

Заключение диссертационного совета МГУ.051.1
по диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук

Решение диссертационного совета от «19» июня 2024 г. № 22

О присуждении Крылову Ивану Владимировичу, гражданину Российской Федерации,
ученой степени кандидата юридических наук.

Диссертация «Трудовые аспекты использования искусственного интеллекта» по специальности 5.1.3 Частно-правовые (цивилистические) науки принята к защите диссертационным советом 02.05.2024, протокол № 15.

Соискатель Крылов Иван Владимирович, 1996 года рождения, в 2022 году окончил магистратуру юридического факультета ФГБОУ ВО Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, с 2022 г. по настоящее время осваивает программу подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре юридического факультета Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова.

Соискатель работает по должности главного специалиста отдела корпоративного управления Акционерного общества «Трансинжстрой».

Диссертация выполнена на кафедре трудового права юридического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова.

Научный руководитель – доктор юридических наук, **Линец Александр Александрович**, доцент кафедры трудового права юридического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова.

Официальные оппоненты:

Благодир Алла Леонтьевна, доктор юридических наук, профессор, ФГАОУ ВО «Московский государственный университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)», кафедра трудового права и права социального обеспечения, профессор;

Жильцов Мирон Александрович, доктор юридических наук, доцент, ФГБОУ ВО «Уральский государственный юридический университет имени В.Ф. Яковлева», кафедра трудового права, профессор;

Филипова Ирина Анатольевна, кандидат юридических наук, доцент, ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского», кафедра трудового и экологического права, доцент

дали положительные отзывы на диссертацию.

Соискатель имеет 4 опубликованные работы, все по теме диссертации, из них 4 статьи, опубликованные в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных для защиты в диссертационном совете МГУ по специальности:

1. Крылов И.В. Алгоритмический менеджмент в трудовых отношениях: правовые риски и векторы развития законодательства // Хозяйство и право. 2023. № 7. С. 90 – 97 (0,7 п.л., двухлетний импакт-фактор РИНЦ — 0,344).
2. 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 (0,5 п.л., двухлетний импакт-фактор РИНЦ — 0,977).
3. Крылов И.В. Искусственный интеллект и проблема прозрачности автоматизированного принятия решений в сфере труда // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право. 2023. № 3 (54). С. 87 – 95 (1,05 п.л., двухлетний импакт-фактор РИНЦ — 0,478).
4. Крылов И.В. Автоматизированное управление инвестициями при помощи специальных компьютерных алгоритмов: правовые аспекты // Хозяйство и право. 2019. № 10. С. 70 – 78 (0,79 п.л., двухлетний импакт-фактор РИНЦ — 0,538).

На автореферат поступило 2 дополнительных положительных отзыва.

Выбор официальных оппонентов обосновывался их компетентностью в соответствующей отрасли науки, а также наличием публикаций в соответствующей сфере исследования.

Диссертационный совет отмечает, что представленная диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук является научно-квалификационной работой, в которой на основании выполненных автором исследований содержится решение задач, имеющих важное значение для развития трудового права, а также изложены новые научно-обоснованные решения, имеющие существенное значение для развития трудового права. Работа соответствует п. 2.1 Положения о присуждении ученых степеней в МГУ имени М.В. Ломоносова.

Диссертация представляет собой самостоятельное законченное исследование, обладающее внутренним единством. Положения, выносимые на защиту, содержат новые научные результаты и свидетельствуют о личном вкладе автора в науку:

- 1) Обосновано свойство технологической нейтральности принципа запрещения дискриминации в сфере труда, которое означает способность трудового права защищать работника (соискателя) от дискриминации, связанной с особенностями цифровых

технологий, используемых работодателем при принятии необходимых кадровых решений, в том числе по вопросам подбора и расстановки персонала, продвижения по работе и увольнения. Руководствуясь принципом запрещения дискриминации в сфере труда, работодатель обязан принимать все зависящие от него меры для выявления и устранения возможной предвзятости алгоритмов искусственного интеллекта и иных технических дефектов, которые снижают объективность принимаемых работодателем кадровых решений и способны привести к ограничению прав работника по обстоятельствам, не связанным с его деловыми качествами. Невыполнение данных мер предлагается рассматривать в качестве презумпции наличия у работодателя умысла подвергнуть работника (соискателя) дискриминации.

2) Обоснована необходимость предоставления работнику (соискателю) права на получение актуальной и достоверной информации о применении работодателем искусственного интеллекта при принятии необходимых кадровых решений. Данному праву корреспондирует обязанность работодателя не только предварительно раскрывать работнику информацию общего характера об алгоритмах искусственного интеллекта, но и по его письменному запросу сообщать причины кадровых решений, принятых с использованием искусственного интеллекта, в том числе на основании исключительно автоматизированной обработки персональных данных. Для целей обеспечения хозяйственных интересов работодателя данная информация должна раскрываться в объеме минимально необходимом и достаточном для обеспечения возможности работника (соискателя) использовать ее при защите своих прав и законных интересов.

3) С учетом особенностей искусственного интеллекта сформирован перечень критериев, позволяющих оценить правомерность цифрового контроля за поведением работника при помощи технических средств на основе машинного обучения. Сделан вывод, что, поскольку искусственный интеллект позволяет анализировать большие объемы данных и извлекать из них новую информацию, которая может характеризовать личностные качества работника и обстоятельства его частной жизни, для определения правовых пределов цифрового контроля необходимо учитывать не только данные, которые работодатель собирает при помощи технических средств, но и информацию, которую он получает посредством интеллектуального анализа собранных данных. Если такая информация выходит за рамки трудовой деятельности и работник не давал согласия на ее получение, хранение и использование, то действия работодателя нарушают право работника на неприкосновенность его частной жизни.

4) Обоснованы факторы, свидетельствующие об изменении трудовой функции работника в связи с автоматизацией труда при помощи искусственного интеллекта. К таким факторам относятся: характер трудовых обязанностей, которые работодатель исключает из трудовой функции работника или возлагает на него; возникновение потребности в новых или исчезновение потребности в имеющихся знаниях и профессиональных навыках; степень влияния работника и искусственного интеллекта на результаты труда; увеличение или сокращение объема фактически выполняемой работы.

На заседании 19 июня 2024 диссертационный совет принял решение присудить Крылову И.В. ученую степень кандидата юридических наук.

При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 17 человек, из них 17 докторов наук по специальности 5.1.3. – «Частно-правовые (цивилистические) науки», участвовавших в заседании, из 24 человек, входящих в состав совета, проголосовали:

за 17, против 0, недействительных бюллетеней 0.

Председатель
диссертационного совета

Суханов Е.А.

Ученый секретарь
диссертационного совета

Щербак Н.В.

«19» июня 2024 г.