

Туманов А. А.

ЭЛЕКТРОННОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СТОРОН ТРУДОВОГО ОТНОШЕНИЯ С ГОСУДАРСТВЕННЫМИ (КОНТРОЛИРУЮЩИМИ) ОРГАНАМИ

Увеличение количества функций государственных органов, требования прозрачности и открытости их деятельности и иные факторы требуют изменения в способе реализации этими органами своих полномочий. Информационно-телекоммуникационная сеть Интернет на сегодняшний день является наиболее распространенным средством взаимодействия граждан и организаций, поскольку позволяет оперативно передавать и получать необходимую информацию.

Указанные достоинства, а также возможность электронной верификации личности и документации позволяют государственному аппарату использовать данный инструмент в своей работе. Взаимодействие работника и работодателя с государственными органами также может осуществляться в электронной форме. Прежде всего это позволит наиболее оперативно защитить права работника как фактически более слабую сторону трудовых отношений.

Существующие на данный момент способы взаимодействия работника и работодателя с государственными органами являются основой для формулирования концепции электронного взаимодействия работника и работодателя, разрабатываемой автором.

Ключевые слова: государственные органы; электронное правительство; электронное обращение; электронное правосудие; онлайн-инспекция.

A. Tumanov

THE ELECTRONIC INTERACTION BETWEEN THE PARTIES OF THE LABOR RELATIONSHIP WITH THE GOVERNMENT (REGULATORY) AUTHORITIES

The increase in the number of government functions, the requirements of transparency and openness of their activities, and other factors require a change in the method of implementation of governmental bodies of their powers. Internet today is the most common means of inter-

action between citizens and organizations because using it you can quickly send and receive necessary information.

These advantages and the ability to e-identity verification and documentation allows the government to use this tool in their work. Interaction of employer and employee with the state bodies can also be carried out by electronic services. First of all, it will most efficiently protect the rights of the worker, as the weaker party in labor relations.

Currently existing methods of interaction of employees and employers with the state bodies are the basis for the formulation of the concept of electronic interaction between employee and employer, developed by the author.

Keywords: *governmental bodies; e-government; e-applications; e-justice; online inspection.*

Эффективность реализации государственным аппаратом своих полномочий оценивается, в том числе, и по параметру оперативности реагирования на обращения граждан и хозяйствующих субъектов. Своевременность реагирования компетентных органов на поступающие сигналы о нарушении прав является одной из основ существования правового государства. Разрешение обозначенных проблем в кратчайшие сроки позволяет не только пресечь противоправное воздействие в конкретной ситуации, но и предотвратить возникновение в будущем негативных последствий от аналогичных незаконных деяний.

Анализ трудового права с точки зрения негативных последствий совершаемых правонарушений позволяет сделать вывод о том, что виды нарушений прав работника и работодателя несопоставимы по своей степени общественной опасности с преступлениями. Однако ситуация, в которой работник незаконно уволен с работы или длительное время не получает заработную плату, крайне неблагоприятно сказывается на материальном положении работника и членов его семьи. Массовые случаи таких нарушений могут привести к росту социальной напряженности в обществе, увеличению безработицы, и как следствие – снижению уровня правосознания населения.

С другой стороны, помимо правоохранительной функции, важным направлением деятельности является реализация государственными и муниципальными органами возложенных на них функций и задач, то есть осуществление «позитивного» правоприменения, в рамках которого реализуются права граждан и организаций. Оперативное принятие законных и обоснованных решений благоприятно сказывается на легитимности действующей государственной власти.

Несмотря на усиление частноправовых начал и договорного регулирования трудовых отношений в российском трудовом праве, государство продолжает играть основополагающую роль в трудовых процессах, проходящих в стране. В этом проявляется закрепленная в Конституции РФ социальная функция государства (ст. 7). По мнению Г. С. Скачковой, изменение в условиях рыночной экономики роли права и государства в регулировании отношений общественной организации труда привело к необходимости более полно и последовательно осуществлять на практике защитную функцию трудового права, направленную на создание условий, обеспечивающих реализацию доктрины социального государства.

Трудовое законодательство России имеет свой собственный набор организационно-правовых средств, приемов и способов, с помощью которых граждане, работающие по трудовому договору, реализуют основные трудовые права и обязанности, закрепленные в Трудовом кодексе РФ, а также и дополнительные права и обязанности, определяемые соглашением сторон [1].

