

должны согласовываться отдельные криптографические алгоритмы, используемые в распределенных реестрах.

Поэтому внедрение технологии блокчейн потребует множества экспериментов и апробаций.

Литература

1. Вайман А.Б. Блокчейн и трудовое право / А.Б. Вайман // Контентус. 2020. № 3. С. 10–18.
2. Долженко Р.А. Нормативное регулирование использования блокчейн в системе трудовых отношений / Р.А. Долженко // Контуры глобальной трансформации. 2022. Т. 15. № 1. С. 245–257.
3. Долженко Р.А. Перспективы и возможности использования технологии блокчейн в системе трудовых отношений / Р.А. Долженко // Журнал экономической теории. 2018. Т. 15. № 3. С. 488–494.
4. Закалюжная Н.В. Новая концепция занятости и развитие трудовых отношений в цифровую эпоху / Н.В. Закалюжная // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2023. № 2. Т. 16. С. 139–164.
5. Куренной А.М. Некоторые актуальные проблемы правового регулирования трудовых отношений / А.М. Куренной // Российское право: образование, практика, наука. 2020. № 4. С. 4–12.
6. Линец А.А. Правовое регулирование возникающих на спотовом рынке труда отношений, осложненных иностранным элементом / А.А. Линец // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 1. С. 14–17.
7. Савельев А.И. Некоторые правовые аспекты использования смарт-контрактов и блокчейн-технологий по российскому праву / А.И. Савельев // Закон. 2017. № 5. С. 94–117.

References

1. Nakamoto, S. Bitcoin: A Peer-to-Peer Electronic Cash System / S. Nakamoto. 2008.
2. Zakaluzhnaya, N.V. New Concept of Employment: Development of Labor Relations in the Digital Age Legal Issues in the Digital Age / N.V. Zakaluzhnaya // Legal Issues in the Digital Age. 2023. Vol. 4. Iss. 1. P. 24–52.

DOI: 10.18572/2221-3295-2024-2-19-22

Проблемы признания правосубъектности искусственного интеллекта и ответственности за принятые решения в трудовых отношениях

Новиков Денис Александрович,

доцент кафедры трудового и социального права
Санкт-Петербургского государственного университета,
кандидат юридических наук, доцент
d.novikov@spbu.ru

В работе очерчиваются способы решения сформировавшихся и прогнозируемых проблем в правовом регулировании трудовых отношений с использованием искусственного интеллекта. Делается вывод о том, что искусственный интеллект не может обладать правосубъектностью в трудовых отношениях. Предлагается закрепить в трудовом законодательстве презумпцию ответственности работодателя за принятые решения искусственным интеллектом, а также обязать работодателей и разработчиков программного обеспечения сертифицировать протоколы цифровой безопасности программного обеспечения, работающего на основе технологий искусственного интеллекта.

Ключевые слова: искусственный интеллект, трудовые отношения, принятие решений, найм, контроль, правосубъектность, ответственность.

Расширение возможностей искусственного интеллекта (ИИ) при принятии решений в сфере труда становится важным элементом большинства функций работодателя: от найма работников до ежедневного контроля эффективности выполнения их работы. По мере сбора все большего количества данных о работниках и постоянного изучения ИИ каждого аспекта трудовой деятельности трансформируются подходы к принятию решений об оценке профессиональных компетенций работников, их продуктивности и осуществлении контроля за трудовыми процессами. Вследствие этого традиционная модель правового регулирования трудовых отношений сталкивается с существенными вызовами. На некоторые из них (например, вопрос защиты персональных данных работника при их сборе

и обработке ИИ) можно ответить путем тщательной адаптации существующих стандартов, в то время как другие, включая ответственность за ключевые решения, принятые ИИ, могут потребовать фундаментального переосмысления существующих норм трудового права. Действующее трудовое законодательство возлагает ответственность за принятые решения при организации трудовых процессов на работодателя, который обладает правосубъектностью (способностью своими действиями реализовывать права и выполнять обязанности, а также нести юридическую ответственность). Однако внедрение ИИ в трудовые процессы нарушает эту модель алгоритмизацией принятия решений и попыткой делегировать ИИ работодательскую правосубъектность. Проблематика наделения ИИ правосубъектностью

активно обсуждается в российской¹ и зарубежной юридической науке².

