

ПРАВОВЫЕ ПРИНЦИПЫ И МОДЕЛИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ: ОТ ОБЩИХ ПРИНЦИПОВ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА ДО СПЕЦИАЛИЗИРОВАННОГО НАЦИОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В КАЗАХСТАНЕ И ИТАЛИИ¹

Жужгина Александра Андреевна

Ассистент, Тюменский государственный университет

a.a.zhuzhgina@utmn.ru

LEGAL PRINCIPLES AND MODELS OF REGULATION OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN LABOR RELATIONS: FROM GENERAL PRINCIPLES OF THE EUROPEAN UNION TO SPECIALIZED NATIONAL LEGISLATION IN KAZAKHSTAN AND ITALY²

A. Zhuzhgina

Summary. As part of a comprehensive study, a comparative legal analysis of the regulation of the use of AI in labor relations was conducted. The European approach is based on a four-level risk classification with the presumption of high risk for all human resource management systems, categorical prohibitions on recognizing emotions in the workplace, biometric categorization and social rating. The Italian model complements the European institutional framework by creating an AI Monitoring Center in the World of Work, criminalizing abuse and a positive commitment to use AI to promote integration. The Kazakh model has chosen a framework regulation with a single double classification of systems depending on the degree of risk and the level of autonomy, but without special provisions on labor relations. In addition, the principles of Russian legislation were studied: eight new principles were identified, their declaration was established, the priority of technological sovereignty and the promotion of innovation over the protection of workers' rights, the lack of classification of systems and effective enforcement mechanisms. law. Recommendations for improving Russian labor legislation are formulated.

Keywords: artificial intelligence, labor law, legal principles, algorithmic management, automated solutions, comparative law.

Аннотация. В ходе комплексного исследования проведён сравнительно-правовой анализ регулирования применения ИИ в трудовых отношениях. Европейский подход основан на четырёхуровневой классификации рисков с презумпцией высокого риска для всех систем управления персоналом, категорическими запретами распознавания эмоций на рабочих местах, биометрической категоризации и социального скоринга. Итальянская модель дополняет европейскую специальными институциональными механизмами, создавая Обсерваторию по ИИ в сфере труда, устанавливая уголовную ответственность за злоупотребления и позитивную обязанность использовать ИИ для содействия инклюзии. Казахская модель избрала рамочное регулирование с уникальной двойной классификацией систем по степени риска и уровню автономности, но без специальных положений о трудовых отношениях. Дополнительно исследованы принципы российского законодательства: выявлены восемь формирующихся принципов, установлена их декларативность, приоритет технологического суверенитета и стимулирования инноваций над защитой прав работников, отсутствие классификации систем и эффективных механизмов правоприменения. Сформулированы рекомендации для совершенствования российского трудового законодательства.

Ключевые слова: искусственный интеллект, трудовое право, правовые принципы, алгоритмическое управление, автоматизированные решения, сравнительное правоведение.

¹ Исследование выполнено при поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации в рамках проекта «Фундаментальные проблемы методики разработки и связанного с ней правового и этического регулирования в сфере применения систем и моделей искусственного интеллекта» (FEWZ-2024-0052)»

² This study was supported by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, project FEWZ-2024-0052”

Общие принципы

Внедрение искусственного интеллекта (далее — ИИ) в управление персоналом порождает комплекс юридических проблем, выходящих за рамки традиционных вопросов усиления хозяйской власти работодателя [1, С. 160] Ключевая проблема — распределение ответственности за автоматизированные решения, которые работодатель сам не способен полностью контролировать. Алгоритмы рекрутинга могут воспроизводить и масштабировать предубеждения из обучающих данных [2], создавая системную дискриминацию без умысла со стороны работодателя [3].

Европейский союз 13 июня 2024 года принял Регламент (ЕС) 2024/1689 об ИИ [4] — первый в мире всеобъемлющий закон об ИИ, который относит все системы управления персоналом к категории высокого риска и устанавливает строгие требования к их разработке и использованию.

