



УДК 349.2

ЦИФРОВИЗАЦИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Шатверян Нелли Григорьевна,

доцент кафедры гражданского права,

Ростовский государственный экономический университет (РГЭУ РИНХ),

Россия, г. Ростов-на-Дону

E-mail: nelli_o@mail.ru

Щербина Анастасия Андреевна,

студентка 2 курса юридического факультета,

Ростовский государственный экономический университет (РГЭУ РИНХ),

Россия, г. Ростов-на-Дону

E-mail: anast.scherbina2014@yandex.ru

Аннотация

В данной статье приводится анализ проблемы использования цифровых технологий и интернет-пространства в контексте трудового права. При этом, для достижения поставленной цели, рассмотрены как действующие нормативные правовые акты, так и законопроекты в области цифровизации трудовых отношений. В процессе исследования осуществляется обобщение действующего и перспективного законодательства России в этой области. Особое внимание уделяется выявлению противоречий и пробелов, оценке данного законодательства с практической точки зрения и формулированию предложений по его совершенствованию.

Ключевые слова: цифровизация, трудовые отношения, удаленная работа, электронный документооборот, дистанционный медосмотр, аттестация.

DIGITALIZATION OF LABOR RELATIONS

Nelly G. Shatveryan,

associate Professor of the Department of "Civil Law",

Rostov State University of Economics (RSEU RINH), Russia, Rostov-on-Don

Anastasia A. Shcherbina,

2nd year student of the Faculty of Law,

Rostov State University of Economics (RSEU RINH), Russia, Rostov-on-Don

ABSTRACT

This article analyzes the problem of using digital technologies and the Internet space in the context of labor law. At the same time, in order to achieve this goal, both the current regulatory

legal acts and draft laws in the field of digitalization of labor relations are considered. In the course of the research, a generalization of the current and prospective legislation of Russia in this area is carried out. Particular attention is paid to identifying contradictions and gaps, evaluating this legislation from a practical point of view and formulating proposals for its improvement.

Keywords: digitalization, labor relations, remote work, electronic document management, remote medical examination, attestation.

Современное общество характеризуется постоянным качественным и количественным ростом цифровых технологий, повышением значимости информационных ресурсов. Информация стала абсолютно универсальным объектом права, существует в любой правовой отрасли. Трудовые правоотношения, являясь неотъемлемой частью правовой системы РФ, не могут остаться незатронутыми.

Цифровые технологии постепенно становятся более привычными. В настоящее время они распространены практически на каждом производстве, в сфере услуг, сельском хозяйстве, то есть в областях, где осуществляется применение наемного труда.

Так, существует производное понятие "цифровизация", которое основано на словах "цифра" или "цифровой". Этот термин включает в себя различные процессы, связанные с поиском, получением, передачей, распространением и иными действиями, происходящими в цифровой среде. Сюда могут входить внедрение электронных трудовых книжек, хранение цифровых данных и конкретной информации о работниках в распределенных реестрах, применение технологий искусственного интеллекта при обучении персонала, а также возможность удаленной работы.

Все информационно-коммуникационные и технологические новшества в законодательство РФ и практику трудовых отношений вводились по результатам многочисленных экспериментов. Законотворческий процесс ускорили значительные изменения в жизни общества и государства.

В 2013 году в Трудовой кодекс РФ законодатель внес главу 49.1, которая посвящена особенностям регулирования труда дистанционных работников. В начальный период пандемии COVID-19 институт удаленной работы прошел апробацию, но в конце 2020 г. снова подвергся преобразованию. На законодательном уровне была закреплена возможность взаимодействия между работодателем и дистанционным работником по информационно-коммуникационным сетям общего пользования, в частности, сеть «Интернет». При этом обе стороны должны использовать усиленные квалифицированные электронные подписи – это требование указано в ч. 1, 4 ст. 312.1 ТК РФ. Работодатель и работник обязаны уведомить друг друга о получении электронного документа в электронной форме. Следует отметить, что срок подтверждения должен быть установлен в трудовом договоре, заключенном в рамках дистанционной работы, как предписывает ч. 4 ст. 312.1 ТК РФ.