Современное трудовое законодательство определило содержание таких организационно-правовых средств, приемов и способов и закрепило форму их реализации. Однако существующие на сегодняшний день формы реализации прав работника, закрепленные в трудовом законодательстве, не отвечают требованиям времени. В трудовом праве как отрасли российской правовой системы складывается негативная тенденция – легитимация отношений с использованием электронных средств взаимодействия между сторонами трудового отношения закрепляется в судебной практике, а не на уровне законодательства, содержащего нормы трудового права. При этом государством достаточ-

но подробно урегулированы вопросы взаимодействия работника и работодателя с государственными (контролирующими) органами по вопросам реализации трудовых прав и обязанностей.

В соответствии с Федеральной целевой программой «Электронная Россия» в Российской Федерации с 2002 года осуществляется построение системы электронного государства. Концепция электронного государства подразумевает реализацию последовательного, простого и индивидуализированного способа в предоставлении услуг и информации для населения – посредством использования информационных и телекоммуникационных технологий, структурную перестройку функционирования государственных органов и их взаимодействия с гражданами, частными компаниями и собственными служащими [2].

На сегодняшний день большинство отраслей отечественной правовой системы в той или иной мере закрепляют механизмы электронного взаимодействия в качестве основных или факультативных способов взаимодействия своих субъектов.

Так, например, как отмечает Главный судебный пристав Российской Федерации А. О. Парфенчиков, более половины исполнительных производств за 9 месяцев 2015 года фактически исполнены в электронном виде, при этом в «группах электронного исполнения» производительность увеличилась почти в 10 раз [3]. Согласно ст. 6.1 ФЗ «Об исполнительном производстве» Федеральная служба судебных приставов создает и ведет, в том числе в электронном виде, банк данных, содержащий сведения, необходимые для осуществления задач по принудительному исполнению судебных актов, актов других органов и должностных лиц (банк данных), сведения по которому являются общедоступными.

Возможность ведения исполнительных производств в электронном виде обеспечивается наличием единых технических требований, закрепленных в Приказе ФССП России от 22.04.2015 № 248 «Об утверждении требований к формату постановления судебного пристава-исполнителя или иного должностного лица Федеральной службы судебных приставов, вынесенного в форме электронного документа» [4]. Данный документ фактически содержит требования к технической стороне электронного исполнительного производства.

В последние несколько лет государственные органы активно реализуют информационную составляющую своей деятельности, повышая ее открытость и доступность оказываемых услуг для населения.

Большинство государственных органов обеспечивают для граждан и организаций возможность решения входящих в их компетенцию вопросов с использованием специально разработанных электронных средств. В качестве примера можно привести Федеральную службу государственной регистрации, кадастра и картографии с ее услугой «ТехноКад-Экспресс» [5], Федеральную налоговую службу с большим количеством электронных сервисов, существенно облегчающих жизнь налогоплательщиков [6], и множество других исполнительных органов специальной компетенции. В целях повышения открытости и прозрачности законотворческого процесса создан общедоступный электронный ресурс, позволяющий любому гражданину ознакомиться с законопроектами, вносимыми в Государственную Думу РФ – Автоматизированная система обеспечения законодательной деятельности [7].

При этом даже в правовом регулировании гражданского, а теперь еще и административного судопроизводства (в связи с вступлением в силу Кодекса административного судопроизводства), как наиболее консервативных и устойчивых отраслей российской правовой системы, закреплены нормы, позволяющие участникам такого судопроизводства использовать электронные средства как инструмент взаимодействия с судом, так и с другими сторонами по делу, что существенно облегчает работу судов, а участникам судопроизводства обеспечивает реальный доступ к правосудию.

Современные информационные и коммуникационные технологии позволяют на новом уровне обеспечить закрепленный Конституцией России принцип публичности судебного разбирательства путем увеличения степени прозрачности, доступности и открытости правосудия. Это предполагает информатизацию судебной системы и создание условий для электронного правосудия, для чего необходимо формирование соответствующей правовой базы [8].

С сожалением приходится констатировать, что трудовое право России законодатель обходит стороной при регламентации вопросов электронного взаимодействия, тог-

да как трудовые отношения в сегодняшней действительности объективно нуждаются во внедрении электронных механизмов и их юридическом закреплении в нормах трудового права.

Существенным аргументом в пользу развития концепции электронного взаимодействия работника и работодателя как инновационного механизма реализации прав и обязанностей сторонами трудового отношения является установление и разработка государством определенных механизмов взаимодействия работника и работодателя с государственными органами посредством различных электронных сервисов.

