

УДК 34

DOI: 10.34670/AR.2023.14.92.036

Регулирование электронных платформ для поиска работы: права и обязанности работодателей и соискателей

Лопатин Михаил Владимирович

Студент,
Юридическая школа,
Дальневосточный федеральный университет,
690922, Российская Федерация, Владивосток, о. Русский, п. Аякс, 10;
e-mail: lopatin.mv@students.dvfu.ru

Долженко Максим Станиславович

Студент,
Юридическая школа,
Дальневосточный федеральный университет,
690922, Российская Федерация, Владивосток, о. Русский, п. Аякс, 10;
e-mail: dolzhenko.ms@students.dvfu.ru

Аннотация

Целью исследования является вопрос о выявлении прав и обязанностей как работодателей, так и соискателей при использовании электронных платформ, а также выяснение истории их возникновения. Авторами рассматриваются вопросы регулирования использования электронных платформ для поиска работы как автономно, так и с соотношением Трудового кодекса РФ. Выявляются проблемы конфиденциальности персональных данных, охвата электронных платформ, а также предлагаются пути их решения. После проведенного исследования представляется ясным, что введение электронных платформ повлекло собой абсолютно новый способ трудоустройства с применением цифровых технологий. Данные платформы продолжают развиваться и становятся популярными среди соискателей. Однако для того, чтобы функционирование платформы проходило должным образом, необходима четкая регламентация определенных правил для ее участников. Регулирование площадок по поиску работы в настоящее время носит в целом локальный характер. Правила, которые регламентируют права и обязанности работодателя, распространяются непосредственно на ту площадку, где они были введены и не затрагивают иные. Отдельно следует отметить превалирующее значение тех норм и требований, которые касаются защиты персональных данных, как работодателя, так и соискателя, гарантирующей конфиденциальность информации, которую пользователи предоставляют платформе. К тому же, следует отметить, что соблюдение правил конфиденциальности является одним из важнейших составляющих принципа цифровой этики, заключающегося в уважении интересов других пользователей электронных платформ и защите личной информации, размещенной на них.

Для цитирования в научных исследованиях

Лопатин М.В., Долженко М.С. Регулирование электронных платформ для поиска работы: права и обязанности работодателей и соискателей // Вопросы российского и международного права. 2023. Том 13. № 5А. С. 285-293. DOI: 10.34670/AR.2023.14.92.036

Ключевые слова

Онлайн-рекрутмент, работник, соискатель, работодатель, электронная платформа, поиск работы, сайт.

Введение

Современный этап развития общества диктует активное внедрение инновационных технологий в различные сферы человеческой деятельности. Превалирующее значение имеют информационно-телекоммуникационные сети. Процесс цифровизации затронул многие сферы общественной деятельности. Многие общественные отношения активно переходят в цифровую среду. В динамике трудовых отношений и отношений непосредственно связанных с трудовыми, также прослеживается процесс цифровизации. В данном исследовании пойдет речь о тех отношениях, которые, в свою очередь, непосредственно способствуют возникновению трудовых. На наш взгляд, одно из центральных положений в данной области занимают социальные связи, возникающие в процессе поиска работы и дальнейшего трудоустройства.

Со стороны государства наибольшее значение для исследования имеют появления новых форм трудоустройства. Процесс цифровизации затронул их и повлиял на их развитие в той части, что заинтересованное в поиске работы лицо может встать на учет в центр занятости дистанционно при помощи сети Интернет, а также через личный кабинет на портале «Работа в России». Развитие информационно-телекоммуникационных сетей поспособствовало появлению новых форм удовлетворения человеком потребностей в трудоустройстве. В данном исследовании пойдет речь о регулировании на просторах сети Интернет различных площадок, способствующих заинтересованному лицу в поиске работы.

