

ВНЕДРЕНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПРАКТИКУ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СУБЪЕКТОВ ОТНОШЕНИЙ ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ У ДАННОГО РАБОТОДАТЕЛЯ

Серова Алена Вадимовна

Старший преподаватель кафедры трудового права Уральского государственного юридического университета (Екатеринбург), кандидат юридических наук,
e-mail: a.v.serova@usla.ru

Субъекты отношений по трудоустройству у данного работодателя в процессе взаимодействия могут пользоваться разнообразными цифровыми технологиями. В качестве таковых рассматриваются специализированные электронные базы вакансий, мобильные приложения для поиска работы, созданные на основе работных сайтов, социальные сети, чат-боты, роботы-рекрутеры, системы электронного документооборота работодателя и др. Отмечается как позитивная роль цифровых технологий в процессе трудоустройства, так и теоретические и практические проблемы, которые могут возникнуть при их использовании. Делается вывод о необходимости реформирования трудового законодательства с целью обеспечения электронного взаимодействия субъектов отношений по трудоустройству у данного работодателя.

Ключевые слова: цифровые технологии, отношения по трудоустройству у данного работодателя, соискатель, работодатель, орган по трудоустройству, качество трудовой жизни

INTRODUCTION OF DIGITAL TECHNOLOGIES IN THE INTERACTION OF SUBJECTS OF EMPLOYMENT RELATIONS WITH A GIVEN EMPLOYER

Serova Alena

Senior lecturer, Ural State Law University (Yekaterinburg), candidate of legal sciences,
e-mail: a.v.serova@usla.ru

The subjects of employment relations with a given employer can take advantage of a wide variety of digital technologies during the interaction with each other. The article deals with specialized electronic databases of vacancies, mobile applications for job search based on job sites, social networks, chatbots, robots-recruiters, electronic document management systems of the employer, etc. The article notes the positive role of digital technologies in the employment, as well as theoretical and practical problems that may arise when using them. The author concludes that it is necessary to reform the labour legislation in order to ensure the electronic interaction of the subjects of employment relations with a given employer.

Key words: digital technologies, employment relations with a given employer, job applicant, employer, employment agencies, quality of working life

В январе 2019 г. Международная организация труда (далее – МОТ) сформулировала повестку дня, ориентированную на человека, в рамках которой декларируется внедрение и применение технологий в интересах достойного труда¹.

В настоящее время в России субъекты отношений по трудоустройству у данного работодателя (соискатели, работодатели, органы по трудоустройству), преследуя общую

¹ Работать ради лучшего будущего: доклад Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда. Женева, 2019. С. 11, 14. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662472.pdf (дата обращения: 11.05.2019).

цель – устройство на работу физического лица к конкретному работодателю, могут в процессе взаимодействия воспользоваться разнообразными цифровыми технологиями. Приведем примеры таковых.

1. Специализированные электронные базы вакансий (в литературе их именуют еще «работными сайтами»): общероссийская база вакансий «Работа в России» (trudvsem.ru), «SuperJob» (superjob.ru), «HeadHunter» (hh.ru) и др.

2. Мобильные приложения для поиска работы, созданные на основе работных сайтов.

3. Социальные сети (общероссийская социальная сеть деловых контактов «Skillsnet», «ВКонтакте», «Одноклассники» и др.). Это один из наиболее перспективных ресурсов, обеспечивающих распространение информации в сети Интернет.

Так, запущенная 15 марта 2018 г. сеть «Skillsnet» сегодня объединяет 105 927 зарегистрированных пользователей, 604 960 работодателей, 100 учебных заведений¹. Среди существующих социальных сетей она обладает конкурентным преимуществом, поскольку специализируется на подборе персонала. В будущем она, очевидно, будет наращивать рекрутинговый потенциал. Для определения направлений ее развития Федеральная служба по труду и занятости (далее – Роструд) приступила к серии опросов о качестве и удобстве ее использования. К примеру, в марте 2019 г. среди пользователей базы вакансий «Работа в России» она проводила опрос о возможности использования социальных сетей для поиска работы и в ходе осуществления трудовой функции. По предварительным данным, около 40 % опрошенных ищут в социальных сетях информацию, необходимую для работы, 22 % респондентов считают социальные сети удобным инструментом для поиска вакансий, а 38 % пока не пробовали трудоустроиться таким образом². Использование социальных сетей в настоящее время, конечно, не ограничивается целями трудоустройства. Данный тезис подтверждается, в частности, Концепцией развития работы Федеральной службы по труду и занятости с социальными сетями³.

