

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

DOI: 10.17803/1994-1471.2025.181.12.090-101

Н. В. Черных*,
Д. И. Воронцов**

Технотруд: к постановке вопроса о направлениях развития трудовых отношений в условиях развития систем искусственного интеллекта и роботизации производства

Аннотация. Статья посвящена новым тенденциям развития трудовых отношений в условиях распространения систем искусственного интеллекта и роботизации производства в России. В качестве ключевого направления авторы выделяют концепцию технотруда — формы трудовой деятельности, в которой работник выполняет задачи в тесном взаимодействии с цифровыми и автономными технологиями, в частности нейросетевыми платформами и робототехническими системами. Особое внимание уделяется анализу юридических последствий такого взаимодействия, новаций в трудовом законодательстве и изменению содержания трудовой функции работника. Авторы утверждают, что интеграция систем искусственного интеллекта и роботизации приводит к размыванию признака личного выполнения трудовой функции и трансформации обязанностей работника, включая необходимость формирования задания, контроля и корректировки результата, а также обладания специфическими цифровыми компетенциями. Выделяются риски правовой ответственности работников при использовании нейросетей из-за непредсказуемости результатов и возможных ошибок («галлюцинаций» нейросетей). Рассматриваются социальные эффекты внедрения технотруда, в том числе возможное снижение заработной платы и сокращение рабочих часов, а также проблемы справедливого распределения выгоды от роботизации между работодателем и работниками. Анализируются процедурные и правовые аспекты изменения условий трудовых договоров по инициативе работодателя при технологической модернизации на основании ст. 74 ТК РФ, делается вывод о необходимости дальнейшей доработки нормативной базы и юридических механизмов защиты работников.

© Черных Н. В., Воронцов Д. И., 2025

* *Черных Надежда Вячеславовна*, кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой трудового права и права социального обеспечения Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)
Садовая-Кудринская ул., д. 9, г. Москва, Российская Федерация, 125993
nvychernyh@msal.ru

** *Воронцов Дмитрий Игоревич*, кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)
Садовая-Кудринская ул., д. 9, г. Москва, Российская Федерация, 125993
divoroncov@msal.ru

Ключевые слова: технологическое лидерство; технологии; технотруд; производительность труда; роботизация труда; ответственность работника; трудовое право; трудовое законодательство; трудовые обязанности; работник; робот.

Для цитирования: Черных Н. В., Воронцов Д. И. Технотруд: к постановке вопроса о направлениях развития трудовых отношений в условиях развития систем искусственного интеллекта и роботизации производства // Актуальные проблемы российского права. — 2025. — Т. 20. — № 12. — С. 90–101. — DOI: 10.17803/1994-1471.2025.181.12.090-101.

Благодарности. Статья подготовлена в рамках выполнения работ по государственному заданию на тему «Российская правовая система в реалиях цифровой трансформации общества и государства: адаптация и перспективы реагирования на современные вызовы и угрозы (FSMW-2023-0006)». Регистрационный номер ЕГИСУ НИОКТР: 124012000079-6.

Technolabor: Addressing the Question of Directions for the Development of Labor Relations in the Context of Advancing Artificial Intelligence Systems and Production Robotization

Nadezhda V. Chernykh, Cand. Sci. (Law), Associate Professor, Head of the Department of Labor Law and Social Security Law, Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Moscow, Russian Federation
nvychernyh@msal.ru

Dmitry I. Vorontsov, Cand. Sci. (Law), Associate Professor, Department of Labor Law and Social Security Law, Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Moscow, Russian Federation
divoroncov@msal.ru

Abstract. The paper is devoted to new trends in the development of labor relations in the context of the spread of artificial intelligence systems and robotization of production in Russia. The authors highlight the concept of technolabor as a key area, namely a form of work in which workers perform tasks in close collaboration with digital and autonomous technologies, including neural network platforms and robotic systems. Particular attention is given to the analysis of the legal consequences of such interaction, innovations in labor legislation and changes in the substance of the employee's labor function. It is argued that the integration of artificial intelligence and robotic systems leads to a blurring of the characteristic of personal performance of a work function and to a transformation of employee responsibilities, including the need to formulate a task, monitor and adjust the result, as well as possess specific digital competencies. The authors highlight the risks of legal liability for workers when using neural networks due to the unpredictability of results and possible errors («hallucinations» of neural networks). The social effects of the introduction of technolabor are considered, including possible reductions in wages and working hours, as well as the problems of fair distribution of the benefits of robotics between employers and employees. This paper analyzes the procedural and legal aspects of changes to employment contracts initiated by employers during technological modernization under Article 74 of the Labor Code of the Russian Federation. It emphasizes the need for further refinement of the regulatory framework and legal mechanisms for employee protection.

Keywords: technological leadership; technologies; technolabor; labor capacity; robotization of labor; employee responsibility; labor law; labor legislation; labor responsibilities; employee; robot.

Cite as: Chernykh NV, Vorontsov DI. Technolabor: Addressing the Question of Directions for the Development of Labor Relations in the Context of Advancing Artificial Intelligence Systems and Production Robotization. *Aktual'nye problemy rossijskogo prava*. 2025;20(12):90-101. (In Russ.). DOI: 10.17803/1994-1471.2025.181.12.090-101.

