

Газвинова-Гасанзаде Эльмира Эльчин гызы,

преподаватель юридического факультета БГУ

Адрес: г. Баку, ул. академика Захида Халилова, 33

E-mail: qazvinova.elmiral@mail.ru

УДК 349.2:004.8

DOI: <https://doi.org/10.30546/2218-9130.007.2026.9205>

РАСПРОСТРАНЕНИЕ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

Açar sözlər: süni intellekt, işəgötürən, işçi, texnologiya.

Ключевые слова: искусственный интеллект, работодатель, сотрудник, технология.

Keywords: artificial intelligence, employer, employee, technology.

В отличие от предыдущих технологических достижений, которые были сосредоточены исключительно на автоматизации или замене рутинного ручного труда, искусственный интеллект основан на науке, человеческих отношениях и охватывает структурные сложности. В частности, автоматизация задач может изменить определенные виды трудовой деятельности, такие как типичные низкоквалифицированные работы, рутинные и повторяющиеся задачи, которые подвергают работников потенциально опасным или рискованным ситуациям. Кроме того, появление робототехники, искусственный интеллект и Интернета вещей являются значительными факторами создания рабочих мест по различным каналам, а также в новых отраслях.

I. Адаптация работодателей к искусственному интеллекту

Хотя интеграция искусственного интеллекта сложна с точки зрения работодателя,

она также влечет за собой юридические и этические проблемы, связанные с надежностью трудовых отношений. Искусственный интеллект все чаще используется на рабочих местах для мониторинга деятельности сотрудников, измерения и оценки их производительности в рамках управленческих полномочий работодателя. Более того, искусственный интеллект проявляется в форме алгоритмического управления не только с точки зрения экономической конкурентоспособности, но и как основа для решений, затрагивающих сотрудников, от процессов найма до потенциальных увольнений, что, хотя данный вопрос выходит за пределы традиционного регулирования трудового права, все еще играет важную роль [5, с. 77]. Многие страны (например, США, Китай, Россия, Казахстан) приняли специальные указы, национальные стратегии и законопроекты для обеспечения безопасности технологий искусственного интеллекта, борьбы с дипфейками (поддельным контентом) и защиты авторских прав.

1. Процесс найма персонала нового поколения

Во-первых, необходимо рассмотреть влияние искусственного интеллекта, используемого в процессах найма, проводимых до начала трудовых отношений. Процесс найма, как и рынок труда, не смог избежать техно-

логических разработок, в которых искусственный интеллект уже имеет определенное присутствие. Эта практика также получила поддержку в период карантина во время пандемии коронавируса, что привело к цифровизации процессов отбора и переговоров о найме [4, с. 39].

Хотя искусственный интеллект (ИИ) открывает возможности для повышения эффективности и объективности при отборе кандидатов, он также вызывает опасения по поводу конфиденциальности данных и непреднамеренной предвзятости. Системы ИИ часто полагаются на анализ данных, полученных от людей, включая резюме, профили в социальных сетях и другую текстовую информацию, для принятия эффективных решений о найме. Однако сбор и анализ таких данных могут непреднамеренно приводить к дискриминационной практике и нарушать принцип равного обращения, закрепленный в трудовом законодательстве. Риск, присущий алгоритмам ИИ, заключается в потенциальной предвзятости, возникающей из прошлых решений о найме или предвзятости в данных, загружаемых в систему. В контексте трудового права это представляет собой серьезную проблему, поскольку может нарушать антидискриминационные нормы, в том числе те, которые призваны защищать от дискриминации по признаку пола, возраста или расы. Для решения этих проблем и обеспечения этичного и законного использования ИИ в процессе найма необходимы такие меры, как независимый аудит, прозрачность и заблаговременное информирование кандидатов.

Соответственно, работодателям необходимо предпринять эффективные шаги для обеспечения возможности аудита систем искусственного интеллекта и предоставления кандидатам прозрачной информации об использовании искусственного интеллекта в

процессе найма, тем самым обеспечивая соблюдение принципов равного обращения и запрета дискриминации, предусмотренных законом.

