

При разработке соответствующих правовых норм о договоре с нефиксированным рабочим временем следует учитывать экономическое неравенство сторон договора «ноль часов». Такие нормативные предписания должны предусматривать минимальные компенсации, сглаживающие данный нестабильный характер занятости. Полагаем, что это должны быть положения об оплате минимума часов в любом случае, независимо от факта привлечения работника к работе (по примеру законодательства ФРГ, Нидерландов) [2], а также нормы, предусматривающие компенсацию ограничения прав работников в период ожидания (например, размер такой компенсации может варьироваться от характеристик накладываемых на работника ограничений).

Список литературы

1. Киселев И. Я. Личность в буржуазном трудовом праве. М.: Наука, 1982. 192 с.
2. Мотина Е. В. «Договор ноль часов» в зарубежном трудовом праве: понятие, причины, последствия // Трудовое и социальное право. 2023. № 2. С. 26-31.
3. Уборщиков улиц в Китае заставили носить умные браслеты. URL: <https://dailymail.co.uk>
4. Atkinson J. Zero-hours contracts and english employment law: Developments and possibilities. URL: <https://journals.sagepub.com>
5. Degryse Chr. Digitalisation of the economy and its impact on labour markets. URL: <https://journals.sagepub.com>
6. How hard will the robots make us work? URL: <https://www.theverge.com>
7. Jaehrling K., Kalina Th. Grey zones' within dependent employment: formal and informal forms of on-call work in Germany. URL: <https://journals.sagepub.com>
8. The Rise of Workplace Spying. URL: <http://theweek.com>
9. Thompson P., Van den Broek D. Managerial control and workplace regimes: an introduction. URL: <https://journals.sagepub.com>
10. Wood A. Powerful times: flexible discipline and schedule gifts at work // Work, Employment and Society. 2021. Vol. 32, № 6. Pp. 1061-1077.

Д. А. Новиков,

кандидат юридических наук, доцент,
Санкт-Петербургский государственный университет

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА ПРИ НАЙМЕ РАБОТНИКОВ: ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Аннотация. Анализируются правовые проблемы использования технологий ИИ при найме работников, и обозначаются основные направления их решения. Автором выявлено, что решения, которые принимаются ИИ при найме работников, могут быть дискриминационными, создавать предпосылки для необоснованных отказов в приеме на работу. Обосновано, что защита трудовых прав в контексте

использования ИИ при найме работников требует кодирования ИИ в соответствии с локальными нормативными актами работодателя; письменного информирования потенциального работника об инструментах ИИ, которые используются для найма. Обозначается, что все решения, принятые ИИ, должны быть контролируемы и объяснимы работодателем, который и несет юридическую ответственность за их последствия. Выделяется понятие «предвзятый алгоритм». Констатируется, что для ИИ должен создаваться справедливый интерфейс, в который подаются данные, относящиеся конкретно к рассматриваемой вакансии, и который не содержит предвзятых алгоритмов. Решение данной проблемы видится в механизмах стандартизации и обязательной сертификации программного обеспечения, в котором задействована технология ИИ для найма работников.

Ключевые слова: искусственный интеллект, предвзятый алгоритм, работник, работодатель, наем на работу, дискриминация, необоснованный отказ, правосубъектность, юридическая ответственность

USING ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN HIRING EMPLOYEES: LEGAL PROBLEMS AND PERSPECTIVES

Abstract. The article analyses the legal problems of using AI technologies in hiring employees and outlines the main directions of their solution. The author reveals that the decisions made by AI in hiring employees may be discriminatory and create prerequisites for unjustified refusals to hire. It is substantiated that the protection of labour rights in the context of the use of AI in hiring employees requires coding of AI in accordance with the local acts of the employer; written information of the potential employee about the AI tools used for hiring. It is stated that all decisions made by AI should be controlled and explained by the employer, who is legally responsible for their consequences. The author highlights the concept of “biased algorithm”. The author states that a fair interface should be created for the AI, which is fed with data related specifically to the vacancy in question and does not contain biased algorithms. The author sees the solution to this problem in standardization mechanisms and mandatory certification of software that uses AI technology to hire employees.