Италия 23 сентября 2025 года стала первым государством-членом ЕС, принявшим собственный национальный закон об ИИ (Закон № 132/2025) [5], который дополнил европейские нормы специальными институциональными механизмами и положениями об уголовной ответственности. Казахстан, приняв 17 ноября 2025 года Закон № 230-VIII «Об искусственном интеллекте» [6], стал второй юрисдикцией в мире со специальным законом об ИИ, выбрав при этом иной путь — рамочное регулирование с оригинальной двойной классификацией систем по степени риска и уровню автономности.

Актуальность исследования определяется стремительным распространением технологий ИИ в сфере управления персоналом. По данным европейских исследований 2024–2025 годов, уже 25 % рабочих мест в ЕС используют алгоритмы для принятия управленческих решений [7], а 70 % компаний позволяют ИИ отклонять кандидатов без участия человека [8].

Для России, где правовое регулирование ИИ находится на стадии формирования, сравнительный анализ зарубежного опыта имеет особое значение. Трудовой кодекс РФ практически не содержит норм об автоматизированных решениях, алгоритмическом контроле или правах работников в отношении систем ИИ. Изучение европейской, итальянской и казахстанской моделей позволяет выявить лучшие практики и сформулировать рекомендации для отечественного законодателя.

Анализ законодательства в области регулирования ИИ позволяет выделить несколько фундаментальных принципов, которые, несмотря на различия в подходах к регулированию, признаются всеми юрисдикциями. Исходным документом для формирования принципов является Закон об ИИ в ЕС (Далее — Регламент).

1. **Принцип антропоцентричности.** Регламент ЕС об ИИ в преамбуле провозглашает, что ИИ должен быть технологией, служащей человеку, и конечной целью ИИ должна быть польза для людей. Казахстанский закон формулирует этот принцип наиболее чётко в статье 9: «Человек, его жизнь, права и свободы рассматриваются как высшая ценность в процессах создания и эксплуатации систем ИИ. При эксплуатации систем ИИ должно быть обеспечено сохранение автономии и свободы воли человека в принятии им решений». Итальянский закон в статье 11 устанавливает требование уважения человеческого достоинства как одно из обязательных условий применения ИИ на рабочих местах.

Антропоцентричность в трудовых отношениях означает, что работник не может быть низведён до объекта обработки данных или элемента производственного процесса, управляемого алгоритмами. За работником должно сохраняться право на автономное принятие решений о своей трудовой деятельности, право на оспаривание решений, принятых ИИ, и право требовать вмешательства человека в автоматизированные процессы [9].

2. **Принцип справедливости и недискриминации (или «принцип защиты от дискриминации»).** Регламент ЕС устанавливает в статье 10 требования к данным и управлению данными, направленные на предотвращение предвзятости: наборы данных для обучения высокорисковых систем ИИ должны отвечать критериям качества и быть свободны от ошибок и полными. Казахстанский закон в статье 6 формулирует принцип справедливости следующим образом: «Системы ИИ должны создаваться и эксплуатироваться таким образом, чтобы исключать любую дискриминацию по мотивам происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства».

Итальянский закон в ст.11 устанавливает исчерпывающий перечень защищённых характеристик: системы ИИ не могут использоваться для дискриминации по признакам пола, возраста, этнического происхождения, религиозных убеждений, сексуальной ориентации, политических взглядов, личных, социальных или экономических условий. Важно отметить, что итальянский законодатель установил также позитивную обязанность: ИИ должен использоваться для преодоления существующего неравенства и содействия инклюзии.

Принцип недискриминации в контексте применения ИИ в трудовых отношениях имеет два измерения. Во-первых, запрещается прямая дискриминация — когда

алгоритм напрямую использует защищённые характеристики (пол, возраст, расу) для принятия решений. Во-вторых, что более сложно для правоприменения, запрещается косвенная дискриминация — когда формально нейтральный алгоритм на практике приводит к дискриминационным последствиям для определённых групп работников [10].

3. **Принцип прозрачности и объяснимости решений ИИ** представляет собой одно из ключевых требований ко всем системам ИИ, применяемым в трудовых отношениях. Регламент ЕС в Ст. 13 устанавливает требования к прозрачности и предоставлению информации пользователям: высокорисковые системы ИИ должны разрабатываться и использоваться таким образом, чтобы обеспечить достаточную прозрачность для пользователей, позволяющую интерпретировать выходные данные системы и использовать их надлежащим образом.

