

Секция «Правовое регулирование отношений в сфере труда и социального обеспечения»

Использование систем искусственного интеллекта при приеме на работу

Мушков Александр Алексеевич

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Юридический факультет, Москва, Россия

E-mail: mushkov2001@mail.ru

В настоящее время при приеме на работу некоторыми работодателями используется система искусственного интеллекта (далее - ИИ) как комплекс технологических решений, позволяющий имитировать когнитивные функции человека при выполнении конкретных задач и получать результаты, сопоставимые, как минимум, с результатами интеллектуальной деятельности человека [3; 11], что приводит к различным изменениям, в частности, к изменению организации труда и к обеспечению в связи с этим конкурентоспособности работодателя вкуне с его адаптивностью к различным условиям [2; 1]. В силу недостаточного законодательного регулирования систем ИИ очевидна необходимость дальнейшего развития такого регулирования, а также разработки научных исследований в данной сфере.

Использование систем ИИ работодателем подразумевает необходимость осуществления технического обеспечения и нормативного регулирования их эффективного функционирования с целью недопущения неполадок в их работе и возникновения потенциальных правонарушений. Техническое обеспечение требует создания и обеспечения надлежащего функционирования аппаратного обеспечения, вычислительных систем [3; 5], ориентацию на технические нормы. Также в силу основополагающего метода работы систем ИИ необходимо обеспечить обучение искусственного интеллекта алгоритмам, которые не должны дискриминировать потенциальных работников при приеме на работу. Такое обучение может быть контролируемым, неконтролируемым и с подкреплением [4; 8]. В силу этого помимо действий по обучению, осуществляемых работодателем, необходимо обращать внимание также на возможно существующие договорные отношения между работодателем и разработчиком системы ИИ по ее покупке, установке и обучению. Нормативное регулирование систем ИИ должно осуществляться в соответствии с действующим законодательством и международными актами, может быть осуществлено путем принятия на локальном уровне соответствующих локальных нормативных актов, посвященных, например, принципам, правилам функционирования системы ИИ при отборе кадров, обеспеченным определенными мерами по их реализации [5; 6]; порядку работы работников с данными системами ИИ и иных.

Внедрение системы ИИ при приеме на работу у конкретного работодателя может быть осуществлено в экспериментальной форме [1; 1] в течение определенного периода времени, о чем должны быть уведомлены потенциальные работники. Использование такой модели позволит выявить преимущества и недостатки функционирования системы ИИ, предотвратить возможные правонарушения и споры между работодателем и потенциальным работником. При такой форме внедрения системы ИИ должна быть предусмотрена возможность отказа от оценивания системой ИИ резюме потенциальных работников в пользу иной, «обычной» формы подачи и оценивания резюме - причем обе формы должны быть «на равных между собой».

При применении работодателем системы ИИ при подборе работников потенциальные работники должны быть уведомлены о порядке принятия решения с использованием ИИ [5; 6] и заполнить определенную форму указания об информировании и о даче согласия

с порядком функционирования системы ИИ. Чтобы не допустить принятия системой ИИ ошибочных решений, связанных со статистической смещенностью обучающей выборки исходных данных [4; 24], необходимо предусмотреть такие способы указания информации потенциальным работником, которые будут предотвращать потенциальные дискриминационные решения, принимаемые системой ИИ. Важно предусмотреть механизмы верификации полученных от потенциального работника информации, а также механизмы соблюдения требований в области законодательства о персональных данных в ходе функционирования системы ИИ. Однако, по нашему мнению, любое окончательное решение по приему на работу или об отказе в нем должно приниматься живым человеком на основе комплексного и системного анализа существующих требований законодательства и полученной от потенциального работника информации - система ИИ должна быть лишь помощником для работодателя.

Также необходимо предусмотреть механизм защиты от неверного истолкования системами ИИ полученной информации от потенциальных работников [4; 11] - это возможно осуществить, например, при существовании надлежащего контроля со стороны работодателя над функционированием анализируемых нами систем. Вследствие этого актуальным становится вопрос о введении механизма контроля (надзора) над системами ИИ в области соблюдения трудового законодательства [5; 7]. Кроме того, системы ИИ в ходе своего функционирования могут использовать данные из различных социальных сетей, которые ведут потенциальные работники, а также на основе данных рекомендательных систем, формируемых применительно к конкретному потенциальному работнику [4; 15]. По нашему мнению, в данной ситуации становится актуальным вопрос установления четкой границы между контролем работодателем над конкретным работником и личной жизнью работника как конституционной ценностью. Соответственно, функционирование систем ИИ не должно нарушать такую границу, вследствие чего актуальным является вопрос практического решения данной проблемы.

Подводя итог вышесказанному, отметим, что системы ИИ, используемые при приеме на работу, не должны заменять человека, а должны только помогать ему. Системы ИИ должны находиться под жестким контролем со стороны работодателя с целью недопущения возможных правонарушений, возникновения споров и тех проблем, которые были указаны выше.

Источники и литература

- 1) Зорина О.О. Правовой эксперимент в сфере социально-трудовых отношений: проблемы реализации. Трудовое право в России и за рубежом, 2017, №2;
- 2) Линец А.А. Трудовое право в условиях изменения организации управления трудом: вызовы и перспективы. Трудовое право в России и за рубежом, 2020, №2;
- 3) Национальная стратегия развития искусственного интеллекта на период до 2030 года, утвержденная Указом Президента РФ от 10.10.2019 №490 «О развитии искусственного в Российской Федерации»;
- 4) Харитонов Ю.С., Савина В.С., Паньини Ф. Предвзятость алгоритмов искусственного интеллекта: вопросы этики и права, Вестник Пермского университета. Юридические науки, 2021, №3;
- 5) Хубулова М.И. Искусственный интеллект в сфере труда, «Трудовое право в России и за рубежом», 2022, №3.