

## **ОТЗЫВ**

**официального оппонента на диссертацию на соискание ученой степени  
кандидата юридических наук Крылова Ивана Владимировича  
на тему «Трудоправовые аспекты использования искусственного  
интеллекта» по специальности 5.1.3 – «Частно-правовые (цивилистические)  
науки»**

Актуальность темы диссертационного исследования Крылова Ивана Владимировича не вызывает сомнений. На данный момент наблюдается активное внедрение технологий искусственного интеллекта в хозяйственную деятельность многих работодателей как в России, так и за рубежом. Практика показывает, что алгоритмические системы на основе машинного обучения и интеллектуального анализа данных позволяют контролировать и прогнозировать уровень производительности труда работников, а также принимать наиболее оптимальные решения по распределению ресурсов и управлению персоналом. Программы и программно-аппаратные комплексы с элементами искусственного интеллекта способны дополнять или полностью заменять личный труд работников, постепенно вытесняя людей из производственных процессов.

Повсеместное использование искусственного интеллекта в сфере несамостоятельного (наемного) труда приводит к возникновению теоретических и практических проблем для отечественной науки трудового права и российского трудового законодательства. Так, весьма актуальным представляется рассмотренный автором вопрос, связанный с влиянием искусственного интеллекта на рынок труда и трудовую функцию работника вследствие автоматизации производственных процессов и дополнения личного труда интеллектуальными системами. Не менее значимым и своевременным видится определение границ цифрового контроля, осуществляемого работодателем при помощи искусственного интеллекта и иных цифровых технологий. Отдельного внимания заслуживает комплекс вопросов, которые ранее практически не были исследованы в отечественной науке трудового права и связаны с предвзятостью

(необъективностью) алгоритмов искусственного интеллекта, используемых при подборе персонала, и реализации принципа прозрачности применения искусственного интеллекта в трудовых отношениях. Таким образом, в диссертационном исследовании автор выделяет и проводит комплексный анализ актуальных и весьма значимых вопросов, обусловленных применением искусственного интеллекта в трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, а также формулирует предложения по совершенствованию действующего законодательства.

Цель исследования автор определил следующим образом: «сформировать систему научно подтвержденных положений, отражающих комплексную правовую оценку наиболее значимых аспектов использования искусственного интеллекта в сфере наемного труда» (стр. 9 дисс.). В целом, следует поддержать заявленную цель. Поскольку трудоправовая проблематика применения искусственного интеллекта не получила широкой теоретической проработки в отечественных исследованиях по трудовому праву, многие аспекты требуют научной оценки и систематизации.

Для достижения данной цели автором были поставлены и решены следующие задачи:

- сформулировать определение искусственного интеллекта для целей правового регулирования наемного труда;
- охарактеризовать правовые особенности использования искусственного интеллекта в сфере наемного труда;
- исследовать зарубежный опыт правового регулирования общественных отношений, возникающих по поводу использования искусственного интеллекта в сфере наемного труда;
- привести и обосновать меры, направленные на решение актуальных проблем использования искусственного интеллекта в сфере наемного труда на современном этапе;
- внести предложения по совершенствованию трудового законодательства.

Представляется, решение поставленных задач действительно позволило автору достигнуть цели диссертационного исследования.

Структура работы представляется логичной, соответствует цели и задачам диссертационного исследования, включает список принятых сокращений, введение, три главы, шесть параграфов, заключение и список источников.

В первой главе «Искусственный интеллект в системе трудового права» диссидент исследует общие вопросы, связанные с использованием искусственного интеллекта в сфере наемного труда: формулирует определение искусственного интеллекта с позиции трудового права, приводит особенности применения данной технологии в трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношениях, обосновывает ключевые подходы к совершенствованию трудового законодательства в условиях повсеместного внедрения искусственного интеллекта в хозяйственную деятельность работодателей (стр. 19 – 70 дисс.; стр. 15-17 автореф.).

Особый интерес заслуживает вторая глава «Актуальные проблемы трудового права на современном этапе развития искусственного интеллекта», которая посвящена анализу уникальных трудоправовых проблем, обусловленных спецификой искусственного интеллекта. К таким проблемам автор относит предвзятость (необъективность) алгоритмов искусственного интеллекта, используемых при подборе персонала (стр. 91 – 104 дисс.; стр.17-18 автореф.), а также прозрачность использования искусственного интеллекта в сфере наемного труда (стр. 105 – 138 дисс.; стр.18-19 автореф.).

