

РЕКОМЕНДАЦИИ

парламентских слушаний на тему

«Особенности оформления трудовых отношений в цифровой экономике»

25 января 2018 года

Цифровые технологии сбора, обработки и хранения данных, связанных с трудовой деятельностью, достаточно давно и успешно применяются в таких отраслях как пенсионное и социальное страхование и обеспечение, занятость и трудоустройство, надзор и контроль за соблюдением требований трудового законодательства.

Созданы, функционируют и пользуются авторитетом такие государственные информационные системы, как система персонифицированного учета Пенсионного фонда России, сервис «Электронный больничный» Фонда социального страхования, единая государственная информационная система социального обеспечения, государственная информационная система «Реестр инвалидов», навигационные справочники профессий, портал «Работа в России» и др.

В 2013 году Трудовой кодекс Российской Федерации дополнен главой об особенностях регулирования труда дистанционных работников, нормы которой допускают взаимодействие работодателя и дистанционного работника путем обмена электронными документами, заверяемыми усиленной квалифицированной электронной подписью.

Правительством Российской Федерации 28 июля 2017 года утверждена программа «Цифровая экономика Российской Федерации», одним из направлений реализации которой является направление «Кадры и образование», предусматривающее подготовку компетентных кадров, учет на рынке труда требований цифровой экономики.

По направлению «Нормативное регулирование» данной программы предусмотрена разработка проекта федерального закона в части учета данных о трудовой деятельности работников в электронном виде в 2019 году с учетом одобрения Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

Разработка законопроекта в целях учета данных о трудовой деятельности работников в электронном виде («электронная трудовая книжка») ведется уже больше года. Проект предполагает, что сведения о трудовой деятельности работника будут формироваться работодателями и в электронном виде передаваться в информационную систему Пенсионного

фонда Российской Федерации. Плановый срок внесения законопроекта в Государственную Думу – февраль 2019 года. Однако на данный момент сохраняются различные взгляды на реализацию этого проекта со стороны государственных органов, работодателей и профсоюзов.

Работодатели поддерживают переход с 1 января 2020 года на учёт трудовой деятельности работников в электронном виде и полный отказ от бумажных трудовых книжек.

При этом существенными для работодателей являются, во-первых, исключение обязанности работодателя по формированию в электронном виде и передаче в информационную систему Пенсионного фонда Российской Федерации сведений о трудовой деятельности работника за предшествующее время, а во-вторых, возможность работодателя иметь право доступа (по согласованию с работником) к сведениям о трудовой деятельности работника, содержащимся в данной информационной системе.

Профсоюзы считают, что сами по себе бумажные трудовые книжки не являются препятствием для развития технологий и предлагают сохранить право работника, уже имеющего бумажную трудовую книжку, на ее ведение в течение всего периода трудовой деятельности. Озабоченность профсоюзов вызывают также возможность и порядок получения работником сведений о его трудовой деятельности из информационной системы Пенсионного фонда Российской Федерации в случае увольнения.

Существует и большое число вопросов правового характера, которые необходимо будет решать при введении «электронных трудовых книжек». Например, текущая версия этого проекта предполагает, что работодатели будут подавать в Пенсионный фонд Российской Федерации данные о заключении и расторжении трудовых договоров один раз в месяц. Таким образом, возможны ситуации, когда «электронная трудовая книжка» работника будет неоформленной почти месяц. Это создает неопределенность в вопросе дальнейшего трудоустройства, а также условия для злоупотребления своими правами как со стороны работодателей, так и со стороны работников.

По данным социологических исследований, половина граждан пока не готовы доверить свой трудовой стаж исключительно цифровым носителям, считают, что надежнее хранить оба формата. Только 18 процентов ратуют за переход на электронные носители – преимущественно жители крупных городов и молодежь. А 48 % опрошенных вообще не слышали о концепции перехода на электронные трудовые книжки.

Другим направлением развития цифровых технологий в сфере трудовых отношений является переход на электронный кадровый документооборот. Это направление является частью комплексной работы по правовому регулированию отношений, возникающих в связи с развитием

цифровой экономики, включая все отрасли законодательства – гражданское, административное, уголовное, образовательное, трудовое и т.д. Планируется, что проект-концепция этой работы будет разработан в течение года и должен будет, в частности, определять этапы и сроки подготовки необходимых нормативных правовых актов.

Участники слушаний были едины во мнении, что предполагаемое изменение трудового законодательства в связи с внедрением новых технологий кадрового делопроизводства должно учитывать и защищать интересы всех участников, учитывать специфику размеров, вида деятельности предприятий, территориальные особенности и иные факторы, а также устанавливать понятные требования.

Внедрение новых технологий в кадровое делопроизводство должно создавать новые возможности, а не новые обязательные обременения для работников и работодателей. При этом, учитывая многомиллионную численность работников и работодателей его не следует форсировать, не проработав тщательно все правовые, организационные, технологические, финансовые аспекты.

Участники слушаний отметили, что наряду с преимуществами, цифровизация кадрового документооборота содержит определенные риски, в частности, сохранности персональных данных и обеспечения защиты прав работников.

Прежде чем вносить изменения в трудовое законодательство и разрешать кадровый электронный документооборот в полном объеме, необходимо также закрепить правила архивного хранения электронных документов в течение длительного срока, утвердить стандарты (форматы) электронных кадровых документов, упростить порядок представления электронных документов в качестве доказательств в контрольно-надзорные органы и суд.

Переход работодателей на электронный кадровый документооборот должен осуществляться добровольно, но не раньше, чем работодатель будет готов обеспечивать выполнение всех требований его ведения. Эти требования должны быть детально проработаны и утверждены соответствующими нормативными актами. А контроль за их исполнением Роструд должен осуществлять особенно тщательно.

С учетом состоявшегося обсуждения, участники парламентских слушаний рекомендуют:

Правительству Российской Федерации:

при подготовке законодательных инициатив в целях учета данных о трудовой деятельности работников в электронном виде, а также в части внедрения электронного кадрового документооборота учитывать:

необходимость комплексного подхода к регулированию отношений, возникающих в связи с развитием цифровой экономики. Внесение изменений в трудовое законодательство возможно только на базе решения общих проблем электронного документооборота в других отраслях законодательства. Должны быть разработаны соответствующие проекты изменений в федеральные законы об архивном деле, об электронной подписи, о персональных данных, об организации предоставления государственных и муниципальных услуг и др.;

необходимость обеспечения прав работников, масштаб (численность занятых, количество работодателей), разнообразие условий осуществления трудовой деятельности в регионах, отраслях экономики;

необходимость рассмотрения в соответствии с законодательством Российской Федерации всех проектов документов, предусматривающих внедрение в Российской Федерации учета данных о трудовой деятельности работников в электронном виде и внедрения электронного кадрового документооборота, в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, с участием Федерации Независимых Профсоюзов России, Российского союза промышленников и предпринимателей. Привлекать к этому рассмотрению депутатов Государственной Думы;

профильным комитетам Государственной Думы:

направить настоящие Рекомендации в Правительство Российской Федерации, учесть при рассмотрении соответствующих законопроектов.

Председательствующий: Председатель Комитета Государственной Думы по экономической политике, промышленности, инновационному развитию и предпринимательству



С.А.ЖИГАРЕВ

Первый заместитель председателя Комитета Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов



М.В. ТАРАСЕНКО