

отказ в продлении срочного контракта беременной работнице прямой дискриминацией. Это дело стало важным прецедентом, подчеркнув абсолютную защиту беременных и приоритет нормативов ЕС над национальными законами [4].

Несмотря на достигнутый прогресс, проблема полного искоренения гендерного неравенства в трудовой сфере сохраняет системный характер. Она обусловлена сложным переплетением правовых, социальных и экономических факторов, а также вызовами новых технологий, однако необходимо как минимум двигаться в этом направлении. Для Беларуси, например, может стать полезным внедрение механизмов прозрачности оплаты, подобных в числе прочих закрепленным в Директиве ЕС 2023/970. Это подразумевает обязательное указание зарплатных диапазонов в вакансиях, открытость критериев формирования надтарифной части заработной платы и публикацию данных о состоянии гендерного баланса. Только комплексный подход, объединяющий законодательство, судебную практику и социальные меры, способен приблизить ситуацию к реальному равенству. Нужно сбалансировать защиту института семьи с современными требованиями равных прав, что в итоге будет выгодно и с экономической, и с социальной точки зрения.

Список использованной литературы

1. Колесникова, О. А. Эволюция взглядов на женский труд как отражение развития концепции гендерного равенства / О. А. Колесникова, Е. В. Маслова. – Воронеж : Воронеж. гос. ун-т, 2014. – 110 с.
2. Тишкевич, Н. В. Гендерное равенство в Республике Беларусь / Н. В. Тишкевич. – Гомель : Гомель. гос. техн. ун-т им. П. О. Сухого, 2014. – 415 с.
3. Sony, M. M. Abdullah Al Mamun. Different Gender Priorities Amid EU Labor Laws and Practice / M. M. Abdullah Al Mamun Sony. – Debrecen : University of Debrecen, Marton Géza Doctoral School of Legal Studies, 2020. – 600 p.
4. Judgment of the Court (Sixth Chamber), 13 September 2001, C-109/00 // CURIA. – URL: https://curia.europa.eu/jcms/jcms/p1_3287489/en/ (date of access: 09.12.2025).

УДК 349.2

Л.В. Михайлович

(студент Белорусского государственного экономического университета)

ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ КАК ИНСТРУМЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОТБОРА РАБОТНИКОВ

Статья посвящена анализу правовых рисков использования искусственного интеллекта в профессиональном отборе работников. Рассмотрены конкретные технологии автоматизации найма и их соответствие нормам трудового права. Выявлено, что применение ИИ создает риски нарушения прав работников на невмешательство в частную жизнь и уважение личного достоинства. Новизна работы заключается в анализе конкретных рисков в контексте трудового законодательства Республики Беларусь. Полученные результаты могут быть полезны для разработки новых правовых инструментов, обеспечивающих защиту прав работников в условиях цифровизации.

Цифровая трансформация, пронизывающая все сферы общества, активно меняет и процедуры профессионального отбора. Инструменты на основе искусственного интеллекта (ИИ) обещают нанимателям беспрецедентную эффективность и скорость найма. Однако их применение выходит за рамки простой оптимизации и вступает в противоречие с фундаментальными личными правами граждан. В последние годы ИИ активно внедряется в процесс отбора работников. Такие инструменты, как Talantix, видеорезюме и платформа для видеointервью (VCV), чат-боты, позволяют автоматизировать анализ заявок и отбор кандидатов. При всей своей эффективности использование этих технологий в найме затрагивает личные неимущественные права работников (в частности, согласно п. 8 ст. 11 Трудового кодекса Республики Беларусь, работник имеет право на невмешательство в частную жизнь и уважение личного достоинства).

Цель данной работы – проанализировать юридические риски, связанные с использованием ИИ в профессиональном отборе.