2. Принцип пропорциональности между управленческими полномочиями работодателя и правами работников

Рассматривая влияние искусственного интеллекта на рабочем месте, становится ясно, что работодатели получают выгоду от преимуществ искусственного интеллекта, особенно при выполнении своих прав и обязанностей в области управления и контроля. Это связано с тем, что искусственный интеллект, в принципе, позволяет осуществлять мониторинг и наблюдение за деятельностью сотрудников в масштабах, ранее не рассматривавшихся, а также собирать и обрабатывать огромные объемы данных об этой деятельности.

В последние годы наблюдается рост числа сотрудников, использующих носимые рабочие устройства, которые записывают их перемещения и местоположение, а также измеряют темп работы и перерывы. Собранные с помощью этих устройств данные легко анализируются с помощью искусственного интеллекта для оценки их производительности и пригодности к выполнению конкретных задач. Работодатели теперь могут использовать эти новые модели управления для усиления контроля над сотрудниками и рабочим местом, улучшения методов оценки эффективности работы, повышения производительности труда, рационализации организации работы, снижения затрат на мониторинг и аудит, упрощения профилирования сотрудников и формирования поведения на рабочем месте. Однако это технологическое применение может поставить под угрозу фундаментальные доверительные отношения между работодателями и сотрудниками, и если оно не используется взвешенно и сбалансированно,

но, оно также может нарушить хрупкий баланс между мониторингом на рабочем месте и защитой прав сотрудников [2, с. 620].

Хотя трудовые отношения основаны на взаимном доверии, они также включают в себя принципы, которые обязаны соблюдать как работодатели, так и работники. Частота и строгость методов мониторинга, использование собранных данных для профилирования и навешивание ярлыков на сотрудников приводят к отсутствию доверия среди сотрудников, что негативно сказывается на их приверженности, лояльности и мотивации, а также снижает их благополучие [1, с. 290]. Таким образом, профилирование и навешивание ярлыков в результате мониторинга могут привести к тому, что сотрудник будет признан непригодным для определенных должностных обязанностей, признан некомпетентным исключительно на основании данных, собранных искусственным интеллектом, и даже к увольнению на основании собранных данных. Неудовлетворительные оценки или производительность труда ниже стандартов алгоритма могут заставить сотрудника чувствовать себя исключенным и даже привести к его увольнению или отстранению от работы на основании автоматизированных решений. Таким образом, подобные ситуации нарушают право сотрудников на достойный труд и их право защищаться от решений, основанных на автоматически генерируемых данных, ослабляя трудовые отношения и приводя к трудовым спорам. По этой причине работодателям крайне важно эффективно анализировать эти последствия и внедрять соответствующие подходы для максимизации преимуществ среды, управляемой искусственным интеллектом. В этом контексте работодатели должны обеспечить надлежащую информированность сотрудников о том, что их переписка может отслеживаться, что существуют

законные основания для такого отслеживания и доступа к их контенту и личной информации, а также что могут быть внедрены менее инвазивные методы мониторинга. На этом этапе следует принять человекоцентричный подход, обеспечивающий прозрачность и доступность собираемых и используемых данных, а также повышающий осведомленность как сотрудников, так и работодателей посредством обучения по вопросам широкого внедрения искусственного интеллекта на рабочем месте. Оснащение сотрудников соответствующими навыками в контексте технологических и профессиональных изменений является одним из фундаментальных критериев для формирования более инклюзивного и удовлетворительного перехода на ИИ. Доступ сотрудников к всестороннему, непрерывному и адаптируемому обучению может быть оговорен в коллективных договорах, реализован в качестве политики на рабочем месте и, таким образом, обеспечен [6, с. 6].

С другой стороны, конфиденциальность и защита данных приобретают все более решающую роль в корпоративной среде, наряду с растущей важностью обеспечения соблюдения правовых рамок при обработке данных сотрудников. Необходимо признать, что сотрудники имеют право на доступ к исчерпывающей информации о том, как их данные обрабатываются, хранятся и подвергаются определенным процедурам [3, с. 34]. Присущая механизмам искусственного интеллекта неопределенность является одной из проблем, существующих в рамках парадигмы ИИ, где защита прав сотрудников приобретает все большее значение. Поэтому работодатели несут ответственность за обеспечение абсолютной прозрачности и открытости в своей практике обработки данных. Оценка воздействия на защиту данных особенно необходима, когда речь идет о систематической

и всесторонней оценке личных вопросов, касающихся сотрудников, на основе автоматизированной обработки, включая решения, имеющие юридические последствия для сотрудников.

