



**Аналитическое управление
Аппарата Совета Федерации**

**Analytical Department
of the Council of the Federation**

**ТРУД В ЭПОХУ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ:
ТРАНСФОРМАЦИЯ ПРОИЗВОДСТВА, ЗАНЯТОСТИ,
НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ, ПОДГОТОВКИ КАДРОВ
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ**

**LABOUR IN THE DIGITAL TECHNOLOGIES' ERA:
TRANSFORMATION OF PRODUCTION, EMPLOYMENT,
TAXATION, PERSONNEL TRAINING AND OF SOCIAL DEFENCE**

**МАТЕРИАЛЫ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОГО СЕМИНАРА
АНАЛИТИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ
(24 МАРТА 2016 ГОДА, СОВЕТ ФЕДЕРАЦИИ)**

**PROCEEDINGS OF SCIENTIFIC-METHODICAL SEMINAR
OF THE ANALYTICAL DEPARTMENT
(24 MARCH 2016, COUNCIL OF THE FEDERATION)**



АПРЕЛЬ 2016

АНАЛИТИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ АППАРАТА СОВЕТА ФЕДЕРАЦИИ

**Труд в эпоху цифровых технологий:
трансформация производства, занятости,
налогообложения, подготовки кадров и
социальной защиты**

**Labour in the digital technologies' era:
transformation of production, employment,
taxation, personnel training and of social defence**

Материалы Научно-методического семинара Аналитического
управления (Совет Федерации, 24 марта 2016 года)

Proceedings of Scientific-methodical seminar of the Analytical Department
(24 March, 2016, Council of the Federation)

ИЗДАНИЕ СОВЕТА ФЕДЕРАЦИИ

21 век – эпоха стремительного развития и внедрения в повседневную жизнь разнообразных цифровых технологий. Распространение мобильных телекоммуникационных устройств, создание дистанционных рабочих мест, ведение территориально распределенного бизнеса в режиме online, роботизация производств – все это заставляет эволюционировать трудовые отношения, возникающие между работодателем и работником.

Новые технологии делают возможным совместный труд большого числа людей в сети Интернет (включая краудсорсинг). Все это меняет традиционные отраслевые структуры и рынки, влечет за собой необходимость перемен в образовании, в системе социального обеспечения, в работе фискальной системы. Возникают и новые проблемы, связанные с защитой информации, персональных данных, безопасностью частной жизни.

Трансформация трудовых отношений, прежде всего, происходит в высокотехнологичных отраслях. Сегодня среди актуальных задач законодательных органов власти – стимулирование развития высоких технологий и инновационных производств, однако с учетом того, чтобы избежать проблем и препятствий, возникающих в ходе бурного распространения цифровых технологий.

Различные аспекты этой темы активно обсуждаются в Совете Федерации. Аналитическое управление Аппарата Совета Федерации разрабатывает данную тему с привлечением экспертов, представителей органов исполнительной власти и гражданского общества. 24 марта 2016 года состоялся Научно-методический семинар Аналитического управления на тему «Труд в эпоху цифровых технологий: трансформация производства, занятости, налогообложения, подготовки кадров и социальной защиты». В данном издании использованы материалы семинара.

В качестве ассоциированного члена Европейской парламентской сети оценки технологий (ЭПТА) Аналитическое управление установило многостороннее взаимодействие с исследовательскими центрами, входящими в данную организацию. Оно участвует в разработке темы ежегодного доклада и конференции ЭПТА в 2016 году, которые будут связаны с будущим трудовых отношений в цифровую эпоху – в условиях всеобщей компьютеризации, распространения мобильных платформ-приложений, «шеринг-экономики» и других новых способов ведения производства и бизнеса.

21st century is the era of rapid development and implementation of various digital technologies. The ubiquity of mobile telecommunications devices, the creation of remote workplaces, and the introduction of geographically distributed business online, robotization of production – all this makes the employment relationships arising between employer and employee to be forced to evolve.