Acknowledgements. The paper was prepared as part of a government assignment on «The Russian legal system in the context of digital transformation of society and the state: Adaptation and prospects for responding to modern challenges and threats (FSMW-2023-0006)». Registration number EGISU NIOKTR: 124012000079-6.

Указом Президента РФ¹ технологическое лидерство определено в качестве одной из национальных целей развития Российской Федерации на период до 2030 г. и на перспективу до 2036 г. Минэкономразвития России дает следующее определение технологического лидерства: это технезависимость как разработка отечественных технологий на основе отечественных линий и производство конкурентоспособной продукции, а также преимущество таких технологий и продукции перед зарубежными аналогами². В этой связи возникает вопрос о возможном влиянии достижения технического лидерства на трудовое законодательство. Кроме того, совершенствование трудового законодательства на современном этапе его развития нельзя рассматривать без осмысления влияния на него цифровой экономики, цифровизации общественных отношений, технологий искусственного интеллекта (ИИ). Опыт XXI в. показывает, что некоторые технологические новшества в силу как своего существенного воздействия на привычные способы организации общественных отношений, так и широты распространения породили потребность в совершенствовании правового регулирования труда. Подобно результатам компьютеризации, постоянному доступу в сеть «Интернет», постепенно и системы ИИ становятся незаменимыми спутниками человека. Вместе с тем каждое из технологических нововведений последних десятилетий внесло значимые изменения в содержание правовых институтов, регламентирующих трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения. Возникает вопрос: повлечет ли повсе-

местное распространение систем ИИ, а также их дальнейшее усложнение и потенциальная способность справляться с задачами лучше, чем работник, необходимость дальнейшего развития правового регулирования или повлияет существенно на отношения, входящие в предмет трудового права? Представляется, что исследуемая проблема является одной из составляющих процесса цифровизации и его влияния на право, в том числе трудовое. А. М. Лушников определяет цифровизацию трудового права как процесс адаптации трудовых отношений к требованиям цифровой экономики³.

В Глобальном отчете Международной организации труда, приуроченном в 2025 г. к Всемирному дню охраны труда и озаглавленном «Революционные изменения в сфере здравоохранения и безопасности: роль искусственного интеллекта и цифровизации в работе», отмечено, что под влиянием цифровизации меняется как физическая, так и психосоциальная рабочая среда⁴. Отдельные эксперты заявляют, что мир движется к «экономике без труда» (post-labor economy)⁵. В статье будут раскрыты актуальные тенденции развития трудовых отношений вследствие внедрения систем ИИ; сделан прогноз относительно необходимости появления в трудовом законодательстве новых прав и обязанностей работника и работодателя; определена специфика юридической ответственности лица, работающего совместно с роботами и (или) технологиями ИИ; рассмотрен порядок введения работодателем новых технологий в производственную деятельность с точки зрения сохранения и (или) изменения трудовой функции

¹ Указ Президента РФ от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru>. 07.05.2024.

² Минэкономразвития дало определение понятию «технологическое лидерство» // Официальный сайт Минэкономразвития России. URL: https://www.economy.gov.ru/material/news/minekonomrazvitiya_dalo_opredelenie_ponyatiyu_tehnologicheskoe_liderstvo.html (дата обращения: 12.08.2025).

³ Лушников А. М. Цифровизация трудового права и трудовые отношения // Закон. 2022. № 10. С. 28–37.

⁴ Revolutionizing health and safety: The role of AI and digitalization at work // Официальный сайт МОТ. URL: <https://www.ilo.org/publications/revolutionizing-health-and-safety-role-ai-and-digitalization-work> (дата обращения: 12.08.2025).

⁵ McCoy J. South Korea's Breakthrough: How Robots Replace Workers in The World's Most Automated Nation // URL: www.Firstmovers.ai (дата обращения: 23.08.2025).

работника, отражения изменений в локальных нормативных актах.

В первую очередь следует выяснить, происходит ли качественное изменение содержания трудовой деятельности человека в результате применения им систем ИИ. Важно отметить активное использование множества цифровых инструментов, направленных на оптимизацию рабочего процесса без каких-либо значимых изменений в правовом регулировании труда.

Необходимо отличать применение систем ИИ от использования иных цифровых средств, активно применяемых в различных сферах экономической деятельности. Прежде всего надо подчеркнуть, что при применении систем ИИ, в частности нейросетей, возникает определенная непредсказуемость конечного результата работы. Ввиду автономности обработки информации, способности нейросетей к самообучению и самонастройке процесс получения ответа на какой-либо запрос работника остается сложным для понимания, предпосылки к получению конкретного результата могут быть не всегда очевидны для пользователя и определяться внутренним устройством, а также исходными данными, на которых проходила обучение нейросеть. Это приводит к тому, что конечный результат работы зависит не только от содержания его запроса (промпта), компетенции работника в решаемой задаче или наличия специфических знаний для работы с такими системами ИИ, но и от решений, принятых в процессе обработки исходного запроса самой системой. Сложностью процедуры принятия решений при формулировании ответа на запрос пользователя и неоднозначностью конечного результата работы с нейросетью обусловлено одно из наиболее значимых отличий от использования иных цифровых инструментов, при применении которых результат работы подчиняется заранее определенному алгоритму, а выходные данные находятся под полным контролем работника и соответствуют изначальным ожиданиям.

