный интеллект стремительно завоевывает все сферы влияния, не оказались в стороне и трудовые отношения. С появлением искусственного интеллекта и внедрением его в работу многих предприятий появились сложности нормативного правового регулирования данных отношений. На законодательном уровне до сих пор не урегулирована степень взаимоотношений искусственного интеллекта и руководителя организации, а также работников. Возникает много вопросов при определении степени ответственности и поиска виновных лиц при сбое в системе искусственного интеллекта. Также возникает много вопросов, что делать, если искусственный интеллект вытеснит много профессий и создаст массовую безработицу. В настоящее время требуется пересмотреть действующее трудовое законодательство, а также четко определить сферы внедрения технологии искусственного интеллекта в работу организации.

**Основная часть.** На сегодняшний день искусственный интеллект активно внедряется во все сферы человеческой жизни. Трудовое право также не стало исключением. В настоящий момент искусственный интеллект помогает руководителю организации в работе, а также способствует оптимизации процессов в организации.

Как отмечает С.Ю. Головина, «в условиях рыночной экономики с ее многообразными формами собственности на средства производства формируется рынок труда, для которого характерна конкуренция... Трудовые отношения, как неотъемлемая часть экономических отношений, отражают все трудности переходного периода от плановой экономики к рыночной...» [1. С. 20, 22].

Можно отметить, что искусственный интеллект в каких-то сферах труда и вытесняет работников, но директора компании в настоящий момент он заменить не может, он лишь помогает ему в работе.

Законодатель, пытаясь упорядочить данные отношения с помощью вновь издаваемых законов, создал на практике очень много проблем как для руководителей организации, так и для компаний в целом. При этом в процессе нормативного регулирования наблюдался определенный «крен» именно в сторону норм гражданского права, что вызывает вопросы.

В настоящий момент правовое регулирование искусственного интеллекта в сфере трудовых отношений составляет:

Постановление Правительства РФ от 18 апреля 2016 г. № 317 «О реализации Национальной технологической инициативы» [2], Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» [3] и иные нормативные правовые акты.

Так, в п. 9 Распоряжения Правительства РФ от 24 ноября 2023 г. № 3339-р «Об утверждении Стратегии развития отрасли связи РФ на период до 2035 г.» указано, что «решениями проблемы дефицита кадров в российской отрасли связи являются повышение качества образования и подготовки, актуализация образовательных программ с учетом возможностей современных технологий и требований работодателей, сокращение сроков разработки и внедрения новых программ, усиление взаимодействия организаций сферы образования с операторами связи, разработчиками телекоммуникационного оборудования и иностранными образовательными организациями, а также популяризация профессий отрасли связи» [4].

Существует несколько подходов к определению руководителя организацией, так, в соответствии со ст. 273 ТК РФ под руководителем организации понимается «физическое лицо, которое в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа» [5].

В соответствии со ст. 2 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)»: ... руководитель ...— единоличный исполнительный орган юридического лица или руководитель коллегиального исполнительного органа, а также иное лицо, осуществляющее в соответствии с федеральным законом деятельность от имени юридического лица без доверенности» [6].

Исходя из данных определений, можно сделать вывод о том, что законодатель закрепляет два основных критерия, характеризующих правовое положение руководителя организации.

По мнению авторов комментариев к ТК РФ под общ. ред. Ю.П. Орловского, «Во-первых, он определяет, что руководитель организации является работником, состоящим в трудовых отношениях, выполняющим в соответствии с заключенным с ним трудовым договором особую трудовую функцию. Во-вторых, законодатель характеризует и трудовую функцию руководителя организации, то есть она включает в себя реализацию компетенции юридического лица в гражданском обороте. Так, при исполнении своих трудовых обязанностей руководитель организации осуществляет деятельность, которая регулируется нормами не только трудового, но и гражданского права» [7. С. 915].

Данной точки зрения придерживаются, например, Ю. П. Орловский, О. Б. Зайцева [8. С. 15] и некоторые другие авторы. С. Ю. Головина добавляет, что руководитель организации «с одной стороны, ... совместно с другими органами юридического лица реализует его правосубъектность в сфере гражданских правоотношений... С другой стороны, руководитель вместе с другими должностными лицами организации выступает в качестве представителя работодателя в трудовых правоотношениях с работниками, а также иных непосредственно связанных с трудовыми отношениями. ... Наконец, сам руководитель состоит в трудовом правоотношении и в этом случае рассматривается как специальный субъект трудового права» [9. С. 93–94].