Основная часть

В зарубежной сфере трудоустройства и поиска работников сложилось новое явление, называемое онлайн-рекрутмент [9 Powerful Online Recruitment Methods to Supercharge Your Hiring, [www](#)]. Под ним понимаются любые методы подбора персонала и нахождения работы, которые используют интернет-технологии. Среди таких методов выделяются, например, реклама в Интернете, социальных сетях, размещение вакансии на специализированной платформе. В России реализованы все вышеуказанные методы, однако для нашего исследования больший интерес вызывают последний из перечисленных.

Одной из первых платформ, известных в настоящее время, стал сайт Monster.com, созданный в США в 1994 году, а ныне распространяющий свое действие на Объединенные Арабские Эмираты и страны Азиатско-Тихоокеанского региона. Появление электронных платформ для поиска работы привнесло в отношения занятости не только новые методы и подходы к новому типу поиска работы, но и сократило временные затраты на нахождение подходящих вакансий и кандидатов, а также увеличило доступность трудового рынка для многих пользователей. Появление онлайн-трудоустройства в России связано с началом работы

сайта job.ru в 1996 году, не функционирующий в настоящее время из-за того, что в ноябре 2017 года было объявлено о намерении компании HeadHunter купить данный ресурс [HeadHunter купит старейший российский сайт с вакансиями, www]. Практически в это же время был создан сайт Rabota.ru. В 2000 году были созданы сайты superjob.com и крупнейший на настоящий момент hh.ru, что явило собой тенденцию к появлению и широкому распространению новой формы трудоустройства – через Интернет. С течением времени на просторах российского Интернета появляется все больше и больше платформ для трудоустройства: avito.ru, careerist.ru – 2007, Яндекс.Работа, аналогично упраздненная, – 2010 год.

Одним из операторов дистанционного трудоустройства является федеральная государственная информационная система «Работа в России», упомянутая в ст. 1 Федерального закона от 28.06.2021 № 219-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и статью 21 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации». Правовой статус системы «Работа в России», функционирование, задачи и ее состав регламентируется статьей 16.2 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации». Основными задачами данной платформы являются:

- содействие занятости населения, в том числе посредством размещения информации о возможностях трудоустройства, работодателях, испытывающих потребность в работниках, наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, гражданах, ищущих работу;
- обеспечение процесса предоставления государственных услуг в области содействия занятости населения, в том числе оказания таких услуг в электронном виде;
- создание, использование и хранение электронных документов, связанных с работой, а также с выполнением работ и оказанием услуг по договорам гражданско-правового характера, прохождением практической подготовки, стажировки, профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования, авторским договорам, заключенным с физическими лицами;
- формирование аналитической информации о трудоустройстве граждан в Российской Федерации.

Порядок функционирования платформы «Работа в России» определяется Правительством Российской Федерации, а ее оператором, ответственным за ее функционирование и развитие является Федеральная служба по труду и занятости. Информация, касающаяся порядка размещения и количества вакансий, размера заработной платы, соискателей, работодателей и партнеров системы, размещенная на официальном сайте данной системы, является общедоступной и не подлежит ограничению, кроме той, доступ к которой ограничен законодательно.

Онлайн-платформа «Работа в России» является одной из крупнейших в России и предоставляет возможность поиска работы и размещения вакансий для работодателей. Ежедневно на платформу выкладываются тысячи новых вакансий различных сфер деятельности, что делает ее незаменимым инструментом для поиска работы. Для современного рынка труда в России это означает увеличение доступности вакансий и возможность быстрого и эффективного поиска работы для соискателей, а также расширение круга потенциальных кандидатов для работодателей. Введение данной платформы в действие повлекло собой начала централизованного дистанционного трудоустройства.

Важным вопросом является вопрос о распространении норм Трудового Кодекса РФ на

негосударственные интернет-площадки, содействующие поиску работы. На наш взгляд, развитие и функционирование данных интернет-ресурсов не предопределяется Трудовым Кодексом РФ, но совпадает с его некоторыми принципами, к которым относится защита от безработицы и содействие в трудоустройстве. Это выражается в том, что работодатели, используя возможности сайта, размещают вакансии и ознакомляются с размещенными на нем резюме откликнувшихся соискателей, что способствует их дальнейшему трудоустройству и, как следствие, снижает уровень безработицы. Данный пример иллюстрирует исключение фактора нехватки рабочих мест, поскольку вакансии постоянно обновляются и сменяются новыми предложениями.

