

Е.Ф. Морару, А.Б. Черных
КРАТКИЙ ОБЗОР СОВРЕМЕННОГО СОСТОЯНИЯ
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ЗАНЯТОСТИ В РОССИИ

Елена Федоровна Морару – заместитель директора, ООО «Юридическое бюро «БРИАР», г. Санкт-Петербург; e-mail: moraruef@mail.ru.

Антонина Борисовна Черных – доцент кафедры трудового права и социального обеспечения, Санкт-Петербургский университет технологий управления и экономики, кандидат социологических наук, г. Санкт-Петербург; e-mail: antonina_komar@mail.ru.

Представлен обзор актуальных вопросов становления и совершенствования трудового законодательства применительно к развитию информационно-коммуникационных и цифровых технологий в трудовых отношениях. Проведен анализ принятых федеральных законов и подзаконных актов в сфере занятости. Сделаны выводы о результатах проведенных экспериментов по использованию электронных документов, связанных с работой, а также выводы о накопленном опыте в области законодательства о занятости в России.

Ключевые слова: электронное трудовое право; цифровая экономика; электронный документооборот; содействие занятости; дистанционная (удаленная) работа; цифровая подпись; проект «Работа в России».

E.F. Moraru, A.B. Chernykh
BRIEF OVERVIEW OF MODERN STATE
OF EMPLOYMENT LEGISLATION IN RUSSIA

Elena Moraru – Deputy Director, OOO Law Office BRIAR, St. Petersburg; e-mail: moraruef@mail.ru.

Antonina Chernykh – Associate Professor, the Department of Labour Law and Social Security, Saint-Petersburg University of Management Technologies and Economics, PhD in Sociology, St. Petersburg; e-mail: antonina_komar@mail.ru.

The article presents a short summary of topical issues of the formation and improvement of labor legislation as applied to the development of information, communication and digital technologies in labor relations. The paper provides analysis of the adopted federal laws and bylaws in the field of employment and focuses on the conclusions related to the results of experiments conducted on the use of electronic documents dealing with work and highlights thus major findings about the accumulated experience in the field of employment legislation in Russia.

Keywords: electronic labor law; digital economy; electronic document management; employment promotion; telecommuting (remote) work; digital signature; project "Work in Russia".

Регулирование трудовой деятельности в России началось около 30 лет назад, одновременно с рождением нового государства. За этот небольшой промежуток времени законодателем рассмотрены и регламентированы многие вопросы о трудовых отношениях разных направлений и разных сторон.

Вопросы нормативного правового регулирования трудового законодательства, повышением эффективности службы занятости, уровня жизни и доходов, оплаты труда, занятости населения и безработицы, трудовой миграции в нашей стране

относятся к компетенции Министерства труда и социальной защиты (далее – Минтруд России) Российской Федерации [22]. Минтруд России осуществляет также координацию и контроль деятельности находящейся в его ведении Федеральной службы по труду и занятости, координацию деятельности Пенсионного фонда РФ и Фонда социального страхования РФ. Сфера деятельности Минтруда России определена соответствующим Положением, утвержденным постановлением Правительства РФ от 19 июня 2012 г. № 610 с последующими изменениями [15].

Сегодня Минтруд России реализует ряд федеральных проектов, в том числе проекты «Содействие занятости женщин – создание условий дошкольного образования для детей в возрасте до трех лет», «Поддержка занятости и повышение эффективности рынка труда для обеспечения роста производительности труда»; утвержденные Правительством РФ государственные программы «Содействие занятости населения», «Социальная поддержка граждан» и «Доступная среда», а также принимает участие во взаимодействии с другими министерствами в реализации федеральных проектов «Нормативное регулирование цифровой среды», «Цифровое государственное управление», «Кадры для цифровой экономики» [21], «Развитие кадрового потенциала ИТ-отрасли», «Информационная безопасность» и национального проекта «Цифровая экономика Российской Федерации».

Итак, тесно сотрудничают и взаимодействуют по вопросам развития занятости в России между собой министерства и ведомства РФ. В первую очередь отметим, что активное взаимодействие осуществляется с Министерством цифрового развития, связи и массовых коммуникаций РФ. Затрагивая вопрос организации планов деятельности в области занятости на период до 2024 г., Минтруд России делает ставку на достойный труд и справедливую оплату труда, достойную пенсию за продолжительный добросовестный труд, улучшение демографической ситуации, адресную социальную поддержку, а также открытую и профессиональную граждан-

скую службу (согласно Плану деятельности Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации на 2019 год и плановый период до 2024 года) [19].