Применение систем ИИ позволяет делегировать задачи, обычно решаемые за счет интеллектуальных способностей человека творческого характера, чего в иных цифровых средствах не наблюдается. Так, задачи, которые обычно

решаются с помощью иных цифровых инструментов, в конечном итоге предполагают одно или несколько конкретных решений. Именно к этим же решениям придет и работник, затратив на них, вероятно, большее количество времени, и это при условии, что он не допустит ошибок. Однако посредством нейросетей достигаются и результаты, к которым работник мог самостоятельно не прийти, что существенно расширяет спектр задач, которые могут быть решены. Это, в свою очередь, опосредует размывание содержания трудовой функции работника в связи с тем, что трудовые обязанности выполняются одновременно несколькими участниками процесса: частично работником, частично системой ИИ. Фактически в рамках данного процесса в определенной степени трансформируется признак личного выполнения трудовой функции, свойственного трудовым отношениям, так как работник действует не в полной мере самостоятельно. Это сравнимо с делегированием руководителем работы своим подчиненным. Стоит указать на ряд важных различий, не позволяющих говорить о том, что рассматриваемые процессы протекают одинаково. Когда руководитель делегирует работу подчиненным, он таким образом выполняет свою личную трудовую функцию, предполагающую, среди прочего, организацию процесса работы в управляемом подразделении, а распределение задач между работниками является одной из самостоятельных трудовых обязанностей. При использовании систем ИИ мы не всегда найдем подобные уточнения в трудовой функции. Одновременно различия можно обнаружить и в ответственности участников данного процесса. Так, в рамках трудового права при недобросовестном выполнении работы мы можем привлечь к ответственности всех работников, виновных в неудовлетворительном результате. В случае, когда работник недобросовестно выполняет работу с применением систем ИИ, субъектом юридической ответственности выступает лишь он сам. С полным основанием утверждаем, что даже при совершенствовании правового регулирования использования ИИ в будущем возможная ответственность организации — работодателя системы ИИ или непосредственно

самой системы, например при наделении ее правосубъектностью, вряд ли будет находиться в границах трудового законодательства.

Вопрос юридической ответственности работника за результат труда при использовании систем ИИ стоит остро не только из-за проблематики субъектного состава, как установлено выше, но и в связи со стремительным ростом фактического применения систем ИИ как такового, делающим возможным и содержательное размытие трудовой функции. Оно имеет место, когда работнику поручаются задачи, выходящие за пределы области его экспертных знаний, и это мотивируется возможностью использования ИИ для их решения. В таком случае у работника нет объективных шансов в полной мере оценить точность и обоснованность достигнутого результата, однако условия для получения искомого результата имеются. Это может приводить к принятию мер ответственности за ненадлежащее исполнение работником трудовых обязанностей без учета его реальных компетенций. Следовательно, существует вероятность возникновения трудовых споров из-за сложности определения конкретных границ трудовых обязанностей и уровня знаний, необходимого для их ответственного выполнения в контексте применения систем ИИ.

В качестве признака, позволяющего выделить применение систем ИИ на фоне иных цифровых средств, следует выделить необходимость обладания компетенциями, связанными с контролем и корректировкой получаемого путем информационного обмена с системами ИИ результата, что в большей степени сходно с форматом взаимодействия между руководителем и подчиненным, чем присуще связи пользователя и программы в привычном понимании. Помимо определения способа получения желаемого результата при работе с ИИ (например, как правильно составить промпт для работы с нейросетью), работник должен правильно скорректировать результат, устранить неточности, сформулировать дополнительные запросы и т.д.

Дополнительным признаком, характерным для применения систем ИИ, является неоднозначность правового режима результата труда. Споры о принадлежности результата труда воз-

никают из-за того, что основная содержательная часть работы всё же выполняется не работником, а комплексом технологий, что закономерно осложняет квалификацию такого результата с позиции правового регулирования интеллектуальной собственности и авторского права. Обоснованно ли признавать автором работы работника, когда он выступил инициатором определенного интеллектуального процесса, выполненного системой ИИ (формирование запроса), внес в него корректировки и в конечном итоге представил работодателю? Каким образом следует разрешать ситуацию, при которой в результате выполнения работы с применением нейросетей фактически были нарушены интеллектуальные права третьих лиц, о чем работник не знал и объективно не мог знать? Можно ли признавать авторство работника за какой-либо новацией, созданной с применением систем ИИ? На эти вопросы сегодня нет однозначного ответа, и такая правовая неопределенность обусловлена особенностями связи работника с системами ИИ в процессе выполнения им трудовой функции.

Указанные выше признаки говорят о существенном изменении качественной характеристики трудовой деятельности при использовании систем ИИ, и эти различия принципиальны по сравнению с другими цифровыми средствами (например, программами, приложениями, традиционным программным обеспечением). Поэтому предлагаем выделить новое направление развития трудовых отношений, оптимальное для современного этапа, — использование технотруда, под которым понимается трудовая деятельность, осуществляемая работником с использованием робототехнических комплексов, ИИ, нейросетевых платформ или иных цифровых технологий, при которой конечный результат в значительной степени определяется функционалом и возможностями применяемой технологии, а функции работника преимущественно состоят в формулировании исходного задания, мониторинге, анализе, коррекции процесса и результата, требующих знаний в определенной экспертной области или областях, а также наличия специальных цифровых компетенций. Представляется, что данное понятие

применимо как в текущих реалиях, например для отражения особой правовой связи, возникающей в процессе использования нейросетей, так и в качестве универсальной категории для будущих форм труда с участием всё более автономных и интеллектуальных систем, включая сложные роботизированные комплексы.

