

ЕКОСИСТЕМА НА ДОВЕРИЕ ПРИ ИЗПОЛЗВАНЕ НА ИЗКУСТВЕН ИНТЕЛЕКТ В ТРУДОВИТЕ ОТНОШЕНИЯ

*Доц. д-р Андрияна Андреева,
Икономически университет – Варна
Доц. д-р Галина Йолова,
Икономически университет – Варна*

ECOSYSTEM OF TRUST IN THE USE OF ARTIFICIAL INTELLEGE IN THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP

*Assoc. Prof. Andriyana Andreeva PhD,
University of Economics – Varna
Assoc. Prof. Galina Yolova PhD,
University of Economics – Varna*

Резюме: В доклада се изследва въпросът за изграждането на екосистема на доверие при използването на изкуствен интелект в трудовите отношения. За реализиране на целта се прави анализ на относимите норми на трудовото законодателство – национално и европейско. На база на анализа са направени обобщения, изводи и препоръки.

Ключови думи: екосистема на доверие, изкуствен интелект, трудови отношения, работодател, работник

Abstract: The paper examines the question of building an ecosystem of trust in the use of artificial intelligence in the employment relationship. To achieve this aim an analysis is made of the relevant norms of the Labour Legislation – national and European. Based on the analysis summaries, conclusions and recommendations are made

Key words: ecosystem of trust, artificial intelligence, employment relations employer, employee

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2021.364>

Въведение

Изкуственият интелект (ИИ) е неизменна част от живота на хората, в това число и от трудовите отношения. Той трансформира трудовоправната връзка и това налага законодателите на национално и международно ниво да догонват темпа на промяната, отразявайки

това в правните институти. Същевременно при навлизането на ИИ в трудовите отношения страните са изправени пред редица предизвикателства (Банов, Страните по трудов договор за обучение по време на работа, 2018) (Банов 2019а), вкл. недоверие, страх у работниците и служителите от изместването на човека и заместването му с роботи и др. С оглед на запазване на базисните принципи, върху които се гради трудовото право е наложително да се постави въпросът за доверието – от една страна доверие в изкуствения интелект, а от друга – доверие между традиционните участници в трудовоправната връзка.

На европейско ниво въпросът е залегал в Становище „Бяла книга за изкуствения интелект – Европа в търсене на високи постижения и атмосфера на доверие“ (12-14 октомври 2020 г.). В него се отбелязва, че „Според Комисията ключовите елементи на екосистемата на доверие са гарантирането на основните права, правата на потребителите и правилата относно отговорността и безопасността на продуктите“. В този документ екосистемата на доверие е разгледана в широк смисъл, като по този начин ангажира европейските институции с комплексното разглеждане на тематиката. Авторите на настоящия доклад поставят на полето на доктриналните изследвания въпроса в контекста на трудовите отношения.

Актуалността на избраната тема е свързана с темпа на дигитализация на трудовите отношения, навлизането на ИИ във все повече сфери и възникващите казуси, както от правно, така и от морално естество. В своята съвкупност това е достатъчно за повдигането на дебат по въпроса за доверие между страните в трудовоправните отношения при използването на ИИ.

Разработката има за цел да изследва въпроса за изграждането на екосистема на доверие при използването на ИИ в трудовите отношения. За постигане на поставената цел се прави анализ на относимите норми на трудовото законодателство – национално и европейско. На база на анализа са направени обобщения, изводи и препоръки.

За реализиране на поставената цел авторите изпълняват **следните задачи:**

1. Изследване спецификите и тенденциите за изграждането на екосистемата на доверие при използването на ИИ в общата европейска и национална трудовоправна рамка.
2. Изследване на относими аспекти на доверието в актуален аспект в трудовото право на България.

3. Очертаване на тенденции, следващи от навлизането на ИИ в обществените отношения и насоки за създаване на регулативен механизъм на екосистемата на доверие.