Рассмотрим подробнее применение искусственного интеллекта руководителем организации.

Процесс управления организацией – это сложный и многогранный процесс, требующий от директора компании много ресурсов. С помощью применения искусственного интеллекта президент фирмы может значительно увеличить производительность труда, сократить затраты на выплату заработной платы, улучшить качество производительности труда.

С помощью искусственного интеллекта руководитель организации может вести поиск и отбор работников на ту или иную вакансию, производить оценку эффективности труда конкретных работников в организации, производить оценку труда руководителей структурных подразделений их подчинёнными, выявлять конфликтных сотрудников, проверять знания работников, предотвращать выгорания сотрудников на работе, повышать мотивацию работников, помогать адаптироваться в другой организации новым сотрудникам.

Благодаря искусственному интеллекту вышеуказанные программы проверки работников исключают полностью человеческий фактор, что способствует всестороннему и абстрагированному анализу эффективности производительности труда работников.

Руководитель организации один из самых заинтересованных людей в получении большей прибыли от фирмы, поэтому, если программы и (или) роботы будут работать эффективнее работников и стоить дешевле, то предпочтение будет отдаваться искусственному интеллекту. Но здесь и другая проблема, в некоторых

отраслях существует недостаток работников из-за невостребованности определенных профессий, в связи с этим бизнесу приходится внедрять в эти сферы искусственный интеллект [12].

В перечисленных внедрениях искусственного интеллекта есть как положительные стороны, так и отрицательные.

Положительные стороны внедрения искусственного интеллекта в деятельность руководителя организации:

- отсутствует человеческий фактор при оценке деловых и личностных качеств работников;
- принимаются более рациональные решения, основанные на математических вычислениях;
- данные программы доступны;
- данные программы быстро подстраиваются под изменения, происходящие в организации;
- быстрый подбор материала;
- автоматическое заполнение документации.

Отрицательные стороны внедрения искусственного интеллекта в деятельность руководителя организации:

- риск безработицы из-за вытеснения искусственным интеллектом многих профессий;
- высокая стоимость программ;
- снижение и перенос ответственности за свои ошибки на работу искусственного интеллекта руководителем организации.

В своей статье «американский экономист Дарон Асемоглу в числе основных рисков выделяет: чрезмерную автоматизацию труда; рост социального неравенства; снижение заработной платы; неспособность повысить производительность труда» [10].

Так, «в 2019 г. компания Amazon была вынуждена отказаться от своего автоматического инструмента для найма работников после того, как алгоритм машинного обучения начал систематически отклонять кандидатов-женщин на инженерные должности. Алгоритм, используя технологию машинного обучения, научился отдавать предпочтение кандидатам-мужчинам, а не женщинам. Программа нашла выражения, используемые мужчинами в резюме (а именно слова «исполнять» и «заканчивать»), более убедительными. ИИ решил, что самопрезентация мужчинами своих трудовых достижений была более эффективной. Кроме того, система обучалась на резюме, представленных претендентами, получившими работу за десятилетний период, большая часть из которых поступила от мужчин. Отсюда можно определить очевидную проблему при найме работников с использованием алгоритмов ИИ: риск прямой и косвенной дискриминации» [11].

**Заключение.** Подводя итог вышеизложенному, следует сделать вывод, что искусственный интеллект в деятельности руководителя организации в настоящий момент будет эффективен на крупных предприятиях. Полностью и во всех сферах трудовой деятельности искусственный интеллект не заменит работника. Разные программы, используемые президентом компании, облегчают его труд



и труд его подчинённых, сводят к минимуму человеческий фактор. Но наряду с этим нужно понимать, что искусственный интеллект не совершенен, его внедрение достаточно сложный и многогранный процесс, который требует внимательности и контроля за ним.

При внедрении искусственного интеллекта важно не допустить дискриминации прав работников, определить сферы взаимодействия работника и робота.

В настоящее время не решен вопрос о том, как регулировать ответственность за невыполнение или выполнение работы не точно, с дефектами между работником, работодателем, руководителем организации и искусственным интеллектом.

В трудовом праве основополагающим признаком отношений между работником и работодателем является личный характер прав и обязанностей. Если искусственный интеллект наделить правами работника и закрепить регулирование труда робота в ТК РФ, то это будет противоречить сложившейся практики, которая обусловлена личным характером труда.