Выделение и необходимость анализа технотруда, помимо развития технологий, объясняется еще и тем, что работодателю как субъекту, организующему производственные процессы, нужна определенная фигура, на которую могла бы быть возложена юридическая ответственность за неблагоприятные последствия. Поскольку ни роботы, ни ИИ пока не рассматриваются современной юридической доктриной как субъекты права⁶, то и их обособление в качестве субъектов трудового права — работников является затруднительным. Нами прогнозируется постепенное увеличение доли такого труда, при котором рабочие задачи и поручения работодателя будут выполняться в коллаборации человека и робота и (или) ИИ (нейросети). В ходе проводимого исследования будет преимущественно рассмотрено осуществление такой коллаборации с ведома и по инициативе работодателя, хотя возможен и вариант, когда работник использует ИИ (нейросеть) по собственной инициативе, не ставя работодателя в известность⁷. По результатам опроса сервиса «Авито Работа», проведенного среди 6 тыс. человек, 28 % периодически применяют ИИ в своей работе. Наиболее часто возможности нейросетей используют топ-менеджеры (19 %), старшие специалисты (13 %)

и неквалифицированные рабочие (10 %). Ежедневное использование больше характерно для респондентов в возрастных группах 18–24 лет (17 %) и 25–34 лет (12 %). Самые распространенные задачи, которые пользователи решают, связаны с генерацией текстовых материалов и идей (35 %), созданием визуального контента (26 %), переводом текстов (25 %), анализом и обработкой данных (23 %), помощью в обучении (22 %), планированием и организацией задач (16 %), 15 % автоматизируют с его помощью рутинные операции⁸.

Вместе с тем активное внедрение технотруда может нести определенные риски в сфере как физического (в основном при использовании роботов), так и умственного (интеллектуального) труда (преимущественно при использовании технологий ИИ (нейросетей)).

В отношении умственного (интеллектуального) труда при коллаборации человека и нейросети (со стороны работника) можно прежде всего выделить риск невозможности контролировать конечный результат выполняемой совместно работы. Многие исследователи считают, что искусственный интеллект умнее, чем человек. Нейросети обладают способностями обрабатывать и анализировать огромное количество информации за ограниченный объем времени. Так, искусственный интеллект достаточно успешно применяется в медицине при обработке результатов маммографии, постановке редких диагнозов⁹. В некоторых исследованиях появляется термин «техношовинизм», содержащий идею о том, что машины лучше справляются с определенными задачами, чем люди, и

⁶ Гаджиев Г. А., Войниканис Е. А. Может ли робот быть субъектом права (поиск правовых форм для регулирования цифровой экономики)? // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2018. № 4. С. 24–48.

⁷ По понятным причинам в отношении роботов такой вопрос рассматриваться не будет, так как сложно представить, что робот используется работником в производственной деятельности без ведома работодателя.

⁸ «Авито Работа»: треть россиян регулярно используют нейросети для рабочих задач // Официальный сайт Информационного агентства ТАСС. URL: <https://tass.ru/ekonomika/24477503> (дата обращения: 21.08.2025).

⁹ Костарнова Н. ИИ зовут в онкологию // URL: <https://www.kommersant.ru/doc/7972830> (дата обращения: 18.08.2025); Алексеев А. ChatGPT установил правильный диагноз ребенку из США, когда врачи оказались бессильны // URL: <https://www.gazeta.ru/social/news/2023/09/15/21293720.shtml> (дата обращения: 18.08.2025).

это приводит к предпочтению машинного труда труду человека¹⁰.

Существует общее мнение, что нейросеть всегда выполняет только ту команду, которую ей дал пользователь, человек, либо всегда дает правильный ответ. Это подразумевает ответственность самого работника, неправильно сформулировавшего запрос или команду, если конечный результат работы содержит ошибки или неточности. Однако в современных технологиях ИИ есть механизмы самообучения, а также так называемые галлюцинации нейросети, в результате которых нейросеть может выдавать информацию, не соответствующую действительности, например выдуманные факты, цитаты, неверные сведения и т.д., что меняет представление об ответственности пользователя ИИ — работника или коллектива работников. Г. А. Гаджиев и Е. А. Войниканис указывают, что понятия «автономность робота» и «самообучение робота» означают отсутствие стопроцентной предсказуемости его поведения¹¹, в связи с чем достоверно установить вину работника, являющуюся необходимым условием привлечения его к дисциплинарной и (или) материальной ответственности, невозможно. Ввиду этого важно рассмотреть вопрос о включении в трудовое законодательство норм об освобождении работника от дисциплинарной и (или) материальной ответственности в случаях, когда причиной, которая привела к неблагоприятным последствиям, была ошибка, «галлюцинация»

нейросети и у работника отсутствовала реальная возможность ее обнаружить и (или) предотвратить.