Рассматривая вопрос становления законодательства о занятости в России, следует прежде всего начать с Федерального закона РФ № 1032-1 от 19 апреля 1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации» [2], который определяет правовые, экономические и организационные основы государственной политики содействия занятости населения, в том числе гарантии государства по реализации конституционных прав граждан РФ на труд и социальную защиту от безработицы.

В данный Федеральный закон регулярно вносят изменения. В 2021 г. его шесть раз дополняли, что говорит о востребованности и значимости указанного Федерального закона в области занятости населения. В последних изменениях (от 19 ноября 2021 г. № 374-ФЗ) [3] речь идет о дополнительных гарантиях социальной поддержки детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, которые ранее временно трудоустроены в свободное от учебы время, а также проходили производственную практику, предусмотренную образовательными программами, признаются впервые ищущими работу (ранее не работавшими). Можно сделать вывод о планомерной работе законодателя по значительной поддержке социально малозащищенных слоев населения, социальной ориентированности на несовершеннолетних детей в решении вопросов занятости.

В контексте проблемы современного состояния законодательства о занятости в России нельзя не упомянуть о скачке цифрового или электронного развития отечественного трудового законодательства. Первым заметным шагом существенных цифровых изменений в законодательстве о занятости, безусловно, можно считать введение электронных листков нетрудоспособности (больничных) в 2017 г. Для многих работодателей процесс перехода на электронные носители информации, а также взаимодействие с государ-

ственными органами через телекоммуникационные каналы связи (ТКС) вызывал множество вопросов, и они старались уклониться от этого. Однако со временем удалось направить данную инициативу в правильное русло, все проблемные моменты отработаны, и уже с 1 января 2022 г. в соответствии с Федеральным законом от 30 апреля 2021 г. № 126-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам обязательного социального страхования» выдача листков нетрудоспособности осуществляется в электронном виде [4].

К бесспорным плюсам развития занятости в России можно отнести Федеральный закон от 27 ноября 2018 г. № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима "Налог на профессиональный доход"» [5]. Речь в нем идет о самозанятых. Эксперимент, предусмотренный данным законом, проводится до 31 декабря 2028 г. включительно. Принятие указанного Федерального закона позволяет большому количеству специалистов закрепиться в новом для них статусе, реализовать свои компетенции в рамках не одной организации, а сразу нескольких. При таком специальном налоговом режиме специалист самостоятельно для себя определяет график работы, время отдыха и не зависит от работодателя, в отличие от сотрудника, работающего по трудовому договору. Однако, с одной стороны, государство предоставило возможность самостоятельного развития и роста для самозанятых, с другой – оно четко выполняет контрольную функцию, проводя налоговые проверки (комиссии в отношении самозанятых) и стремясь доказать трудовые отношения между сторонами. Поэтому, заключая договоры на выполнение работ (оказание услуг), самозанятым необходимо предусмотреть все нюансы, чтобы впоследствии нельзя было переqualифицировать его в трудовой договор.

Резонансным изменением в области занятости можно назвать введение электронных трудовых книжек в 2019 г. Электронная трудовая книжка (ЭТК) – это све-

дения о трудовой деятельности работника, которые в цифровом виде хранит Пенсионный фонд России. О приеме, увольнении, переводе каждого работника работодатель обязан сообщать фонду по унифицированной форме СЗВ-ТД с учетом ст. 66.1 Трудового кодекса (далее – ТК) РФ, ст. 11 Федерального закона от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» [6; 7; 8]. В поддержку данного нововведения с недоверием отнеслись многие работники, а ряд работодателей видели в этом больше плюсов для себя, чем минусов. Вопросы хранения, оперативности введения данных, актуализации кадровой информации на бумажных носителях ушли в прошлое. И это, безусловно, – положительный факт.

Плацдармом в цифровом развитии законодательства о занятости можно признать и внесение поправок в Федеральный закон от 28 июня 2021 г. № 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"» [9], где введено понятие «Единая цифровая платформа в сфере занятости и трудовых отношений "Работа в России"» (ст. 16.2) [23]. На этой платформе (<https://trudvsem.ru/>) публикуются все имеющиеся вакансии большинства работодателей, а граждане избавлены от сбора многочисленных справок и документов. Услуги в рамках данного проекта оказываются бесплатно, что является плюсом для соискателей.

