



## Влияние технологий искусственного интеллекта на права человека в сфере труда

Анна Борисовна Арзуманян

Южный федеральный университет, Ростов-на-Дону, Россия, rumi12@yandex.ru

**Аннотация.** В условиях стремительно развивающихся цифровых технологий на международных площадках и форумах все чаще обсуждается проблема отставания правового регулирования от существующих реалий общественных отношений. Особенно отчетливо эта проблема видна в «чувствительных» областях регулирования, связанных с реализацией и защитой основных прав человека. Настоящая статья посвящена анализу изменений, происходящих в трудовых отношениях в связи с развитием технологий искусственного интеллекта и робототехники, а также их влияния на права человека в сфере труда. Делаются предположения относительно тех обновлений, которые произойдут в праве в ближайшем будущем с учетом имеющихся тенденций в международных нормах и национальных законодательствах.

**Ключевые слова:** искусственный интеллект, международное право, права человека, робототехника, трудовые отношения

**Для цитирования:** Арзуманян А. Б. Влияние технологий искусственного интеллекта на права человека в сфере труда // Северо-Кавказский юридический вестник. 2023. № 4. С. 127–132. <https://doi.org/10.22394/2074-7306-2023-1-4-127-132>. EDN KACYCK

Problems of Civil and Labor law

Original article

## The impact of artificial intelligence technologies on human rights in labor relations

Anna B. Arzumanyan

Southern Federal University, Rostov-on-Don, Russia, rumi12@yandex.ru

**Abstract.** In the context of rapidly developing digital technologies, the problem of lagging legal regulation from the existing realities of public relations is increasingly being discussed on international platforms and forums. This problem is especially clearly visible in the "sensitive" areas of regulation related to the implementation and protection of fundamental human rights. This article is devoted to the analysis of changes taking place in labor relations in connection with the development of artificial intelligence and robotics, as well as their impact on human rights in the field of labor. Assumptions are made about the updates that will occur in the near future, taking into account the current trends in international norms and national legislation.

**Keywords:** artificial intelligence, robotics, labor relations, international law, human rights

**For citation:** Arzumanyan A. B. The impact of artificial intelligence technologies on human rights in labor relations. *North Caucasus Legal Vestnik*. 2023;(4):129–134. (In Russ.). <https://doi.org/10.22394/2074-7306-2023-1-4-129-134>. EDN KACYCK

Технологии искусственного интеллекта (далее – ИИ) влияют на многие процессы, происходящие в обществе. Далеко не все изменения носят позитивный характер, в связи с чем многие авторы высказывают опасения относительно самого существования прав человека в том виде, в котором они признаются сегодня в текстах важнейших международных актов и конституций государств<sup>1</sup>. Поэтому неудивительно, что обсуждение вопросов регулирования ИИ выходит на наднациональный и международный уровень.

---

© Арзуманян А. Б., 2023

<sup>1</sup> Подробнее см.: [1, с. 151-159].

В фокусе внимания исследователей, представителей бизнеса и общества все чаще оказываются изменения рынка труда, вызванные внедрением систем ИИ и робототехники по всему миру. Особое опасение исследователей вызывает вторжение ИИ в сферу умственного труда [2, с.9-10], ранее принадлежавшую исключительно человеку. Генеральный директор компании IBM В. Рометти со сцены крупнейшей международной выставки потребительской электроники CES еще в 2019 г. подтвердила начало эры «широкого искусственного интеллекта», который находится между «узким» и универсальным, обладающим способностями человеческого мозга<sup>1</sup>. По ее словам, сферу наемного труда ждут радикальные изменения. Эти изменения связаны с полным обновлением профессий, поэтому нужно готовить людей к труду «бок о бок» с технологиями ИИ.

