Дата поступления рукописи в редакцию: 14.08.2026 г. DOI: 10.24412/2782-3830-2026-9-102-108
Дата принятия рукописи в печать: 18.09.2026 г.

ВАСИЛЬЕВ Даниил Юрьевич,
Аспирант Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации,
e-mail: reidriar2015@yandex.ru

ПРОЦЕДУРА СКРИНИНГА РЕЗЮМЕ С ПРИМЕНЕНИЕМ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА: ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ В РОССИИ И ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ

Аннотация. *В статье рассматриваются особенности процедуры скрининга резюме с применением искусственного интеллекта (ИИ). Делаются выводы о наличии преимуществ этой технологии в скрининге, однако, вместе с тем, указывается на риски, связанные с техническими недостатками ИИ, которые могут привести к дискриминации и нарушению прав соискателей. Акцентируется внимание на том, что действующее трудовое законодательство России не адаптировано для защиты трудовых прав от их нарушения системами ИИ при скрининге. На основании анализа зарубежного опыта, приведенного на примере Европейского союза, Китая и США, выдвигаются предложения по принятию в России комплексного закона в сфере ИИ и формировании технического регулирования, которые бы дополнили действующее отечественное трудовое законодательство, и адаптировали его к рассмотренным вызовам.*

Ключевые слова: *скрининг; резюме; искусственный интеллект; соискатели; трудовое законодательство; зарубежный опыт.*

VASILIEV Daniil Yurievich,
Post-graduate student, the Institute of Legislation and Comparative Law under the Government of the Russian Federation

PROCEDURE OF SCREENING OF RESUME WITH USING OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE: LEGAL REGULATION IN RUSSIA AND FOREIGN COUNTRIES

Annotation. *This article is about specificities of resume screening with using of artificial intelligence (AI). There are conclusions about advantages of this technology, while also pointing out the risks associated with AI's technical issues, which could lead to discrimination and violation of job applicant rights. The article emphasizes that current Russian labor law is not adapted for protection against discrimination caused by AI systems during screening of resume, and that there is a lack of specific AI legislation in Russia. Based on an analysis of international experience, including the European Union, China, and the United States, the article proposes the adoption of a complex AI law and technical regulation in Russia, which would be addition for current Russian labor legislation and adapt it for reviewed challenges.*

Key words: *screening; resume; artificial intelligence; job applicants; labor legislation; foreign experience.*

На первых этапах «воронки найма» в большинстве случаев используется процедура т.н. «скрининга» – анализа и оценки резюме соискателя как сжатого описания наиболее важных качеств и характеристик, которые представляют интерес у потенциального работодателя. Сама по себе трудоправовая процедура направлена на реализацию содержания трудовых правоотношений – прав и обязанностей их субъектов [1,с.515]. Процедура скрининга в свою очередь нацелена на отбор соискателей с целью выявления наиболее подходящих из них, в связи с чем обеспечивает реализацию права работодателя на заключение трудового договора.

Несмотря на то, что сама суть данной процедуры – лишь первичный анализ деловых качеств соискателя по наиболее важным критериям (наличие необходимого образования, стажа и т.д.),

тем не менее, она требует времени и ответственного подхода. Как правило, одному лицу, ответственному за подбор персонала, необходимо посмотреть множество резюме, вплоть до десятков.

Один, максимум несколько специалистов, должны осуществить скрининг значительного количества резюме, это может затянуться и сопровождаться субъективизмом в оценивании резюме. Проявление личных предпочтений лицом, ответственным за подбор работников, нарушает требования трудового законодательства об оценке деловых качеств соискателя, а также повышает риск упущения работодателем подходящего работника.

В связи с данными сложностями для нужд работодателей стали разрабатываться различные системы искусственного интеллекта (далее по тексту – ИИ), которые позволили бы повысить скорость скрининга и вывести на качественно новый уровень его эффективность.

Полагаем, в науке трудового права наиболее корректно определение ИИ сформулировано И.В. Крыловым. А именно: «программа для ЭВМ, которая создана при помощи машинного обучения и иных технических подходов и может быть использована работником и (или) работодателем для решения задач, связанных с реализацией трудовых прав и обязанностей» [5,с.12].

