
ТРУДОВОЕ ПРАВО
И ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА

ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ, ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ
И ПРАВО: ВЛИЯНИЕ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

© 2019 г. И. А. Филипова

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

E-mail: irinafilipova@yandex.ru

Поступила в редакцию 21.01.2019 г.

Аннотация. Скорость внедрения систем искусственного интеллекта в производство породила проблемы в регламентации новых процессов в рамках существующих трудовых отношений. Помимо этого возникает потребность в регулировании изменений в сфере труда, сопряженных с уже начавшимся вытеснением работников робототехникой, способной повысить производительность труда и снизить затраты работодателя. Воздействие технологий на право, которое регулирует отношения в сфере труда, и обратное воздействие права на дальнейшее развитие технологий вызывает научный интерес и представляется темой, перспективной для разработки исследовательского характера, имеющей как научную ценность, так и практическое значение.

Ключевые слова: искусственный интеллект, робототехника, правовой статус искусственного интеллекта, трудовые отношения, рынок труда, рабочее место, работник, интернет-платформы.

Цитирование: *Филипова И.А.* Искусственный интеллект, трудовые отношения и право: влияние и взаимодействие // Государство и право. 2019. № 11. С. 69–77.

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-011-00320.

DOI: 10.31857/S013207690007472-1

ARTIFICIAL INTELLIGENCE, LABOUR RELATIONS AND LAW:
INFLUENCE AND INTERACTION

© 2019 I. A. Filipova

Lobachevsky Nizhny Novgorod state University

E-mail: irinafilipova@yandex.ru

Received 21.01.2019

Abstract. The speed of implementation of artificial intelligence systems in production has given rise to problems in the regulation of new processes within the framework of existing labour relations. In addition, there is a need to regulate changes in the sphere of labour. These changes relate to the replacement of workers for robotics, which can increase productivity and reduce employer costs. The impact of technologies on the law governing relations in the field of labour, and the reverse influence of the law on the further development of technologies is of scientific interest. This is an extremely promising topic for research, which has both scientific value and practical value.

Key words: artificial intelligence, robotics, artificial intelligence legal status, labour relations, labour market, workplace, employee, internet platforms.

For citation: *Filipova, I.A. (2019).* Artificial intelligence, labour relations and law: influence and interaction // Gosudarstvo i pravo=State and Law, No. 11, pp.69–77.

The study was carried out with the financial support of the RFBR in the framework of the scientific project No. 19-011-00320.

Исследование, результатом которого является данная статья, посвящено анализу происходящих изменений с такими социальными явлениями, как трудовые отношения и право (трудовое право), вследствие развития систем искусственного интеллекта. Для начала рассмотрим пары «трудовые отношения – трудовое право», «трудовые отношения – искусственный интеллект» и «искусственный интеллект – трудовое право».

Трудовые отношения как отношения между работодателем и наемным работником являются одними из наиболее распространенных в современном обществе. Эти отношения возникают в связи с соглашением между будущим работодателем и лицом, искавшим работу, о выполнении за плату определенной трудовой функции под управлением работодателя. Трудовые отношения урегулированы нормами трудового права как отрасли правовой системы. Нарушение обязательств, взятых сторонами соглашения, дает возможность стороне, права которой нарушены, требовать государственной защиты своих притязаний. Трудовое право как самостоятельная отрасль, «обслуживающая» трудовые отношения, сформировалась в течение предыдущего столетия. Таким образом, связь между социальными явлениями «трудовые отношения» и «трудовое право» установилась давно, второе развивается в связи с изменением первых. В настоящее время понятием трудовых отношений охватываются отношения между сторонами, заключившими трудовой договор. На самом деле круг отношений, связанных с выполнением определенной работы, включает и гражданско-правовые отношения, не подпадающие под регулирование трудовым правом. Выделяют и так называемые нестандартные формы занятости, существенно увеличивающие число фактических работников. Распространение таких форм кратно возросло в последние годы. Возможности регулирования подобных отношений, возникающих в связи с «нестандартными» формами занятости, являются предметом дискуссии в науке трудового права¹.

Новые технологии оказывают влияние на трудовые отношения. Так происходило и раньше, например когда спрос на рынке труда изменялся из-за замены ручного труда механическим, а потом – частично автоматизированным. Требования к работникам и их навыкам менялись, условия труда становились другими. В настоящее время уровень развития систем искусственного интеллекта позволяет внедрять их в производство. Компьютерные программы могут выполнять некоторые функции работников, и круг этих функций

расширяется. Работникам требуется осваивать новые навыки, работать, взаимодействуя с системами искусственного интеллекта.

«Революция искусственного интеллекта» отличается от трансформаций, происходивших в сфере труда в XX в., хотя они нередко тоже были вызваны изменениями технологического характера. Принципиальное отличие – в скорости происходящих изменений. По словам исследователя из Института Гувера К. Паркера (Стэнфордский университет), переход от ручного труда к механизированному, а потом – к электрификации продолжался десятилетиями, механизация сельского хозяйства заняла целое поколение, поэтому было достаточно обучить детей фермеров новым навыкам. Сегодня изменения происходят так быстро, что новые навыки придется осваивать нынешним работникам, а не только их детям².