New technologies allow the joint work of a large number of people on the Internet (including crowdsourcing). All this changes the traditional industrial structure and markets, characteristics of labour, particularly in such areas as tourism, mobility, trade, software production. There appear also new challenges associated with information security, personal data protection, and security of private life.

The transformation of labour relations takes place primarily in high-tech industries. The stimulation of high technology development and innovative industries growth is among the topical issues of the legislature today. However, it is necessary to avoid problems and obstacles that arise in the course of rapid dissemination of digital technologies.

Various aspects of this theme are actively discussed in the Council of the Federation. Analytical Department of the Council of the Federation develops the topic together with experts, representatives of executive authorities and civil society. A Scientific-methodical seminar of Analytical Department on the topic of "Labour in the digital technologies' era: transformation of production, employment, taxation, personnel training and of social defence" was held on 24 March, 2016. In this publication the materials of the seminar are used.

Analytical Department, as an associated member of the European Parliamentary Technology Assessment (EPTA), has established multilateral cooperation with research centers which are members of this organization. It contributes in the development of the topic in the frames of the annual report preparation of EPTA in 2016. The report and annual conference will be devoted to the future of labour relations in the digital age – in the conditions of global computerization, the proliferation of mobile platforms, applications, implementation of "sharing economy" and other new ways of doing production and business.

СОДЕРЖАНИЕ

Л.Н. Бокова , заместитель председателя Комитета Совета Федерации по конституционному законодательству и государственному строительству, председатель Временной комиссии Совета Федерации по развитию информационного общества	
<i>Современные цифровые технологии: новые задачи для законодателей</i>	7
С.П. Сергеев , заместитель директора Департамента условий и охраны труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации	
<i>Информационные технологии в области специальных условий труда</i>	12
С.Б. Алиев , исполняющий обязанности директора Департамента трудовой миграции Евразийской экономической комиссии, профессор	
<i>Трудовая миграция в рамках Евразийского экономического союза</i>	20
В.Б. Салуянов , руководитель аппарата Общероссийской общественной организации «Российский союз инженеров»	
<i>Информационно-технологическая революция (внедрение систем с искусственным интеллектом, замена людей роботизированными системами) и ее последствия для занятости населения и стабильности общества</i>	29
Ю.В. Малкова , доцент кафедры «Налоги и налогообложение» ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»	
<i>Проблемы налогообложения трудовых доходов физических лиц, полученных в сети Интернет</i>	34
А.В. Морозов , заведующий кафедрой информационного права, информатики и математики Всероссийского государственного университета юстиции (РПА Минюста России)	
<i>Защита персональных данных при использовании электронных документов</i>	41

CONTENTS

L.N. Bokova, Deputy Chairman of the Council of the Federation Committee on Constitutional Legislation and State-building, Chairman of the Temporary Commission of the Council of the Federation on information society development

Modern digital technologies: new challenges for lawmakers..... 7

S.P. Sergeev, Deputy Director of the Department of environment and labour protection of the Ministry of labour and social protection of the Russian Federation

Information technologies in the sphere of special working conditions 12

S.B. Aliev, the acting Director of the Department of labour migration of the Eurasian Economic Commission, Professor, academician of the Russian Academy of natural sciences

Labor migration within the Eurasian Economic Union 20

V.B. Saluyanov, the Chief of staff of the Russian public organization "Russian Union of engineers"

Information-technological revolution (implementation of systems with artificial intelligence replacing humans with robotic systems) and its implications for employment and stability of society 29

U.V. Malkova, associate Professor of Department "Taxes and taxation" of Financial University under the Government of the Russian Federation

Problems of taxation of labour income of natural persons received on the Internet 34

A.V. Morozov, Head of the Department of informational law, Informatics and mathematics of the Russian state University of justice

The protection of personal data when using electronic documents 41

Современные цифровые технологии: новые задачи для законодателей



Л.Н. Бокова, заместитель председателя Комитета Совета Федерации по конституционному законодательству и государственному строительству, председатель Временной комиссии Совета Федерации по развитию информационного общества