Так, широкий резонанс получила ситуация с иском о взыскании 89 млн фунтов стерлингов против Qatar National Bank. Адвокаты истцов в своей аргументации использовали 45 ссылок на судебные решения, 18 из которых оказались фиктивными, сгенерированными искусственным интеллектом¹². Подобное поведение процессуальной стороны по делу может привести к обвинениям в халатности, неуважении к суду или наложению судебного штрафа¹³. Но здесь адвокаты не перепроверяли информацию, предоставленную нейросетями, и не предполагали, что она может оказаться неверной, а ссылки на судебные решения — несуществующими. В таком случае постановка вопроса о привлечении адвоката к дисциплинарной ответственности очевидна и обоснованна.

В юридической литературе высказывается суждение о том, что установить причинно-следственную связь между виной работника и наличием у работодателя прямого действительного ущерба может быть затруднительно, в силу чего привлечение работника к материальной ответственности невозможно¹⁴. Авторы, изучающие применение технологий ИИ в медицине, отмечают необходимость разработки правового механизма определения того, кто должен нести ответственность в случае ошибки ИИ — его работник, медицинское учреждение или врач,

¹⁰ Баева Л. В., Переверзев И. К. От цифровой дискриминации к цифровому шовинизму: как технологии подчеркивают или стирают социальные границы // Caspium Securitatis: журнал каспийской безопасности. 2025. Т. 5. № 1. С. 31–47.

¹¹ Гаджиев Г. А., Войниканис Е. А. Указ. соч. С. 41.

¹² High court tells UK lawyers to stop misuse of AI after fake case-law citations // URL: <https://www.theguardian.com/technology/2025/jun/06/high-court-tells-uk-lawyers-to-urgently-stop-misuse-of-ai-in-legal-work> (дата обращения: 15.08.2025).

¹³ Ахмедов А. Искусственный интеллект и фальшивые прецеденты: регуляторное решение Высокого суда Англии // URL: https://zakon.ru/blog/2025/06/09/iskusstvennyj_intellekt_i_falshivye_precedenty_regulyatornoe_reshenie_vysokogo_suda_anglii (дата обращения: 15.08.2025).

¹⁴ Благодир А. Л. Материальная ответственность работника за вред, причиненный при использовании искусственного интеллекта // II Ярославский юридический форум : сборник научных статей по вопросам трудового права (30 сентября — 1 октября 2022 г.) / отв. ред. А. М. Лушников ; ЯрГУ имени П.Г. Демидова. Ярославль : Филигрань, 2023. С. 65.

использующий систему¹⁵. Г. В. Шония указывает на то, что медицинский работник не должен привлекаться к дисциплинарной ответственности при наличии скрытых конструктивных недостатков применяемой цифровой медицинской технологии¹⁶.

Следующим риском использования технотруда можно обозначить снижение умственных способностей на фоне длительного общения с нейросетями. Недавнее исследование Массачусетского технологического института (Massachusetts Institute of Technology, MIT) продемонстрировало, как применение инструментов ИИ ухудшает деятельность мозга. Тест выявил существенно более слабые связи между областями мозга, ухудшение памяти и низкую вовлеченность у участников, использовавших большие языковые модели (LLM)¹⁷. Из-за ослабления когнитивной нагрузки и снижения усилий, прилагаемых пользователем технологий ИИ для достижения приемлемого результата, у работников ухудшается критическое мышление. Уменьшение умственного участия при выполнении конкретной задачи и снижение способности к обучению и формированию устойчивых навыков в дальнейшем ученые назвали когнитивным долгом¹⁸. И. А. Филипова прогнозирует: автоматизация производственных процессов может привести к тому, что работники будут подчиняться исключительно указаниям ИИ, потеряв

контроль над процессами и делегировав ему принятие решения¹⁹.

Помимо перечисленных проблем, не следует забывать о том, что при активном использовании технологий ИИ, быстрее обрабатывающего информацию, может увеличиться темп и объем выполняемой работником (коллективом работников) работы. В упомянутом выше Глобальном отчете МОТ интенсификация работы отмечается как определенный риск при использовании работодателем технологий алгоритмического контроля и различных систем распределения труда в организации²⁰. Поскольку работодатели не разрабатывают и не внедряют в свою деятельность нормы труда, есть вероятность возложения на работника всё большего объема работ без повышения его заработной платы. При этом работнику будет достаточно сложно доказать увеличение темпа и объема работы из-за отсутствия определенных норм выработки и оценки объема, согласованных при заключении трудового договора.

Еще один важный вопрос, касающийся увеличения доли технотруда, — взаимосвязь между ростом производительности труда, являющимся результатом автоматизации и роботизации производства, и влиянием увеличения доли такого труда на уровень заработной платы работника.

Исследователи подчеркивают, что в отраслях, где технологии ИИ используются в наибольшей

¹⁵ Татаренко Л. А., Муленков С. А. Правовое регулирование распределения ответственности за ошибки искусственного интеллекта в медицине // Актуальные проблемы управления здоровьем населения : сборник научных трудов VIII Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Н. Новгород, 2025. С. 251.

