



УДК 349.2

Степанов Кирилл Алексеевич

Кушнарев Александр Сергеевич

Уральский государственный юридический университет имени В.Ф. Яковлева

Институт прокуратуры

Россия, Екатеринбург

[minerality@yandex.ru](mailto:minerality@yandex.ru)

[kushnarev-02@list.ru](mailto:kushnarev-02@list.ru)

Stepanov Kirill

Kushnarev Alexander

Ural State Law University

Institute of the Prosecutor's Office

Russia, Ekaterinburg

## **ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В СФЕРЕ ТРУДА: ТЕНДЕНЦИИ, ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ**

**Аннотация:** в данной работе автором рассматриваются основные вопросы, связанные с все большим распространением искусственного интеллекта во всех сферах нашей жизни, а также влияние данного явления на сферу труда. Изучаются особенности имплементации искусственного интеллекта в современное право, анализируются позиции отечественных и зарубежных исследователей по данному вопросу. Рассмотрены перспективы и проблемы реализации корректировки нормативных правовых актов в сфере использования искусственного интеллекта в трудовых и иных, непосредственно связанных с ними, отношениях.

**Ключевые слова:** трудовое право, цифровизация, дистанционная работа, искусственный интеллект, трудовые отношения.



## **ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN THE FIELD OF LABOR: TRENDS, PROBLEMS, DEVELOPMENT PROSPECTS**

**Annotation:** in this paper, the author examines the main issues related to the increasing spread of artificial intelligence in all spheres of our life, as well as the impact of this phenomenon on the sphere of work. The features of the implementation of artificial intelligence in modern law are studied, the positions of domestic and foreign researchers on this issue are analyzed. The prospects and problems of implementing the adjustment of regulatory legal acts in the field of the use of artificial intelligence in labor and other relations directly related to them are considered.

**Key words:** labor law, digitalization, remote work, artificial intelligence, labor relations.

Искусственный интеллект (далее - ИИ) является актуальной сферой, которая, в настоящий момент, стремительно занимает руководящие, приоритетные направления в жизни современного общества. Следует сказать, что такое стремительное развитие, безусловно, новой для права сферы, несёт за собой и множество правовых казусов. Например, актуально рассмотрение вопросов о правовом статусе ИИ, возможностях в различных отношениях, этических ограничений и прочих вопросов, которые возникают параллельно с внедрением в нашу жизнь данного субъекта.

Все эти вопросы можно с уверенностью назвать актуальными и для отрасли трудового права. Известно, что в обществе уже давно идут обсуждения о возможном вытеснении работников ряда отраслей искусственным интеллектом, наложении на работников излишних этических ограничений или появлении новых систем, обучение работе с которыми может занять достаточно большой промежуток времени и создать риски повышения безработицы на рынке труда. Стоит отметить и вопрос достаточно «размытой» правовой регламентации данного субъекта.



Проанализировав события 2020 и 2021 годов, следует сказать, что вызовы, с которыми столкнулось общество, ощутимо повлияли на все общественные отношения. Пандемия дала толчок усиленному развитию и массовому использованию цифровых технологий, перевела рабочую деятельность в дистанционную форму, также было введено достаточно много законодательных норм, которые урегулировали цифровые аспекты труда и связанные с этим технологии.

Для работодателей данная ситуация стала поводом для углубления в процесс цифровизации. В частности, особое внимание обращалось на тот факт, что ИИ в последние годы получил широкое распространение, успешно проводились испытания ИИ в различных сферах. Данная политика развития получила своё закрепление и в Указе Президента РФ от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития РФ на период до 2030 года» где в качестве одной из национальных целей указана цифровая трансформация общества. Всё это, безусловно, можно назвать положительным моментом в развитии цифровизации российского общества. Между тем, стоит помнить о проблеме недостаточной правовой регламентации данной сферы.

Рассматривая вопрос о сферах применения искусственного интеллекта, следует отметить, что они весьма разнообразны.