Brief summary: *A good example of the regulation of labour relations in a common information space: Federal Law № 426, 2013 "On special assessment of working conditions". In pursuance of this Act a Federal state information system of the account of results of special evaluation of working conditions was created. Now employers are required to store and transmit data in unified information system. Created system is a successful project.*

In the Chapter "On peculiarities of regulation of labour of remote employees" of the Labour Code there is the possibility of mutual exchange of information via information and telecommunication network between the employee and the employer only. Control of this process by public authorities, e.g. State labor Inspectorate of the particular region of the Russian Federation is not provided yet. It would be appropriate to legislate interoperability at all levels, including Supervisory.

Я с удовольствием всегда посещаю подобного рода семинары, потому что очень интересно, с одной стороны, обменяться мнениями. С другой стороны, многие вопросы рассматриваются в рамках работы Временной комиссии по развитию информационного общества, и многие положения потом мы стараемся оформить в виде неких поправок к действующему законодательству.

Заявленная тема достаточно интересна. У нас сейчас в рамках нашей комиссии рассматриваются возможности более широкого использования электронной подписи, в том числе в трудовых отношениях. Мы только подошли к этой тематике. Пока еще трудно сказать, во что это выльется в законодательстве, но потребность такая

возникла у экспертов, и мы ее точно так же решили обсудить предметно и проговорить.

Мне сегодня хотелось бы высказать несколько тезисов, касающихся в целом трудовых отношений и нашего основного понятия, которое мы развиваем и формируем с помощью технологических решений, – «информационное пространство». Поделюсь некоторыми выводами, касающимися как раз информационного пространства и, соответственно, правового регулирования трудовых отношений.

Мне кажется, информационным пространством занимаются у нас во всех практически отраслях права. Однако то, что касается трудовых отношений, не очень на сегодняшний день представлено, то есть какой-то системной работы, периодической, собственно говоря, не ведется. Но тем не менее мы понимаем, что у нас есть определенные характеристики информационного пространства в любой сфере общественных отношений. Они точно так же преломимы в том числе и в части трудовых отношений. Потому что мы все с вами используем сеть Интернет, передаем огромный поток данных через эту сеть, накапливаем огромные данные, соответственно, этот процесс должен отвечать требованиям информационного пространства в части реализации государственной политики.

Что особенного в отношении информационного пространства в преломлении трудовых отношений?

На мой взгляд, с одной стороны, информационное пространство трудовых отношений должно быть реализатором государственной политики, но, с другой стороны, оно же является объектом воздействия на него государственных органов управления - контрольно-надзорных органов. И вот здесь мы как раз заметили недостаточность этого процесса, и это возможно восполнить только, опять же, введя законодательные нормы.

Хочу упомянуть очень хороший пример, который был реализован у нас в отношении нашей судебной системы. Мы недавно разбирали возможности использования информационных технологий в судебной системе. На мой взгляд, достаточно перспективно получилось, и, в принципе, заслуживает такого обобщения. И, соответственно, такие примеры можно брать и транслировать уже нам в целом.

Однако если мы будем характеризовать сферу трудовых правоотношений с точки зрения наличия в ней единого информационного пространства на всей территории Российской Федерации, то, скорее всего, мы не сможем этого увидеть, потому что, на мой взгляд, есть некие элементы так называемого общего пространства и есть ограниченное пространство. Как раз преломление этих двух позиций, с одной стороны, и реализует (должно реализовать)

государственную политику, но, с другой стороны, к сожалению, не обеспечивает возможность контрольно-надзорным органам принимать в этом непосредственное участие. В качестве примера единого информационного пространства в регулировании трудовых отношений стоит привести пример Федерального закона 2013 года № 426 «О специальной оценке условий труда». В этом Законе реализовано единое информационное пространство, потому что создана единая информационная система учета результатов проведения специальных оценок условий труда: работодатели должны накапливать и передавать данные в общую информационную систему учета результатов.

