

Жужгина Александра Андреевна¹

*Аспирант 1 курса Института государства и права
Тюменского государственного университета
a.a.zhuzhgina@utmn.ru*

УЧАСТИЕ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В ПРИНЯТИИ РЕШЕНИЙ О ПРЕМИРОВАНИИ: ПРАВОВОЙ АСПЕКТ

Аннотация. Искусственный интеллект все чаще используется в зарубежных компаниях для принятия решений о премировании из-за его способности объективно оценивать эффективность работы каждого сотрудника. Особенно данная технология полезна на крупных предприятиях с высокой конкуренцией. В Российской Федерации применение искусственного интеллекта не распространено, но за последние годы ощущается значительное влияние самообучающихся алгоритмов на сферу труда.

Сегодня некоторые руководители и сотрудники выражают недоверие к этой технологии, опасаясь дискриминации. В статье также рассматриваются вопросы правомерности сбора персональных и иных данных для оценки продуктивности сотрудника. Обсуждаются перспективы правового регулирования использования ИИ в принятии решений о премировании и депремировании в Российской Федерации, подчеркивается важность участия руководителя в итоговом решении о стимулировании работника.

Ключевые слова: искусственный интеллект, премирование, персональные данные, автоматизация процессов, риски использования ИИ, дискриминация.

Zhuzhgina Alexandra Andreevna

*First-year graduate student at the Institute of State and Law
University of Tyumen*

THE ROLE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN DECISION-MAKING ON REWARDING: A LEGAL ASPECT

Abstract. Artificial intelligence is increasingly used by foreign companies for making decisions on bonuses due to its ability to objectively assess the efficiency of each employee's work. This technology is particularly useful in large enterprises with high competition. In the Russian Federation, the use of artificial intelligence is not widespread, but over the past years, there has been a significant impact of self-learning algorithms on the labor sphere. However, some managers and employees express distrust of this technology, fearing discrimination.

¹ Научный руководитель: Зайцева Лариса Владимировна, заведующий кафедрой гражданско-правовых дисциплин Тюменского государственного университета.

The article also examines the legitimacy of collecting personal data and other information for evaluating an employee's productivity. It discusses the prospects for legal regulation of using AI in making decisions on bonuses and penalties in the Russian Federation, emphasizing the importance of the manager's participation in the final decision on paying a reward to the employee.

Key words: artificial intelligence, award, personal data, process automation, risks of using AI, discrimination.

Искусственный интеллект (далее — ИИ) играет все более важную роль в принятии решений о вознаграждении работников. Компании используют его для борьбы с несправедливой оплатой труда, пересмотра уровня оплаты для удаленных работников и увеличения зарплаты эксклюзивных работников, делая ее конкурентоспособной.

Актуальность проблемы подтверждается данными исследования 2020 года, проведенного исследовательской и консалтинговой компанией Gartner. Согласно им лишь 40 % работников полагают, что их заработная плата справедлива, несмотря на все усилия, направленные на улучшение системы оплаты труда. Тем же исследованием установлено, что 60 % выразили свою озабоченность по поводу использования ИИ при принятии решений в области оплаты труда. В ходе сбора данных было опрошено 5000 работников со всего мира и 55 руководителей, которые подчеркнули, что 70 % респондентов были обеспокоены возможностью ИИ справедливо учитывать уникальный вклад каждого работника в общий результат работы¹.

Согласно статье 191 Трудового кодекса РФ, работодатель имеет право поощрять своих работников за добросовестное выполнение трудовых обязанностей. Это право работодателя, когда речь идет о премии, как мере поощрения, не включенной в систему оплаты труда. Сложнее обстоят дела, если премия, как стимулирующая выплата носит систематический характер и включена в систему оплаты труда согласно ст.129 ТК РФ. В этом случае критерии и размеры премирования определяются коллективным договором или локальным нормативным актом работодателя, принятого с уче-

¹ Valencia C. AI's Impact on Compensation Strategy. URL: <https://www.gartner.com/en/human-resources/trends/should-machines-make-pay-decisions>.

том мнения профкома. Что означает, что у работодателя возникает уже обязанность по начислению и выплате премии работнику, деятельность которого отвечает критериям премирования.