Важно и то, что на платформе реализована возможность пройти обучение в рамках федерального проекта «Содействие занятости» или профессиональную переподготовку по выбранной профессии для повышения конкурентоспособности на рынке труда.

В 2022 г. первый в Санкт-Петербурге кадровый центр «Работа в России», созданный на базе Агентства занятости населения Фрунзенского района в рамках реализации национального проекта «Демо-

графия», открыл двери для посетителей. Планируется, что в 2022 г. начнет работу еще один центр нового формата, а в 2024 г. в Петербурге их будет уже четыре.

Дополнительным толчком в процессе электронного развития трудового законодательства в России послужил успешный эксперимент, который проходил в рамках Федерального закона от 24 апреля 2020 г. № 122-ФЗ «О проведении эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой» [10], который начал переход на кадровый электронный документооборот. Приказом Минтруда России от 14 мая 2020 г. № 240н утверждено Положение о порядке проведения эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой [17].

Электронный документооборот (далее – ЭДО) все больше проникает в различные сферы жизнедеятельности, и сфера занятости не исключение. Это – приоритетная задача, о которой говорится в Указе Президента РФ № 203 от 9 мая 2017 г. «О Стратегии развития информационного общества до 2030 года» [14]. Работодатели в различных регионах РФ могли принять участие в полном электронном кадровом взаимодействии «работодатель – работник» без дублирования на бумажном носителе документов, связанных с работой с мая 2020 г. по 15 ноября 2021 г. Цель эксперимента достигнута. Результатом стали соответствующие поправки в трудовое законодательство. 22 ноября 2021 г. вступил в силу Федеральный закон № 377-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» [1], регулирующий электронный документооборот в сфере трудовых отношений [11].

Эксперимент прежде всего помог разобраться в проблемах, которые возникают при разрешении цифровизации трудового взаимодействия сторон. Теперь вести кадровый электронный документооборот

(далее – КЭДО) и перевести первичную документацию в электронный вид имеет возможность каждый российский работодатель. Законодатель дает четкие разъяснения относительно электронного документооборота в трудовых отношениях; порядка его введения и приема на работу к работодателю, использующему электронный документооборот; взаимодействия работодателя и работника посредством электронного документооборота.

Существенное дополнение состоит в том, что работодатель, принявший решение о ведении ЭДО, обязан предусмотреть в своем локальном нормативном акте сведения об информационной системе (информационных системах – ИС), с использованием которой работодатель будет осуществлять электронный документооборот. Это может быть собственная ИС или ИС на портале «Работа в России». Многие работодатели отмечают, что пока с порталом «Работа в России» не всегда удобно работать, но Правительство его доработает к 2023 г. (распоряжение Правительства от 6 ноября 2021 г. № 3144-р) [16]. До 1 марта 2023 г. электронные приказы и договоры можно создавать в любом формате. Затем Минтруд, Роскомнадзор и Росархив утвердят требования к составу и форматам электронных документов.

Законодателем впервые прописано взаимодействие работодателя и работника посредством ЭДО. В трудовое пространство входит понятие «цифровая подпись», то есть усиленная квалифицированная электронная подпись. В соответствии с Федеральным законом от 22 ноября 2021 г. № 377-ФЗ работодатель должен за свой счет выдать работникам электронные подписи. Разрешено пять разновидностей электронных подписей (ЭП) [24], как видно из таблицы.

Их особенности регулирует Федеральный закон от 6 апреля 2011 г. № 63-

Разновидности электронных подписей

№	Сокращение	Название
1	ПЭП	Простая электронная подпись
2	НЭП	Усиленная неквалифицированная электронная подпись
3	КЭП	Усиленная квалифицированная электронная подпись
4	ПЭП (госуслуги)	Простая электронная подпись (госуслуги)
5	НЭП (госключ)	Усиленная неквалифицированная электронная подпись (госключ)

ФЗ «Об электронной подписи» [12]. Вид ЭП зависит оттого, какую задачу работодатель решает и какую систему использует.

С развитием человеческой мысли, информационных технологий появляются новые профессии и специальности, новые возможности для развития и роста профессиональных компетенций. При столкновении с трудностями в реализации трудовой деятельности при пандемии коронавируса COVID-19 законодателю пришлось оперативно реагировать на проблемные вопросы, расширять понятия «удаленная работа» и «дистанционная работа».

