

2. Мотина, Е. В. Проблемы правового обеспечения права работников на невмешательство в частную жизнь и уважение личного достоинства по законодательству Республики Беларусь : / Е. В. Мотина –URL: <http://www.elib.bsu.by/handle/123456789/45432> (дата обращения: 15.11.2025).

3. Чесалина, О. В. Защита персональных данных занятых лиц в условиях цифровой экономики: сравнительно-правовой анализ законодательства и судебной практики Федеративной Республики Германия и Российской Федерации / О. В. Чесалина // Вестн. Саратов. гос. юрид. академии. – 2020. – № 3 (134). – С. 245–255.

УДК 349.2

Л.Р. Гизетдинова

(студент Казанского инновационного университета имени В.Г. Тимирязова (ИЭУП))

ПРОБЛЕМА АЛГОРИТМИЧЕСКОГО КОНТРОЛЯ ЗА РАБОТНИКАМИ В ЦИФРОВУЮ ЭПОХУ

В представленной статье раскрываются основные особенности алгоритмизации и ее применения в целях контроля за работниками в цифровую эпоху. Отмечается, что применение указанных инструментов сопряжено с широкой совокупностью трудностей, решение которых усматривается в том, чтобы планомерно совершенствовать практику применения алгоритмов в заявленных целях. Формирование основных положений было сделано в результате системного анализа научной литературы по теме, так как к данным вопросам обращалось множество авторов.

Алгоритмизация весьма активно проникает во все сферы жизни, а также оказывает непосредственное влияние не только на поведение работников, но и на то, каким образом они выполняют свои трудовые функции. Использование цифровых технологий в трудовых правоотношениях находит свое проявление, в частности, в том, что алгоритмы, заложенные в программное обеспечение компьютеров и мобильных телефонов, используемых работником, могут осуществлять наблюдение за трудовым процессом, собирать данные для того, чтобы оценить производительность труда, принимать те или иные решения на автоматической основе, осуществлять рассылки сообщений и информации. Как следствие, значение алгоритмов в данной сфере оценивается как высокое.

Безусловно, что с помощью алгоритмов можно осуществлять контроль за работниками в процессе их труда. Например, с помощью алгоритмов можно в полной мере оценить результативность и продуктивность сотрудников. Так, после обработки массива данных о показателях работы сотрудника можно сделать вывод, насколько работник полезен и насколько рационально увеличивать размер заработной платы или удовлетворять его карьерные амбиции.

Примеров применения алгоритмов для контроля за работниками сегодня множество, причем это не только зарубежные компании, но и отечественные. В качестве примера можно привести АО «Агрокомплекс им. Н.И. Ткачева», ранее заявивший о том, что он активно использует систему «Стахановец». Указанная система в полной мере фиксирует все, что происходит на рабочем компьютере сотрудника во время выполнения им своих трудовых функций: в частности, компьютерная программа ведет запись с экрана, формирует отчеты и

отслеживает открытые файлы. Это позволяет оценить активность сотрудника и выполнение им плановых задач. Не меньший интерес представляет опыт ПАО «Сбер», так как банк использует сервис «Инсайдер». Данный сервис автоматизирует учет рабочего времени всех сотрудников компании, осуществляет контроль за их продуктивностью. Кроме того, сервис направлен на мониторинг активности персональных компьютеров сотрудников и на автоматическое формирование табелей. Указанный сервис способен выявить нарушения трудовой дисциплины [1, с.19].

Исследовательский интерес представляют и зарубежные модели, которые рассматриваются и в научной статье Д.А. Новикова. Так, автор рассматривает опыт компании Amazon. Так, в данной компании алгоритмы отслеживают, затем оценивают производительность труда сотрудников, применяется это на логистических складах. Именно на основании алгоритма рассчитывается заработная плата сотрудников, так как в ситуации, когда сотрудники увеличивают скорость работы без утраты ее качества, то их заработная плата может вырасти. На алгоритмах выстроена система контроля и работы с персоналом Deliveroo. Так, сотрудники каждый месяц получают отчет о своей работе, который сформирован на автоматической основе и не лишен на этом фоне точности [2, с.169].

Несмотря на то, что алгоритмы кажутся эффективным инструментом для осуществления контроля со стороны работодателя за работниками в цифровую эпоху, проблемы в данной сфере имеют место.

Первый проблемный аспект усматривается в том, что на территории РФ еще не сформировалась нормативная база для нормативного регулирования использования алгоритмов для контроля за работниками. Например, сегодня не совсем ясно, можно ли использовать программы цифрового мониторинга без согласия работников и как именно должны быть выстроены пределы для алгоритмического контроля за ними. На фоне наличия данной проблемы целесообразно предположить, что нормативная база в данной сфере сегодня находится на заре своего развития и законодатель должен обратить особое внимание на то, что в цифровую эпоху появляются всё новые вызовы, которые необходимо решать с помощью издания новых законов. В данном аспекте нельзя не согласиться и с И.А. Филиповой, которая в своей научной статье предлагает на законодательном уровне определить перечень тех сведений, которые не могут быть включены в цифровой профиль сотрудников (при условии формирования такового). Очевидно, что данная мера выступает в качестве первого шага для формирования нормативной базы по этому вопросу, в связи с чем, на такие предложения стоит обращать особое внимание [3, с.18].

Второй проблемный аспект состоит в том, что в большинстве компаний, в том числе, зарубежных, наблюдается определенный дисбаланс интересов работников и работодателей, использующих алгоритмы. Так, компьютерные программы цифрового мониторинга рассчитывают всё автоматически и при составлении отчетов руководствуются только «голыми» фактами. Однако общественные отношения более разнообразны и руководитель должен принимать во внимание те или иные аспекты снижения производительности

работников в тот или иной период. Полагаем, что без вмешательства живого человека указанный дисбаланс будет только усиливаться, что приведет к снижению мотивации и, к неизбежному падению производительности труда. Как следствие, можно будет наблюдать обратный эффект [4, с.48].