Речь идет не об абстрактном будущем, но о наступающем настоящем. Рабочее место, управляемое искусственным интеллектом, не является футуристической концепцией. Это – реальность, формирующая перспективные рынки труда. Вся социально-экономическая система вступает в фазу ускоренной трансформации, что окажет серьезное влияние на модели рынков, бизнеса, образования, управления, социального обеспечения и занятости³. Предыдущий резкий «скачок» произошел несколько лет назад, когда бизнес перешел на мобильную платформу. Сейчас практически любая компания может вести дела через смартфон или иное мобильное устройство. Следующий такой «скачок» радикально расширит область применения искусственного интеллекта: если компания не интегрирует искусственный интеллект в свой бизнес в течение следующих пяти лет, она проиграет конкурентам.

О значении этого процесса говорится в докладе «Экономика искусственного интеллекта: последствия для труда в будущем»⁴, подготовленном группой исследователей для Международной организации труда (далее – МОТ), где отмечается, что идущая волна технологических изменений на основе достижений в области искусственного

² См.: *Parker C.B.* Artificial intelligence will both disrupt and benefit the workplace, Stanford scholar says. Stanford News, 2018 [Electronic resource] – Access mode: URL: <https://news.stanford.edu/2018/05/17/artificial-intelligence-workplace/> (дата обращения: 21.01.2019).

³ См.: *Krasadakis G.* Artificial intelligence: the impact on employment and the workforce. 2018 [Electronic resource] – Access mode: URL: <https://medium.com/innovation-machine/artificial-intelligence-3c6d80072416> (дата обращения: 21.01.2019).

⁴ *Ernst E., Merola R., Samaan D.* The economics of artificial intelligence: implications for the future of work. International Labour Office – Geneva: ILO, 2018.

¹ См.: *Chesalina O.* Access to social security for digital platform workers in Germany and in Russia: a comparative study // Spanish Labour Law and Employment Relations Journal. 2018. Vol. 7. No 1, 2.

интеллекта вызвала риски потери рабочих мест и дальнейшего роста неравенства.

Рассмотрим третью пару понятий – «искусственный интеллект – трудовое право». Прямые связи между трудовым правом и искусственным интеллектом пока отсутствуют. Трудовой кодекс РФ не содержит упоминаний об использовании в труде робототехники. В то же время установление такой связи – вопрос довольно непродолжительного времени, т.е., если искусственный интеллект влияет на трудовые отношения, а данные общественные отношения регулируются трудовым правом, то трансформация трудовых отношений вследствие внедрения искусственного интеллекта в производство потребует изменений в трудовом праве. Причем влияние этих явлений (искусственного интеллекта и трудового права) друг на друга будет двусторонним: трудовое право с дальнейшим распространением систем искусственного интеллекта в производстве и, как следствие, трансформацией трудовых отношений будет вынуждено регулировать происходящие процессы, а искусственный интеллект станет оказывать воздействие сначала на этапе правоприменения, а потом и на этапе правотворчества⁵.

Усиление связей между искусственным интеллектом и трудовым правом – объективный результат процессов взаимодействия предыдущей пары – «трудовые отношения – искусственный интеллект». О каких конкретно процессах идет речь? К примеру, согласно докладу «Искусственный интеллект и труд»⁶, подготовленному в марте 2018 г. *France Stratégie*, комиссариатом по стратегии при премьер-министре Франции (*Commissariat général à la Stratégie et à la Prospective, CGSP*), функционирующим с 2013 г., развитие систем искусственного интеллекта в ближайшие годы вызовет технологические изменения, оказывающие значительное влияние на занятость и на содержание труда. Докладчики сосредоточились на анализе изменений в трех секторах: транспорте, банковском деле и здравоохранении.

Изменения будут происходить из-за особенностей труда, в том числе в связи с потребностью работника в отдыхе и возможностью замены его на это время чат-ботом либо из-за усталости

⁵ См.: European Ethical Charter on the use of artificial intelligence (AI) in judicial systems and their environment. Strasbourg, 3 December 2018. URL: <https://rm.coe.int/ethical-charter-en-for-publication-4-december-2018/16808f699c> (дата обращения: 21.01.2019 г.).

⁶ См.: *Benhamou S., Janin L.* Intelligence artificielle et travail. Rapport à la ministre du travail et au secrétaire d'État auprès du Premier ministre, chargé du numérique. 2018 [Electronic resource] – Access mode: URL: <https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-rapport-intelligence-artificielle-28-mars-2018.pdf> (дата обращения: 21.01.2019).

