

Регламент Европейского союза об искусственном интеллекте: первые выводы с точки зрения трудового законодательства*

К. Кристофолини

Университет Тренто,
Италия, 38122, Тренто, Виа Джузеппе Верди, 53

Для цитирования: Кристофолини, Кьяра. 2026. «Регламент Европейского союза об искусственном интеллекте: первые выводы с точки зрения трудового законодательства.» *Ежегодник трудового права* 16: 267–278. EDN VFOSEN Перевод с английского Е. В. Сыченко

Стремительная интеграция искусственного интеллекта (ИИ) на рабочем месте создает как возможности, так и риски. Хотя ИИ может повысить производительность и улучшить условия труда, он также способен усугубить существующие факторы уязвимости, если не использовать его прозрачно. В Европейском союзе последние изменения в сфере ИИ привели к принятию важных законодательных мер, в частности Регламента Европейского союза об ИИ (Регламент (ЕС) № 2024/1689). Этот акт вводит систему классификации рисков: неприемлемый, высокий, ограниченный и минимальный риск, причем обязательства возрастают в зависимости от потенциального вреда, наносимого технологией. В данной статье рассматривается влияние Регламента Европейского союза об ИИ на системы ИИ на рабочем месте и дается первоначальная оценка его правовой базы. В нем подчеркиваются сильные стороны этого нормативного акта, отмечается, что в отношении систем ИИ, отнесенных к категории высокого риска, новые нормы Европейского союза об ИИ налагают на работодателей существенные обязательства. Эти обязательства включают использование систем ИИ с высокой степенью риска в соответствии с инструкциями поставщика и назначение квалифицированного специалиста для надзора за использованием технологий ИИ. Однако в документе также указаны пробелы в законодательной базе. Например, хотя профсоюзы должны быть проинформированы о внедрении системы ИИ с высокой степенью риска, с ними не требуется предварительно консультироваться. Регламент Европейского союза об ИИ устанавливает лишь минимальные стандарты, предоставляя государствам-членам право сохранять или вводить более строгие нормы, обеспечивающие повышенный уровень защиты прав работников.

Ключевые слова: искусственный интеллект, Регламент Европейского союза об искусственном интеллекте, системы высокого риска, права работников, профсоюз.

1. Введение

Искусственный интеллект (ИИ) развивается беспрецедентными темпами. Всего за несколько лет он прошел путь от решения базовых задач, например классификации изображений, до превосходства над людьми в таких областях, как

* Перевод с английского Е. В. Сыченко.

понимание прочитанного и формулирование выводов на естественном языке¹. Этот прогресс способствовал интеграции ИИ работодателями, и организации все чаще внедряют инструменты ИИ на различных этапах управления трудом: составление должностных инструкций, проверка резюме, оценка производительности, мониторинг поведения и производительности сотрудников (Adams-Prassl 2019; Kellogg, Valentine, Cristin 2020).

Искусственный интеллект часто изображают как инструмент, который может повысить производительность (Cambon et al. 2023)², сократить разрыв в производительности труда между низко- и высококвалифицированными работниками (Dell'Acqua et al. 2023), улучшить здоровье и безопасность работников, а также способствовать принятию объективных и справедливых решений о приеме на работу (Raghavan et al. 2020)³. Но различные исследования и реальная практика показывают, что системы ИИ, как и любая новая технология, являются источником как возможностей, так и рисков. Несмотря на то что ИИ обладает потенциалом для улучшения условий труда, если он неправильно спроектирован, неправильно применен или используется непрозрачно, он может усугубить положение работников.

Наблюдение на рабочем месте на основе ИИ иллюстрирует эти риски. Системы распределения задач могут игнорировать рабочее время или перерывы на отдых, в то время как непрерывный мониторинг может усилить стресс и нарушить неприкосновенность частной жизни (Adams-Prassl 2019, 134–140; Jarota 2023, 2–3). Более того, эти системы часто включают обработку персональных и конфиденциальных данных, что вызывает дополнительные опасения по поводу справедливости и неправомерной обработки этой информации (Delfino 2023; De Stefano, Taes 2023).

Инструменты ИИ также затрагивают принципы равенства и недискриминации. В последние годы ученые получили подтверждение того, что человеческие предубеждения могут встраиваться в автоматизированные модели принятия решений, усиливая их негативные последствия (Kelly-Lyth 2023; King, Mrkonich 2016; Kullmann 2018). Например, Amazon разработала алгоритмический прототип найма, который позже был признан дискриминационным по отношению к женщинам⁴. Было обнаружено, что таргетированная онлайн-реклама Facebook*

¹ Искусственный интеллект превзошел человеческие возможности в ряде задач. В 2015 г. ИИ достиг более высокого уровня производительности в классификации изображений, в 2017 г. — в базовом понимании прочитанного, в 2020 году — в визуальном мышлении, а в 2021 г. — в выводе на естественном языке. См.: Artificial Intelligence Index Report 2024 // Human-Centered Artificial Intelligence Stanford University. Stanford, 2024. P. 81. URL: <https://hai.stanford.edu/ai-index/2024-ai-index-report> (дата обращения: 19.09.2025).