По нашему мнению, приведенное определение отражает суть ИИ и демонстрирует наиболее приемлемый сценарий его применения в трудовом праве, особенно в процедуре скрининга:

ИИ использует технические решения, которые позволяют ему выполнять многие рутинные и повторяющиеся задачи быстрее, точнее и с более высокой производительностью по сравнению с человеком. В случае с обработкой множества резюме, данный технический аспект ИИ выступит как мощный инструмент для выполнения данной задачи;

ИИ – это технология, лишенная человеческих факторов (усталости, потери концентрации и т.д.). ИИ имеет потенциал функционировать как полностью независимая и беспристрастная оценочная система;

ИИ может использоваться работодателем для достижения целей по поиску и подбору работников как инструмент в рамках процедуры скрининга. ИИ оптимизирует его, и тем самым позволяет работодателю осуществлять найм более эффективно.

Примеры, демонстрирующие интеграцию алгоритмов ИИ в программное обеспечение для скрининга резюме, уже имеются. В частности, в России применяются системы Skillaz, «Хантфлоу», «Xenia» и др. Их функционал позволяет осуществлять скрининг с автоматизацией, причем зачастую, они интегрируются в единый комплекс с рекрутинговыми онлайн-платформами по взаимодействию соискателей и работодателей («HH.ru», «Авито», «Работа в России» и т.п.). Данные системы способны оперативно осуществить скрининг, выделить главные составляющие анализируемого резюме и выставить первичную оценку с рекомендациями о допуске к дальнейшим отборочным процедурам или отклонении кандидатуры соискателя, ранжировать список отобранных резюме. Решение о дальнейшем взаимодействии с соискателем (и тем более – заключением трудового договора) остается за человеком, ИИ лишь автоматизирует скрининг, как ресурсоемкую процедуру, связанную с поиском и отбором соискателей.

Таким образом, использование ИИ в скрининге резюме представляет собой, на первый взгляд, достаточно эффективный сценарий оптимизации этой процедуры. Преимущества ИИ, помимо вычислительных функций, обеспечивающих массовый скрининг, включают также и возможности для его качества: отсутствие человеческого фактора и строгое следование заложенным в систему алгоритмам.

Однако описанные преимущества являются лишь одной стороной использования ИИ для скрининга резюме. Обратная представляет собой многочисленные риски и уже имеющиеся негативные прецеденты, доказывающие, что ИИ не лишен недостатков, а качество его алгоритмов – серьезный вызов.

Обеспечение массового скрининга благодаря ИИ осуществляется за счет автоматической оценке резюме. Однако критерии и порядок формирования такой оценки – остаются под вопросом. И.В. Крылов справедливо отмечает: процесс разработки и настройки системы ИИ под определенного пользователя важен, поскольку в нее могут быть заложены решения, ведущие к дискриминации [4,с.8]. Автором приводятся примеры ошибок в обучении системы ИИ, которые, по нашему мнению, могут привести, в том числе, к некачественной оценке резюме: проблемы с переизбытком или недостатком данных для обучения, статистическими закономерностями, переносом в систему предвзятости к определенным категориям лиц.

Наиболее ярким примером стал т.н. «кейс Amazon» конца 2010-х годов, когда выяснилось, что ИИ данной организации, осуществлявший скрининг резюме соискателей, отдавал предпочтение тем, что были составлены мужчинами [13]. Причина крылась в ошибках настройки системы.

В этом заключается проблема использования ИИ для скрининга – прозрачность алгоритмов для оценки резюме. Каковы гарантии того, что

они обучены и настроены надлежащим образом? Ведь в противном случае, технические просчеты приведут к тому, что работодатель будет использовать систему ИИ, которая будет отбирать соискателей по критериям, не связанными с деловыми качествами.