работника от рутинных заданий, которые компьютерная программа или робототехника могут выполнить уже сегодня. Последнее дает возможность работникам переключиться на более сложные задачи творческого характера, что, в свою очередь, ведет к интенсификации труда и увеличению риска когнитивной перегрузки.

На скорость автоматизации производственных процессов, увеличение числа используемой робототехники, компьютерных программ влияют многие факторы: затраты, прибыльность, влияние на трудовой коллектив, последствия для клиентов компании и т.д. Все это повышает степень неопределенности прогнозов о предстоящих трансформациях. Наиболее быстро, по мнению авторов доклада «Искусственный интеллект и труд», изменения происходят в банковской сфере, а самые яркие изменения – в сфере здравоохранения, например использование роботов для проведения хирургических операций, развитие телемедицины, позволяющей обеспечить дистанционный мониторинг.

В заключение подчеркивается, что искусственный интеллект – неотъемлемая часть цифровизации общества, являющейся продолжением процесса его развития. Отказ от использования достижений в области искусственного интеллекта невозможен – хотя бы на примере здравоохранения, когда процент ошибок при оперативном вмешательстве робота меньше, чем хирурга-человека, а точность диагностики, произведенной с использованием систем искусственного интеллекта, значительно превышает прежние «доцифровые» показатели.

Искусственный интеллект будет влиять на труд и трудовые отношения по трем основным направлениям:

выстраивание взаимодействия человека с машиной (в том числе через развитие чат-ботов, общение на естественном языке без необходимости учиться программированию на искусственном языке);

интеллектуальная автоматизация процессов (замена людей роботами);

аналитическая работа и машинное обучение: анализ больших объемов информации и выбор оптимального решения, к примеру системы искусственного интеллекта, – уже способны успешнее решать задачу предсказания исхода дела, чем квалифицированные юристы (86% против 62.3%)⁷.

⁷ См.: *Cross M.* Robot beats human lawyers in outcomes challenge. The Law Society Gazette. 2017 [Electronic resource] – Access mode: URL: <https://www.lawgazette.co.uk/practice/robot-beats-human-lawyers-in-outcomes-challenge/5063471.article> (дата обращения: 21.01.2019).

Разумеется, это меняет задачи, которые ставятся перед работниками. Искусственный интеллект позволяет выполнять задачи, которые раньше было невозможно реализовать, потому что это слишком трудозатратно и экономически невыгодно. Автоматизация процессов, до сих пор выполняемых людьми, приводит к постановке перед работниками задач надзорного характера в отношении систем искусственного интеллекта. Прогнозируется повышение требований к квалификации работников, так как рутинные задачи берет на себя искусственный интеллект, а работники будут заниматься более сложными ситуациями. Однотипные задачи могут быть легко автоматизированы (поиск документов, модерация контента и т.д.), относительно несложные алгоритмы автоматизации этих процессов уже вытеснили с рабочих мест сотни тысяч работников по всему миру. То же относится к рабочим местам на производственных линиях: людей заменяют роботы, способные безопасно перемещаться по пространству, находить и перемещать объекты, осуществлять сборку.

Как следствие этого, вырастает потребность в высококвалифицированных специалистах для контроля, управления и координации обучения систем искусственного интеллекта в целях обеспечения их эксплуатационной безопасности и адекватного использования.

В другом аналитическом докладе «Искусственный интеллект, робототехника и их влияние на рабочее место», подготовленном в 2017 г. исследователями Института глобальной занятости (*Global Employment Institute*), созданного в 2010 г. при Международной ассоциации юристов (*International Bar Association, IBA*), акцент сделан на правовые аспекты трансформации и выделение основных тенденций на рынке труда в ближайшем будущем⁸. Одним из таких аспектов является возрастающая необходимость урегулирования новых форм занятости, о которых уже упоминалось выше, — «нестандартных» форм, так как в условиях цифровизации исчезает разница между работником и подрядчиком. Работник как лицо, работающее полный или неполный рабочий день, подчиняется распоряжениям работодателя в процессе работы, связан нормами о рабочем времени. Подрядчиком может выступать физическое лицо, заключающее гражданско-правовой договор на выполнение определенной работы (оказание услуг) самостоятельно, не подпадая под контроль другого лица, за исключением результатов работы. В условиях

происходящих изменений эти отличия стираются: увеличивается процент дистанционных работников, степень самостоятельности их работы приближается к подрядчикам, акцент в их работе — на результаты труда, а не на процесс, фокусировка задач управленцев — на мотивирование, а не на постоянный контроль. Появляется возможность работать мобильно, по всему миру. Границы между работой и частной жизнью стираются. Такие условия соглашения о труде, как рабочее место и рабочее время, становятся «гибкими». В итоге — все труднее отличить работника от подрядчика. Работники, даже с частичной занятостью, имеют трудовые права (на защиту от несправедливого увольнения, на ежегодный оплачиваемый отпуск, на декретный отпуск, на пособие по безработице и т.д.). Подрядчики не имеют подобных прав, даже если их рабочие часы превышают рабочее время работников, занятых полный рабочий день. В некоторых случаях подрядчики работают на компанию по разным проектам в течение длительного периода, но не квалифицируются как работники.

