

УДК 378
ББК 74.48
П 76

Рецензенты:

Авдей А.Г., кандидат юридических наук, доцент
Богустов А.А., кандидат юридических наук, доцент

Редакционная коллегия:

**Филипчик Т.В., Пилипенко Н.С., Белова И.А., Мисаревич Н.В.,
Митяева А.М., Мурина Е.Э., Новикова Н.А., Дудко И.Н.**

Принеманские научные чтения : сборник научных трудов XIV
Международной научно-практической конференции, г. Гродно, 12 апреля 2024 г.: /
БИП – Университет права и социально-информационных технологий ; ред. кол.:
Филипчик Т.В. (отв. ред.) [и др.]. Гродно : БИП, 2024. - 428 с.

В сборнике трудов представлены статьи, посвященные вопросам теоретико-методологических, прикладных аспектов проблем государственно-правового, социокультурного развития Республики Беларусь и зарубежных стран; освещены исторические аспекты правового, экономического и социального развития Республики Беларусь, тенденции развития системы права и законодательства.

Сборник научных трудов адресован исследователям, преподавателям и студентам.

Все материалы публикуются в авторской редакции. За достоверность публикуемых результатов научных исследований ответственность несут авторы.

УДК 378
ББК 74.48

© Коллектив авторов, 2024
© Оформление БИП, 2024

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. General Data Protection Regulation [Electronic resource]. – Mode of access: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>. – Date of access: 05.11.2023.
2. Михайлова, И. А. Персональные данные и их правовая охрана: некоторые проблемы теории и практики / И. А. Михайлова // *Законы России: опыт, анализ, практика*. – 2017. – № 10. – С. 11–18.
3. Решение экономического суда Гродненской области // Режим доступа: <https://normativka.by/lib/document/500287354/sid/9cf1203d3aac44a9b4668e2e8738a340#serialnumber=63>. – Дата доступа: 09.03.2024
4. Решение экономического суда Брестской области // Режим доступа: <https://normativka.by/lib/document/500287354/sid/9cf1203d3aac44a9b4668e2e8738a340#serialnumber=63>. – Дата доступа: 05.03.2024
5. Савельев, А. И. Проблемы применения законодательства о персональных данных в эпоху «Больших данных» / А. И. Савельев // *Право. Журнал Высшей школы экономики*. – 2015. – № 1. – С. 43–66.
6. Свентуховская, Н.С. Защита персональных данных в сфере здравоохранения / Н.С. Свентуховская // *Главная медицинская сестра / «Информационное правовое агентство Гревцова»*. – 2021. – с. 51-56.
7. Самосейко, В. Э. Персональные данные, необходимые для предоставления соцпакета / В.Э. Самосейко // *Экономическая газета*. – 2022 г. – 9 авг.

ЦИФРОВОЙ КОНТРОЛЬ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ: ПЕРСПЕКТИВЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Новиков Д.А., к.ю.н., доц.,

*Санкт-Петербургский государственный университет, г. Санкт-Петербург,
Российская Федерация БИП*

Развитие алгоритмов искусственного интеллекта (ИИ) в последние годы открыло новые возможности для многих сфер человеческой деятельности, в том числе для сферы труда. Одним из направлений применения ИИ в сфере труда является осуществление цифрового контроля алгоритмами ИИ за трудовыми процессами. Использование инструментов ИИ для осуществления цифрового контроля в трудовых отношениях также известно как алгоритмическое управление, которое применяется для автоматизации управленческих ролей на предприятиях [3, с. 740]. Возможность цифрового контроля тесно связана с появлением больших объемов электронных данных и снижением стоимости вычислительной мощности автоматизированных инструментов машинного обучения, которое ориентировано на постоянное развитие и перенастройку параметров ИИ. Такой подход не ограничивается только опытом, полученным из обучающих наборов данных и заранее заданных аналитических процедур. Примером такого подхода являются ChatGPT, Microsoft Bing Chat, Google Bard, GigaChat. Поэтому цифровой контроль в трудовых отношениях может привести не только к мониторингу работников в немыслимых масштабах, но и к сбору и обработке огромного количества персональных данных об жизни работников и их трудовой деятельности, не связанной с их работой в данной организации. Витторио Де Стефано отмечает, что такой сбор и обработка данных машинами превосходит возможности любого человеческого контроля в прошлом [5, с. 435]. И если проблема защиты персональных данных работников при использовании цифрового контроля может быть решена путем тщательной адаптации

существующих стандартов, то другие проблемы, включая ответственность работодателя за ключевые решения, принятые ИИ, могут потребовать фундаментального пересмотра действующих норм трудового права.