Третий проблемный аспект заключается в том, что в большинстве случаев работники попросту лишены возможностей для того, чтобы оспорить те или же иные автоматизированные решения. В частности, сотрудники в практической деятельности сталкиваются с тем, что их аккаунт заблокирован, в связи с чем, они не могут получать заказы или выполнять задания. Решение о блокировке в ряде компаний принимают на основе автоматически рассчитанных данных, но человеческий фактор в данном случае не учитывается (например, то, что многие клиенты могли оставить несправедливый отрицательный отзыв). Полагаем, что для недопущения данных ситуаций руководители должны не только оценивать правильность решения системы, но и предоставлять возможности для обратной связи.

Четвертый проблемный аспект связан с рисками для руководителей. Так, именно руководители проявляют стремление к использованию алгоритмов для того, чтобы на основе полученных данных принять правильное решение. В то же время, алгоритмы не всегда могут истолковать те или иные данные верно, в связи с чем, принятое алгоритмом управленческое решение, взятое за основу на практике, может привести к принятию ошибочного организационного решения. Данная проблема требует не столько решения, сколько подхода, при котором руководители должны в обязательном порядке проверять те выводы, факты и решения, которые предлагаются им со стороны алгоритма системы искусственного интеллекта, которая не обладает правосубъектностью.

Решением большинства проблем, которые были обозначены выше, могут стать и коллективные договоры и соглашения, на необходимости принятия которых также настаивает С.В. Шуралева. Как справедливо отмечает автор, такие соглашения могли бы регулировать вопросы использования цифровых технологий и сбора данных, что позволит избежать стресса у работников [5, с.545]. Полагаем, что с данной точкой зрения целесообразно согласиться, так как социально-партнерские соглашения на современном этапе в отсутствие законодательного регулирования могли бы выступить как гибкий правовой «инструмент», направленный на ограничение тотального алгоритмического контроля со стороны работодателя за работником и предотвращение тревоги и стресса, испытываемого последним.

Таким образом, системный анализ теории и практики применения алгоритмического контроля со стороны работодателя показывает, что алгоритмизация несет за собой не только широкие возможности контроля за работниками, но и некоторые риски, связанные с алгоритмической дискриминацией, стрессом и тревогой у работников, нарушением их прав в особенности их права на неприкосновенность частной жизни. Для оптимизации этой сферы были предложены некоторые направления решения, реализация которых является сегодня объективной необходимостью.

Список использованной литературы

1. Конобеева, А.Б. Организация труда в маркетинговой индустрии: вызовы платформизации экономики / А.Б. Конобеева // Гуманитарий и социум. – 2021. – № 6. – С. 16–20.
2. Новиков, Д.А. Трудовое право и искусственный интеллект: точки соприкосновения и расхождения / Д.А. Новиков // Ежегодник трудового права. – 2024. – № 14. – С. 156–174.
3. Филипова, И.А. Алгоритмический менеджмент и цифровое профилирование в сфере труда / И.А. Филипова // Трудовое право в России и за рубежом. – 2023. – № 1. – С. 16–18.
4. Шевчук, А.В. От фабрики к платформе: автономия и контроль в цифровой экономике / А.В. Шевчук // Социология власти. – 2020. – Т.32. – № 1. – С. 30–54.
5. Шуралева, С.В. Право на неприкосновенность частной жизни в трудовом правоотношении: теоретические проблемы правового регулирования / С.В. Шуралева // Вестник Пермского университета. Юридические науки. – 2022. – Вып. 57. – С. 527–551.

УДК 347.961

А.Ю. Ловецкая

(магистрант Белорусского государственного экономического университета)

ТЕХНИЧЕСКИЕ ОШИБКИ КАК ФЕНОМЕН ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ НОТАРИАТА

В условиях цифровой трансформации нотариата проблема технических ошибок приобретает новое измерение, становясь серьезным правовым вызовом. В Республике Беларусь, активно внедряющей электронные нотариальные документы и процедуры, отсутствует четкий законодательный механизм исправления технических ошибок. Автор анализирует действующее законодательство, указывая на пробелы в регулировании ошибок, которые возникают при совершении нотариальных действий удаленно. Предлагается дополнить Инструкцию о порядке совершения нотариальных действий нормами, определяющими понятие технической ошибки и устанавливающими порядок ее исправления. Данный подход обеспечит безопасность электронного документооборота, снизит риски для участников гражданского оборота и укрепит доверие к цифровым технологиям в нотариате.

В условиях глубокой цифровой трансформации юридической сферы, включая нотариат, проблема технических ошибок приобретает особую остроту. В контексте Республики Беларусь, где государство активно внедряет электронные услуги и цифровые технологии, понятие «технической ошибки» выходит за рамки простых опечаток и превращается в сложный юридический концепт, имеющий серьезные последствия для стабильности правового порядка и эффективности государственного управления. Согласно Закону Республики Беларусь от 22 июля 2002 года № 133-З «О государственной регистрации недвижимости, прав на неё и сделок с ней», техническая ошибка определяется как ошибка в Едином государственном реестре недвижимости, исправление которой не влечёт возникновения, перехода или прекращения прав, ограничений (обременений) прав на недвижимость [1]. К таким ошибкам относятся опечатки, пропуск слов, цифр, арифметические неточности. Этот законодательный акцент на регистрации недвижимости является важным ориентиром, поскольку именно эта сфера подвергается наибольшему влиянию цифровизации и одновременно требует максимальной точности.