За постигане на заложената цел и свързаните с нея изследователски задачи авторите използват традиционните за правните изследвания научни методи, и по-конкретно – индукция и дедукция, нормативен и сравнителноправен анализ. Материалът е със заложен предметни ограничения, които са свързани с неговия обем, поради което авторите не претендират за изчерпателност на въпроса. В тази връзка авторите са се насочили към изследване приоритетно материалноправната страна на доверието и не се навлиза в процесуална проблематика. Същевременно изследването цели набелязване на тенденции и поставянето на полето на доктрината на актуални въпроси, които към настоящия момент нямат конкретен нормативен израз или са все още в процес на дебати в институциите на европейско ниво.

Докладът е съобразен с приложимото трудово законодателство към 15.10.2021 г.

1. Постановки на проблема в европейските актове

Като базисно понятие, залегнало в тенденциите на общите европейски политики, понятието „екосистема на доверие“ се основава на рамката, предвидена в Изкуствен интелект за Европа, COM (2018) 237 и на общата идея за антропоцентричен подход, обоснована в Съобщението относно изграждането на доверие в ориентирания към човека ИИ COM (2019) 168. Доразвитието му на ниво дефиниране на проблема и набелязване на общите европейски регулаторни рамки в „Бяла книга за изкуствения интелект – Европа в търсене на високи постижения и атмосфера на доверие“ (12-14 октомври 2020 г.) е основано на седемте ключови изисквания, посочени в Съобщението на Комисията COM (2019), а именно – човешки фактор и надзор, техническа стабилност и безопасност, управление на данните и неприкосновеност на личния живот, прозрачност, многообразие, недискриминация и справедливост, обществено и екологично благополучие и отчетност.

Многоаспектността на института екосистема на доверие и отражението му в широк кръг социални и институционални взаимовръзки по необходимост налага неговото ограничаване с оглед нуждите на настоящото изследване. Предвид последното и с оглед характера

и спецификите на трудовите правоотношения значимостта му можем да очертаем на няколко основни нива – **специфика на института по отношение защитата на основни човешки права, както и някои аспекти на работодателски контрол, касаещи поверителност на събираната информация, в това число и биометрична идентификация.**

Използването на ИИ в трудовоправните връзки пряко може да засегне базисни и неотменими човешки права, в това число – равен достъп и равно третиране, недискриминационно отношение, неприкосновеност на личността, свобода на словото, убежденията и мисълта (Andreeva, A., Yolova, G., Dimitrova, D. 2019). Наблюдават се изкривявания и дискриминация при наемане на служители, определяне на тежестта на задачи за изпълнение, ощетяване на поверителността и пристрастни алгоритми (Благойчева, Х. Изкуствен интелект и корпоративна социална отговорност – сблъсък и нови възможности 2019). В тази насока и като се имат предвид рамките на основни европейски документи – Директивата за расовото равенство, Директивата за равно третиране в областта на заетостта и професиите, в Бялата книга се акцентира на нуждата от преодоляване на рисковете там, където, както се посочва, те могат да се дължат на недостатъци в цялостното проектиране на системите с ИИ по отношение на човешкия надзор на персонала или на използването на системи без възможност за отстраняване на потенциална необективност при равно третиране по отношение на пола или възрастта (например системата се обучава само или предимно с данни за мъже, което води до неоптимални резултати по отношение на жените).

С особена актуалност предвид изискването за регулаторна рамка на екосистемата на доверие се приоритизират възможни нарушения на правилата за съхраняване, събиране и обработка на личните данни и по-специално в нарушение на Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета от 27 април 2016 година относно защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни и относно свободното движение на такива данни и Директивата относно правоприлагането в областта на защитата на данните. За рисково в този смисъл се приема използването от страна на работодателите на различни по естеството си механизми и приложения за контрол и наблюдение чрез използването, извличането на големи количества данни, по-голяма част от които чувствителни, както и разпознаване на

взаимовръзките между тях с цел ефективно установяване на контрол в поведението на служителите (Матеева, Обработване на специални категории данни съгласно регламент (ЕС) 2016/679 (Общ регламент относно защитата на личните данни), 2018, стр. 404-412) (Матеева, Надзорна дейност на националния орган по защита на личните данни при новите законодателни положения на приложимото законодателство, 2019) (Mateeva 2020). В този смисъл основателно се предполага, че това следва да доведе до пряко накърняване на личната неприкосновеност, злоупотреба или неправилно третиране на данни, ограничаване на някои свободи, като свобода на словото или политически свободи.