² Исследование показывает, что ИИ позволяет работникам быстрее справляться с задачами и выполнять работу более качественно.

³ См. также: Brunervá S., Ceccon D., Holubová B., Kahancová M., Lukáčová K., Medas G. Collective bargaining practices on AI and Algorithmic management in European Services sectors // UNI Europa; FES Competence Centre on the Future of Work by the Central European Labour Studies Institute; Wage Indicator Foundation. S. l., 2024. URL: https://wageindicator.org/documents/publicationslist/publications-2024/collective-bargaining-practices-on-ai-and-algorithmic-management-in-european-sectors_2024-fes-uni-europa.pdf/view (дата обращения: 19.09.2025).

⁴ Dastin J. 2018. Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women // Reuters. 11.10.2018. URL: <https://www.reuters.com/article/world/insight-amazon-scraps-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women-idUSKCN1MK0AG/> (дата обращения: 19.09.2025).

* Продукт компании Meta, деятельность которой признана экстремистской в Российской Федерации.

потенциально усиливает стереотипы и сегрегацию на рынке труда (Hanrahan, Ning and Chien 2017)⁵.

Эти вопросы вызвали бурные дебаты о влиянии ИИ на работников. Создание адекватных мер для регулирования его использования было поддержано различными кругами. Некоторые ученые заявляют о введении специализированной нормативно-правовой базы для решения проблем в этой сфере (Ponce del Castillo 2021), в то время как другие обсуждают, как адаптировать существующее законодательство к цифровому предприятию (Barbera 2021) или как усилить роль коллективных переговоров для защиты основных прав работников (Dagnino, Armanoli 2019; De Stefano 2019).

Эта статья вносит вклад в продолжающуюся дискуссию, оценивая последствия Регламента Европейского союза (ЕС) об ИИ (Регламент (ЕС) № 2024/1689, далее также Закон ЕС об ИИ) для труда и занятости⁶. Этот акт, принятый после многих лет переговоров, устанавливает первую в мире всеобъемлющую правовую базу для регулирования ИИ. Несмотря на то что Регламент носит межотраслевой характер, он имеет важное значение для трудовых отношений и обеспечения прав работников.

2. Основное исследование

2.1. Регулирование ИИ на рабочем месте: риск-ориентированный подход в контексте занятости

Регламент дает широкое определение системы ИИ, чтобы учитывать быстрые технологические изменения. Такая система описывается как основанная на машинах сущность, которая: а) функционирует с различным уровнем автономии от действий человека и б) обладает способностью делать выводы на основе полученных входных данных для генерации выходной информации, такой как прогнозы, рекомендации контента или решения, способные повлиять на физическую или виртуальную среду (ст. 3(1))⁷.

⁵ См. также: *Naо K.* Facebook's^{*} ad algorithms are still excluding women from seeing jobs // MIT Technology Review. 09.04.2021. URL: <https://www.technologyreview.com/2021/04/09/1022217/facebook-ad-algorithm-sex-discrimination/> (дата обращения: 19.09.2025).

⁶ Регламент (ЕС) № 2024/1689 Европейского парламента и Совета ЕС от 13.06.2024, устанавливающий гармонизированные правила в области искусственного интеллекта и вносящий изменения в Регламенты (ЕС) № 300/2008, (ЕС) № 167/2013, (ЕС) № 168/2013, (ЕС) № 2018/858, (ЕС) № 2018/1139 и (ЕС) № 2019/2144 и Директивы № 2014/90/ЕС, (ЕС) № 2016/797 и (ЕС) № 2020/1828 (Закон об искусственном интеллекте). — Здесь и далее все ссылки на международные нормативные правовые акты приводятся по СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 19.09.2025).

⁷ В соответствии со ст. 3(1), «ИИ-система» означает «машинную систему, предназначенную для работы с различными уровнями автономности, которая может проявлять адаптивность после развертывания и которая в соответствии с явными или неявными целями делает вывод на основе получаемой информации, как генерировать такие результаты, как прогнозы, контент, рекомендации или решения, которые могут влиять на физическую или виртуальную среду». Это определение согласуется с определением, предоставленным Организацией экономического сотрудничества и развития (см.: OECD. Recommendation of the Council on Artificial Intelligence. 2019. URL: <https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/oecd-legal-0449> (дата обращения: 24.09.2025)).

* Продукт компании Meta, деятельность которой признана экстремистской в Российской Федерации.

Таким образом, двумя основными характеристиками, отличающими ИИ от более простого традиционного программного обеспечения или методов программирования, являются автономность и способность к выводу. Системы, которые действуют исключительно на основе заранее заданных человеком правил, не подпадают под действие настоящего регламента, даже если они выполняют операции автоматически. Напротив, машинное обучение, компьютерное зрение, обработка и понимание естественного языка, интеллектуальные системы поддержки принятия решений и автономные системы включаются в сферу регулирования.

