



**На вопросы отвечает
Дмитрий КУЗНЕЦОВ,**
директор Высшей школы юриспруденции НИУ
ВШЭ, ДВА, ординарный профессор (Москва)

Беседует Александрина СЕРГЕЕВА,
юрист, эксперт журнала «Кадровое дело»

Каких проблем ждать компаниям при переходе на электронные кадровые документы

Сегодня поговорим:

- ✓ Зачем Минтруд запускает новый пилотный проект по электронному кадровому учету
- ✓ Какие препятствия в реформе необходимо устранить прежде всего
- ✓ Почему работодателям рискованно участвовать в эксперименте

Минтруд запускает пилотный проект по электронному кадровому документообороту с 1 января 2020 по 31 декабря 2022 года¹. В прошлом году ведомство уже проводило подобный эксперимент. Что должен показать новый?

— Переход на электронный кадровый документооборот — это сложный

процесс, который затронет интересы и работодателей, и сотрудников. От того, как его организуют, зависят гарантии и компенсации льготникам, работа системы социального партнерства в национальном масштабе. В этом вопросе спешить не стоит, лучше семь раз отмерить, прежде чем один раз отрезать.

1 Проект Федерального закона «О проведении эксперимента по ведению документов, предусмотренных трудовым законодательством, связанных с работой, в электронном виде у отдельных работодателей» (текст законопроекта regulation.gov.ru/projects#npa=88427).

За 100 лет развития трудового права сложились инструменты и механизмы, которые максимально защищают интересы работников. И реформа не должна ухудшить их положение. Поэтому новый эксперимент Минтруда на базе крупных компаний в стране оправдан. Возможно, что трехлетний срок окажется недостаточным, чтобы «обкатать», апробировать те изменения, которые нужно провести в трудовом законодательстве, кадровом делопроизводстве, в области административной ответственности. Это комплексный вопрос, который требует серьезной подготовки.

Какие на данный момент есть ключевые препятствия на пути к электронному документообороту?

— Дело в том, что трудовое право во многом осталось в советском времени. Оно все больше мешает развитию бизнеса и рынка труда. Чтобы эффективно перейти на электронный кадровый документооборот, нужно провести комплексную реформу законодательства. Вообще она проходит больше 10 лет, но постепенно. Часто это связано с изменением целых институтов. Одно из направлений — это построение национальной системы квалификации, разработка профессиональных стандартов, внедрение независимой оценки квалификации. Мы понимаем, что все эти процессы повлекут серьезные изменения в кадровом документообороте, например, в штатном расписании, содержании трудового договора и др.

Второе препятствие — это высокие штрафы за ошибки при внедрении электронного документооборота (ст. 5.27 КоАП). Растут риски работода-

Справка

Дмитрий Леонович КУЗНЕЦОВ

В 2000 году окончил Московскую государственную юридическую академию по специальности юриспруденция, а в 2004 году — аспирантуру Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ.

В 2002 году получил бизнес-образование по направлению «Управление персоналом» в РАГС при Президенте РФ, а в 2015 году — по направлению «Менеджмент» в Международном университете.

Стажировался в Швейцарии и Австрии. Имеет степень Доктора делового администрирования (DBA, Франция).

Член Ассоциации юристов России (АЮР).

С 2010 года по настоящее время — директор Высшей школы юриспруденции НИУ ВШЭ, член ученого совета НИУ ВШЭ, ординарный профессор.

С 2015 года — лидер Совместной образовательной программы HSE/FIFA/CIES Executive Programme in Sports Management.

С 2016 года — заместитель председателя Экспертного совета по дополнительному профессиональному образованию и корпоративному обучению, дополнительному образованию взрослых при Комитете Государственной Думы РФ по образованию и науке.

Руководитель программы Executive Master of Management in Law «Директор юридической службы» Высшей школы юриспруденции НИУ ВШЭ.

теля, который допускает нарушения при регулировании трудовых отношений и в кадровом делопроизводстве.