Казахстанский закон в статье 5 формулирует принцип прозрачности как «доступность и понятность информации об ИИ, в том числе о целях, логике принятия решений, последствиях и рисках его функционирования для пользователей». Итальянский закон требует, чтобы системы ИИ были «прозрачными», что включает обязанность работодателя раскрывать работникам логику работы алгоритмов, используемые параметры и критерии принятия решений.

Принцип прозрачности в трудовых отношениях означает, что работник должен понимать, как ИИ влияет на решения о его найме, оценке эффективности, продвижении или увольнении. Это не требует раскрытия исходного кода или математических формул, но предполагает предоставление содержательного объяснения логики работы системы на языке, понятном среднему работнику [11].

4. **Принцип обеспечения безопасности** закреплён во всех трёх системах как требование минимизации рисков для здоровья, безопасности и фундаментальных прав человека. Регламент ЕС в статье 9 устанавливает требования к системам управления рисками: высокорисковые системы ИИ должны сопровождаться системой управления рисками, состоящей из непрерывного итеративного процесса на протяжении всего жизненного цикла системы. Итальянский закон в ст. 11 требует, чтобы системы ИИ были «безопасными», что включает техническую безопасность, защиту от кибератак и минимизацию рисков для психологического благополучия работников.

Казахстанский закон устанавливает в ст. 18 требование управления рисками: собственники и владель-

цы систем ИИ обязаны проводить выявление, оценку и снижение рисков, а также обеспечивать регулярное обновление оценки рисков не реже одного раза в год. В контексте трудовых отношений принцип безопасности означает, что применение ИИ должно создавать новых рисков для физического и психического здоровья работников, усиливать их эксплуатацию или приводить к чрезмерной интенсификации труда.

Итальянская секторальная модель

Итальянский законодатель дополнил общеевропейские принципы несколькими специфическими положениями, отражающими национальные правовые традиции.

1. **Принцип превалирования человеческого интеллектуального труда** закреплён в статье 13 Закона № 132/2025, посвящённой интеллектуальным профессиям. Интеллектуальные профессии — это деятельность, где ключевыми являются интеллектуальные способности, обширные знания в науке, технологиях, праве или медицине, аналитические навыки и создание новых идей. Они отличаются от физического труда акцентом на мышление, память и обработку информации. Согласно этому принципу, при осуществлении интеллектуальной профессиональной деятельности с использованием систем ИИ автономия и независимость профессионала не могут быть ограничены; конечная ответственность за результаты работы всегда лежит на работнике, а не на системе ИИ; профессионал обязан информировать клиентов об использовании систем ИИ ясным, простым и исчерпывающим образом [12].

Этот принцип имеет прямое отношение к трудовым отношениям в тех случаях, когда работник выполняет интеллектуальную деятельность (юрист, врач, архитектор, инженер). Использование ИИ не может служить основанием для снижения профессиональной ответственности работника или ограничения его профессиональной автономии.

2. **Принцип институционального мониторинга** выражается в создании специализированных органов контроля за применением ИИ в различных сферах общественной жизни. Ст. 12 Закона № 132/2025 создаёт Обсерваторию по использованию систем ИИ в мире труда при Министерстве труда и социальной политики. Функции данной Обсерватории включают: мониторинг внедрения систем ИИ в трудовых отношениях; анализ воздействия на рынок труда и условия труда; выявление потребностей в обучении работников и работодателей; подготовку ежегодных докладов для Правительства и Парламента; разработку рекомендаций по совершенствованию законодательства.

Создание специализированного органа отражает понимание законодателем того, что применение ИИ в трудовых отношениях требует постоянного мониторинга и оперативной корректировки правового регулирования по мере накопления практического опыта.

Казахстанская двойная классификация

Закон Республики Казахстан вводит уникальную двойную классификацию — по степени риска и по степени автономности. По риску выделяются минимальный (минимальное влияние на пользователей), средний (снижение эффективности, моральный вред или материальный ущерб) и высокий (чрезвычайные ситуации, негативные последствия для обороны, безопасности, экономики) уровни. Системы высокого риска, отнесённые к критически важным объектам инфраструктуры, приравниваются к государственным в части требований информационной безопасности [13].

