

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

Понятие и признаки дискриминации, связанной с использованием алгоритмов найма работников

Научный руководитель – Линец Александр Александрович

Жуманов Никита Андреевич

Студент (бакалавр)

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

E-mail: djumadju2000@gmail.com

Одной из основных тенденций XXI века является повсеместное распространение информационных технологий, основанных на машинном обучении, также называемых «искусственным интеллектом» [3]. Эта тенденция, в свою очередь, является частью более глобального процесса - автоматизации в сфере труда [3].

Последствием их распространения таких технологий является их использование при найме работников. Во всех пятистах крупнейших компаниях мира функционируют Автоматизированные Платформы Найма ('Automated Hiring Platforms', далее - АНРs, АНР), а при устройстве на работу в 20 наиболее успешных корпораций США резюме прилагается онлайн, так что для значительной доли работников взаимодействие с АНРs является необходимым этапом при найме на работу [9].

Изначально вводимые с целью нивелирования предвзятости при найме сотрудников [4] АНРs тем не менее также могут дискриминировать кандидатов, что обуславливается как несовершенством самих анализируемых данных (в связи с отражением в статистике последствий уже сложившихся дискриминирующих практик) [8], так и предубеждениями, которые могли быть заложены непосредственно при разработке алгоритма [7].

Примеры такой дискриминации уже имеются в зарубежной практике. Так, попытка введения компанией Amazon в 2014 году новых алгоритмов найма (после критики за дискриминацию) обернулась еще большим неравенством: последний отчет показал, что после введения системы общее количество афроамериканцев среди всех сотрудников Amazon в мире составило 15% от всех работников (из них менеджеров - 4%), количество латиноамериканцев - 9% (из них менеджеров - 4%), лиц азиатского происхождения - 18% (из них менеджеров - 13%); доля женщин среди всех работников составила 37% (из них менеджеров - 25%) [6].

Поэтому, в целях обеспечения надлежащей правовой защиты интересов работников и создания правовых механизмов противодействия новой разновидности дискриминации необходимо сформулировать признаки и определение таковой, которые могли бы послужить основой для дальнейшего регулирования.

На наш взгляд, дискриминация, вызываемая АНР, характеризуется следующими признаками:

- 1) она является подвидом статической дискриминации. Под последней в науке трудового права традиционно понимается «дискриминация, при которой об индивидуальных качествах работника судят, исходя из критериев, сформированных для той группы, представителем которой он является» [2]. В США, соответственно, эта разновидность дискриминации будет охватываться категорией различного эффекта ('desperate impact') [1]. АНР делает выводы на основе статистического анализа больших объемов данных ('Big Data'), причем, в отличие от традиционной статической дискриминации, решение принимается на основе корреляции между многочисленными разрозненными показателями, так что либо не удастся найти единого

критерия выделения той или иной группы либо он является неочевидным для человека, а классическая категория «причинности» размывается [5].

- 2) субъектом дискриминации выступает АНР, которая использует в своей работе алгоритмы найма, основанные на машинном обучении [7].
- 3) работодатель, как правило, только вводит АНР на предприятии, но не участвует в её функционировании, а, зачастую, и вовсе не осведомлен о механизмах, по которым АНР принимает решение [5].
- 4) АНР анализирует информацию, в которой могут не содержаться основания дискриминации в их традиционном понимании. При этом не исключается принятие решения, основанного на запрещенных параметрах, поскольку алгоритм может выйти на них через иные, косвенные факторы, анализ которых не является запрещенным либо сам по себе не свидетельствует о дискриминации (например, музыка, которую слушает лицо; учебное заведение, в котором оно училось, включая и его географическое расположение и т. д.) [8].
- 5) при доказывании факта дискриминации крайне трудно установить связь между действиями работодателя и дискриминационными последствиями, поскольку, с одной стороны, сам работодатель не вмешивается в процесс подбора кандидатов, и, с другой стороны, алгоритм принимает решение, основываясь не на причинности, а на корреляции между большим числом не связанных показателей и искомыми характеристиками.

На основе вышеприведенных признаков мы предлагаем следующее определение дискриминации, вызванной АНР - это разновидность статистической дискриминации, при которой субъектом дискриминации является Автоматизированная Платформа Найма - алгоритм, основанный на машинном обучении и принимающий решения путем выявления корреляций между многочисленными разрозненными статистическими показателями в анализируемой информации и предъявляемыми к соответствующим сотрудникам требованиями.

Источники и литература

- 1) Исаева И. А. Проблема дискриминации в сфере труда в США: теория и практика // Дискриминация в сфере труда: теория и практика: научно-практический сборник. М. 2008. С.6-89
- 2) Морозова Т. В., Морозова В. А. Меры противодействия трудовой дискриминации на национальных рынках труда // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. 2017. №2. С. 34-42.
- 3) Bessen J. AI and Jobs: The role of demand [электронный ресурс] // URL:https://www.nber.org/system/files/working_papers/w24235/w24235.pdf (дата обращения - 25.02.2021);
- 4) Costa A., Cheung C., Langerkamp M. Hiring fairly in the Age of Algorithms [электронный ресурс] // URL: https://www.researchgate.net/publication/340662575_Hiring_Fairly_in_the_Age_of_Algorithms(дата обращения - 25.02.2021).
- 5) Grimmelmann J., Westreich D. Incomprehensible Discrimination // California Law Review. 2017. Vol. 7. P. 164-177.

- 6) Mac R. Amazon Releases Diversity Numbers For The First Time And Surprise, It's Mostly Male and White [электронный ресурс] // URL: <https://www.forbes.com/sites/ryanmac/2014/10/31/amazon-releases-diversity-numbers-for-first-time-and-surprise-it-s-mostly-male-and-white/?sh=798aa6d124cf> (датаобращения – 25.02.2021)
- 7) McKenzie R. Bots, Bias and Big Data: Artificial Intelligence, Algorithmic Bias and Disparate Impact Liability in Hiring Practices // Arkansas Law Review. 2018. Vol. 71. №2. P. 529-570.
- 8) Sullivan C. A. Employing AI // Vill. L. Rev. 2018. Vol. 63. №3. P. 395-430.
- 9) Wells T. M., Ajunwa I., Barocas S., Duffy B. E., Zietwitz M. Algorithms, Big Data and Inequality: Challenging Data-Driven Discrimination by Examining the Design and Use of Algorithmic Systems. ISS Collaborative Project Proposal. 2018-2020