Определение искусственного интеллекта на легальном уровне содержится в подп. «а» п. 5 Национальной стратегии развития искусственного интеллекта на период до 2030 года, утвержденной Указом Президента РФ от 10 октября 2019 г. № 490 «О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации». Искусственный интеллект – комплекс технологических решений, позволяющий имитировать когнитивные функции человека (включая поиск решений без заранее заданного алгоритма) и получать при выполнении конкретных задач результаты, сопоставимые с результатами интеллектуальной деятельности человека или превосходящие их. Комплекс технологических решений включает в себя информационно-коммуникационную инфраструктуру, программное обеспечение, процессы и сервисы по обработке данных и поиску решений [6].

Современные системы ИИ, применяемые при найме, давно вышли за рамки анализа резюме. Как отмечает И.А. Филипова, «системы искусственного интеллекта формируют цифровые профили кандидатов на должность. Цифровой профиль создается программой, осуществляющей поиск и обработку имеющейся в интернете информации о человеке: о предыдущих местах работы, активности в социальных сетях, задолженностях, родственных связях и т.д.» [8, с. 21].

В области найма ИИ используется для обработки резюме, оценки кандидатов и даже проведения интервью. Примером таких инструментов являются чат-боты, которые могут проводить текстовые собеседования, и системы видеointервью, которые позволяют кандидатам пройти собеседования в любое время, удобное для них. VCV – это видеособеседование [1]. Его главное отличие от обычного онлайн интервью в том, что записываются ответы на вопросы на камеру, но на том конце провода нет ни нанимателя, никого-либо ещё. Технологии, подобные VCV, анализируют не только слова, но и биометрические данные: микро-мимику, тембр голоса, частоту моргания [3]. Это представляет собой скрытое психофизиологическое тестирование, которое проводится без ясного информированного согласия.

Xenia AI – первый в России голосовой ассистент для проведения интервью с кандидатами [5]. Этот сервис сам звонит или связывается с соискателем и

проводит полноценное собеседование по заданному нанимателем или сгенерированному сценарию в удобное для кандидата время, а также составляет отчёт по результатам интервью и определяет попытки обмана. Робот Вера – это цифровой бот для подбора персонала, который с одной стороны подключается к сайтам по поиску работы, обрабатывая резюме кандидатов по заданным требованиям вакансии, а с другой стороны использует ИИ для голосового общения с кандидатами, анализируя ответы и, даже, отвечая на вопросы кандидатов [7]. Naimеe AI – сервис, представляющий собой чат-бот для найма [5]. Фактически это «виртуальный представитель нанимателя», который берёт на себя поиск и первичный отбор кандидатов: анализирует резюме откликнувшихся, самостоятельно связывается с ними через чат, проводит скрининг-интервью и даже договаривается о времени встречи. Система интегрируется с популярными платформами, например, HeadHunter, SuperJob, и календарями, предоставляя HR-специалистам отчёты в реальном времени. Стоит отметить и разработанную Сбербанком систему, которая с помощью ИИ предсказывает вероятность увольнения сотрудника по его резюме. Система изучает резюме и присваивает каждому кандидату скоринг-балл, сумма которых показывает, как долго потенциальный сотрудник намерен работать в компании [4]. Сервисы вроде Superjob, проводя тысячи текстовых интервью, дегуманизируют коммуникацию, приравнивая кандидата к объекту взаимодействия с безличным алгоритмом, что само по себе может восприниматься как неуважение к его достоинству. В Республике Беларусь компания «Кэтлоджик» разработала платформу Stafflow, которая анализирует отклики кандидатов, результативность сотрудников, управляет данными о компании и её работниках [2].

Теоретически ИИ может снизить субъективные предвзятости в процессе отбора, обеспечивая более справедливый выбор кандидатов [3]. Однако, несмотря на все преимущества, использование ИИ в найме сопряжено с рядом рисков. Например, алгоритмы ИИ могут использовать предвзятость, присутствующую в исходных данных, что может привести к необоснованному отбору работников [3]. Алгоритмическая предвзятость – одна из ключевых проблем, возникающих при использовании ИИ в трудовых отношениях. Системы ИИ могут случайно воспроизводить или усиливать предвзятость, которая присутствует в обучающих данных. Стоит отметить, что многие ИИ-системы не объясняют свои решения: это и усложняет процесс обжалования отказа или несправедливого отбора.