Казахстанский законодатель сформулировал ряд принципов, которые отражают особенности правовой культуры постсоветского пространства и стремление к созданию благоприятных условий для развития технологий при одновременной защите прав граждан.

1. **Принцип добровольности и свободы выбора** закреплён в ст. 16 Закона Республики Казахстан: «Пользователь имеет право отказаться от взаимодействия с системой ИИ, в случаях, когда обязательность такого взаимодействия не предусмотрена законами Республики Казахстан».

Этот принцип в контексте трудовых отношений означает, что работник не может быть принуждён к взаимодействию с системами ИИ, если такая обязанность не установлена императивными нормами трудового законодательства. Работник должен иметь альтернативную возможность взаимодействия с человеком при решении вопросов, касающихся его трудовых прав.

2. **Принцип соразмерности регулирования уровня риска** выражается в установлении дифференцированных требований к системам ИИ в зависимости от степени риска и уровня автономности. Казахстанский закон не устанавливает единых требований ко всем системам ИИ, а предусматривает градацию обязанностей разработчиков и пользователей в зависимости от потенциальной опасности системы. Системы минимального риска практически не регулируются, системы среднего риска подлежат общим требованиям закона, системы высокого риска — усиленным требованиям информационной безопасности и управления рисками.

Принцип защиты национального информационного пространства проявляется в ст. 23 Закона Республики Казахстан, которая устанавливает требования информационной безопасности для систем ИИ высокого риска, отнесённых к критически важным объектам информационной инфраструктуры. Эти системы приравниваются к государственным информационным системам в части требований защиты информации.

В контексте трудовых отношений этот принцип может иметь значение для крупных работодателей, системы управления персоналом которых обрабатывают большие объёмы персональных данных работников.

Формирование российского законодательства об искусственном интеллекте

В отличие от Европейского Союза, Италии и Казахстана, в Российской Федерации на сегодняшний день отсутствует специальный закон об ИИ. Правовое регулирование применения ИИ в России носит фрагментарный характер и представлено преимущественно актами стратегического планирования, указами Президента РФ и нормами отдельных федеральных законов. Тем не менее, анализ этих документов позволяет выявить формирующиеся принципы российского подхода к регулированию ИИ, в том числе в сфере трудовых отношений [14].

Основным документом, определяющим принципы регулирования ИИ в России, является Указ Президента РФ от 10 октября 2019 года № 490 «О развитии ИИ в Российской Федерации», которым утверждена Национальная стратегия развития ИИ на период до 2030 года [15].

Стратегия определяет ИИ как «комплекс технологических решений, позволяющий имитировать когнитивные функции человека (включая самообучение и поиск решений без заранее заданного алгоритма) и получать при выполнении конкретных задач результаты, сопоставимые, как минимум, с результатами интеллектуальной деятельности человека».

Кодекс этики в сфере ИИ, принятый Альянсом в сфере ИИ 21 октября 2021 года, представляет собой документ саморегулирования, разработанный при участии крупнейших российских технологических компаний и государственных структур [16].

Кодекс не является нормативным правовым актом, однако его положения фактически формируют этические стандарты, которыми руководствуются российские разработчики и пользователи систем ИИ.

В формирующемся законодательстве по ИИ уже можно выделить такие принципы как:

1. **Принцип защиты прав и свобод человека и гражданина** провозглашён в Национальной стратегии развития ИИ как базовый. Стратегия устанавливает, что развитие технологий ИИ должно осуществляться с соблюдением прав и свобод человека и гражданина, закреплённых Конституцией Российской Федерации. При разработке и применении систем ИИ должны соблюдаться конституционные права граждан, включая право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести и достоинства, защиту персональных данных. Однако в отличие от европейского Регламента об ИИ, который устанавливает детальные требования к оценке воздействия на фундаментальные права и конкретные механизмы их защиты, российский принцип сформулирован абстрактно и не содержит чётких механизмов реализации.

