

Юридические исследования

Правильная ссылка на статью:

Филющенко Л.И. — Правовое обеспечение трудоустройства в цифровом обществе // Юридические исследования. – 2023. – № 5. DOI: 10.25136/2409-7136.2023.5.39007 EDN: PDCMPR URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=39007

Правовое обеспечение трудоустройства в цифровом обществе

Филющенко Людмила Ивановна

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0206-4505>

кандидат юридических наук

доцент, кафедра правового регулирования экономической деятельности, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина

620002, Россия, Свердловская область, г. Екатеринбург, ул. Мира, 19, оф. И-406

✉ filuschenko@mail.ru

[Статья из рубрики "Трудовое право"](#)



DOI:

10.25136/2409-7136.2023.5.39007

EDN:

PDCMPR

Дата направления статьи в редакцию:

23-10-2022

Аннотация: Предмет данного исследования составляют правовые нормы, опосредующие процедуры отбора кадров и трудоустройства работников. Целью исследования является анализ норм трудового законодательства, регулирующих отношения по трудоустройству в условиях цифрового общества, и практики их применения. Использовались общие и частно-научные методы (формально-догматический, сравнительно-правовой методы исследования, толкования, моделирования). Особое внимание уделено вопросам трудоустройства, не нашедшим решения в законодательстве, которые могут привести к ухудшению положения граждан. Отмечена позитивная роль цифровых платформ в трудоустройстве граждан. Однако развитие цифровых технологий вытесняет человека из сферы занятости, на что законодательство пока слабо реагирует. Происходит трансформация трудовых функций, что исключает участие человека в части операций и делает необходимым закрепление в законодательстве обязанности работников повышать квалификацию. Расширяется содержание понятия «деловые качества» работника, включающего цифровые компетенции, в том числе способность взаимодействовать с искусственным интеллектом. Определение понятия желательно отразить в законодательстве и учитывать при размещении информации о вакансиях на цифровых

платформах. Сделан вывод о недопустимости принятия решения о приеме на работу (отказе в приеме) искусственным интеллектом на основе данных, собранных без согласия соискателя. Законодательство в сфере трудоустройства не вполне готово реагировать на изменения, происходящие в связи с цифровизацией. Предложенные решения могут быть предметом обсуждения и полезны для законодателя.

Ключевые слова:

трудоустройство, цифровые технологии, переобучение, востребованные профессии, деловые качества, искусственный интеллект, сбор информации, дискриминационные обстоятельства, дополнительные гарантии, цифровые платформы

Цифровые технологии прочно вошли в нашу жизнь. Однако учеными справедливо отмечается нерешенность в законодательстве вопросов применения цифровых технологий, в том числе использования искусственного интеллекта в различных сферах нашей жизни. В полной мере это относится к отношениям по трудоустройству, поскольку при этом затрагиваются интересы миллионов граждан при осуществлении одного из важнейших социально-экономических прав – права на труд. При активном использовании цифровых технологий, автоматизации и роботизации происходит вытеснение человека из сферы занятости. Зарубежные и российские ученые отмечают, что трудовое законодательство в существующем виде не способно защитить работников от «достигнутого уровня развития робототехники и искусственного интеллекта, изменивших условия труда, способствующих снижению трудовых стандартов и росту неравенства» [\[1, с. 94\]](#). Люди оказываются в дискриминируемом положении, неравенство между людьми заменяется неравенством между человеком и машиной. Ученые отмечают неприемлемость такой ситуации с юридической точки зрения [\[2, с. 103\]](#). Целью исследования в данной статье является проведение анализа влияния цифровых технологий на правовое регулирование отношений по трудоустройству и занятости граждан. В связи с этим поставлены задачи проанализировать законодательство, регулирующее отношения по трудоустройству, изучить практику использования цифровых технологий в процессе трудоустройства, сформулировать предложения по смягчению негативного воздействия применения цифровых технологий при подборе работников, недопущения ущемления их трудовых прав.

Рынок труда существенным образом затрагивается процессами цифровизации. В области занятости и трудовых отношений проблемой является вытеснение искусственным интеллектом людей из общественного производства. Перспективы замены человека по отдельным профессиям и направлениям деятельности воспринимаются людьми как определенные риски. Они опасаются потерять работу и соответственно источник дохода. Расширение сферы использования искусственного интеллекта по мнению некоторых ученых приведет в течение 10–15 ближайших лет к лишению своих рабочих мест около 70–75 % работников вследствие вытеснения их различными ботами и алгоритмами. Например, прогнозируется исчезновения таких профессий как таксист – к 2038 году, бухгалтер – к 2028 году, авиадиспетчер – к 2038 году, переводчик – к 2031 году и т. п. [\[3, с. 39–41\]](#).