Так, 8 мая 2020 г. Министерство экономического развития России поддержало тестирование беспилотных автомобилей без водителя для подстраховки. Уже в ближайшее время возможно разрешить коммерческую эксплуатацию на российских дорогах общего пользования беспилотных автомобилей без водителя за рулем, а также их тестирование без присутствия инженера в салоне на ограниченных территориях. Использование цифровых технологий в области транспорта и особенно грузоперевозок позволяет экономить более 150 млрд долл. в год благодаря внедрению роботизированного управления техникой [1, с. 31].



Юриспруденция также перенимает тенденцию и успешно входит в процесс цифровизации, в частности, можно наблюдать развитие системы электронного правосудия с 2015 года, а Сбербанк России, и вовсе, внедрил в свою работу ИИ, который способен самостоятельно разрешать правовые вопросы, в частности, составлять искивые заявления. А в медицинской сфере применение ИИ возможно при отслеживании и дальнейшем анализе состояния пациента, выполнении ряда операций или диагностических процедур. В целом, как отмечалось ранее, развитие цифровых технологий и ИИ, в частности, будет способствовать автоматизации практически всех процессов, повышению качества оказываемых услуг, производимых товаров и выполняемых работ.

Что же касается правовой регламентации, то согласно Указу Президента РФ от 10 октября 2019 года № 490 «О развитии искусственного интеллекта в РФ» под искусственным интеллектом понимается комплекс технологических решений, который позволяет имитировать когнитивные функции человека и получать результаты, сопоставимые, как минимум, с результатами интеллектуальной деятельности человека. При этом отдельно отмечается, что имитация включает самообучение и поиск решений без заранее заданного алгоритма.

Следует отметить, что выделяются отличные от позиции российского законодателя точки зрения. В частности, в Европейском Парламенте придерживаются иного мнения, считая, что термина «искусственный интеллект» не существует на данный момент как на техническом, так и на правовом уровне. Обосновано данное суждение тем, что искусственный интеллект не обладает полной автономией воли, сознания и т.п., что по мнению специалистов делает применение данного термина преждевременным, достаточно широко определяющим обозначаемый субъект. Более корректным видится выделение лишь некоторых признаков, которые характерны для отнесения того или иного устройства к ИИ:



- 1) получение автономии при помощи датчиков, которые позволяют обмениваться опытом с окружающей средой;
- 2) самообучение;
- 3) минимальная физическая поддержка;
- 4) отсутствие признаков жизни, характерных для биологических систем.

Не теряет своей актуальности и вопрос о том, чем же является ИИ – субъектом или объектом трудовых правоотношений? Следует сказать, что существует два подхода к данному вопросу:

1) ИИ должен быть объектом трудовых отношений. Ответственность за их труд должна возлагаться на работодателя, в интересах которого выполнялась работа. Достаточно интересное исследование было проведено одним из профессоров университета Льежа Н. Пети, в котором он приходит к выводу, что искусственный интеллект, несомненно, должен быть объектом правоотношений. Одним из оснований, приведенным в исследовании, являлась ликвидация возможной дискриминации роботами-работниками работников-людей [2, с. 78-80].

2) ИИ должен выступать как субъект трудовых правоотношений. Данной точки зрения, к примеру, придерживается профессор Оксфордского университета Хорст Айденмюллер. В своём исследовании он делает вывод о том, что если ИИ - прототип человека, то он и должен быть субъектом правоотношения и должен иметь все те права и обязанности, что и обычный работник-человек [3, с. 5].

Также, на одном из заседаний Европейского Парламента было предложено наделить ИИ особым правовым статусом «электронное лицо» с целью возложения на него ответственности за труд [4, с. 38].

Автор настоящей статьи придерживается позиции Хорста Айденмюллера и также считает ИИ субъектом правоотношения. Несмотря на то, что в настоящий момент он не обладает полной автономией воли, сознания и прочими



«субъектными» признаками, тем не менее, уровень развития технологий в настоящий момент позволяет говорить о том, что появление у ИИ данных признаков в ближайшем будущем возможно, а значит, необходимо будет соответствующее регулирование.