С целью совершенствования в трудовом законодательстве гибких форм занятости, применения информационно-коммуникационных технологий в трудовых отношениях вступил в силу Федеральный закон от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» [13]. Этим Федеральным законом расширен круг дистанционных работников, предусмотрена возможность работать дистанционно постоянно, временно (до шести месяцев), чередовать работу дистанционно и на стационарном рабочем месте. Кроме того, данным Федеральным законом установлены правила перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях, а также предусмотрен порядок взаимодействия работника и работодателя в период дистанционной работы, в том числе путем обмена электронными документами [20].

Завершая краткий обзор современного состояния законодательства о занятости в России, следует заключить, что за годы бурного экономического, промышленного, информационного и технологического развития России, наравне с развитием нового государства, трудовые взаимоотношения и социальная защита, поддержка граждан нашли достойное отражение в действующих федеральных законах и

иных нормативных актах. Сформированное Министерство труда и социальной защиты РФ охватывает широкий круг целей и задач в области занятости населения, решает многочисленные проблемы, возникающие в современном обществе. Среди них – поддержка малозащищенных слоев населения, социальная ориентированность на несовершеннолетних детей в вопросах занятости. Принятый еще в 1991 г. Федеральный закон РФ № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» [2] остается значимым законом, определяющим гарантии государства по реализации конституционных прав граждан РФ на труд и социальную защиту.

Минтруд России стремится отвечать требованиям времени, реализуя многие федеральные и государственные программы в сфере занятости совместно с Министерством цифрового развития, связи и массовых коммуникаций РФ, делая ставку на повышение эффективности рынка труда.

Электронное развитие трудового законодательства и цифровая трансформация в России помогли законодателю пересмотреть сложившиеся трудовые взаимоотношения сторон. Огромный опыт получен при пандемии коронавируса COVID-19. Законодательство ориентировалось на создание баланса интересов «работодатель – работник», поддержку безработных и выплат им необходимых гарантий, поддержку и защиту детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, которые впервые столкнулись с проблемами трудоустройства. Опыт, полученный при пандемии COVID-19, помог установить новые гарантии и для работодателей. Показательным примером может служить норма о том, что работодатель вправе отстранить непривитого сотрудника от работы на основании постановления санитарного врача о вакцинации (письмо Федеральной службы по труду и занятости от 13 июля 2021 г. № 1811-ТЗ): «Работодатель обязан отстранить от работы работника, выразившего отказ от проведения вакцинации при отсутствии медицинских противопоказаний, в соответствии с абза-

цем 8 части первой статьи 76 ТК РФ» [18].

Сегодня законодатель старается оперативно реагировать на все изменения, происходящие в трудовой жизни общества. На современном этапе развития цифровизации законодательства о занятости отношения «работодатель – работник» переведены в новый ранг – цифровой. Повсеместно многие возникающие вопросы можно решить через электронное дело-производство, электронный документооборот. Это, с одной стороны, способствует оперативному решению ряда вопросов, с другой – требует большего внимания в ведении трудового (во многом кадрового) учета, поскольку до сих пор действует главный правовой принцип: незнание закона не освобождает от ответственности.

Государство становится сильным, если им управляют образованные и квалифицированные люди. Можно с уверенностью утверждать, что многие нововведения в области законодательства о занятости еще впереди. 2022 год станет периодом начала бурного роста производительности труда. Сегодня наш рынок труда как никогда нуждается в опытных и трудолюбивых работниках. Законодатель знает об этом и развивается в данном направлении. Возвращается советский опыт развития среднего специального (среднетехнического) образования, когда молодые люди, заканчивая колледжи, училища получают возможность реализовать себя на рынке труда и свои профессиональные компетенции. Ведущие государственные предприятия нацелены на получение достойных кадров, которые продолжают планомерное развитие страны и укрепят конкурентоспособность России в мировом сообществе. Сегодня каждый гражданин РФ может внести вклад в развитие нашего государства.

ЛИТЕРАТУРА

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 25 февраля 2022 г.) (с изм. и доп., вступ. в силу с 1 марта 2022 г.) // Справ.-правовая система «КонсультантПлюс». URL: <https://clck.ru/eMxzD>

(дата обращения: 23.03.2022).

2. О занятости населения в Российской Федерации: закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 (в ред. от 19 ноября 2021 г.) // Справ.-правовая система «КонсультантПлюс». URL: <https://clck.ru/eMncz> (дата обращения: 23.03.2022).