С третьей стороны, настала эпоха, когда мы переходим к цифровой экономике. Это предполагает ряд изменений в законах. Сейчас на их базе невозможно подготовить цифро- ▶

вые алгоритмы из-за многочисленных коллизий и пробелов. В первую очередь это касается регулирования рабочего времени, времени отдыха, отпусков работников. Нет гибкости в построении графиков работы. Невозможно в рамках одного трудового договора сочетать обычную работу и дистанционный труд. И серьезное препятствие — это дороговизна квалифицированной цифровой подписи.

Ассоциация предприятий компьютерных и информационных технологий обратилась в Минтруд с просьбой сократить сроки пилотного проекта, а также допустить к участию всех желающих, а не только 10 компаний. На недавней конференции Вы сказали, что не рекомендуете работодателям участвовать в этом пилотном проекте. Почему?

— Чтобы ответить на вопрос, участвовать в эксперименте или нет, надо понимать, где мы сейчас находимся с точки зрения развития законодательства. Узнать, насколько сами работодатели готовы к переходу на электронный документооборот. Оценить готовность персонала, технических служб, наличие бюджета,

которые позволят принять участие в пилотном проекте.

Компаниям нужно хорошо подумать, готовы ли они сейчас перейти на новую систему даже в порядке эксперимента. Потому что при частом изменении законов будет необходимо постоянно менять систему электронного документооборота на локальном уровне. Для работодателя это может оказаться и очень трудоемко, и очень дорого. Поэтому тем, кто не готов инвестировать серьезные материальные, человеческие, временные ресурсы и нести затраты, на данном этапе стоит воздержаться от участия в эксперименте.

После первого эксперимента представитель одной компании-участника сообщил нашему журналу, что сотрудники отказывались заключать трудовые договоры в электронной форме. На Ваш взгляд, удастся ли без конфликтов приучить работников к новым изменениям?

— Любые глобальные изменения требуют серьезной подготовки, в том числе, в сфере просвещения обеих сторон трудовых отношений. Они должны понимать смысл этих изменений

Как будем переходить на электронные трудовые книжки



С 1 января 2020 года электронные сведения о трудовой деятельности сотрудников работодатели будут передавать напрямую в Пенсионный фонд. Для этого дополнят пенсионную отчетность — добавят новые поля о периодах работы. При этом работодатели не смогут полностью отказаться от бумажных трудовых. До 1 января 2021 года сотрудники должны решить, хотят ли они продолжать пользоваться бумажными трудовыми книжками или нет. Если сотрудник хочет сохранить бумажную книжку, то он должен написать соответствующее заявление. В таком случае работодателю всегда придется вести бумажную книжку одновременно с электронной.

и свои риски. Страхи никогда не исчезают сами по себе. С ними нужно работать, и это задача не только служб персонала, но и органов государственной власти. Нет ничего страшного ни в электронной трудовой книжке, ни в электронном трудовом договоре. Если эти документы оформлять правильно, в том числе, в ряде случаев применять квалифицированную цифровую подпись, а работники будут хранить распечатки своих документов, то риски минимальны. Современные технологии таковы, что документы не потеряются. Само внедрение технологии блокчейн предполагает, что данная информация защищена в высокой степени. А бумажный носитель может сгореть, его можно залить водой и т. д.

Работодатель в итоге сможет избежать — переходить на новые технологии или нет?

— Есть три подхода к внедрению электронного кадрового документооборота. Первый — решение перейти на новые технологии работодатель принимает сам. Этот подход я считаю наиболее верным. Ведь только компания знает свои возможности и ресурсы, которые она может вложить в эту трансформацию.

Второй подход предполагает длительный переходный период, когда нужно будет вести одновременно и электронный, и бумажный документооборот. На мой взгляд, такое решение не рационально. С одной стороны, это комфортно для сотрудников, оно будет их успокаивать. А с другой — работодатель будет нести двойную нагрузку, расходы на дополнительных сотрудников службы персонала.