4. Чат-боты. Такая цифровая технология используется работодателями для проведения первичных интервью посредством онлайн-обмена сообщениями между соискателем и чат-ботом. В частности, создатели рекрутингового сервиса «ParaJobs» разработали специальное мобильное приложение для поиска работы, внедрив в него технологию чат-бота, системы геолокации и нейросети. В данном приложении соискатели могут искать вакансии по ключевым словам или подходящие вакансии будут предложены им самим приложением на основании геолокации и их предпочтений. По найденным вакансиям соискатели проходят первичное собеседование с чат-ботом, по результатам которого пользователю либо отказывают в предоставлении вакансии, либо предлагают пройти следующий этап – собеседование с рекрутером работодателя. С помощью технологии самообучающейся нейросети система постоянно увеличивает объем информации о соискателе (какие вакансии просмотрел пользователь, по каким из них были пройдены собеседования, а по каким нет и пр.), что позволяет показывать ему больше подходящих вакансий. Кроме того, система несколько раз напоминает гражданину о времени и месте встречи с представителем работодателя, отправляя ему пуш-уведомления⁴.

5. Роботы-рекрутеры. Так, компанией «Stafory» был разработан робот-рекрутер Вера – виртуальный помощник в женском облике с множеством разных функций. Вера за несколько минут может сделать подборку резюме с работных сайтов по требованиям, указанным в вакансии, при этом робот убирает совпадающие резюме. Далее Вера проводит с соискателями телефонное интервью. Как заявляют создатели робота-рекрутера, Вера способна задавать вопросы, анализировать ответы и отвечать на вопросы соискателей. Определив лучшего кандидата, робот проводит видео-собеседование, во время которого он распознает эмоции соискателя, и затем присылает за-

¹ URL: <https://skillsnet.ru/about> (дата обращения: 13.05.2019).

² Роструд проводит опрос о пользе соцсетей в профессиональной деятельности // Официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости. 2019. 20 марта. URL: https://www.rostrud.ru/press_center/novosti/789908/ (дата обращения: 11.05.2019).

³ URL: <https://www.rostrud.ru/openrostrud/234138.shtml> (дата обращения: 11.05.2019).

⁴ Левинская А. Как рекрутинговый сервис ParaJobs в 2018 году надеется выручить \$1,5 млн // РБК. 2018. 4 окт. URL: <https://www.rbc.ru/magazine/2018/10/5ba2888d9a7947cc97a7cfb8> (дата обращения: 11.05.2019).

казчику (работодателю) запись¹. Производительность работа-рекрутера такова, что он может за девять часов провести интервью с 1500 соискателей, тогда как человеку на эту работу потребуется около девяти месяцев². В России данная технология набирает популярность среди крупных работодателей (ПАО «МТС», IKEA и др.).

6. Системы электронного документооборота работодателя и др.

Практически все указанные цифровые технологии представляют собой результат комплексного взаимодействия других технологических решений, таких как большие данные, нейросети и искусственный интеллект, алгоритм голосового синтеза, распознавание речи и эмоций, голосовой ассистент и др.

Кроме того, в настоящее время развитие получают такие технологические новинки, как мобильные приложения для работы по запросу (*work-on-demand via apps*) и различные интернет-платформы (Uber, YouDo, Яндекс.Такси и др.). Данные ресурсы используются для установления контакта между неопределенным количеством территориально удаленных друг от друга физических и юридических лиц и позволяют найти задание или исполнителя в кратчайшие сроки или даже моментально и сразу же приступить к его выполнению. При этом взаимодействие между субъектами, в том числе оплата услуг, происходит через интернет-платформу (*crowdwork*). Для этого достаточно зарегистрироваться в данной системе, подписать соглашение об использовании ресурса, которое заключается в электронной форме в виде публичной оферты, пройти процедуру верификации.

