

Для цитирования:

Тишкович К. С. Духовно-нравственные ценности как основа сбалансированного регулирования защиты персональных данных при применении цифровых инструментов найма работников // *European and Asian Law Review*. 2025. № 3. Т. 8. С. 71–80. DOI: 10.34076/27821668_2025_8_3_71.

Information for citation:

Tishkovich, K. S. (2025) Dukhovno-nravstvennyye tsennosti kak osnova sbalansirovannogo regulirovaniya zashchity personal`nykh dannykh pri primenenii tsifrovyykh instrumentov naima rabotnikov [Spiritual and Moral Values as the Basis for Balanced Regulation of Personal Data Protection in the Use of Digital Hiring Tools]. *European and Asian Law Review*. 8 (3), 71–80. DOI: 10.34076/27821668_2025_8_3_71.

УДК 349.2

BISAC: 054000

DOI: 10.34076/27821668_2025_8_3_71

Научная статья

**ДУХОВНО-НРАВСТВЕННЫЕ ЦЕННОСТИ
КАК ОСНОВА СБАЛАНСИРОВАННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ
ЗАЩИТЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ
ПРИ ПРИМЕНЕНИИ ЦИФРОВЫХ ИНСТРУМЕНТОВ
НАЙМА РАБОТНИКОВ**

К. С. Тишкович

Омский государственный университет им. Ф. М. Достоевского

ORCID: 0000-0001-7515-6438

В статье предложено исследование проблем соблюдения законодательства о защите персональных данных при использовании современных цифровых способов отбора кадров через призму соотношения духовно-нравственных ценностей. Рассматриваются правовые коллизии, возникающие при использовании автоматизированных методов отбора кандидатов, в том числе с применением искусственного интеллекта. Особое внимание уделено пробелам в современном законодательстве, в частности вопросам определения законности целей обработки, обеспечения прозрачности и объяснимости автоматизированных решений, а также соблюдению требований о локализации данных. Делается вывод о необходимости преодоления фрагментарного подхода к регулированию и обосновывается важность гармонизации применения новых технологий с фундаментальными ценностными ориентирами для обеспечения баланса интересов сторон трудовых отношений, государства и общества.

Ключевые слова: *духовно-нравственные ценности, защита персональных данных, трудоустройство, искусственный интеллект, автоматизированная обработка данных*

SPIRITUAL AND MORAL VALUES AS THE BASIS FOR BALANCED REGULATION OF PERSONAL DATA PROTECTION IN THE USE OF DIGITAL HIRING TOOLS

Kseniya S. Tishkovich

Dostoevsky Omsk State University

ORCID: 0000-0001-7515-6438

The article proposes a study of the problems of compliance with legislation on the protection of personal data when using modern digital methods of personnel selection through the prism of the correlation of spiritual and moral values. Legal conflicts arising from the use of automated methods of candidate selection, including the use of artificial intelligence, are considered. Particular attention is paid to gaps in modern legislation, such as issues of determining the legality of processing purposes, ensuring transparency and explainability of automated solutions, as well as compliance with data localization requirements. It is concluded that it is necessary to overcome a fragmented approach to regulation and substantiates the importance of harmonizing the use of new technologies with fundamental value orientations to ensure a balance of interests between the parties to labor relations, the state and society.

Keywords: *spiritual and moral values, personal data protection, employment, artificial intelligence, automated data processing*

Введение

В Стратегии национальной безопасности, утвержденной Указом Президента РФ от 2 июля 2021 г. № 400, в частности в п. 91, перечислены основные духовно-нравственные ценности, поименованы в том числе те, что хорошо знакомы отечественному трудовому праву и имеют глубокие исторические корни. Имеются в виду ценности созидательного труда и коллективизма, которые в контексте трудовых правоотношений образуют тесную взаимосвязь. В диалектическом противостоянии данной парадигме, и эта идея отнюдь не нова, находится институт защиты персональных данных. Его происхождение коренится в иной, прежде всего западно-европейской, культурно-правовой традиции и обусловлено развитием философии индивидуализма. Концептуальные основы этого института были сформулированы еще в конце XIX в. в доктрине «права на приватность» (the right to be alone), в дальнейшем эволюционировавшего и приведшего к формализации защиты персональных данных и появлению самостоятельного фундаментального права.