Не менее актуальным является вопрос, касающийся рисков появления ИИ в трудовом праве. Следует отметить, что по данному вопросу было проведено множество исследований. Так, физические риски, связанные с роботизацией производства, были подробно рассмотрены в технических стандартах ISO, а отчет Европейского агентства по безопасности и гигиене труда «Прогноз новых и возникающих рисков для безопасности и гигиены труда, связанных с цифровизацией, к 2025 году» показывает, что роботы помогут человеку освободиться от тяжёлого физического и вредного труда.

Следует отметить, что на данный момент психосоциальные риски, которые могут возникнуть при появлении ИИ в трудовых правоотношениях, не урегулированы. Например, к таковым можно отнести опасность несчастного случая и риск насилия на рабочем месте, неравное обращение, издевательства и притеснение на работе; работа, не соответствующая способностям работника, а также прочие факторы, связанные с управлением, рабочим режимом и рабочей средой, которые могут повлиять на психическое и физическое здоровье работника, а также вызвать рабочий стресс. Безусловно, данные риски следует дифференцировать не только по отношению к человеку, но и к ИИ. При урегулировании данных рисков следует помнить о важности сохранения в конструкции норм их гибкости и специального характера правового регулирования [5, с. 669]. Работа в данном направлении ведётся и имеются основания предполагать, что в скором времени мы увидим результаты этих исследований и принятые в соответствии с ними документы.

Выдвигаются и некоторые научные проблемы, которые предстоит решить в процессе внедрения искусственного интеллекта в нашу жизнь. В частности,



одной из таких проблем является создание «сильного» (универсального по своей сути) ИИ, который будет способен выполнять все задачи, подобно человеку.

В сфере трудового права такой «сильный» ИИ может рассматриваться как фактор возникновения безработицы, ввиду его повсеместного применения, связанной с высокой производительностью труда. Следует также отметить, что особой проблемой будет являться определение места ИИ среди субъектов трудового права. Рассмотрим данные вопросы несколько подробнее.

Вопросы наделения роботов, которые оснащены ИИ, статусом, который был бы близок статусу человека уже давно обсуждаются в научном сообществе. Следует отметить, что в настоящее время подобные вопросы обретают всё большую актуальность.

Так, в 2016 г. миру был представлен человекоподобный робот София, способный имитировать около 60 выражений лица. София могла поддерживать зрительный контакт, давать интервью. В 2017 г. она была награждена гражданством страны Саудовская Аравия [6].

Продолжая рассматривать различные точки зрения, касающиеся вопроса регулирования статуса ИИ, следует более подробно рассмотреть отдельные аспекты каждого из предлагаемых «статусов».

Если рассматривать наделение роботов статусом физического лица, то в таком случае они должны обладать волевым компонентом. Некоторые авторы приходят к выводу о том, что ИИ обладает волей в гражданско-правовом смысле. Даже если предположить, что ИИ обладает волей, интеллектом и автономностью, то, всё же, достаточно сложно признать за искусственным интеллектом деликтоспособность физического лица, поэтому многие ученые сближают его статус со статусом юридического лица и предлагают использовать по аналогии или слегка трансформировать законодательство о юридических лицах применительно к роботам [7, с. 165].



Есть и иная точка зрения по данному вопросу. В частности, некоторые ученые-правоведы рассматривают возможность введения для такого субъекта права специальной конструкции электронного лица, что в 2016 г. и было предложено Европарламентом. Следует сказать, что данный статус должен применяться только к роботам, которые оснащены «сильным» ИИ, а также, взаимодействуют с третьими лицами независимо, без какого-либо контроля со стороны операторов и иных лиц. Также, согласно отчёту, который был представлен Европарламентом, такие роботы должны обладать способностями к самообучению, адаптации к активно изменяющейся обстановке и обмену данными с окружающей их средой [8, с. 3].

Вторую концепцию поддерживает и профессор Х. Айденмюллер, считая, что введение в законодательство института электронного лица позволяет возложить на роботов ответственность за причиненный вред, да и в целом наделить роботов правосубъектностью.

Также, уместно привести пример подобной инициативы от отечественного законодателя. В частности, так называемый законопроект Гришина предлагал введение в российское законодательство такого субъекта как «робот-агент», который бы нес ответственность за свои действия и даже мог бы обладать обособленным имуществом.