С появлением интернет-платформ перед исследователями в области трудового права встал вопрос о правовом положении лиц, получающих заказы через платформы. Распространенным становится мнение о необходимости признания за ними особого статуса «независимых работников», урегулированного специальными нормами трудового права⁹. Другой вопрос — о правовом положении самих интернет-платформ. По мнению некоторых авторов, их статус фактически соответствует по ряду параметров работодателям¹⁰, так как системы искусственного интеллекта дают задания исполнителям — фактическим работникам.

В развитие предыдущего исследования Института глобальной занятости Международной ассоциации юристов в 2018 г. на заседании Международного комитета по трудовому праву Американской ассоциации юристов (*American Bar Association, ABA*) был представлен доклад «Искусственный интеллект и рабочее место»¹¹. В докладе указывается, что использование производственных роботов при участии нескольких квалифицированных

⁹ См.: *De Stefano V., Aloisi A.* Fundamental labour rights, platform work and human-rights protection of non-standard workers. Bocconi legal studies research paper series. 2018. February, No 1.

¹⁰ См.: *Prassl J., Risak M.* Uber, Taskrabbit & Co: platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork // *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Forthcoming. Oxford Legal Studies Research Paper. 2016. No 8.

¹¹ См.: *Wisskirchen G.* Artificial intelligence and the workplace. ABA International labor and employment law committee midyear meeting. 2018 [Electronic resource] — Access mode: URL: https://www.americanbar.org/content/dam/aba/events/labor_law/2018/papers/Artificial%20Intelligence%20and%20the%20Workplace.pdf (дата обращения: 21.01.2019).

⁸ См.: *Wisskirchen G., Biacabe B. Th., Bormann U. and etc.* Artificial intelligence and robotics and their impact on the workplace. IBA Global Employment Institute. 2017 [Electronic resource] — Access mode: URL: <https://www.ibanet.org/Document/Default.aspx?DocumentUid=c06aa1a3-d355-4866-beda-9a3a8779ba6e> (дата обращения: 21.01.2019).

работников на обновленных производствах создаст избыток низкоквалифицированной рабочей силы, превращающийся в «проклятие развивающихся стран». Нерешенная проблема интеграции большого количества низкоквалифицированных работников в структурно сложный рынок труда повышает риск массовой безработицы и больших волн миграции.

Искусственный интеллект сегодня используется не только в процессе труда, но уже на этапе трудоустройства. Применение систем искусственного интеллекта получает широкое распространение при найме на работу (рекрутинговые инструменты). Вследствие этого появляются новые проблемы из-за возможной дискриминации лиц, желающих трудоустроиться. К примеру, системы рекрутинга могут отсеивать потенциальных работников, которые живут более чем в 10 милях от места работы, и по-разному относятся к кандидатам на должность в зависимости от демографической ситуации в районе их проживания. Данные инструменты рекрутинга могут непреднамеренно отсеивать и работников пожилого возраста, если описание навыков, необходимых в работе, включает области, отсутствовавшие 20 лет назад¹². Споры, вытекающие из разногласий по вопросам трудоустройства с использованием подобных рекрутинговых инструментов, уже рассматриваются судебными органами в США.

Вопросы, встающие перед трудовым правом, в связи с внедрением искусственного интеллекта в сферу труда:

1. Если системы искусственного интеллекта будут «замещать» работников на рабочих местах, какими должны быть гарантии для высвобождаемых работников?

2. Каким образом урегулировать содержание трудовых отношений в случаях, когда новые рабочие места с новыми условиями труда будут созданы с участием искусственного интеллекта?

3. Каков будет статус роботов, заменивших работников на рабочих местах?

Действующее трудовое законодательство, как российское, так и зарубежное, пока не дает ответов на данные вопросы. К примеру, согласно ст. 74 Трудового кодекса РФ работодатель вправе изменить определенные сторонами условия трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий

труда, а по п. 2 ст. 81 ТК РФ он вправе уволить работника из-за сокращения численности или штата работников. Проведение сокращения по экономическим соображениям — это право работодателя, подтверждаемое судебной практикой. Для работодателя нет препятствий в инвестировании в робототехнику и искусственный интеллект с последующим сокращением работников. Содержащаяся в законе гарантия — обязанность работодателя предложить работнику иные вакантные рабочие места, соответствующие квалификации работника, и рабочие места, допускающие более низкую квалификацию, является недостаточной. К примеру, во Франции работодатель обязан также составить план адаптации работников к изменениям и использовать имеющиеся у него возможности по переобучению работников. Похожие законодательные требования имеются в Нидерландах. В европейском социально ориентированном трудовом праве особое внимание уделяется праву на получение информации, как коллективному, так и индивидуальному, так как своевременное получение информации о предстоящих изменениях позволит работникам адекватно реагировать на них. Непрерывное образование становится одним из ключевых моментов цифровой революции¹³.