3. О внесении изменения в статью 34.1 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»: федер. закон от 19 ноября 2021 г. № 374-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2021. № 47. Ст. 7743.

4. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам обязательного социального страхования: федер. закон от 30 апреля 2021 г. № 126-ФЗ (ред. от 26 мая 2021 г.) // Собрание законодательства РФ. 2021. № 18. Ст. 3070.

5. О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход»: федер. закон от 27 ноября 2018 г. № 422-ФЗ (в ред. от 2 июля 2021 г.) // Российская газета. 2018. 30 ноября.

6. Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования: федер. закон от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ (в ред. от 30 декабря 2021 г.) // Российская газета. 1996. 10 апреля.

7. О внесении изменений в Федеральный закон «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»: федер. закон от 16 декабря 2019 г. № 436-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2019. № 51 (ч. I). Ст. 7488.

8. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде: федер. закон от 16 декабря 2019 г. № 439-ФЗ (в ред. от 24 февраля 2021 г.) // Собрание законодательства РФ. 2019. № 51 (ч. I). Ст. 7491.

9. О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и статью 21 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федера-

ции»: федер. закон от 28 июня 2021 г. № 219-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2021. № 27 (ч. I). Ст. 5047.

10. О проведении эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой: федер. закон от 24 апреля 2020 г. № 122-ФЗ (в ред. от 24 марта 2021 г.) // Российская газета. 2020. 28 апреля.

11. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон от 22 ноября 2021 г. № 377-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2021. № 48. Ст. 7947.

12. Об электронной подписи: федер. закон от 6 апреля 2011 г. № 63-ФЗ (в ред. от 2 июля 2021 г.) // Собрание законодательства РФ. 2011. № 15. Ст. 2036.

13. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях: федер. закон от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2020. № 50 (ч. III). Ст. 8052.

14. О Стратегии развития информационного общества до 2030 года: указ Президента № 203 от 9 мая 2017 г. // Собрание законодательства РФ. 2017. № 20. Ст. 2901.

15. Об утверждении Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации: постановление Правительства РФ от 19 июня 2012 г. № 610 (в ред. от 8 октября 2021 г.) // Собрание законодательства РФ. 2012. № 26. Ст. 3528.

16. Об утверждении Стратегического направления в области цифровой трансформации социальной сферы, относящейся к сфере деятельности Минтруда России: распоряжение Правительства от 6 ноября 2021 г. № 3144-р // Собрание законодательства РФ. 2021. № 46. Ст. 7733.

17. Положение о порядке проведения эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой: утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 мая 2020 г. № 240н // Справ.-правовая система «Кон-

сультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_355182/ (дата обращения: 23.03.2022).

18. О порядке отстранения от работы работников, в том числе дистанционных, отказавшихся от вакцинации от коронавируса, и о подтверждении противопоказаний к ней: письмо Федеральной службы по труду и занятости от 13 июля 2021 г. № 1811-ТЗ // Справ.-правовая система «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=QUEST;n=205173#v7srvATaUJEfcolw> (дата обращения: 23.03.2022).

19. План деятельности Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации на 2019 год и плановый период до 2024 года: утв. Министерством труда и социальной защиты РФ 29 января 2019 г. // Гарант.ру: информационно-правовой портал. URL: <https://base.garant.ru/72181114/> (дата обращения: 23.03.2022).

20. Регулирование дистанционной и удаленной работы // Министерство труда и социальной защиты РФ. URL: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/trudotn/distant> (дата обращения: 23.03.2022).

21. Кадры для цифровой экономики: федеральный проект // Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций РФ. URL: <https://digital.ac.gov.ru/about/26/> (дата обращения: 15.04.2022).

22. Положение о Департаменте занятости населения и трудовой миграции Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации: утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 17 ноября 2021 г. № 808 // Министерство труда и социальной защиты РФ. URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/1878> (дата обращения: 15.04.2022).

23. Работа и вакансии в Санкт-Петербурге // Работа в России: портал. Общероссийская база вакансий. URL: <https://trudvsem.ru/> (дата обращения: 15.04.2022).

24. Корчагина К. Новый закон о кадровом ЭДО. Возможности и подводные камни // СБИС. URL: https://sbis.ru/articles/staff/kadroviy_edo_ot_mintruda (дата обращения: 15.04.2022).