В данном исследовании автор ставит своей целью доказать несостоятельность гипотезы о признании правосубъектности ИИ и делегировании ИИ ответственности за принятые решения в трудовых отношениях, а также очертить способы решения сформировавшихся и прогнозируемых проблем в правовом регулировании трудовых отношений с использованием ИИ.

Для начала следует отметить, что в трудовых отношениях ИИ наиболее полезен в вопросах найма и контроля работников. Как отмечает Эби Адамс, «ИИ может изменить как процесс поиска, так и процесс найма, а также облегчить новые схемы мониторинга и управления эффективностью после начала трудовых отношений. Повышенная легкость, с которой организации могут контролировать своих работников, должна помочь повысить производительность увеличения дисциплины на рабочем месте. Информация, полученная с помощью ИИ, также может позволить организациям реструктурировать рабочие места таким образом, чтобы это принесло пользу работникам»³.

Онлайн-платформы по трудоустройству и подбору работников предлагают пример эмпирических поисковых возможностей. Эти онлайн-платформы собирают (парсят) данные в режиме реального времени, отражающие динамику рабочей силы в определенных отраслях и регионах. Данные из резюме работников предоставляют информацию об образовании, опыте и компетенциях, дают возможность указывать дополнительные критерии к компетенциям работников. Объявления о вакансиях фиксируют колебания спроса на рабочую силу и демонстрируют изменения спроса на определенные компетенции. Сложные алгоритмы ИИ сопоставляют работодателей и работников на сайтах вакансий, ранжируя их, учитывая трудовой стаж, вертикальные и горизонтальные карьерные перемещения работников, предпочитаемый режим работы, размер заработной платы и т.п., а также аналогичные требования работодателей. Например, в Сбербанке с 2019 г. проводится алгоритмическая оцен-

ка трудового поведения соискателя — ИИ осуществляет прогнозирование о том, как быстро может уволиться соискатель⁴.

Кроме применения ИИ при найме работников все большее распространение получает контроль за трудовой деятельностью с помощью устройств, оснащенных ИИ. Такие технологии алгоритмического контроля уже повсеместно используются в платформенной занятости, маскируя это необходимостью получения информации о качестве оказанной услуги, устанавливая по данному критерию рейтинг исполнителей. При этом алгоритмический контроль в платформенной занятости осуществляется бесчисленным множеством способов, часто избегая прямых приказов или явных инструкций. Как отмечает Дэвид Аутор, «по мере того, как стоимость сбора и обработки данных продолжает снижаться, работодатели все чаще могут внедрять технологии и контролировать рабочее место в ранее невообразимой степени»⁵.

Устройства, используемые работодателем, представляют собой портативные компьютеры и датчики, которые можно разместить на теле, униформе или рабочем месте работника и получать различную информацию об эффективности выполняемой работы. Работодатель может анализировать эффективность труда работника на основе координат местоположения, полученных устройством, или на основе данных о частоте сердечных сокращений сотрудника.

Большинство поставщиков программного обеспечения в области «человеческой аналитики» предлагают программные решения, которые также позволяют работодателям фиксировать цифровые действия сотрудников: снимки экрана, сделанные через определенные промежутки времени; данные о нажатии клавиш, совершенных звонках в мессенджерах, отправленных электронных письмах и других сообщениях. Даже если фактическое содержание таких сообщений или писем не раскрывается и не анализируется, но так называемые «метаданные» (например, продолжительность и частота звонков или размер файлов вложений электронной почты и время отправки) могут быть установлены и применены алгоритмом для принятия организационных и управленческих решений. Как указывают HR-специалисты, «программа анализирует поведение сотрудника каждый день: предлагает сменить задачи, если прогресс замедляется, оценивает загрузку на неделю, предсказывает возможность выполнения плана и соблюдения сроков»⁶.

Данные примеры отображают риски делегирования ИИ не только функций контроля, но и ответственности за принятие решений. Также они демонстрируют, что принятие решений ИИ может воспроизводить или даже усиливать модели дискриминации при найме и контроле за трудовыми процессами.