¹⁶ Шония Г. В. Привлечение к дисциплинарной ответственности медицинских работников: актуальные проблемы в свете внедрения цифровых технологий в медицинскую деятельность // Lex russica (Русский закон). 2023. Т. 76. № 10 (203). С. 39.

¹⁷ Сурабеянец С. Длительная работа с ИИ-инструментами ослабляет у людей когнитивные способности, выяснили ученые // URL: <https://3dnews.ru/1124715/dlitenayaya-rabota-s-iiinstrumentami-oslablyaet-kognitivnie-sposobnosti-viyasnili-uchyonie> (дата обращения: 18.08.2025).

¹⁸ ИИ пишет — мозг молчит: первое исследование с ЭЭГ от MIT доказало, что ChatGPT снижает активность мозга // URL: <https://www.ixbt.com/news/2025/06/19/ii-pishet--mozg-molchit-pervoe-issledovanie-s-jejeg-ot-mit-dokazalo-chto-chatgpt-snizhaet-aktivnost-mozga.html> (дата обращения: 18.08.2025).

¹⁹ Филипова И. А. Искусственный интеллект, трудовые отношения и право: влияние и взаимодействие // Государство и право. 2019. № 11. С. 74.

²⁰ Global report. Revolutionizing health and safety. The role of AI digitalization at work // URL: <https://webtv.un.org/en/asset/k1d/k1dh4mynci>

мере, происходит увеличение оплаты труда, что, по их мнению, обусловлено высокой квалификацией работников и наличием у них цифровых навыков²¹.

Полагаем важным спрогнозировать и проанализировать ситуацию снижения заработной платы работнику по причине передачи части его функций роботу или нейросети. Так как скорость работы нейросети в части вычислений, обобщения данных, поиска информации существенно выше, чем у работника, возникает риск возложения на работника дополнительного объема работ без увеличения заработной платы, а также переоценки работодателем конечного результата его работы как самостоятельного и снижения из-за этого части стимулирующих выплат. Кроме того, выполнение части работ с помощью нейросети может приводить к уменьшению количества рабочих часов. Известен случай сокращения рабочего времени работников до двух часов в день ввиду передачи их функций компьютерной программе после внедрения работодателем системы бережливого производства²².

В свете этого интересно, как работодатель будет распоряжаться выгодой, полученной от экономии на замещении работников роботами или технологиями ИИ. Не обращать на этот вопрос внимания и не ставить его, в том числе и на государственном уровне, означает способствовать развитию ситуации, при которой высвобожденные работники, замененные роботами, возвращаются на рынок труда без какой бы то ни было поддержки со стороны работодателя или государства. Высказываемая в этой связи идея о «налоге на роботов» (robot tax) не отражает социальную составляющую функционирования рынка труда. Возможно другое решение: обозначать в рамках социального партнерства обязательства работодателя не снижать долю денежных средств, направляемых на оплату труда, при внедрении автоматизации и робо-

тизации, сохраняя заработную плату на высоком уровне, и (или) направлять часть сэкономленных средств на повышение цифровых навыков работников.

Рассмотрим процедуру введения работодателем новых технологических изменений с точки зрения положений ТК РФ²³.

Изменение организационных или технологических условий труда, под которым в ТК РФ понимаются изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины, упоминается в ст. 74 как возможное основание для изменения по инициативе работодателя определенных сторонами условий трудового договора. При этом если работник не согласен на изменение условий трудового договора, то после соблюдения процедуры, установленной статьей 74, и при невозможности сохранения прежних условий труда трудовой договор прекращается по п. 7 ч. 1 ст. 77.

Вместе с тем законодатель устанавливает запрет на изменение собственно трудовой функции при изменении организационных и (или) технологических условий труда.

Использование роботов или внедрение технологий ИИ, как правило, сопровождается принятием определенных распорядительных актов работодателем. В их числе следует назвать должностные инструкции, инструкции по охране труда, регламенты выполнения определенных технологических операций и др.

Можно ли предположить, что роботизация или внедрение технологий ИИ не затронет условий трудового договора, ранее согласованных с работником? Считаем такое предположение обоснованным, но маловероятным. Роботизация может (и должна) повлиять на производительность труда (что повлечет за собой изменение норм выработки), на режим работы и отдыха, возможно, и на заработную плату работника. Нельзя исключать вероятность влия-

²¹ Валецкая Т. И., Плещенко Е. А. Влияние искусственного интеллекта на рынок труда // Ученые записки Алтайского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ. 2024. № 1 (24). С. 38.

²² Решение Преображенского районного суда г. Москвы от 19.02.2025 по делу № 2-1354/2025.

²³ Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. I). Ст. 3.

ния процесса внедрения роботов и на трудовую функцию. Например, работник после передачи части его рутинных операций роботу переобучается работодателем для выполнения другой трудовой функции. В этом случае будет реализован механизм перевода на другую работу с согласия работника.

Механизм, заложенный в ст. 74 ТК РФ, оставляет работнику, несогласному с новыми технологическими изменениями, небольшой выбор: либо согласиться на новые условия, либо быть уволенным. Обращает на себя внимание то обстоятельство, что статья 77 ТК РФ, в которой находится соответствующее основание для увольнения работника, не относится к основаниям увольнения по инициативе работодателя. Таким образом, ограничения по кругу лиц, которые не могут быть уволены по инициативе работодателя (например, установленные статьей 261 ТК РФ), на ст. 77 не распространяются. Это порождает большое количество судебных дел с применением ст. 74 и 77, в которых работники оспаривают свое увольнение, ссылаясь на нарушение работодателем процедуры предупреждения о введении новых условий труда, а также на нарушение процедуры увольнения.

