

ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

Аннотация. Технологии ИИ уже сейчас активно внедряются в сферу труда и используются в различных аспектах управления трудом, но не всегда такая экспансия сопровождается подходящим нормативным регулированием, между тем, использование указанных технологий существенно усиливает позиции работодателя, его власть, поскольку дает ему неизмеримо больше возможностей осуществления контроля. Работники все больше утрачивают договорные возможности, а фактическое неравенство сторон трудовых отношений стремительно углубляется. Очевидно, назрела потребность проведения своего рода «инвентаризации» юридико-технических средств, пригодных для целей нормативного регулирования трудовых правоотношений с использованием цифрового, технологического элемента. В данной работе предлагается краткий обзор направлений использования технологий искусственного интеллекта в управлении трудом в контексте выбора оптимальных юридико-технических решений, способствующих выравниваю договорных позиций сторон трудового правоотношения.

Ключевые слова: технологии искусственного интеллекта, сфера труда, профсоюз, коллективные переговоры.

KURSOVA OKSANA ALEKSANDROVNA

*Associate Professor of the Department
of Civil Law Disciplines
University of Tyumen*

ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN LABOR RELATIONS: PROBLEMS AND SOLUTIONS

Abstract. AI technologies are already being actively introduced into the labor sphere and are used in various aspects of labor management, but such expansion is not always accompanied by suitable regulatory framework, meanwhile, the use of these technologies significantly strengthens the employer's position, his power, since it gives him immeasurably more opportunities to exercise control. Employees are increasingly losing contractual opportunities, and the actual inequality of the parties to labor relations is rapidly deepening. Obviously, there is a need to conduct a kind of "inventory" of legal and technical means suitable for the purposes of regulatory regulation of labor relations using a digital, technological element. This paper offers a brief overview of the areas of use of artificial intelligence technologies in labor management in the context of choosing optimal legal and technical solutions that contribute to the alignment of contractual positions of the parties to the labor relationship.

Key words: artificial intelligence technologies, labor sphere, trade union, collective bargaining.

Условно можно обозначить несколько областей влияния ИИ на трудовые отношения, и каждая из этих сфер влияния требует собственных правовых решений:

1. Автоматизация трудовых функций и замена людей алгоритмами. В ряде исследований последних лет анализируются угрозы занятости в связи с распространением автоматизации рабочих мест. В частности, прогнозируют, что при нынешнем уровне технологического развития в течение следующих 10-20 лет в США около 47% рабочих мест будут заменены машинами. Известны аналогичные европейские исследования, которые в целом подтверждают такой прогноз¹. Возможны ли в этой связи ограничения по применению информационных технологий в сфере труда? Должны ли быть предусмотрены дополнительные гарантии для работников в сфере обеспечения занятости?

¹ Sorgner A. (2017) The Automation of Jobs: A Threat for Employment or a Source of New Entrepreneurial Opportunities? Foresight and STI Governance, vol. 11, no 3, pp. 37-48. DOI: 10.17323/2500-2597.2017.3.37.48.

2. «Сотрудничество» и «соавторство» ИИ и человека в создании произведений науки, литературы или искусства, созданных в пределах установленных для работника (автора) трудовых обязанностей, актуализирует проблематику авторских и исключительных прав на служебное произведение; широкое распространение промышленных роботов ставит на повестку дня вопрос о разделении ответственности между человеком и ИИ в случае наступления неблагоприятных последствий при осуществлении совместной деятельности роботами и людьми.

3. Алгоритмы на службе у работодателя — системы найма, контроля и мониторинга эффективности труда и соблюдения трудовой дисциплины, прогнозирования трудового поведения работника, осуществляющие функционал, обеспечивающий решение текущих задач управления персоналом, должны получить адекватную правовую легитимацию с учетом того, что использование ИИ в целях контроля в разы усиливает позиции работодателя в трудовых отношениях.

Этот новый виток технологической цифровой революции возвращает нас к истокам формирования отраслевой специфики трудового права — теперь, как и более 100 лет назад, все более отчетливо осознается, что работник нуждается в дополнительной правовой и социальной защите, поскольку он стремительно утрачивает даже те договорные возможности, которые у него были: новейшие информационные технологии, используемые работодателем, фактически «взламывают» традиционные механизмы выравнивания договорных позиций сторон трудовых отношений, возникшие в эпоху индустриального труда. Очевидно, что новые вызовы требуют новых решений — назрела потребность в обновлении и совершенствовании трудового законодательства.