Вдохновленный Общим регламентом ЕС № 679/2016 по защите данных⁸, Закон об ИИ применяет риск-ориентированный подход, который классифицирует системы ИИ на четыре категории: неприемлемый риск, высокий риск, ограниченный риск и минимальный риск, с возрастающими обязательствами в зависимости от уровня потенциального вреда. Кроме того, на системы ИИ общего назначения и системы ИИ, взаимодействующие с человеком или производящие генеративный контент, распространяются специальные правила прозрачности (ст. 50)⁹.

Под так называемыми неприемлемыми рисками понимаются системы ИИ, которые противоречат европейским ценностям и основным правам, тем самым оправдывая их запрет. Эти системы запрещены, особенно если они используют личные качества людей, свидетельствующие об уязвимости (например, возраст, инвалидность), занимаются нецелевым сбором данных по распознаванию лиц или используют распознавание эмоций или биометрическую категоризацию на основе чувствительных атрибутов (ст. 5). Тем не менее существует оговорка, призванная узаконить использование систем ИИ, которые делают выводы об эмоциях в целях обеспечения безопасности и по медицинским причинам (например, чтобы предотвратить засыпание водителя) (ст. 5(1)(f)(g) Регламент ЕС об ИИ)¹⁰.

Многие основные виды использования ИИ на рабочем месте, которые не подпадают под эту первую классификацию, скорее всего, будут отнесены к категории «высокого риска» (ст. 6). На самом деле, Регламент прямо классифицирует системы ИИ, используемые в области «занятости, управления работниками и доступа к самостоятельной занятости», как системы с высоким риском, если они представляют значительный риск причинения вреда здоровью, безопасности или основным правам (Приложение III, п 4). Эта категория включает в себя две большие группы. Первая — системы ИИ, предназначенные для использования в процессах найма или отбора физических лиц, в частности для таргетирования объявлений о вакансиях, скрининга и фильтрации заявлений о приеме на работу, а также оценки кандидатов. Ко второй группе относятся системы ИИ, предназначенные для принятия решений, влияющих на условия трудовых отношений, включая

⁸ Регламент № 679/2016 Европейского парламента и Совета ЕС от 27.04.2016 о защите физических лиц в отношении обработки персональных данных и о свободном перемещении таких данных, а также об отмене Директивы 95/46/ЕС (Общий регламент по защите данных).

⁹ Примерами таких технологий являются GPT-4, который предоставляет всемирно известный чат-бот ChatGPT, и Bard/Gemini. См. разд. 2 и 3 Закона ЕС об ИИ.

¹⁰ А. Понсе дель Кастильо подчеркивает проблемы разграничения между целями безопасности и надзора в рамках исключения, изложенного в ст. 5(1)(f). См.: Ponce del Castillo A. The AI Act: Deregulation in disguise // Social Europe. 11.12.2023. URL: <https://www.socialeurope.eu/the-ai-act-deregulation-in-disguise> (дата обращения: 19.09.2025).

поощрение или прекращение договорных отношений, распределение задач, а также мониторинг и оценку эффективности и поведения.

Ответственность за классификацию риска лежит на поставщике услуг. Тем не менее может быть сложно правильно классифицировать и определить «значимость риска причинения вреда» на этапе разработки. Оценка того, какие основные права следует учитывать, как оценить серьезность нарушений этих прав и что представляет собой приемлемый компромисс между риском и выгодой, — все это сложные и зависящие от контекста вопросы. Вред, например, может накапливаться без единого события, превысив порог серьезности, или может проявиться не сразу. В частности, это относится к физиологическим воздействиям на работников (например, стресс из-за постоянного контроля), которые обычно являются результатом постепенных процессов и могут варьироваться от одного работника к другому (Todolí-Signes 2021, 433). Кроме того, предполагаемые цели поставщиков услуг могут не совпадать с фактическим использованием на рабочем месте. Например, инструменты, разработанные для повышения безопасности, могут быть использованы для целей мониторинга после того, как они будут внедрены на рабочем месте (Cefaliello, Kullmann 2022, 560).

Таким образом, Европейская комиссия должна учитывать эти особенности при разработке руководящих принципов, определяющих практическую реализацию классификации высокого риска в соответствии со ст. 6(5) Закона ЕС об ИИ.

2.2. Роль пользователя (деплоера) в регулировании искусственного интеллекта

Когда системы ИИ классифицируются как системы с высоким уровнем риска, Закон ЕС об ИИ налагает значительные обязательства на деплоера. Термин «деплоер» относится к любому «физическому или юридическому лицу, государственному органу, агентству или иному органу, использующему под своим контролем ИИ-систему, за исключением случаев, когда ИИ-система используется в ходе личной непрофессиональной деятельности» (ст. 3(4)). В контексте трудоустройства деплоерами обычно являются работодатели, которые используют на рабочем месте системы ИИ с высоким риском, такие как программное обеспечение для управления кадрами.