Столкновение этих ценностных установок в мировом опыте выглядит не линейно. Ярчайшим примером служит закон Сарбанеса – Оксли в США, который сместил акцент с защиты персональных данных на предотвращение угроз общественной безопасности, что на практике привело к усилению проверок на наличие криминального прошлого для значительного числа работников, мониторингу поведения работников не только на работе, но и в нерабочее время [Лушников, Лушникова, 2009: 861–862].

Введение дополнительных мер контроля обуславливается, конечно, не только публичным интересом, но и целями обеспечения безопасности труда. Однако постепенно воплощаемые в правовых нормах российского законодательства, например в ст. 214.2 Трудового кодекса РФ, они не всегда отвечают критерию полноты

правового регулирования, в частности не определяют «критерии и пределы вмешательства в личную жизнь работника и не уточняют возможность использования полученной о работнике информации при принятии кадровых решений» [Головина, Щербакова, 2022: 349].

Вместе с тем наибольшее опасение вызывает возрастание в геометрической прогрессии приемов и способов такого вмешательства, точечное правовое регулирование которых уже не представляется возможным. Интенсификация цифрового развития, усиленная постэффектом пандемии, появление новых способов коммуникации, а также «стирание границ передачи данных, использование новых видов персональных данных (например, биометрических данных) обуславливают появление новых вызовов времени, требующих решения» [Шадрин, 2019: 54].

Основная часть

Отдельного внимания в свете рассматриваемой темы заслуживает обработка персональных данных в правоотношениях, предшествующих трудовым. Причинами массового характера нарушений на рассматриваемом этапе видятся как недостаточное внимание законодателя к правам соискателей, так и некоторая рассогласованность взглядов на процесс трудоустройства двух родственных наук: трудового права и управления персоналом. В современных экономических условиях процесс отбора соискателей часто предполагает использование различных инструментов оценки, включая методы, выходящие за рамки стандартного анализа профессиональных компетенций. Речь идет о психологическом тестировании, применении полиграфа, глубоком анкетировании – процедурах, сопряженных со сбором значительного объема персональной информации о кандидате.

Свобода работодателя в выборе способов и приемов проверки деловых качеств, законодательно ограниченная принципом недопустимости дискриминации, неоднократно подтверждалась и правоприменительной практикой (определение Московского городского суда от 24 февраля 2016 г. № 33-3692/16, решение Мытищинского городского суда Московской области от 21 января 2016 г. № 2-396/2016, определение Московского городского суда от 21 декабря 2017 г. № 33-52746/2017). При этом судами подчеркивается, что проверка недискриминационности мотива отказа в приеме на работу не предполагает проверку правильности оценки деловых качеств (определение Верховного суда Карачаево-Черкесской Республики от 26 июня 2013 г. № 33-309/13, определение Вологодского областного суда от 19 июня 2013 г. № 33-2744/2013, определение Смоленского областного суда от 7 февраля 2012 г. № 33-470, определение Пермского краевого суда от 5 декабря 2011 г. № 33-12352). Приведенный выше подход в полной мере согласуется с принципом недопустимости ограничения работодателя как экономического субъекта в решении организационно-кадровых вопросов по своему усмотрению и свободой его управленческих решений.

На первый взгляд, подобные практики вступают в противоречие с индивидуалистической парадигмой защиты персональных данных. Однако при системном рассмотрении есть глубокая связь с ценностью коллективизма, рассматриваемого не с позиции угрозы индивидуальным правам, а с точки зрения потребности формирования социально и профессионально однородного трудового коллектива, способного к эффективной работе. Целью является не просто отбор квалифицированного специалиста, но и идентификация индивида, чья система ценностей, рабочая этика и психологические характеристики позволяют ему стать полноценным

элементом коллективного субъекта труда. Собирая обширные данные о соискателе, работодатель таким образом реализует не только свое управленческое право, но и превентивные задачи, направленные на укрепление социально-психологического климата и недопущение появления трудовых споров, что в итоге отвечает ценности созидательного труда. Однако заметим, что такое толкование уместно только в случае неукоснительного соблюдения работодателем законодательных требований защиты персональных данных.

