

ПЕРСПЕКТИВЫ И ПРЕДЕЛЫ ПРИМЕНЕНИЯ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

В настоящее время применение технологий искусственного интеллекта (далее – ИИ) выступает важнейшим индикатором развития современного правового государства. Страны, сделавшие ставки на сквозные цифровые технологии, претендуют на мировое лидерство. Современные цифровые и робототехнические системы обладают уникальной способностью превосходства возможностей природного интеллекта. Все чаще в доктрине права рассматриваются перспективы развития и ограничения внедрения технологий ИИ в различные направления деятельности: адвокатуру, нотариат, судопроизводство, нормотворчество и т.д. В рамках данного исследования представляется весьма важным сосредоточить внимание на правовых аспектах применения ИИ в трудовом праве как наиболее востребованной отрасли права, регулирующей трудовые и связанные с ними общественные отношения.

Анализ зарубежного опыта свидетельствует о наличии технического прогресса при использовании систем ИИ на стадии проведения собеседования с кандидатом на работу. В качестве примеров применения систем ИИ можно привести российскую программу-рекрутер «Робот Вера» и сервис Skillaz, американский стартап Yobs, компанию HireVue. Например, «Робот Вера» анализирует резюме соискателя, звонит предполагаемому соискателю, проводит собеседование на первом этапе, при необходимости общается в формате видео интервью. В случае положительного заключения, данного электронным рекрутером, соискатель направляется к специалисту отдела кадров для дальнейшего решения вопроса о трудоустройстве.

Сервис Skillaz также является системой рекрутинга с элементами ИИ. Skillaz позволяет искать кандидатов в открытых источниках и автоматически оценивать их с помощью интервью, анкетирования и других инструментов. Клиентами стартапа стали такие компании, как «Азбука вкуса», «Вымпелком», банк «Открытие», Leroy Merlen и другие. Следует отметить, что сервис выступает помощником в подборе персонала компаниями с разветвленной региональной сетью. Программа обладает возможностью проведения собеседований в онлайн и видеоформате. После собеседования с помощью машинного обучения Skillaz обрабатывает данные о кандидате для отбора, проводит оценку эффективности деятельности новых сотрудников через 6 и 12 месяцев с момента работы в компании [1].

Использование таких программ имеет как положительное, так и отрицательное воздействие. Из преимуществ можно выделить автоматизацию однородных действий, сокращение временных затрат на выполнение работы, освобождение от выполнения рутинных функций, создание условий для развития дистанционных трудовых отношений, упрощение процедуры оформления трудовых отношений. При этом нельзя обходить стороной риски, которые заключаются в отсутствии прозрачности принятия электронным рекрутером решения о допуске (не допуске) потенциального претендента на вакантную должность к следующему этапу собеседования, что указывает на вероятность возникновения дискриминации при использовании подобных технологий.

Следует учитывать, что с проблемой дискриминации при использовании технологий ИИ в трудовых отношениях уже столкнулись зарубежные наниматели. Как отмечает О.В. Щербакова, «в 2018 году компания Amazon отказалась от рекрутингового алгоритма, который разрабатывала несколько лет, потому что по результатам мониторинга данных использования ИИ была вынуждена признать факт дискриминации соискателей-женщин [2]. По нашему мнению, такая ситуация произошла по причине того, что модели ИИ обучались на исторических данных за 10 лет. Большинство кандидатов в этот период являлись представителями мужского пола. В этой связи ИИ решил, что предпочтительнее нанимать мужчин, поэтому ставил низкие оценки резюме, содержащим указание на женский пол. Следовательно, программа дискриминировала потенциальных кандидатов по гендерному принципу.

Считаем, что назрела необходимость построения алгоритма, заложенного в то или иное технологическое решение, с учетом законодательных ограничений, соблюдения принципов трудового права, гарантий и запретов в сфере трудоустройства. Целесообразно создать возможность для проверки используемых при оценке деловых качеств соискателей цифровых технологий на предмет их соответствия законодательству. Для этого потребуется разработать программное обеспечение, наделенное значимыми функциями. При этом в случае обращения соискателя в суд результаты программного обеспечения должны являться источником доказательств и приниматься во внимание судом, рассматривающим дело.