В подобных ситуациях работодатели обязаны использовать системы ИИ с высоким риском в соответствии с инструкциями, предоставленными поставщиком, и принимать соответствующие технические и организационные меры для обеспечения соответствия закону (ст. 26(1) Закона ЕС об ИИ) (Cefaliello, Kullmann 2022).

Кроме того, работодатели должны назначить компетентного, квалифицированного и обеспеченного надлежащими ресурсами человека для надзора за технологиями ИИ (ст. 26(2) Закона ЕС об ИИ), реализуя принцип человеческого надзора. На рабочих местах этот надзор в идеале должен осуществляться с участием обученного работника или группы работников.

Одним из наиболее важных нововведений законодательства является оценка воздействия на основные права (ОВОП; Fundamental Rights Impact Assessment) (ст. 27 Закона ЕС об ИИ). Это требование является результатом интенсивных пе-

реговоров и основывается на существующей в ЕС практике аналогичных оценок воздействия, предусмотренных Общим регламентом № 679/2016 по защите данных и Регламентом № 2022/2065 о едином рынке цифровых услуг (Закон о цифровых услугах)¹¹.

Оценка воздействия на основные права требует, чтобы те, кто использует системы ИИ, оценивали их влияние на основные права перед использованием. Оценка должна учитывать различные элементы, в том числе категории лиц и групп, которые могут быть затронуты в конкретном контексте, «конкретные риски причинения вреда, которые могут оказать влияние» и «меры, которые должны быть приняты в случае материализации этих рисков, включая механизмы внутреннего управления и подачи жалоб» (ст. 27(1) Закона ЕС об ИИ)¹².

Такая оценка имеет основополагающее значение, поскольку специалисты по использованию ИИ лучше всего подходят для определения того, как система ИИ с высоким уровнем риска будет использоваться в реальных сценариях. Это особенно верно в контексте трудовых отношений, где различные инструменты ИИ могут представлять разный уровень риска и могут привести к непредвиденным проблемам, которые не были учтены на этапе разработки.

Тем не менее сфера действия ОВОП ограничена: 1) деплоерами, которые являются органами, регулируемые публичным правом; 2) деплоерами, которые являются частными организациями, предоставляющими государственные услуги; и 3) использованием определенных систем ИИ с высоким риском. В результате частные работодатели, которые не предоставляют государственные услуги и используют общие системы ИИ на рабочем месте, по необъяснимым причинам освобождаются от проведения ОВОП¹³. Более того, внимательное прочтение показывает, что ОВОП в первую очередь сосредоточена на защите отдельных лиц как *граждан и потребителей*, а не как работников. Например, к последней категории, упомянутой в Законе ЕС об ИИ, относятся государственные или частные организации, которые используют системы ИИ для оценки кредитоспособности физических лиц или установления их кредитного рейтинга, а также для оценки рисков и ценообразования в отношении физических лиц в случае страхования жизни и здоровья (п. 5 (b) и (c) Приложения III). Очевидно, что речь идет о субъектах, которые работают преимущественно в банковском или страховом секторах. Тем не менее они включены не из-за использования ИИ на рабочем месте, а из-за потенциальной дискриминации в отношении их клиентов, связанной с использованием систем ИИ для оценки кредитоспособности или кредитного

¹¹ Регламент № 2022/2065 Европейского парламента и Совета ЕС от 19.10.2022 о едином рынке цифровых услуг и внесении изменений в Директиву 2000/31/ЕС (Закон о цифровых услугах). Первоначально Закон об ИИ, предложенный Европейской комиссией, требовал от провайдеров только ранжировать свои технологии от минимального до высокого риска. Тогда парламентские комитеты по правовым вопросам и внутреннему рынку и защите прав потребителей настаивали на введении ОВОП (Viviani 2024).

¹² В Законе ЕС об искусственном интеллекте не указано, как должна проводиться ОВОП. Тем не менее ожидается, что Управление по искусственному интеллекту, созданное в феврале 2024 г. в рамках Комиссии с целью надзора за правоприменением и реализацией Закона ЕС об ИИ, разработает шаблон для анкеты, чтобы облегчить соблюдение требований развертывающими сторонами (ст. 17 (5) Закона ЕС об ИИ).

¹³ Предыдущая версия автоматически определяла все системы ИИ, связанные с трудовыми отношениями, как «с высоким уровнем риска» (Cefaliello, Kullmann 2022, 543).

рейтинга. Другими словами, даже те, кто осуществляет ОВОП, скорее всего, сосредоточатся на защите основных прав пользователей и потребителей (например, влияние на государственные услуги или на оценку и ценообразование), в то время как использование ИИ, связанное с трудовыми отношениями, отходит на второй план.