То, что цифровая экспансия должна быть обеспечена специальным нормативным сопровождением, в общем, не вызывает сомнений: к настоящему времени накопилось достаточное количество научных исследований, затрагивающих различные аспекты бытия искусственного интеллекта в сфере труда, и во всех этих работах отмечается необходимость не столько приспособления действующих трудовправовых моделей к новым цифровым реалиям, сколько конструктивного изменения трудового законодательства¹.

Технологизация сферы труда ставит ряд новых задач правотворчеству и юридической технике: например, каков статус технологий ИИ, используемых в сфере труда, надо ли в перспективе наделять ИИ субъектностью? Этот вопрос правомерен с той точки зрения, что ИИ используется не только в качестве вспомогательного инструмента. ИИ может сейчас производить творческую продукцию и без участия человека, тому есть масса примеров из практики.

Так, разработанный в 2016 г. компанией Microsoft ИИ The Next Rembrandt способен создавать уникальные по манере картины, воспроизводящие творчество известного нидерландского художника Рембрандта; ИИ Emily Howell (Калифорния) способен создавать музыку в стиле, максимально приближенном к произведениям великих композиторов — Бетховена, Моцарта, Баха и др.²; в студии Артемия Лебедева работает нейросеть "Николай Иронов", продукты, производимые сетью, продаются, широко освещаются в прессе и завоевывают престижные международные награды, среди которых — «Голд АДЦЕ эворд», «Эпика эвордс», «Иф коммуникейшн дизайн эворд», «Ред дот дизайн эворд» и другие³.

Согласно ст. 1295 ГК РФ, авторские права на произведение науки, литературы или искусства, созданное в пределах установленных для работника (автора) трудовых обязанностей (служебное произведение), могут принадлежать только человеку — автору. Налицо пробел в правовом регулировании, который вряд ли может быть преодолен посредством аналогии права или закона, тут требуется самостоятельное нормотворческое решение.

¹ См.: Филипова И. А. Искусственный интеллект: горизонт влияния на трудовые правоотношения // Юрист. 2023. № 3; Жильцов М. А., Жильцова Ю. В. Применение искусственного интеллекта при регулировании трудовых отношений // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 3; Воробьева Р. А. К вопросу о корректности применения понятия «трудовая правосубъектность» по отношению к искусственному интеллекту // Проблемы трудового и социального права в условиях цифровой трансформации общества: сб. науч. тр. / редкол.: К. Л. Томашевский [и др.]. Минск: Междунар. ун-т «МИТСО», 2023.

² Борисова Л. В. О понятии искусственного интеллекта и правовом режиме произведений, созданных им без творческого участия человека // Актуальные проблемы российского права. 2024. Т. 19, № 8. С. 100-113.

³ URL: <https://ironov.artlebedev.ru/> (дата обращения: 06.10.2024).

Аналогичная проблема (речь идет о пробельности) возникает и в случае «соавторства» ИИ и человека, но здесь правомерен вопрос: каким образом может учитываться, и должен ли учитываться вклад ИИ при создании служебных произведений? Должно ли это «сотрудничество» влиять на формирование оплаты труда, нормирование труда работника при выполнении им трудовой функции?

Конечно, вряд ли можно вести речь о наделении ИИ субъектностью в сфере труда, это совершенно не отвечает целям и задачам отрасли трудового права, поскольку ИИ не страдает от экономической и внеэкономической зависимости и не нуждается в особой правовой защите от властного субъекта — работодателя. В действующей системе трудовых правоотношений ему пока что нет места как самостоятельному субъекту, по крайней мере, до той поры, пока ИИ не начнет осознавать себя приобретать очертания личности, но этого, вероятно, дело дойдет еще не скоро, если вообще такое возможно. Тут скорее следует подумать об особенностях конструкции авторских прав с участием ИИ, с одной стороны, и регулировании степени участия ИИ в осуществлении трудовых функций, с другой. Например, можно определиться с долей участия ИИ в осуществлении трудовой функции работника, на уровне профессиональных стандартов; возможно, актуален вопрос о частоте и порядке пересмотра должностных инструкций в связи с тем, как и с какой глубиной ИИ внедряется в трудовую функцию работника, замещает ряд его трудовых действий, либо так существенно видоизменяет функционал, что работнику требуется обучение и пр.

