

Теоретические аспекты трудового права



**Надежда Вячеславовна
ЧЕРНЫХ,**

и.о. заведующего кафедрой
трудового права и права
социального обеспечения
Университета имени
О.Е. Кутафина (МГЮА),
кандидат юридических
наук, доцент
nvychernyh@msal.ru
125993, Россия, г. Москва,
ул. Садовая-Кудринская, д. 9

Генетическая и цифровая дискриминация в трудовом праве: к постановке проблемы

Аннотация. Последние несколько десятилетий характеризуются активнейшим развитием медицины и генетики, приводящим к появлению новых знаний о функционировании организма человека. Выявление генетической предрасположенности к развитию определенных заболеваний требует переосмысления традиционных подходов к вопросам использования персональных данных работника, охраны труда, баланса публичных и частных интересов в трудовом законодательстве. В настоящей статье анализируются подходы к определению правовой природы генетической информации, определяются возможные направления ограничения прав работников в зависимости от выявления наследственной предрасположенности к определенным заболеваниям, проводится грань между дискриминацией по генетическим признакам и дифференциацией. В контексте активной цифровизации кадровых процессов отмечаются риски возможной цифровой дискриминации при подборе и оценке работников с использованием технологий искусственного интеллекта.

Ключевые слова: генетическая информация, дискриминация в трудовом праве, искусственный интеллект, использование искусственного интеллекта при подборе и оценке персонала, косвенная дискриминация.

DOI: 10.17803/2311-5998.2024.114.2.048-057

Nadezhda V. CHERNYH,

Acting head of the Department of Labor Law and Social Security Law
of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL),
Cand. Sci. (Law), Associate professor
nvychernyh@msal.ru

9, ul. Sadovaya-Kudrinskaya, Moscow, Russia, 125993

Genetic and Digital Discrimination in Labor Law: Problem Statement

Abstract. The last few decades have been characterized by the most active development of medicine and genetics, leading to the emergence of new knowledge about the functioning of the human body. The identification of a genetic predisposition to the development of certain diseases requires a

rethink of traditional approaches to the use of employee personal data, labor protection, and the balance of public and private interests in labor legislation. This article analyzes approaches to determining the legal nature of genetic information, identifies possible areas of restriction of workers' rights depending on the identification of hereditary predisposition to certain diseases, draws a line between discrimination based on genetic characteristics and differentiation. In the context of the active digitalization of personnel processes, the risks of possible digital discrimination in the selection and evaluation of employees using artificial intelligence technologies are noted.

Keywords: genetic information, discrimination in labor law, artificial intelligence, the use of artificial intelligence in the selection and evaluation of personnel, indirect discrimination.

В связи с развитием медицинских технологий исследования генома человека и выявления генетической предрасположенности работника к определенным заболеваниям, которые могут в будущем негативно влиять на выполнение работником трудовой функции, создавать риск причинения вреда жизни и здоровью иных лиц, профсоюзы и правозащитники озабочены возникновением дискриминации по новому критерию — генетическим данным работников¹. Растущее число исследований в России показывает, что интерес к этой проблеме увеличивается².

¹ См.: Лютов Н. Л. Запрет генетической дискриминации и защита генетических персональных данных: перспективы модификации норм трудового права // Журнал российского права. 2021. Т. 25. № 10. С. 74 ; Богданова Е. Е. Правовые проблемы и риски генетической революции: генетическая информация и дискриминация // Lex russica. 2019. № 6 (151). С. 18—29 ; Щербакова О. В. Генетическая информация как новое основание дискриминации в трудовых отношениях // Российский юридический журнал. 2022. № 5. С. 106—115.