На мой взгляд, это достаточно успешный проект на сегодняшний день. Но, несмотря на то, что мы признаем его успешность, специальная оценка условий труда проводится сейчас далеко не всеми работодателями, и это не позволяет контрольно-надзорным органам оценить ситуацию на сегодняшний день. И соединить работодателей, подсоединить их к этой системе также нет возможности. Почему? Во-первых, конечно, они не обладают такими компетенциями, как государство, и государство, к сожалению, не обеспечивает им возможность вхождения в такую сферу информационного пространства. Поэтому мы зачастую в связи с этим не имеем информации об условиях труда, которые сегодня реализуются или не реализуются работодателями в соответствии с законодательством. Таким образом, формируется в целом такое ограниченное информационное пространство, и, соответственно, проконтролировать все нюансы, к сожалению, не представляется возможным.

Примером ограниченного информационного пространства и одним из сложных, на мой взгляд, вопросов, является так называемая дистанционная работа. Мы с вами знаем, что в Федеральном законе 2013 года № 60 есть глава 49, в которой говорится об особенностях труда дистанционных работников. В ней содержатся основные особенности, касающиеся определения механизма взаимодействия работодателя и работников в процессе выполнения последним своих трудовых обязанностей. Не буду пояснять, как Трудовой кодекс характеризует дистанционную работу. Остановлюсь лишь на одном сегменте. Трудовым кодексом закреплено правило, что при ознакомлении работника с приказом работодателя о прекращении с ним трудового договора через информационно-телекоммуникационную сеть работодатель тем не менее обязан также уведомить работника письменно, то есть заказным письмом.

Я думаю, что, используя сегодняшние телекоммуникационные условия, можно решить и данный вопрос. Тогда у нас может появиться более четкая, более слаженная система.

Кроме того, опять же, в Трудовом кодексе в главе «Об особенностях регулирования труда дистанционных работников» предусматривается возможность только взаимного обмена информацией через информационно-телекоммуникационные сети между работником и работодателем. И, соответственно, вот здесь как раз контроль за этим обменом со стороны уполномоченных государственных органов, например, той же Государственной инспекцией труда субъекта Российской Федерации, которая могла бы оценить возможность трудового процесса, законодательством, к сожалению, не установлен. Это еще один камень в построении единого информационного пространства.

Что касается защиты персональных данных, то мы на этой теме останавливались, оценивали наш основной Федеральный закон «О персональных данных». Ситуация такова, что сегодня у современного работодателя часть персональных данных по конкретному работнику может присутствовать как в электронном виде, так и на бумажных носителях. Однако, с одной стороны, не всегда работодатель может позволить оцифровать данные, потому что это достаточно дорогостоящий сегодня процесс. Кто-то может себе позволить это, но, с другой стороны, к сожалению, нет таких жестких требований. То есть многие не используют эту возможность хранения информации, так как у нас присутствуют двойные стандарты.

Кроме того, существует необходимость разработки некоторых мероприятий по обеспечению большей доступности работодателей к информационно-телекоммуникационным сетям. Мы об этом уже говорили в той части, что у нас в законодательстве присутствуют многие возможности, но, к сожалению, мероприятия (точки входа в эти возможности) отсутствуют. Например, когда Валентина Ивановна подняла вопрос о нелегальном торговом обороте сим-карт, мы включились в этот процесс и увидели, что, действительно, законодательно все отрегулировано, уже ничего не сделаешь более того, что существует в действующем законодательстве. В законе о связи прописано, что оператор связи вправе проверить данные, которые ему приносят ритейлеры или промоутеры. Но он их не может проверить, потому что у него нет доступа к базам данных. В итоге у нас происходит продажа сим-карт непонятно кому, и оказывается услуга несколько «серая», и это вызывает вопросы с точки зрения безопасности. В связи с этим мы сейчас пытаемся предоставить операторам сотовой связи возможность доступа к информационным базам данных для того, чтобы сличить приносимые персональные данные с теми, которые действительно легально существуют.

Что касается более широкого использования цифровой подписи в трудовых отношениях, мы обсудили, как это можно сделать. В ближайшей перспективе мы этот законопроект подготовим для внесения.