### Список литературы

1. Головина С. Ю. Понятийный аппарат трудового права: монография. Екатеринбург, 1997. – 178 с.
2. Постановление Правительства РФ от 18 апреля 2016 г. № 317 «О реализации Национальной технологической инициативы» // Собрание законодательства РФ. – 2016. – № 17, ст. 2413.
3. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» // Собрание законодательства РФ. – 2018. – № 20, ст. 2817.
4. Распоряжение Правительства РФ от 24 ноября 2023 г. № 3339-р «Об утверждении Стратегии развития отрасли связи РФ на период до 2035 г.» [Электронный ресурс] // СПС «ГАРАНТ». – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/408020989> (дата обращения: 04.09.2024).
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (часть I), ст. 3.
6. Федеральный закон Российской Федерации «О несостоятельности (банкротстве)» от 26 октября 2002 г. № 127. // Собрание законодательства РФ. – 2002. – №43, ст. 4190.
7. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. 5-е изд., испр., доп. и перераб. / под ред. Орловского Ю. П. – М.: ИНФРА-М, 2012. 1499 с.
8. Зайцева О. Б. Дифференциация правового регулирования труда руководителя в связи с принятием нового Трудового кодекса РФ // Трудовое право. – 2003. – № 3. – С. 15–19.
9. Правовое регулирование труда отдельных категорий работников: учеб.-практ. пособие / под ред. Головиной С. Ю. – М.: Дело, 2003. – 254 с.
10. Арзуманян А. Б. Влияние технологий искусственного интеллекта на права человека в сфере труда [Электронный ресурс] // Северо-Кавказский юридический вестник. – 2023. – № 4. – URL: <http://vestnik.uriu.ranepa.ru/wp-content/uploads/2023/12/129-134.pdf> (дата обращения: 04.09.2024).

11.Новиков Д. А. Трудовое право и искусственный интеллект: точки соприкосновения и расхождения // Ежегодник трудового права [Электронный ресурс]. – 2024. – Вып. 14. – URL: [https://pureportal.spbu.ru/files/119700583/2024\\_.pdf](https://pureportal.spbu.ru/files/119700583/2024_.pdf) (дата обращения: 04.09.2024).

12.Рицу С., Мелипатаки Г., Мате Д. А. Концепция труда: от традиционных социально-трудовых представлений к современным эффектам цифровой трансформации // Journal of Digital Technologies and Law. –2023. – Т. 1, № 1. – С. 175–190. <https://doi.org/10.21202/jdtl.2023.7>. EDN: ZENNZF

**С. В. Шуралева,**

кандидат юридических наук, доцент,  
Пермский государственный национальный  
исследовательский университет

## **ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРЕХМЕРНОГО АВАТАРА РАБОТНИКА: ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ**

**Аннотация.** С развитием технологий искусственного интеллекта и метавселенных становится реальной возможность создания и использования трехмерных аватаров работников для участия в совещаниях, выступления в корпоративных средствах массовой информации, общения с клиентами и иных целей. В порядке постановки проблемы исследуются возможные последствия и риски данных инновационных технологий с точки зрения трудового законодательства и законодательства о персональных данных.

**Ключевые слова:** трудовое правоотношение, трехмерный аватар работника, права работника, персональные данные, биометрические персональные данные, метавселенные, виртуальная реальность, дополненная реальность, цифровые технологии

## **EMPLOYEE'S DIGITAL AVATAR: NOT YET COMMONPLACE, BUT NO LONGER SCIENCE FICTION**

**Abstract.** With the development of artificial intelligence and metaverse technologies, it becomes possible to create and use digital avatars of employees to participate in meetings, speak in corporate media, communicate with customers and other purposes. In order to pose the problem, the possible consequences and risks of these innovative technologies are investigated from the point of view of labor legislation and legislation on personal data.

**Keywords:** employment relations, avatar of an employee, personal data, metaverses, digital technologies

**Введение.** Влияние цифровизации на сферу занятости и развитие индивидуальных и коллективных трудовых отношений активно изучается в современной отечественной науке трудового права. В фокусе исследования – электронный документооборот, дистанционная (удаленная) работа, распространение precarious нетипичных форм занятости; трудовая статус цифровых трудовых платформ