Сегодня отношения, возникающие между владельцами таких мобильных приложений и интернет-платформ, исполнителями и заказчиками, находятся в плоскости гражданского права. Однако современные исследователи предпринимают попытки доказать необходимость распространения на них норм трудового права и права социального обеспечения ввиду наличия у них особых признаков, сближающих их с трудовыми отношениями³, в чем их следует поддержать. Поэтому не исключено, что использование мобильных приложений для работы по запросу и интернет-платформ также станет предметом трудово-правовых научных исследований.

Позитивная роль цифровых технологий в процессе трудоустройства неоспорима. Они автоматизируют однотипные действия, совершаемые при подборе персонала, позволяют сделать процедуру найма работников наиболее объективной, сократить временные затраты и расширить территориальные границы поиска работы и работников, создавая условия для развития дистанционных отношений по трудоустройству у данного работодателя. Цифровые технологии обеспечивают прозрачность деятельности органов по трудоустройству, за счет чего создаются дополнительные условия для соблюдения трудового законодательства и недопущения нарушения трудовых прав соискателей. Вместе с тем до конца неизвестно, какие риски могут возникнуть при использовании цифровых технологий для поиска работы. Обозначим некоторые из них.

Осмысления требует вопрос о том, можно ли признать субъектом трудового права виртуального помощника-рекрутера, созданного на основе технологии искусственного интеллекта; может ли он рассматриваться в качестве органа по трудоустройству или лица, уполномоченного работодателем на принятие соответствующих решений. Нужно также определить, что делать, когда решение по результатам пройденных процедур (о приглашении на встречу для прохождения других процедур оценки деловых качеств соискателя, об одобрении кандидатуры соискателя или даже об отказе в приеме на работу) принимается не человеком, а программой, алгоритмом.

Очевидно, что в настоящее время подобные цифровые технологии не могут быть признаны субъектами трудового права. Они являются средствами, с помощью которых соискатель или работодатель принимает решения, а потому должны находиться

¹ Робот Вера найдет для Вас сотрудников. URL: <https://robotvera.com/static/newrobot/index.html> (дата обращения: 11.05.2019).

² Кинякина Е. Как 29-летний уроженец Владивостока помогает корпорациям нанимать тысячи сотрудников // Forbes. 2019. 12 апр. URL: <https://www.forbes.ru/tehnologii/374715-kak-29-letniy-urozhenec-vladivostoka-pomogaet-korporaciyam-nanimat-tysyachi> (дата обращения: 11.05.2019).

³ Чесалина О. В. Работа посредством интернет-платформ как вызов трудовому правоотношению // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 1. С. 13.

под контролем человека. МОТ, например, предлагает странам-участницам использовать в данном случае подход «по принципу „управляет человек“, который гарантирует, что окончательные решения, влияющие на организацию труда, принимаются не алгоритмами, а людьми»¹. Это означает, что алгоритмы не могут принимать юридически значимые решения за работодателя в отношениях по трудоустройству.

Конечно, такие технологии значительно облегчают рутинный процесс отбора нужного количества соискателей среди тысяч лиц, разместивших резюме в электронных базах. Однако если работодатель произвел по собственной инициативе первую коммуникацию с соискателем посредством, например, чат-ботов или роботов-рекрутеров или если соискатель в ответ на опубликованную работодателем вакансию направил ему свое резюме по электронной почте и ему пришел автоответ, то можно говорить об их вступлении в отношения по трудоустройству у данного работодателя. Если соискатель не был впоследствии приглашен для прохождения дальнейших процедур для оценки его деловых качеств или направленное им резюме было проигнорировано работодателем, то отношения по трудоустройству у данного работодателя все равно должны считаться возникшими и, соответственно, должны быть логически завершены. В таком случае имеет место отказ в приеме на работу, который по смыслу ст. 64 Трудового кодекса РФ может быть оспорен соискателем в судебном порядке. Однако если работодатель будет давать письменные мотивированные отказы в приеме на работу всем соискателям, которых робот-рекрутер Вера или чат-бот компании «PapaJobs» не пригласил на последующее собеседование или которым не был направлен ответ на присланное ими резюме по электронной почте, это может парализовать деятельность кадровой службы организации.