Вместе с тем масштабирование процессов внедрения новых форм отбора вызывает некоторые опасения, причем в первую очередь ценностного порядка. В отличие от традиционных примеров, приведенных выше, данные практики характеризуются более латентным характером, а их внедрение приобретает особую агрессивность в контексте вмешательства в частную жизнь. К числу наиболее опасных проявлений современного процесса найма работников относится, во-первых, осуществление сбора неадекватного целям объема данных о соискателях, во-вторых, применение прогностических алгоритмов для оценки личностных и профессиональных характеристик в рамках корпоративного кадрового менеджмента.

Модель защиты персональных данных, принятая в Евросоюзе, воплощенная впоследствии в GDPR¹, характерна и для российского законодательства о защите персональных данных и, по существу, основывается на признании за субъектом персональных данных позитивной свободы контроля и вмешательства [Ogriseq, 2017: 8]. Фактически она не позволяет отнести субъекта персональных данных к пассивным наблюдателям обработки, но, напротив, предоставляет все необходимые инструменты для управления данными и создает тем самым транспарентную среду, позволяющую эти инструменты применять. Значимым элементом этой среды является требование законной обработки исключительно для достижения целей такой обработки, причем ужесточившееся законодательство о защите персональных данных четко и конкретно определяет цели для каждого вида данных. В соответствии с позицией Роскомнадзора обработка персональных данных соискателей предполагает получение согласия на период принятия работодателем решения о приеме либо отказе в приеме на работу, за исключением случаев, когда от имени соискателя действует кадровое агентство, с которым данное лицо заключило соответствующий договор, а также при самостоятельном размещении соискателем в сети Интернет своего резюме, доступного неограниченному кругу лиц². Поскольку большая часть способов проверки кандидата (в том числе тестирование и анкетирование) чаще всего подразумевает обмен документами или опубликование таких форм с предложением их заполнения на усмотрение соискателя, обработка таких данных потребует раскрытия целей обработки для каждого вида данных. Вероятно, для формулирования некоторых целей работодателю придется балансировать, дабы избежать признания цели или потенциально дискриминационной, или избыточной. Добровольное и инициативное предоставление субъектом персональных данных сведений о себе, избыточных по отношению к целям обработки, не предполагает освобождения от соблюдения принципа минимизации. И дальнейшая обработка таких данных исходя

¹ Регламент Европейского парламента и Совета Европейского союза 2016/679 от 27 апреля 2016 г. о защите физических лиц при обработке персональных данных и о свободном обращении таких данных, а также об отмене Директивы 95/46/ЕС (Общий Регламент о защите персональных данных).

² Разъяснения Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций от 14 декабря 2012 г. «Вопросы, касающиеся обработки персональных данных работников, соискателей на замещение вакантных должностей, а также лиц, находящихся в кадровом резерве».

из буквального толкования ст. 5 Федерального закона «О персональных данных» не соответствует закону.

Однако добровольное и осознанное предоставление данных о кандидате – это не единственный источник информации для потенциального работодателя. Так, набирает популярность технология скрейпинга, представляющая собой автоматизированный сбор информации с web-страниц, в том числе данных социальных сетей. Несмотря на то что речь, как правило, идет о размещенных самим субъектом персональных данных сведений о себе в открытых источниках, объем обрабатываемых данных может быть избыточен и непредсказуемо велик, цели обработки не совпадают с целями размещения информации, а сроки обработки могут оставаться загадкой не только для субъекта, но и для оператора – часто такие данные собираются впрок. Кроме того, принимаемые в последующем решения об отборе кандидата могут основываться на сведениях, относимых к специальным категориям, например о состоянии здоровья или вероисповедании [Семенов, Лысенко, 2021: 45]. В соответствии с п. 2 ст. 10.1 ФЗ «О персональных данных» в случае раскрытия персональных данных неопределенному кругу лиц самим субъектом персональных данных без предоставления оператору согласия обязанность предоставить доказательства законности последующего распространения или иной обработки таких персональных данных лежит на каждом лице, осуществившем их распространение или иную обработку. Но в случае со скрейпингом опасения вызывает в первую очередь сам способ сбора. Неавтоматизированный поиск и дальнейшая обработка бессистемно размещенной в Интернете информации о конкретном субъекте хотя и предполагает свои риски, но все же значительно менее существенные по сравнению со структурированными и систематизированными результатами машинного поиска, агрегирующими доступную информацию из множества источников [Семенов, 2020: 64].

