

**Евмушкова А.А.,**  
студентка 4 курса ИГиП ТюмГУ,  
направления «Юриспруденция»<sup>1</sup>

УДК 349.2

## **ПРИМЕНЕНИЕ АВТОМАТИЗИРОВАННЫХ СИСТЕМ В ЦЕЛЯХ ЗАЩИТЫ ОТ ДИСКРИМИНАЦИИ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ**

**Аннотация.** В ходе принятия поправок, в Конституцию Российской Федерации, была включена статья 75.1. Эта новелла призвана подчеркнуть и то обстоятельство, что государство гарантирует уважение человека труда<sup>2</sup>. Но на практике возникают проблемы, связанные с нарушением данного положения. Например, при трудоустройстве потенциальные работники сталкиваются с ограничениями дискриминирующего характера, однако действенного механизма защиты от дискриминации в РФ до сих пор нет. Данная научная статья посвящена рассмотрению возможностей различных способов защиты от дискриминации, в том числе, и применение автоматизированных систем в целях защиты от дискриминации для обеспечения принципа уважения человека труда.

**Ключевые слова:** автоматизированные системы, уважение человека труда, защита от дискриминации

Основные положения о запрете дискриминации в сфере труда закреплены в Конвенции Международной организации труда № 111 «О дискриминации в области труда и занятий»<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Научный руководитель: О.А. Курсова, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин ИГиП ТюмГУ, кандидат юридических наук

<sup>2</sup> Зайцева Л. В. Конституционные новации и социальные ценности государства в контексте развития прекаризованной занятости / Л. В. Зайцева, О. В. Алиева // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2021. Том 7. № 1 (25). С. 78-94.

<sup>3</sup> Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключ. СССР. Вып. XXII, М., 1967.

В Конституции Российской Федерации в части 2 статьи 19, закреплено положение о запрете дискриминации, а именно, государство гарантирует равные права и свободы человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств. Запрещаются любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности.

Аналогичные нормы содержатся и в Трудовом кодексе Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, а именно в ст. 3 ТК РФ, зафиксировано, что каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Дискриминационная практика является глобальной проблемой, не только в трудовых отношениях, но и межличностных. Запрет дискриминации также позволяет достичь справедливости и искоренить неравенство при устройстве на работу, то есть работодатель обязан оценивать качество выполнения трудовых функций, прежде всего, а не пол, расовую принадлежность, социальное положение и т.д.

Дискриминация при приеме на работу является проблемой во всем мире и в Российской Федерации в том числе<sup>1</sup>. Данный факт подтверждается социологическим опросам, под названием «Личный опыт дискриминации», который провели сотрудники Аналитического центра Юрия Левады 26 июня 2020 года. При социологическом исследовании, респондентам был задан вопрос: «подвергались ли вы когда-нибудь дискриминации?».

Граждане Российской Федерации имеют представление о дискриминации с точки зрения личного опыта. Почти половина респондентов выбрали «иногда» или «часто» хотя бы по одному дискриминирующему признаку из предложенных (45% опрошенных). С

---

<sup>1</sup> Курсова О.А. Проблемы применения правовых норм о гарантиях при заключении трудового договора // Администратор суда. 2006. № 2. С. 15.

учетом степени регулярности подобной дискриминации можно сделать вывод о том, что десятая часть людей сталкивалась с ней «часто» (12% от выборки).

Проведя анализ опроса, мы видим, что две лидирующие позиции занимает дискриминация по возрасту и материальному положению – с ними сталкивался каждый пятый респондент (22 и 21% как сумма ответов «часто» и «иногда»).

Третье место занимает гендерная дискриминация, на которую указали 16% опрошенных. Женщины отмечали её в два раза чаще, чем опрошенные мужчины (суммарно 22 и 9% соответственно)<sup>1</sup>.

При этом если мы обратимся к судебной практике, увидим иную ситуацию. За период с 2017 г. по 2021 г., рассмотрено и разрешено по существу одно дело о признании отказа в заключении трудового договора незаконным – по мотивам дискриминации<sup>2</sup>. В данном решении работодатель в качестве причины отказа в приеме на работу в письменной форме указал «личная неприязнь», что дало основания суду признать факт прямой дискриминации и удовлетворить требования истца.