Keywords: artificial intelligence, biased algorithm, employee, employer, hiring, discrimination, unreasonable refusal, legal personality, liability

Введение. Государственная политика в области развития цифровой экономики, базовые положения которой отражены в Паспорте национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» (утв. протоколом Президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам от 04.06.2019 № 7), указывает на усиление процессов цифровизации в сфере занятости населения и отмечает необходимость одобрения концепции комплексного правового регулирования отношений, возникающих в связи с развитием цифровой экономики. В 2020 году авторы такой Концепции указали, что для трансформации законодательства в сфере цифровой экономики является необходимо сосредоточиться на изменениях трудового законодательства

в вопросах, которые касаются правовой защиты граждан в «условиях информационных технологических новаций в сфере труда и дистанционной занятости» [1]. Действительно, с учетом развития искусственного интеллекта (далее – ИИ) в Российской Федерации (например, Сбербанком уже запущен GigaChat – первый российский аналог ChatGPT4) программный интерфейс в сфере занятости не только в рамках государственных платформ, но и работодательских разработок непременно будет усложняться, что может произвести революцию в том, как работодатели нанимают работников, а также сформирует правовые риски, которые отметили авторы Концепции.

Поэтому основная правовая проблематика в данной сфере заключается в том, как следует регулировать технологии ИИ для сбора данных о людях в целях найма работников и как с юридической точки зрения оценивать их решения. Ведь ИИ изменил способ сбора и обработки данных о потенциальных работниках, собирая и используя большие объемы данных, что ранее было невозможно. А это, в свою очередь, создает дополнительные риски нарушения трудовых прав граждан в форме дискриминации и необоснованного отказа в приеме на работу. В результате перед работниками, работодателями, разработчиками и контролирующими органами встанет логичный вопрос о юридической ответственности за применение ИИ при найме работников и ее субъектах.

Проблематика использования ИИ при найме работников уже начала обсуждаться в российской [2, 3] и зарубежной юридической науке [4–7]. Однако на сегодняшний день большинство исследований являются фрагментарными, охватывающими отдельные участки данной научной проблемы. Вследствие этого следует обратить более пристальное внимание на правовые проблемы использования ИИ при найме работников и попробовать выработать универсальные рекомендации для их нормативного урегулирования.

Основная часть. За последние годы для сферы занятости в России было создано несколько государственных информационных систем: Единая цифровая платформа в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России», «Справочник профессий», Общероссийская социальная сеть деловых контактов Skillsnet, «Онлайнинспекция.рф». Исключительный прогресс среди данных систем показала платформа «Работа в России», изначально сформированная в качестве государственной информационной базы вакансий.

На сегодняшний день платформа «Работа в России» используется для поиска подходящей работы, для осуществления электронного кадрового документооборота в трудовых отношениях, а также для самостоятельного поиска работы и работников. Для осуществления последней функции на платформе «Работа в России» представлены специальные поисковые фильтры: регион, заработная плата, опыт работы, образование, график работы, тип занятости, тип вакансии, сфера деятельности и т. д. По данным фильтрам граждане, ищущие работу, и работодатели могут осуществлять отбор предложенных вакансий и опубликованных резюме. В этот технологический процесс задействован несложный, но все же ИИ, который позволяет отыскивать информацию и ранжировать ее по указанным в фильтрах приоритетам.

Работодателям разработчики предлагают следующие программные инструменты ИИ для найма работников:

- Paradox (год разработки программы: 2017; место разработки: Скоттсдейл, США). В алгоритм Paradox встроен виртуальный помощник Оливия, по сути являющийся ботом по вопросам автоматизированного найма работников. В функционал Оливии входит сбор информации о потенциальных работниках, планирование и оценка собеседования. Клиенты Paradox – Unilever, Nestle и 3M;

- Sever.AI (год разработки программы: 2019; место разработки: Москва, Россия). Sever.AI позволяет осуществлять оценку резюме кандидатов, коммуникацию с помощью телефонной связи, электронной почты и чат-бота, проводить видеоинтервью, оценку которому дает и представитель работодателя, и ИИ. Последний анализирует видео по изображению (внешнему поведению), звуку речи (тембру голоса) и тексту (содержательности ответов). Sever.AI имеет базу кандидатов с фильтрами и тегами с двенадцати сайтов для поиска работы (например, HeadHunter, SuperJob, «Авито Работа»), которые аналогичным образом анализирует ИИ и предлагает работодателям для найма подходящих кандидатов. Технология ИИ Sever.AI используется в многофункциональном программном обеспечении для поиска работников «Поток Рекрутмент». Клиенты Sever.AI – «Северсталь», «Свеза», DNS, «ДодоПицца»;

- VCV (год разработки программы: 2010; место разработки: Москва, Россия). VCV осуществляет отбор резюме кандидатов, организацию звонков и запись видеоинтервью с распознаванием ИИ лица и голоса. VCV позволяет просматривать видеоролики, а к моменту личной встречи исключить заведомо неподходящих кандидатов, предварительно оценить soft skills и соответствия ценностям компании для оценки настроения и поведения кандидатов. Клиенты VCV – «Билайн», «Сибур», Danone, Mars, Citibank.