Перспективное управление занятостью — обязанность государства и работодателей. Совместно финансируемая ими «система поддержки» должна включать диагностику и разработку рекомендаций. К примеру, при диагностировании, что работа кассира находится под угрозой технологических изменений, первым действием становится предложение о переподготовке, а следующим — сама переподготовка (при условии согласия работника).

Другой важный момент: внедрение в производство искусственного интеллекта требует переосмысления отношений между работником и робототехникой. Машина больше не является рабочим инструментом, а становится исполнителем определенных трудовых функций наряду с работником, в некоторых же случаях — вместо него. Необходимость урегулирования новых отношений в процессе труда требует внесения системных изменений в законодательство. Меняется и положение работника. Трудовое право, в значительной степени ориентированное на единство рабочего места и рабочего времени, не адаптировано к происходящим на производстве изменениям.

Недостатком действующего трудового законодательства является то, что оно разработано

¹² См.: *Nagele-Piazza L.* How is artificial intelligence changing the workplace? Society for human resource management. 2018. November [Electronic resource] — Access mode: URL: <https://www.shrm.org/resourcesandtools/legal-and-compliance/employment-law/pages/artificial-intelligence-is-changing-the-workplace.aspx> (дата обращения: 21.01.2019).

¹³ См.: *Ducorps-Prouvost E.* Le droit du travail face aux enjeux de l'intelligence artificielle: tome 1 d'une trilogie. 2018 [Electronic resource] — Access mode: URL: <https://www.soulier-avocats.com/droit-travail-face-aux-enjeux-de-lintelligence-artificielle-tome-1-dune-trilogie/> (дата обращения: 21.01.2019).

в доцифровой период развития общества и нацелено на регулирование трудовых отношений индустриальной эпохи. Появляющиеся новые риски и новые процессы, связанные с развитием цифровых технологий, правом пока практически не учтены. Например, для большого числа компаний надзор за условиями труда не соответствует новым методам работы. Появляются и новые психосоциальные риски, которых ранее не существовало:

утрата способности к инициативе, когда человек привыкает просто подчиняться указаниям искусственного интеллекта, доверяя ему. Работа, совместная с системами искусственного интеллекта, облегчит труд работника, но уменьшит его способность анализировать информацию. Автоматизация процессов может привести к тому, что работники будут подчиняться исключительно указаниям искусственного интеллекта, потеряв контроль над процессами и делегировав ему принятие решения;

увеличение фактического рабочего времени для лица, осуществляющего контроль за роботизированным производством, так как роботам не требуется время на отдых от работы, необходимое работникам (новый источник стресса для работника, даже не находящегося на работе).

Чтобы снизить риски, человеку нужно оставаться конкурентоспособным даже после полномасштабного внедрения искусственного интеллекта в сферу труда. Работа должна вестись по двум основным направлениям: выявление возможностей для конкурентоспособности работников системам искусственного интеллекта и создание этических рамок, влияющих на формирование траектории развития искусственного интеллекта. Получается, что задача — не только в сохранении рабочих мест за людьми, но и в создании новых рабочих мест, на которых люди смогут выполнять трудовые функции лучше, чем алгоритмы¹⁴.

Процесс формирования рабочего пространства, в котором взаимодействие с искусственным интеллектом является частью трудового процесса, происходит достаточно быстро, например, уже к 2020 г. более 80% компаний в развитых регионах мира планируют использовать чат-боты¹⁵. Факторами, влияющими на скорость процесса, являются:

быстрое развитие технологий и уменьшение затрат на применение новых технологий в связи с высокой конкуренцией на рынке;

¹⁴ См.: *Harari Yu. N.* Homo Deus: a brief history of tomorrow. Harvill Secker, 2015.

¹⁵ См.: *Frank A.* How artificial intelligence will impact the future of work. Simpler Media Group. 2018 [Electronic resource] — Access mode: URL: <https://www.cmswire.com/digital-workplace/how-artificial-intelligence-will-impact-the-future-of-work/> (дата обращения: 21.01.2019).

снижение численности рабочей силы из-за демографических и иных изменений;

увеличение затрат на оплату труда работников.

Совместный труд людей и роботов заставит работодателя проработать вопрос о потенциальных опасностях использования робототехники и выработать блок превентивных мер, которые он может предпринять. В отличие от ошибок работника-человека, устранимых на будущее с помощью дисциплины и переподготовки, к роботам подобные методы не применимы.