В одном случае, это может быть вызвано объективными причинами, которые не зависели от воли работодателя и были вызваны ошибками в разработке и настройке системы ИИ. Данная ситуация вредит обеим сторонам. Соискателю будет отказано в заключении трудового договора в связи с ошибками системы ИИ, которая номинально используется для оценки именно деловых качеств, а фактически будет фокусироваться на иных признаках. Работодатель же может упустить потенциального работника, который мог вполне подойти для замещения вакантной должности, но из-за ошибок в оценивании резюме был отклонен системой ИИ.

В другом случае, работодатель может умышленно заказать разработку такой системы ИИ, которая бы осуществляла скрининг резюме согласно критериям, продиктованным субъективным мнением работодателя. Это могут быть личные убеждения, предвзятость по определенным признакам, не связанным с деловыми качествами (национальность, возраст, знак зодиака и т.п.). А также – расчет, связанный с нежеланием принимать на работу лиц, которые будут нуждаться в повышенных гарантиях и затратах работодателя (беременные женщины, инвалиды и т.д.).

Действующее российское трудовое законодательство, с одной стороны, предусматривает гарантии при заключении трудового договора. Во-первых, общий принцип запрета дискриминации, закрепленный в ст. 2 Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ)[7]. Во-вторых, в ст. 64 ТК РФ предусмотрены запреты на установление предпочтений, не связанных с деловыми качествами соискателей, при переговорах о приеме на работу.

Однако дискриминационный характер работы алгоритмов ИИ в отношении соискателя зафиксировать и доказать будет проблематично. Как справедливо заметила Н.В. Закалюжная, ТК РФ не учитывает специфику алгоритмических решений [2,с.16] а гарантии, закрепленные в ТК РФ, не рассчитаны на противодействие дискриминации со стороны ИИ. Направление судебной экспертизы алгоритмов ИИ и правоприменительная практика, сопряженная с данными проблемами, только начинают формироваться [3]. При этом доказывание отличается спецификой алгоритмов ИИ – «непрозрачностью», заключающиеся в невозможности достоверно определить особенности и порядок функционирования алгоритмов.

Специальное техническое регулирование, которое бы устанавливало стандарты качества алгоритмов ИИ для скрининга резюме, в России по состоянию на 2026 год отсутствует, есть лишь общие государственные стандарты в сфере ИИ, которых, полагаем, не вполне достаточно. Аналогичная ситуация сложилась и с правовым регулированием: отечественного закона в сфере ИИ нет, он лишь находится в статусе разработки. Не так давно вступил в силу закон о поддержке развития ИИ в России [9], но он не содержит конкретных правовых предписаний, которые бы регулировали разработку, внедрение и функционирование систем ИИ для скрининга резюме. С 2019 года действует утвержденная Указом Президента Российской Федерации Национальная стратегия развития ИИ до 2030 года [8]. Однако она носит рамочный характер и не содержит правовых норм, которые бы устанавливали конкретную модель регулирования отношений в сфере ИИ и не закрепляет юридической ответственности за вред, причиненный алгоритмами систем ИИ.

Приходится констатировать, что в настоящее время в Российской Федерации отсутствует специальное правовое и техническое регулирование, которые бы обеспечивали надлежащее применение ИИ в скрининге резюме работодателями. Права соискателей защищены общими гарантиями для заключения трудового договора, которые не способны эффективно защищать от дискриминации, проявляемой системами ИИ при скрининге.

Вместе с тем, в различных иностранных государствах уже существует достаточно прогрессивный законодательный опыт по регулированию создания, введения в эксплуатацию и применения систем ИИ, которые используются для скрининга резюме соискателей. Ключевыми представителями такого опыта являются Европейский союз, Китай и Соединенные Штаты Америки (далее по тексту – США).

В Европейском союзе в 2025 году вступил в силу Закон об ИИ (далее – Закон ЕС) [14], который стал нормативно-правовым актом, регулирующим различные аспекты отношений в сфере ИИ. Системы ИИ в этом законе классифицируются по уровню риска их применения. Те, что применяются для подбора кадров (в том числе для скрининга резюме) относятся к группе высокорисковых, т.к. они могут повлиять на жизнь и карьерные перспективы. Законом ЕС установлены требования по проверке таких систем техническим стандартам еще до выхода в оборот работодателями. Закон ЕС закрепляет, что является лишь дополнением к правовому регулированию в соответствующей сфере, в том числе наемного труда. То есть

им закрепляются основные определения, принципы и порядок стандартизации, разработки, введения в эксплуатацию и применения систем ИИ для подбора работников, и это дополняет в свою очередь национальное трудовое законодательство конкретного государства-члена Европейского союза.