Кроме указанных ИИ-инструментов найма работников, в России используются Playhunt, HireVue, uForce, Hireman, PeopleForce, AmazingHiring, Recright, FriendWork Recruiter, Hurma, Talantix, СберПодбор, «Робот Вера», GoRecruit и др. В зарубежных странах распространены такие платформы, как AllyO, TextRecruit, Zoom.ai, Textio, Ideal, Jibe, Taleo, Arya, Entelo, BambooHR и ZohoRecruit. Следует учесть, что данные сервисы ИИ для найма работников перманентно усовершенствуются, дополняются новыми функциями, в том числе благодаря технологии машинного обучения.

Машинное обучение включает в себя алгоритмы, которые обучаются на основе данных, основанных на прошлом поведении и практике человека, и которые затем разрабатываются для использования в будущем. Машинное обучение является собой инструмент обучения и развития ИИ, когда тот подвергается воздействию данных и закономерностей, которые система выявляет после выполнения различных задач и воспроизводит данный процесс до того момента, пока не получает достаточно данных.

Это означает, что с помощью алгоритмов машинного обучения, закодированных в ИИ, могут быть найдены закономерности или предпочтения, которые не воспринимались другими людьми, включая самого субъекта данных, что в свою

очередь создает почву для дискриминации при найме работников и может повысить риски необоснованных отказов в приеме на работу. Например, в результате такой практики могут возникнуть проблемы, особенно когда работодатели могут запрограммировать систему ИИ не нанимать конкретного человека на одну должность, а впоследствии система узнает, что этот человек не подходит ни для какой другой должности. Необходимо заметить, что система ИИ, созданная для подбора работников, может сделать это только в том случае, если она была запрограммирована и обучена определенным образом, а также с использованием исторических данных о найме.

Технология ИИ обладает потенциалом для сбора данных о потенциальных работниках и их обработки в интересах работодателя при найме кандидатов на конкретную должность. По своим технологическим возможностям ИИ может генерировать подробную информацию, касающуюся частных данных, найденных в открытых профилях социальных сетей, и предоставлять подробные отзывы и биографические данные о потенциальных работниках для целей найма. Идея использования технологий ИИ заключается в том, что в базу данных работодателя может быть загружено большое количество резюме, а ИИ может быстро обработать эти заявки и направить работодателю лучших кандидатов.

То есть, используя ИИ, данные сайтов с резюме (например, информацию из платформ «Работа в России», HeadHunter, SuperJob, «Авито Работа» и др.), социальные сети (например, открытых данных из профиля «ВК» или «Одноклассники») и машинное обучение, работодатели имеют более широкий доступ к частной жизни и личным качествам кандидатов. Машинное обучение обладает потенциалом для измерения и обработки определенных характеристик из профилей социальных сетей. Полагаясь на такие данные, можно создать риск формирования потенциального неравенства при найме, что уже было подтверждено случаем в компании Amazon. Технология ИИ компании Amazon была признана дискриминационной, поскольку она сама себя научила тому, что кандидаты-мужчины предпочтительнее кандидатов-женщин, и осуществляла соответствующий подбор претендентов на открытие вакансии. Программа нашла выражения, используемые мужчинами в резюме (а именно слова «исполнять» и «заканчивать»), более убедительными. ИИ решил, что самопрезентация мужчинами своих трудовых достижений была более эффективной. Кроме того, система обучалась на резюме, представленных претендентами, получившими работу за десятилетний период, большая часть из которых поступила от мужчин [8]. То есть в зависимости от того, как настроены системы ИИ, они могут дискриминировать людей и отсеивать тех, кто им не нравится, или ранжировать резюме людей на основе несправедливых критериев, выработанных машинным обучением. Потенциальный эффект заключается в том, что система ИИ при фильтрации данных различает «безопасных» людей и тех, кого следует избегать, и может отнести кандидатов к определенным категориям, например, к «хорошим» или «плохим» работникам.