В трудовых отношениях и отношениях, связанных с ними, ИИ наиболее востребован в вопросах контроля работников. ИИ способен значительно облегчить новые схемы мониторинга и управления эффективностью в процессе трудовых отношений. Как справедливо утверждает российский исследователь Д. А. Новиков, «повышенная легкость, с которой организации могут контролировать своих работников,

должна помочь повысить производительность увеличения дисциплины на рабочем месте» [3, с. 161].

Одним из наиболее известных датчиков алгоритмического контроля работников является Humanuze, созданный в 2010 г. учеными Массачусетского технологического института. Humanuze представляет собой социометрический значок – высокотехнологичный идентификатор трудовой активности. Humanuze предназначен для измерения того, чтобы определить, находится ли работник в движении или неподвижен, насколько он близко расположен к другим работникам в течение рабочего дня, говорит или не говорит работник, а также частоты и продолжительности личных взаимодействий работников. Однако подобная высокоинтеллектуальная система при всех ее преимуществах может вызвать напряженность в отношениях между работниками и нанимателем и должна применяться дифференцированно, с учетом необходимости применения жестких мер контроля для некоторых категорий работников (например, для материально ответственных лиц; работников, имеющих доступ к коммерческой тайне, государственной тайне и иным видам охраняемой законом информации).

Следует отметить, что в Республике Беларусь предпринимаются решительные шаги по совершенствованию законодательства в сфере цифровых технологий и ИИ. Так, с 1 января 2024 г. национальное законодательство о труде претерпело значительные изменения. В частности, Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) наделяет нанимателей полномочиями по совершению кадровых действий в электронном виде. Кадровый электронный документооборот может применяться при оформлении лишь некоторых кадровых документов, что представляется весьма обоснованным, поскольку важно учитывать обозначенные нами риски. При этом белорусским законодателем четко установлены ограничения на использование электронного документооборота в отношении трудовых договоров и договоров о полной материальной ответственности (ст. 29¹ ТК) [4].

Таким образом, интеграция систем ИИ в трудовые отношения сопряжена не только с рядом обозначенных в статье преимуществ, но и с угрозами, среди которых: угрозы безопасности, возникающие ввиду ошибок в работе систем ИИ; экономические угрозы, обусловленные затратами как на разработку необходимых программ, так и на подготовку квалифицированных кадров; социальные риски, связанные с цифровым разрывом общества от жизненных реалий, и иные. В этой связи необходимо констатировать, что недопустимо терять контроль над ситуацией, позволив автономным сущностям выполнять все операции, начиная от приема на работу, заканчивая увольнением работников. Оконча-

тельное решение в кадровых вопросах и в процессе обеспечения контроля на производстве должен принимать человек во взаимодействии с электронными системами управления.

На наш взгляд, назрела необходимость на государственном уровне определить перечень специалистов, которые ни при каких обстоятельствах не могут быть полностью или частично автоматизированы вспомогательными технологиями, и, наоборот, установить пределы возможной автоматизации рабочих мест без нанесения ущерба экономике государства.

ЛИТЕРАТУРА

1. SAP и Skillaz помогут бизнесу сократить расходы на поиск сотрудников с помощью машинного обучения // Cnews. с URL: http://www.cnews.ru/news/line/20170518_sap_i_skillaz_pomogut_biznesu_sokratit_rashody (дата обращения: 16.02.2025).

2. Щербакова, О.В. Использование программ искусственного интеллекта при найме работников / О.В. Щербакова // Электронное приложение к «Российскому юридическому журналу». – URL: http://electronic.ruzh.org/?q=ru/system/files/%D0%A9%D0%B5%D1%80%D0%B1%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B0_0.pdf (дата обращения: 17.02.2025).

3. Новиков, Д. А. Трудовое право и искусственный интеллект: точки соприкосновения и расхождения / Д. А. Новиков // Ежегодник трудового права. – 2024. – Вып. 14. – С. 156–174.

4. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 8 июля 2024 г. № 25-З // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 17.02.2025).