Помимо требований к самим системам ИИ для скрининга, установлены обязательства и для работодателей, которые будут применять такие системы: информировать соискателей о том, что их деловые качества будут проходить оценку при помощи ИИ, периодически проходить аудит используемой системы на предмет качества ее алгоритмов, в том числе после обновлений [6]. В случае нарушения требований Закона ЕС об ИИ, в зависимости от тяжести и вида правонарушения может быть назначено наказание – от крупного штрафа до приостановки деятельности организации.

В Китайской Народной Республике законодательный опыт в сфере ИИ иной: длительное время там действовало секторальное регулирование применения ИИ, а единого закона не существовало. Однако, по состоянию на 2026 год, в данной стране прорабатывается проект общего нормативно-правового акта в сфере ИИ [10]. Одними из его положений является закрепление принципов применения систем ИИ в трудовых правоотношениях. В частности, указывается, что работодатель не имеет права использовать ИИ во вред, в том числе до заключения трудового договора. Работодатель обязан разъяснить соискателю, какая система ИИ и каким образом будет оценивать его деловые качества, а также правовые основания ее применения. Стандарты для алгоритмов технического характера также формируются и вводятся. Помимо этого, в Китае учреждено специальное ведомство – Управление киберпространства, в том числе ответственное за оборот систем ИИ, техническое и правовое регулирование в данной сфере. За нарушение правил регулирования предусматриваются различные виды ответственности и наказаний. Грамотное развитие этих идей и дальнейшая доработка проекта, очевидно, позволит усилить защиту соискателей и усовершенствовать регулирование применения ИИ для скрининга вкупе с имеющимися трудоправовыми гарантиями.

В США в 2018 было издано Распоряжение Президента США № 13859 «О сохранении лидерства в сфере искусственного интеллекта» [11], не закрепляющее конкретных правовых механизмов регулирования ИИ в области наемного труда. При этом, связи с особенностью политико-правового устройства данной США, каждый штат вправе самостоятельно решать вопрос о правовом регулировании применения ИИ.

Наиболее выдающимся в этом плане, полагаем, является Иллинойс, где уже с 2020 года действовал закон об использовании ИИ при скрининге резюме с видеоинтервью, а с 2026 – новый, усовершенствованный закон, разработанный в этом же направлении (далее – Закон Иллинойс 2026 года)[12]. Несмотря на то, что он нацелен на регулирование процедуры скрининга резюме с видеоинтервью, суть процедуры и особенностей применения алгоритмов ИИ, в целом, совпадают со скринингом обычного резюме: сформировать первичную оценку деловых качеств и проверить формально-юридические основания для решения о дальнейшем взаимодействии с соискателем.

Содержание Закона Иллинойс 2026 года сводится к следующим основным положениям:

Соискатель должен быть проинформирован о том, что его резюме будет оцениваться с применением ИИ. Эта норма существовала и ранее, однако в актуальном законе она доработана: работодатель должен предоставить не просто абстрактные, а конкретные сведения о системе ИИ, которая будет применяться для скрининга, указать, какие именно качества и на основании каких критериев она будет оценивать;

Работодатель обязан запросить письменное согласие соискателя на прохождение процедуры и сделать это только после вышеописанного информирования. Соискатель в свою очередь имеет право отозвать свое согласие;

За соискателем закрепляется право на отказ от скрининга видеоинтервью и возможность пройти альтернативную отборочную процедуру. Работодатель не может прекратить взаимодействие с соискателем лишь на том основании, что он отказался от скрининга с применением ИИ;

Работодатель обязан по заявлению соискателя предоставить запись видеоинтервью и баллы, сформированные системой ИИ после скрининга.