Работодатели, применяя данные технологии предполагают, что инструменты ИИ объективны и поэтому могут управлять процессом принятия решений, свободным от предвзятости, которая влияет на человеческие суждения [8]. И со-

ответственно логичным может показаться вывод, что риск дискриминации и необоснованного отказа в приеме на работу при использовании ИИ уменьшается, как и риск найма на работу менее квалифицированного работника. Однако такое предположение подразумевает, что разработчики этих алгоритмов, данные, на которых строятся эти инструменты, и организации, в которых они применяются, беспристрастны.

Поскольку инструменты ИИ управляются данными, полученными из человеческого общества, трудно, если не невозможно избежать риска того, что инструменты ИИ за кодируют и усугубляют существующие предубеждения [9]. В некоторых отношениях любая предвзятость в процессах принятия решений, управляемых ИИ, может быть смягчена способами, которые обычно невозможны при человеческом суждении. Человеческое решение обычно не фиксирует все различные исходные данные и процессы рассуждения, которые входят в это решение (на самом деле люди могут даже не осознавать все исходные данные, которые вошли в конечное решение). Но алгоритмические процессы принятия решений по своей сути зависят от того, насколько формальными и явными являются любые критерии принятия решений, что создает возможность для обнаружения и устранения источников предвзятости. Соответственно, такой алгоритм можно условно называть предвзятым.

Чтобы обнаружить (и, возможно, изменить) предвзятый алгоритм, сначала необходимо определить, что такое предвзятый алгоритм. Предвзятый алгоритм – это алгоритм, который несправедливо приводит к различным результатам для людей из разных социальных групп. Как отмечает Ю. С. Харитоновна, «алгоритмическая предвзятость наличествует даже в тех случаях, когда у разработчика алгоритма отсутствуют намерения осуществлять дискриминацию, и даже в случаях непринятия на вход демографической информации, рекомендуемой системой» [10]. То есть предвзятый алгоритм представляет собой алгоритм, приводящий к дискриминации, необъективным и незаконным решениям. При этом ввиду указанных особенностей машинного обучения возможна лишь минимизация риска предвзятости алгоритмов с помощью технических и юридических механизмов.

Недискриминационным при найме работника, считается такой результат, при котором работодатель выбирает кандидата с наилучшим сочетанием квалификации и деловых качеств, соответствующих данной должности. В соответствии со ст. 195.1 Трудового кодекса РФ квалификация работника – это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника. В п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», при определении понятия деловых качеств используется словосочетание «в частности». Это указывает на то, что признаки деловых качеств не имеют исчерпывающего характера. То есть законодательство не ограничивает работодателя в приемах и способах проверки деловых качеств. Аналогичная позиция представлена в судебной практике по делам о проведении различного, в том числе психологического, тестирования при приеме на работу для проверки деловых качеств.

Таким образом, на сегодняшний день отсутствует юридическая регламентация процедуры оценивания деловых качеств работника. Поэтому работодатель может самостоятельно выбрать форму, в которой он будет осуществлять такую оценку, и закрепить ее в локальных нормативных актах организации. Поэтому крайне важно кодировать точные данные в программах ИИ для найма работников, чтобы избежать дискриминации и необоснованного отказа в приеме на работу. Кроме того, недопущение дискриминации и необоснованного отказа в приеме на работу должно обеспечиваться письменным информированием потенциального работника об инструментах ИИ, которые использованы для анализа цифровой информации.

Нужно заметить, что, даже если ИИ будет запрограммирован с минимизацией риска предвзятых алгоритмов, открытым остается вопрос об ответственности за принятие решения о найме работника либо отказе в приеме на работу при использовании ИИ.

Признание юридической ответственности непосредственно ИИ за принятие решения о найме работника не выдерживает никакой критики, так как алгоритмы ИИ не являются и не могут являться субъектом права и не обладают правосубъектностью. Хотя в современных исследованиях существуют позиции, что прикладное управление ИИ уже стало способным сделать видимость того, будет ли программа посылать свои собственные решения работнику [11], или что нынешние информационно-социальные изменения затрагивают и трансформируют характер трудовых отношений в основном таким образом, что личное общение субъектов отношения отходит на второй план, а личное отношение будет заменено отношениями между работником и цифровой средой [12], но данные позиции не выдерживают критики. ИИ не может более быть участником общественных отношений, так как не имеет способности устанавливать взаимодействие между субъектами права по поводу удовлетворения материальных или культурных потребностей. Также не существует никакого общественно значимого результата, которого ИИ хотел бы достичь. Иных субъектов права ИИ может исключительно датифицировать под конкретные алгоритмические задачи, заданные при программировании и усовершенствованные путем машинного обучения. Поэтому признание за ИИ правосубъектности невозможно, исходя из программного свойства его взаимосвязи с внешним миром. ИИ в правовой реальности может существовать исключительно в качестве объекта права. ИИ является средством автоматизации процессов найма потенциальных работников, цифровым интерфейсом взаимодействия между элементами производственной системы на уровне сбора, анализа и обработки информации. Все решения, принятые ИИ при найме на работу и в рамках трудовых отношений, должны быть контролируемы и объяснимы работодателем, который и несет ответственность за их последствия.