Современные технологии позволяют осуществлять цифровой контроль разными способами. Например, технологии цифрового контроля уже широко используются в гиг-экономике, представляя это как необходимость для оценки качества услуги и установления рейтинга исполнителей. Uber первым применил iPhone водителей для оценки их стиля вождения, что затем использовалось для ранжирования заказов на платформе. Также Uber деактивировал аккаунты водителя за отклонение от невыгодных поездок по решению алгоритма [6]. Российский интернет-магазин Wildberries применяет коллективное ранжирование точек выдачи товаров и штрафные санкции для сотрудников точки за низкий коллективный рейтинг [1].

Цифровой контроль применяется в разнообразных формах, часто избегая явных указаний или приказов. По словам Фиби Мур, использование автоматизированных рейтинговых систем, геймификации и стимулирующих механизмов "подталкивания" становится все более эффективным в управлении работниками, минуя традиционный контроль со стороны работодателя [8, с. 19]. Алекс Розенблат и Люк Старк отмечают, что условия труда могут быть легко сформированы компаниями через использование различных проектных решений и информационной асимметрии с помощью приложений для осуществления "мягкого контроля" над рутинными трудовыми операциями. Несмотря на то, что инструкции направлены на косвенное воздействие, они могут привести к тому же результату, что и прямые указания, формируя у работников "высокоиндивидуализированное" чувство ответственности [9, с. 3775]. Например, когда водитель Uber готов отключиться от приложения, цифровой контроль быстро вмешивается, показывая сообщение о повышении цены и подстегивая водителя оставаться в сети для большей прибыли. Как видим, целью алгоритмов цифрового контроля в гиг-экономике является контроль эффективности труда исполнителей и их участием в трудовых процессах.

Следует отметить, что в первоначальной стадии развития "человеческой аналитики" акцент был сделан на использовании алгоритмов машинного обучения для анализа больших объемов данных с целью оптимизации организационных решений, улучшения условий труда и повышения производительности. Однако, как отметил Дэвид Аутор, с развитием технологий и снижением стоимости сбора и обработки данных, работодатели получили возможность внедрять устройства для контроля трудового процесса на более глубинном уровне [4, с. 29]. Портативные компьютеры, носимые на теле или размещаемые на рабочем месте, позволяют работодателям получать информацию о работнике, такую как местоположение или данные о физиологических показателях, для анализа эффективности его работы. Например, в сфере профессионального футбола все чаще применяют специальные жилеты, которые скрыты под игровой формой футболистов. В этих жилетах установлены GPS-устройства: маленькие датчики, размещенные между плечами спортсмена. Эти устройства собирают данные о физическом состоянии игрока и передают их на компьютер тренерского штаба. Датчики отслеживают сердечный ритм футболиста, температуру его тела, скорость бега и общий пройденный путь. С помощью специального программного обеспечения можно настроить параметры мониторинга в соответствии с требованиями тренера или самого игрока. Это позволяет определить, как игрок справляется с конкретной нагрузкой, как он адаптируется к нестандартным ситуациям и как быстро восстанавливается после

физических столкновений на поле.

Один из самых известных датчиков для цифрового контроля работников – Humanuze, разработанный учеными Массачусетского технологического института в 2010 году. Humanuze представляет собой социометрический значок, который является высокотехнологичным идентификатором трудовой активности. Он предназначен для отслеживания того, находится ли работник в движении или на месте, насколько близко он находится к другим работниками в течение рабочего дня, говорит ли он или нет, а также для измерения частоты и продолжительности личных взаимодействий между работниками. Полученные данные анализируются с целью выявления наиболее эффективной организации труда и снижения ненужного взаимодействия между работниками.

Существует несколько альтернатив Humanuze на рынке технологий ИИ для контроля за трудовыми процессами, такие как ADP Workforce Now, Paychex Flex, Hireology, Xohoday Empuls, Hibob HRIS, ClearCompany, Sprout Solutions HR, Personio. Большинство поставщиков данного программного обеспечения в области "человеческой аналитики" предлагают решения, которые позволяют работодателям отслеживать в том числе и цифровые действия работников, такие как снимки экрана через определенные интервалы времени, данные о нажатиях клавиш, звонках в мессенджерах, отправленных электронных письмах и других сообщениях. Хотя содержание сообщений не раскрывается и не анализируется, метаданные (например, продолжительность и частота звонков, размер файлов вложений в электронной почте и время отправки) могут быть собраны и использованы алгоритмом для принятия управленческих решений.

Можно привести несколько примеров удачного и неудачного с точки зрения трудового права внедрения цифрового контроля в трудовые отношения.

Стойленский горно-обогатительный комбинат в Белгородской области оборудовал карьерные самосвалы и другие транспортные средства системой "Антисон", помогающей водителям контролировать уровень усталости и сохранять концентрацию внимания во время длительной работы. С помощью алгоритмов система распознает потенциально опасные события, мгновенно оповещает о них водителя и предотвращает происшествия на дорогах. Данный пример не связан с принятием управленческих решений ИИ, а цифровой контроль является автоматизированным инструментом, помогающим самому работнику следить за состоянием здоровья и избегать несчастных случаев на производстве.