Таким образом, исходя из опроса, мы видим, что граждане РФ так или иначе сталкиваются с проблемой дискриминации по разным основаниям и десятая часть людей сталкивалась с ней «часто». Но, судебная практика показывает минимальное количество рассмотренных и разрешенных трудовых споров по мотивам дискриминации.

Чем же обусловлена такая очевидная диспропорция? Во-первых, необходимо иметь в виду, что в ТК РФ не конкретизируется понятие дискриминации. Трудовое законодательство Российской Федерации устанавливает, что никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола,

---

<sup>1</sup> Личный опыт дискриминации. Режим доступа: <https://www.levada.ru/2020/06/26/lichnyj-opyt-diskriminatsii/> (дата обращения: 19.03.2021 г.).

<sup>2</sup> Решение Люберецкого городского суда (Московская область) № 2-3812/2017 от 20 июня 2017 г. по делу № 2-3812/2017 // <https://sudact.ru/> (дата обращения: 21.03.2021 г.).

расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

В Рекомендации МОТ № 111, под дискриминацией понимается: «всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на признаках расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальной принадлежности или социального происхождения и имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий»<sup>1</sup>.

В России понятие дискриминации в области трудового права предлагает Пленум Верховного Суда РФ в своём постановлении от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее – Постановление Пленума ВС РФ 17.03.2004 № 2), понимая под дискриминацией: «прямое или косвенное ограничение прав или установленных прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от языка происхождения, ... а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника».

Таким образом, в различных нормативно-правовых актах содержатся признаки дискриминации, но только прямой. В Постановлении Пленума ВС РФ 17.03.2004 № 2, упоминается понятие «косвенное ограничение», но разграничение прямой и косвенной дискриминации отсутствует.

Отсюда вытекает вторая проблема российского трудового законодательства, связанная с правовым регулированием дискриминации. Исходя из смысла ст. 3 ТК РФ и из гарантий, предусмотренных ст. 64 ТК РФ,

---

<sup>1</sup> Рекомендация Международной организации труда от 25 июня 1958 г. № 111 о дискриминации в области труда и занятий // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1957-1990. Т. II. Женева, Международное бюро труда, 1990 г.

мы видим признаки дискриминации, но, только прямой, что подтверждается рассмотренным примером с судебной практики. В действительности, работодатель не указывает причину отказа или мотивирует отказ отсутствием деловых качеств, что формально соответствует закону, но фактически под данными основаниями может скрываться факт дискриминации по расовому, гендерному, возрастному, религиозному критерию. Следовательно, проблема заключается в отсутствии понятия косвенной дискриминации.

Важно отметить, что разграничение прямой и косвенной дискриминации в российском законодательстве приведено только в одном нормативном акте - в методических рекомендациях по выявлению признаков дискриминации инвалидов при решении вопросов занятости, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 ноября 2017 г. № 777<sup>1</sup>.

Под прямой дискриминацией в отношении инвалидов при решении вопросов занятости понимается не связанный с деловыми качествами инвалида отказ в приеме на работу и продвижении по службе, в профессиональной ориентации и обучении (переподготовке), а также трудоустройство преимущественно на низкоквалифицированные и низкооплачиваемые рабочие места<sup>2</sup>.

Косвенная же дискриминация представляет собой требования, которые формально являются едиными для всех, но фактически ставят в неравное положение инвалидов. Косвенная дискриминация имеет место, когда положения локальных нормативных актов работодателя и практика их применения создают условия, препятствующие или ограничивающие выполнение работы инвалидом по сравнению с другими работниками. Например, она выражается в отказе работодателя создавать условия для

---

<sup>1</sup> Об утверждении методических рекомендаций по выявлению признаков дискриминации инвалидов при решении вопросов занятости: Приказ Минтруда России № 777 от 09.11.2017 г. // <https://mintrud.gov.ru/docs/1273> (дата обращения: 22.03.2021)

<sup>2</sup> Зайцева Л. В., Курсова О. А. Теория и практика правового регулирования труда недееспособных работников // Правоведение. 2018. Т. 62, № 3. С. 465–483.