В тази насока, като се акцентира на разбирането, че законодателството на ЕС следва да бъде надградено с допълнителни правни инструменти за адаптиране, се очертават конкретни насоки за съхраняване на данни и разпространяване на информация. В този смисъл се аргументира разбирането, че изграждането на екосистема на доверие предполага приемането на изисквания за водене на документация относно разработването на алгоритъма, данните, използвани за обучение на високорискови системи с ИИ, така че те да бъдат проследявани и проверявани за потенциално проблемни действия или решения чрез воденето на точна документация относно набора от данни, използвани за обучение и изпитване на системите с ИИ (Банов 2020a; Банов 2017a; Банов 2020b: 220-233; Банов, „Европа 2020“ и трудовият договор за обучение по време на работа, 2016), съхранение на самите данни, съхраняване на документацията относно методите, процесите и техниките на програмиране и обучение (Банов 2019a; Банов 2017b; Банов 2018a; Банов 2019b; Банов 2020c; Банов 2016), включително когато това е от значение за безопасността и за избягване на необективност, водеща до забранена дискриминация. В тази връзка системата на доверие следва да предполага съхраняване на записи и набори от данни за ограничен и разумен период от време при спазване на принципите на прозрачност и регламентиран достъп.

Тези правила следва да се доразвият с максимална конкретика досежно тяхната гарантираност особено там, където става въпрос за прилагане на ИИ с цел дистанционна биометрична идентификация. Предвид неограничените възможности на този тип приложения да засягат в максимална степен личната неприкосновеност на лицата, повече от безспорно е, че бъдещите регулаторни рамки на екосистемата на доверие следва да доразвият Общия регламент за защита на да-

ните чрез разработване на такива нормативни гаранции, при които, както се посочва, използването на ИИ за дистанционна биометрична идентификация да е възможно само когато това е „надлежно обосновано, пропорционално и е обект на подходящи гаранции“.

2. Екосистема на доверие и нуждата от адаптирането ѝ в националното законодателство

Доверието е категория, която съпътства отношенията между страните още в периода на зараждане на правото. Същевременно през различните исторически периоди то намира различен израз в законодателството, vyplъщвайки се в правни принципи и институти. Всеки един правен отрасъл отразява доверието, имплантирайки идеята в съответствие със своята специфика. Трудовото право, принадлежащи към частноправните отрасли и изграждайки своите институти около работната сила, повече от всеки друг основава правоотношенията, базирайки се на доверието между страните. Индивидуалните и колективните трудови правоотношения са традиционни както със своите страни, така и като съдържание. Същевременно трудовоправните връзки са подвластни на обществените реалности и отразяват формите и условията на труд. А от там и необходимостта от защитата на индивидуалните трудови права на работниците и служителите (Андреева и др. 2020). Именно в това се заключава и закрилната роля на отрасъла във всеки един обществено-икономически етап да дава надеждна гаранция за работниците и служителите за защита на техните права и законни интереси. Съвременният етап от развитието на обществото е белязано с отражението на четвъртата индустриална революция, която неизменно се отразява и върху пазара на труда, организацията на трудовия процес и правното регулиране. Правото като цяло е изправено пред момент на кардинални промени, изискващи преосмисляне и надграждане на правни понятия (Андреева, А., Йолова, Г. 2020: 11-18; Андреева, А., Йолова, Г. 2020: 22-35; Andreeva, A., Yolova, G., Dimitrova, D. 2020: 43-48; Andreeva, A., Yolova, G. 2019: 178-188; Andreeva, A., Yolova, G., Dimitrova, D. 2019: 44-47; Андреева, А., Йолова, Г. 2018: 320-328; Андреева, А., Йолова, Г. 2018: 293-307), допълване на институти (Димитрова Д. 2020: 254-262; Банов 2020d), както и въвеждане на нови принципи за регулиране на обществените отношения.

