

11.Новиков Д. А. Трудовое право и искусственный интеллект: точки соприкосновения и расхождения // Ежегодник трудового права [Электронный ресурс]. – 2024. – Вып. 14. – URL: https://pureportal.spbu.ru/files/119700583/2024_.pdf (дата обращения: 04.09.2024).

12.Рицу С., Мелипатаки Г., Мате Д. А. Концепция труда: от традиционных социально-трудовых представлений к современным эффектам цифровой трансформации // Journal of Digital Technologies and Law. –2023. – Т. 1, № 1. – С. 175–190. <https://doi.org/10.21202/jdtl.2023.7>. EDN: ZENNZF

С. В. Шуралева,

кандидат юридических наук, доцент,
Пермский государственный национальный
исследовательский университет

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРЕХМЕРНОГО АВАТАРА РАБОТНИКА: ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ

Аннотация. С развитием технологий искусственного интеллекта и метавселенных становится реальной возможность создания и использования трехмерных аватаров работников для участия в совещаниях, выступления в корпоративных средствах массовой информации, общения с клиентами и иных целей. В порядке постановки проблемы исследуются возможные последствия и риски данных инновационных технологий с точки зрения трудового законодательства и законодательства о персональных данных.

Ключевые слова: трудовое правоотношение, трехмерный аватар работника, права работника, персональные данные, биометрические персональные данные, метавселенные, виртуальная реальность, дополненная реальность, цифровые технологии

EMPLOYEE'S DIGITAL AVATAR: NOT YET COMMONPLACE, BUT NO LONGER SCIENCE FICTION

Abstract. With the development of artificial intelligence and metaverse technologies, it becomes possible to create and use digital avatars of employees to participate in meetings, speak in corporate media, communicate with customers and other purposes. In order to pose the problem, the possible consequences and risks of these innovative technologies are investigated from the point of view of labor legislation and legislation on personal data.

Keywords: employment relations, avatar of an employee, personal data, metaverses, digital technologies

Введение. Влияние цифровизации на сферу занятости и развитие индивидуальных и коллективных трудовых отношений активно изучается в современной отечественной науке трудового права. В фокусе исследования – электронный документооборот, дистанционная (удаленная) работа, распространение precarious нетипичных форм занятости; трудовая статус цифровых трудовых платформ

и платформенных трудящихся, проблемы защиты коллективных трудовых прав в условиях цифровизации, трудовые аспекты использования искусственного интеллекта, а с недавних пор и метавселенные [1– 5].

Дальнейшее развитие метавселенных, все всякого сомнения, отразится и на сфере труда и занятости. Одним из таких направлений, которое развивается уже сейчас, являются технологии, позволяющие создавать аватаров или цифровых двойников. Однако правовые последствия и риски применения этого еще предстоит оценить.

Основная часть. Дать единое и всеохватывающее определение метавселенной вряд ли возможно, ведь они находятся в процессе формирования, а с позиций сегодняшнего дня сложно предсказать с высокой точностью те перспективы, эффекты и структуры, которые будут метавселенными созданы. Поэтому вполне оправданы подходы, в соответствии с которым метавселенная рассматривается и определяется в зависимости от контекста – технологического, экономического, социально-культурного и т. д. [2. С. 36–37]. Так, описывая метавселенную как технологическую систему, С. В. Орехова и А. Е. Плахин в качестве одного из ключевых ее компонентов позиционируют аватары – цифровые двойники пользователей [2. С. 36].

Представляет интерес высказывания М. Болла, который рассматривает метавселенную как «квази-преемницу» мобильного интернета. Мобильный интернет не изменил способы получения доступа к Интернету, но побудил большинство пользователей приобрести персональный компьютер и доступ в Интернет. Метавселенная идет дальше и помещает всех внутрь виртуальной версии Интернета, внутрь миллиардов взаимосвязанных компьютеров рядом с другими пользователями в режиме реального времени. Люди будут находиться внутри на постоянной основе, а не иметь доступ время от времени. М. Болл утверждает, что неверно ассоциировать с метавселенными виртуальную реальность (это лишь способ ее ощутить) или видеоигру, которая всегда имеет цель, изолирована и конечна [6].

Несмотря на скептическое отношение к определениям метавселенной, М. Болл приводит свое, как он выразился, наиболее удачное определение: «Метавселенная – это масштабируемая (*massively scaled*) и функционально совместимая (*interoperable*) сеть трехмерных виртуальных миров и сред с визуализацией в реальном времени (*real-time rendered 3D virtual worlds and environments*), которые могут восприниматься (*experienced*) синхронно и постоянно неограниченным числом пользователей с индивидуальным ощущением присутствия (*individual sense of presence*) и непрерывностью данных, таких как личность, история, права, объекты, коммуникации и платежи» [6].

Отдельные технологии и явления, которые сейчас так или иначе связывают с метавселенными, уже стали частью повседневной жизни: массовые многопользовательские онлайн-игры, цифровые концерты и интервью (в том числе, в виртуальных мирах), видеозвонки с людьми со всего мира, цифровые платформы для общения, развлечения, приобретения товаров и услуг, технологии виртуальной и дополненной реальности, технологии, позволяющие создать реалистичный аватар.