² См.: Московкина Е. К. Дискриминация на основании результатов генетического скрининга в трудовых отношениях // Законность и правопорядок. 2020. № 4 (28). С. 32—36 ; Алимов Э. В. Запрет на дискриминацию по генетическому признаку: опыт США и России // Журнал Белорусского государственного университета. Право. 2021. № 1 С. 19—25 ; Крюкова Е. С. Правовые средства недопущения дискриминации по генетическим характеристикам в страховой сфере // Правовое государство: теория и практика. 2020. № 2 (60). С. 31—43 ; Сорокина Е. М. Запрет генетической дискриминации (опыт Австралии) // Цивилизация знаний: российские реалии. Цивилизационная роль права в условиях смены научно-технологической парадигмы (стратегическая панель) : сборник трудов XXII Международной научно-практической конференции. М., 2021. С. 397—402 ; Поваров Ю. С. Недопущение стигматизации по генетическим признакам: правовой аспект // Правовое государство: теория и практика. 2021. № 2 (64). С. 26—38 ; Пономарева Д. В. Модели правового регулирования генетической дискриминации: возможности имплементации зарубежного опыта в Российской Федерации // Правовое регулирование геномных исследований и практического использования их результатов в России / под ред. О. И. Андреевой. Томск, 2022. С. 80—85 ; Даллакян Л. Запрет дискриминации по генетическим



Специалисты в области производственной медицины указывают, что с помощью генетического теста можно определить наличие высокого риска угрожающих жизни нарушений ритма сердца, иных причин риска внезапной смерти у людей, чья работа связана, в частности, с безопасностью движения (водителей, летчиков и т.д.)³. Определенный потенциал генетическое тестирование имеет в части определения взаимосвязи между риском развития заболевания и вредными условиями труда на производстве⁴. В частности, Т. Л. Адриановская указывает, что «современные методики позволяют выявлять генетически детерминированных людей, имеющих повышенную восприимчивость к вредным факторам химической и нефтехимической промышленности. Если у человека есть маркер в геноме, ему следует избегать определенных занятий, чтобы не допустить развития профессионального заболевания»⁵; Э. В. Талапина указывает, что проявление болезни Хантингтона, симптомами которой являются непроизвольные движения, создает потенциальный риск для пилота самолета и его пассажиров⁶. Генетическое тестирование также может дать информацию об эмоциональном состоянии работника⁷.

Кроме анализа генетической информации о текущем состоянии здоровья человека, в будущем возможны применение новых технологий для совершенствования физиологического и психологического состояния человека, создание и развитие способностей к выполнению определенного вида работы, повышение когнитивных функций человека⁸.

Ряд авторов считают проблемы генетической дискриминации в трудовых отношениях надуманными, а научный интерес к этому вопросу — преувеличенным⁹.

признакам в законодательстве и судебной практике Соединенных Штатов Америки // Вестник Санкт-Петербургского университета. Право. 2021. Т. 12. № 4. С. 1095—1108.

³ См.: Атьков О. Ю., Горохова С. Г. Этические проблемы генетического тестирования в производственной медицине // Медицина труда и промышленная экология. 2016. № 4. С. 24.

⁴ См.: Старкова К. Г., Долгих О. В., Кривцов А. В., Бубнова О. А., Дианова Д. Г., Отавина Е. А., Никоношина Н. А. Особенности генетических показателей работников с артериальной гипертензией, ассоциированной с возрастом (на примере титано-магниевого производства) // Медицина труда и промышленная экология. 2017. № 6. С. 21—25; Старкова К. Г., Долгих О. В., Кривцов А. В., Казакова О. А., Мазунина А. А. Особенности генетического полиморфизма генов ENOS и HTR2A у работников предприятия по подземной добыче руд с заболеваниями сердечнососудистой системы // Медицина труда и промышленная экология. 2019. Т. 59. № 11. С. 966—969; Казакова О. А., Аликина И. Н., Алексеев В. Б. Иммуные и генетические маркеры функциональных нарушений вегетативной нервной системы у работников, занятых на подземных горных работах // Медицина труда и промышленная экология. 2019. Т. 59. № 11. С. 908—913.

⁵ Адриановская Т. Л. Использование генетических данных при приеме на работу // Аграрное и земельное право. 2023. № 6 (222). С. 54.

⁶ Талапина Э. В. Обработка данных при помощи искусственного интеллекта и риски дискриминации // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2022. Т. 15. № 1. С. 13—14.

⁷ Алимов Э. В. Указ. соч. С. 20.

⁸ Лапаева В. В. Система прав человека перед вызовами биотехнологического совершенствования человеческой природы // Человек. 2021. Т. 32. № 6. С. 178—189.