Исходя из сложности технологии ИИ и машинного обучения, а также рисков использования работодателем программного обеспечения с наличием предвзятого алгоритма, для обеспечения защиты трудовых прав граждан от дискриминации и необоснованных отказов в приеме на работу и обеспечения информационной безопасности персональных данных, актуальным является стандартизация и сертификация программного обеспечения, в котором задействована технология ИИ.

Необходимо отметить, что в Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 гг. ИИ определяется как комплекс технологических решений. Согласно ФЗ от 29.06.2015 № 162-ФЗ «О стандартизации в Российской Федерации» и ФЗ от 27.12.2002 № 184-ФЗ «О техническом регулировании», ИИ может быть объектом стандартизации и сертификации.

Федеральное агентство по техническому регулированию и метрологии на период 2021–2024 гг. приняло Перспективную программу стандартизации по приоритетному направлению «Искусственный интеллект», которая предполагает создание 217 стандартов в сфере ИИ. К сожалению, в перечне данных стандартов отсутствуют стандарты в сфере использования ИИ для найма работников. Для разработки и внедрения стандарта в сфере использования ИИ для найма работников следует обратиться к уже принятому в 2020 г. базовому стандарту «Системы искусственного интеллекта. Способы обеспечения доверия. Общие положения» (ГОСТ Р 59276-2020). В этом документе определяется понятие «доверие к системам ИИ»; приводится классификация факторов, которые влияют на качество и способность систем ИИ вызывать доверие на стадиях жизненного цикла; формализуется взаимосвязь качества и способности систем ИИ вызывать доверие; указывается классификация основных способов обеспечения доверия к системам ИИ. Также нужно учесть положения ГОСТ Р 59277-20206 от 03.01.2021, которым утвержден «Национальный стандарт системы искусственного интеллекта. Классификация систем искусственного интеллекта». Данным государственным стандартом устанавливаются принципы классификации систем ИИ.

Сертификация программного обеспечения и алгоритмов ИИ на сегодняшний день не является в России обязательной согласно Постановлению Правительства РФ от 01.12.2009 № 982 «Об утверждении единого перечня продукции, подлежащей обязательной сертификации, и единого перечня продукции, подтверждение соответствия которой осуществляется в форме принятия декларации о соответствии». Программное обеспечение проходит подтверждение соответствия с заявленным производителем ТУ или ГОСТ исключительно в добровольной системе сертификации продукции. В свою очередь, развитие систем ИИ и возникновение существенных рисков, связанных с возможным нарушением трудовых прав граждан и их информационной безопасностью, требует включения в перечень продукции, подлежащей обязательной сертификации, программ ИИ и машинного обучения на основе разработанных государственных стандартов.

Заключение. Использование ИИ при найме работников формирует значительное количество правовых проблем. Решения, которые принимаются ИИ в процессе сбора, обработки и анализа данных о потенциальном работнике, могут быть дискриминационными, создавать предпосылки для необоснованных отказов в приеме на работу, нарушать право на неприкосновенность частной жизни.

Недопущение дискриминации и необоснованного отказа в приеме на работу должно обеспечиваться кодированием ИИ в соответствии с локальными нормативными актами работодателя, где содержится программа и методика тестирования, и должностной инструкции. Потенциальные работники также должны быть осведомлены о том, как собирается и обрабатывается их информация ИИ

для определения возможности их найма на конкретную вакансию. Кроме того, недопущение дискриминации и необоснованного отказа в приеме на работу должно обеспечиваться письменным информированием потенциального работника об инструментах ИИ, которые используются для анализа цифровой информации.

С юридической точки зрения ответственность за принятие решения о найме работника несет исключительно работодатель, так как ИИ не является субъектом права и не обладает правосубъектностью. ИИ в правовой реальности может существовать исключительно в качестве объекта права. Все решения, принятые ИИ, должны быть контролируемы и объяснимы работодателем, который и несет ответственность за их последствия. Окончательное решение о найме работника либо об отказе в приеме на работу на основе информации, полученной от ИИ, может принимать исключительно работодатель и его уполномоченный орган.