Трудности с трудоустройством испытывают в первую очередь такие категории как лица предпенсионного возраста. Для них сложно приспособиться к новым условиям, исчезновению профессий, необходимости переучиваться, менять сферу деятельности.

Под натиском роботизации ограниченность профессий отмечают даже для работников среднего возраста. Испытывает сложности с трудоустройством молодежь, в том числе выпускники образовательных организаций. Уровень молодежной безработицы выше, чем безработицы в целом. По данным Минтруда более трети выпускников вузов не работают по специальности, а на пятерых молодых людей без опыта работы приходится всего одна вакансия. Молодые люди с одной стороны более подготовлены к работе в информационной среде, а с другой стороны – отсутствие опыта работы нередко служит препятствием к приему. Нельзя сказать, что государство устранилось от решения этих вопросов и не принимает мер. Так, предусмотрено, что работодатели могут обратиться за государственной субсидией при найме молодых людей до 30 лет и трудоустройстве иных категорий граждан, используя платформу «Работа в России». Однако реагирование осуществляется медленно. Цифровизация же идет стремительно, и это не только благо, положительные эффекты в бизнесе, управлении и т. п., на чем обычно акцентируют внимание, но и усиление негативных тенденций, создание новых проблем для общества.

Основой программы трудоустройства и занятости является портал «Работа в России», который содержит ряд сервисов и постоянно обновляется [\[4\]](#). С порталом взаимодействуют кадровые службы организаций и граждане, ищущие работу. Зарегистрировавшись на портале, они могут подать соответствующие документы, что расширяет возможности поиска работы, в том числе для иностранных граждан. В Постановлении Правительства России о применении цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений от 13 мая 2022 г. № 867 предусмотрено, что граждане, ищущие работу, размещают информацию о себе, включая резюме, взаимодействуют с работодателями, образовательными организациями, с органами службы занятости населения [\[5\]](#). К размещаемой информации предъявляется требование отсутствия дискриминационных обстоятельств, указанных в ст. 64 ТК РФ. Вопрос о предпочтительном или преимущественном занятии места работником (или роботом) отражения не нашел.

Обострение проблемы занятости в связи с цифровизацией общества ставит задачу создания механизма защиты прав и интересов работников. С этой целью иногда высказываются предложения устанавливать квоты рабочих мест для людей [\[6, с. 83\]](#). Решит ли эта мера проблему занятости – сказать затруднительно. Практика механизма квотирования рабочих мест, например для инвалидов, показывает, что он далеко несовершенен и работодатели, к сожалению, не считают зазорным, предосудительным нарушать права, дискриминировать эту категорию работников, что наглядно показывает судебная практика. Конкурировать с роботами сложно, по ряду позиций они превосходят человека. Экономический интерес в использовании автоматизации, роботизации подталкивает работодателей к замене людей роботами. Для смягчения последствий, недопущения резкого одномоментного ухудшения ситуации с безработицей, следовало бы предусмотреть, что определение доли рабочих мест, замещаемых роботами, должно приниматься с учетом мнения представительного органа работников по правилам ст. 372 ТК РФ или в коллективном договоре. Если принимается подобное решение, необходимо предусмотреть обязанность работодателя трудоустроить работника – предложить перевод на иное рабочее место (должность). Для повышения конкурентоспособности работников с роботами, искусственным интеллектом важно приобретение востребованной профессии, переобучение, повышение квалификации. Развитие потенциала человека должно быть в тех областях деятельности, где без его способностей (продуктивных, творческих) не обойтись. Перечень направлений подготовки, которые перспективны и позволят в будущем успешно конкурировать с искусственным интеллектом, разработан.