Навлизането на ИИ в трудовите отношения предполага обмисляне на ефектите на различни нива, определяне на положителните страни, но и преценка на отрицателните.

Доверието между страните на трудовото правоотношение навлиза в едно ново измерение, ерата на ИИ предполага една трансформация на традиционния модел и включването на нов компонент.

С оглед на анализиране на въпроса за екосистемата на доверие в трудовите отношения при използването на ИИ можем да заложим няколко аспекта (нива) на обследване.

Първи кръг на екосистемата обхваща отношенията по индивидуалното трудово правоотношение, т.е. доверието във връзката работодател – работник или служител на различните етапи от нейното активно съществуване. В този кръг следва да попаднат всички въпроси, касаещи възникването, развитието и прекратяването на трудовото правоотношение. Можем да заключим, че предвид възможността за използването на ИИ на всеки един от тези етапи, респективно за отражението му върху всеки един от трудовоправните институти, то тогава правният механизъм следва да се адаптира по начин, запазващ доверието между страните (Александров, А. 2013: 41-54; Александров, А. 2016: 10-20; Александров, А. 2018: 109-119).

На първо място в този кръг на екосистемата стои отношението между субектите по повод възникването на правната връзка между тях. В този предоговорен етап ИИ може да бъде използван по различен начин, като много често работодателите внедряват ИИ за подбор на персонала. ИИ като дигитален асистент в процеса по набиране и подбор на персонал (Антонова, К. Иванова, П. 2021: 68). В тези хипотези от една страна се гарантира безпристрастност и субективна намеса, но от друга страна се нарушава изграждането на доверие между страните още в първата стъпка от жизнения цикъл на трудовото правоотношение. Предвид спецификата на работната сила това е един от важните моменти, когато работодателят и работникът следва да заложат основите на взаимно доверие, респективно отговорност за качество на изпълнението на правата и задълженията, явяващи се част от съдържанието на трудовото правоотношение.

На следващо място доверието е част от активния жизнен цикъл на всяко индивидуално трудово правоотношение. Въпреки липсата на изрични законови принципи, както и залагането му директно в правните норми то присъства в същността на правната връзка рабо-

тодател – работник. Доверие на работодателя за качеството на работната сила, която наема, доверие на работника за безопасните условия, при които ще престои своята работна сила и за изпълнението на насрещните права и задължения на двете страни.

Употребата на ИИ на този същински етап е най-многообразна и зависи от спецификата на дейността, но обобщавайки можем да изведем основните роли:

- ИИ като алтернатива на традиционната работна сила, т.е. вместване на трудови функции;

- ИИ като контролно средство за спазване на трудовата дисциплина;

- ИИ при прекратяване на трудовите правоотношения и др.

В тези ситуации доверието между работодателя и работника или служителя не е само двустранна връзка, а нерядко тя е опосредствана от ИИ, който се намесва в различно качество.

В трудовоправната теория вече е поставян въпросът за правосубектност на роботите, но правната регулация все още няма уредба, която да признава тази правосубектност.

Може да се постави и въпросът за намеса на ИИ и в работодателската правоспособност. При предоставяне на това качество, законодателят не е отчел тази съвременна реалност, правните норми са пригодени за регулиране на класическите трудови правоотношения, при които работодател може да бъде ЮЛ или ФЛ. Четвъртата индустриална революция разчупи модела на всички традиционни отношения и трудовоправните не са изключение от това, ИИ може да наема, да контролира и да прекратява трудови правоотношения. Защо тогава да не се постави на полето на доктрината въпросът за споделена работодателска правоспособност? Алтернатива на нормативното регламентиране на възможностите за запазване на доверието между работодателя и наетите лица при използване на ИИ може да се търси в прилагането на социално отговорни и устойчиви практики в мениджмънта на човешките ресурси. В тази връзка въпросите за използване на ИИ в организациите и механизмите, чрез които се защитават правата на служителите и работниците може да бъде част от оповестяваната информация в социални или интегрирани отчети на компаниите (Serafimova 2017) .