передвижения инвалида по территории организации; неоказание помощи в организации труда при дистанционной работе; отказ в закреплении при необходимости наставника.

В Федеральном законе «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 № 181-ФЗ закреплена обязанность для работодателей в счет установленной квоты принимать на работу инвалидов и выделять им места для них рабочие места. За неисполнение данной обязанности предусмотрена административная ответственность, в соответствии со ст. 5.42 КоАП РФ. Данная форма квотирования, к сожалению, не всегда достигает своей цели – полное, рациональное трудоустройство инвалидов. Ввиду того, что работодатель набирает от 2% до 4% количество инвалидов дабы выполнить требования законодательства и всё. По состоянию на 1 февраля 2021 г. по данным Федерального реестра инвалидов, в России насчитывается 10 877 073 чел.<sup>1</sup>.

Проведя анализ, мы видим, что инвалиды I группы составляют 1 354 278 чел., а II группы – 4 951 891 чел. Это те граждане, которые нуждаются в особой правовой защите со стороны государства, которым необходима помощь в трудоустройстве.

Из представленного числа, в Уральском Федеральном округе число инвалидов составляет 95 905 чел.

Определив общее количество инвалидов в нашей стране, необходимо обратить внимание, сколько из них трудоустроены. Инвалиды трудоспособного возраста, согласно данным Федеральной Государственной информационной службы, составляют 3 848 164 чел.

Следовательно, мы можем сделать вывод, что от общего числа инвалидов 10 877 073 чел. трудоспособных всего 3 848 164 чел. из них работающих 1 013 294 чел., что составляет всего 26,33%. Данная статистка показывает неэффективность квотирования рабочих мест. Да, безусловно, это

---

<sup>1</sup> Численность инвалидов по группам инвалидности в разрезе субъектов РФ. Режим доступа: <https://sfri.ru/analitika/chislennost/> (дата обращения 19.03.2021 г.).

хорошая возможность для инвалидов реализовать себя, но процент трудоустроенных инвалидов не изменится, так как работодатели берут в счет квоты, только 2%-4% инвалидов и не больше. Работодатели убеждены, что инвалиды менее конкурентоспособны на рынке труда. Более того, законодательством не определены требования к созданию специальных рабочих мест для инвалидов, что дает право работодателям предлагать данной категории граждан такие должности, на которые отсутствует вероятность подбора кандидатуры работника не только из числа инвалидов, но и среди обычных граждан, ищущих работу. И в таких случаях, даже не смотря на наличии у инвалида соответствующего высшего образования, ему приходится устраиваться на работу на неквалифицированные низкооплачиваемые должности, т.к. работодатель предоставил их в счет квоты. Также, зафиксированы случаи, когда работодатели формально устраивают инвалидов на работу в счет квоты выплачивают минимальную заработную плату при этом не обеспечивая занятость таких лиц, вообще.

Таким образом, проанализировав представленные данные, мы можем сделать вывод, что это всё результат дискриминации, и, как правило, косвенной. И создание системы квотирования, помогает инвалидам, но только определённому проценту. Для того, чтоб увеличить число трудоустроенных инвалидов, необходимо избавиться от косвенной дискриминации и рассматривать при трудоустройстве деловые качества кандидата, а не внешний вид, физические особенности. Также, необходимо в нормативно-правовых актах конкретизировать требования к созданию специальных рабочих мест для инвалидов.

Еще одним механизмом противодействия дискриминации при трудоустройстве можно считать действие статьи 13.11.1 КоАП РФ, предусматривающей административную ответственность за распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера.

Например, 6 мая 2020 года, было принято Кировским районным судом г. Иркутска решение по административному исковому заявлению прокурора Куйбышевского района г. Иркутска в интересах Российской Федерации и неопределенного круга лиц к Управлению Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций по Иркутской области о признании информации, размещенной в информационно телекоммуникационной сети «Интернет», на сайте: <https://voi.su/node/4345646>, запрещенной к распространению на территории Российской Федерации<sup>1</sup>.