В результате процедура ОВОП в какой-то степени является упущенной возможностью, если мы говорим про интересы работников. Однако приведенное выше исключение не освобождает работодателей от обязанности учитывать влияние ИИ на основные права работников и определять надлежащие защитные меры (Peruzzi 2024, 130). Этот аргумент основан на двух соображениях.

Прежде всего, все пользователи (деплоеры) обязаны осуществлять контроль за работой систем ИИ высокого риска и приостанавливать их использование, если у них имеются основания полагать, что такие системы могут представлять угрозу для здоровья, безопасности или основных прав (ст. 26(5) Закона ЕС об ИИ). Это означает, что, хотя не все пользователи обязаны заранее оценивать риски, каждый из них должен будет заблаговременно оценить последствия после внедрения.

Во-вторых, Закон ЕС об ИИ носит взаимодополняющий характер. Регламент не затрагивает существующие европейские и национальные правовые нормы в отношении занятости и условий труда, а также осуществления основных прав, включая право на ведение переговоров и обеспечение соблюдения коллективных договоров. Иными словами, данный акт устанавливает «взаимосвязанную систему», которая интегрирует его положения с законодательством ЕС о гармонизации и национальными правовыми источниками (Преамбула 9; ст. 26(3)(6)(7)(9) Закона ЕС об ИИ). Например, Директива № 89/391, направленная на содействие повышению безопасности и здоровья работников, предписывает, что работодатели должны принимать меры, необходимые для обеспечения безопасности и охраны здоровья работников, включая предотвращение профессиональных рисков, а также предоставление информации и обучения (ст. 6 (1)) (Jarota 2023, 4, 8). Работодатели должны разработать последовательную и всеобъемлющую политику профилактики, охватывающую различные аспекты, включая использование технологий на рабочем месте (ст. 6 (2) (g) Закона ЕС об ИИ) (Cefaliello and Kullmann 2022, 560).

Кроме того, работодатели должны обеспечить, чтобы каждый работник получил надлежащую подготовку по технике безопасности и гигиене труда при внедрении новых технологий (ст. 12(1) Закона ЕС об ИИ).

В свете данной Директивы работодатели должны разработать превентивную политику, которая оценивает риски, связанные с внедрением инструментов ИИ на рабочем месте. Они также должны обеспечить надлежащее обучение, чтобы работники могли безопасно использовать технологию. Закон ЕС об ИИ поддерживает соблюдение этих обязательств, налагая на поставщиков обязательство по прозрачности и обязанность информировать деплоеров в соответствии со ст. 13 (1). Это положение направлено на то, чтобы позволить пользователям «интерпретировать выходные данные системы и использовать их надлежащим образом», а также быть осведомленными о «любых известных или предсказуемых обстоятельствах, связанных с использованием системы ИИ с высоким риском в соответствии с ее предполагаемым назначением или в условиях

разумно предсказуемого неправомерного использования», которые могут нанести вред здоровью и безопасности или основным правам.

2.3. Использование искусственного интеллекта на рабочем месте и привлечение профсоюзов

Среди наиболее существенных поправок к первоначальному предложению Комиссии ЕС — требование к работодателям «информировать представителей работников и затронутых работников о том, что в отношении них будут использованы системы искусственного интеллекта высокого риска» перед вводом в эксплуатацию или использованием системы ИИ высокого риска на рабочем месте¹⁴. Таким образом, работники и их представители получают возможность знать о внедрении систем, которые создают риск нарушения их основных прав. Кроме того, работники, в отношении которых используется ИИ, помимо индивидуального права на информацию, также обладают дополнительным правом на основании ст. 86 (1) Закона ЕС об ИИ. Это положение признает право каждого лица, на которое повлияло решение пользователя, основанное на технологиях ИИ с высоким риском, на получение «четких и содержательных разъяснений роли системы ИИ в процедуре принятия решений и основных элементов принятого решения». В соответствии с положениями ст. 26 (7) и 86 (1) затронутым лицам предоставляется право на прозрачность и информацию в отношении использования инструментов ИИ с высоким риском на течение трудовых отношений. Поэтому они должны не только быть проинформированы о внедрении систем ИИ с высоким уровнем риска, но и иметь право на получение информации всякий раз, когда работодатель полагается на такие технологии при принятии решений, связанных с кадрами. Таким образом, потенциальные кандидаты и работники должны быть в состоянии понять обоснование процесса принятия решения и иметь доступ к простым и своевременным объяснениям.