Важен и вопрос о том, какие принципы должны лежать в основе применения ИИ в трудовоправовой сфере и какие механизмы «сдерживания», ограничения власти работодателя можно использовать для выравнивания договорных позиций сторон трудовых отношений, «обремененных» технологическим алгоритмизированным контролем, осуществляемым работодателем.

В первую очередь, для выравнивания договорных позиций сторон можно использовать юридико-технические средства, например, презумпции. Это могут быть ограничительные презумпции, сконструированные по аналогии с презумпцией недобросовестности работодателя, согласно которой сомнения в споре о признании отношений трудовыми толкуются в пользу наличия трудовых отношений (ч. 3 ст. 19.1 ТК РФ), или презумпцией необъективности решения, полученного исключительно на основании автоматизированной обработки персональных данных работника или электронного получения (п. 6 ч. 1 ст. 86 ТК РФ).

Кроме того, ограничительным фактором может стать «контроль за контролем», осуществляемый в разных формах — от декларирования порядка использования ИИ в сфере труда, его целей, задач, объема и объектов самим работодателем посредством локального регулирования (по аналогии с политикой персональных данных и порядком обеспечения конфиденциальности ПД работников), до внедрения форм контроля со стороны представителей работников (например, посредством конкретизации и дополнения форм участия работников в управлении организацией, профсоюзного контроля и пр.).

Такого рода нормативные решения уже есть в мировой практике. Так, в Европарламент в марте 2024 года принял Закон ЕС об искусственном интеллекте — первый в мире комплексный нормативный акт в этой области. Этот нормативный акт предлагает классификацию систем ИИ с различными требованиями и обязательствами, основанными на «подходе, ориентированном на риски». Регламент также устанавливает конкретные правила для моделей ИИ общего назначения (GPAI) и более строгие требования к моделям GPAI с «высокоэффективными возможностями», которые могут представлять системный риск и оказывать значительное влияние на внутренний рынок¹. Также он предлагает систему базовых принципов, в том числе, и для трудовоправовой сферы, что может стать основой как для ведения коллективно-договорного процесса, так и для нормативного регулирования.

30 октября 2023 года президент США Байден издал «Указ о безопасной, надежной и заслуживающей доверия разработке и использовании искусственного интеллекта» («Executive Order on

¹ См.: URL: <https://www.europarl.europa.eu/topics/en/article/20230601STO93804/eu-ai-act-first-regulation-on-artificial-intelligence>

the Safe, Secure, and Trustworthy Development and Use of Artificial Intelligence») для решения растущей обеспокоенности, связанной с использованием ИИ. В этом документе, среди прочего, рассматриваются риски, связанные с наблюдением на рабочем месте, и отмечается, что смягчение этих рисков должно включать поддержку «способности работников вести коллективные переговоры»; там же упоминается об участии профсоюзов в решении глобальных вопросов, связанных с сужением сферы занятости для работников из-за внедрения технологических решений¹.

Профсоюзы США уже активно включились в переговорный процесс с работодателями вследствие угроз для занятости в связи с распространением ИИ в различных профессиональных сферах. Так, например, Гильдия писателей Америки (WGA) и Гильдия киноактеров SAG-AFTRA (Американская федерация артистов телевидения и радио), при проведении переговоров с работодателями, во главу угла поставили проблему использования ИИ в индустрии развлечений.

В частности, коллективный договор, предложенный WGA, включает положения о том, что ни одна форма ИИ (генеративная или иная) не может считаться автором, и, как следствие, письменный материал, созданный ИИ, не может считаться «литературным материалом»; авторы могут использовать GAI при оказании писательских услуг, но для этого они должны получить согласие компании и следовать всем применимым правилам компании. Такое использование также не умаляет статуса автора как создателя материалов, полученные материалы будут считаться литературным произведением автора (а не продуктом GAI).