Применительно к трудовым отношениям это означает, что работодатели при использовании систем ИИ для управления персоналом должны соблюдать трудовые права работников, гарантированные законодательством, однако отсутствие конкретных процедур и требований создаёт правовую неопределённость и затрудняет практическую реализацию этого принципа.

2. **Принцип технологического суверенитета** является специфической особенностью российского подхода, отсутствующей в европейском и казахстанском законодательстве. Национальная стратегия устанавливает в качестве одной из ключевых целей обеспечение технологической независимости Российской Федерации в сфере технологий ИИ. Россия должна развивать собственные технологии ИИ, не полагаясь на иностранные решения, особенно в критически важных сферах — обороне, государственном управлении, финансовой системе.

В 2024 году началось активное обсуждение требования об обязательном использовании отечественных систем ИИ в государственных органах и компаниях с государственным участием. Это непосредственно влияет на рынок труда, поскольку государственные работодатели будут вынуждены использовать только российские системы управления персоналом с ИИ [17].

В то время как Европейский Союз создаёт единый рынок систем ИИ, где могут свободно функционировать системы из любых государств-членов, Россия выстраивает барьеры для иностранных технологий и стимулирует развитие национальных разработчиков. Этот принцип отражает более широкую стратегию импортозамещения в критически важных технологических областях.

3. **Принцип прозрачности** сформулирован в Кодексе этики в сфере ИИ: разработчики и операторы систем ИИ стремятся к обеспечению прозрачности и объяснимости функционирования создаваемых систем для пользователей в разумных пределах с учётом контекста их применения. Формулировка «стремятся», «в разумных пределах» и «с учётом контекста» оставляет широкое усмотрение разработчикам и операторам и не создаёт юридически обязательного требования. Более того, Кодекс этики прямо указывает, что обеспечение прозрачности не должно приводить к раскрытию охраняемой законом тайны — коммерческой, служебной, государственной — или интеллектуальной собственности. Это означает приоритет защиты коммерческой тайны над правом пользователей на информацию. Регламент Европейского Союза, напротив, устанавливает обязательные требования к прозрачности для высокорисковых систем и право на ясные и содержательные объяснения индивидуальных решений, при этом защита коммерческой тайны не может служить основанием для полного отказа от раскрытия логики работы системы.

Применительно к трудовым отношениям российский принцип означает, что работодатели, использующие системы ИИ для найма или оценки работников, должны «стремиться» к обеспечению понимания работниками принципов работы этих систем, однако это мягкое рекомендательное требование, не подкреплённое санкциями и допускающее широкие ссылки на коммерческую тайну для отказа в предоставлении информации.

4. **Принцип недискриминации** закреплён в Кодексе этики: разработчики и операторы систем ИИ принимают меры для устранения дискриминационных или иных незаконных негативных последствий функционирования систем ИИ для человека, общества и государства. Системы ИИ не должны приводить к дискриминации граждан по признакам пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям и другим обстоятельствам. Однако формулировка «принимают меры» не создаёт категорического запрета дискриминационных систем, а лишь требует усилий по устранению дискриминации.

Это существенно отличается от европейского подхода, где ст. 5 Регламента ЕС устанавливает категорические запреты определённых практик применения ИИ — распознавания эмоций на рабочих местах, биометрической категоризации по защищённым характеристикам, соци-

ального скоринга. Применительно к трудовым отношениям работодатели должны предпринимать усилия для предотвращения дискриминации при использовании систем ИИ для найма, оценки и увольнения работников. Однако отсутствие обязательных требований к тестированию систем на предмет предвзятости в обучающих данных, аудиту алгоритмов на дискриминационные последствия и мониторингу результатов работы систем существенно снижает эффективность этого принципа. Ст. 3 Трудового кодекса РФ запрещает дискриминацию в сфере труда, однако не содержит специальных положений о дискриминации с использованием алгоритмов, механизма доказывания алгоритмической дискриминации и правил распределения бремени доказывания между работником и работодателем [18, С.44].