Так, в качестве одной из приоритетных задач по оптимизации процессов взаимодействия федеральной инспекции труда с работниками и работодателями в электронном виде Правительство РФ указывает на необходимость модернизации существующих и создания новых информационных систем. Наиболее оперативный и значимый эффект в этом направлении даст создание комплекса клиентоориентированных интерактивных онлайн-сервисов для работников и работодателей, которые позволят в том числе:

- провести работодателю самостоятельно проверку соблюдения требований трудового законодательства и в случае выявления несоответствий получить рекомендации по их устранению;
- получить информацию о перечне обязательных требований трудового законодательства, действующих в отношении хозяйствующего субъекта определенной категории;
- получить шаблоны типовых документов по трудовым ситуациям, информацию о программах и мероприятиях по улучшению условий труда, информацию о рейтингах работодателей, содержащих сведения о работодателях на основе данных, полученных по результатам проверок, проведенных федеральной инспекцией труда, информацию о соблюдении требований трудового законодательства в конкретной организации;
- без посещения государственной инспекции труда задать вопрос должностному лицу федеральной инспекции труда по любой проблеме в сфере трудовых отношений;
- дать общественную оценку деятельности государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации;
- обжаловать действия (бездействие) государственных инспекторов труда [9].

Государственная инспекция по труду активно участвует в создании и продвижении программы «Открытая Инспекция Труда», которая принята во исполнение поручений Правительства РФ. В ее рамках уже созданы и активно функционируют следующие электронные сервисы:

1) «Работа в России. Общероссийская база вакансий» [10]. В информационно-аналитической системе Общероссийская база вакансий «Работа в России» будет бесплатно размещаться информация о возможностях трудоустройства, о работодателях, испытывающих потребность в работниках, о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, о гражданах, ищущих работу. Создание Системы, ее формирование, ведение и модернизация осуществляются Федеральной службой по труду и занятости [11];

2) «Онлайнинспекция.рф» – многофункциональный электронный сервис [12], позволяющий работникам обращаться с заявлениями в государственную инспекцию по труду в электронном виде, получать необходимую информацию о своих трудовых правах.

Правовое регулирование электронного взаимодействия сторон трудового отношения и Федеральной службы по труду и занятости осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами разной юридической силы. К ним относятся:

- Федеральный закон от 09.02.2009 № 8-ФЗ «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления»;
- постановление Правительства Российской Федерации от 24.11.2009 № 953 «Об обеспечении доступа к информации о деятельности Правительства Российской Федерации и федеральных органов исполнительной власти»;
- Административный регламент предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по информированию и консультированию работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 12.05.2012 № 581н;
- Приказ Роструда от 26.02.2010 № 57 «О едином портале Федеральной службы по труду и занятости, включающем официальный сайт Роструда и web-представительства государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации».

Однако данные акты направлены на регламентацию отношений, возникающих при использовании сторонами информационно-телекоммуникационной сети Интернет в рамках специально созданных Рострудом вышеуказанных электронных ресурсов.

Как отмечается в Концепции развития работы Федеральной службы по труду и занятости с социальными сетями [13], на сегодняшний день один из наиболее информативных и доступных инструментов электронного взаимодействия – социальные сети – незаслуженно остается без внимания Роструда. Основным достоинством данного электронного ресурса в контексте рассматриваемой темы авторы концепции выделяют обеспечение реализации дополнительных механизмов обратной связи с гражданами и осуществление мониторинга и анализа предложений по совершенствованию деятельности Роструда, поступающих через официальные аккаунты Роструда в социальных сетях. Таким образом, социальные сети являются эффективным инструментом информационного взаимодействия ввиду своей доступности и информативности.

Эффективность от внедрения и использования на постоянной основе электронных сервисов Роструда, безусловно, нельзя назвать односторонней. Через данные инновационные составляющие своей работы государственные органы достигают решения поставленных перед ними целей и задач. Использование автоматизированных систем сокращает время обработки поступающих запросов, позволяя сосредоточить основное внимание на содержании поставленной задачи, а не на решении технических вопросов. Перечисленные сервисы прежде всего направлены на обеспечение реализации прав работника как экономически более слабой стороны трудового отношения. В современных экономических условиях основная задача государства в трудовых отношениях – поддержание баланса интересов работника и работодателя через разнообразные механизмы. Создание государственными органами электронных сервисов – это не решение проблем работников, это лишь создание условий для более оперативного, доступного рассмотрения заявлений работников о наличии фактов нарушения их трудовых прав. Что же касается работодателей, то их взаимодействие с государственными органами в электронной форме происходит по вопросам предостав-

ления различных форм отчетности, т. е. исполнения публичных обязанностей.