Втори кръг на екосистемата на доверие са отношенията между работодател и синдикална организация.

Трети кръг са отношенията между тристранните партньори.

Взети в своята цялост тези отношения могат да се разгледат като базови за изграждане на доверие в трудовоправните връзки в съвременния свят, когато навлизането на ИИ е вече факт, трансформиращ традиционния модел.

Настоящият материал не изчерпва тематиката за екосистемата на доверие в трудовите отношения, а само маркира основните въпроси, които тепърва ще се разискват и ще подлежат на нормативна регулация.

Заклучение

Дигитализацията на трудовите отношения е вече траен процес и неотменим етап от развитието на начините и механизмите за престиране на работна сила. Повече от безспорно е обаче, че това създава не само едно качествено различие, но и изключително сериозно предизвикателство към съхраняване и допълнително гарантиране на някои основни права на личността.

Екосистемата на доверие при използването на ИИ очевидно е институт, който тепърва следва да търси и намира своето адекватно отражение в законодателните решения на националните законодателства. В тази насока могат да се очертаят следните по-важни обобщения и предложения:

1. Непрекъснато доразвитие на процесите по създаване на общоевропейски нормативни рамки, гарантиращи употребата на ИИ по справедлив, безопасен, и съхраняващ правата и достойнството на личността начин.

2. Установяване на институти за допълнителни нормативни гаранции за безопасен ИИ, които тепърва следва да адаптират едни нови качествени механизми за адекватна реакция по защита правата на индивидите, особено там, където става въпрос за работа от разстояние, чрез цифрови платформи, дистанционно престиране на труда и работодателски контрол.

3. Социално отговорно поведение на работодателите, насочено към дейности целящи да запазят баланса в отношенията между работодател – работник и запазване/изграждане на доверие при използването на ИИ.

4. Включване на норми, гарантиращи запазването на баланса в

отношенията между страните по трудовоправната връзка и изграждането на екосистема на доверие при използването на ИИ посредством нормите на колективния трудов договор.

Използвана литература

1. Andreeva, A., Yolova, G. (2019). The Challenges of the Fourth Industrial Revolution Faced by the Labour Market: European and National Processes and Trends. // Международни клъстерни политики: Българо-китайски форум. Сборник с доклади от международна конференция. Варна: Наука и икономика.

2. Andreeva, A., Yolova, G., Dimitrova, D. (2019). Artificial intellect: Regulatory Framework and Challenges Facing the Labour Market. // ompSysTech , 19 – 20-th International Conference on Computer Systems and Technologies, 21 - 22 June 2019,. University of Ruse : Proceeding, New York : ACM [Association for Computing Machinery] Digital Library.

3. Mateeva, Z. (2020). Principles of Personal Data Protection. Audit (2) 2020, (P-ISSN- 2616-4310, E-ISSN- 2707-2037), Baku Business University, pp. 95-104.

4. Serafimova, D. (2017). CSR Disclosure in Large Bulgarian Companies. // International Conference on Marketing and Business Development Journal, Vol III, №1/2017, pp. 97-106. Bucharest: The Bucharest University of Economic Studies Publ. House.

5. Александров, А. (2013). Защита на работодателя срещу опитите за злоупотреба с трудови права от страна на работници и служители. // Съвременно право, №4, с. 41-54.

6. Александров, А. (2016). Защита на личните данни на работниците и служителите. София: Труд и право.

7. Александров, А. (2018). За защитата от дискриминация при упражняване на правото на труд и тормоза на работното място. // Защита срещу дискриминацията: правна уредба, проблеми и тенденции. Сборник с доклади от национална научна конференция, Варна: Наука и икономика, с. 109-119.

8. Александров, А. (2021). За преддоговорните отношения на страните в процеса на сключване на трудов договор. // Труд и право, №6, с. 7-2.

9. Андреева, А. и др. (2020). Защита за индивидуалните трудови права (на работника или служителя). Варна: Наука и икономика.