В то время как индивидуальное право работника на информацию было укреплено, структура коллективных прав в этой сфере противоречива. Статья 26(7) является результатом компромисса между первоначальным Предложением, которое не предусматривало участие профсоюзов, и поправкой, предложенной Парламентом ЕС, которая стремилась расширить требование о предоставлении информации и включить в него консультации. В конце концов, предложение парламента было отвергнуто, а консультации с работниками и их представителями были перенесены в Преамбулу 92¹⁵. Следовательно, профсоюзы должны быть про-

¹⁴ Предложение Комиссии по ИИ не предоставляет отдельным лицам и представителям работников права на получение информации о внедрении систем ИИ с высоким риском на рабочих местах. Этот недостаток подвергся резкой критике (см., в частности: European Economic and Social Committee. 2021. Opinion. AI/Regulation, INT/940, EESC-2021-02482-00-00-AC-TRA. URL: <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/regulation-artificial-intelligence> (дата обращения: 02.10.2025)), что привело к внесению поправок в Закон ЕС об ИИ.

¹⁵ О предложении парламента можно ознакомиться с положительными замечаниями, сделанными А. Алаймо (Alaimo 2023, 143–144). В этой связи стоит отметить, что в недавнем отчете Организации экономического сотрудничества и развития было установлено, что работники с большей вероятностью сообщат о положительном воздействии ИИ, если их компании консультировались с работниками или представителями работников по поводу его использования на рабочем месте (Lane, Williams, Broecke 2023).

информированы, но консультации до того, как работодатель внедрит систему ИИ с высоким риском на рабочем месте, не предусмотрены.

В более общем плане Закон ЕС об ИИ не учитывает аргументы, выдвинутые учеными в отношении продвижения коллективных переговоров для решения вопросов использования и ограничений технологий на рабочем месте, организационных целей, сбора данных и прозрачности для эффективной реализации «подхода “человек в команде”». Тем не менее § 11 ст. 2 разъясняет, что европейским институтам и государствам — членам ЕС не препятствуют сохранять или вводить более благоприятные положения или содействовать применению более благоприятных коллективных договоров для защиты прав работников. Таким образом, Закон ЕС об ИИ не исключает возможности большей защиты прав профсоюзов в этой сфере в отдельных странах ЕС (Zappalà 2024, 189–190).

Кроме того, нормы Закона ЕС от ИИ не отменяют обязательства работодателя информировать работников и консультироваться с ними, вытекающие из других законов или практики ЕС или стран ЕС. В этой связи на первый план выходит Директива № 2002/14, требующая от предприятий с численностью работников не менее 50 человек или учреждений, в которых занято не менее 20 работников, информировать работников или их представителей и консультироваться с ними о решениях, которые могут привести к существенным изменениям в организации труда (ст. 4.2. с)). Директива № 89/391 также гарантирует, что «планирование и внедрение новых технологий» должны быть предметом консультаций с работниками или их представителями «в отношении последствий выбора оборудования, условий труда и рабочей среды для безопасности и здоровья работников» (ст. 6 (3)(с)).

3. Выводы

Закон ЕС об ИИ знаменует собой значительный прогресс в регулировании ИИ на рабочем месте за счет введения всеобъемлющей правовой базы, которая косвенно влияет на трудовые отношения. Это первая попытка крупной мировой экономики создать такую нормативную базу для ИИ. Таким образом, этот закон является не только юридически обязательным для европейских государств-членов, но и потенциальным ориентиром в глобальной дискуссии о регулировании систем ИИ.

Новая законодательная база, однако, не лишена недостатков. Как отмечалось в статье, профсоюзы информируются только о внедрении систем ИИ с высоким риском. Кроме того, инструменты ИИ классифицируются как высокорисковые только в том случае, если они причиняют «значительный вред», а оценка этого риска остается за разработчиками. Это создает пространство для интерпретации. В результате эффективность Закона ЕС об ИИ во многом зависит от его согласованности с действующими нормами трудового законодательства, а защита основных прав работников — от уровня существующих правовых гарантий.

Эти правовые пробелы и двусмысленности отчасти обусловлены эволюционной траекторией Закона ЕС об ИИ. Он был задуман в первую очередь как инструмент обеспечения безопасности продукции, оставляя основные аспекты применения ИИ

в области занятости и труда вне сферы применения¹⁶. Однако со временем Закон ЕС об ИИ трансформировался в многогранное межотраслевое законодательство с горизонтальным эффектом. Эта расширенная парадигма регулирования оказалась проблематичной, создав сложную структуру, которая препятствует внутренней координации. В конечном счете законодательство обеспечивает лишь базовое освещение каждого аспекта и не представляет всеобъемлющей правовой базы для решения конкретных проблем, связанных с ИИ на рабочем месте.

Тем не менее Закон ЕС об ИИ будет служить общей рамкой, позволяющей государствам-членам сохранять или вводить законодательство, усиливающее защиту работников. Кроме того, социальные партнеры призваны взять на себя решающую роль (Klengel, Wenckeback 2021, 160). Несмотря на то что коллективные переговоры по ИИ еще не получили такого широкого распространения, как переговоры по другим аспектам условий труда, ожидается, что в будущем их актуальность возрастет. Профсоюзы и организации работодателей уже выработали первые соглашения, которые могут служить примером, и все активнее участвуют в дискуссиях и переговорах по различным темам, связанным с ИИ. Коллективные договоры будут играть важную роль в формировании и адаптации правовой базы к потребностям предприятий и рабочей силы, установлении контекстных правил использования ИИ на рабочем месте (Artificial intelligence... 2024)¹⁷.