В третьей главе «Искусственный интеллект и глобальные вызовы трудового права в цифровую эпоху» исследуются ключевые изменения сферы наемного труда, вызванные активным применением искусственного интеллекта и иных цифровых технологий в деятельности хозяйствующих субъектов. Автор анализирует проблему усиления цифрового контроля за персоналом и выявляет правовые пределы вмешательства работодателя в частную жизнь работника при помощи цифровых технологий (стр. 139 – 167 дисс.; стр.19-20 автореф.), а также

исследует влияние искусственного интеллекта на рынок труда и трудовую функцию отдельного работника (стр. 168 – 189 дисс.; стр.21-22 автореф.). В заключении диссертант формулирует основные выводы и рекомендации (стр. 190 – 195 дисс.).

Результаты исследования обоснованы, имеют теоретическую и практическую значимость для развития отечественного трудового права и совершенствования норм российского трудового законодательства.

Общее описание новизны исследования изложено на страницах 11 – 12 диссертации и заслуживает поддержки. Так, автором успешно предпринята попытка сформулировать определение искусственного интеллекта для целей правового регулирования наемного труда. Данная дефиниция нашла закрепление в первом положении на защиту (стр. 12 дисс.; стр.9 автореф.), а подробное обоснование авторского определения приведено на страницах 43 – 47 диссертации.

К научной новизне можно отнести классификацию этапов применения искусственного интеллекта в сфере наемного труда, сформулированную с учетом динамики трудового правоотношения, что также нашло закрепление в первом положении на защиту. Действительно, существует множество программ и программно-аппаратных комплексов на основе искусственного интеллекта и различные варианты их использования в сфере наемного труда. Предложенная автором классификация этапов применения искусственного интеллекта (на стадии заключения, действия и расторжения трудового договора) позволяет систематизировать разрозненные сведения и выделить соответствующую трудоправовую проблематику на каждом из них. Возможность такой классификации подтверждена на страницах 48 – 61 диссертации.

Научная новизна заключается и в том, что актуальные вопросы трудового права, связанные с использованием искусственного интеллекта в сфере наемного труда, проанализированы не только с позиции защиты интересов работника, но и с точки зрения достижения оптимального баланса интересов работника,

работодателя и государства, что отличает данную работу от других исследований, где, как правило, основное внимание сфокусировано именно на защите прав работников без учета законных интересов работодателя. Содержание оптимального баланса интересов работника, работодателя и государства раскрывается на страницах 63 – 65 диссертации и находит отражение во втором положении на защиту (стр.9 автореф.).

О научной новизне дополнительно свидетельствует тот факт, что автором исследованы такие аспекты, которые получили недостаточное внимание в научных работах по трудовому праву. В частности, на данный момент практически не изучены дискриминационные риски, связанные с предвзятостью алгоритмов искусственного интеллекта, которые осуществляют поиск и оценку соискателей. Полученные автором выводы по данному вопросу отражены в третьем и четвертом положениях на защиту. Кроме того, в современных исследованиях по трудовому праву не получили достаточной научной проработки вопросы, связанные с реализацией принципа прозрачности применения технологий искусственного интеллекта в сфере наемного труда. Результаты исследования данной проблематики отражены в пятом и шестом положениях на защиту.

Отдельного внимания заслуживает вывод, отраженный в седьмом положении на защиту, который посвящен определению правовых пределов цифрового контроля за поведением работника. Диссертант обоснованно обращает внимание на риски, связанные не только со сбором персональных данных о работнике посредством технических средств, но и с использованием так называемых прогнозных данных, которые образуются в результате интеллектуального анализа больших массивов информации и могут характеризовать личностные качества работника и обстоятельства его частной жизни (стр. 151 – 154 дисс.).

Наконец, практическую значимость представляют выводы об изменении трудовой функции работника в связи с применением искусственного интеллекта.

Поскольку многие российские работодатели активно внедряют искусственный интеллект в свою деятельность и данная практика приводит к автоматизации хозяйственных процессов, связанных с осуществлением наемного труда, диссертант выделяет и обосновывает факторы, которые могут свидетельствовать об изменении трудовой функции работника, что, по общему правилу, допускается только с его письменного согласия (стр. 173 – 181 дисс.). Перечень данных факторов закреплен восьмом положении на защиту.