Внедрение технологий ИИ отличается от технологических прорывов прошлого века скоростью происходящих изменений. Это означает, что работникам приходится постоянно адаптироваться к новым технологическим условиям и осваивать новые навыки, а иногда и профессии в пределах одного поколения, в то время как предшествующие индустриальные революции затрагивали хотя бы два поколения работников<sup>2</sup>. По данным Международной федерации робототехники<sup>3</sup> в 2023 г. в мире используется более 3,5 млн единиц робототехники, а её эффективность напрямую зависит от развивающихся технологий ИИ. Предприниматели активно используют технологии ИИ не только в производстве и сфере услуг, но также в управлении и подборе кадров.

Так как представители бизнеса в первую очередь заинтересованы в прибыли и эффективности производства, они готовы заменить работников робототехникой, как только это становится выгодно, т.е. когда затраты на робототехнику становятся значительно ниже затрат на работников-людей. С другой стороны, работодатели отмечают нехватку рабочих специальностей. Среди представителей молодых поколений эти специальности все менее популярны, а значит, с выходом на пенсию нынешних рабочих их некому будет заменить. Это делает внедрение робототехники еще более актуальным.

Технологии ИИ активно внедряют в сфере услуг: здравоохранения, розничной торговли, на транспорте, в финансовой и банковской сферах и других. Например, область профессиональной аналитики в бизнесе, где раньше задействовали специалистов-аналитиков, теперь использует для работы с массивами данных специальные системы класса Business Intelligence. В журналистике ИИ активно используют для генерации новостного контента; в продажах B2B – для оптимизации процессов продаж и прогнозирования результата и так далее. Происходящие изменения говорят о том, что многие специалисты уже сегодня работают в новых технологических условиях, а потребность в новых специалистах, готовых взаимодействовать с системами ИИ на более сложном уровне, постоянно растет.

По мнению И. А. Филиповой [3, с. 23-28], повсеместное распространение систем ИИ в ближайшем будущем связано со следующим: системы ИИ и киберфизические системы будут дешеветь, а их эффективность будет увеличиваться; будет расти количество интеллектуальных систем управления, способных оптимизировать производственные процессы; большая часть коммуникаций перейдет в виртуальную среду в связи с чем увеличится доля платформенной экономики. В результате этого: рабочие процессы максимально цифровизируются; многие существующие профессии исчезнут, им на смену придут новые, ориентированные на системы ИИ и киберфизические системы; увеличится взаимодействие «человек – система ИИ»; системы ИИ смогут «подменять» работодателя и принимать решения, касающиеся работников, на основе анализа собранных данных.

Наряду с положительными моментами, влияющими на положение работника, такими как возможность замены человека роботом в рутинных заданиях, возможность переключиться на задачи, требующие творческого подхода, специалисты в области права и экономики

---

<sup>1</sup> Глава IBM: ИИ изменит 100% профессий // URL: <https://hightech.plus/2019/01/09/glava-ibm-ii-izmenit-100-professii> (дата обращения: 29.11.2023).

<sup>2</sup> Подробнее см.: [7].

<sup>3</sup> Top 5 Robot Trends 2023 // URL: <https://ifr.org/ifr-press-releases/news/top-5-robot-trends-2023> (дата обращения: 29.11.2023).

называют отрицательные последствия широкого внедрения систем ИИ. Так, американский экономист Дарон Асемоглу в числе основных рисков выделяет: чрезмерную автоматизацию труда; рост социального неравенства; снижение заработной платы; неспособность повысить производительность труда [8]. Основную проблему автор видит в том, что сегодня отношения по внедрению и использованию ИИ практически не регулируются. Первенство в разработке новейших технологий ИИ принадлежит небольшому числу IT-гигантов, для которых такая ситуация выгодна. Чем дольше нет жесткого регулирования ИИ, тем дольше сохраняется свобода действий корпораций. По мнению ученого, это будет иметь отрицательные последствия для работников как экономически слабой стороны трудовых отношений. В то же время, как отмечается в юридической литературе, сходство работы ИИ с работой человеческого мозга становится объективной причиной дискриминации в сфере труда [4, с. 30-32].