На социальных партнеров возложена особая ответственность за обеспечение традиционных прав, таких как охрана здоровья и безопасности работников и производительность предприятия, при одновременном развитии прав нового поколения. К ним относятся обеспечение прозрачности и понятности систем ИИ, надлежащего обучения работников (и работодателей) и доступа представителей работников к внешним экспертам.

Подходы, при которых ответственность за реализацию возлагается исключительно на одного субъекта, будь то ЕС, национальные законодательные органы или социальные партнеры, обречены на провал. Масштаб изменений на рабочем месте требует синергетических действий, основанных на многосторонних и многоуровневых инициативах. Это единственные жизнеспособные методы, способные идти в ногу с быстро развивающимся ландшафтом технологий ИИ.

Библиография/References

- Adams-Prassl, Jeremias. 2019. "What if your boss was an algorithm? Economic incentives, legal challenges, and the rise of artificial intelligence at work." *Comparative Labor Law & Policy Journal* 41 (1): 123–146.
- Alaimo, Anna. 2023. "Il Regolamento sull'Intelligenza Artificiale: dalla proposta della Commissione al testo approvato dal Parlamento. Ha ancora senso il pensiero pessimistico?" *federalismi.it* 25: 133–149.
- Artificial intelligence, labour and society*. 2024. Ed. by A. Ponce Del Castillo. Brussels: ETUI aisbl.
- Barbera, Marzia. 2021. "Discriminazioni algoritmiche e forme di discriminazione." *Labour & Law Issues* 7 (1): I.3–I.17.
- Cambon, Alexia, Brent Hecht, Ben Edelman, Donald Ngwe, Sonia Jaffe, Amy Heger, Mihaela Vorvoreanu, Sida Peng, Jake Hofman, Alex Farach, Margarita Bermejo-Cano, Eric Knudsen, James Bono, Hardik

¹⁶ Например, Э. Кленгель и Й. Венкебак обсуждают «отсутствие трудового законодательства» (Klengel, Wenckeback 2021, 165–166).

¹⁷ См. также: Brunerová S., Cecon D., Holubová B., Kahancová M., Lukáčová K., Medas G. Collective bargaining practices on AI and Algorithmic management in European Services sectors. P. 15.