Другой значимой и широко обсуждаемой в науке проблемой является использование искусственного интеллекта в процессе подбора кадров. О. В. Щербакова отмечает, что «принятие решений искусственным интеллектом не подлежит какой-либо проверке и оценке с точки зрения обеспечения прав граждан на запрет дискриминации при приеме на работу. Работодатели не обязаны сообщать соискателям о факте использования программ искусственного интеллекта, о критериях принятия им решения или о том, как лучше себя вести на собеседовании» [Щербакова, 2021: 74]. И. А. Филиппова полагает, что «в институт трудоустройства необходимо включить нормы, ограничивающие возможности работодателя использовать системы искусственного интеллекта при процедурах, связанных с приемом на работу» [Филиппова, 2020: 171]. Д. А. Новиков на основе анализа рисков применения возможностей искусственного интеллекта в этой сфере полагает, что его использование возможно при соблюдении трех условий: прозрачности и согласованности обработки данных, непредвзятости алгоритмов и ответственности работодателя, коль скоро ИИ не обладает правосубъектностью [Новиков, 2024: 628–629]. Л. В. Зайцева предлагает законодательно закрепить конкретные принципы использования нейросетей в трудовых отношениях [Zaitseva, 2024: 31].

В отсутствие полного и достаточного правового регулирования применения искусственного интеллекта рассуждать об указанных технологиях в рекрутинге можно лишь с определенной долей условности. Но уже сейчас представляется возможным рамочно обозначить некоторые проблемы.

В силу § 71 GDPR исключительно автоматизированная обработка персональных данных должна осуществляться с надлежащими гарантиями, включающими в себя

особое информирование субъекта данных и право на вмешательство оператора, на высказывание своей точки зрения, получение объяснения в отношении решения, принятого после оценки, а также на оспаривание такого решения. Практически аналогичная норма есть и в российском законодательстве – ст. 16 ФЗ «О персональных данных». Однако сегодня распространенность исключительно автоматизированной обработки в процессе найма на работу невелика, хотя и может присутствовать на некоторых этапах, например отбор подходящих резюме для последующего рассмотрения кандидатов уже с участием человека. Впрочем, и для гибридных способов отбора, в которых присутствуют и человек, и искусственный интеллект, в соответствии с п. 7 ч. 4 ст. 9 ФЗ «О персональных данных» в согласии должно быть приведено общее описание используемых оператором способов обработки персональных данных хотя бы потому, что применение ИИ в оценке кандидата качественно меняет способ обработки, о чем субъект должен быть уведомлен. Кроме того, использование нейросети для анализа резюме, оценки навыков, прогнозирования успешности кандидата – это не просто технический метод (способ обработки), меняется и конкретная цель обработки в рамках общего процесса отбора. Это уже не просто рассмотрение резюме, а проведение автоматизированного анализа и ранжирования кандидатов с использованием алгоритмов искусственного интеллекта для принятия предварительного решения о приеме на вакантную должность.