Дискуссия о необходимости правового регулирования ИИ уже имеет свою историю на международном уровне. В числе региональных организаций ведущая роль в этом вопросе принадлежит Европейскому Союзу, принявшему в мае 2023 г. Акт об ИИ<sup>1</sup> – первый документ, посвященный комплексному регулированию ИИ. В рамках ЕС и Совета Европы принято множество программных документов, касающихся влияния ИИ на права человека. Суммируя положения актов ЕС и Совета Европы, можно назвать следующие риски в сфере труда, связанные с применением систем ИИ: дискриминация при приеме на работу; нарушения при обработке персональных данных работников; размывание границ личного пространства работника; рост безработицы. В частности, риск исчезновения личного пространства под влиянием цифровой среды означает, что работник будет постоянно находиться под «наблюдением» машин. С помощью систем ИИ работодатель будет получать данные о психофизиологическом состоянии работника. Поскольку рабочие процессы будут выстраиваться по алгоритмам, созданным ИИ, велик риск дискриминации в управлении персоналом.

В последние несколько лет обсуждение необходимости правовых рамок ИИ ведется и на полях ООН. В ноябре 2021 г. под эгидой ЮНЕСКО принята Рекомендация об этических аспектах ИИ<sup>2</sup>. Применительно к трудовой сфере в документе говорится, что государствам необходимо обеспечить: оценку и учет воздействия систем ИИ на рынок труда; образование и переподготовку работников как нынешнего, так и будущего поколения; социальную защиту работников; финансирование междисциплинарных исследований влияния ИИ на трудовые отношения.

На уровне ООН обсуждается необходимость принятия международного договора в этой области. Так, Генеральный секретарь ООН Антониу Гутерриш, в сентябре 2021 года в докладе «Наша общая повестка дня» предложил создать Глобальный цифровой договор, одним из ключевых аспектов которого должно стать регулирование ИИ<sup>3</sup>. Тогда же Верховный комиссар по правам человека ООН Мишель Бачелет заявила о необходимости ввести мораторий на распространение технологий ИИ, нарушающих права человека<sup>4</sup>. В частности, это касалось технологий слежки в общественных местах и программ, анализирующих поведение людей. В своем докладе об ИИ и правах человека она настоятельно рекомендовала хотя бы на время отказаться от использования технологий ИИ, несущих высокие риски нарушения прав человека, среди которых особо отметила риски, связанные с дискриминацией.

2 ноября 2023 г., выступая на первом международном саммите по безопасному использованию ИИ, Генеральный секретарь ООН заявил<sup>5</sup>, что принципы безопасности ИИ должны

<sup>1</sup> The Artificial Intelligence Act // URL: <https://artificialintelligenceact.eu/> (дата обращения: 29.11.2023).

<sup>2</sup> Recommendation on the Ethics of Artificial Intelligence // URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381137> (дата обращения: 29.11.2023).

<sup>3</sup> Глобальный цифровой договор // URL: <https://www.un.org/techenvoy/global-digital-compact>; ООН решила поучаствовать в регулировании ИИ // URL: [https://octagon.media/mir/oon\\_reshila\\_pouchastvovat\\_v\\_regulirovanii\\_ii.html](https://octagon.media/mir/oon_reshila_pouchastvovat_v_regulirovanii_ii.html) (дата обращения: 29.11.2023).

<sup>4</sup> Мишель Бачелет призвала ввести мораторий на использование систем искусственного интеллекта // URL: <https://news.un.org/ru/story/2021/09/1409912> (дата обращения: 29.11.2023).

<sup>5</sup> Антониу Гутерриш: принципы управления ИИ должны основываться на Уставе ООН и Всеобщей декларации прав человека // URL: <https://news.un.org/ru/story/2023/11/1446457> (дата обращения: 29.11.2023)

основываться на Уставе ООН и Всеобщей декларации прав человека. Среди долгосрочных последствий широкого использования ИИ он, в том числе, назвал нарушения на рынках труда.