10. Антонова, К., Иванова, П. (2021). Роботизацията и изкуственият интелект – нов модел на сътрудничество и/или взаимодействие между машините и хората на работното място. // Човешки ресурси & Технологии = HR & Technologies (1). Варна: Сдружение Креативно пространство, с. 60-76.

11. Банов, Х. (2016). „Европа 2020“ и трудовият договор за обучение по време на работа. // Правна мисъл, №4, с. 47-64.

12. Банов, Х. (2017а). Трудовият договор за обучение по време на работа – нова перспектива за професионална преквалификация. // Научни четения в памет на Венелин Ганев и Никола Долапчиев. Сборник доклади от научна конференция, с. 497-509). София: Св. Климент Охридски.

13. Банов, Х. (2017b). Усъвършенстване на правната уредба на професионалната квалификация, образованието и обучението в съответствие с политиките за обучение на възрастни в Европейския съюз. // Научни трудове на Института за държавата и правото. Т. XVI. Актуални правни проблеми София: Институт за държавата и правото – БАН, с. 262-278.

14. Банов, Х. (2018а). Страните по трудов договор за обучение по време на работа. // Правна мисъл, №3, с. 31-42.

15. Банов, Х. (2018b). Трудовият договор за обучение по време на работа като форма за осъществяване на международно признати права на човека. // XXVII Международна научна конференция за млади учени 2018. Сборник научни трудове, София: Авангард прима, с. 277-285.

16. Банов, Х. (2019а). Допълнителни изисквания за придобиване на качествата на работник (служител) и на работодател при осъществяване на дуално обучение. // Известия, №3, с. 252- 265.

17. Банов, Х. (2019b). Особености на сключването на трудов договор при осъществяването на дуално обучение. // Сборник с доклади от XIX национална конференция на докторантите в областта на правните науки. София: Институт за държавата и правото – БАН, с. 122-131.

18. Банов, Х. (2020а). Трудов договор за обучение по време на работа. София: Нова звезда.

19. Банов, Х. (2020b). Историческо развитие на индивидуалните субективни трудови права в българското право. // Андреева, А. Й. Защита за индивидуалните субективни трудови права на работника или

служителя, с. 59-83. Варна: Наука и икономика.

20. Банов, Х. (2020с). Понятие за трудов договор за обучение по време на работа. // Сборник с доклади от 3-та Национална научна конференция Правото и бизнесът в съвременното общество. Варна: Наука и икономика.

21. Банов, Х. (2020d). Утвърждаване на правото на професионално образование и професионално обучение в актовете на Международната организация на труда и в българското трудово законодателство. // Международната организация на труда и България – 100 години и занаят. Пред.

22. Банов, Х. (н.д.). Законово и минимално необходимо договорно съдържание на трудовия договор за обучение по време на работа. // Съвременно право.

23. Банов, Х. (н.д.). Трудовото възнаграждение при трудовия договор за обучение по време на работа. // Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Т. XIII. Индивидуален трудов договор. София: Св. Климент Охридски.

24. Благойчева, Х. (2019). Изкуствен интелект и корпоративна социална отговорност – сблъсък и нови възможности. // Известия, №65(1), с. 59.

25. Димитрова, Д. (2020). По някои въпроси на административноправната защита на правото на труд. // Правото и бизнесът в съвременното общество. Сборник с доклади от 3-та Национална научна конференция, Варна: Наука и икономика.

26. Матеева, Ж. (2018). Обработване на специални категории данни съгласно регламент (ЕС) 2016/679 (Общ регламент относно защитата на личните данни). // Правото и бизнесът в съвременното общество. Сборник с доклади от 1-ва национална научна конференция, Варна: Наука и икономика.

27. Матеева, Ж. (2019). Надзорна дейност на националния орган по защита на личните данни при новите законодателни положения на приложимото законодателство. // Известия, №63,1, с. 53-70.

За контакти: доц. д-р Андрияна Андреева
ИУ – Варна, Катедра „Правни науки“
a.andreeva@ue-varna.bg
доц. д-р Галина Йолова
ИУ – Варна, Катедра „Правни науки“
ina_yolova@ue-varna.bg