5. **Принцип подконтрольности (подотчётности) человеку** закреплён в Кодексе этики: решения, принимаемые с использованием технологий ИИ, должны быть подконтрольны (подотчётны) человеку, за исключением случаев применения технологий ИИ в полностью автоматизированных технологических процессах. За работой систем ИИ должен осуществляться человеческий контроль, человек должен иметь возможность вмешаться в работу системы, отменить или скорректировать её решение. Однако исключение для «полностью автоматизированных технологических процессов» существенно размывает этот принцип, поскольку не ясно, какие процессы могут считаться полностью автоматизированными и кто определяет эту квалификацию. Регламент ЕС устанавливает обязательное требование человеческого надзора для всех высокорисковых систем без исключений, при этом меры человеческого надзора должны обеспечивать, чтобы лица, ответственные за надзор, полностью понимали возможности и ограничения системы, осознавали риск автоматического доверия её выходным данным, могли правильно интерпретировать результаты и имели возможность решать не использовать систему или игнорировать, переопределять, отменять её решения. Применительно к трудовым отношениям российский принцип означает, что работодатели должны обеспечивать возможность человеческого контроля за решениями систем ИИ о найме, оценке и увольнении работников, однако если работодатель квалифицирует процесс найма

или оценки как «полностью автоматизированный технологический процесс», он может освободиться от этого требования, что создаёт риски полной автоматизации управленческих решений без какого-либо содержательного участия человека.