- Sanghavi, Sofia Spatharioti, David Rothschild, Daniel G. Goldstein, Eirini Kalliamvakou, Peter Cihon, Mert Demirer, Michael Schwarz, Jaime Teevan. 2023. *Early ILM-based tools for enterprise information workers likely provide meaningful boosts to productivity. A first update from Microsoft's research initiative on AI and productivity*. Available at: <https://www.microsoft.com/en-us/research/uploads/prod/2023/12/AI-and-Productivity-Report-First-Edition.pdf> (accessed: 19.09.2025).
- Cefaliello, Aude, Miriam Kullmann. 2022. "Offering false security: How the draft artificial intelligence act undermines fundamental workers rights." *European Labour Law Journal* 13 (4): 542–562.
- Dagnino, Emanuele, Iliara Armanoli. 2019. "A seat at the table: negotiating data processing in the workplace." *Comparative Labor Law & Policy Journal* 41 (1): 173–196.
- De Stefano, Valerio. 2019. "Negotiating the algorithm': Automation, artificial intelligence, and labor protection." *Comparative Labor Law & Policy Journal* 41 (1): 15–46.
- De Stefano, Valerio, Simon Taes. 2023. "Algorithmic management and collective bargaining." *Transfer* 29 (1): 21–36.
- Delfino, Maurizio. 2023. "Artificial intelligence, robotics and fundamental rights." *Italian Labour Law E-Journal* 16 (2): 35–47.
- Dell'Acqua, Fabrizio, Saran Rajendran, Edward McFowland III, Lisa Kraye, Ethan Mollick, François Candelon, Hila Lifshitz-Assaf, Katherine C. Kellogg, Karim R. Lakhani. 2023. "Navigating the jagged technological frontier: Field experimental evidence of the effects of AI on knowledge worker productivity and quality." *Harvard Business School working paper*, no. 24-013. September 2023. Available at: https://www.hbs.edu/ris/Publication%20Files/24-013_d9b45b68-9e74-42d6-a1c6-c72fb70c7282.pdf (accessed: 19.09.2025).
- Hanrahan, Benjamin, Ning Ma, Chien Wen Yuan. 2017. "The roots of Bias on Uber." *Proceedings of 15th European conference on computer-supported cooperative work — Exploratory papers*. Eds M. Lewkowicz, A. Sarcevic. Siegen: Universität Siegen: 1–17.
- Jarota, Maciej. 2023. "Artificial intelligence in the work process. A reflection on the proposed European Union regulations on artificial intelligence from an occupational health and safety perspective." *Computer Law & Security Review* 49: 1–14.
- Kellogg, Katherine C., Melissa A. Valentine, Angèle Christin. 2020. "Algorithms at work: The new contested terrain of control." *Academy of Management Annals* 14 (1): 366–410.
- Kelly-Lyth Aislinn. 2023. "Algorithmic discrimination at work." *European Labour Law Journal* 2: 152–171.
- King, Allan G., and Marko Mrkonich. 2016. "'Big data' and the risk of employment discrimination." *Oklahoma Law Review* 68 (3): 555–584.
- Klengel, Ernesto Hugo, and Johanna Wenckeback. 2021. "Artificial intelligence, work, power imbalance and democracy — why co-determination is essential." *Italian Labour Law E-Journal* 14 (2): 157–171.
- Kullmann, Mirriam. 2018. "Platform work, algorithmic decision-making, and EU gender equality law." *International journal of comparative labour law and industrial relations* 34 (1): 1–21.
- Lane, Marguerita, Morgan Williams, and Stijn Broecke. 2023. "The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers." *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*. no. 288. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/ea0a0fe1-en>
- Peruzzi, Marco. 2024. "Intelligenza artificiale e lavoro: l'impatto dell'AI Act nella ricostruzione del sistema regolativo UE di tutela." *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale*. A cura di M. Biasi. Giuffrè: 115–145.
- Ponce Del Castillo, Aida. 2021. *The AI Regulation: Entering an AI regulatory winter? Why an ad hoc directive on AI in employment is required*. ETUI Policy Brief, ETUI aish.
- Raghavan, Manish, Solon Barocas, Jon Kleinberg, Karen Levy. 2020. "Mitigating Bias in Algorithmic Hiring: Evaluating Claims and Practices." *Proceedings of the 2020 conference on fairness, accountability, and transparency (FAT* 20)*. New York, Association for Computing Machinery: 469–481. <https://doi.org/10.1145/3351095.3372828>
- Todoli-Signes, Adrian. 2021. "Making algorithms safe for workers: Occupational risks associated with work managed by artificial intelligence." *Transfer: European Review of Labour and Research* 27 (4): 433–452.
- Viviani, Susanna. 2024. "Luci ed ombre degli strumenti di tutela dei diritti nell'architettura dell'AI Act basata sul rischio." *I nuovi confini del lavoro: la trasformazione digitale*. A cura di F. Lunardon, E. Menegatti. Bologna, Italian Labour Law e-Studies: 131–151.

Zappalà, Loredana. 2024. “Intelligenza artificiale, sindacato e diritti collettivi.” *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale*. A cura di M. Biasi. Giuffrè: 173–205.

Статья поступила в редакцию 26 мая 2025 г.;
рекомендована к печати 14 июля 2025 г.

Контактная информация:

Кристофолони Кьяра — PhD, доц.; <https://orcid.org/0000-0002-1153-6084>,
chiara.cristofolini@unitn.it

The European Union law on artificial intelligence: First findings from a labour law perspective

C. Cristofolini

University of Trento,
53, Via Giuseppe Verdi, Trento, 38122, Italy

For citation: Cristofolini, Chiara. 2026. “The European Union law on artificial intelligence: First findings from a labour law perspective.” *Russian Journal of Labour & Law* 16: 267–278. EDN VFOSEN (In Russian)

The rapid integration of artificial intelligence (AI) in the workplace presents both opportunities and risks. While AI can enhance productivity and improve working conditions, it also has the potential to exacerbate existing vulnerabilities if not used transparently. In the European Union, recent developments in the AI landscape have prompted significant legislative actions, particularly the EU Artificial Intelligence Act (Regulation (EU) no. 2024/1689). Such regulation introduces a risk-based classification system: unacceptable, high, limited, and minimal risk, with increasing obligations based on the potential harm presented by the technology. This paper explores the impact of the EU AI Act on AI systems in the workplace and offers an initial assessment of its legal framework. It highlights the strengths of the regulation, noting that for AI systems classified as high-risk, the EU AI Act imposes substantial obligations on employers. These obligations include using high-risk AI systems in accordance with the provider’s instructions and appointing a qualified individual to oversee the use of AI technologies. However, the paper also identifies loopholes within the legal framework. For instance, while trade unions must be informed about the introduction of a high-risk AI system, they are not required to be consulted beforehand. Nevertheless, the EU AI Act serves as a minimum standard, allowing Member States to maintain or enact legislation that provides greater protections for workers.

Keywords: artificial intelligence, EU Artificial Intelligence Act, high-risk systems, workers’ rights, trade union.

Received: May 26, 2025
Accepted: July 14, 2025

Author’s information:

Chiara Cristofolini — PhD, Associate Professor; <https://orcid.org/0000-0002-1153-6084>,
chiara.cristofolini@unitn.it