Для недопущения нарушения указанных прав граждан системы ИИ должны быть запрограммированы надлежащим и справедливым образом. Программисты систем ИИ должны создавать интерфейс, в который подаются данные, относящиеся конкретно к рассматриваемой вакансии, и который не содержит предвзятых алгоритмов. Для решения данной проблемы актуальными являются стандартизация и сертификация программного обеспечения, в котором задействована технология ИИ.

Список литературы

1. Концепция комплексного регулирования (правового регулирования) отношений, возникающих в связи с развитием цифровой экономики. М.: Ин-т законод. и сравн. правоведения при Правительстве Российской Федерации, 2020. 32 с.
2. Щербакова О. В. Использование программ искусственного интеллекта при найме работников // Электронное приложение к Российскому юридическому журналу. 2021. № 3. С. 72-76.
3. Serova A. V., Shcherbakova O. V. The Employee's Right to Privacy Transformation: Digitalization Challenges // Kutafin Law Review. 2022. № 9(3). P. 437-465.
4. De Stefano V. Negotiating the Algorithm: Automation, Artificial Intelligence, and Labor Protection // Comparative Labor Law & Policy Journal. 2019. 41(1). Pp. 15-46.
5. Reddy S. The Legal Issues Regarding the Use of Artificial Intelligence to Screen Social Media Profiles for the Hiring of Prospective Employees // Obiter. 2022. № 43 (2). Pp. 113-131.
6. Köchling A., Wehner M. C. Discriminated by an Algorithm: a Systematic Review of Discrimination and Fairness by Algorithmic Decision-making in the Context of HR Recruitment and HR Development // Business Research. 2020. № 13. Pp. 795-848.
7. Hunkenschroer A. L., Kriebitz, A. Is AI Recruiting (Un)ethical? A Human Rights Perspective on the Use of AI for Hiring // AI Ethics. 2023. № 3. Pp. 199-213.
8. Oppenheim M. Amazon Scraps "Sexist AI" Recruitment Tool. URL: <https://www.independent.co.uk>

9. Artificial Intelligence: Examples of Ethical Dilemmas. URL: <https://www.unesco.org/en/artificial-intelligence/recommendation-ethics/cases>

10. Харитонов Ю. С., Савина В. С., Паньини Ф. Предвзятость алгоритмов искусственного интеллекта: вопросы этики и права // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2021. Вып. 53. С. 488-515.

11. Ivanova M., Bronowicka J., Kocher E., Degner A. The App as a Boss? Control and Autonomy in Application-Based Management. Working Paper Forschungsförderung. 2018.

12. Lőrincz, G. Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2032. évi I. törvényhez: Munkajogi sci-fi // Pécsi Munkajogi Közlemények. 2018. № 11(1-2). Ol. 7-34.

С. М. Новрадова-Василиади,

кандидат юридических наук, доцент,

Академия труда и социальных отношений

ТЕНДЕНЦИИ ЦИФРОВИЗАЦИИ ТРУДОВОГО ПРАВА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ОТДЕЛЬНЫХ СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

Аннотация. В статье уделено внимание направлениям формирования тенденций цифровизации трудового права как в Российской Федерации, так и в отдельных странах Европейского союза. Выделяются вопросы правового регулирования рабочего времени дистанционных работников и предпосылки формирования трансформационных процессов в отрасли трудового права. Отдельно рассмотрены вопросы правовых механизмов минимизации последствий цифровизации в некоторых странах Европейского союза.

Ключевые слова: труд, цифровые технологии, рабочее время, работник, дистанционный труд, цифровизация, работодатель

TRENDS IN DIGITALIZATION OF LABOR LEGISLATION IN THE RUSSIAN FEDERATION AND IN CERTAIN COUNTRIES OF THE EUROPEAN UNION

Abstract. The author draws attention to the directions of trend formation in the digitalization of labor law both in the Russian Federation and in individual countries of the European Union. The issues of legal regulation of working hours of remote workers and conditions for the formation of transformational processes in the field of labor law are highlighted. The issues of legal mechanisms for minimizing the consequences of digitization for individual countries of the European Union are considered separately.

Keywords: labor, digital technologies, working time, employee, remote work, digitalization, employer

Внедрение новых форм коммуникаций между людьми, создание новых технологий, которые приводят к формированию в обществе новых понятий и право-