

Сташевский Д.Л.,
студент ИГиП ТюмГУ,
направления «Юриспруденция»
магистерской программы «Корпоративный юрист»¹

УДК 349.2

СТИМУЛИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ К ДИСТАНЦИОННОМУ ОБУЧЕНИЮ И ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ

Аннотация. В настоящее время практически во все процессы жизнедеятельности человеческого общества вошли цифровые технологии. Трудовые отношения не являются исключением и все больше во все сферы трудовых взаимоотношений проникают цифровые процессы, которые уже незаметно значительно изменили их, а в дальнейшем грозят кардинально изменить всю трудовую деятельность большинства работников. Повсеместно на предприятиях внедрены автоматизированные бухгалтерские учетные программы, программы учета договоров, системы управления закупками, внедрены оборудование и программы отслеживания передвижения транспортных средств, с помощью различных программных продуктов осуществляется цифровое взаимодействие организаций с государственными органами и т.д. Современные цифровые технологии применяются работодателем для контроля за производством и трудовыми процессами. Большинство цифровых технологий, взятых на «вооружение» работодателями, используются в основном для усиления контроля за трудовой деятельностью, прозрачности бухгалтерских операций, удешевления производственных процессов и, в конечном итоге, служат самому работодателю. Развитие технологий искусственного интеллекта

¹ Научный руководитель: Л.В. Зайцева, зав. кафедрой гражданско-правовых дисциплин ИГиП ТюмГУ, доктор юридических наук

позволяет не только внедрять в программные комплексы, применяемые на предприятиях, сложные вычислительные процессы для ведения бухгалтерской и финансовой отчетности, но может и позволяет заменять трудовые функции некоторых категорий работников. А могут ли современные цифровые технологии помочь в стимулировании работников к обучению и повышению квалификации? Зачем это нужно? Существует ли защита прав работников при этом и есть ли правовые проблемы применения современных цифровых технологий при этом? На эти вопросы попробуем дать ответ в настоящей статье.

Ключевые слова: профессиональное обучение работников, повышение квалификации, дистанционная форма обучения, гарантии и компенсации совмещающим работу с обучением.

В настоящий момент от работника требуется максимально возможный уровень профессионализма и одновременно обладание широким спектром знаний и навыков. Т.е. быть специалистом в одной области без познаний и навыков в каких-либо еще отраслях сейчас недостаточно. Так, президент Сбербанка Герман Греф считает, что современным компаниям не нужны юристы без знаний в области искусственного интеллекта и понимания того, как работают современные компьютерные технологии¹. В настоящее время работнику нужно постоянно самосовершенствоваться – обучаться, и одним из способов мотивации и стимулирования работников как раз можно назвать обучение. Работодатель, обучая работника и повышая его багаж знаний и навыков, необходимых для выполнения его трудовых функций, тем самым стимулирует его к повышению производительности труда, осознанию его значимости для организации и повышению его внутренней самооценки. Используя современные цифровые технологии, стало широко доступно онлайн дистанционное обучение работников, чем сейчас активно пользуются многие организации.

¹ <https://www.rbc.ru/rbcfreenews/5877b2979a79478752358fb9> (дата обращения 22.06.2021)

Современное трудовое право регулирует отношения, которые сформировались в результате промышленной революции, а сегодня современный труд, опосредованный информационными технологиями и чаще всего относящийся к сфере услуг, гораздо более самостоятелен по своему характеру с точки зрения того, как именно выполняется работа¹. Поэтому дистанционное обучение с помощью современных цифровых технологий может быть более персонализировано направлено на определенного работника по сравнению с классическим видом обучения. Цифровые технологии, в большинстве случаев, позволяют производить обучение работников дистанционно, без отрыва от работы, непосредственно на рабочем месте с помощью множества существующих в сети Интернет цифровых платформ, обеспечивающих видеосвязь высокого качества (позволяет осуществлять мгновенную обратную связь обучающегося с преподавателем), передачу данных большого объема (позволяет получать работником учебные материалы, видеозаписи и т.п.). Данный вид обучения менее затратен для работодателя и более удобен для работника, т.к. не связан с поездками в служебные командировки и сопутствующими расходами на них. Существует возможность одновременного обучения больших групп сотрудников, возможность остановки и возобновления процесса учебы в любой момент². Дистанционное обучение также уменьшает время неисполнения работником своих трудовых обязанностей. Здесь же для работодателя существует определенный соблазн – предоставить работнику возможность обучаться, не отрываясь от рабочего места, и одновременно требовать от работника исполнения его трудовых обязанностей, т.к. он находится на своем рабочем месте, проходит обучение за счет средств работодателя и с помощью предоставленного работодателем оборудования.