Не менее значимый момент касается права на объяснение. В ст. 16 ФЗ «О персональных данных» закреплена обязанность оператора разъяснить субъекту персональных данных и порядок принятия решения на основании исключительно автоматизированной обработки его персональных данных, и возможные юридические последствия такого решения. Из системного толкования норм законодательства о защите персональных данных следует, что оператор обязан объяснить логику и сущность автоматизированного принятия решения в объеме, достаточном для того, чтобы субъект мог понять, на основании чего было принято решение, и эффективно реализовать свои права, в частности право на оспаривание такого решения. Целью является не техническое просвещение субъекта, а предоставление ему достаточной информации для осуществления осмысленного контроля за обработкой его данных. Соответственно, применение слова «порядок» в правовом контексте означает не техническую схему работы алгоритма (исходный код, архитектуру нейронной сети), а общие принципы, критерии и значимые факторы, которые влияют на исход. Таким образом, закон закрепляет право на объяснение, но не дает стандарта, не указывает, какие классы алгоритмов допустимы, какая форма объяснения достаточна, как коррелирует эта информация с коммерческой тайной и как проверять достоверность объяснений на практике (в суде, при проведении проверок). Практическое применение ИИ в рекрутинге стремительно возрастает, а регуляторные ориентиры остаются фрагментарными. В долгосрочной перспективе частичное решение этого вопроса видится в системном правовом регулировании использования искусственного интеллекта, внедрении нормативного регламента, обязательного для субъектов, применяющих методы и системы искусственного интеллекта в части управления рисками (отдельные шаги в этом направлении последовательно принимаются; например, разработан ПНСТ 776-2022. Информационные технологии. Интеллект искусственный. Управление рисками). Однако уже сейчас возможно законодательное закрепление обязанности оператора, использующего для такой высокорисковой области, как найм работников, системы ИИ, проводить алгоритмическую оценку воздействия, а также утверждать форму объяснения и минимальные

требования к ней: наименование системы, тип модели, роль человека в процессе, используемые типы данных и источники, меры по снижению рисков, описание метода принятия решения (ранжирование, скоринг, классификация), пороговые значения (баллы), юридические последствия принятого решения и, возможно, порядок внесения возражений. Значит, оператор, использующий автоматизированные системы, способные оказать существенное воздействие на реализацию права на труд, должен быть обязан законом провести алгоритмическую оценку воздействия и обеспечить объяснимость решений таких систем.

Использование нейросетевых технологий в процессе подбора персонала ставит еще один вопрос о квалификации действий оператора персональных данных с точки зрения передачи сведений третьим лицам. Применительно к процедурам найма речь идет о взаимодействии работодателя (оператора) с внешними технологическими платформами – разработчиками и владельцами нейросетевых решений, осуществляющих автоматизированную обработку, в том числе анкет и резюме соискателей. Под третьими лицами по смыслу ФЗ «О персональных данных» понимаются лица, не являющиеся ни оператором, ни субъектом персональных данных. Следовательно, если работодатель использует внешнюю нейросетевую платформу, и в рамках этого взаимодействия анкетные данные, резюме или иные сведения о соискателях передаются для анализа данной системе, то имеет место передача персональных данных третьему лицу. Исключением, вероятно, можно считать случаи размещения соискателем своего резюме в сети Интернет, доступного неограниченному кругу лиц. В иных случаях любая форма предоставления доступа к персональным данным внешнему контрагенту, даже если она осуществляется в автоматическом режиме, исходя из определения понятия «предоставление персональных данных» должна быть квалифицирована как передача третьим лицам. Есть вопрос и касательно недавно внесенных в ФЗ «О персональных данных» требований о локализации и, как следствие, проблемы трансграничной передачи. Согласно ч. 5 ст. 18 ФЗ «О персональных данных» оператор при сборе персональных данных обязан обеспечить их запись, систематизацию, накопление, хранение и уточнение на территории Российской Федерации. Если нейросеть размещена на серверах за пределами РФ, то фактическая обработка данных на таких серверах должна рассматриваться как трансграничная передача персональных данных. Практически эти вопросы предполагают ряд необходимых действий работодателя в части соблюдения требований локализации, отдельных согласий и уведомления Роскомнадзора.

Возможными техническими решениями являются следующие варианты. Нейросеть функционирует в инфраструктуре работодателя, например размещена на серверах организации, и обработка осуществляется без доступа внешних лиц. Третьи лица не имеют доступа к содержанию данных: в частности, при использовании модели, интегрированной в ПО, которое работает офлайн или с применением технологий шифрования и обезличивания, исключающих возможность идентификации субъектов.