Активное внедрение дистанционной (удаленной) работы в период пандемии COVID-19 выявило ряд проблем взаимодействия работников между собой, с работодателем и клиентами. Это было связано в том числе со сложностями при организации командной работы, участии в совещаниях. Обычный видеоформат не давал эффекта присутствия, люди ощущали разобщенность.

Примечательно, что еще конце 2021 года Билл Гейтс предсказывал, что в течение следующих двух – трех лет большинство виртуальных встреч перейдут от двухмерного изображения с камер к метавселенной, трехмерному пространству с цифровыми аватарами [8].

Пока этот прогноз не реализовался, но очевидно, что использование трехмерных аватаров при организации трудового процесса имеет ряд преимуществ. Общение между аватарами во время обучения, рабочих совещаний может проходить более вовлеченно, с эффектом присутствия. Трехмерный максимально реалистичный аватар может использоваться для трансляции сообщений, новостей, иной информации для работников или клиентов. Возможно использование аватара на определенных стадиях подбора персонала. Для генерации образа используются нейросети. Весьма вероятно, что сфера возможного применения трехмерного аватара будет расширяться, что потребует соответствующего правового регулирования.

И. А. Филипова справедливо отмечает, что трудовое законодательство как в России, так и в зарубежных странах не адаптировано к цифровой трансформации [5. С. 22].

Думается, этот ряд проблемных вопросов можно продолжить. С позиции работника особое значение приобретают гарантии реализации права на неприкосновенность частной жизни на рабочем месте. Установка работодателем видеокамер, программ, позволяющих контролировать активность работника на рабочем месте, его местонахождение, скорость выполнения операций и задач обеспечил возможность слежения за работником, а дистанционная работа способствовала распространению работодательского контроля за пределы офиса, в том числе и в частные помещения работников. Использование трехмерного аватара может еще больше усилить этот контроль.

Немаловажным видится вопрос о защите работников от дискриминации и домогательств в отношении аватара, поскольку он является отражением личности самого работника, а также защитой собственных персональных данных. «Цифровой след», оставляемый работником, все больше. Представим себе ситуацию, когда работник решил уволиться, и не желает, чтобы его «цифровой двойник» продолжал использоваться работодателем. Очевидно, что для такой ситуации в законодательстве и(или) в трудовом договоре должны быть зафиксированы соответствующие правила.

Для работодателя существенное значение могут приобрести вопросы ответственности за действия аватара при его взломе злоумышленниками или в ситуации кражи персональных данных, на основе которых сгенерирован аватар, а также защиты прав на созданные 3D-модели.

Заключение. Проблема использования трехмерных аватаров в настоящее время и тем более в связи погружением в метавселенную, помимо морально-эти-

ческих, экономических, технологических и психологических, имеет еще и правовые аспекты. И если массовое вхождение людей в метавселенные видится перспективой достаточно отдаленной, то использование трехмерных аватаров с применением искусственного интеллекта вовсе не является чем-то фантастическим. Решение юридических коллизий, связанных с использованием «цифровых двойников» в трудовом правоотношении, по-видимому, будет иметь межотраслевой характер.

Список литературы

1. Крылов И. В. Трудоправовые аспекты использования искусственного интеллекта: автореф. ... дис. канд. юрид. наук. – М., 2024. – 23 с.
2. Орехова С. В., Плахин А. Е. Метавселенные: переход к новой бизнес-модели или образ будущего? // Управленец. – 2023. – Т. 14, № 2. – С. 35–46. DOI: 10.29141/2218-5003-2023-14-2-3.
3. Томашевский К. Л. Цифровизация и ее влияние на рынок труда и трудовые отношения (теоретический и сравнительно-правовой аспекты) // Вестник СПбГУ. Право. – 2020. – Т. 11, вып. 2. – С. 398–413.
4. Трудовое право: национальное и международное измерение: монография / под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. Т. 2: Трансформация трудовых отношений и проблемы отдельных институтов трудового права. Нетипичная занятость. – М.: Норма, 2022. – 568 с.
5. Филиппова И. А. Создание метавселенной: последствия для экономики, социума, права // Journal of Digital Technologies and Law. – 2023. – Т. 1, № 1. – С. 7–32. DOI: <https://doi.org/10.21202/jdtl.2023.1>
6. Ball M. Framework for the Metaverse [Electronic resource]. – URL: <https://www.matthewball.co/all/forwardtothemetaverseprimer> (дата обращения: 07.09.2024).
7. Bhatt S. What if metaverse becomes a part of HR technology [Electronic resource]. – URL: <https://hr.economictimes.indiatimes.com/news/hrtech/what-if-metaverse-becomes-a-part-of-hr-technology/89008987> (дата обращения: 07.09.2024).
8. Gates B. Reasons for optimism after a difficult year 2021 was an incredibly hard year for many people, including me, but I'm hopeful that 2022 will be better [Electronic resource]. – URL: <https://www.gatesnotes.com/Year-in-Review-2021> (дата обращения: 07.09.2024).