⁹ Щербакова О. В. Указ. соч.

Вместе с тем опыт стран, уже запретивших дискриминацию в трудовых отношениях по генетическим признакам (США, Австралия, Эстония), показывает, что работодатели действительно получают и используют генетические данные работников в целях ограничения их прав¹⁰.

В контексте рассматриваемой проблемы возникает вопрос о правовой природе генетической информации.

В соответствии со ст. 1 Федерального закона от 03.12.2008 № 242-ФЗ «О государственной геномной регистрации в Российской Федерации»¹¹ геномная информация представляет собой биометрические персональные данные, включающие кодированную информацию об определенных фрагментах дезоксирибонуклеиновой кислоты физического лица или неопознанного трупа.

По смыслу п. 1 ст. 11 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»¹² генетическая информация может быть отнесена к биометрическим персональным данным (сведениям, которые характеризуют физиологические и биологические особенности человека, на основании которых можно установить его личность).

Научный подход с отнесением генетической информации к персональным данным физического лица можно охарактеризовать как главенствующий¹³. Однако некоторые ученые отмечают, что генетическая информация одного лица может быть использована для целей идентификации не только его личности, но и личности ряда его близких родственников, поэтому она может быть отнесена к персональным данным субъекта лишь отчасти¹⁴.

Работодатель в процессе взаимодействия с лицами, желающими устроиться на работу, а также с работниками имеет доступ к достаточно большому кругу сведений, относящихся к персональным данным физических лиц, в том числе и о состоянии здоровья. В этой связи при установлении правового режима обращения с информацией о состоянии здоровья работника, включающей сведения о его генетических особенностях, необходимо предусмотреть пределы использования указанной категории персональных данных. В некоторых исследованиях предлагается рассматривать отказ в приеме на отдельные виды работ на основе генетических данных как обеспечение охраны здоровья на отдельных видах работ, а не как дискриминацию¹⁵.

¹⁰ Лютов Н. Л. Указ. соч. С. 74. Московкина Е. К. Указ. соч. ; Сорокина Е. М. Указ. соч. ; Талапина Э. В. Обработка данных при помощи искусственного интеллекта и риски дискриминации. С. 13.

¹¹ СЗ РФ. 2008. № 49. Ст. 5740 ; 2009. № 51. Ст. 6150 ; 2023. № 6. Ст. 915.

¹² СЗ РФ. 2006. № 31 (ч. I). Ст. 3451.

¹³ Минбалева А. В. Генетическая информация как разновидность персональных данных // Правовые основы биоэкономики и биобезопасности / отв. ред. А. А. Мохов, О. В. Сушкова. М. : Проспект, 2020. С. 250—254.

¹⁴ Богданова Е. Е. Указ. соч. С. 19.

По мнению автора, генетическая информация является элементом личной, семейной тайны гражданина и включается в более объемное понятие тайны частной жизни субъекта, поэтому должна защищаться законом как нематериальное благо (ст. 150 ГК РФ).

¹⁵ Адриановская Т. Л. Указ. соч. С. 54.



Нами такая точка зрения не разделяется. Целесообразность запрета дискриминации по генетическим признакам обусловлена в первую очередь тем, что медицинские прогнозы о возможной патологии носят во многом вероятностный характер, т.е. не могут точно указывать на событие, которое обязательно произойдет. Как указывает Э. В. Алимов, «основным научным аргументом, запрещающим генетическую дискриминацию, является неопределенность действия потенциально вредных вариантов гена на здоровье человека»¹⁶.

По мнению Комиссии США по равным возможностям трудоустройства (US Equal Employment Opportunity Commission), «работодателю ни при каких обстоятельствах не разрешается использовать генетическую информацию для принятия решения в сфере трудоустройства, потому что генетическая информация не имеет отношения к текущей трудоспособности человека»¹⁷.

О. Ю. Атьков, С. Г. Горохова приводят в пример информацию о состоянии здоровья двух работников, связанных с движением поездов (составитель поездов, машинист тепловоза), которые были отстранены от работы в связи с выявлением у них жизненно опасных нарушений ритма сердца, которые могут вызвать внезапную остановку сердца. При этом у второго пациента после оказанной ему медицинской помощи при дальнейшем наблюдении в течение двух лет рецидивов нарушения сердечного ритма не был зарегистрирован¹⁸.