Стоит отметить также, что в Иллинойс работодатели, использующие ИИ при скрининге видеоинтервью, должны направлять в Департамент торговли и экономических возможностей штата отчеты со статистическими данными, раскрывающими сведения о числе принятых на работу лиц, их этническом, расовом, половом составе. Таким образом ответственное ведомство Иллинойс собирает и анализирует информацию о том, насколько массово и качественно функционируют системы ИИ, ответственные за подбор кадров, чтобы потенциально выявлять негативные закономерности и предпринимать меры в оперативные сроки. Разрабатываются и технические стандарты, необходимые для разработчиков ИИ. За нарушения установленных норм предусмотрены

штрафы.

Можно заключить, что Закон Иллинойс 2026 года предоставил соискателям гарантии, связанные с информированием о предстоящей процедуре, а также право на альтернативный способ проверки деловых качеств и запрос материалов и сведений, связанных со осуществленным скринингом, что может быть потенциально использовано в качестве доказательств в случае трудового спора.

Обобщая зарубежный опыт, следует отметить следующее. Россия не единственная страна, в которой первоначально возникли сложности с регулированием применения ИИ в целом и при подборе работников в частности. Тем не менее, в настоящее время ключевые страны-игроки на рынке ИИ проделали значительную законодательную и технико-нормативную работу над вопросами регуляции применения данной технологии. Можно проследить некоторые закономерности в том, как в различных частях мира с различными правовыми системами, стала вырабатываться модель правового регулирования применения ИИ в процедуре скрининга резюме:

Евросоюз, Китай и некоторые штаты США пошли в итоге по пути разработки отдельного закона в сфере ИИ, либо специального закона о применении ИИ для подбора кадров;

Законы об ИИ этих стран являются дополняющими по отношению к отраслевому трудовому законодательству, закрепляя общие положения, терминологию и принципы применения ИИ, в том числе в трудовых отношениях и при скрининге резюме. В США, при этом, приведенный в качестве примера Закон Иллинойс 2026 года носит более узконаправленный трудоправовой характер, но также дополняет, а не заменяет действующие нормы законодательства штата о наемном труде и правах человека;

Во всех приведенных примерах прослеживается риск-ориентированный подход – законодатели не запрещают работодателям подбирать работников при помощи скрининга резюме, а возводят для этого определенные границы: закрепляют гарантии для соискателей и обязанности для работодателей, опираясь на необходимость учета степени тех рисков, что может принести ИИ в рассматриваемой отборочной процедуре, с целью их снижения. Евросоюз изначально пошел по этому пути, США и Китай постепенно, но также переходят на данный подход;

В данных примерах можно заметить переход от рамочного и секторального регулирования ИИ для скрининга резюме, к более формализованному и комплексному, охватывающему множество аспектов от общей терминологии и принципов использования до юридической ответственности;

Сочетание правового и технического регулирования;

Соискатели как минимум информируются о предстоящей процедуре, а в ряде примеров – дают на нее согласие.

Следует подвести итоги. ИИ для скрининга резюме может выступить помощником работодателя для подбора работников, помогая осуществлять первичную и самую рутинную процедуру: отбор соискателей посредством оценки их резюме. Мощности и возможности ИИ позволяют автоматизировать скрининг и тем самым экономить время и ресурсы ответственных за найм лиц со стороны работодателя.

Обратная сторона такой автоматизации и повышение эффективности скрининга представляются неоднозначными. Как гипотетические, так и уже проявившиеся в практике проблемы, связанные с применением ИИ в скрининге резюме, демонстрируют: данная технология способна привести к нарушению прав и законных интересов. В первую очередь – соискателей, однако и работодатели могут пострадать от технического несовершенства систем ИИ.

Действующие в России нормы трудового права, обеспечивающие гарантии при заключении трудового договора, полагаем, недостаточно эффективны для противодействия дискриминации, обусловленной особенностями функционирования ИИ. Существующих отечественных технических стандартов для качества алгоритмов также пока что недостаточно для обеспечения надлежащего качества скрининга. Зарубежный опыт показывает, что как минимум на территории Евросоюза, Китая и США, уже сформировалось и продолжает развиваться законодательство об ИИ, регулирующее и сферу трудовых отношений, в том числе использование ИИ для подбора кадров, и в частности – скрининга резюме. И его дополняет специальное техническое регулирование, обрамленное в правовые рамки.