И наконец, третий из озвученных выше вопросов: каков будет статус роботов, заменивших работников на рабочих местах? Вопрос о признании роботов субъектами права, имеющими определенный комплекс прав и обязанностей, активно обсуждается исследователями и практиками. К примеру, у искусственных интеллектуальных систем должно быть право на неприкосновенность их «тела» и кода¹⁶. Признание правосубъектности «умных» роботов — это вопрос гражданского права. Интерес для трудового права имеет дискуссия о статусе системы искусственного интеллекта в связи с потребностью урегулирования прав на созданные этой системой результаты интеллектуальной деятельности.

В настоящее время как на уровне научных изысканий, так и в аналитических разработках соответствующих подразделений органов публичной власти разных государств высказывается мысль относительно возможности и целесообразности внесения некоторых изменений в законодательство об интеллектуальной собственности, чтобы за системой искусственного интеллекта могли признаваться права на создаваемые ею произведения или изобретения¹⁷. Рядом исследователей поддерживается концепция служебного произведения, когда система искусственного интеллекта рассматривается, подобно наемному работнику, создающему результаты интеллектуальной деятельности, позиционируемые как служебное произведение¹⁸. Через подобные конструкции возможность «встраивания»

¹⁶ См.: *Dushkin R.* Artificial intelligent systems as the subjects of law. Report on Gaidar Forum in Moscow. 2019 [Electronic resource] — Access mode: URL: https://www.researchgate.net/publication/330349832_Artificial_Intelligent_Systems_as_the_Subjects_of_Law5c_430924f6cfb300af1c0d9f7fbclid=IwAR2Z-qd8GpBd-QF1z5CEgTe8jihh3ICiX4UYOgnPjB-DpAysynXJRy2XJ8Y (дата обращения: 21.01.2019).

¹⁷ *Морхам П. М.* Правосубъектность искусственного интеллекта в сфере права интеллектуальной собственности: гражданско-правовые проблемы: дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2019. С. 191.

¹⁸ *Gürkaynak G., Yılmaz I., Doğun T., İnce E.* Questions of intellectual property in the artificial intelligence realm // *Robotics Law Journal*. September-October 2017. P. 9–11.

искусственного интеллекта в трудовые отношения в качестве одного из субъектов обретает все более реальные очертания.

Какие меры должны быть заблаговременно приняты для минимизации рисков в связи с массовой роботизацией производства? Во-первых, меры, связанные с урегулированием проблем социального характера. В США перед работодателями уже стоит проблема «договориться» с работниками о внедрении систем искусственного интеллекта, поскольку некоторые федеральные окружные суды и Национальный совет по трудовым отношениям (*National Labor Relations Board, NLRB*) считают, что внедрение новых технологий, которые влияют на условия труда работников — членов профсоюза, является обязательным предметом переговоров. Работодателю необходимо заранее уведомлять профсоюз об изменениях, прежде чем вносить их, чтобы у профсоюза было время обсудить решение работодателя и последствия его принятия для работников.

По мере того как работодатели будут внедрять робототехнику, работа профсоюзов акцентируется на мерах юридического характера по защите рабочих мест, т.е. работодатели будут вынуждены «уговаривать» работников и их представителей, чтобы получить их согласие на «добровольные» изменения в процессе труда. Во-вторых, по мнению представителей МОТ, уже сейчас необходимо решать вопрос о налогообложении использования роботов, которые заменят труд людей, вводить безусловный базовый доход, а также стараться «тормозить» процессы, снижая скорость внедрения новых технологий, для того чтобы дать больше времени работникам на адаптацию к новым условиям¹⁹. На первый взгляд последнее предложение идет вразрез с интересами работодателей, и его реализация на практике приведет к проигрышу в конкурентной борьбе тех работодателей и тех государств, которые это предложение поддержат своими действиями. На самом деле речь идет не о луддистской политике, но о взвешенности и осторожности принятия решений, связанных с внедрением новых технологий, принципиально меняющих сферу труда.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Морхат П.М.* Правосубъектность искусственного интеллекта в сфере права интеллектуальной собственности: гражданско-правовые проблемы: дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2019. С. 191.
2. *Benhamou S., Janin L.* Intelligence artificielle et travail. Rapport à la ministre du travail et au secrétaire d'État auprès du Premier ministre, chargé du numérique. 2018 [Electronic resource] — Access mode: URL: <https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-rapport-intelligence-artificielle-28-mars-2018.pdf> (дата обращения: 21.01.2019).
3. *Chesalina O.* Access to social security for digital platform workers in Germany and in Russia: a comparative study // *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*. 2018. Vol. 7. No 1, 2.
4. *Cross M.* Robot beats human lawyers in outcomes challenge. *The Law Society Gazette*. 2017 [Electronic resource] — Access mode: URL: <https://www.lawgazette.co.uk/practice/robot-beats-human-lawyers-in-outcomes-challenge/5063471.article> (дата обращения: 21.01.2019).
5. *De Stefano V., Aloisi A.* Fundamental labour rights, platform work and human-rights protection of non-standard workers. *Bocconi legal studies research paper series*. 2018. February, No 1.
6. *Ducorps-Prouvost E.* Le droit du travail face aux enjeux de l'intelligence artificielle: tome 1 d'une trilogie. 2018 [Electronic resource] — Access mode: URL: <https://www.soulier-avocats.com/droit-travail-face-aux-enjeux-de-lintelligence-artificielle-tome-1-dune-trilogie/> (дата обращения: 21.01.2019).
7. *Dushkin R.* Artificial intelligent systems as the subjects of law. Report on Gaidar Forum in Moscow. 2019 [Electronic resource] — Access mode: URL: https://www.researchgate.net/publication/330349832_Artificial_Intelligent_Systems_as_the_Subjects_of_Law5c430924f6c6fb300af1c0d-9f?fbclid=IwAR2Z-qd8GpBdQF1z5CEgTe8jih-h31CiX4UYObgnPjB-DpAysynXJRy2XJ8Y (дата обращения: 21.01.2019).
8. *Ernst E., Merola R., Samaan D.* The economics of artificial intelligence: implications for the future of work. *International Labour Office* — Geneva: ILO, 2018.
9. European Ethical Charter on the use of artificial intelligence (AI) in judicial systems and their environment. Strasbourg, 3 December 2018. URL: <https://rm.coe.int/ethical-charter-en-for-publication-4-december-2018/16808f699c> (дата обращения: 21.01.2019 г.).
10. *Frank A.* How artificial intelligence will impact the future of work. *Simpler Media Group*. 2018 [Electronic resource] — Access mode: URL: <https://www.cmswire.com/digital-workplace/how-artificial-intelligence-will-impact-the-future-of-work/> (дата обращения: 21.01.2019).
11. *Gürkaynak G., Yılmaz I., Doygun T., İnce E.* Questions of intellectual property in the artificial intelligence realm // *Robotics Law Journal*. September-October 2017. P. 9–11.