Выводы

Рассмотренные в настоящем исследовании проблемы использования технологий на этапе найма работников в контексте защиты персональных данных – это не изолированные случаи, а симптомы фундаментального трансформационного сдвига, вызванного цифровизацией трудовых отношений. Технологии сбора и анализа данных развиваются и будут развиваться экспоненциально, порождая все новые

вызовы, которые, представляется, невозможно исчерпать «догоняющим» правовым регулированием.

Безусловно, конкретизация процедур, установление стандартов объяснимости алгоритмов, детализация условия правомерности автоматизированной обработки своевременна и необходима, но в отдаленной перспективе любое частное регулирование рискует оказаться малоэффективным, если оно будет лишено прочного аксиологического фундамента. Формирующееся правовое поле в сфере цифровизации труда и обработки персональных данных должно быть органично сопряжено с системой духовно-нравственных ценностей.

Столкновение коллективистских и индивидуалистических ценностей в современных трудовых правоотношениях демонстрирует, что ни одна из парадигм не может рассматриваться как абсолютная. Индивидуалистические ценности, предопределившие рождение института защиты персональных данных, и ценности созидательного труда и коллективизма следует рассматривать не как взаимоисключающие цели, а как элементы единой аксиологической системы. В этом контексте коллективизм и ценность сплоченного труда сочетаются с другими духовно-нравственными ценностями, упоминаемыми в Стратегии, такими как приоритет духовного над материальным, справедливости, закреплённой в том числе как принцип защиты персональных данных. Динамический характер этого ценностного союза обусловлен необходимостью постоянного балансирования между интересами работодателя, коллектива и индивидуального субъекта.

Вместе с тем принципиально важным видится не декларативное существование обсуждаемых категорий как умозрительных конструкций, обращение к которым уместно только в доктрине, но, напротив, придание им подлинной юридической силы, определяющей векторы законодательного регулирования. В контексте рассмотренной темы развитие цифровых инструментов и искусственного интеллекта должно сопровождаться осознанной гармонизацией их применения с фундаментальными духовно-нравственными ценностями, а новые организационные и технологические практики должны оцениваться с точки зрения их соответствия долгосрочным ценностным ориентирам общества и трудового коллектива. Кроме того, в условиях динамичного развития общества и технологий необходимо регулярно пересматривать соотношение коллективистских, индивидуалистических и духовных ценностей, чтобы сохранять гармонию и социальную устойчивость.

Библиографический список

Ogriseq C. GDPR and Personal Data Protection in the Employment Context // *Labour & Law Issues*. – 2017. – Vol. 3. – No. 2. – P. 1–24.

Zaitseva L. V. Risks for Personal Data of an Employee when the Employer Uses Technologies of Artificial Intelligence in the Countries of the Eurasian Economic Union // *European and Asian Law Review*. – 2024. – Vol. 7. – No. 4. – P. 22–34.

Головина С. Ю., Щербакова О. В. Новая эра в охране труда работников: безопасная и здоровая среда как одна из Целей устойчивого развития // *Медицина труда и промышленная экология*. – 2022. – Т. 62. – № 5. – С. 344–352.

Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права. – Т. 1. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статут, 2009. – 879 с.

Новиков Д. А. Использование искусственного интеллекта при найме работников: проблемы и перспективы правового регулирования // *Journal of Digital Technologies and Law*. – 2024. – Т. 2. – № 3. – С. 611–635.

Семенов Е. Ю., Лысенко Е. С. Проблемы правового регулирования автоматизированной обработки общедоступных персональных данных // Вестник Уфимского юридического института МВД России. – 2021. – № 4 (94). – С. 44–48.

Семин П. О. Big Data и интеллектуальная собственность: системное исследование скрейпинга в рамках общей методологии интернет-права // Журнал Суда по интеллектуальным правам. – 2020. – № 3 (29). – С. 60–76.