Он будет пополняться в соответствии с осуществлением федерального проекта «Кадры для цифровой экономики». Информация о направлениях подготовки, реализуемых в рамках федерального проекта «Содействие занятости» на бесплатной основе, размещается на сайте «Работа в России». В программе предполагается участие 345 тыс. россиян. В первую очередь речь идет о лицах 50 лет и старше, лицах предпенсионного возраста, женщинах, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, неработающих женщинах с детьми дошкольного возраста, а также отдельных категориях молодежи в возрасте до 35 лет включительно. Подать заявку на переобучение по востребованным профессиям можно на сайте. Форма обучения, в том числе онлайн, определяется по каждому направлению подготовки. Сервис доступен и для безработных граждан, и работников, находящихся под риском увольнения (при введении режима неполного рабочего времени, простоя, временной приостановки работ, предоставлении отпусков без сохранения заработной платы, проведении мероприятий по высвобождению работников). Образовательные организации имеют возможность искать работодателей, готовых предоставить места для прохождения стажировок или практик. Осуществляется система онлайн-мониторинга трудоустройства выпускников.

В связи с этим нельзя не обратить внимания на нормы ТК РФ, регулирующие отношения по профессиональной подготовке и переподготовке. Стремительное развитие новых технологий меняет содержание трудовой функции, когда часть действий и операций исключает участие человека, они выполняются посредством технологий искусственного интеллекта. Это влечет изменение квалификационных требований к работникам. Правила о том, что дополнительная профессиональная подготовка и повышение квалификации осуществляются по усмотрению работодателя, а обязательными они будут только «в случаях, указанных в законе, иных нормативных правовых актах, когда это является условием выполнения определенных видов деятельности» (ст. 196 ТК РФ) не отвечают современным условиям. По-видимому, надо менять подходы, и установить обязанность работников повышать квалификацию, и обязанность работодателя организовать повышение квалификации, дополнительную профессиональную подготовку. Скорость внедрения новых технологий делает потребность в приобретении новых навыков, которыми ранее работники не обладали, постоянной.

Использование искусственного интеллекта создает проблему выбора между работниками, способными быстро адаптироваться к технологиям искусственного интеллекта, и работниками, не обладающими такой способностью, испытывающими затруднения при контактах и совместной работе с робототехникой. Расширяется содержание понятия «деловые качества», появляются новые требования к претенденту, если работа предполагает контакты, взаимодействие с использованием технологий искусственного интеллекта, о чем изначально надо уведомлять при подборе работника. Должны быть разработаны соответствующие методики для определения качеств соискателя. При размещении информации на цифровых платформах (в том числе негосударственных) необходимо формулировать подобные требования к претендентам на рабочее место. Определение деловых качеств работника в таком расширенном понимании желательно отразить в ТК РФ.

В деятельности кадровых служб активно внедряются цифровые технологии. Распространены онлайн-собеседования, тестирование, видеоинтервью с претендентом на работу и прочие технологии отбора. Больше того, на этапе трудоустройства используется искусственный интеллект, когда с помощью специальных компьютерных программ оценивается потенциальный работник и определяются перспективы будущей работы. Робот проводит предварительный опрос и оценку кандидатов, а затем уже претендент на

работу контактирует с сотрудником кадровой службы [\[7\]](#). Пока в трудовом праве не предусмотрено норм, регулирующих проведение собеседований искусственным интеллектом. По-видимому, соискатель должен быть предупрежден об использовании такой технологии на этапе трудоустройства. В алгоритмах, используемых для оценки деловых качеств, в негосударственных электронных базах вакансий встречаются дискриминационные факторы. Справедливо замечается, что алгоритм надо создавать с учетом законодательных норм, требований ст. 64 ТК РФ и законодательства о занятости [\[8, с. 69\]](#). Требование законодательства об оценке информации, размещаемой на Единой цифровой платформе (отсутствия признаков дискриминации, разжигания межнациональной розни и прочих обстоятельств), в полной мере должно быть применимо и для негосударственных электронных баз вакансий.