В Пенсионный фонд РФ единую отчетность с 1 января 2015 года работодателям необходимо представлять в территориальные органы ПФР ежеквартально не позднее 15-го числа второго календарного месяца в бумажном виде, а в форме электронного документа не позднее 20 числа второго календарного месяца, следующего за отчетным периодом (кварталом, полугодием, девятью месяцами и календарным годом) [14]. При этом закреплено императивное правило о том, что если среднесписочная численность работников организации превышает 25 человек, а также численность работников у вновь созданных организаций (в том числе при реорганизации) превышает этот предел, необходимо сдавать отчетность в ПФР *только* в электронном виде с электронно-цифровой подписью (ЭЦП).

Кроме того, на официальном сайте Пенсионного фонда РФ в свободном доступе размещены программы для подготовки и проверки отчетности, которые в значительной степени облегчают процесс подготовки и сдачи отчетности для плательщиков страховых взносов, а в электронном сервисе «Кабинет плательщика страховых взносов» размещены все формы документов, форматы данных, правила проверки отчетности. В Кабинете можно посмотреть реестр платежей, получить справку о состоянии расчетов, оформить платежное поручение, рассчитать страховые взносы, выписать квитанции, проверить отчетность и многое другое в режиме реального времени [15].

Аналогичный способ формирования отчетности предоставлен работодателем Фондом социального страхования РФ на портале «Электронная отчетность», где работодатель может самостоятельно сдать расчетные ведомостей по «Форма-4 ФСС» в электронном виде с использованием электронной подписи [16].

Наиболее современными и функциональными на сегодняшний день являются электронные сервисы, размещенные на официальном сайте Федеральной налоговой службы в информационно-телекоммуникационной сети Интернет [17], позволяющие работодателям – юридическим лицам и индивидуальным предпринимателям – предоставлять налоговую отчетность.

Отдельно следует отметить, что на официальных сайтах вышеперечисленных орга-

нов меню «Электронные сервисы» располагается на главной странице, которое заметно каждому пользователю, входящему на сайт. Помимо очевидной пользы для работодателей в экономии их времени по предоставлению обязательных форм отчетности, электронное взаимодействие с государственными органами по данному, а также по иным вопросам, повышает их авторитет в лице работодателей, создавая предпосылки к законопослушному поведению.

Единственная норма Трудового кодекса РФ, посвященная электронному взаимодействию работника и работодателя с государственным органом, содержится в ст. 399, согласно которой требования (копия требований) работников, ставшие предметом коллективного трудового спора, могут быть направлены (может быть направлена) в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров, в том числе в *форме электронного документа*. Представляется, что это не удовлетворяет современным возможностям и потребностям.

В заключение следует отметить, что информатизация государственными органами процессов, связанных с исполнением своих функций, является положительной тенденцией в социальной политике государства в целом и в обеспечении и защите прав граждан в частности. Российская Федерация не является новатором в данной области, а перенимает передовой опыт иностранных государств. Как отмечают некоторые авторы, в настоящее время только 3 государства мира не имеют своих официальных сайтов в сети Интернет. В опубликованном ООН обзоре «Электронное правительство. Обзор 2012» в 2012 году, в период активного внедрения в нашей стране государственными органами электронных сервисов, 179 стран уже предоставляли возможность заполнения специальных форм различных документов на соответствующих порталах в сети Интернет, связанных с финансами, большую часть из которых составляют налоговые документы [18].

С сожалением приходится констатировать, что нормы трудового права не закрепляют соответствующие механизмы электронного взаимодействия участников трудовых отношений. Так, в Трудовом кодексе РФ отсутствуют нормы, содержащие указание на возможность взаимодействия с государственными органами по вопросам защиты трудовых прав работников.

Согласно ст. 356 ТК РФ федеральная инспекция труда ведет прием и рассматривает заявления, письма, жалобы и иные обращения граждан о нарушениях их трудовых прав, принимает меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав. Отсутствие в основополагающем нормативно-правовом акте, регулирующем трудовые отношения, указания на возможность использования информационно-телекоммуникационных сетей для взаимодействия с государственными органами прежде всего негативно влияет на информированность граждан о существующих электронных сервисах, описанных в данной статье.

Среднестатистический работник при наличии желания обратиться в федеральную инспекцию по труду в первую очередь будет изучать текст ТК РФ, в котором отсутствует указание на наличие такого электронного сервиса, как «Онлайнинспекция.ру». По моему мнению, первоначальный этап «информатизации» трудового права заключается в необходимости дополнения соответствующих статей (права работников, полномочия государственных органов) указанием на возможность обращения с заявлениями в электронном виде.