Глава 14 ТК РФ содержит положения, касающиеся защиты персональных данных работника. Анализ данной главы, а именно ст. 86, позволяет понять, что работник предоставляет свои персональные данные работодателю при трудоустройстве напрямую. Правилами платформ по онлайн-рекрутменту регулируются правила предоставления персональных соискателя, то есть лица, ищущего работу. Следовательно, данные правила имеют разных субъектов регулирования.

Отношения по поиску работы, складывающиеся в цифровой среде, являются предшествующими трудовым, являющимися при этом важнейшим компонентом в оформлении трудовых отношений. На стадии поиска работы соискатель не является работником, что в свою очередь влечет недопустимость в определении его правомочий и обязанностей, закрепленных трудовым законодательством ввиду того, что трудовые отношения с работодателем на данном этапе не сложились. Поэтому, правовой статус работодателя и соискателя определяется каждой платформой самостоятельно.

Как правило, в качестве правовой регламентации отношений, складывающихся на рассматриваемых нами интернет-платформах, выступают соглашения об оказании услуг по содействию в трудоустройстве и иных видах занятости. Отсюда следует, что правовое регулирование на данных платформах основывается на договорных началах, то есть, возникают на основании договора. Данный признак, отличает частные интернет-площадки от государственных информационных систем, которые, в свою очередь, функционируют в силу закона. Отношения, возникающие между заинтересованным лицом и интернет-ресурсом, возникают на условиях публичной оферты, акцептируя которую, между исполнителем и потенциальных работников возникают договорные отношения. Тем не менее, анализ данных сайтов, позволяет говорить о том, что акцепт производится различными способами, т.е. акцепт не упирается в совершение одного определенного действия. Для интернет-ресурсов характерны различные формы взаимодействия пользователя с сайтом. Речь идет о том, что оферта является акцептированной не только с момента регистрации на интернет-ресурсе, но и с момента совершения определенных действий на сайте, в частности таких как: просмотр вакансий, отклик на них, а также использования иного функционала сайта. Наибольший интерес в рамках нашего исследования представляет возможность выявить, какие права и обязанности предусматривает интернет-портал для будущего работника.

Основными правилами, которыми регламентируется размещение работодателем вакансии на платформе, являются условия о размещении вакансий, а также правила о защите персональных данных, устанавливаемые каждым сайтом самостоятельно. Необходимо отметить, что данные правила должны соответствовать положениям Федерального закона «О персональных данных» и принципам, регламентирующихся в нем. К таким можно отнести, например, обязанность оператора (применимо к нашему исследованию – платформы) не раскрывать персональные данные третьим лицам и не распространять их без согласия субъекта,

их предоставившего.

После анализа вышеуказанных правил платформ hh.ru, rabota.ru, и avito.ru, нами представляется возможным выявить следующие права, обязанности и запреты работодателя и соискателя, которые установлены в большинстве случаев.

В первую очередь, работодатель вправе опубликовывать только одну вакансию. Повторное размещение не допускается. В описании к ней должна быть указана краткая, но достоверная информация о предлагаемой должности и условиям труда. Название вакансии и должность, указанные в объявлении, должны точно соответствовать описанию работы и требованиям к кандидату. Нельзя указывать в тексте информацию, затрагивающую религиозные, национальные, иные дискриминирующие и антисоциальные положения.

Необходимо соблюдение грамматических, лексических и пунктуационных правил русского языка в описании условий труда, размера заработной платы и т.д. Работодатель также может разместить вакансию и на английском языке. Запрещается использование как грубой и нецензурной лексики, так и жаргонных слов.