В соответствии с частью 1 статьи 6 Федерального закона от 6 апреля 2011 года № 63-ФЗ «Об электронной подписи» электронный документ, подписанный квалифицированной электронной подписью, может считаться равнозначным бумажному документу, подписанному собственноручно [1].

Необходимо отметить, что законодательство РФ не предусматривает обязанности работодателя оплачивать получение квалифицированной электронной подписи сотрудниками. Тем не менее, на практике работодатель, как правило, оформляет и получает цифровые подписи, связывается с аккредитованным центром и подключает своих

сотрудников к системе. Это означает, что организация сама выступает инициатором данного процесса и, таким образом, соглашается с дистанционным режимом работы своих сотрудников.

Безусловно, такая форма документооборота имеет главное преимущество - возможность однозначно определить, от кого был получен данный электронный документ.

Проведенный анализ главы 49.1 ТК РФ дает основание утверждать, что в условиях дистанционной работы необходимо было использовать бумажный носитель для отдельных документов, даже если они оформлены в электронном виде. Например, трудовой договор и приказ о прекращении трудового договора, а также копии документов (паспорт, документ об образовании т.д.), заверенные нотариально и предоставляемые при приеме на работу. Если работодатель потребует предоставления этих документов на бумажном носителе, то соискатель должен выполнить соответствующие требования.

В настоящее время существуют некоторые проблемы, связанные с электронным документооборотом в трудовых правоотношениях:

- внедрение электронного кадрового документооборота может быть выгодным экономически, однако стоимость электронной подписи является высокой и может ограничивать данное внедрение. Таким образом, для достижения необходимого экономического эффекта, цена на электронную подпись должна быть снижена;

- законодательством не установлен какой-то определенный тип электронной подписи, который должен использоваться, однако наиболее востребована усиленная квалифицированная подпись, так как ее можно использовать практически во всех правовых отношениях;

- большой риск потери данных работодателем может возникать в процессе использования электронного кадрового документооборота. Такой риск может быть связан с несанкционированным использованием данных третьими лицами или ошибками ПО, произошедшими при передаче или обработке информации. В этом случае ответственность за сохранность данных и принятие мер по их защите лежит на работодателе перед своими работниками и контролирующими органами;

- в случае, если работодателем утеряны данные работника, то у второго возникают проблемы с защитой своих прав и интересов, так как без документов это сделать невозможно.

Федеральный закон от 16 декабря 2019 г. № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» [2] был принят на основе анализа и обобщения практики правоприменения различных нормативно-правовых актов, множества проведенных экспериментов.

Предоставлением информации о трудовой деятельности работника в органы Социального фонда РФ фактически сведены на нет негативные последствия для сотрудника, в случае если его данные будут утеряны работодателем; для тех работников, у которых уже есть трудовые книжки существует свободный выбор: они могут продолжать использовать бумажный документ или перейти на электронную форму документооборота между работодателем и Социальным фондом РФ.

В соответствии со статьей 66 Трудового кодекса РФ, каждый работник должен был подать работодателю письменное заявление работодателю о продолжении ведения трудовой книжки на бумажном носителе или о предоставлении информации о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Кодекса до 31 декабря 2020 года [3, с. 407].

Предоставляемые работодателем сведения о трудовой деятельности работника, включающие информацию о поданном им заявлении, хранятся в информационных ресурсах Социального фонда Российской Федерации. Если работник не подал

работодателю ни одного из вышеуказанных заявлений, то работодатель продолжает вести трудовую книжку сотрудника на бумажном носителе. Работник, представивший письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности, вправе получить свою трудовую книжку на руки. Работодатель освобождается от ответственности за ее ведение и хранение в этом случае. По факту выдачи трудовой книжки в нее вносится запись о том, что работник подал заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности.

В случае, когда работником было решено продолжить ведение трудовой книжки на бумажном носителе работодателем, это право сохраняется при трудоустройстве на другую работу.

В связи с изменениями в законодательстве, после 31 декабря 2020 г. работодатели больше не оформляют трудовые книжки на бумажном носителе для новых сотрудников. Вместо этого, все данные о трудовой деятельности работников сохраняются в электронном виде.