Таким образом, принимать соответствующие правовые акты и вводить нормы об ограничении или запрете приема на определенные работы лиц, имеющих генетическую предрасположенность к развитию профессионального заболевания, можно в случае таких достижений в диагностике заболеваний на основе исследования генетического материала работника, которые будут доказывать риск возникновения заболевания с вероятностью 100 %¹⁹.

¹⁶ Алимов Э. В. Указ. соч. С. 20.

¹⁷ URL: <https://www.eeoc.gov/ru/diskriminaciya-po-geneticheskoy-informacii> (дата обращения: 05.11.2023).

¹⁸ Атьков О. Ю., Горохова С. Г. Указ. соч. С. 24.

¹⁹ В 1997 г. была принята Европейская конвенция о защите прав и достоинства человека в связи с применением достижений биологии и медицины (Конвенция о правах человека и биомедицине, принята 04.04.1997 в г. Овьедо). Данным документом запрещена любая форма дискриминации в отношении лица по признаку его генетического наследия (ст. 11), закреплено, что прогностические тесты на наличие генетического заболевания или генетической предрасположенности к тому или иному заболеванию могут проводиться только в медицинских целях или в целях медицинской науки и при условии надлежащей консультации специалиста-генетика (ст. 12), ограничено вмешательство в геном человека, направленное на его модификацию, только профилактическими, диагностическими или терапевтическими целями (ст. 13).

В Дополнительном протоколе к Конвенции о правах человека и биомедицине, касающемся генетического тестирования в медицинских целях (принят в Страсбурге 27.11.2008) особое внимание обращается на запрет дискриминации по признаку генетических характеристик (генетического наследия (преамбула, ст. 4), а также постулируется, что интересы и благополучие отдельного человека, в отношении которого проводятся генетические тесты, должны превалировать над интересами общества или науки (ст. 3).

Вместе с тем совместные исследования специалистов в области генома человека и специалистов в области производственной медицины, направленные на выявление причинно-следственной связи между определенными генетическими особенностями гражданина и риском возникновения и прогрессирования заболевания, угрожающего безопасности широкого круга лиц (публичный интерес) или самого работника (частный интерес), должны быть продолжены, так как на их основе базируется дискуссия о запрете дискриминации по признаку генетических данных либо о включении в трудовое законодательство соответствующих норм дифференциации.

Следующей проблемой, связанной с развитием новых цифровых технологий, следует назвать «цифровую» дискриминацию в сфере труда.

В настоящее время можно обозначить как минимум два направления такой дискриминации: 1) ограничение прав работников при трудоустройстве и в процессе осуществления ими трудовой деятельности в результате использования работодателем новых технологий подбора и оценки персонала (в том числе с помощью искусственного интеллекта); 2) «выдавливание» в сектор неквалифицированной и низкооплачиваемой работы работников, не обладающих новыми, «цифровыми» компетенциями, потребность в которых обусловлена в том числе текущими процессами роботизации труда.

Так, исследователи в области трудового права все чаще обращаются к проблеме использования работодателем при первоначальном поиске персонала так называемой технологии таргетинга²⁰, при которой, в частности, объявления о вакансиях, размещаемые в Интернете, транслируются только тем пользователям, которые соответствуют заданным работодателем параметрам (например, пользователям определенного пола, национальности, возраста и т.д.)²¹.

Кроме того, многими работодателями вводятся различные практики использования технологий искусственного интеллекта²² при принятии кадровых

²⁰ Механизм таргетинга в рекламе используется для повышения эффективности рекламных кампаний, снижения расходов на них: предложения видят не все, а только часть пользователей, выделенная по заданным параметрам (пол, возраст, профессия, образование, интересы, география и время показа рекламы). Например, контекстную рекламу декоративной косметики увидят девушки, а не мужчины пожилого возраста. См.: Зорина О. О. Подбор персонала: цифровизация и правовые риски // Право и экономика. 2018. № 8. С. 43—48.

²¹ Митрясова А. С. Цифровые технологии трудоустройства и новые риски дискриминации // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 1. С. 21—24.