Нужно тщательно проанализировать судебную практику, чтобы понять, какие именно изменения трудового договора могут быть осуществлены на основании ст. 74.

Важно учитывать, что условия трудового договора могут быть изменены и по соглашению сторон, однако работодатель должен будет провести подготовительную работу по разъяснению правовых последствий подписания работником дополнительного соглашения, чтобы обеспечить добровольность его волеизъявления. Отметим, что разъяснительную работу необходимо будет проводить и в случае применения ст. 74.

Можно спрогнозировать появление в трудовом законодательстве норм об освобождении работника от дисциплинарной и (или) материальной ответственности, если причиной, которая привела к неблагоприятным последствиям, была ошибка, «галлюцинация» нейросети и работник не мог ее обнаружить и (или) предотвра-

тить. В контексте материальной ответственности соответствующие изменения должны быть включены в ст. 239 ТК РФ, устанавливающую обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника. При таком подходе будет применяться пункт 4 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю²⁴», в соответствии с которым обязанность доказать отсутствие обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника, возлагается на работодателя. Подобное распределение предмета доказывания отражает специфику отношений, складывающихся между работником и работодателем, отвечает интересам работника и будет способствовать его защите. Тем более что работник, как правило, не обладает всей полнотой информации о функционировании технологий ИИ, чтобы доказать отсутствие своей вины.

Подводя итоги, следует сказать, что технологическая интеграция ИИ в сферу трудовой деятельности и роботизация производства меняют сущность трудовых отношений и создают потребность в модернизации трудового законодательства с акцентом на формирование новых прав и обязанностей как работников, так и работодателей. В рамках статьи обосновано выделение самостоятельной категории «технотруд» для регулирования труда с использованием цифровых и автономных технологий, где результат работы определяется не только действиями человека, но и функционалом технических систем. Особую актуальность приобретают вопросы юридической и материальной ответственности работника при ошибках, вызванных автономными решениями нейросетей, что требует законодательного закрепления механизмов освобождения от ответственности.

Представляется, что внедрение технотруда может привести к размыванию трудовых функций, сокращению количества рабочих часов, изменению норм выработки и заработной платы,

²⁴ Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. № 1.

что обуславливает необходимость проработки механизмов справедливого перераспределения экономической выгоды, полученной от роботизации. Предлагаем дополнить ст. 239 ТК РФ положениями, направленными на освобождение работника от ответственности в случае ошибок

систем ИИ. Социальным партнерам рекомендуется развивать процедурные меры по защите интересов работников при технологических изменениях с обязательным информированием, разъяснением последствий и возможностью согласования новых условий труда.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Алексеев А.* ChatGPT установил правильный диагноз ребенку из США, когда врачи оказались бессильны // URL: <https://www.gazeta.ru/social/news/2023/09/15/21293720.shtml> (дата обращения: 18.08.2025).
2. *Ахмедов А.* Искусственный интеллект и фальшивые прецеденты: регуляторное решение Высокого суда Англии // URL: https://zakon.ru/blog/2025/06/09/iskusstvennyj_intellekt_i_falshivye_precedenty_regulyatornoe_reshenie_vysokogo_suda_anglii (дата обращения: 15.08.2025).
3. *Баева Л. В., Переверзев И. К.* От цифровой дискриминации к цифровому шовинизму: как технологии подчеркивают или стирают социальные границы // *Caspium Securitatis: журнал каспийской безопасности*. — 2025. — Т. 5. — № 1. — С. 31–47.
4. *Благодир А. Л.* Материальная ответственность работника за вред, причиненный при использовании искусственного интеллекта // *II Ярославский юридический форум : сборник научных статей по вопросам трудового права (30 сентября — 1 октября 2022 г.) / отв. ред. А. М. Лушников ; ЯрГУ имени П.Г. Демидова*. — Ярославль : Филигрань, 2023. — С. 60–67.
5. *Валецкая Т. И., Плещенко Е. А.* Влияние искусственного интеллекта на рынок труда // *Ученые записки Алтайского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации*. — 2024. — № 1 (24). — С. 36–39.
6. *Гаджиев Г. А., Войниканис Е. А.* Может ли робот быть субъектом права (поиск правовых форм для регулирования цифровой экономики)? // *Право. Журнал Высшей школы экономики*. — 2018. — № 4. — С. 24–48.
7. *Костарнова Н.* ИИ зовут в онкологию // URL: <https://www.kommersant.ru/doc/7972830> (дата обращения: 18.08.2025).
8. *Лушников А. М.* Цифровизация трудового права и трудовые отношения // *Закон*. — 2022. — № 10. — С. 28–37.
9. *Сурабекянц С.* Длительная работа с ИИ-инструментами ослабляет у людей когнитивные способности, выяснили ученые // URL: <https://3dnews.ru/1124715/dlitelnaya-rabota-s-iiinstrumentami-oslablyaet-kognitivnie-sposobnosti-viyasnili-uchyonie> (дата обращения: 18.08.2025).
10. *Татаренко Л. А., Муленков С. А.* Правовое регулирование распределения ответственности за ошибки искусственного интеллекта в медицине // *Актуальные проблемы управления здоровьем населения : сборник научных трудов VIII Всероссийской научно-практической конференции с международным участием*. — Н. Новгород, 2025. — С. 249–253.
11. *Филипова И. А.* Искусственный интеллект, трудовые отношения и право: влияние и взаимодействие // *Государство и право*. — 2019. — № 11. — С. 69–77.
12. *Шония Г. В.* Привлечение к дисциплинарной ответственности медицинских работников: актуальные проблемы в свете внедрения цифровых технологий в медицинскую деятельность // *Lex russica (Русский закон)*. — 2023. — Т. 76. — № 10 (203). — С. 36–44.
13. *McCoу J.* South Korea's Breakthrough: How Robots Replace Workers in The World's Most Automated Nation // URL: www.Firstmovers.ai (дата обращения: 23.08.2025).