С другой стороны, компания Amazon разработала собственную систему цифрового контроля, которая использовала данные о продуктивности сотрудников для принятия решения об их увольнении. ИИ принимал решения о прекращении трудовых отношений без участия руководителей компании. Колин Лехер отмечает, что система Amazon отслеживала производительность каждого работника и автоматически принимала решения о качестве или производительности. Если работники не соответствовали требованиям, система выдавала предупреждения, и в конечном итоге они могли быть уволены [7]. Уволенные сотрудники подали иск в суд, где представитель Amazon заявил, что руководство склада не имело доступа к деталям работы системы ИИ. Это показывает риски делегирования функций контроля и принятия решений ИИ.

Последний пример также показывает, что использование ИИ для принятия решений о контроле трудовых процессов может увеличивать или повторять модели дискриминации. По словам Йереми Адамс-Прассля, итеративный характер

современных методов машинного обучения может делать ИИ чрезвычайно непредсказуемым и необъяснимым, так как изменения в параметрах принятия решений практически невозможно полностью воссоздать или задокументировать. Это означает, что причина увольнения работника его "алгоритмическим руководителем" может стать неактуальной или даже необнаружимой через несколько дней после события [2].

Необходимо заметить, что использование ИИ для цифрового контроля необходимо отличать от права работодателя на получение информации, даже если работник согласен на её сбор. ИИ применяет итеративный подход, включающий выполнение операций одновременно с непрерывным анализом результатов и корректировкой работы на последующих этапах. Все операции алгоритма проходят цикл Деминга или PDCA ("Plan-Do-Check-Act"): планирование, реализация, проверка, корректировка. Важно учитывать, что цикл Деминга в случае ИИ осуществляется методом машинного обучения, что означает обучение на основе решений похожих задач, а не прямое решение конкретной задачи. Оценка данных ИИ при принятии решений вероятно будет отличаться в следующем цикле проверки.

Поэтому, при оценке правовых последствий применения ИИ при цифровом контроле в трудовых отношениях важно понимать, что внедрение алгоритмов ИИ в сферу труда вызывает не только традиционные проблемы увеличения хозяйской власти работодателя, дискриминации или незаконного сбора персональных данных, но также более сложный комплекс юридических вопросов, связанных с ответственностью работодателя за принятые решения, которые он не может полностью контролировать.

Урегулирование обозначенных проблем использования ИИ для цифрового контроля в трудовых отношениях требует включения в трудовое законодательство следующих положений: установления запрета на применение ИИ для цифрового контроля за работниками без их согласия; формулирования конкретных критериев использования ИИ для цифрового контроля за работниками; фиксации обязанности работодателей предоставлять работникам информацию о том, какой тип ИИ используется для цифрового контроля за ними и какие данные собираются; закрепления ответственности работодателей за неправомерное использование ИИ для цифрового контроля за работниками и предусмотреть механизмы защиты прав работников; приведение в соответствие использования ИИ для цифрового контроля за работниками с законодательством о защите персональных данных. Кроме того, программные продукты, используемые для цифрового контроля работников должны подлежать обязательной государственной сертификации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Афанасьева, Н. Вся зарплата уходит на штрафы: почему сотрудники Wildberries решились на забастовку / Н. Афанасьева // АфишаDaily. – 2023. – Режим доступа: <https://daily.afisha.ru/stories/25358-vsya-zarplata-uhodit-na-shtrafy-pochemu-sotrudniki-wildberries-reshilis-na-zabastovku/>. – Дата доступа: 09.03.2024.

2. Adams-Prassl, J. What if your boss was an algorithm? Economic incentives, legal challenges, and the rise of artificial Intelligence at work / J. Adams-Prassl // Comparative Labor Law & Policy Journal. – 2019. – Vol. 41(1). – Режим доступа: <https://ssrn.com/abstract=3661151>. – Дата доступа: 09.03.2024.

3. Ajunwa, I., Crawford, K., Schultz, J. Limitless worker surveillance / I. Ajunwa, K. Crawford, J. Schultz // California Law Review. – 2017. – Vol. 105 (3). P. – 735-776. – Режим доступа: <http://www.jstor.org/stable/44630759>. – Дата доступа: 09.03.2024.