Использование искусственного интеллекта в отношениях по трудоустройству ставит болезненные вопросы сбора информации о претендентах на работу. Практика сбора информации через социальные сети, с камер видеонаблюдения и других источников обсуждается в литературе. Такая практика не вполне соответствует законодательству. Нарушается право на частную жизнь, т. к. осуществляется сбор сведений о возрасте, поле, здоровье, привычках, интересах, предпочтениях человека и проч. При этом не испрашивается его согласие. Стоит обратить внимание на новое правило ст. 10.1 Федерального закона РФ «О персональных данных» от 27 июля 2006 г. №152: молчание или бездействие субъекта персональных данных не может считаться согласием на обработку персональных данных, разрешенных для распространения. Согласие на сбор данных, которые необходимы для трудоустройства (ст. 86 ТК РФ), следовало бы ограничивать моментом принятия решения о приеме (или отказе в приеме). Уведомлять об обработке персональных данных Роскомнадзор обязаны все работодатели (с 1 сентября 2022 г.). Тревогу вызывает тот факт, что на основе собранной информации искусственным интеллектом делается вывод о желательности или нежелательности приема на работу конкретного лица как «неудобного» или проблемного для работодателя. На наш взгляд, нельзя отдать на откуп искусственному интеллекту решение такого важного вопроса, как прием на работу. Можно допустить автоматизированную обработку анкет соискателей, разместивших анкеты в электронных базах, по формальным критериям, но окончательное решение о приеме или об отказе в приеме на работу по итогам интервью, собеседования и проч. должно быть за человеком-специалистом. С этим связан вопрос о возможности оспорить принятое решение, о субъекте ответственности в случае причинения вреда. Искусственный интеллект не является субъектом права, хотя на теоретическом уровне идет обсуждение вопроса о возможности признания роботов субъектами прав. Мы солидарны с мнением ученых, что на данном этапе об этом говорить рано [\[9, с. 33-41\]](#), [\[10, с. 5-10\]](#). Пока идет накопление опыта, формируется практика (например оспаривания административных штрафов, наложенных на основании записей камер видеонаблюдения). Наряду с оспариванием необоснованного отказа в ТК РФ необходимо предусмотреть возможность судебного обжалования решения, принятого при автоматизированной обработке анкет соискателей. Ответ должен быть дан претенденту в соответствии со ст. 64 ТК РФ, т. к. отношения по трудоустройству возникают уже при направлении резюме на объявленную вакансию [\[7, с. 69\]](#).

Определенные риски для соискателей работы создает введение работодателем электронного документооборота (ст. 22.1–22.3 ТК РФ). Граждане обладают разной степенью готовности к изменениям и возможно непонимание между претендентом на работу и работодателем (сотрудниками кадровых служб) и злоупотребление правом

работодателем. В дополнение к существующим в ст. 64 ТК РФ гарантиям при приеме на работу установлены новые гарантии претендентам на работу. Согласно части 8 ст. 22.2 ТК РФ предусмотрен запрет отказа в приеме на работу по причине отсутствия электронной подписи у лица, претендующего на работу; запрет отказа при отсутствии согласия лица, принимаемого на работу, на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота. На первый взгляд это усиление защиты претендентов на работу, но практика показывает, что чем более жесткие запреты, тем больше вероятность, что работодатели будут их всячески избегать.

Таким образом, можно констатировать, что в сфере трудоустройства законодательство не вполне готово реагировать на происходящие в связи с цифровизацией изменения, и не содержит нужных механизмов защиты людей. Непринятие мер может привести к серьезному ухудшению положения работников в ближайшем будущем. Предложенные в статье решения могут быть предметом обсуждения и быть полезны для законодателя. Создание правового механизма защиты лиц, претендующих на работу, от новых вызовов, рисков в условиях цифрового общества стоит в повестке дня.

Библиография

1. Филипова И. А. Трудовое право при переходе к цифровому обществу: происходящие изменения и контуры будущего // Журнал российского права. 2021. – Том 25. – № 3. – С. 92–105. DOI: 10.12737/jrl.2021.036
2. Брянцева О. В., Солдаткина О. Л. Электронное правосудие в России: проблемы и пути решения // Вестник Университета имени О. Е. Кутафина. 2019. – № 12. – С. 97–104. DOI: 10.17803/2311-5998.2019.64.12.097-104
3. Городнова Н. В. Применение искусственного интеллекта в цифровой экономике. – М.: Первое экономическое издательство, 2021. – 154 с.
4. Работа в России / URL: <https://trudvsem.ru/auth/login/manager?to=/auth/manager/vacancy/new> (дата обращения: 21.09.2022).
5. Постановление Правительства РФ от 13.05.2022 № 867 «О единой циф-ровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» / URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_416930/da4a34b8943038e9356a19a4f1d5eae88201422a/ (дата обращения 21.09.2022).
6. Филипова И. А. Влияние цифровых технологий на труд: ориентиры для трудового права. – Н. Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2021. – 106 с.
7. Робот берет вас на работу: как искусственный интеллект, блокчейн и VR подбирают персонал / <https://hightech.fm/2018/07/13/robot-3> (дата обращения: 25.08.2022).
8. Серова А. В. Внедрение цифровых технологий в практику взаимодействия субъектов отношений по трудоустройству у данного работодателя // Электронное приложение к Российскому юридическому журналу. 2019. – № 5. – С. 65–70.
9. Калюжный Ю. Н. Технологии искусственного интеллекта в сфере обеспечения безопасности дорожного движения: проблемы и перспективы // Юри-ческие исследования. 2022. – № 3. – С. 33–41. DOI: 10.25136/2409-7136.2022.3.35828 / URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=35828 (дата обращения: 21.06.2022).
10. Тихомиров Ю. А., Крысенкова Н. Б., Нанба С. Б., Маргушева Ж. А. Ро-бот и человек: новое партнерство? // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. 2018. – № 5 (72). – С. 5–10.
11. Серова А. В. Внедрение цифровых технологий в практику взаимодействия субъектов отношений по трудоустройству у данного работодателя // Электронное приложение к