¹⁹ См.: The future of work we want: a global dialogue. ILO. 2017 [Electronic resource] — Access mode: URL: <https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/dialogue/lang-en/index.htm> (дата обращения: 21.01.2019).

12. *Harari Yu. N.* Homo Deus: a brief history of tomorrow. Harvill Secker, 2015.
13. *Krasadakis G.* Artificial intelligence: the impact on employment and the workforce. 2018 [Electronic resource] – Access mode: URL: <https://medium.com/innovation-machine/artificial-intelligence-3c6d80072416> (дата обращения: 21.01.2019).
14. *Nagele-Piazza L.* How is artificial intelligence changing the workplace? Society for human resource management. 2018. November [Electronic resource] – Access mode: URL: <https://www.shrm.org/resourcesandtools/legal-and-compliance/employment-law/pages/artificial-intelligence-is-changing-the-workplace.aspx> (дата обращения: 21.01.2019).
15. *Parker C. B.* Artificial intelligence will both disrupt and benefit the workplace, Stanford scholar says. Stanford News, 2018 [Electronic resource] – Access mode: URL: <https://news.stanford.edu/2018/05/17/artificial-intelligence-workplace/> (дата обращения: 21.01.2019).
16. *Prassl J., Risak M.* Uber, Taskrabbit & Co: platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork // Comparative Labor Law & Policy Journal, Forthcoming. Oxford Legal Studies Research Paper. 2016. No 8.
17. The future of work we want: a global dialogue. ILO. 2017 [Electronic resource] – Access mode: URL: <https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/dialogue/lang-en/index.htm> (дата обращения: 21.01.2019).
18. *Wisskirchen G.* Artificial intelligence and the workplace. ABA International labor and employment law committee midyear meeting. 2018 [Electronic resource] – Access mode: URL: https://www.americanbar.org/content/dam/aba/events/labor_law/2018/papers/Artificial%20Intelligence%20and%20the%20Workplace.pdf (дата обращения: 21.01.2019).
19. *Wisskirchen G., Biacabe B. Th., Bormann U. and etc.* Artificial intelligence and robotics and their impact on the workplace. IBA Global Employment Institute. 2017 [Electronic resource] – Access mode: URL: <https://www.ibanet.org/Document/Default.aspx?DocumentUId=c06aa1a3-d355-4866-beda-9a3a-8779ba6e> (дата обращения: 21.01.2019).
3. *Chesalina O.* Access to social security for digital platform workers in Germany and in Russia: a comparative study // Spanish Labour Law and Employment Relations Journal. 2018. Vol. 7. No 1, 2.
4. *Cross M.* Robot beats human lawyers in outcomes challenge. The Law Society Gazette. 2017 [Electronic resource] – Access mode: URL: <https://www.lawgazette.co.uk/practice/robot-beats-human-lawyers-in-outcomes-challenge/5063471.article> (accessed: 21.01.2019).
5. *De Stefano V., Aloisi A.* Fundamental labour rights, platform work and human-rights protection of non-standard workers. Bocconi legal studies research paper series. 2018. February, No 1.
6. *Ducorps-Prouvost E.* Le droit du travail face aux enjeux de l'intelligence artificielle: tome 1 d'une trilogie. 2018 [Electronic resource] – Access mode: URL: <https://www.soulier-avocats.com/droit-travail-face-aux-enjeux-de-lintelligence-artificielle-tome-1-dune-trilogie/> (accessed: 21.01.2019).
7. *Dushkin R.* Artificial intelligent systems as the subjects of law. Report on Gaidar Forum in Moscow. 2019 [Electronic resource] – Access mode: URL: https://www.researchgate.net/publication/330349832_Artificial_Intelligent_Systems_as_the_Subjects_of_Law5c430924f6cfb300af1c0d9f?fbclid=IwAR2Z-qd8GpBdQF1z5CEgTe8jihh-3ICiX4UYObgnPjB-DpAysynXJRy2XJ8Y (accessed: 21.01.2019).
8. *Ernst E., Merola R., Samaan D.* The economics of artificial intelligence: implications for the future of work. International Labour Office – Geneva: ILO, 2018.
9. European Ethical Charter on the use of artificial intelligence (AI) in judicial systems and their environment. Strasbourg, 3 December 2018. URL: <https://rm.coe.int/ethical-charter-en-for-publication-4-december-2018/16808f699c> (accessed: 21.01.2019 r.).
10. *Frank A.* How artificial intelligence will impact the future of work. Simpler Media Group. 2018 [Electronic resource] – Access mode: URL: <https://www.cmswire.com/digital-workplace/how-artificial-intelligence-will-impact-the-future-of-work/> (accessed: 21.01.2019).
11. *Gürkaynak G., Yılmaz I., Doygun T., İnce E.* Questions of intellectual property in the artificial intelligence realm // Robotics Law Journal. September-October 2017. P. 9–11.
12. *Harari Yu. N.* Homo Deus: a brief history of tomorrow. Harvill Secker, 2015.
13. *Krasadakis G.* Artificial intelligence: the impact on employment and the workforce. 2018 [Electronic resource] – Access mode: URL: <https://medium.com/innovation-machine/artificial-intelligence-3c6d80072416> (accessed: 21.01.2019).