Главной проблемой, на наш взгляд, является нарушение прав на неприкосновенность частной жизни, выраженное в виде сбора и обработки данных о кандидатах, поскольку анализируется не только профессиональный опыт, но и личные данные. Когда решение о допуске к следующему этапу принимает алгоритм, кандидат превращается из субъекта трудовых отношений в объект для вычислений. Его уникальный опыт, «мягкие навыки» и личностные особенности сводятся к набору данных и биометрических показателей. Такой подход отрицает человеческую сложность и индивидуальность, что является прямой формой неуважения к личному достоинству.

Следовательно, цифровая трансформация требует создания новых правовых инструментов для защиты работников, учитывая новые угрозы и риски, которые появляются вместе с распространением технологий ИИ. Трудовой кодекс Республики Беларусь защищает права работников, в том числе гарантируя неприкосновенность личной жизни. Однако использование ИИ для формирования цифровых профилей кандидатов может нарушать эти права, так как система анализирует не только профессиональную информацию, но и личные данные, которые не всегда имеют отношение к трудовой деятельности.

Для защиты прав работников в связи с использованием ИИ в процессе отбора работников можно предложить следующие способы правового регулирования. Законодательный запрет на создание «цифровых профилей» кандидатов на основе данных из открытых источников без их прямого, информированного и добровольного согласия с четким указанием целей и объема обработки данных. Также стоит закрепить право кандидата на получение мотивированного отказа, в том числе основанного на данных алгоритма, с возможностью обжалования.

Список использованной литературы

1. VCV — новый тренд отечественного FAANG // Хабр. – URL: <https://habr.com/ru/articles/824802> (дата обращения: 17.11.2025).
2. Белорусская компания-разработчик представила ИИ-платформу для HR: что может? // БЕЛТА – Новости Беларуси. – URL: <https://belta.by/special/socium/view/beloruskaja-kompanija-razrabotchik-predstavila-ii-platformu-dlja-hr-chto-mozhet-679679-2024> (дата обращения: 18.11.2025).
3. ИИ-рекрутеры: как нейросети работают с персоналом уже сейчас // Хабр. – URL: <https://habr.com/ru/companies/sberbank/articles/945708> (дата обращения 08.11.2025).
4. Искусственный интеллект научился предсказывать увольнения по резюме // Инфостарт – готовые решения на 1С. – URL: https://infostart.ru/journal/news/tekhnologii/iskusstvennyy-intellekt-nauchilsya-predskazyvat-uvolneniya-po-rezume_1144108 (дата обращения: 18.11.2025).
5. Как ИИ помогает рекрутерам в 2025: исследование HR инструментов с генеративным ИИ // vc.ru – бизнес, технологии, идеи, модели. – URL: <https://vc.ru/ai/2030910-ii-v-rekrutmente-2025> (дата обращения: 16.11.2025).
6. Национальная стратегия развития искусственного интеллекта на период до 2030 года : утв. Указом Президента РФ от 10 окт. 2019 г. № 490 // ГАРАНТ – Законодательство (кодексы, законы, указы, постановления) РФ, аналитика, комментарии, практика. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/72738946> (дата обращения: 17.11.2025).
7. Робот Вера: Описание, Функции и Интерфейс – 2025 // Soware.Ru - Умный выбор систем для бизнеса. – URL: <https://soware.ru/products/robot-vera> (дата обращения: 17.11.2025).
8. Филипова, И. А. Влияние цифровых технологий на труд: ориентиры для трудового права: монография / И. А. Филипова. – Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского, 2021. – 106 с.