Вопрос ответственности такого субъекта приобретает актуальность ввиду участившихся случаев причинения ущерба имуществу, жизни и здоровью в результате применения таких технологий [9, с. 28-29]. В пример можно привести ДТП с участием автомобиля Tesla, который управлялся ИИ. В результате неверной оценки рисков автопилотом была допущена ошибка ценой за которую стала жизнь водителя. Количество подобных случаев, к сожалению, возрастает, поэтому особенно важно регламентировать вопрос об ответственности подобных субъектов.





По мнению автора, ответственность ИИ за какие-либо действия возможна лишь при достижении таким субъектом определенного уровня развития, наличия автономия сознания, воли и иных факторов, присущим субъектам правоотношений. На данный же момент, институт ответственности для ИИ видится преждевременным.

Перенося вопрос об ответственности на сферу трудового права, можно прийти к интересному вопросу о распределении ответственности между работником и работодателем, непосредственным руководителем робота и самим ИИ (роботом) [10].

Обратимся к действующему законодательству, чтобы выявить некоторые проблемы и коллизии, которые возникают при рассмотрении такого «особого» субъекта права. Одним из главных признаков трудовых отношений является личное выполнение работником трудовой функции. Именно из данного фундаментального принципа следует ряд принципов трудового права, которые призваны защитить работника, который является «слабой стороной» правоотношений. Наделение же, например, умного робота подобным статусом, в соответствии с действующим отечественным законодательством, создаст множество противоречий. Например, в нашей стране, некоторые права и льготы обусловлены именно личным характером труда. Безусловно, роботы не могут быть получателями подобных льгот, да и, к тому же, даже если рассматривать вытеснение некоторых профессии ИИ, то не следует забывать, что останется персонал, необходимый для контроля за исправностью ИИ и прочие сотрудники, что, несомненно, не способно исключить принцип личного характера прав и обязанностей работника, а также, каким либо образом применить его к роботу, обладающему ИИ.

Следующим вопросом, который возникает при рассмотрении перспектив применения ИИ в сфере труда – вопрос потенциальной масштабной безработицы. По мнению автора, данная проблема несколько



гиперболизирована, представляется, что, как и в результате промышленных революций, которые освободили работников от части изнурительного и тяжелого физического труда, так и внедрение ИИ освободит часть работников от монотонной (рутинной) неинтеллектуальной работы. Данный факт также подтверждается исследованиями и прогнозами крупных аналитиков. Так, например, к 2030 году прогнозируется, что от 2 млн. до 2 млрд. человек могут потерять работу из-за того, что их функции будут выполняться при помощи цифровых технологий [11].

Следует также сказать, что выделяется несколько возможных уровней вовлеченности ИИ в сферу труда:

- 1) облегчение
- 2) автоматизация
- 3) расширение возможностей работника
- 4) полная замена работника

Для примера можно взять работника, который профессионально занимается переводом текстов. При уровне «облегчения» ИИ произведет автоматизацию рутинной работы (например, редактирование формата и пр.), при уровне «автоматизация» большая часть работы по переводу исходного текста выполняется ИИ, а переводчик лишь вносит коррективы, при уровне «расширения возможностей работника» ИИ будет предлагать несколько вариантов фразы при переводе того или иного отрывка текста, но, тем не менее не выполнять работу за переводчика. Уровень «полной замены работника», как представляется, не требует подробного описания, в этом случае актуально использование «сильного» ИИ, который способен к самообучению и быстрой адаптации.

В каждой профессии работодатели вправе сами выбирать уровень применения цифровых технологий, но, следует помнить и о том, что с применением таких технологий придётся выработать требования, которые



будут предъявляться к новым «цифровым» работникам. В свете этого, следует предвидеть трансформацию требований к работникам, которые будут взаимодействовать с ИИ. В частности, актуальным будет знание английского языка, ситуационная адаптивность, навыки командной работы, развитая интуиция, быстрая обучаемость и эмоциональный интеллект.