Так, в указанной публикации приводится пример с признанием факта осуществления дискриминации по признаку пола и возраста некоторыми американскими работодателями, которые размещали через Facebook информацию о вакансиях для водителей грузовиков и монтажников окон, доступные для просмотра только молодым мужчинам. Женщинам и лицам старше 55 лет, пользователям Facebook данные объявления не транслировались. В 2017 г. группа пользователей Facebook обратилась в Комиссию США по равным возможностям трудоустройства (US Equal Employment Opportunity Commission), которая и установила факт дискриминационных проявлений со стороны работодателей.

²² В соответствии с Указом Президента РФ от 10.10.2019 № 490 «О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации» под технологиями искусственного интеллекта



решений, например, в части анализа резюме при подборе персонала, проведения собеседований и видеоинтервью с работниками²³, осуществления контроля за выполнением работниками трудовой функции, оценки производительности труда работников²⁴. В сети Интернет можно найти достаточно большое количество сервисов для автоматизации деятельности кадровых служб, обещающих оптимизацию их деятельности и сокращение расходов работодателя на рутинные процессы²⁵.

При этом, если при разработке алгоритма функционирования искусственного интеллекта были заложены некоторые дискриминационные предпочтения к кандидатам (например, по признаку пола), то резюме лиц другого пола будут отсеиваться и не анализироваться работником кадровой службы, что, в свою очередь, вступит в противоречие с п. 1 ст. 16 Федерального закона «О персональных данных», запрещающим принимать на основании исключительно автоматизированной обработки персональных данных решений, порождающих юридические последствия в отношении субъекта персональных данных или иным образом затрагивающих его права и законные интересы.

Некоторыми авторами отмечается гендерное неравенство, развивающееся в условиях цифровизации²⁶. В исследованиях появляется термин «цифровая

та понимаются технологии, основанные на использовании искусственного интеллекта, включая компьютерное зрение, обработку естественного языка, распознавание и синтез речи, интеллектуальную поддержку принятия решений и перспективные методы искусственного интеллекта. Пунктом 21 данного Указа предусмотрено, что использование технологий искусственного интеллекта в отраслях экономики носит общий («сквозной») характер и способствует созданию условий для улучшения эффективности и формирования принципиально новых направлений деятельности хозяйствующих субъектов, в том числе за счет оптимизации процессов подбора и обучения кадров, составления оптимального графика работы сотрудников с учетом различных факторов (URL: <http://www.pravo.gov.ru>, 11.10.2019).

²³ Хубулова М. И. Искусственный интеллект в сфере труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. № 3. С. 45—47 ; Зорина О. О. Указ. соч. ; URL: <https://vc.ru/hr/307253-hroboty-kak-iskusstvennyy-intellekt-pomogaet-reshat-7-zadach-sluzhby-personala-ot-poiska-sotrudnikov-do-vydachi-spravok> (дата обращения: 05.11.2023).

²⁴ 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.

²⁵ См., например: Искусственный кадровик: как ИИ может ускорить наем сотрудников, не подвергая их данные угрозе // URL: <https://habr.com/ru/companies/smartengines/articles/767790/> (дата обращения: 05.11.2023) ; Игнатова О. Сможет ли искусственный интеллект заменить службы по набору персонала // Российская газета. 17.08.2023.

²⁶ Талапина Э. В. Гендерное равенство в условиях цифровизации: европейский правовой опыт // Государство и право. 2022. № 5. С. 115—123.

Н. В. Говорова указывает, что «женщины несколько чаще, чем мужчины, рискуют быть замененными на своих рабочих местах машинами или алгоритмами, а новые рабочие места зачастую сосредоточены в секторах ИКТ и STEM (Science, Technology, Engineering, Math — STEM), где доминируют мужчины. При этом женщины недопредставлены в си-

дискриминация» (digital discrimination) в контексте мер или решений, принимаемых алгоритмами на основе автоматизированной обработки данных²⁷. В некоторых отраслях производства на фоне внедряемой работодателями роботизации труда происходит своего рода гендерный перекося, выражающийся в вытеснении женщин с рынка труда. Так, применение в сельском хозяйстве машинного роботизированного доения приводит к уменьшению доли ручного труда. При этом, если доение животных в основном осуществляют женщины, то обслуживание доильной робототехники осуществляют в основном мужчины. Как правило, женщины составляют меньшую часть работников, которые заняты в обслуживании техники, имеют образование по инженерным и математическим специальностям, поэтому они не могут покрыть растущий спрос на работников, обладающих квалификацией в этих областях²⁸.