¹ См.: Лаптев В.А. Понятие искусственного интеллекта и юридическая ответственность за его работу // Право: Журнал Высшей школы экономики. 2019. № 2. С. 79–102. DOI: <http://dx.doi.org/10.17323/2072-8166.2019.2.79.102>; Dremljuga R., Kuznetsov P., Mamychyev A. Criteria for recognition of ai as a legal person // Journal of Politics and Law. 2019. Vol. 12 (3). P. 105–112. DOI: <http://dx.doi.org/10.5539/jpl.v12n3p105>; Talimonchik V.P. The prospects for the recognition of the international legal personality of artificial intelligence // Laws. 2021. Vol. 10 (4). DOI: <https://doi.org/10.3390/laws10040085>

² См.: Chesterman S. 2020 Artificial intelligence and the limits of legal personality // International and Comparative Law Quarterly. 2020. Vol. 69 (4). P. 819–844. DOI: <https://doi.org/10.1017/S002058-9320000366>; Hárs A. AI and international law — legal personality and avenues for regulation // Hungarian Journal of Legal Studies. 2022. Vol. 62 (4). P. 320–344. DOI: <https://doi.org/10.1556/2052.2022.00352>; Sangam S. Legal personality for artificial intelligence with special reference to robot: a critical appraisal // Indian Journal of Law and Human Behavior. 2020. Vol. 6 (1). P. 15–22. DOI: <http://dx.doi.org/10.21088/ijlh.2454.7107.6120.2>; Shi Y. On negativism of legal personality of artificial intelligence. Journal of education // Humanities and Social Sciences. 2022. Vol. 1. P. 90–96. DOI: <https://doi.org/10.54097/ehss.v1i.645>; Wen Z., Tong D. Analysis of the legal subject status of artificial intelligence // Beijing Law Review. 2023. Vol. 14 (1). P. 74–86. DOI: <https://doi.org/10.4236/blr.2023.141004>

³ Adams A. Technology and the labour market: the assessment // Oxford Review of Economic Policy. 2018. Vol. 34 (3). P. 349–361. DOI: <https://doi.org/10.1093/oxrep/gry010>

⁴ Сбербанк начал предсказывать увольнения искусственным интеллектом. URL: <https://www.rbc.ru/finances/18/10/2019/5da8a-01c9a79473da5aff893> (дата обращения: 27.02.2024).

⁵ Autor D. Wiring the labor market // Journal of Economic Perspectives. 2001. Vol. 15 (1). P. 25–40. DOI: <https://doi.org/10.1257/jep.15.1.25>

⁶ Григ А. Здоровый дух. Как искусственный интеллект помогает бороться с выгоранием на работе. URL: <https://www.vedomosti.ru/gorod/smartcity/columns/zdorovii-duh-kak-iskusstvennii-intellect-pomogaet-borotsya-s-vigoraniem-na-rabote> (дата обращения: 27.02.2024).

Использование ИИ для найма и контроля не следует отождествлять с правом работодателя на получение информации, даже если ее сбор ведется с согласия работника. ИИ использует итеративный подход, который предусматривает выполнение операций параллельно с непрерывным анализом полученных результатов и корректировкой последующих этапов работы. Все операции алгоритма проходят повторяющийся цикл Деминга, или PDCA (Plan-Do-Check-Act): планирование — реализация — проверка — корректировка. Следует учесть, что цикл Деминга ИИ проходит методом машинного обучения, т.е. не через прямое решение задачи, а с помощью обучения за счет применения решений множества сходных задач. Оценка данных ИИ в момент принятия решений с большой степенью вероятности не будет идентичной для принятия решения в следующем цикле проверки.

Квалифицируя правовые последствия использования ИИ при найме и контроле работников, необходимо понимать, что в результате внедрения алгоритмов ИИ в трудовых отношениях возникают не только традиционные проблемы усиления хозяйской власти работодателя, дискриминации или несанкционированного сбора персональных данных, а более сложный комплекс юридических проблем, связанный с ответственностью работодателя за принятые решения, которые он сам не может контролировать.

Поэтому опасения тотального контроля работодателей с помощью ИИ сталкиваются здесь с риском потери этого контроля самим работодателем из-за технологических особенностей алгоритмического управления, а именно перманентной смены циклов анализа больших данных алгоритмами ИИ. По аналогии с пределами использования ИИ в производственных процессах алгоритмизация найма и контроля будет осуществляться до тех пор, пока не установлен полный и детальный контроль над каждым аспектом поведения работника. Сочетание сбора данных в режиме реального времени и анализа с помощью машинного обучения позволит работодателям постоянно контролировать работников, перекладывая ответственность на алгоритмы до полной потери фактической хозяйской власти работодателя. Это будет происходить, так как субъектов трудовых отношений ИИ рассматривает исключительно в качестве носителей данных, подвергая их датификации (datafication) и включая в цикл Деминга. В трудовых отношениях датификация осуществляется в разрезе алгоритмов ИИ, а не интересов работника и работодателя, которые являются общественными интересами.