Безусловно, расширение сферы применения ИИ повлечет за собой сокращение потребности работодателя в привлечении в качестве работников физических лиц (людей). В свете этого важно, чтобы государство уже на данный момент формировало стратегию для решения проблем, которые может повлечь за собой введение широкого применения ИИ в сфере труда. Опираясь же при создании подобной стратегии можно на рекомендации Международной ассоциации юристов по стабилизации трудовых отношений в связи с вышеобозначенными проблемами. Так, предлагается создать список работ, осуществляемых исключительно людьми; определить правила построения взаимоотношений людей и роботов для совместного труда; установить квоты на рабочие места, занимаемые людьми [12, с. 66]. Отмечается, что Российская Федерация соблюдает данные рекомендации, так в п. 19 Стратегии одним из принципов развития и использования ИИ указывается принцип обеспечения права на труд.

Подводя итоги исследования, следует сказать, что все развитые государства осознают, что цифровизация несёт в себе новый уклад жизни, является новой основой для государственного управления, экономики, социальной сферы. Внедрение ее во все сферы — это неизбежный процесс, который пройдут все страны.

В Российской Федерации, на настоящий момент, вопрос применения искусственного интеллекта урегулирован законодательством в неполном объеме. Следует сказать, что в отличие от многих зарубежных стран, где регулирование ИИ выходит на уровень правоприменительной деятельности, в



Российской Федерации обсуждение вопросов внедрения ИИ в данный момент в основном находится на стадии научной дискуссии, а не широкого внедрения в практику, при этом, осуществляется постепенный переход к его полной правовой регламентации и активной законотворческой деятельности по данному направлению.

### Список литературы:

1. Филипова И. А. Правовое регулирование труда - 2020: смена парадигмы как следствие цифровизации экономики // Юрист. 2018. № 11. С. 31-35.
2. Соменков С.А. Искусственный интеллект: от объекта к субъекту? // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина. 2019. № 2 (54). С. 75-85.
3. Eidenmueller H. The Rise of Robots and the Law of Humans // Oxford Legal Studies Research Paper. 2017. № 27.
4. Ястребов О. А. Правосубъектность электронного лица: теоретико-методологические подходы // Труды Института государства и права РАН. 2018. Т. 13. № 2. С. 36-55.
5. Степанов К. А. «Белые пятна» института охраны труда на примере микроповреждений (микротравм) // Эволюция российского права: Материалы XX Международной научной конференции молодых ученых и студентов, Екатеринбург, 28–29 апреля 2022 года. 2022. С. 668-673.
6. Vincent J. Pretending to Give a Robot Citizenship Helps No One // The Verge. 2017. October 30. // URL: <https://www.theverge.com/2017/10/30/16552006/robot-rights-citizenship-saudi-arabia-sophia> (дата обращения: 23.12.2021).
7. Архипов В. В., Наумов В. Б. О некоторых вопросах теоретических оснований развития законодательства о робототехнике: аспекты воли и правосубъектности // Закон. 2017. № 5. С. 157-170.



8. Stefano V. de. «Negotiating the Algorithm»: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection (May 16, 2018) // Comparative Labor Law & Policy Journal. 2019. Vol. 41. № 1.
9. Михалева Е. С., Шубина Е. А. Проблемы и перспективы правового регулирования робототехники // Актуальные проблемы российского права. 2019. № 12. С. 26-35.
10. Sayarer J. You're Hired - Taking on Robots as Employees. 2017 // URL: [http://www.faa.unisg.ch/files/cto\\_layout/downloads/presse/LexisNexis\\_You%27re%20hired%20-%20taking%20on%20robots%20as%20employees.pdf](http://www.faa.unisg.ch/files/cto_layout/downloads/presse/LexisNexis_You%27re%20hired%20-%20taking%20on%20robots%20as%20employees.pdf) (дата обращения: 23.12.2021).
11. Frey C. B., Osborne M. A. The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation? 2013. September, 17 // URL: [https://robo-hunter.com/pdf/The\\_Future\\_of\\_Employment.pdf](https://robo-hunter.com/pdf/The_Future_of_Employment.pdf) (дата обращения: 23.12.2021).
12. Филипова И. А. Искусственный интеллект и трудовые отношения: социальные перспективы и тенденции правового регулирования // Российская юстиция. 2017. № 11. С. 65-67.