Работодателям рекомендуется тщательно формулировать условия о премиях в ЛНА и трудовых договорах, указывая, кому и в каком размере полагается премия, какие показатели должны быть достигнуты для ее получения¹.

Сложность в принятии решений о премировании состоит в том, что у лица, принимающего итоговое решение, не всегда есть возможность принять сбалансированное, справедливое решение и оценить все результаты работника, поскольку любое единоличное решение субъективно.

Для понимания оснований к выплате премии следует разобратся с понятием добросовестного исполнения трудовых обязанностей. Формальный подход к принципу добросовестности в трудовых отношениях включает в себя запрет на получение выгоды от недобросовестного поведения, запрет на причинение ущерба через злоупотребление своим правом².

Однако в вопросе получения материального вознаграждения (премии) необходимо оценить не только отсутствие злоупотреблений со стороны работников, но и его успехи. Особенно премии помогают удержать на рабочих местах высококвалифицированных работников, пользующихся высоким спросом на рынке труда. Поскольку принятие решение о премировании требует оценки показателей эффективности труда работника, то использование ИИ при принятии таких решений может стать успешным, так как исключит «человеческий фактор» из окончательного принятия решения и поможет реализовать принцип справедливости при назначении вознаграждения за труд.

¹ Бечелов М.С. Премирование работников безусловное право или обязанность работодателя? // StudNet. 2021. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/premirovanie-rabotnikov-bezuslovnnoe-pravo-ili-obyazannost-rabotodatelaya> (дата обращения: 30.03.2024).

² Чумаченко Д.Д. Добросовестность в трудовом праве, или Работники хотят хорошие проценты. URL: https://zakon.ru/blog/2019/07/20/dobrosovestnost_v_trudovom_prave

Исследователи из Gartner отметили, что ИИ не способен учитывать уникальный вклад работников. Это значит, что алгоритмы не могут оценить такие факторы как коммуникабельность работников, креативность его идей и решений, долю участия в групповой работе, умение разрешать кризисные ситуации, что является немаловажными качествами. Подсчет уровня выполнения норм труда или проведенного за компьютером времени не позволит всестороннее оценить степень добросовестности исполнения кандидатом на получение премии трудовых обязанностей.

Другая проблема использования ИИ связана с данными, которые он должен собрать и обработать для принятия решения о премировании. Работник должен быть извещен, что у работодателя действуют системы оценки персонала, использующие технологии ИИ. Кроме того, Федеральный закон ФЗ-152 «О персональных данных» содержит ограничения по обработке персональных данных, она должна ограничиваться достижением конкретных, заранее определенных и законных целей. Не допускается обработка персональных данных, несовместимая с целями сбора персональных данных¹.

Обращает также на себя внимание тот факт, что при машинной обработке алгоритмы способны устанавливать неоднозначные связи, влияющие на показатели продуктивности, делая итоговые выводы непонятными и непрозрачными. Также, при оценке кандидата по формальным критериям не подлежат оценке такие важные факторы, как возраст работника, пол, его состояние здоровья, беременность, инвалидность и иные.

Как уже отмечалось выше, реакция участников трудовых отношений на использование алгоритмов при премировании может быть негативной. Реакция работников зависит от того, насколько прозрачны системы премирования в отношении процесса и от конкретной роли, которую технологии играют в решениях о вознаграждении. Чем больше представители работодателя рассказывают

¹ Федеральный закон «О персональных данных» от 27.07.06 № 152-ФЗ (в ред. от 27.12.09 № 363-ФЗ; от 23.12.10 № 359-ФЗ; от 25.07.11 № 261-ФЗ) // Собрание законодательства РФ. 2006. № 31. Ст. 4701.

работников о том, как и почему ИИ используется при принятии решений об оплате труда, тем больше они будут принимать свои собственные результаты вознаграждения, связанные с этой технологией.

Российское трудовое законодательство не содержит запрета для использования ИИ в качестве вспомогательного инструмента для принятия решения о премировании, однако работодателям необходимо обратить внимание на обозначенные выше риски, чтоб не превратить инструмент, направленный для борьбы с предвзятостью в технологию, способствующую дискриминации.