Представляется, что данный зарубежный опыт будет полезен для регулирования применения ИИ в скрининге резюме уже на территории Российской Федерации. Имеющиеся наработки отечественных законодателей по закону об ИИ следует развивать с учетом данного опыта и необходимости сочетания правовых и технических норм, т.к. ИИ является технологией и его функционирование напрямую зависит от качества алгоритмов. Задать им необходимый уровень, контролировать до введения и во время эксплуатации работодателями – представляется необходимым. Комплексный закон об ИИ даст определение и признаки самой технологии, принципы ее использования, базовые нормы об использовании в тру-

довых отношениях (в скрининге резюме, в частности) и дополнит ими уже сложившееся трудовое законодательство, которое претерпит некоторые правки для приведения в соответствии с этим законом.

Принцип запрета дискриминации, гарантии при заключении трудового договора в ТК РФ – сохранятся, просто адаптируются с учетом новых реалий, представ в обновленном качестве (информирование, получение согласия и т.д.). Конкретные же особенности скрининга и специфику его применения каждый работодатель сможет подробно раскрыть в локальных нормативных актах, соблюдая предписание об их соответствии вышестоящему законодательству о труде и ИИ.

Так работодатель сможет использовать ИИ, реализовывая право на подбор необходимых работников, и соискатели смогут проходить процедуру скрининга с приемлемыми рисками, бóльшим доверием к данной технологии и при наличии специальных гарантий. Благодаря этому, в эпоху развития и применения ИИ в трудовом праве, удастся поддерживать оптимальное соотношение интересов субъектов трудовых правоотношений, что является одной из задач российского трудового законодательства как в настоящее время, так и в обозримом будущем.

Список литературы:

[1] Васильев Д.Ю. Значение материально-правовых процедур для трудового правоотношения: теоретические аспекты // Образование и право. - № 8 . – 2025. – С. 508-516.

[2] Закалюжная Н.В. Новые формы проявления дискриминации в трудовых отношениях и методология борьбы с ними // Трудовое право в России и за рубежом. – № 4. – 2025. – С. 15-18.

[3] Как доказать вину ИИ: экспертиза, бремя доказывания и защита интересов клиента // Moscow Digital School: интернет-портал. – URL: https://mosdigitals.ru/blog/kak-dokazat-vinu-ii-ekspertiza-bremya-dokazyvaniya-i-zashhita-interesov-klienta?ysclid=msor1ns32k193517710 (дата обращения: 25.07.2026).

[4] Крылов И.В. Применение работодателем систем искусственного интеллекта для оценки деловых качеств при подборе персонала: дискриминационные риски // Трудовое право в России и за рубежом. – 2023. – № 2. – С. 6-9.

[5] Крылов И.В. Трудоправовые аспекты использования искусственного интеллекта: автореферат диссертации … кандидата юридических наук. – М, 2024. – 217 с.

[6] Регулирование ИИ в Европе: что должен знать бизнес в 2025 году // WCR Consulting: сайт. – URL: https://wcr-consulting.com/blog/2025/10/20/ai-regulation-in-europe-what-businesses-need-to-know-in-2025/#4 (дата обращения: 28.07.2026).

[7] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации от 2002 г. – № 1. – Ст. 3.

[8] Указ Президента Российской Федерации от 10.10.2019 № 490 «О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации от 2019 г. – № 41. – Ст. 5700.

[9] Федеральный закон от 26.07.2026 № 243-ФЗ «О поддержке развития технологий искусственного интеллекта в Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации. – URL: http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&firstDoc=1&lastDoc=1&nd=610695720 (дата обращения: 26.07.2026).

[10] Artificial Intelligence Law of the People's Republic of China (Draft for Suggestions from Scholars) // Center for security and emerging technology: интернет-портал. – URL: https://cset.georgetown.edu/wp-content/uploads/t0592_china_ai_law_draft_EN.pdf (дата обращения: 29.07.2026).