В тексте объявления обязательно должна быть размещена информация о размере заработной платы в расчете на месяц или час. Здесь также распространяются положения ст. 133 ТК РФ, гарантирующие невозможность установления размера заработной платы ниже МРОТ. В случае, если нельзя установить точный размер оплаты труда в силу определенных условий, то применяется формулировка размера «по договоренности».

Анализ Соглашения об оказании услуг по содействию в трудоустройстве и иных видах занятости, установленных на сайте hh.ru, позволяет разделить обязанности соискателя на различные группы: обязанности по пользованию сайтом, в частности здесь идет речь о недопустимости совершать определенные действия, прямо запрещенные законом и соответствующим соглашением, примером таких обязанностей может служить: распространение оскорбительной информации. Вторую группу составляют обязанности, которые коррелируют с его личностью (связаны с его персональными данными), в данном случае, здесь идет речь о недопустимости предоставления заведомо ложной информации о себе, а также пользования данными третьих лиц в своих интересах, например, использовании чужих электронных адресов, а также номеров телефонов.

Отдельно стоит отметить правила, предъявляемые к фотографиям. К примеру, они указаны на платформе Rabota.ru [Правила сайта..., www]. На фотографии, в случае ее размещения соискателем, должен быть он сам, и должно быть четко видно его лицо, следовательно, применяются требования к высокому качеству фотографии. Не допускается размещение фотографий в солнечных очках, масках и иных вещей, которые закрывают лицо.

Права соискателя можно разделить на группы, соответствующие его обязанностям. Так, например можно выделить права по самоопределению в цифровой среде и права по предоставлению персональных данных. Что касается первой группы, то сюда можно отнести права, связанные с использованием интернет-ресурсом. Так, например соискатель вправе отключить в личном кабинете уведомления, связанные с таргетированными рекламными материалами, сюда же можно отнести право на удаление своего аккаунта и вместе с ним данных, непосредственно связанных с аккаунтом. Вторая группа прав более понятна, сюда же можно отнести права на удаление персональных данных, а также на инициативу ограничения обработки их, а также на защиту своих конфиденциальных данных.

Регламентация прав и обязанностей работодателя и соискателя на электронных платформах по трудоустройству необходима для создания честной и прозрачной среды трудоустройства в

новой цифровой среде. Наличие и соблюдение вышеуказанных правил обуславливается необходимостью защиты интересов обеих сторон. Они могут также способствовать повышению качества услуг, предоставляемых на электронных платформах, и укреплению доверия пользователей к этим платформам.

Наиболее распространенной проблемой, которая может возникнуть при использовании электронных платформ, является режим конфиденциальности данных, предоставляемых их пользователями. В контексте данной проблемы сайт онлайн-рекрутмента можно рассматривать как любую платформу, находящуюся в сети Интернет, которая хранит данные своих пользователей в централизованных базах данных и обязуется распространять их только в целях, предусмотренных правилами платформы. При регистрации, например, соискатель указывает дату рождения, сведения об образовании, номер телефона и иную личную информацию, которая может оказаться в руках третьих лиц в случае несанкционированного доступа для целей шантажа или иных противоправных действий.

Одним из путей решения данной проблемы следует считать принятие мер превентивного характера. Платформы могут использовать шифрование данных для защиты их конфиденциальности и безопасности, удалять устаревшие профили, собирать необходимую информацию и обязывать работодателей не допускать дискриминации за счет этих данных, собранных из рассмотренных ими резюме соискателей.

Немаловажной является проблема охвата действия сайтов для поиска работы. Здесь следует говорить о том, что часть соискателей, проживающих в определенных районах России, могут не обладать опытом использования компьютерных технологий, не иметь доступа в Интернет, чтобы воспользоваться услугами сайтов по трудоустройству или вообще не знать о них. Эта проблема может быть обусловлена, например, национальными, географическими или культурно-языковыми факторами. Согласно данным сайта РБК [Минтруд назвал регион России с самой высокой безработицей, [www](http://www.rbc.ru)], регионом с наивысшим уровнем безработицы по состоянию на июнь 2023 года была признана Ингушетия, расположенная в преимущественно горных районах Кавказа.