Думается, что решение данной проблемы должно происходить параллельно с поиском ответов на следующие вопросы: в какой момент возникают отношения по трудоустройству у данного работодателя; каково юридическое значение факта направления соискателем своего резюме конкретному работодателю в ответ на опубликованную им вакансию; каково юридическое значение заявления о приеме на работу; как юридически формализовать обработку персональных данных соискателей, соблюдая при этом гарантии, ограничения и запреты, предусмотренные трудовым законодательством при приеме на работу?

В правоприменительной практике сформировался подход, согласно которому в случае, если соискатель направил работодателю по электронной почте резюме, но не обратился к нему с заявлением о приеме на работу, он тем самым не выразил явного намерения на вступление с ним в отношения с целью заключения трудового договора. Суды в такой ситуации отказывают в предоставлении соискателю защиты, поскольку отношения по трудоустройству у данного работодателя, по их мнению, не возникли, а значит, работодатель не был обязан дать ему письменный мотивированный отказ в приеме на работу².

Таким образом, заявлению о приеме на работу суды придают юридическое значение обстоятельства, порождающего отношения по трудоустройству у данного работодателя, в то время как ст. 65 ТК РФ не предусматривает его в качестве обязательного документа при приеме на работу. Представляется, что правоприменители несправедливо нивелируют значение факта направления соискателем резюме по электронной почте работодателю как обстоятельства, свидетельствующего о начале их взаимодействия по поводу возможного трудоустройства. В связи с этим ТК РФ следует дополнить новой статьей об основаниях возникновения отношений по трудоустройству у данного работодателя, приняв во внимание, что, во-первых, они абсолютно-относительные и многоэтапные³, а во-вторых, волеизъявление соискателя и работодателя на

¹ Работать ради лучшего будущего: доклад Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда. С. 51.

² См., например: апелляционное определение Вологодского областного суда от 26 сентября 2014 г. по делу № 33-4484/2014; апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 22 июля 2014 г. по делу № 33-10854/2014; решение Железнодорожного районного суда г. Хабаровска от 24 сентября 2018 г. по делу № 2-2807/2018; решение Ленинского районного суда г. Саратова от 10 июля 2018 г. по делу № 2-2884/2018.

³ О признаках отношений по трудоустройству у данного работодателя подробнее см.: Серова А. В. Отношения по трудоустройству у данного работодателя как вид отношений, регулируемых трудовым правом: дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2016. С. 7, 35–46.

вступление друг с другом в правоотношения может быть выражено в любой форме (устной, письменной, электронной) и при помощи любых средств и способов, позволяющих установить явное намерение сторон. Последнее предложение может быть конкретизировано и разъяснено в постановлении Пленума Верховного Суда РФ.

Также для формализации практики использования работодателями цифровых технологий с целью быстрого поиска нужного работника, обработки и анализа больших объемов информации и закрепления дополнительных гарантий для соискателей в ст. 64 ТК РФ следует предусмотреть возможность автоматического принятия решения работодателем об отказе в приеме на работу (например, путем направления автоответа по *e-mail*) при условии, что информация обрабатывалась исключительно посредством цифровых технологий в автоматическом режиме. При этом обязательным должно быть направление соискателю отказа в приеме на работу в электронной форме с указанием его причин, который может быть также сформирован в автоматическом режиме при помощи цифровых технологий и обжалован в судебном порядке.