REFERENCES

1. *Morkhat P. M.* Legal personality of artificial intelligence in the field of intellectual property law: civil law problems: dis. ... Doctor of Law. M., 2019. P. 191 (in Russ.).
2. *Benhamou S., Janin L.* Intelligence artificielle et travail. Rapport à la ministre du travail et au secrétaire d'État auprès du Premier ministre, chargé du numérique. 2018 [Electronic resource] – Access mode: URL: <https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-rapport-intelligence-artificielle-28-mars-2018.pdf> (accessed: 21.01.2019).

14. *Nagele-Piazza L.* How is artificial intelligence changing the workplace? Society for human resource management. 2018. November [Electronic resource] – Access mode: URL: <https://www.shrm.org/resourcesandtools/legal-and-compliance/employment-law/pages/artificial-intelligence-is-changing-the-workplace.aspx> (accessed: 21.01.2019).
15. *Parker C.B.* Artificial intelligence will both disrupt and benefit the workplace, Stanford scholar says. Stanford News, 2018 [Electronic resource] – Access mode: URL: <https://news.stanford.edu/2018/05/17/artificial-intelligence-workplace/> (accessed: 21.01.2019).
16. *Prassl J., Risak M.* Uber, Taskrabbit & Co: platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowd-work // Comparative Labor Law & Policy Journal, Forthcoming. Oxford Legal Studies Research Paper. 2016. No 8.
17. The future of work we want: a global dialogue. ILO. 2017 [Electronic resource] – Access mode: URL: <https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/dialogue/lang-en/index.htm> (accessed: 21.01.2019).
18. *Wisskirchen G.* Artificial intelligence and the workplace. ABA International labor and employment law committee midyear meeting. 2018 [Electronic resource] – Access mode: URL: https://www.americanbar.org/content/dam/aba/events/labor_law/2018/papers/Artificial%20Intelligence%20and%20the%20Workplace.pdf (accessed: 21.01.2019).
19. *Wisskirchen G., Biacabe B. Th., Bormann U. and etc.* Artificial intelligence and robotics and their impact on the workplace. IBA Global Employment Institute. 2017 [Electronic resource] – Access mode: URL: <https://www.ibanet.org/Document/Default.aspx?DocumentUid=c06aa1a3-d355-4866-beda-9a3a-8779ba6e> (accessed: 21.01.2019).

Сведения об авторе

ФИЛИПОВА Ирина Анатольевна – кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры гражданского права и процесса Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского; 603950 г. Нижний Новгород, пр-т Гагарина, д. 23

Authors' information

FILIPOVA Irina A. – PhD in Law, associate Professor, associate Professor of the Department of Civil Law and process of Lobachevsky Nizhny Novgorod state University; 23 Gagarin avenue, 603950 Nizhny Novgorod, Russia