¹ Лютов Н. Л. Адаптация трудового права к развитию цифровых технологий: вызовы и перспективы // Актуальные проблемы российского права. 2019. №6 (103). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/adaptatsiya-trudovogo-prava-k-razvitiyu-tsifrovyyh-tehnologiy-vyzovy-i-perspektivy> (дата обращения: 23.06.2021)

² Туманов А.А. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Электронное взаимодействие субъектов трудовых и непосредственно связанных с ними отношений: правовой аспект. Специальность 12.00.05 – Трудовое право; право социального обеспечения: автореферат дис. канд. юр. наук. Екатеринбург, 2018. 31 с.

Если для работников, направляемых работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, ст. 187 Трудового кодекса РФ предусмотрены гарантии и компенсации, которые направлены на сохранение рабочего места и средней заработной платы, и из смысла самой статьи исходит, что работник не выполняет свои трудовые обязанности, то на время прохождения дистанционного обучения работник со стороны законодательства никак не защищен. В ч. 5 ст. 196 Трудового кодекса РФ указано, что работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Но трудовое законодательство не содержит каких-либо гарантий при прохождении работником дистанционного обучения в рабочее время по направлению работодателя, только указывается на необходимость создания условий для совмещения работы и обучения. Указанные гарантии могут предоставляться коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, в которых, в большинстве случаев, таковых нет. Законодатель пока оставляет данную область не урегулированной федеральным законодательством и предоставляет право обеспечить работника гарантиями самому работодателю. Получается, если работник находится на своем рабочем месте или на территории работодателя, то зачастую, по мнению работодателя, с работника можно требовать выполнения его трудовых обязанностей, ведь на государственном уровне каких-либо запретов или гарантий, представляющих возможности работнику обучаться данным способом и быть освобожденным на это время от исполнения трудовых обязанностей просто нет. Кажется, что в настоящее время законодателю необходимо проработать вопрос предоставления права работникам, проходящим по направлению

работодателя дистанционное обучение или повышение квалификации, на освобождение от исполнения трудовых обязанностей во время прохождения такого обучения с сохранением заработка. При внесении таких поправок будет соблюдено требование создания условий для совмещения работы с получением образования, предусмотренное ч. 5. ст. 196 Трудового кодекса. Таким образом, работник будет защищен нормой права от злоупотреблений со стороны работодателя и дистанционное обучение с помощью современных цифровых технологий будет являться настоящей стимулирующей мерой для обеспечения саморазвития сотрудника и поднятия его уровня профессиональной подготовки с учетом экономических интересов работодателя (наименьшие издержки) и осознания самим работником наличия гарантий, обеспеченных государством.

Цифровизация рабочих процессов уже касается множества профессий и внедрение цифровых технологий порождает конкуренцию между работником в его классическом понимании и искусственным интеллектом. О значимости технологий искусственного интеллекта говорит и уделяемое государственной властью внимание таким технологиям. Так, издан Указ Президента от 10 октября 2019 г. № 490 «О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации», в котором впервые в правовом поле Российской Федерации было дано понятию искусственного интеллекта – комплекс технологических решений, позволяющий имитировать когнитивные функции человека (включая самообучение и поиск решений без заранее заданного алгоритма) и получать при выполнении конкретных задач результаты, сопоставимые, как минимум, с результатами интеллектуальной деятельности человека. Комплекс технологических решений включает в себя информационно-коммуникационную инфраструктуру, программное обеспечение (в том числе, в котором используются методы машинного обучения), процессы и сервисы по обработке данных и поиску решений.