Кроме того, вызывает возражение то, что многие суды прибегают к буквальному толкованию положений гл. 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников» ТК РФ и не применяют правила об электронном документообороте к лицам, не являющимся дистанционными работниками или поступающим не на дистанционную работу¹. Однако с целью совершенствования правового регулирования электронного взаимодействия между субъектами отношений по трудоустройству у данного работодателя целесообразно распространить положения гл. 49.1 ТК РФ на весь комплекс отношений, входящих в предмет трудового права, и применять указанные нормативные предписания по аналогии закона. Либо необходимо внести соответствующие изменения в гл. 49.1 ТК РФ. Однако в перспективе возможно дополнить разд. I «Общие положения» ТК РФ новой главой, посвященной трудовым аспектам электронного взаимодействия субъектов трудового права, с возможностью конкретизации ее положений в особенной и специальной частях трудового законодательства в рамках отдельных правовых институтов.

Следующая проблема, возникающая в связи с применением цифровых технологий субъектами отношений по трудоустройству у данного работодателя, – дискриминация соискателей по признакам, не связанным с деловыми качествами работника. Цифровые технологии позволяют максимально объективировать процесс найма работников, но изучение негосударственных электронных баз вакансий и технологических новинок в сфере HR-практики показало, что они далеко не всегда функционируют с учетом требований ст. 3, 64 ТК РФ и п. 6 ст. 25 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 (ред. от 11 декабря 2018 г.) «О занятости населения в Российской Федерации». Так, системы геолокации создают условия для дискриминации соискателей по признаку места жительства. Электронные помощники при поиске работников или вакансий могут учитывать такие показатели, как пол, возраст и другие дискриминирующие признаки. Таргетированная реклама в социальных сетях также может способствовать косвенной дискриминации потенциальных работников по признакам места жительства, возраста, пола и других показателей, которые пользователи социальных сетей указали в своем профиле и сделали их доступными для просмотра третьими лицами².

Необходимо, чтобы алгоритм, заложенный в то или иное технологическое решение, строился с учетом законодательных ограничений, запретов, гарантий в сфере трудоустройства, которые предварительно нужно усовершенствовать. Следует создать возможность для проверки используемых при оценке деловых качеств соискателей цифровых технологий на предмет их соответствия законодательству. При этом результатам такой экспертизы должно придаваться доказательственное значение. Учитывая массовое внедрение цифровых технологий в практику взаимодействия субъектов отношений по трудоустройству у данного работодателя, можно предположить, что на

¹ Решение Ступинского городского суда Московской области от 30 июля 2018 г. по делу № 2-1331/2018; решение Кольского районного суда Мурманской области от 9 июня 2018 г. по делу № 2-730/2018.

² Туманов А. А. Электронное взаимодействие субъектов трудовых и непосредственно связанных с ними отношений: правовой аспект: дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2018. С. 152–154.

циональное законодательство будет подвергнуто существенной корректировке для того, чтобы оно могло применяться не только человеком, но и машинами.

Кроме обозначенных проблем, дискуссионными являются также следующие вопросы использования цифровых технологий при приеме на работу: как обеспечить защиту достоинства соискателей; как обеспечить защиту информации субъектов отношений по трудоустройству у данного работодателя при ее обработке электронным способом; возможно ли полностью перейти на электронную форму документооборота без сохранения его в традиционном бумажном формате; как обеспечить переход на тотальное использование квалифицированной электронной цифровой подписи, возможно ли разделение случаев использования простой и квалифицированной электронной подписи?

Подводя итог исследования трудовые аспекты использования цифровых технологий в процедуре трудоустройства, следует подчеркнуть, что цифровизация экономики – это наше настоящее и будущее. Она с неизбежностью трансформирует все сферы общественной жизни, в том числе сферу труда, открывая новые возможности для повышения качества трудовой жизни и одновременно создавая новые угрозы для достойной и стабильной занятости. В будущем, возможно, технологические продукты, которые основаны на искусственном интеллекте, нейросети с машинным обучением будут выделены в отдельную категорию субъектов права в целом и субъектов трудового права в частности. В таком случае последующим поколениям ученых-юристов нужно будет определить объем их прав и обязанностей, правовые последствия принимаемых ими решений, ответственность. Трудовому праву предстоит пережить сложный этап реформирования с тем, чтобы адекватно отреагировать на происходящие изменения, не упустить момент и создать благоприятные условия для максимально безболезненного внедрения современных цифровых технологий в процесс взаимодействия субъектов отношений по трудоустройству у данного работодателя, сделать так, чтобы технические сбои в программах не использовались работодателями в качестве оправдания совершенных ошибок при приеме на работу граждан.

