

ЖУЖГИНА АЛЕКСАНДРА АНДРЕЕВНА¹
*аспирант Института государства и права
Тюменского государственного университета
a.a.zhuzhgina@utmn.ru*

ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА: ОПЫТ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Аннотация. В статье анализируется первый закон об искусственном интеллекте (далее — ИИ) в Европе с акцентом на защиту прав работников от негативных последствий внедрения ИИ и робототехники. Сравниваются подходы Европейского Союза и Российской Федерации к защите трудовых прав в условиях развития технологий. Подчеркивается необходимость комплексного правового регулирования, а также предлагаются рекомендации по улучшению трудового законодательства России, учитывающие зарубежный опыт. Особое внимание уделяется мерам, направленным на предотвращение дискриминации и обеспечению безопасности работников в сферах, где активно используется ИИ. В статье также рассматриваются ограничения, установленные ЕС, касающиеся применения нейросетевых технологий, и выявляются недостатки российского законодательства в этой области. В заключение подчеркивается важность изучения европейского опыта для возможных реформ в российском трудовом праве.

Ключевые слова: автоматизация, трудовое право, защита персональных данных работников, Европейский союз.

Исследователи в области законодательства об ИИ во всех странах мира ставят на первое место личность, права человека, его сознание и индивидуальность, подчеркивая необходимость их защиты от последствий внедрения ИИ, нейросетевых технологий и робототехники. Указанный подход является общим как для Европейского Союза, так и для Российской Федерации².

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

² Например: Кашкин С. Ю., Покровский А. В. Искусственный интеллект, робототехника и защита прав человека в Европейском Союзе // Вестник университета имени О. Е. Кутафина. 2019. № 4 (56). С. 64–84.

ЕС признает как широту возможностей внедрения ИИ, так сложности, связанные с его использованием. Предполагаемые преимущества выражаются в росте конкурентоспособности и расширении творческого разнообразия в сфере труда. Однако регулирование ИИ на национальном и международном уровнях требует тщательного анализа изменений, необходимых для его интеграции в различные сферы общественной жизни. Особого внимания заслуживает защита работников в тех сферах, в которых уже активно применяется ИИ — сфера когнитивного труда, а также работы, требующие систематического повторения однотипных задач.

Совет Евросоюза 21 мая 2024 года окончательно утвердил первый в мире закон об ИИ (AI Act). Существенная часть данного закона посвящена классификации ИИ, правилам, ограничениям и рекомендациям, которыми должны руководствоваться его разработчики ИИ. Поскольку данная статья посвящена лишь вопросам труда и занятости, то хотелось бы обратить внимание только на те положения, которые касаются защиты прав работников в условиях внедрения ИИ на рабочих местах¹.

Закон ЕС об ИИ содержит множество требований и ограничений для разработчиков программ ИИ. Они обязаны обеспечить достаточный уровень цифровой грамотности для IT-специалистов, своих клиентов и пользователей. Бремя обучения работников правилам взаимодействия с ИИ на предприятии ложится именно на разработчика, а не на работодателя. Именно разработчик должен предоставить развернутые методические рекомендации и инструкции о возможностях нейросетевых технологий. С одной стороны, данная норма кажется оправданной, поскольку никто не может знать больше о самой технологии, чем ее создатель, но с другой стороны он лишен власти работодателя. Если работник откажется проходить обучение, то сторона, на которую возложены данные обязанности,

¹ Artificial Intelligence Act: MEPs adopt landmark law // News European Parliament URL: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20240308IPR19015/artificial-intelligence-act-meps-adopt-landmark-law> (дата обращения: 18.06.2024).

не сможет его проконтролировать или принудить. В данном контексте стоит говорить о проблеме, связанной с невозможностью поставщика осуществить свою прямую обязанность, согласно Закону ЕС об ИИ.

В РФ в настоящий момент не установлено каких-либо требований к разработчикам ИИ в части предоставления обучения по пользованию своим ПО, а, стало быть, и к тому, кто именно должен проводить обучение. Существуют только стандарты, устанавливающие требования к получению и хранению данных для обучения систем ИИ¹. Работодатели при объявлении вакансий могут определить такое требование к соискателю, как «умение работать с нейросетями». Но как работодателю оценить достаточность соответствующих навыков соискателя неизвестно. Как работодателю в дальнейшем следить за улучшением взаимодействия работника с нейросетью, если он может не понимать принципов работы данной технологии?

Европейский парламент также уточнил список практик, запрещенных при применении ИИ. Запрещено применять нейросетевые технологии для удаленной биометрической идентификации в реальном времени. Данная норма запрещает работодателю, например, отслеживать присутствие работников на рабочем месте с помощью технологии распознавания лиц. Однако данный запрет усложнит контроль за применением средств индивидуальной защиты на работах с вредными условиями труда, который сегодня легитимизован, например, в РФ.

В противовес ограничениям в ЕС, в действующем ТК РФ в статье 214.2 указано, что работодатель вправе использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование, обеспечивающие дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации. Под устройствами или комплексами устройств вполне могут пониматься и системы ИИ, в

¹ Например: ПНСТ 848-2023 Искусственный интеллект. Большие данные. Обзор и требования по обеспечению сохранности данных, Российский институт стандартизации // Национальный портал в сфере искусственного интеллекта. URL: <https://ai.gov.ru/knowledgebase>.