Судом установлено, что в ходе проведенного прокуратурой Куйбышевского района г. Иркутска мониторинга сети «Интернет» установлен Интернет-ресурс <https://voi.su/node/4345646>, на котором размещено предложение о вакансиях рабочих мест, с информацией дискриминационного характера, в том числе по половому признаку. В итоге, решением суда данная информация была заблокирована.

Судебная практика по данному вопросу так же скудна, но это не значит, что правонарушения в области распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера, отсутствуют или встречаются крайне редко. Скорее это связано с тем, что граждане, в отношении которых применяются ограничения дискриминационного характера, не обращаются в органы государственной власти за защитой, а просто игнорируют данные объявления при поиске подходящей работы.

Такое поведение работников связано, во-первых, с недостаточным знанием российского законодательства, в частности о наличии санкции для правонарушителей – работодателей за ограничения дискриминирующего характера, и, во-вторых, с нежеланием потенциальных работников, бороться за права быть трудоустроенным у такого недобросовестного работодателя.

---

<sup>1</sup> Решение № 2А-1565/2020 2А-1565/2020~М-1121/2020 М-1121/2020 от 6 мая 2020 г. по делу № 2А-1565/2020 // <https://sudact.ru/regular/doc/uRRDAqCNsD1p/> (дата обращения: 21.03.2021)

Соответственно, выявлением таких правонарушений занимаются правоохранительные органы.

Таким образом, проанализировав правовое регулирование и правоприменительную практику, мы обнаружили низкую эффективность механизмов антидискриминационной защиты при трудоустройстве работника. Вероятно, для обеспечения большей прозрачности в принятии решений о трудоустройстве того или иного лица имеет смысл использовать не столько правовые, сколько организационные и технические средства защиты от дискриминации. К числу таких средств, например, можно отнести использование в качестве способа мониторинга, распределения, оценки и управления рабочей силой информационных систем и автоматизированного принятия решений - автоматизированных систем найма.

Такие «системы найма» состоят из поиска, отбора, интервьюирования и принятия/отклонения как набора последовательных этапов фильтрации для выявления и найма наиболее подходящих кандидатов. Использование данных систем позволяет не только повышать эффективность отбора персонала и экономить средства, но и выявлять и смягчать дискриминационные практики в отношении защищаемых групп, а также и поощрять разнообразие и интеграцию на рабочих местах.

Платформы найма могут быть по-разному специализированы: например, по заявлениям разработчиков, такие платформы, как PeopleStrong или TribePad реализует основные меры по смягчению бессознательных предубеждений человека, а также акцентируют внимание на экономии времени и средств работодателя, в то время как другие платформы, такие как Pymetrics, HireVue и Applied claim, специально решают проблему дискриминации при приеме на работу. Однако основания, на которых делаются такие заявления, редко тщательно изучаются и оцениваются<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> HireVue. 2019. Bias, AI Ethics, and the HireVue Approach. <https://www.hirevue.com/why-hirevue/ethical-ai/> (дата обращения 20.03.2021 г.).

Так, например, нет гарантии того, что автоматизированная система Triberad предоставляет работодателю все подходящие кандидатуры, не производя предварительный отсев по любым параметрам, в том числе, дискриминационного характера, на основании настройки алгоритмов. Например, если работодатель при проведении собеседования, или в вакансии указывает: «беременным женщинам не беспокоить», то очевидна дискриминация, но в случае, когда автоматизированная система самостоятельно отклоняет граждан, откликнувшихся на вакантную должность, и предлагает работодателю список якобы подходящих работников, мы не можем проверить по какому именно критерию были отвергнуты откликнувшиеся лица<sup>1</sup>.

Такие системы, например, как Pymetrics, HireVue и Applied claim, со слов разработчиков, имеют специальные дополнительные функции, нацеленные на искоренение дискриминации при найме<sup>2</sup>. Эти системы смягчают предвзятость в оценке кандидатов на основе игрового дизайна, предназначенного для того, чтобы избежать взаимосвязи баллов с имущественным положением кандидатов, а так же анализируют своим тестированием список представленных работодателю резюме на вакантную должность, с целью отбора кандидатов с наиболее подходящими для этой должности деловыми качествами.