В традиционных трудовых отношениях принятие решений работодателем также может быть сосредоточено в одних руках, а может решаться на нескольких уровнях путем делегирования полномочий (например, при наличии в организации филиалов и структурных подразделений). Отрыв от работодателя и практикующего власть работодателя — это хорошо заметная и допустимая двойственность в трудовых отношениях, основывающаяся на том, что работодатель в большинстве случаев является юридическим лицом (в случаях, когда работодателем выступает индивидуальный предприниматель, эти две роли могут частично совпадать). В юридических лицах круг субъектов, осуществляющих работодательские полномочия, определяется пределом их делегирования согласно локальным актам организа-

ции. Соответственно, решается вопрос об ответственности работодателя за принятые решения.

В свою очередь, применение ИИ не основывается на правовых механизмах ухода от ответственности или ее делегирования — в данном случае осуществляется использование сложных и изменчивых механизмов машинного обучения ИИ.

Одним из озвученных результатов продолжающихся изменений, происходящих на современном рынке труда, может стать не только делегирование ИИ ответственности за принятие решений, но и возможности признания за ИИ правосубъектности. Однако ИИ не может более быть участником общественных отношений, так как не имеет способности устанавливать взаимодействие между субъектами права по поводу удовлетворения материальных или культурных потребностей. Также не существует никакого общественно значимого результата, которого ИИ хотел бы достичь. Субъектов права ИИ может исключительно датифицировать под конкретные алгоритмические задачи, заданные при программировании и усовершенствованные путем машинного обучения. Поэтому признание за ИИ правосубъектности невозможно, исходя из программного свойства его взаимосвязи с внешним миром. ИИ является цифровым интерфейсом взаимодействия между элементами системы, но не самостоятельным участником общественных отношений. Как и в случае с юридическими лицами, многофункциональные возможности алгоритмов ИИ нацелены не на вступление от имени других субъектов права в правоотношения, а на датификацию таких отношений и решение автоматизированных задач.

Не стоит забывать, что многие ошибки при принятии решений, приписываемые ИИ, — это действительно человеческие ошибки, которые попадают в алгоритм в процессе программирования и не исправленные во время тестирования. Такие ошибки ИИ не в состоянии трактовать по-человечески интуитивно или переадресовать, если это необходимо. Это можно было увидеть на примере работы системы алгоритмического отбора резюме в компании Amazon в 2018 г., когда на основе предыдущих предпочтений претендентов на должности ИИ принял дискриминационные решения о найме⁷. Исследование алгоритмической модели преобразования текста в изображение Stable Diffusion, проведенное Л. Николетти и Д. Басс для Bloomberg Technology, показало, что ИИ только усиливает предубеждения и неравенство при принятии решений. Например, в наборе изображений, созданном алгоритмом для демонстрации представителей высокооплачиваемой работы (запросы «юрист», «судья» и «генеральный директор»), преобладали мужчины со светлым цветом кожи, в то время как женщины с темным цветом кожи чаще всего создавались по таким запросам как «работник организации общественного питания»⁸. Аналогичные проблемы, связанные с существенной предвзятостью алгоритмов,

⁷ Ochmann J., Laumer S. AI recruitment: explaining job seekers' acceptance of automation in human resource management // *Wirtschaftsinformatik*. 2020. DOI: https://doi.org/10.30844/wi_2020_q1-ochmann.

⁸ Nicoletti L., Bass D. Humans are biased. Generative AI is even worse. URL: <https://www.bloomberg.com/graphics/2023-generative-ai-bias/> (дата обращения: 27.02.2024).

были отмечены учеными при анализе нейросети от компании Midjourney⁹.

При этом, используя механизмы машинного обучения, ИИ способен самостоятельно генерировать решения, которые будут существенно отличаться от первоначально заданных параметров. Вследствие этого необходима разработка протоколов общей цифровой безопасности внедрения алгоритмов ИИ перед их допуском к использованию, в том числе для принятия решений в сфере труда.