Однако в части возможностей включения в этот процесс работодателя с ограниченным информационным пространством, мы еще не приступали к этому процессу, потому что он достаточно деликатный и упирается в экономические возможности работодателя. Так, в мой адрес и в адрес Комитета поступают письма-жалобы, что инспекция не реагирует на жалобы на работодателя, потому что не имеет возможности проверить, как дистанционно осуществлялся процесс взаимодействия работодателя и работника. Хотелось бы деликатно подойти к решению этого вопроса.

Если подытожить то, что касается этой темы, хочу сделать несколько выводов. Очень хотелось бы законодательно закрепить возможности взаимодействия на всех уровнях, в том числе и с контрольно-надзорным уровнем, по оценке всего трудового процесса. Конечно же, мы все оцениваем с точки зрения социально-экономического развития, потому что не все сегодня можно включить в законодательство, так как что-то не будет работать, потому что есть ограничения социально-экономического характера.

В целом, я считаю, мы должны двигаться в развитии единого информационного пространства в области регулирования трудовых отношений и, соответственно, развивать так называемое ограниченное информационное пространство у отдельных работодателей, но только с точки зрения заинтересованности в этом самого работодателя.

Информационные технологии в области специальных условий труда

С.П. Сергеев, заместитель директора Департамента условий и охраны труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Brief summary: *The Federal state information system of the account of results of special assessment of working conditions operates since 1 January 2016. The two registry entries are the most important elements of this information system. The first is a register of organizations which conduct special assessment of working conditions. Admission to the special assessment is simple: it is implemented in a declarative manner. The organization is sufficient to meet the statutory requirements. The second registry consists of experts of the organizations conducting a special assessment of working conditions. Admission is organized by passing the mandatory certification test. It is conducted in the form of remote testing.*

Руководством Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» позиционируется как большое достижение в области охраны труда и совершенствования законодательства. Федеральный закон вступил в силу в 2014 году. И за период до середины 2015 года мы обеспечили формирование всей необходимой нормативной подзаконной базы, которая обеспечивает реализацию его положений.

Необходимо отметить, что сама по себе специальная оценка условий труда в первую очередь направлена на объективизацию данных о состоянии условий труда на каждом рабочем месте всех работников, занятых в экономике Российской Федерации.

Ключевым элементом этого института специальной оценки условий труда, безусловно, является федеральная государственная информационная система учета результатов проведения специальной оценки условий труда. Порядок формирования сведений и содержание этой системы определен как в самом федеральном законе, так и в отдельном подзаконном акте, это приказ Минтруда от 3 ноября 2015 года.

ФЕДЕРАЛЬНАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИНФОРМАЦИОННАЯ СИСТЕМА УЧЕТА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОВЕДЕНИЯ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА



Состав сведений и порядок формирования ФГИС определен Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» и приказом Минтруда России от 03.11.2015 № 843н

В отношении работодателя	<ul style="list-style-type: none"> • наименование • распределение рабочих мест по классам условий труда
В отношении рабочего места	<ul style="list-style-type: none"> • индивидуальный номер • класс условий труда • сведения о гарантиях и компенсациях • сведения о несчастных случаях (профзаболеваниях)
В отношении спецоценщика	<ul style="list-style-type: none"> • наименование • сведения об испытательной лаборатории • сведения об экспертном составе

На слайде представлена краткая информация, которая содержится в этой федеральной информационной системе. Хотелось бы отметить, что это не все сведения, они намного шире. Более того, мы сейчас вносим отдельные поправки в закон «О специальной оценке условий труда», в результате которых объем этих сведений некоторым образом расширится, в том числе и за счет данных от Федеральной службы по труду и занятости в части результатов контрольно-надзорной деятельности за соблюдением требований законодательства о специальной оценке условий труда. В целом на слайде представлены основные сведения, которые нам позволяют сформировать общее понимание о состоянии условий труда. Еще раз повторяюсь, каждое рабочее место персонифицировано, должно иметь соответствующий индивидуальный номер в разрезе каждого работодателя. Это позволяет в том числе и отдельным организациям обеспечивать персонифицированный учет работников.

