

ЦИФРОВИЗАЦИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

А. Т. АЛЬШАНОВА,

*магистр юрид. наук, ст. преподаватель Школы «Право»
Академии «Кайнар»*

И. Т. МУСАБЕКОВА,

*канд. юрид. наук, ассоциированный проф. Школы «Право»
Академии «Кайнар»*

В 2023 году продолжились тенденции цифровизации сферы трудовых отношений по взаимодействию между государством, работниками и работодателями; тенденция защиты интересов уязвимых категорий работников, таких как многодетные, имеющие ребенка-инвалида и т.п., и социальной и правовой защиты работников.

Трудовое право и трудовые отношения в Республике Казахстан активно цифровизируются. Работодатели очень часто используют на практике заключение электронных трудовых договоров. Существует Единая система учета трудовых договоров, которые заключаются в электронном виде. Электронный трудовой договор – это дополнительная форма обычного трудового договора [1, ст. 1]. Главными преимуществами Единой системы учета трудовых договоров являются:

– Благодаря тому, что отображается наличие трудового договора, взносы и различные отчисления в фонды, в результате чего закрепляются обязательства работодателя перед работником, а также осуществляется защита от социальных рисков.

– Необходимость сбора бумажных документов утрачивает свою силу, благодаря чему упрощается процесс трудоустройства

За основу электронного договора был взят опыт Эстонии и Азербайджана, где уже внедрена система регистрации электронных трудовых договоров. В Азербайджане проект был запущен в 2014 году, сегодня он повсеместно используется населением и работодателями. Сегодня Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан занимается доработкой законодательной базы электронных договоров. На рассмотрении стоят новые правила, которые должны обеспечить прозрачность трудовых взаимоотношений. Вместе с этим появится возможность отказаться от обычных трудовых договоров и прочих бумажных документов для их заключения [2, с. 206–210].

Единая система учета трудового договора позволит использовать упрощенную и оптимизированную систему кадрового делопроизводства. Благодаря цифровизации трудового договора работодатель сможет сократить время на подтверждение процедуры трудового стажа работника, его квалификации и места работы. Так же ведомство указывает на то, что проект цифровизации обеспечит сохранность данных как работника так и работодателя, а также позволит работодателям получать достоверные сведения о трудовой деятельности, стаже и квалификации работника. Работник в свою очередь благодаря электронному договору сможет значительно снизить издержки при заключении трудового договора, при трудоустройстве требуется сдать перечень необходимых документов, таких как например: копии документов, подтверждающих его личность, сертификатов, копия трудовой книжки и дипломы об образовании, заверенные нотариусом, фотографии и т.д.

Также через Единую систему учета трудовых договоров Министерство труда будет иметь возможность своевременно получать сведения о высвобождении трудовых ресурсов и применять меры по их трудоустройству. В этом случае в обязательном порядке необходимо согласие работника на доступ к его персональным данным. Но пока эти возможности на практике все еще не применяются, а работают только в теории.

Сегодня согласно трудовому законодательству работник имеет право не предъявлять трудовую книжку, соответственно ему позволяется не иметь ее. Так же если работник предъявил трудовую книжку работодателю, то последний в свою очередь обязуется произвести в нее запись. Единая система учета трудового договора так же следует тем же правилам и работодатель обязан вносить записи в трудовую по требованию работника. Согласно трудового кодекса Республики Казахстан наличие электронного трудового договора не отменяет заключение традиционного трудового договора в письменной форме. Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан подчеркивает: «В связи с тем что на данный момент идет только апробация проекта, то есть ведомства наблюдают за результатами и учитывают какие либо недочеты в разрабатываемом проекте, полный переход на электронные договора в ближайшее время не планируется» [3, ст. 1].

На сегодняшний момент вся информация о трудовой деятельности работников формируется на портале «Электронная биржа труда». Эти сведения доступны как работнику, так и для его потенциального работодателя с согласия работника.

На портале «Электронная биржа труда» автоматически формируется личное дело работника с отображением его резюме.

Заключение трудового договора, внесение в него изменений и дополнений могут производиться в форме электронного документа, удостоверенного посредством электронной цифровой подписи, это право работодателя и работника. На портале Электронной биржи труда внедрен функционал для заключения трудовых договоров в электронном виде при желании заключить электронный трудовой договор.

Электронное правительство предоставляет информацию в своем личном кабинете в разделе «Трудовая деятельность» о текущем трудовом договоре. Там же указывается наименование предприятия, номер договора и должность работника, дата заключения трудового договора. Каким образом предоставляются сведения в Единой система учета трудовых договоров?

Каждый работодатель обязан предоставлять информацию о заключении и прекращении с работником трудового договора, вносимых в него изменениях и дополнениях, содержащих сведения, в Единой системе учета трудовых отношений.

Что должно содержать в себе сведения о трудовых договорах: реквизиты сторон: ИИН работодателя, если физическое лицо, БИН работодателя, если юридическое лицо, а так же ИИН работника; специальность, профессия, квалификация или должность (трудовая функция); место работы; срок трудового договора; дата начала работы; дата заключения и порядковый номер договора.

Сведения, которые носят дополнительный характер: военная обязанность, режим рабочего времени и отдыха; основания расторжения трудового договора.

Сведения представляются работодателем или руководителем кадровой службы, на которого возложена данная обязанность актом работодателя.