Таким образом, международное сообщество в той или иной мере признает необходимость установления правовых рамок ИИ. Однако вполне возможно, что принятие международного договора произойдет еще нескоро. Основной причиной следует назвать сложность в выработке единых решений: ведь технологии ИИ используются во многих областях, тем труднее достигнуть согласованной позиции относительно тех международных обязательств, которые государства примут на себя. Другая причина видится в изменении существующего миропорядка и определенном кризисе международных отношений [5, с. 70]. В таких условиях конструктивный диалог между всеми заинтересованными сторонами вряд ли возможен в настоящий момент.

Некоторые изменения, связанные с распространением систем ИИ, происходят в национальных правопорядках. Так, во многих странах принято законодательство, регулирующее электронный документооборот между работниками, работодателями и контрольными органами государства. Отдельные государства (Франция, Нидерланды) на уровне закона закрепляют широко известную концепцию *lifelong learning*, устанавливая обязанность работодателей адаптировать работников к происходящим изменениям. Особое внимание во многих странах, в том числе в России, уделяется защите персональных данных работников<sup>1</sup>. Важнейшей правовой характеристикой работы ИИ-систем становится их прозрачность, что помогает избежать дискриминации при автоматизированном принятии решений [9, с. 442-450].

Очевидное негативное последствие внедрения ИИ – сокращение рабочих мест, занимаемых людьми. Специалисты дают очень разные прогнозы по безработице в связи с применением систем ИИ: от 2 млн до 2 млрд чел. к 2030 г. Тем не менее, риски массовой безработицы признают большинство исследователей. В качестве возможных решений предлагают:

универсальный (безусловный) базовый доход (Universal Basic Income): в тестовом режиме этот механизм уже реализуется в некоторых странах на уровне муниципалитетов;

введение налога на ИИ и «умных» роботов. С одной стороны, с учетом меняющейся занятости и оплаты труда будет снижаться налоговая база, поэтому государство должно будет скорректировать свою бюджетно-налоговую политику. С другой стороны, такой налог можно будет использовать для более плавного перехода к новым условиям на рынке труда.

При оценке рисков безработицы важно учитывать и уровни вовлеченности систем ИИ в сферу труда. Можно выделить четыре уровня, таких как *замена*, когда всю работу выполняет ИИ; *автоматизация*, в этом случае большую часть работы выполняет ИИ, человек ставит задачу и корректирует результат; *облегчение*, при котором ИИ выполняет только рутинную часть работы; *расширение возможностей*, когда ИИ используют только для ускорения выполнения задач.

Работодатели будут выбирать уровни вовлеченности только исходя из соображений экономической выгоды, вот почему для соблюдения баланса интересов необходима выработка четких правовых решений в этой области. От законодателя потребуется разработка правовой, экономической и социальной стратегии для решения проблем, связанных с технологической безработицей.

Например, Международная ассоциация юристов предлагает: создать перечень работ, которые будут выполнять только люди; определить правила взаимодействия людей и систем ИИ; установить квоты на рабочие места, занимаемые людьми<sup>2</sup>.

На основе аналитических данных исследователи называют институты трудового права, которые изменятся в связи с распространением систем ИИ:

нормирование труда: необходимо учитывать перегрузки, с которыми столкнутся работники, взаимодействующие с системами ИИ;

организация и охрана труда: потребуется разработка стандартов безопасности труда при совместной работе людей и роботов. Риски могут быть связаны со стрессом от контакта

<sup>1</sup> Подробнее см.: [6, с. 92-105].

<sup>2</sup> Доклад ИВА «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](https://www.academia.edu/44522942/IBA_Global_Employment_Institute_Artificial_Intelligence_and_Robotics_and_Their_Impact_on_the_Workplace) (дата обращения: 29.11.2023).

