

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

Защита персональных данных работника в контексте применения технологий Big Data

Князева Александра Сергеевна

Студент (бакалавр)

Уральский государственный юридический университет, Екатеринбург, Россия

E-mail: aleks.knyazeva2016@yandex.ru

Актуальность темы. Условия труда в настоящее время значительно меняются в связи с развитием искусственного интеллекта и применением больших данных (Big Data): снижаются трудовые стандарты, увеличивается неравенство [3; 5]. Электронный мониторинг со стороны работодателя зачастую угрожает частной жизни работников, усугубляет дискриминацию в сфере занятости и уничтожает защиту со стороны трудового законодательства [4].

Применение технологий Big Data и российское трудовое законодательство. Технологии больших данных используются в самых различных областях деятельности. Компании, фирмы, предприятия, использующие данные технологии, имеют преимущество перед другими организациями [2].

Применение датчиков и систем слежения изменяют возникающие между работником и работодателем трудовые правоотношения. Big Data делает возможным осуществлять мониторинг деятельности работника в течение всего рабочего дня и на основании информации, полученной после интеллектуального анализа данных, проводить изменения по оптимизации работы компании [3]. Защита персональных данных работника, таким образом, может находиться под угрозой.

Все персональные данные работника могут быть получены только у него самого (ч. 3 ст. 86 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ)). В то же время ТК РФ допускает возможное исключение: персональные данные могут быть получены у третьей стороны, но при условии предварительного уведомления работника (ч. 3 ст. 86 ТК РФ).

De facto большие данные не являются третьей стороной в контексте ст. 86 ТК РФ, обработка персональных данных происходит автономно. Стоит отметить, что в зарубежных правовых порядках, в отличие от российского, вопрос автоматизированного сбора данных уже становился предметом судебных разбирательств [7]. Однако с точки зрения российского законодательства согласие работника не является обязательным элементом для обработки его персональных данных работодателем, сформированной судебной практики по данному вопросу в настоящий момент нет.

Кроме того, большие данные позволяют составлять «цифровой портрет» конкретного работника, оценку на соответствие ожиданиям работодателя и прогнозирование дальнейшей работы сотрудника.

Анализ данных работника, составление его «цифрового портрета», с одной стороны, позволяют оптимизировать деятельность предприятия, снизить затраты, упорядочив процессы и повысив результаты этой деятельности, с другой стороны, радикально меняют соотношение сил в системе «работодатель - работник» в пользу работодателей, получающих дополнительные возможности по контролю за работником, прогнозированием его поведения и т.д.

Подобный электронный мониторинг с применением технологий больших данных может порождать проблемы защиты частной жизни лица. Полученные с использованием технологий Big Data в совокупности с применением программ искусственного интеллекта данные могут использоваться для моббинга работника: за счёт составления «цифрового

портрета» работодатель может создавать негативную психологическую обстановку для конкретного работника, например, с целью дальнейшего его увольнения. Безусловно, всё это повысит уровень психосоциальных рисков работника (т.е. вероятность стрессов, депрессии и психологических домогательств), а также будет являться прямым нарушением его права на защиту персональных данных и на защиту частной жизни.

«Цифровые песочницы» и их влияние на трудовые правоотношения. В настоящее время в Российской Федерации активно используется практика введения экспериментальных режимов для апробации новых IT-проектов, что легализуется в формате «особых экспериментальных режимов» - «законодательных песочниц» [6].

В результате введения такого режима допускаются возможности тестирования и ограниченного использования определенных правовых норм, поскольку цифровые «песочницы» предполагают гибкое нормативно-правовое регулирование [8].

Возникает ситуация, при которой лица, работающие в определенных регионах страны, могут быть ограничены в правах, в т.ч. в праве на защиту персональных данных. В наибольшей степени этому подвержены работники IT-компаний, которые и занимаются апробацией новых IT-проектов.

Пункт 5 ст. 5 Федерального закона «Об экспериментальных правовых режимах в сфере цифровых инноваций в Российской Федерации» содержит положение о том, что информационное взаимодействие в рамках экспериментального правового режима должно осуществляться с учетом требований законодательства Российской Федерации о защите персональных данных. В то же время данное положение не учитывает применения технологий Big Data, а также применения новых технологий, в т.ч. с использованием искусственного интеллекта, которые могут создаваться непосредственно компаниями, работающими в рамках экспериментальных правовых режимов.

Следовательно, в результате применения «цифровых песочниц» возникает трудовое неравенство между отдельными категориями работников и работниками разных регионов страны.

Выводы. Таким образом, для обеспечения защиты персональных данных работника необходимо реформирование трудового законодательства. В частности, глава 14 ТК РФ может быть дополнена положением о том, что обработка и использование персональных данных работника путем применения технологий Big Data может осуществляться исключительно с согласия работника. Законодательство о применении экспериментальных правовых режимов также должно быть гармонизировано в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ.

Источники и литература

- 1) Баракина Е.Ю. К вопросу об установлении экспериментального правового режима в области применения искусственного интеллекта // Российская юстиция. 2021. N 2. С. 64-67.
- 2) Кириллова Е.А. Правовой статус и принципы использования технологии больших данных (Big Data) // Российская юстиция. 2021. N 2.
- 3) Филипова И.А. Трудовое право при переходе к цифровому обществу: происходящие изменения и контуры будущего // Журнал российского права. 2021. N 3. С. 92-105.
- 4) Bales R.A., Stone K.V.W. The Invisible Web of Work: The Intertwining of A-I, Electronic Surveillance, and Labor Law. UCLA School of Law, Public Law Research Paper N 19 - 18. Los Angeles, 2019.

- 5) Estlund C. What should we do after work? Automation and Employment Law // Yale Law Journal. 2018. Vol. 128. N 2. P. 254 - 326.
- 6) Совета при Президенте Российской Федерации по развитию гражданского общества и правам человека от 01.12.2021 «СПЧ подготовил доклад о положении дел с правами и свободами человека и гражданина в цифровом пространстве РФ»
- 7) Nagele-Piazza L. How is artificial intelligence changing the workplace? Society for human resource management, November 2018. URL: <https://www.shrm.org/resourcesandtools/legal-and-compliance/employment-law/pages/artificial-intelligence-is-changing-the-workplace.aspx>