6. **Принцип стимулирования инноваций** пронизывает всю систему российского регулирования ИИ. Национальная стратегия развития ИИ и Концепция развития регулирования подчёркивают необходимость создания благоприятной среды для разработки и внедрения технологий ИИ. «Федеральный закон от 24 апреля 2020 года № 123-ФЗ “О проведении эксперимента по установлению специального регулирования в целях создания необходимых условий для разработки и внедрения технологий искусственного интеллекта в субъекте Российской Федерации — городе федерального значения Москве и внесении изменений в статьи 6 и 10 Федерального закона “О персональных данных”» [19] создаёт механизм регуляторных песочниц — экспериментальных правовых режимов, позволяющих апробировать инновационные технологии ИИ с временным отступлением от отдельных требований законодательства. Концепция развития регулирования прямо указывает на необходимость избегать избыточного регулирования, которое может затормозить развитие технологий, и отдаёт предпочтение саморегулированию и добровольным кодексам поведения перед императивными законодательными требованиями. Европейский Союз избрал путь детального регулирования с множеством обязательных требований к разработчикам и пользователям систем ИИ, устанавливая строгие стандарты для высокорисковых систем. Россия, напротив, пытается минимизировать регуляторное бремя для стимулирования технологических инноваций и повышения конкурентоспособности отечественных разработчиков. Однако в контексте трудовых отношений принцип стимулирования инноваций в условиях отсутствия детальных норм о защите прав работников создаёт дисбаланс: работодатели получают широкую свободу экспериментировать с системами ИИ для управления персоналом, в то время как работники не имеют эффективных механизмов защиты от злоупотреблений и дискриминации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Новиков Д.А. Трудовое право и искусственный интеллект: точки соприкосновения и расхождения // Ежегодник трудового права. 2024. Т. 14. С. 156–174.
2. Why AI Hiring Discrimination Lawsuits Are About to Explode // Reworked. 2025. URL: <https://www.reworked.co/talent-management/why-ai-hiring-discrimination-lawsuits-are-about-to-explode/> (дата обращения: 16.12.2025).
3. Lawsuits Alleging Systemic Bias in AI Algorithmic Screening Tools // JD Supra. 2025. URL: <https://www.jdsupra.com/legalnews/lawsuits-alleging-systemic-bias-in-ai-5418886/> (дата обращения: 16.12.2025).
4. Регламент (ЕС) 2024/1689 Европейского парламента и Совета от 13 июня 2024 г. Об установлении гармонизированных правил в области искусственного интеллекта и внесении изменений 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/EC, (ЕС) 2016/797 и (ЕС) 2020/1828 (Регламент об искусственном интеллекте) // Официальный журнал Европейского Союза. — 2024. — 12 июля. — URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj> (дата обращения: 15.12.2025).
5. Закон Италии № 132 от 23 сентября 2025 г. Об искусственном интеллекте // Официальный бюллетень Италии. — 2025. — URL: <https://www.gazzettaufficiale.it/> (дата обращения: 15.12.2025).
6. Закон Республики Казахстан от 17 ноября 2025 г. № 230-VIII ЗПК «Об искусственном интеллекте» // Адилет. Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z2500000230>
7. 1 in 4 European workplaces make decisions with algorithms and AI that impact employee working life // Euronews. 27.10.2025. URL: <https://www.euronews.com/next/2025/10/27/1-in-4-european-workplaces-make-decisions-with-algorithms-and-ai-that-impact-employee-work> (дата обращения: 16.12.2025).
8. AI Job Screening, Interview & Hiring Lawsuits: Privacy, Bias Concerns // ClassAction.org. 23.10.2025. URL: <https://www.classaction.org/ai-interview-screening-lawsuits> (дата обращения: 16.12.2025)
9. Sabelli D., Belotti S. Italian Law no. 132/2025 — The First Domestic Law in the European Union on the Use of Artificial Intelligence // Squire Patton Boggs. — 2025. — URL: <https://www.squirepattonboggs.com/en/insights/publications/2025/10/italian-law-no-132-2025-the-first-domestic-law-in-the-european-union-on-the-use-of-artificial-intelligence> (дата обращения: 15.12.2025)
10. Council of Europe. Discrimination, artificial intelligence, and algorithmic decision-making / T. Zieliński, C. C. Ngwafu // Council of Europe. — 2021. — URL: <https://rm.coe.int/discrimination-artificial-intelligence-and-algorithmic-decision-making/1680925d73> (дата обращения: 15.12.2025)
11. Харитонов Ю.С. Правовые средства обеспечения принципа прозрачности искусственного интеллекта // Journal of Digital Technologies and Law. — 2023. — Vol. 1, № 2.
12. Monotti Ann. Employment Law and Intellectual Property Law / A. Monotti // SSRN Electronic Journal [Электронный ресурс]. — 2017. — Режим доступа: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3430158 (дата обращения: 15.12.2025).
13. Draft Law of the Republic of Kazakhstan «On Artificial Intelligence»: Principles and Comparative Analysis // The Legal 500 [Электронный ресурс]. — 2025. — URL: <https://www.legal500.com/developments/thought-leadership/draft-law-of-the-republic-of-kazakhstan-on-artificial-intelligence-prin...> (дата обращения: 15.12.2025)
14. Незнамов А., Чаче Е., Чурилова Д. Какой «регуляторный путь» для России? / А. Незнамов, Е. Чаче, Д. Чурилова // Legal Issues in the Digital Age. — 2025. — Т. 6, № 3. — С. 4–22. — URL: <https://lida.hse.ru/article/view/28688> (дата обращения: 15.12.2025).
15. Указ Президента Российской Федерации от 10 октября 2019 г. № 490 «О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации»: утв. Национальную стратегию развития искусственного интеллекта на период до 2030 г. // Российская газета. — 16.10.2019. — URL: <http://publication.pravo.gov.ru/document/view/0001201910110003> (дата обращения: 15.12.2025).
16. Кодекс этики в сфере искусственного интеллекта: утв. Альянсом в сфере искусственного интеллекта 26 окт. 2021 г. // Альянс в сфере искусственного интеллекта [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://ethics.a-ai.ru> (дата обращения: 15.12.2025)
17. В 2025 году в России появится единая платформа с ИИ для госслужащих // Ferra.ru. — 2024. — 5 нояб. — URL: <https://www.ferra.ru/news/techlife/v-2025-godu-v-rossii-poyavitsya-edinaya-platforma-s-ii-dlya-gossluzhashikh-05-11-2024.htm> (дата обращения: 15.12.2025).
18. Глушков В. В. Обработка данных при помощи искусственного интеллекта и риски дискриминации // Вестник ВШЭ. Право. 2019. № 1. С. 43–66.
19. Федеральный закон от 24 апреля 2020 г. № 123-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального регулирования в целях создания необходимых условий для разработки и внедрения технологий искусственного интеллекта в субъекте Российской Федерации — городе федерального значения Москве и внесении изменений в статьи 6 и 10 Федерального закона “О персональных данных”» // Собрание законодательства РФ. 2020. № 17. Ст. 2707.