Не менее знаковым является и соглашение, заключенное в ноябре 2023 года между SAG-AFTRA и голливудскими студиями. Суть проблемы — создание существенной угрозы занятости актеров в связи с использованием в киноиндустрии сконструированных с помощью ИИ цифровых копий (реplik) реальных актеров или «цифровых синтетических актеров», не имеющих аналогов среди актеров-людей. В соответствии с достигнутым соглашением, использование ИИ для производства цифровых реплик реальных актеров людей должно осуществляться киностудиями при условии обязательного уведомления актера, получения его согласия и денежной выплаты актеру, как если бы актер лично исполнял роль реплики. Использование «цифровой синтетики» может осуществляться киностудией без согласия актеров, однако она должна уведомить об этом профсоюз. Кроме того, соглашение предусматривает требование о проведении обязательных консультаций между киностудиями и профсоюзом не реже двух раз в год для повторного обсуждения развивающихся вариантов использования генеративного ИИ².

Этим активность профсоюза гильдии киноактеров SAG-AFTRA не ограничивается. Так, в Нью-Йорке этот профсоюз поддержал законопроект, запрещающий государственную налоговую льготу для любого производства теле- или кинофильмов, использующих ИИ для вытеснения работников, а также законопроект в Калифорнии, запрещающий работодателям вести переговоры об использовании голоса или образа работника для создания цифровой копии или обучения ИИ, если работник не представлен адвокатом или представителем профсоюза³.

Кроме того, в последние годы для крупных американских профсоюзов стало стандартной практикой устанавливать и публиковать собственные принципы или руководства по ИИ. Например, в 2023 году IATSE опубликовал свои «Основные принципы применения технологий искусственного интеллекта (ИИ) и машинного обучения (МО) в индустрии развлечений»⁴; в декабре 2023 года AFL-CIO и Microsoft объявили о новом партнерстве для обсуждения использования ИИ на рабочем месте и пр⁵.

Такая практика внушает оптимизм и позволяет сделать вывод о том, что механизмы социально-партнерского регулирования пока рано списывать со счетов; более того, отраслевые проф-

¹ См.: URL: <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/presidential-actions/2023/10/30/executive-order-on-the-safe-secure-and-trustworthy-development-and-use-of-artificial-intelligence/>

² См.: URL: <https://www.jdsupra.com/legalnews/generative-ai-in-movies-and-tv-how-the-1326906/>

³ См.: URL: <https://deadline.com/2023/08/ai-bills-new-york-unions-1235524298/>

⁴ См.: URL: <https://variety.com/2023/artisans/news/iatse-core-principles-ai-technology-1235662084/>

⁵ См.: URL: <https://www.law360.com/articles/1775746/afl-cio-and-microsoft-announce-new-partnership-on-ai>

союзы, максимально осведомленные о возможных последствиях наступления ИИ на рабочие места в конкретной сфере профессиональной деятельности, в состоянии разработать и предложить наиболее действенные меры, направленные на защиту интересов работников этой сферы, в то время как нормативное регулирование может предложить лишь самые общие принципы применения ИИ.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Борисова, Л. В. О понятии искусственного интеллекта и правовом режиме произведений созданных им без творческого участия человека / Л. В. Борисова // Актуальные проблемы российского права. — 2024. — Т. 19, № 8. — С. 100-113.
2. Воробьева, Р. А. К вопросу о корректности применения понятия «трудовая правосубъектность» по отношению к искусственному интеллекту / Р. А. Воробьева // Проблемы трудового и социального права в условиях цифровой трансформации общества: сб. науч. тр. / редкол.: К. Л. Томашевский [и др.]. — Минск: Междунар. ун-т «МИТСО», 2023. — С. 10-14.
3. Жильцов, М. А. Применение искусственного интеллекта при регулировании трудовых отношений / М. А. Жильцов, Ю. В. Жильцова // Трудовое право в России и за рубежом. — 2023. — № 3. — С. 22-24.
4. Филипова И. А. Искусственный интеллект: горизонт влияния на трудовые правоотношения / И. А. Филипова // Юрист. — 2023. — № 3. — С. 15-19.
5. Sorgner A. (2017) The Automation of Jobs: A Threat for Employment or a Source of New Entrepreneurial Opportunities? Foresight and STI Governance, vol. 11, no 3, pp. 37-48.