Российскому юридическому журналу. 2019. – № 5. – С. 65–70.

Результаты процедуры рецензирования статьи

В связи с политикой двойного слепого рецензирования личность рецензента не раскрывается.

Со списком рецензентов издательства можно ознакомиться [здесь](#).

Предмет исследования. Рецензируемая статья "Правовое обеспечение трудоустройства в цифровом обществе" посвящена актуальным вопросам трудовых прав граждан в условиях глобальной цифровизации, их сохранении и правовым гарантиям. Внедрение искусственного интеллекта как объективный процесс во многих сферах деятельности людей часто негативно отражается на положении работников. Использование искусственного интеллекта в кадровой службе вообще ведет к незащищенности прав граждан при трудоустройстве. В статье предпринята попытка обозначить существующие проблемные вопросы и предложить их решение по "смягчению негативного воздействия применения цифровых технологий при подборе работников, недопущения ущемления их трудовых прав".

Методология исследования. Методологической основой статьи является системно-структурный подход к исследованию проблем правового обеспечения трудоустройства в цифровом обществе. В ходе выполнения работы применялись многие современные методы научного познания, как общенаучные, так и частные. Методологический аппарат исследования предмета статьи составили следующие элементы анализа: диахронное и синхронное, внутреннее и внешнее сравнение, формально-юридический и социологический методы, а также диалектические методы научного познания: анализ, абстрагирование, индукция, дедукция, гипотеза, аналогия, синтез, исторический и теоретико-прогностический. В работе использовалось сочетание теоретической и эмпирической информации.

Актуальность. Не вызывает сомнения актуальность выбранной автором темы для исследования. Как справедливо утверждает сам автор, "цифровые технологии прочно вошли в нашу жизнь", но все с этим "справедливо отмечается нерешенность в законодательстве вопросов применения цифровых технологий, в том числе использования искусственного интеллекта в различных сферах нашей жизни". Действительно в настоящее время под угрозой находится одно из самых важных социально-экономических прав гражданина - это право на труд, поскольку с внедрением искусственного интеллекта происходит "вытеснение человека из сферы занятости". Назрело на законодательном уровне решение вопроса о гарантиях трудовых прав граждан. Человек - это высшая ценность в любом обществе.

Научная новизна. Научная новизна статьи определяется новизной самих общественных отношений, которые выбраны в качестве предмета исследования. Вопросы цифровизации всех сфер жизнедеятельности людей требуют должного правового регулирования и соответствующей практики правоприменения. Автор настаивает на "создании правового механизма защиты лиц, претендующих на работу, от новых вызовов, рисков в условиях цифрового общества".

Стиль, структура, содержание. В целом работа написана научным стилем с использованием специальной юридической терминологии. Статья структурирована. Материал изложен последовательно, грамотно и ясно. Содержание статьи раскрывает заявленную автором тему.

Библиография. Можно отметить, что автором использовалось достаточное количество библиографических источников, включая публикации последних лет. Ссылки на библиографические источники оформлены в соответствии с установленными

требованиями.

Апелляция к оппонентам. Автор рецензируемой статьи весьма корректно обращается к чужим мнениям, оформляет цитированием. Делает сноски на источники опубликования. Выводы, интерес читательской аудитории. Рецензируемая статья "Правовое обеспечение трудоустройства в цифровом обществе" отличается актуальностью, научной новизной и практической значимостью. Кроме того, статья отвечает всем требованиям, предъявляемым к публикациям подобного рода и может быть опубликована в научном журнале "Юридические исследования". Полагаем, что статья, написанная на такую актуальную тему, будет представлять интерес не только для специалистов в области трудового права, информационного права и цифрового права, но и широкого круга читателей, включая прежде всего, преподавателей, аспирантов, магистрантов и студентов юридических вузов, а также юристов-практиков.