II. Заключение

Положительное или отрицательное влияние искусственного интеллекта во многом будет зависеть от того, как он внедряется на рабочем месте, от роли правовых норм в контроле распространения ИИ и от того, как работодатели адаптируют свою рабочую среду, чтобы идти в ногу с новыми разработками. Сосуществование конфиденциальности данных, защиты прав сотрудников, недискриминации и присущей сложностям приложений, ориентированных на ИИ, требует сложной структуры, в которой информированное согласие, управление данными и этическое использование ИИ тесно взаимосвязаны. В

этой сложной области прозрачность, осведомленность и человекоцентричный подход не только способствуют соблюдению правовых обязательств, но и создают среду, характеризующуюся взаимным доверием и уважением между работодателями и сотрудниками. Поэтому работодателям необходимо обеспечить, чтобы их сотрудники имели полное представление о том, какие данные подлежат проверке с помощью ИИ, и полностью понимали механизмы, с помощью которых ИИ проводит свой анализ. По мере дальнейшего развития информационной среды конфиденциальность и защита данных, несомненно, останутся фундаментальным компонентом корпоративной среды, формируя параметры добросовестных, этически обоснованных и соответствующих законодательству протоколов управления данными.

Список использованной литературы:

1. Богдановская И.Ю., Васякина Е.В., Волос А.А., Данилов Н.А., Егорова Е.В., Калятин В.О., Карпенко О.И., Салихов Д.Р. Искусственный интеллект и право // Право. Журнал Высшей школы экономики. Том 17. № 4. С. 278–306.
2. Новиков Д.А. Использование искусственного интеллекта при найме работников: проблемы и перспективы правового регулирования. *Journal of Digital Technologies and Law*. 2024;2(3):611-635.
3. Озпарлак, Башак Озан. «Правовые последствия взаимодействия человека и робота на рабочем месте». Сборник материалов конференции DTTS2018 по цифровой трансформации и интеллектуальным системам (2018) 205 с.
4. Kırılmaz, Selma KILIÇ., Ateş, Çağdaş., «Использование искусственного интеллекта в найме персонала: концептуальная оценка.» *Журнал бизнеса и торговли* 2, № 1: 37-48.
5. Mélyptaki, G., Riczu, Z., Máté, D., Ningrum, P. K. «Роль искусственного интеллекта в трудовых отношениях в европейском и азиатском аспектах». *Human and Human* 8 (2021): 69-83.
6. OECD, «Влияние искусственного интеллекта на рынок труда и рабочее место: какова роль социального диалога?», Тематический обзор, (2021), 3-11

Qəzvinova-Həsənzadə Elmira Elçin qızı,
BDU-nun Hüquq fakültəsinin müəllimi

ƏMƏK HÜQUQUNDA SÜNİ İNTELLEKTİN YAYILMASI

XÜLASƏ

Dünya texnoloji irəliləyişləri qəbul etməyə davam etdikcə, diqqəti cəlb edən məsələlərdən biri də süni intellektin əmək bazarına təsiridir. Son illərdə süni intellekt əvvəllər insanlar tərəfindən yerinə yetirilən tapşırıqları avtomatlaşdırmaqla müxtəlif sektorlarda inqilab yaratmış və şübhəsiz ki, əənəvi iş dinamikasını dəyişdirmişdir. Bu gün işəgötürənlər bu dəyişən mühitdə yeni çətinliklər və imkanlarla üzləşirlər.

Gəzvinova-Hasanzadə Elmira Elçin,
Lecturer, Faculty of Law, Baku State University

THE SPREAD OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN LABOR LAW

SUMMARY

As the world continues to embrace technological advances, one issue attracting significant attention is the impact of artificial intelligence on the labor market. In recent years, artificial intelligence has revolutionized various sectors by automating tasks previously performed by humans, undoubtedly changing traditional work dynamics. Today, employers face new challenges and opportunities in this changing environment.

Redaksiyaya daxilolma tarixi: 07.07.2026
Təkrar işlənməyə göndərilmə tarixi: 22.07.2026
Çapa qəbul olunma tarixi: 23.07.2026