Применение автоматизированных систем в Российской Федерации осложняется наличием определённых барьеров, которые возможно устранить стечением времени. Первый барьер в том, что российские работодатели делают акцент на развитие основных производственных направлений, зачастую игнорируя сферу управления персоналом. Функции управления персоналом внедряются вне целевой стратегии, как отдельные элементы с использованием различных платформ, что снижает эффективность

---

<sup>1</sup> What does it mean to 'solve' the problem of discrimination in hiring?: social, technical and legal perspectives from the UK on automated hiring systems // Authors: Javier Sánchez-Monedero, Lina Dencik, Lilian Edwards. Режим доступа: <https://dl.acm.org/doi/abs/10.1145/3351095.3372849> (дата обращения 23.03.2021 г.).

<sup>2</sup> Pymetrics инновационный продукт оценки человеческих способностей. Режим доступа: [https://www.redqoo.com/saas\\_pymetrics](https://www.redqoo.com/saas_pymetrics) (дата обращения 25.03.2021 г.).

реализации таких функции. Вторая проблема, - это низкий уровень ИТ-грамотности сотрудников российских предприятий, особенно в регионах. Третий барьер связан со сложным, порой устаревшим UI дизайном системы<sup>1</sup>.

Тем не менее, российский рынок систем управления персоналом по итогам 2018 года продемонстрировал положительную динамику на уровне 9%. По оценке TAdviser, объем рынка увеличился до 19,4 млрд. рублей<sup>2</sup>.

Подводя итог всему изложенному, отметим: проведенное исследование показало, что для совершенствования механизма защиты от дискриминации при трудоустройстве, представляется целесообразным, во-первых, в ТК РФ ввести понятие косвенной дискриминации; во-вторых, в качестве дополнительных мер защиты от дискриминации поощрять использование таких автоматизированных систем найма персонала, программы которых основаны на проверенных антидискриминационных алгоритмах.

### Список литературы

1. Зайцева Л. В., Курсова О. А. Теория и практика правового регулирования труда недееспособных работников // Правоведение. 2018. Т. 62, № 3. С. 465–483.

2. Зайцева Л. В. Конституционные новации и социальные ценности государства в контексте развития прекаризованной занятости / Л. В. Зайцева, О. В. Алиева // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2021. Том 7. № 1 (25). С. 78-94.

3. Курсова О.А. Проблемы применения правовых норм о гарантиях при заключении трудового договора // Администратор суда. 2006. № 2. С. 10-17.

---

<sup>1</sup> Российский рынок HRM-систем. Режим доступа: <https://www.tadviser.ru/index.php/> (дата обращения 29.03.2021 г.).

<sup>2</sup> Информация, касающаяся развития рынка автоматизированных систем в Российской Федерации, см.: <https://www.tadviser.ru/> (дата обращения 29.03.2021)

4. Личный опыт дискриминации. Режим доступа: <https://www.levada.ru/2020/06/26/lichnyj-opyt-diskriminatsii/> (дата обращения 19.03.2021 г.).

5. Российский рынок HRM-систем. Режим доступа: <https://www.tadviser.ru/index.php/> (дата обращения 29.03.2021 г.).

6. Численность инвалидов по группам инвалидности в разрезе субъектов РФ. Режим доступа: <https://sfri.ru/analitika/chislennost/> (дата обращения 19.03.2021 г.).

7. HireVue. 2019. Bias, AI Ethics, and the HireVue Approach. <https://www.hirevue.com/why-hirevue/ethical-ai/> (дата обращения 20.03.2021 г.).

8. Pymetrics инновационный продукт оценки человеческих способностей. Режим доступа: [https://www.redqoo.com/saas\\_pymetrics](https://www.redqoo.com/saas_pymetrics) (дата обращения 25.03.2021 г.).

9. Javier Sánchez-Monedero, Lina Dencik, Lilian Edwards. What does it mean to 'solve' the problem of discrimination in hiring?: social, technical and legal perspectives from the UK on automated hiring systems // Режим доступа: <https://dl.acm.org/doi/abs/10.1145/3351095.3372849> (дата обращения 23.03.2021 г.).