Исходя из того, что ни генетическая, ни цифровая дискриминация в сфере труда не поименованы в законодательстве, на современном этапе развития трудового права их следует относить к *косвенной дискриминации*, т.е. к таким действиям работодателя, которые не запрещены законом, «маскируются» под его правомерные действия (например, обусловлены подбором персонала исходя из деловых качеств претендентов), однако приводят к ограничению трудовых прав одной группы работников по сравнению с другими группами лиц.

При этом указанные нарушения обладают высокой степенью латентности, поскольку лицо, подвергающееся дискриминации, зачастую даже не знает об этом, а в случае выявления такой дискриминации — не сможет доказать ее, так как не будет обладать в достаточной мере всей полнотой информации об используемых работодателем технологиях.

В контексте цифровой дискриминации следует также рассмотреть ряд вопросов. В частности, имеется ли у претендента на работу (работника) право отказаться от взаимодействия, например, при проведении собеседования или видеопрослушки, с чат-ботом или с роботом? А в случае, если работодатель перешел на исключительно автоматизированный подбор персонала, имеет ли претендент на замещение определенной должности право требовать от работодателя, чтобы решение по вопросу приема его на работу принимал не искусственный интеллект, а человек? Какие правовые последствия должны возникнуть в этой ситуации в случае отказа работодателя?

Поставленные в настоящей статье вопросы о возникновении и развитии новых оснований для дискриминации работников еще не имеют однозначного решения

стеме платформенной занятости (gig economy), масштабы которой растут». См.: Говорова Н. В. Женщины в цифровой экономике Европейского Союза // Женщина в российском обществе. 2021. № 2. С. 167—168.

²⁷ Уйби Дж. Возможности цифровой дискриминации: исследования в области электронной коммерции, алгоритмов и больших данных // URL: <https://journalistsresource.org/race-and-gender/possibilities-online-racial-discrimination-research-airbnb> (дата обращения: 10.09.2023).

²⁸ Семин А. Н., Скворцов Е. А. Трансформация трудовой деятельности в условиях применения робототехники в сельском хозяйстве // АПК: экономика, управление. 2018. № 11. С. 82.



в современной науке и практике, однако нуждаются в активном обсуждении с участием представителей медицинской отрасли, а также специалистов в области проектирования технологий искусственного интеллекта.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Адриановская Т. Л.* Использование генетических данных при приеме на работу // Аграрное и земельное право. — 2023. — № 6 (222). — С. 53—55.
2. *Алимов Э. В.* Запрет на дискриминацию по генетическому признаку: опыт США и России // Журнал Белорусского государственного университета. — Право. — 2021. — № 1. — С. 19—25.
3. *Атьков О. Ю., Горохова С. Г.* Этические проблемы генетического тестирования в производственной медицине // Медицина труда и промышленная экология. — 2016. — № 4. — С. 23—26.
4. *Богданова Е. Е.* Правовые проблемы и риски генетической революции: генетическая информация и дискриминация // Lex russica. — 2019. — № 6 (151). — С. 18—29.
5. *Говорова Н. В.* Женщины в цифровой экономике Европейского Союза // Женщина в российском обществе. — 2021. — № 2. — С. 161—173.
6. *Даллакян Л.* Запрет дискриминации по генетическим признакам в законодательстве и судебной практике Соединенных Штатов Америки // Вестник Санкт-Петербургского университета. — Право. — 2021. — Т. 12. — № 4. — С. 1095—1108.
7. *Зорина О. О.* Подбор персонала: цифровизация и правовые риски // Право и экономика. — 2018. — № 8. — С. 43—48.
8. *Казакова О. А., Аликина И. Н., Алексеев В. Б.* Иммунные и генетические маркеры функциональных нарушений вегетативной нервной системы у работников, занятых на подземных горных работах // Медицина труда и промышленная экология. — 2019. — Т. 59. — № 11. — С. 908—913.
9. *Крюкова Е. С.* Правовые средства недопущения дискриминации по генетическим характеристикам в страховой сфере // Правовое государство: теория и практика. — 2020. — № 2 (60). — С. 31—43.
10. *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.
11. *Лапаева В. В.* Система прав человека перед вызовами биотехнологического совершенствования человеческой природы // Человек. — 2021. — Т. 32. — № 6. — С. 178—189.
12. *Люттов Н. Л.* Запрет генетической дискриминации и защита генетических персональных данных: перспективы модификации норм трудового права // Журнал российского права. — 2021. — Т. 25. — № 10. — С. 72—84.
13. *Минбалеев А. В.* Генетическая информация как разновидность персональных данных // Правовые основы биоэкономики и биобезопасности / отв. ред. А. А. Мохов, О. В. Сушкова. — М. : Проспект, 2020. — С. 250—254.
14. *Митрясова А. С.* Цифровые технологии трудоустройства и новые риски дискриминации // Трудовое право в России и за рубежом. — 2021. — № 1. — С. 21—24.