Включение в Трудовой кодекс РФ и иные нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права, материальных норм, содержащих права и обязанности сторон трудового отношения, которые могут быть реализованы в электронной форме, а также процедурных норм, описывающих порядок их реализации, обеспечит объективное отражение в праве сложившихся современных способов взаимодействия работника и работодателя, в том числе с государственными органами.

Примечания

1. Скачкова Г. С. Роль современного трудового права в реализации социально-трудовых прав граждан // Трудовое право в России и за рубежом. – 2014. – № 1. – С. 15–19.
2. Федеральная целевая программа «Развитие судебной системы России на 2002–2006 годы» (утверждена Постановлением Правительства РФ от 20 ноября 2001 г. № 805) // СЗ РФ. 2001. № 49. Ст. 4623.
3. Парфенчиков А. О. Электронное исполнение набирает обороты. Глава ФССП рассказал о работе службы за 9 месяцев 2015 года // Первая социальная сеть для юристов zakon.ru. URL: https://zakon.ru/discussion/2015/10/27/elektronnoe_ispolnenie_nabiraet_oboroty__glava_fssp_rasskazal_o_rabote_sluzhby_zh_9_mesyacev_2015_go (дата обращения: 27.10.2015).
4. Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения 15.05.2015).
5. Презентация возможностей системы Технокад-Экспресс // Официальный сайт Федеральной службы по государственной регистрации, кадастра и картографии. URL: <http://rosreestr.pro/data/documents/prezentaciya-Tehnokad-Ekspress-versiya20.06.2012.pdf>. (дата обращения: 25.10.2015).
6. Электронные сервисы ФНС России // Официальный сайт Федеральной службы по налогам и сборам. URL: https://www.nalog.ru/rn66/about_fts/el_usl/ (дата обращения: 18.10.2015).
7. Автоматизированная система обеспечения законодательной деятельности // Портал «Законодательная деятельность». URL: <http://asozd2.duma.gov.ru>. (дата обращения: 20.10.2015).
8. Терещенко Л. К. Модернизация информационных отношений и информационного законодательства: монография. М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ. ИНФРА-М, 2013. С. 101.
9. Распоряжение Правительства РФ от 05.06.2015 № 1028-р «Об утверждении Концепции повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (2015–2020 годы)» // СЗ РФ, 15.06.2015, № 24. Ст. 3508.
10. Работа в России. Общероссийская база вакансий. URL: <http://trudvsem.ru>. (дата обращения: 15.07.2015).
11. Постановление Правительства Российской Федерации от 25.08.2015 № 885 «Об информационно-аналитической системе Общероссийская база вакансий «Работа в России» (вместе с «Правилами формирования, ведения и модернизации информационно-аналитической системы Общероссийская база вакансий «Работа в России»)» // СЗ РФ. 31.08.2015. № 35. Ст. 5000.
12. Онлайн-инспекция Федеральной службы по труду и занятости // Официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости. URL: [Онлайнинспекция.рф](http://onlineinspekcija.rf). (дата обращения: 15.07.2015).
13. Концепция развития работы Федеральной службы по труду и занятости с социальными сетями // Официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости. URL: www.rostrud.ru/openrostrud/234138.shtml (дата обращения: 15.07.2015).
14. Порядок предоставления отчетности в рамках пенсионного страхования // Официальный сайт Пенсионного фонда РФ. URL: http://www.pfrf.ru/strahovatelyam/for_employers/pred_ot. (дата обращения: 15.07.2015).
15. Электронные сервисы Пенсионного фонда РФ // Официальный сайт Пенсионного фонда РФ. URL: <http://www.pfrf.ru/eservices/software/> (дата обращения: 15.07.2015).
16. Электронные сервисы ФСС РФ // Официальный сайт Фонда социального страхования. URL: <http://portal.fss.ru>. (дата обращения: 15.07.2015).
17. Электронные сервисы ФНС РФ // Официальный сайт Федеральной налоговой службы России https://www.nalog.ru/rn66/about_fts/el_usl/. (дата обращения: 15.07.2015).
18. Журавлева О. О., Исмаилова Л. Ю. Новые информационные масс-медийные технологии в налоговом администрировании. Мировые тренды и отечественная практика // Финансовое право. 2012. № 9. С. 23.

Туманов Александр Александрович, аспирант кафедры трудового права Уральского государственного юридического университета, 620034, Россия, г. Екатеринбург, ул. Колмогорова, д. 54. E-mail: taa221290@gmail.com

Tumanov Alexander, a graduate student of the department of labor law Ural State Law University, 620034, Russia, Ekaterinburg, Kolmogorova street, 54. E-mail: taa221290@gmail.com