[11] Executive Order 13859—Maintaining American Leadership in Artificial Intelligence // The American Presidency Project. – URL: https://www.presidency.ucsb.edu/documents/executive-order-13859-maintaining-american-leadership-artificial-intelligence (дата обращения: 30.07.2026).

[12] Illinois AI Video Interview Law Takes Effect: What Employers Must Know in 2026 // Introl. – URL: https://introl.com/blog/illinois-ai-video-interview-law-employer-notification-2026 (дата обращения: 30.07.2026).

[13] Insight - Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women // Reuters: интернет-портал. – URL: https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight/amazon-scraps-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women-idUSKCN1MK08G/ (дата обращения: 23.07.2026).

[14] The Act Text // EU Artificial Intelligence Act: интернет-портал. – URL: https://artificialintelligenceact.eu/the-act/ (дата обращения: 27.07.2026).

References:

[1] Vasiliev D.Yu. Significance of material and legal procedures for labor relations: theoretical aspects // Education and law. - № 8 . – 2025. - S. 508-516.

[2] Zakalyuzhnaya N.V. New forms of discrimination in labor relations and methodology for combating them // Labor law in Russia and abroad. – № 4. – 2025. - S. 15-18.

[3] How to prove the guilt of AI:

expertise, burden of proof and protection of the client's interests // Moscow Digital School: Internet portal. – URL: https://mosdigitals.ru/blog/kak-dokazat-vinu-ii-ekspertiza-bremya-dokazyvaniya-i-zashhita-interesov-klienta?ysclid=msor1ns32k193517710 (дата обращения: 25.07.2026).

[4] Krylov I.V. The use of artificial intelligence systems by the employer to assess business qualities in the selection of personnel: discriminatory risks // Labor law in Russia and abroad. – 2023. – № 2. - S. 6-9.

[5] Krylov I.V. Labor aspects of the use of artificial intelligence: abstract of the dissertation... Candidate of Law. - M, 2024. - 217 s.

[6] Regulating AI in Europe: What Businesses Should Know in 2025 // WCR Consulting: Website. – URL: https://wcr-consulting.com/blog/2025/10/20/ai-regulation-in-europe-what-businesses-need-to-know-in-2025/#4 (дата обращения: 28.07.2026).

[7] Labor Code of the Russian Federation No. 30.12.2001 dated 197-FZ // Collection of Legislation of the Russian Federation No. 1 dated 2002. - Art. 3.

[8] Decree of the President of the Russian Federation of 10.10.2019 No. 490 "On the Development of Artificial Intelligence in the Russian Federation "// Collection of Legislation of the Russian Federation of 2019 - No. 41. - Art. 5700.

[9] Federal Law of 26.07.2026 No. 243-FZ "On Support for the Development of Artificial Intelligence Technologies in the Russian Federation "// Official Internet Portal of Legal Information. - URL: http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&firstDoc=1&lastDoc=1&nd=610695720 (accessed on: 26.07.2026).

[10] Artificial Intelligence Law of the People's Republic of China (Draft for Suggestions from Scholars) // Center for security and emerging technology: интернет-портал. – URL: https://cset.georgetown.edu/wp-content/uploads/t0592_china_ai_law_draft_EN.pdf (дата обращения: 29.07.2026).

[11] Executive Order 13859—Maintaining American Leadership in Artificial Intelligence // The American Presidency Project. – URL: https://www.presidency.ucsb.edu/documents/executive-order-13859-maintaining-american-leadership-artificial-intelligence (дата обращения: 30.07.2026).

[12] Illinois AI Video Interview Law Takes Effect: What Employers Must Know in 2026 // Introl. – URL: https://introl.com/blog/illinois-ai-video-interview-law-employer-notification-2026 (дата обращения: 30.07.2026).

[13] Insight - Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women // Reuters: интернет-портал. – URL: https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight/amazon-scraps-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women-idUSKCN1MK08G/ (дата обращения: 23.07.2026).

[14] The Act Text // EU Artificial Intelligence Act: интернет-портал. – URL: https://artificialintelligenceact.eu/the-act/ (дата обращения: 27.07.2026).