15. *Московкина Е. К.* Дискриминация на основании результатов генетического скрининга в трудовых отношениях // Законность и правопорядок. — 2020. — № 4 (28). — С. 32—36.
16. *Поваров Ю. С.* Недопущение стигматизации по генетическим признакам: правовой аспект // Правовое государство: теория и практика. — 2021. — № 2 (64). — С. 26—38.
17. *Пономарева Д. В.* Модели правового регулирования генетической дискриминации: возможности имплементации зарубежного опыта в Российской Федерации // Правовое регулирование геномных исследований и практического использования их результатов в России / под ред. О. И. Андреевой. — Томск, 2022. — С. 80—85.
18. *Семин А. Н., Скворцов Е. А.* Трансформация трудовой деятельности в условиях применения робототехники в сельском хозяйстве // АПК: экономика, управление. — 2018. — № 11. — С. 76—84.
19. *Сорокина Е. М.* Запрет генетической дискриминации (опыт Австралии) // Цивилизация знаний: российские реалии. Цивилизационная роль права в условиях смены научно-технологической парадигмы (стратегическая панель) : сборник трудов XXII Международной научно-практической конференции. — М., 2021. — С. 397—402.
20. *Старкова К. Г., Долгих О. В., Кривцов А. В., Бубнова О. А., Дианова Д. Г., Отавина Е. А., Никоношина Н. А.* Особенности генетических показателей работников с артериальной гипертензией, ассоциированной с возрастом (на примере титано-магниевого производства) // Медицина труда и промышленная экология. — 2017. — № 6. — С. 21—25.
21. *Старкова К. Г., Долгих О. В., Кривцов А. В., Казакова О. А., Мазунина А. А.* Особенности генетического полиморфизма генов ENOS и HTR2A у работников предприятия по подземной добыче руд с заболеваниями сердечнососудистой системы // Медицина труда и промышленная экология. — 2019. — Т. 59. — № 11. — С. 966—969.
22. *Талапина Э. В.* Гендерное равенство в условиях цифровизации: европейский правовой опыт // Государство и право. — 2022. — № 5. — С. 115—123.
23. *Талапина Э. В.* Обработка данных при помощи искусственного интеллекта и риски дискриминации // Право. Журнал Высшей школы экономики. — 2022. — Т. 15. — № 1. — С. 13—14.
24. *Уйби Дж.* Возможности цифровой дискриминации: исследования в области электронной коммерции, алгоритмов и больших данных // URL: <https://journalistsresource.org/race-and-gender/possibilities-online-racial-discrimination-research-airbnb> (дата обращения: 10.09.2023).
25. *Щербакова О. В.* Генетическая информация как новое основание дискриминации в трудовых отношениях // Российский юридический журнал. — 2022. — № 5. — С. 106—115.
26. *Хубулова М. И.* Искусственный интеллект в сфере труда // Трудовое право в России и за рубежом. — 2022. — № 3. — С. 45—47.