Существуют определенный регламент сроков внесения сведений в Единую систему учета трудовых договоров. Если это сведения о вновь заключенных трудовых договорах, то они должны предоставляться не позднее пяти рабочих дней со дня подписания трудового договора. Если вносятся изменения и дополнения в трудовой договор, то не позднее пятнадцати календарных дней со дня подписания трудового договора. В случае восстановления работника на работе в течение десяти рабочих дней со дня восстановления. Так же работодателю дается возможность исправления ошибки при неправильном введении сведений в течение тридцати календарных дней со дня внесения ошибочных данных. В случае прекращения трудового договора, необходимо ввести данные не позднее трех рабочих дней со дня прекращения трудового договора. При выявлении неисполнения или неправомерного исполнения работодателями своих обязанностей по внесению сведений

в Единую систему учета трудовых договоров будут выдаваться предписания со сроком устранения.

За невнесение или несвоевременное внесение сведений в Единую систему учета трудовых отношений прямой ответственности в законодательстве, точнее в Кодексе об административных правонарушениях нет. Контроль за выполнением данных требований производится государственными инспекторами труда на основании госконтроля. При неисполнении или неправомерного исполнения предписания государственной инспекции труда сведения будут выдаваться в судебные органы в целях привлечения к административной ответственности.

Цифровизация в современном мире трансформирует существующие рабочие места. В связи с этим работники должны выполнять новые задачи, что требует от них необходимость усвоения новых навыков, повышения квалификации, умения пользоваться новым программным обеспечением, новыми автоматизированными и роботизированными технологическими процессами, уровня образования в течении всей работоспособной жизни. В результате такого прогресса работники должны уметь быстро переобучаться или же появиться необходимость их замены работниками, которые уже имеют соответствующие знания и навыки. Цифровизация с одной стороны создает новые рабочие места с высоким технологичным уровнем, с другой стороны сокращает другие не соответствующие уровню развития избыточные рабочие места [4, ст. 1].

Есть много примеров из истории того, как новые технологии влияли на рынок труда. Например, сегодня компьютер – мощная вычислительная машина, но изначально это был живой человек, чаще всего молодая девушка, которая в конторе занималась вычислениями и расчетами, набором текста. Автоматизации или роботизации наиболее подвержены низко и среднеквалифицированные рабочие места. Благодаря цифровизации имеет возможность развитие такой формы работы как дистанционная и фриланс. Эта работа может выполняться вне места нахождения работодателя. Вместе с этим цифровизация способствовало появлению работы на основе интернет-платформ. Например – таксисты, работающие на платформе Яндекс-такси.

Как отмечает Н. Л. Лютов, технологическая революция оказывает мощнейшее влияние не только на количественные, но и на качественные характеристики занятости. С этой точки зрения важно не только то, что отдельные профессии уходят в прошлое, а новые возникают, но и то, что традиционные подходы к трудовому правоотношению становятся все менее применимыми [5, ст. 115].

В результате сравнительно - правового исследования были сформулированы следующие выводы и рекомендации:

– работники уже привыкли к бумажным документам. В случае возникновения трудового спора их всегда можно использовать, например, в суде.

Поэтому большинство работников могут отказываться от заключения электронной формы договора. Необходимо на законодательном уровне урегулировать отношения согласно данному порядку;

– чтобы подписать электронный трудовой договор, требуется использовать персональную электронную подпись, которая должна быть как у работника, так и у работодателя. Будет сложно заставить оформлять ее всем принимаемым на работу работников. Необходимо автоматизировать процессы, связанные с электронной подписью;

– появление новых технологий может привести к высвобождению рабочих мест, к безработице. Поэтому необходимо предусмотреть программы переподготовки, переобучения работников в условиях развивающегося рынка труда, автоматизации и роботизации многих отраслей экономики, вытеснения роботами представителей ряда профессий;

– массовое использование работодателями дистанционного режима рабочего времени. Чтобы правильно применять его необходимо предусмотреть в трудовом кодексе Республики Казахстан право работников на отключение, то есть право не выходить на связь (в том числе через Интернет и мобильные телефоны) с работодателем в нерабочее время.

ЛИТЕРАТУРА

1. Государственная программа «Цифровой Казахстан» (постановление Правительства Республики Казахстан от 12 декабря 2017 года № 827) [Электронный ресурс] // Әділет [web-сайт]. – 2017. – URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1700000827> (Дата обращения: 14. 10. 2021).
2. Рамазан, Р. А. Цифровизация: роль, тенденции, рейтинги и перспективы / Р. А. Рамазан // Материалы междунар. науч.-теорет. конф. «Сейфуллинские чтения – 17: «Современная аграрная наука: цифровая трансформация», посвященной 30-летию Независимости Республики Казахстан. – 2021. – № 1 (3). – С. 206–210.
3. Как готовить кадры для цифровизации [Электронный ресурс] // Курсив.кз [web-сайт]. – 2019. – URL: <https://kz.kursiv.media/2019-06-14/kak-gotovit-kadry-dlya-cifrovizacii/?ysclid=l6vzxbd03r126746264> (Дата обращения: 24. 12. 2021).
4. Развитие человеческого капитала в Казахстане [Электронный ресурс] // Обзорно-аналитический портал Strategy 2050 [web-сайт]. – 2021. – URL: <https://strategy2050.kz/ru/news/razvitie-chelovecheskogo-kapitala-v-kazakhstane/> (Дата обращения: 24.12.2021).
5. Лютов, Н. Л. Трансформация трудового правоотношения и новые формы занятости в условиях цифровой экономики / Н. Л. Лютов // Журнал российского права. – 2019. – № 7. – С. 115–130. – DOI: 10.12737/jrl.2019.