Бизнес активно берет «на вооружение» технологии искусственного интеллекта внедряя его, в том числе, в рабочие процессы. Это связано с

желанием бизнеса минимизировать производственные затраты (на оплату труда тоже), осуществляемые для получения итогового продукта. Крупными организациями активно внедряются технологии, связанные с искусственным интеллектом, с помощью которого выполняются определенные трудовые функции. Работодатели уже задумываются о том, что роботы не болеют и не заражаются, и все чаще обращают свое внимание на усилившиеся за последние годы возможности искусственного интеллекта в сфере труда. Например, компания «Ренессанс страхование» с его помощью осуществляет анализ и прогнозирование спроса на различные виды страховых услуг¹. В 2017 году в ПАО «Сбербанк» «запустили робота-юриста, который сам может писать исковые заявления»². В данной ситуации работникам, которые попадают в сферу конкуренции с цифровыми технологиями необходимо становится конкурентоспособными в своих профессиональных сферах и наращивать свои профессиональные навыки и знания, расширять круг навыков, связанных с цифровыми технологиями, получать смежные профессии. Для этого работодателю необходимо стимулировать работников к освоению новых знаний, в том числе знаний, касающихся цифровых компетенций. Для достижения этих целей кажется необходимым закреплять в локальных нормативных актах, коллективных договорах меры материального стимулирования для работников, получающих такие знания и в дальнейшем стимулировать их к передаче полученных знаний другим работникам методом наставничества (что следует также закреплять в локальных нормативных актах, коллективных договорах). Данные меры должны быть четко доведены до сведения работников - как результаты обучения будут влиять на материальное вознаграждение сотрудника, каким образом система используется при аттестации персонала, что будет способствовать включению слушателя в «золотой кадровый резерв»³.

¹ Лескина Э.И. Искусственный интеллект в сфере труда // Российское право: образование, практика, наука. 2020. № 4 С. 111-117.

² <https://www.rbc.ru/rbcfreenews/5877b2979a79478752358fb9> (дата обращения: 23.06.2021)

³ Саатчян Г. Внедрение системы дистанционного обучения персонала: советы, рожденные практикой // Управление персоналом. 2007. № 8. С. 21.

Существуют мнения, что данные меры необходимо сделать для работодателей обязательными, так, в связи с необходимостью подготовки работников к «цифровой среде», по мнению Филиповой И.А., существенные изменения потребуются внести в институты трудового права, которые объединяют нормы, регулирующие переподготовку и повышение квалификации работников, а также обеспечивающие им гарантии и компенсации, предстоит развить положения об обязанностях работодателей обучать работников, заблаговременно информировать их о предстоящих изменениях и т.д.¹ Кашкин С.Ю., анализируя правовые проблемы искусственного интеллекта и права граждан ЕС считает, что трансформации рынка труда, связанные с внедрением в жизнь человека искусственного интеллекта, без сомнения, потребуют внесения изменений в законодательство, при этом такие изменения желательно вводить заблаговременно, чтобы избежать отставания нормативного регулирования от фактически складывающихся в обществе отношений и предотвратить возможные отрицательные социальные последствия от введения искусственного интеллекта или компенсировать их эффект (например, в вопросах возможных массовых увольнений или установления сфер, в которых допустимо использование искусственного интеллекта)². Это вполне можно сказать и применительно к трудовым правам граждан Российской Федерации. Такие меры защитят работников от потери работы и дополнительно стимулируют их повышать свою конкурентоспособность с современными технологиями, грозящими заменить человеческий труд.

Как видно, в современном мире цифровые технологии могут помочь работодателям снизить расходы на оплату труда, обучение работников, экономить время на осуществление бизнес-процессов, а работникам позволяют в более доступной форме осуществлять самообразование и

¹ Филипова И.А. Трудовое право: вызовы информационного общества // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2020. № 2. С. 162.

² Кашкин С.Ю. Искусственный интеллект, робототехника и защита прав человека в Европейском союзе // Вестник Университета имени О.Е. Катуфина (МГЮА). 2019. № 4. С. 64

повышение квалификации. Одновременно развитие цифровых технологий, создание и совершенствование систем искусственного интеллекта создают конкуренцию работникам многих профессий и в обозримом будущем грозят массовыми сокращениями в связи с заменой трудовых функций, выполняемых человеком, искусственным интеллектом. Единственным выходом для работников является конкурентоспособность с новыми технологиями, которая может быть достигнута с помощью постоянного самообразования и повышения квалификации, расширения профессиональных навыков, получение смежных и новых профессий, освоение новых цифровых компетенций. Ведь согласно рабочему отчету МВФ «Стоит ли бояться революции роботов? (Правильный ответ – Да)» зарплата квалифицированного работника может вырасти на 160 %, неквалифицированного – сократится на 60% ¹.