том числе и технологии по распознаванию лиц. Данная технология уже реализуется на некоторых российских предприятиях и, согласно исследованиям, система позволяет выявлять и регистрировать 95–98% нарушений норм охраны труда, сократить количество несчастных случаев в 8 раз¹.

В ЕС запрещена биометрическая категоризация с использованием ИИ по полу, расе, этнической принадлежности, гражданству, религии, политической позиции. С точки зрения защиты от дискриминации в сфере труда данная норма не подлежит критике, однако сам факт автоматического распределения сотрудников на категории с позиции более успешного кадрового управления не является дискриминацией. Так, сведения о поле, гражданстве могут быть использованы для дифференциации регулирования труда. Сведения об этнической принадлежности к малочисленным народам Крайнего Севера могут повлиять на пенсионное обеспечение работника и пр.

Стоит также отметить, что данные новеллы следуют из закона ЕС «О равенстве» 2010 года, по которому запрещена дискриминация со стороны работодателей по признаку любых защищенных характеристик, таких как возраст, пол или раса в том числе с применением технических средств. В финальном варианте Закона об ИИ список был расширен².

В ЕС запрещено распознавание эмоций на рабочих местах и в учебных заведениях. Данное ограничение может установить запрет на применение ИИ в том числе на собеседовании для определения искренности потенциального кандидата. Данный запрет вполне логичен, так как сфера эмоций — это то, в чем алгоритмы еще недостаточно хороши. При применении ИИ для анализа речи работника при взаимодействии с клиентом или при ведении переписки, нейросетевые технологии могут ошибочно распознать сарказм как

¹ Котов В. В. Искусственный интеллект (ИИ) в охране труда и промышленной безопасности. Успешные кейсы в России // Сфера. 2023. № 5.

² Artificial intelligence and employment law // Commons Library Research Briefing URL: <https://ai.gov.ru/upload/iblock/93e/rw68dbdg70q6wj7eyv3bit44tuz9srsv.pdf> (дата обращения: 18.06.2024).

скрытую агрессию. В России отсутствуют какие-либо акты, регулирующие данную сферу в силу нераспространенности технологий, определяющих человеческие эмоции.

ЕС также запретил неизбирательное извлечение биометрических данных из социальных сетей или видеозаписей с камер видеонаблюдения для создания баз данных распознавания лиц (нарушение прав человека и права на неприкосновенность частной жизни). Данный запрет распространяется и на работодателей, которые могут проверить с помощью нейросетевых технологий социальные сети потенциального работника на предмет порочащих высказываний или для получения дополнительной, не указанной в резюме, информации. В РФ закон не запрещает смотреть информацию о кандидате в соцсетях, в том числе с помощью ИИ. Работодатель может изучать открытые данные кандидата на работу. В законе нет прямого запрета на такое действие.

Активное применение ИИ в сфере труда может привести к сокращению рабочих мест. Некоторые европейские страны, такие как Швеция и Франция, уже приняли меры для предоставления гарантий и компенсаций работникам, которые потеряли свои рабочие места из-за роботизации и цифровизации, включая использование ИИ¹.

В соответствии со ст. 81 ТК РФ работодатель вправе уволить работника в случае сокращения штата или численности работников, при этом данное положение не устраняет возможность инициировать замену реальных сотрудников машинами. На наш взгляд, закрепленная в ТК РФ обязанность работодателя предложить работнику иное место работы, предполагающее более низкую квалификацию или схожие условия труда, с внедрением автоматизации производств в человеческой деятельности является недостаточной.

В соответствии с п. 6 ст. 86 ТК РФ при принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исклю-

¹ Peruzzi M. (2023). La protection des travailleurs dans l'ordre juridique de l'UE face à l'intelligence artificielle. *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, (1), 38–53.

чительно в результате их автоматизированной обработки. Таким образом в РФ установлен прямой запрет на принятие решений, целиком основанных на обработке ИИ, о привлечении к дисциплинарной ответственности, об увольнении или продвижении по карьерной лестнице и т.д. Аналогичная норма в европейском законодательстве отражает стремление законодателя подчеркнуть высокую роль человека в принятии конечного решения.

Резюмируя вышеописанное, можно сделать вывод, что несмотря на высокую проработанность первого Закона об ИИ в Европе и его несомненный вклад в обобщение принципов применения ИИ, он имеет определенные несовершенства, в том числе и в области влияния ИИ на социально-трудовые отношения. Российское законодательство в области ИИ состоит из разрозненных нормативно-правовых актов, а действующий ТК РФ почти не содержит упоминание об ИИ, но из-за развития данной сферы может быть существенно реформирован, и изучение европейского опыта будет интересно с этой точки зрения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кашкин, С. Ю. Искусственный интеллект, робототехника и защита прав человека в Европейском Союзе / С. Ю. Кашкин, А. В. Покровский // Вестник Университета имени О. Е. Кутафина. — 2019. — № 4 (56). — С. 64–84.
2. Котов, В. В. Искусственный интеллект (ИИ) в охране труда и промышленной безопасности. Успешные кейсы в России / В. В. Котов // Сфера. — 2023. — № 5.
3. Peruzzi, M. (2023). La protection des travailleurs dans l'ordre juridique de l'UE face à l'intelligence artificielle. *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, (1), 38-53.