4. Autor, D. Wiring the labor market / D. Autor // Journal of Economic Perspectives. 2001. – 15(1). – P. 25-40. DOI: 10.1257/jep.15.1.25
5. De Stefano, V. Masters and servers: Collective labour rights and private government in the contemporary world of work // International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. – 2020. – 36 (4). – 435-443. – Режим доступа: <https://ssrn.com/abstract=3675082>. – Дата доступа: 09.03.2024.
6. Doug, H. Fired from Uber: why drivers get deactivated, and how to get reactivated / H. Doug // Ride Sharing Driver. – 2022. – Режим доступа: <http://www.ridesharingdriver.com/fired-uber-drivers-get-deactivated-and-reactivated/>. – Дата доступа: 09.03.2024.
7. Lecher, C. How Amazon automatically tracks and fires warehouse workers for "productivity" / C. Lecher // The Verge. – 2019. – Режим доступа: <https://www.theverge.com/2019/4/25/18516004/amazon-warehouse-fulfillment-centers-productivity-firing-terminations>. – Дата доступа: 09.03.2024.
8. Moore, P.V., Akhtar, P., Upchurch, M. Digitalisation of work and resistance / Moore, P., Upchurch, M., Whittaker, X. (eds) Humans and Machines at Work. Dynamics of Virtual Work. – Palgrave Macmillan, Cham., 2017. – P. 17-44. DOI: 10.1007/978-3-319-58232-0_2
9. Rosenblat, A., Stark, L. Algorithmic labor and information asymmetries: a case study of Uber's drivers / A. Rosenblat, L. Stark // International Journal of Communication. – 2016. – Vol. 10. – P. 3758-3784. DOI: 10.2139/ssrn.2686227

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В СОЦИАЛЬНОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ

***Ногайлиева Ф.К., к.ю.н., асс. кафедры трудового и социального права,
Санкт-Петербургский государственный университет, г. Санкт-Петербург,
Россия***

Введение. Благодаря мощи больших данных разнообразный набор технологий искусственного интеллекта (ИИ) может сыграть положительную роль в повышении эффективности работы организаций, позволяя им создавать мощные алгоритмы, позволяющие действовать автономно от имени людей и принимать решения на основе уже собранных данных. Все большее число органов социального обеспечения по всему миру внедряют системы ИИ для оптимизации процессов, предоставления индивидуальных услуг, поддержки пользователей служб, обработки различных заявлений о социальной помощи и выработки решений, основанных на фактических данных. Тем не менее, успешное внедрение программ ИИ сопряжено со многими сложными проблемами, которые могут подорвать потенциал позитивных изменений. Если ИИ не разрабатывается, не контролируется и не совершенствуется в соответствии с основными принципами, относящимися к социальной политике, такими как равные права и социальная справедливость, он может привести к потенциально значительным последствиям, нежелательным для отдельных лиц, организаций и обществ. Такие последствия могут усугубить существующие социальные проблемы, способствуя неравенству и дискриминации, и поставить под сомнение способность правительства защищать своих граждан и служить им [1].

Опыт применения ИИ в социальном обеспечении разных стран. Некоторые государства, в частности страны Северной Европы, признали огромную ценность искусственного интеллекта для социальной защиты и запустили различные дорогостоящие инициативы в области искусственного интеллекта, выявив отдельные потенциальные области применения этой технологии; однако ни одно правительство

ШКОЛАХ БССР (1919–1941 ГГ.)-----	366
<i>Старовойтова И.Л.</i>	
ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ВЗАИМОСВЯЗИ МОТИВАЦИОННЫХ МОДЕЛЕЙ И КАРЬЕРНОГО РОСТА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ -----	369
<i>Шумская Л.М., Билютенко Е.И.</i>	
СОЦИОКУЛЬТУРНЫЙ АСПЕКТ ПРЕПОДАВАНИЯ РКИ (НА МАТЕРИАЛЕ ТЕМЫ «МАСЛЕНИЦА»)-----	375

Секция 4
ПРАВОВАЯ СИСТЕМА В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ
ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

<i>Вислоус А.В.</i>	
ПРАВОВАЯ СИСТЕМА КАДРОВОГО АУДИТА-----	379
<i>Дудко М.О.</i>	
ИНСТИТУТОГЕНЕЗ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ -----	383
<i>Зубрик Д.А.</i>	
ПРОБЛЕМАТИКА ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЦИФРОВЫХ АВАТАРОВ-----	388
<i>Миловзорова Ю.С.</i>	
ПРОБЛЕМЫ ПРАКТИЧЕСКОЙ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА НА ПОЛУЧЕНИЕ ИНФОРМАЦИИ, КАСАЮЩЕЙСЯ ОБРАБОТКИ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ--	392
<i>Новиков Д.А.</i>	
ЦИФРОВОЙ КОНТРОЛЬ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ: ПЕРСПЕКТИВЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ-----	396
<i>Ногайлиева Ф.К.</i>	
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В СОЦИАЛЬНОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ-----	400
<i>Русак О.В.</i>	
ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА: НЕИЗБЕЖНОСТЬ ФОРМИРУЕТ НЕОБХОДИМОСТЬ-----	405
<i>Филипчик Т.В.</i>	
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В НОРМОТВОРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ-----	410