Решением данной проблемы является непосредственно обучение населения цифровой грамотности и ознакомлением с возможностями сети Интернет, что способно повлиять на возможность найти работу дистанционным методом, а также разместить свободные вакансии. Это может быть сделано через социальные сети, местные сообщества, организации и учебные заведения.

Заключение

После проведенного исследования представляется ясным, что введение электронных платформ повлекло собой абсолютно новый способ трудоустройства с применением цифровых технологий. Данные платформы продолжают развиваться и становятся популярными среди соискателей. Однако для того, чтобы функционирование платформы проходило должным образом, необходима четкая регламентация определенных правил для ее участников. Регулирование площадок по поиску работы в настоящее время носит в целом локальный характер. Правила, которые регламентируют права и обязанности работодателя, распространяются непосредственно на ту площадку, где они были введены и не затрагивают иные. Отдельно следует отметить превалирующее значение тех норм и требований, которые касаются защиты персональных данных, как работодателя, так и соискателя, гарантирующей

конфиденциальность информации, которую пользователи предоставляют платформе. К тому же, следует отметить, что соблюдение правил конфиденциальности является одним из важнейших составляющих принципа цифровой этики, заключающегося в уважении интересов других пользователей электронных платформ и защите личной информации, размещенной на них.

Библиография

1. Глава 14 «Трудового кодекса Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ.
2. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 № 1032-1.
3. Минтруд назвал регион России с самой высокой безработицей. URL: <https://www.rbc.ru/economics/16/06/2023/648c3db99a7947445f3d357a>
4. Правила сайта Rabota.ru. URL: <https://www.rabota.ru/info/#resume>
5. Соглашение об оказании услуг по содействию в трудоустройстве и иных видах занятости. URL: <https://hh.ru/oferta>
6. Статья 133 «Трудового кодекса Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ.
7. Статья 7 Федерального закона «О персональных данных» от 27.07.2006 № 152-ФЗ.
8. Статья 86 «Трудового кодекса Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ.
9. Федеральный закон «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и статью 21 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 28.06.2021 № 219-ФЗ.
10. Федеральный закон «О персональных данных» от 27.07.2006 № 152-ФЗ.
11. 9 Powerful Online Recruitment Methods to Supercharge Your Hiring. URL: <https://vervoe.com/online-recruitment-methods>
12. HeadHunter купит старейший российский сайт с вакансиями. URL: https://www.rbc.ru/technology_and_media/27/12/2017/5a436fa99a79473385327797

Regulation of electronic platforms for job search: rights and obligations of employers and job seekers

Mikhail V. Lopatin

Student of the School of Law,
Far Eastern Federal University,
690922, 10, Ajax, Russky Island, Vladivostok, Russian Federation;
e-mail: lopatin.mv@students.dvfu.ru

Maksim S. Dolzhenko

Student of the School of Law,
Far Eastern Federal University,
690922, 10, Ajax, Russky Island, Vladivostok, Russian Federation;
e-mail: dolzhenko.ms@students.dvfu.ru

Abstract

The purpose of the study is to identify the rights and obligations of both employers and job seekers when using electronic platforms, as well as to find out the history of their occurrence. The

authors consider the issues of regulating the use of electronic platforms for job search, both autonomously and in accordance with the Labor Code of the Russian Federation. The problems of confidentiality of personal data, the coverage of electronic platforms are identified, and ways to solve them are proposed. After the study, it seems clear that the introduction of electronic platforms has led to a completely new way of employment using digital technologies. These platforms continue to evolve and become popular among job seekers. However, in order for the platform to function properly, it is necessary to clearly regulate certain rules for its participants. The regulation of job search sites is currently generally local in nature. The rules that regulate the rights and obligations of the employer apply directly to the site where they were introduced and do not affect others. Separately, it should be noted the prevailing importance of those norms and requirements that relate to the protection of personal data, both of the employer and the applicant, which guarantee the confidentiality of information that users provide to the platform. Compliance with confidentiality rules is one of the most important components of the principle of digital ethics, which consists in respecting the interests of other users of electronic platforms and protecting personal information posted on them.