Стоит упомянуть, что ИИ уже применяется для назначения дисциплинарных взысканий. Например, на складах компании Amazon работает нейронная сеть, предназначенная для отслеживания трудовой активности работников. За это французский суд оштрафовал Amazon на 32 миллиона евро, что эквивалентно примерно 3% от ее годовой выручки, которая достигла 1,1 миллиарда евро в 2021 году. В «метрике наблюдения» учитывалось время, затрачиваемое работниками на проверку соответствия товаров, при этом целевой показатель был установлен на минимальном интервале в 1,25 секунды, что является нереалистичным интервалом. Работники постоянно оправдывались и отмечали, что у них не было достаточно времени для перерыва¹.

Amazon ежегодно увольняет более 10 процентов своего персонала исключительно по соображениям производительности. В Северной Америке в целом цифры еще более ошеломляют. Amazon управляет более чем 75 центрами выполнения заказов, в которых работают более 125000 работников в штате, что позволяет предположить, что тысячи людей ежегодно теряют работу в компании из-за неспособности доставить и упаковать посылки достаточно быстро. Норма, установленная для упаковщиков на данном предприя-

¹ Kar-Gupta S., Van Campenhout C. French regulator fines Amazon France Logistique 32 million euros. URL: [https://www.reuters.com/business/retail-consumer/french-regulator-fines-amazon-france-logistique-32-million-euros-2024-01-23/#:~:text=PARIS%2C%20Jan%202023%20\(Reuters\),monitor%20the%20performance%20of%20staff](https://www.reuters.com/business/retail-consumer/french-regulator-fines-amazon-france-logistique-32-million-euros-2024-01-23/#:~:text=PARIS%2C%20Jan%202023%20(Reuters),monitor%20the%20performance%20of%20staff).

тии — сто коробок в час. В своих жалобах уволенные указывали, что нейросеть видит только цифры, а не живых людей¹.

В заключении можно отметить, что использование ИИ в принятии решений о премировании имеет как положительные, так и отрицательные стороны. К плюсам данной технологии можно отнести то, что она может помочь ускорить процесс принятия решений и уменьшить вероятность фактических ошибок. С другой стороны, существует риск нарушения прав работников на справедливое вознаграждение за свой труд. Премия является сильным мотиватором для добросовестной трудовой деятельности у конкретного работодателя. При участии в ее назначении ИИ, данный институт может стать альтернативой методам, сопряженным с чрезмерным контролем со стороны работодателя с помощью нейросетевых технологий.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Kar-Gupta S., Van Campenhout C. French regulator fines Amazon France Logistique 32 million euros. — URL: [https://www.reuters.com/business/retail-consumer/french-regulator-fines-amazon-france-logistique-32-million-euros-2024-01-23/#:~:text=PARIS%2C%20Jan%202023%20\(Reuters\),monitor%20the%20performance%20of%20staff](https://www.reuters.com/business/retail-consumer/french-regulator-fines-amazon-france-logistique-32-million-euros-2024-01-23/#:~:text=PARIS%2C%20Jan%202023%20(Reuters),monitor%20the%20performance%20of%20staff) (дата обращения: 30.03.2024).
2. Lecher C. How Amazon automatically tracks and fires warehouse workers for «productivity». — URL: <https://www.theverge.com/2019/4/25/18516004/amazon-warehouse-fulfillment-centers-productivity-firing-terminations> (дата обращения: 30.03.2024).
3. Valencia C. AI's Impact on Compensation Strategy. — URL: <https://www.gartner.com/en/human-resources/trends/should-machines-make-pay-decisions> (дата обращения: 30.03.2024).
4. Бечелов М.С. Премирование работников безусловное право или обязанность работодателя? // StudNet. — 2021. — № 4. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/premirovanie-rabotnikov-bezuslovnoe-pravo-ili-obyazannost-rabotodatelaya> (дата обращения: 30.03.2024).
5. Морозов О.А. Цифровые технологии оценки персонала // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. — 2023. — № 8 (74). — С. 110-114.

¹ Lecher C. How Amazon automatically tracks and fires warehouse workers for «productivity». URL: <https://www.theverge.com/2019/4/25/18516004/amazon-warehouse-fulfillment-centers-productivity-firing-terminations>