Такой подход имеет основное преимущество - исключение риска потерять сведения о трудовом стаже. В случае, если работодатель фактически перестает существовать, сотрудники могут запросить у СФР полную информацию о своей трудовой деятельности и получить ее. Электронный формат также обеспечивает более быстрый и удобный доступ работников к информации о своей трудовой деятельности. Важным фактором является возможность оперативно обнаруживать неверные сведения и сообщать о них. Решение о введении электронных трудовых книжек позволило работодателям значительно снизить издержки на приобретение, ведение и хранение трудовых книжек на бумажном носителе. Более того, созданные цифровые трудовые книжки значительно упростили возможности дистанционного трудоустройства. Одним из главных преимуществ новых трудовых книжек является исключение возможности скрыть от работодателя информацию об основном месте работы работника. Раньше работники могли быть трудоустроены на две основные работы по бумажным трудовым книжкам, скрывая это от одного из работодателей, что было неправомерно. Благодаря цифровым технологиям работодатель в любой момент может проверить такие данные о своем сотруднике, что позволяет ликвидировать данный пробел в законодательстве.

С 2022 г. Минцифры России активно внедряет возможность удаленно направить заявку на профессиональную аттестацию работника с помощью портала «Госуслуги РФ». Необходимо подчеркнуть, что при увеличении количества высококвалифицированных работников изменение системы аттестации становится необходимым для уменьшения материальных, временных и человеческих затрат. На данный момент доступно 20 видов аттестаций для различных категорий работников. В электронном формате специалистам проще и быстрее подтвердить свою квалификацию и соответствие лицензионным требованиям.

Главными целями электронной аттестации являются:

- 1) сбор информации, необходимой для принятия управленческих решений, таких как изменение компенсаций или должностные перемещения;
- 2) создание у сотрудников представления о том, какие требования предъявляет организация к их профессионализму и компетенции;
- 3) обоснование для сотрудников и руководителей подразделений использования различных управленческих действий, таких как увольнение или смещение с должности.

В современных организациях удаленное определение качеств сотрудников становится все более актуальным в случае:

- когда в компании есть филиалы или подразделения, имеющие сложную административную структуру;

- если необходимо дать оценку работе подразделения в целом (отдела, филиала) вместе с его руководством;

- если невозможна личная встреча по каким-либо веским причинам и др.

Важно отметить, что удаленная аттестация сотрудников позволяет повысить точность оценки. Она обладает гибкостью, так как может быть встроена в процесс работы компании. Если даже некоторую часть работников переводят на удаленный режим работы, то такая аттестация становится наилучшим способом выявить их потенциал и способности.

Принципиальной новеллой в области трудового законодательства является переход к дистанционному медицинскому осмотру, предполагающему использование цифровых технологий и систем. Так, на этапе разработки находится проект постановления Правительства РФ "Об установлении особенностей проведения медицинских осмотров с использованием медицинских изделий, обеспечивающих автоматизированную дистанционную передачу информации о состоянии здоровья работников и дистанционный контроль состояния их здоровья" [4].

Предлагается установить особенности дистанционных медосмотров работников до, после и во время рабочего дня (смены). Цифровые медицинские изделия автоматически будут передавать все контрольные показатели в информационную систему медицинской организации. Программное обеспечение в составе медицинского изделия должно быть в единых реестрах как российских, так и Евразийских программ.

Дистанционный медосмотр с использованием медицинского изделия сможет проводить медработник (в том числе состоящий в штате работодателя). При этом необходимо наличие у такого работника медицинской лицензии, предусматривающей выполнение работ (услуг) по соответствующим медосмотрам.

Работодатель будет контролировать идентификацию работника в специальной информационной системе при первичной авторизации работника в системе медорганизации для прохождения медицинского осмотра с использованием медицинского изделия.

Медицинская организация посредством информационной системы будет передавать работодателю результаты проведения медосмотра с использованием медицинского изделия с целью формирования соответствующих реквизитов путевых листов, в том числе в виде ЭД (электронного документа), а также в медицинскую карту работника.

В то же время, работник, который проходит осмотр дистанционно, не менее двух раз в год будет в очном формате сдавать анализы на наркотические и психотропные вещества.