человека с киберфизическими системами, от высокого темпа работы, от непредсказуемого поведения системы и другими;

гарантии и компенсации: действующую систему гарантий и компенсаций необходимо будет пересмотреть с учетом перестроения трудовых процессов, обусловленного внедрением систем ИИ;

переподготовка и повышение квалификации: повышенные обязательства работодателей в этих вопросах необходимы не только для защиты интересов работников, но и для удовлетворения потребностей работодателей в высококвалифицированных кадрах, готовых к работе с постоянно обновляющимися системами ИИ;

защита персональных данных: работодатели широко используют средства мониторинга деятельности работников, в том числе системы сбора и интеллектуального анализа данных (Big Data, Data Mining). Эти системы способны деобезличивать данные о работниках, то есть, нарушать существующие ограничения по сбору и обработке персональных данных работников. Проблема осложняется и тем, что цифровизация размывает границы между частной жизнью работника и его трудовой деятельностью. В итоге возросли риски «вторжения» работодателя в частную сферу работника;

дифференциация регулирования труда работников: трудовому праву свойственна дифференциация в зависимости от различных социальных и физических характеристик работника (труд несовершеннолетних, труд лиц с семейными обязанностями, труд инвалидов и т.п.). Высока вероятность, что к этому добавится труд работников с нейроимплантами (чипы, нейропротезы и другие устройства, которые восстанавливают утраченные способности или увеличивают возможности человека);

защита от дискриминации при приеме на работу; автоматизированные решения – одна из основных функций ИИ – уже сегодня задействована в сфере труда. Именно здесь может происходить дискриминация в зависимости от расы, возраста, семейного положения работников и даже места их проживания. Следовательно, необходимо добиваться максимальной прозрачности в принятии решений системой ИИ. Кроме того, человеку необходимо предоставить выбор: окончательное решение о приеме или отклонении кандидатуры работника должен принимать человек, а не машина;

формы трудовых отношений: потребуются регулирование новых форм занятости: удаленная работа, работа через интернет-платформы (где работник фактически может контактировать с системами ИИ, получать от них отклики и задания).

Подводя итог, отметим следующее. Развитие систем ИИ и их широкое использование в производстве и сфере услуг принципиально меняет трудовые отношения по всему миру, что безусловно отражается на правах человека в сфере труда. Наиболее высокие риски, на наш взгляд, связаны с дискриминацией при приеме на работу и в управлении персоналом (автоматизированные решения, принимаемые ИИ), а также с ростом безработицы.

На международном уровне существует четкое понимание необходимости установления правовых рамок ИИ, однако государства не готовы к принятию на себя обязательств в рамках международного договора ввиду отсутствия согласованной позиции по ряду вопросов, в частности, о пределах таких обязательств. В то же время принятие такого акта представляется на наш взгляд необходимым с целью установления правовых основ ИИ для защиты фундаментальных прав человека. При этом в сфере защиты трудовых прав следует закрепить обязанности государств:

- по соблюдению принципа недискриминации при применении систем ИИ в трудовых отношениях: за человеком нужно закрепить окончательное принятие решений, затрагивающих трудовые права людей, а также ответственность за эти решения;

- по обеспечению переподготовки и повышения квалификации работников в связи с вовлечением систем ИИ в сферу труда, реализации программ адаптации людей к работе с системами ИИ;

- по введению квот на рабочие места, занимаемые людьми, а также по разумному ограничению возможности работодателей сокращать рабочие места, занимаемые людьми, в связи с роботизацией трудовых процессов.