For citation

Lopatin M.V., Dolzhenko M.S. (2023) Regulirovanie elektronnykh platform dlya poiska raboty: prava i obyazannosti rabotodatelei i soiskatelei [Regulation of electronic platforms for job search: rights and obligations of employers and job seekers]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 13 (5A), pp. 285-293. DOI: 10.34670/AR.2023.14.92.036

Keywords

Online-recruitment, employee, job seeker, employer, electronic platform, job search, website.

References

1. *9 Powerful Online Recruitment Methods to Supercharge Your Hiring*. Available at: <https://vervoe.com/online-recruitment-methods> [Accessed 05/05/2023]
2. *Federal'nyi zakon «O personal'nykh dannykh» ot 27.07.2006 № 152-FZ* [Federal Law "On Personal Data" dated July 27, 2006 No. 152-FZ].
3. *Federal'nyi zakon «O vnesenii izmenenii v Zakon Rossiiskoi Federatsii «O zanyatosti naseleniya v Rossiiskoi Federatsii» i stat'yu 21 Federal'nogo zakona «O sotsial'noi zashchite invalidov v Rossiiskoi Federatsii» ot 28.06.2021 № 219-FZ* [Federal Law "On Amendments to the Law of the Russian Federation "On Employment in the Russian Federation" and Article 21 of the Federal Law "On Social Protection of Disabled Persons in the Russian Federation" No. 219-FZ dated June 28, 2021].
4. *Glava 14 «Trudovogo kodeksa Rossiiskoi Federatsii» ot 30.12.2001 № 197-FZ* [Chapter 14 of the "Labor Code of the Russian Federation" dated December 30, 2001 No. 197-FZ].
5. *HeadHunter kupit stareishii rossiiskii sait s vakansiyami* [HeadHunter will buy the oldest Russian site with vacancies]. Available at: https://www.rbc.ru/technology_and_media/27/12/2017/5a436fa99a79473385327797 methods [Accessed 05/05/2023]
6. *Mintrud nazval region Rossii s samoi vysokoi bezrabotitsei* [The Ministry of Labor named the region of Russia with the highest unemployment]. Available at: <https://www.rbc.ru/economics/16/06/2023/648c3db99a7947445f3d357a> methods [Accessed 05/05/2023]
7. *Pravila сайта Rabota.ru* [Rules of the website Rabota.ru]. Available at: <https://www.rabota.ru/info/#resume> methods [Accessed 05/05/2023]
8. *Soglashenie ob okazanii uslug po sodeistviyu v trudoustroistve i inykh vidakh zanyatosti* [Agreement on the provision of services to assist in finding employment and other types of employment]. Available at: <https://hh.ru/oferta> methods [Accessed 05/05/2023]

-
9. *Stat'ya 133 «Trudovogo kodeksa Rossiiskoi Federatsii» ot 30.12.2001 № 197-FZ* [Article 133 of the "Labor Code of the Russian Federation" dated December 30, 2001 No. 197-FZ].
 10. *Stat'ya 7 Federal'nogo zakona «O personal'nykh dannykh» ot 27.07.2006 № 152-FZ* [Article 7 of the Federal Law "On Personal Data" dated July 27, 2006 No. 152-FZ].
 11. *Stat'ya 86 «Trudovogo kodeksa Rossiiskoi Federatsii» ot 30.12.2001 № 197-FZ* [Article 86 of the "Labor Code of the Russian Federation" dated December 30, 2001 No. 197-FZ].
 12. *Zakon RF «O zanyatosti naseleniya v Rossiiskoi Federatsii» ot 19.04.1991 № 1032-1* [Law of the Russian Federation "On employment in the Russian Federation" dated April 19, 1991 No. 1032-1].