Материал поступил в редакцию 25 сентября 2025 г.

REFERENCES (TRANSLITERATION)

1. Alekseev A. ChatGPT ustanovil pravilnyy diagnoz rebenku iz SShA, kogda vrachi okazalis bessilny // URL: <https://www.gazeta.ru/social/news/2023/09/15/21293720.shtml> (data obrashcheniya: 18.08.2025).
2. Akhmedov A. Iskusstvennyy intellekt i falshivye pretsedenty: regul'yatornoe reshenie Vysokogo suda Anglii // URL: https://zakon.ru/blog/2025/06/09/iskusstvennyj_intellekt_i_falshivye_precedenty_regul'yatornoe_reshenie_vysokogo_suda_anglii (data obrashcheniya: 15.08.2025).
3. Baeva L. V., Pereverzev I. K. Ot tsifrovoy diskriminatsii k tsifrovomu shovinizmu: kak tekhnologii podcherkivayut ili stirayut sotsialnye granitsy // Caspium Securitatis: zhurnal kaspiyskoy bezopasnosti. — 2025. — T. 5. — № 1. — S. 31–47.
4. Blagodir A. L. Materialnaya otvetstvennost rabotnika za vred, prichinenny pri ispolzovanii iskusstvennogo intellekta // II Yaroslavskiy yuridicheskiy forum: sbornik nauchnykh statey po voprosam trudovogo prava (30 sentyabrya — 1 oktyabrya 2022 g.) / otv. red. A. M. Lushnikov; YarGU imeni P.G. Demidova. — Yaroslavl: Filigran, 2023. — S. 60–67.
5. Valetskaya T. I., Pleshchenko E. A. Vliyanie iskusstvennogo intellekta na rynek truda // Uchenye zapiski Altayskogo filiala Rossiyskoy akademii narodnogo khozyaystva i gosudarstvennoy sluzhby pri Prezidente Rossiyskoy Federatsii. — 2024. — № 1 (24). — S. 36–39.
6. Gadzhiev G. A., Voynikanis E. A. Mozhet li robot byt subektom prava (poisk pravovykh form dlya regulirovaniya tsifrovoy ekonomiki)? // Pravo. Zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki. — 2018. — № 4. — S. 24–48.
7. Kostarnova N. Il zovut v onkologiyu // URL: <https://www.kommersant.ru/doc/7972830> (data obrashcheniya: 18.08.2025).
8. Lushnikov A. M. Tsifrovizatsiya trudovogo prava i trudovye otnosheniya // Zakon. — 2022. — № 10. — S. 28–37.
9. Surabekyants S. Dlitelnaya rabota s II-instrumentami oslablyaet u lyudey kognitivnye sposobnosti, vyyasnili uchenye // URL: <https://3dnews.ru/1124715/dlitelnaya-rabota-s-iiinstrumentami-oslablyaet-kognitivnie-sposobnosti-viyasnili-uchyonie> (data obrashcheniya: 18.08.2025).
10. Tatarenko L. A., Mulenkov S. A. Pravovoe regulirovanie raspredeleniya otvetstvennosti za oshibki iskusstvennogo intellekta v meditsine // Aktualnye problemy upravleniya zdorov'em naseleniya: sbornik nauchnykh trudov VIII Vserossiyskoy nauchno-prakticheskoy konferentsii s mezhdunarodnym uchastiem. — N. Novgorod, 2025. — S. 249–253.
11. Filipova I. A. Iskusstvennyy intellekt, trudovye otnosheniya i pravo: vliyanie i vzaimodeystvie // Gosudarstvo i pravo. — 2019. — № 11. — S. 69–77.
12. Shoniya G. V. Privlechenie k distsiplinarnoy otvetstvennosti meditsinskikh rabotnikov: aktualnye problemy v svete vnedreniya tsifrovyykh tekhnologiy v meditsinskuyu deyatel'nost // Lex russica (Russkiy zakon). — 2023. — T. 76. — № 10 (203). — S. 36–44.
13. McCoy J. South Korea's Breakthrough: How Robots Replace Workers in The World's Most Automated Nation // URL: www.Firstmovers.ai (data obrashcheniya: 23.08.2025).