При осмотре, который осуществляется дистанционно, сокращаются время для его прохождения, расходы, отсутствует влияние человеческого фактора на сам процесс и конечный результат. Каждому работнику, проходящему медосмотр в таком формате, предоставляется доступ о его результатах в режиме реального времени из любого места. Данная система имеет и недостатки, поскольку осмотр работника некоторыми врачами возможен только при прямом контакте с ним, иначе не исключена постановка неверного диагноза. Вместе с тем, не у каждого работника есть возможность пройти дистанционное обследование (например, старшее поколение; люди, проживающие в населенных пунктах и т.д.).

Подводя итог, можно утверждать, что внедрение цифровых технологий в трудовые правоотношения — это неизбежный процесс. Их применение в РФ активно развивается и расширяется. Цифровизация трудовой деятельности работника имеет неоспоримые преимущества. Она способствует как облегчению труда сотрудников, так и повышению его качества. Следует отметить, что этот процесс положительно влияет на развитие экономики государства и на качество жизни работника. Однако, так называемая «оцифровка» труда имеет несовершенства. Работодатели осознают простоту, эффективность и удобство

использования информационных систем, что может привести к серьезным социальным проблемам (например, безработица, кризис и др.). Информационные системы имеют специальные запрограммированные программы, в которых все функции выполняют роботы. Однако, такая программа не может гибко решать все поставленные перед ней задачи, нарушая при этом существующие регламенты. Именно поэтому в некоторых профессиях (например, адвокат, преподаватель, врач) замена работника роботом может привести к неразрешимым проблемам.

Таким образом, необходимо постоянное усовершенствование законодательства, которое будет отвечать любым вызовам времени. В этой связи следует предусмотреть: 1) обеспечение законодательными гарантиями о трудоустройстве, нацеленных на защиту прав работника;

2) усиление роли регулирования трудовых правоотношений подзаконными актами для оперативного реагирования в различных сложившихся ситуациях; 3) доработка мер, направленных на регулирование дистанционного медицинского осмотра для определенных работников; 4) постепенный переход на аттестацию работников только в электронном формате, так как она эффективна и удобна.

Стоит отметить, что перспектива дальнейшей цифровизации трудового законодательства также состоит во внедрении наиболее безопасного способа передачи информации и хранения данных работников.

Список литературы:

1. Федеральный закон от 6 апреля 2011 г. № 63-ФЗ "Об электронной подписи" (с изм. и доп.) //Собрание законодательства РФ. 11.04.2011. № 15. Ст. 2036.
2. Федеральный закон от 16 декабря 2019 г. № 439-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде" (с изм. и доп.) //Собрание законодательства РФ. 23.12.2019. № 51. Ст. 7491.
3. Томашевский К.Л. Цифровизация и ее влияние на рынок труда и трудовые отношения (теоретический и сравнительно-правовой аспекты) / К.Л. Томашевский //Вестник Санкт-Петербургского университета. Право. – 2020. № 2. - С.398-413.
4. Проект постановления Правительства РФ "Об установлении особенностей проведения медицинских осмотров с использованием медицинских изделий, обеспечивающих автоматизированную дистанционную передачу информации о состоянии здоровья работников и дистанционный контроль состояния их здоровья": КонсультантПлюс: сайт: некоммерч. интернет-версия. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.consultant.ru> (дата обращения: 04.04.2023).

References:

1. Federal Law No. 63-FZ of April 6, 2011 "On Electronic Signature" (with amendments and additions) //Collection of Legislation of the Russian Federation. 11.04.2011. No. 15. St.2036.
2. Federal Law No. 439-FZ of December 16, 2019 "On Amendments to the Labor Code of the Russian Federation regarding the formation of information on labor activity in electronic form" (with amendments and additions) //Collection of Legislation of the Russian Federation. 23.12.2019. No. 51. St. 7491.

3. Tomashevsky K.L. Digitalization and its impact on the labor market and labor relations (theoretical and comparative legal aspects) / K.L. Tomashevsky // Bulletin of St. Petersburg University. Pravo. – 2020. No. 2. - S.398-413.
4. Draft Resolution of the Government of the Russian Federation "On establishing the specifics of conducting medical examinations using medical devices that provide automated remote transmission of information about the health status of employees and remote monitoring of their health status": ConsultantPlus: website: non-commercial. online version. [Electronic resource]. URL: <https://www.consultant.ru> (accessed: 04.04.2023).