В тоже время работодателям для обучения работников в целях повышения их квалификации, расширения рабочих навыков, освоения смежных профессий, необходимо урегулировать в локальных правовых актах систему стимулирования работников к обучению: вводить надбавки работникам, владеющими смежными профессиями, применяемыми ими в работе; работникам, успешно осваивающим программы обучения, предлагаемые работодателем, повышать квалификационные разряды, категории раньше установленных сроков. Оптимальным способом такого обучения может являться дистанционное образование, как экономически целесообразное для организаций. Такой способ обучения должен также быть урегулирован в локальных нормативных актах или в коллективном договоре с правом работника быть освобожденным от исполнения трудовых обязанностей на время обучения. Работодателям следует обратить внимание и на внесение в трудовые договоры индивидуальных программ повышения квалификации и образования работника, в том числе дистанционного, исходя

¹ Воловик Е. Искусственный интеллект и роботы идут. Что станет с людьми // Финансовая газета. 2018. № 38. С. 8-9.

из требований, предъявляемых к профессии, и заявляемых амбиций работника, с учетом освоения им новых цифровых технологий, что будет стимулировать непосредственно отдельного работника к развитию, как профессионала в своей области со знаниями в цифровой сфере. Данные действия работодателя полностью бы соответствовали ст. 196 Трудового кодекса РФ – необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель.

Государство же должно урегулировать гарантии, работникам, направляемым работодателем на дистанционное обучение без отрыва от работы. Одновременно, государством должен предусматриваться сценарий развития, при котором будут осуществляться массовые сокращения, связанные с применением работодателем новых технологий искусственного интеллекта. Необходимо предпринимать меры по правовому урегулированию процессов образования работников (в том числе дистанционного) цифровым компетенциям¹, расширению мер стимулирования работодателей к применению мер по обучению своих работников, с целью не допускать высвобождения работников, которых могут заменить новыми цифровыми технологиями или максимально снизить темпы такого высвобождения, предусмотреть создание программ переобучения и трудоустройства работников, заменяемых искусственным интеллектом.

Список литературы

¹ Зайцева Л.В. Конкурентоспособность на рынке труда и компетенции работника в сфере цифровых технологий // Правовые средства стимулирования активной занятости и повышения конкурентоспособности на рынке труда: отв. ред. Л.В. Зайцева / Ред. коллегия: О.А. Абакумова, О.А. Курсова, А.А. Чукреев. – Тюмень: Тюменский государственный университет, 2019. С. 68.

1. Воловик Е. Искусственный интеллект и роботы идут. Что станет с людьми // Финансовая газета. 2018. № 38. С. 8-9.
2. Зайцева Л.В. Конкурентоспособность на рынке труда и компетенции работника в сфере цифровых технологий // Правовые средства стимулирования активной занятости и повышения конкурентоспособности на рынке труда: отв. ред. Л.В. Зайцева / Ред. коллегия: О.А. Абакумова, О.А. Курсова, А.А. Чукреев. – Тюмень: Тюменский государственный университет, 2019. С. 61-68.
3. Кашкин С.Ю. Искусственный интеллект, робототехника и защита прав человека в Европейском союзе // Вестник Университета имени О.Е. Катуфина (МГЮА). 2019. № 4. С. 64-90.
4. Лескина Э.И. Искусственный интеллект в сфере труда // Российское право: образование, практика, наука. 2020. № 4 С. 111-117.
5. Лютов Н.Л. Адаптация трудового права к развитию цифровых технологий: вызовы и перспективы // Актуальные проблемы российского права. 2019. № 6 (103). С. 98-107.
6. Саатчян Г. Внедрение системы дистанционного обучения персонала: советы, рожденные практикой // Управление персоналом. 2007. № 8. С. 6-20.
7. Туманов А.А. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Электронное взаимодействие субъектов трудовых и непосредственно связанных с ними отношений: правовой аспект. Специальность 12.00.05 – Трудовое право; право социального обеспечения: автореферат дис. канд. юр. наук. Екатеринбург, 2018. 31 с.
8. Филипова И.А. Трудовое право: вызовы информационного общества // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2020. № 2. С. 162–182.