Между тем, диссертация Крылова И.В. также содержит ряд положений, которые имеют дискуссионных характер и требуют дополнительных пояснений в ходе публичной защиты:

1. Согласно заявленной цели диссертационного исследования диссертанту требовалось сформировать «систему научно подтвержденных положений, отражающих комплексную правовую оценку наиболее значимых аспектов использования искусственного интеллекта в сфере наемного труда». С учетом изложенного требуются дополнительные пояснения относительного того, в чем конкретно заключается системность и комплексность результатов диссертационного исследования, в том числе вынесенных на защиту?
2. В первом положении на защиту сформулировано определение искусственного интеллекта для целей правового регулирования наемного труда, однако автор не предлагает закрепить эту дефиницию в Трудовом кодексе Российской Федерации или ином нормативном правовом акте. Об этом свидетельствует отсутствие соответствующей меры в перечне предложений по совершенствованию трудового законодательства (стр. 16 – 17 дисс; стр. 15-16 автореф.). В ходе публичной защиты диссертанту предлагается пояснить, в чем заключается практическая значимость предложенной им дефиниции искусственного интеллекта?
3. Во втором положении на защиту утверждается, что «правовое регулирование общественных отношений, возникающих в связи с использованием искусственного интеллекта в сфере наемного труда, должно быть

направлено на достижение *оптимального баланса* интересов работника, работодателя и государства». В то же время согласно части второй статьи 1 ТК РФ к основным задачами трудового законодательства относится «создание необходимых правовых условий для достижения *оптимального согласования* интересов сторон трудовых отношений, интересов государства...». Таким образом, следует уточнить, каким образом второе положение на защиту соотносится с частью второй статьи 1 ТК РФ?

4. В третьем положении на защиту автор отмечает, что работодатель, руководствуясь принципом запрещения дискриминации в сфере труда, обязан принимать *все зависящие от него меры* для своевременного выявления и устранения предвзятости (необъективности) искусственного интеллекта. При этом согласно четвертому положению на защиту, невыполнение работодателем данных мер предлагается рассматривать в качестве презумпции наличия у него умысла подвергнуть работника (соискателя) дискриминации. С учетом изложенного, хотелось бы получить комментарии относительно того, каким образом суды будут оценивать принятые работодателем меры на предмет их достаточности?

5. В шестом положении на защиту утверждается, что работодатель при принятии кадровых решений обязан учитывать иные значимые обстоятельства, а не только рекомендации искусственного интеллекта, в противном случае действия работодателя будут подпадать под запрет на автоматизированное принятие решений, предусмотренный пунктом 6 части 1 статьи 86 ТК РФ. В связи с этим диссертанту предлагается пояснить, о каких «иных значимых обстоятельствах» в данном выводе идет речь?

Вместе с тем, указанные вопросы и замечания не умаляют значимости диссертационного исследования. Диссертация отвечает требованиям, установленным Московским государственным университетом имени М.В. Ломоносова к работам подобного рода. Содержание диссертации соответствует паспорту специальности 5.1.3 – «Частно-правовые (цивилистические) науки» (по

юридическим наукам), а также критериям, определенным пп. 2.1-2.5 Положения о присуждении ученых степеней в Московском государственном университете имени М.В. Ломоносова, а также оформлена, согласно приложениям № 5, 6 Положения о докторской совете Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова.

Таким образом соискатель Крылов Иван Владимирович заслуживает присуждения ученой степени кандидата юридических наук по специальности 5.1.3 – «Частно-правовые (цивилистические) науки».

**Официальный оппонент:**

Доктор юридических наук, профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования "Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)", доцент Благодир Алла Леонтьевна

27 мая 2024 года

**Контактные данные:**

Тел.: 8(499) 244-88-88 (доб.490), e-mail: [Lab.ktppso@msal.ru](mailto:Lab.ktppso@msal.ru)

Специальность, по которой официальным оппонентом защищена диссертация: 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения.

Адрес места работы: 123242, г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, д. 9, стр. 1 Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования "Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)", кафедра трудового права и права социального обеспечения

Тел.: 8(499) 244-88-88 (доб.490); e-mail: [Lab.ktppso@msal.ru](mailto:Lab.ktppso@msal.ru)