**Список источников**

1. Кашкин С. Ю. Искусственный интеллект и робототехника: возможность вторжения в права человека и правовое регулирование этих процессов в ЕС и мире // *Lex russica*. 2019. № 7 (152). С. 151–159.
2. Лескина Э. И. Влияние развития нейронных сетей на трудовые отношения // *Российская юстиция*. 2020. № 8. С. 9–12.
3. Филипова И. А. Искусственный интеллект: горизонт влияния на трудовые правоотношения // *Юрист*. 2023. N 3. С. 23–28. DOI: 10.18572/1812-3929-2023-3-23-28
4. Талапина Э. В. Алгоритмы и искусственный интеллект сквозь призму прав человека // *Журнал российского права*. 2020. N 10. С. 25 - 39. DOI: 10.12737/jrl.2020.118
5. Абашидзе А. Х. Изменение современного международного права в условиях цивилизационного противостояния // *Вестник Юридического факультета Южного федерального университета*. 2022. Т. 9. № 4. С. 69–74. – DOI: 10.18522/2313-6138-2022-9-4-9.
6. Филипова И. А. Трудовое право при переходе к цифровому обществу: происходящие изменения и контуры будущего // *Журнал российского права*. 2021. Т. 25. № 3. С. 92—105. DOI: 10.12737/jrl.2021.036
7. Parker C. B. Artificial intelligence will both disrupt and benefit the workplace, Stanford scholar says. *Stanford News*, 2018 [Electronic resource] – Access mode: URL: <https://news.stanford.edu/2018/05/17/artificial-intelligence-workplace/>
8. Daron Acemoglu, Pascual Restrepo: The wrong kind of AI? Artificial intelligence and the future of labor demand. NATIONAL BUREAU OF ECONOMIC RESEARCH. March 2019. [Electronic resource] – Access mode: URL: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3359482](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3359482)
9. Sartor G. Human Rights and Information Technologies // *The Oxford Handbook of Law, Regulation and Technology* / ed. by R. Brownsword, E. Scotford, K. Yeung. Oxford, 2017. P. 442-450. DOI: 10.1093/oxfordhb/9780199680832.013.79.

**References**

1. Kashkin S. Yu. Artificial intelligence and robotics: the possibility of invasion of human rights and the legal regulation of these processes in the EU and the world. *Lex russica*. 2019;7(152):151–159. (In Russ.)
2. Leskina E. I. The impact of the development of neural networks on labor relations. *Russian justice*. 2020;(8):9–12. (In Russ.)
3. Filippova I. A. Artificial intelligence: the horizon of influence on labor relations. *Lawyer*. 2023;(3):23–28. DOI: 10.18572/1812-3929-2023-3-23-28. (In Russ.)
4. Talapina E. V. Algorithms and artificial intelligence through the prism of human rights. *Journal of Russian Law*. 2020;(10):25–39. DOI: 10.12737/jrl.2020.118. (In Russ.)
5. Abashidze A. Kh. The Changing of Contemporary International Law in The Context of Civilizational Confrontation. *Bulletin of the Law Faculty of SFEDU*. 2022;9(4):69–74 (in Russ.). – DOI: 10.18522/2313-6138-2022-9-4-9. (In Russ.)
6. Filippova I. A. Labor law in the transition to a digital society: ongoing changes and contours of the future. *Journal of Russian Law*. 2021;25(3):92–105. DOI: 10.12737/jrl.2021.036. (In Russ.)
7. Parker C.B. *Artificial intelligence will both disrupt and benefit the workplace, Stanford scholar says*. *Stanford News*, 2018. Available from: <https://news.stanford.edu/2018/05/17/artificial-intelligence-workplace/>
8. Daron Acemoglu, Pascual Restrepo: *The wrong kind of AI? Artificial intelligence and the future of labor demand*. NATIONAL BUREAU OF ECONOMIC RESEARCH. March 2019. Available from: URL: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3359482](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3359482)
9. Sartor G. Human Rights and Information Technologies. In: *The Oxford Handbook of Law, Regulation and Technology*. R. Brownsword, E. Scotford, K. Yeung (eds.). Oxford; 2017. P. 442-450. DOI: 10.1093/oxfordhb/9780199680832.013.79.

**Информация об авторе**

А. Б. Арзуманян – кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры международного права Южного федерального университета.

**Information about the author**

A. B. Arzumanyan – Cand. Sci. (Jurid.), Associate Professor of the Department of International Law at the Southern Federal University.

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов. The author declares that there is no conflict of interest. Статья поступила в редакцию 16.11.2023; одобрена после рецензирования 29.11.2023; принята к публикации 30.11.2023.

The article was submitted 16.11.2023; approved after reviewing 29.11.2023; accepted for publication 30.11.2023.