Список литературы

Кинякина Е. Как 29-летний уроженец Владивостока помогает корпорациям нанимать тысячи сотрудников // Forbes. 2019. 12 апр. URL: <https://www.forbes.ru/tehnologii/374715-kak-29-letniy-urozhenec-vladivostoka-pomogaet-korporaciyam-nanimat-tysyachi> (дата обращения: 11.05.2019).

Левинская А. Как рекрутинговый сервис PapaJobs в 2018 году надеется выручить \$1,5 млн // РБК. 2018. 4 окт. URL: <https://www.rbc.ru/magazine/2018/10/5ba2888d9a7947cc97a7cfb8> (дата обращения: 11.05.2019).

Работать ради лучшего будущего: доклад Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда. Женева, 2019. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662472.pdf (дата обращения: 11.05.2019).

Робот Вера найдет для Вас сотрудников. URL: <https://robotvera.com/static/newrobot/index.html> (дата обращения: 11.05.2019).

Роструд проводит опрос о пользе соцсетей в профессиональной деятельности // Официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости. 2019. 20 марта. URL: https://www.rostrud.ru/press_center/novosti/789908/ (дата обращения: 11.05.2019).

Серова А. В. Отношения по трудоустройству у данного работодателя как вид отношений, регулируемых трудовым правом: дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2016.

Туманов А. А. Электронное взаимодействие субъектов трудовых и непосредственно связанных с ними отношений: правовой аспект: дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2018.

Чесалина О. В. Работа посредством интернет-платформ как вызов трудовому правоотношению // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 1.

References

Chesalina O. V. Rabota posredstvom internet-platform kak vyzov trudovomu pravootnosheniyu // Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom. 2019. № 1.

Kinyakina E. Kak 29-letnii urozhnets Vladivostoka pomogaet korporatsiyam nanimat' tysyachi sotrudnikov // Forbes. 2019. 12 apr. URL: <https://www.forbes.ru/tehnologii/374715-kak-29-letniy-urozhenec-vladivostoka-pomogaet-korporaciyam-nanimat-tysyachi> (data obrashcheniya: 11.05.2019).

Levinskaya A. Kak rekrutirovyyi servis PapaJobs v 2018 godu nadeetsya vyruchit' \$1,5 mln // RBK. 2018. 4 okt. URL: <https://www.rbc.ru/magazine/2018/10/5ba2888d9a7947cc97a7cfb8> (data obrashcheniya: 11.05.2019).

Rabotat' radi luchshego budushchego: doklad Global'noi komissii po voprosam budushchego sfery truda. Zheneva, 2019. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662472.pdf (data obrashcheniya: 11.05.2019).

Robot Vera naidet dlya Vas sotrudnikov. URL: <https://robotvera.com/static/newrobot/index.html> (data obrashcheniya: 11.05.2019).

Rostrud provodit opros o pol'ze sotssetei v professional'noi deyatel'nosti // Ofitsial'nyi sait Federal'noi sluzhby po trudu i zanyatosti. 2019. 20 marta. URL: https://www.rostrud.ru/press_center/novosti/789908/ (data obrashcheniya: 11.05.2019).

Serova A. V. Otnosheniya po trudoustroistvu u dannogo rabotodatelya kak vid otnoshenii, reguliruemym trudovym pravom: dis. ... kand. yurid. nauk. Ekaterinburg, 2016.

Tumanov A. A. Elektronnoe vzaimodeistvie sub"ektov trudovykh i neposredstvenno svyazannykh s nimi otnoshenii: pravovoi aspekt: dis. ... kand. yurid. nauk. Ekaterinburg, 2018.