Третий подход я вовсе считаю трудоемким и малоэффективным. Его суть в том, чтобы дать право работникам выбирать, какой документ они хотят получать в электронном виде, а какой в бумажном. В итоге может возникнуть ситуация, когда у компании 1000 работников и, соответственно, 1000 самостоятельных документооборотов, адаптированных под каждого из них.

Давайте поговорим об отмене бумажной трудовой книжки. Пенсионный фонд заявил, что информационные системы доработают до конца года. Насколько мы готовы к этому переходу на самом деле?

— Переход на электронную трудовую книжку, с одной стороны, самый простой элемент реформы электронного кадрового документооборота. Потому что, по сути, у нас всех уже много лет есть этот электронный документ. Те данные, которые передают в Пенсионный фонд о нашем месте работы, мы видим, в том числе, в своих личных кабинетах. Это объективные данные, и нет никаких сложностей ни с технической точки зрения, ни с точки зрения подготовки самой системы в государственном масштабе к такому переходу.

Вопросы возникнут там, где мы их сейчас не ждем. Кто и как будет получать доступ к данным из электронной трудовой книжки? Как компания будет вносить изменения, в том числе в тех случаях, когда суд примет решение восстановить сотрудника на прежнем месте работы? Мы столкнемся с ситуацией, когда каждый человек станет абсолютно прозрачным перед работодателем в течение всей своей ▶

профессиональной деятельности. Это случай, когда электронную трудовую книжку не потерять — она никуда не исчезнет, будет невозможно скрыть какие-то ситуации, в том числе конфликтные.

Я думаю, что сейчас пока, к сожалению, разработчики больше внимания уделяют техническим аспектам, а не содержательным. На самом деле при переходе на электронную форму трудовой книжки возникает много глубинных управленческих, психологических вопросов, на которые сегодня нет ответа. И это вызывает беспокойство и у сотрудников, и у работодателей, и у профсоюзов.

На Ваш взгляд, сколько понадобится времени, чтобы доработать законодательство и перейти на электронный документооборот без последствий в будущем?

— Наверное, трехлетний период, который запланировали для эксперимента, — это тот минимальный срок, который необходим, чтобы подготовить законодательство для этого перехода. Ведь цифровая реальность хорошо функционирует в условиях стабильности, предсказуемости, когда мы можем однозначно толковать ту или иную норму, когда можем положить нормы трудового права на электронные алгоритмы. Поэтому первая задача этих трех лет — подготовить трудовое законодательство к реформе: уйти от коллизий, максимально восполнить пробелы, дать разъяснения по сложным случаям применения норм трудового права. Также нужно подготовить и внедрить новые правовые институты для электронного документооборота.

Как Вы считаете, переход на электронный документооборот увеличит количество удаленных мест, дистанционных работников?

— Невозможно противиться логике развития, в первую очередь, экономического. Современный рынок труда, как в России, так и во всем мире, предполагает сложные графики работ, предполагает сложный дистанционный труд в различных электронных форматах. Соответственно, количество таких рабочих мест будет только расти. Это принесет новые вызовы. Мы должны уже сейчас задуматься о том, как себя будет чувствовать сотрудник, который все время будет находиться дома один, вне рабочего коллектива.

Мы, конечно, будем испытывать сложности в формировании корпоративной культуры. Станет проблемой социализация работников. Все это — вызовы нового времени. При этом важно отстроить такие механизмы, которые позволят юридически закреплять все многообразие форм труда в современном мире и при этом не нарушать права работника.

Часто работодатели отказываются от дистанционного труда, потому что отсутствует квалифицированная цифровая подпись. Не каждая компания может ее закупить из-за высокой цены. Поэтому нам надо думать об альтернативных способах. Например, закрепить в законе, в каких случаях можно применять простую цифровую подпись. Многие решения лежат на поверхности, но законодательный цикл тоже требует времени. Задача эксперимента — как раз смоделировать и «обкатать» возможные решения как со стороны работника, так и со стороны компании.