Итак, можно подытожить, что ИИ не может обладать правосубъектностью в трудовых отношениях, так как функционирование ИИ осуществляется через датификацию всех их участников без цели достижения общественно значимого результата и установления взаимодействия между субъектами права по поводу

удовлетворения их потребностей. ИИ является средством автоматизации трудовых процессов, цифровым интерфейсом взаимодействия между элементами производственной системы. ИИ в правовой реальности может существовать исключительно в качестве объекта права. Все решения, принятые ИИ, должны быть контролируемыми и объяснимыми работодателем, который несет ответственность за их последствия. Работодатель должен нести ответственность за принятые решения ИИ в трудовых отношениях вне зависимости от изначально запрограммированных параметров, даже если они были изменены ИИ в результате машинного обучения. Данную презумпцию необходимо зафиксировать в отечественном трудовом законодательстве. Работодателей, использующих ИИ в своей деятельности, а также разработчиков программного обеспечения в данной сфере следует обязать сертифицировать протоколы цифровой безопасности программного обеспечения, работающего на основе технологий ИИ.

⁹ Thomas R.J., Thomson T.J. What does a journalist look like? Visualizing journalistic roles through AI // Digital Journalism. 2023. DOI: <https://doi.org/10.1080/21670811.2023.2229883>

Литература

1. Лаптев В.А. Понятие искусственного интеллекта и юридическая ответственность за его работу / В.А. Лаптев // Право: Журнал Высшей школы экономики. 2019. № 2. С. 79–102. DOI: <http://dx.doi.org/10.17323/2072-8166.2019.2.79.102>

References

1. Adams, A. Technology and the labour market: the assessment / A. Adams // Oxford Review of Economic Policy. 2018. Vol. 34. Iss. 3. P. 349–361. DOI: <https://doi.org/10.1093/oxrep/gry010>
2. Autor, D.H. Wiring the labor market / D.H. Autor // Journal of Economic Perspectives. 2001. Vol. 15. Iss. 1. P. 25–40. DOI: <https://doi.org/10.1257/jep.15.1.25>
3. Chesterman, S. 2020 Artificial intelligence and the limits of legal personality / S. Chesterman // International and Comparative Law Quarterly. 2020. Vol. 69. Iss. 4. P. 819–844. DOI: <https://doi.org/10.1017/S0020589320000366>
4. Dremluga, R. Criteria for recognition of ai as a legal person / R. Dremluga, P. Kuznetsov, A. Mamychev // Journal of Politics and Law. 2019. Vol. 12. Iss. 3. P. 105–112. DOI: <http://dx.doi.org/10.5539/jpl.v12n3p105>
5. Hárs, A. AI and international law — legal personality and avenues for regulation / A. Hárs // Hungarian Journal of Legal Studies. 2022. Vol. 62. Iss. 4. P. 320–344. DOI: <https://doi.org/10.1556/2052.2022.00352>
6. Ochmann, J. AI recruitment: explaining job seekers' acceptance of automation in human resource management / J. Ochmann, S. Laumer // Wirtschaftsinformatik 2020: Potsdam, Germany — Zentrale Tracks : proceedings of the 15th International Conference on Wirtschaftsinformatik (Potsdam, Germany, March 9–11, 2020). Berlin, 2020. P. 1633–1648. DOI: https://doi.org/10.30844/wi_2020_q1-ochmann
7. Sangam, S. Legal personality for artificial intelligence with special reference to robot: a critical appraisal / S. Sangam // Indian Journal of Law and Human Behavior. 2020. Vol. 6. Iss. 1. P. 15–22. DOI: <http://dx.doi.org/10.21088/ijlhb.2454.7107.6120.2>
8. Shi, Y. On negativism of legal personality of artificial intelligence. journal of education / Y. Shi // Humanities and Social Sciences. 2022. Vol. 1. P. 90–96. DOI: <https://doi.org/10.54097/ehss.v1i.645>
9. Talimonchik, V.P. The prospects for the recognition of the international legal personality of artificial intelligence / V.P. Talimonchik // Laws. 2021. Vol. 10. Iss. 4. DOI: <https://doi.org/10.3390/laws10040085>
10. Thomas, R.J. What does a journalist look like? Visualizing journalistic roles through AI / R.J. Thomas, T.J. Thomson // Digital Journalism. 2023. DOI: <https://doi.org/10.1080/21670811.2023.2229883>
11. Wen, Z. Analysis of the legal subject status of artificial intelligence / Z. Wen, D. Tong // Beijing Law Review. 2023. Vol. 14. Iss. 1. P. 74–86. DOI: <https://doi.org/10.4236/blr.2023.141004>

Центр редакционной подписки: тел. (495) 617-18-88 — многоканальный
8-800-333-28-04 (по России бесплатно)
адрес электронной почты: podpiska@lawinfo.ru