Филипова И. А. Трудовое право: вызовы информационного общества // Право. Журнал Высшей школы экономики. – 2020. – № 2. – С. 162–182.

Шадрин С. А. Сравнительно-правовой анализ законодательства Европейского союза и Российской Федерации о защите персональных данных // Академический юридический журнал. – 2019. – Т. 20. – № 1. – С. 54–63.

ЩербакOVA О. В. Использование программ искусственного интеллекта при найме работников // Электронное приложение к «Российскому юридическому журналу». – 2021. – № 3. – С. 72–76.

References

Filippova, I. A. (2020) Trudovoe pravo: vyzovy informatsionnogo obshchestva [Labor law: challenges of the information society]. *Pravo. Zhurnal Vysshei shkoly ekonomiki*, (2), 162–182.

Goliovina, S. Yu. & Shcherbakova, O. V. (2022) Novaya era v okhrane truda rabotnikov: bezopasnaya i zdorovaya sreda kak odna iz Tselei ustoichivogo razvitiya [A new era in occupational safety: a safe and healthy environment as one of the Sustainable Development Goals]. *Meditsina truda i promyshlennaya ekologiya*, 62 (5), 344–352.

Lushnikov, A. M. & Lushnikova, M. V. (2009) Kurs trudovogo prava. T. 1 [Course of labor law. Vol. 1], 2nd ed., revised and expanded. Moscow, Statut, 879.

Novikov, D. A. (2024) Ispol`zovanie iskusstvennogo intellekta pri naime rabotnikov: problemy i perspektivy pravovogo regulirovaniya [The use of artificial intelligence in hiring employees: problems and prospects of legal regulation]. *Journal of Digital Technologies and Law*, 2 (3), 611–635.

Ogriseg, C. (2017). GDPR and Personal Data Protection in the Employment Context. *Labour & Law Issues*, 3 (2), 1–24.

Semenov, E. Yu. & Lysenko, E. S. (2021) Problemy pravovogo regulirovaniya avtomatizirovannoi obrabotki obshchedostupnykh personal`nykh dannykh [Problems of legal regulation of automated processing of publicly available personal data]. *Vestnik Ufimskogo yuridicheskogo instituta MVD Rossii*, (4:94), 44–48.

Semin, P. O. (2020) Big Data i intellektual`naya sobstvennost` : sistemnoe issledovanie skreipinga v ramkakh obshchei metodologii internet-prava [Big Data and intellectual property: a systematic study of scraping within the general methodology of Internet law]. *Zhurnal Suda po intellektual`nym pravam*, (3:29), 60–76.

Shadrin, S. A. (2019) Sravnitel`no-pravovoi analiz zakonodatel`stva Evropeiskogo soyuza i Rossiiskoi Federatsii o zashchite personal`nykh dannykh [Comparative legal analysis of the European Union and the Russian Federation legislation on personal data protection]. *Akademicheskii yuridicheskii zhurnal*, 20 (1), 54–63.

Shcherbakova, O. V. (2021) Ispol`zovanie programm iskusstvennogo intellekta pri naime rabotnikov [The use of artificial intelligence programs in hiring employees]. *Elektronnoe prilozhenie k «Rossiiskomu yuridicheskomu zhurnalu»*, (3), 72–76.

Zaitseva, L. V. (2024) Risks for Personal Data of an Employee when the Employer Uses Technologies of Artificial Intelligence in the Countries of the Eurasian Economic Union. *European and Asian Law Review*, 7 (4), 22–34.



Информация об авторе

Ксения Сергеевна Тишкович – старший преподаватель кафедры трудового и социального права Омского государственного университета им. Ф. М. Достоевского (e-mail: tishkovichks@mail.ru).

Information about the author

Kseniya S. Tishkovich – Senior Lecturer at the Department of Labor and Social Law, Dostoevsky Omsk State University (e-mail: tishkovichks@mail.ru).

© К. С. Тишкович, 2025

Дата поступления в редакцию / Received: 24.10.2025

Дата принятия решения об опубликовании / Accepted: 25.10.2025