И в подтверждение этого – следующий слайд, на котором представлен перечень субъектов, которые не только обеспечивают внесение сведений в информационную систему, но и имеют возможность обратной связи с ней. Это в первую очередь три ведомства: Минтруд России, Роспотребнадзор и Роструд. Два

государственных фонда: Пенсионный фонд и Фонд социального страхования.

ФЕДЕРАЛЬНАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИНФОРМАЦИОННАЯ СИСТЕМА УЧЕТА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОВЕДЕНИЯ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА



В первую очередь мы систему строили так, чтобы в дальнейшем Пенсионный фонд в ходе мероприятий по ведению персонифицированного учета мог использовать сведения, содержащиеся в этой информационной системе, для подтверждения прав работников для назначения досрочной трудовой пенсии по старости.

Кроме того, вы знаете, что в настоящее время Фонд социального страхования также проводит работу по реформированию системы социального страхования от несчастных случаев. Там также планируется организовать персонифицированный учет.

Надеемся, что сведения в информационной системе также обеспечат Фонд соответствующим банком данных. Сейчас Фонд может использовать эти сведения для расчета скидок и надбавок к тарифу на социальное страхование от несчастных случаев.

На сегодня сами спецоценщики (организации, которые проводят спецоценку) пока действуют в одностороннем порядке. Они только загружают туда сведения. К сожалению, обратной связи с ними пока не налажено, но, еще раз повторюсь, информационная система функционирует, запущена в промышленную эксплуатацию только с

1 января 2016 года. Поэтому у нас пока только три месяца идет ее использование. Безусловно, мы будем ее дорабатывать, в том числе в отношении обратной связи как со спецоценщиками, так и непосредственно с работодателями.

Одним из важнейших элементов этой информационной системы, помимо результатов, являются два реестра.

Первый из них – это реестр организации, которая проводит специальную оценку условий труда. В соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» к проведению такой оценки допускаются определенные специализированные организации и их соответствующий персонал, которые проходят определенный порядок допуска. В отношении организаций этот порядок определен постановлением Правительства № 599 от 2014 года.

Порядок допуска к проведению специальной оценки условий труда довольно прост: он осуществляется в заявительном порядке. Организации достаточно соответствовать установленным законом требованиям. После проверки этих требований она попадает в реестр. Хотел бы сразу отметить, что нами обеспечена возможность использования систем единого портала государственных услуг. То есть организация может в электронной форме подать это заявление и также в электронной форме получить соответствующее уведомление о включении в реестр либо об отказе с обоснованием причин такого отказа.

ДОПУСК НА РЫНОК УСЛУГ В ОБЛАСТИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА (РЕЕСТР ОРГАНИЗАЦИЙ, ПРОВОДЯЩИХ СПЕЦИАЛЬНУЮ ОЦЕНКУ УСЛОВИЙ ТРУДА)

Порядок определен постановлением Правительства
Российской Федерации от 30.06.2014 № 599



На сегодняшний день за полтора года мы уже допустили в этот реестр 235 новых организаций, которые соответствуют требованиям закона о спецоценке. Еще 462 организации функционируют в соответствии с переходными положениями до 31 декабря 2018 года. Они имеют право осуществлять специальную оценку условий труда при условии соблюдения некоторых требований к их испытательной лаборатории, которая осуществляет измерение и исследование вредных и опасных факторов в ходе проведения спецоценки.

Коллеги, я уже говорил о том, что, безусловно, кроме самих организаций одним из важных элементов является, конечно же, экспертное сообщество. Так, сформирован еще один реестр, посвященный экспертам этих организаций, проводящих специальную оценку условий труда. Порядок отличается от порядка допуска на рынок организаций. Он, безусловно, не заявительный, обязательно прохождение аттестационного испытания, по результатам которого выдается сертификат эксперта и, следовательно, сведения о таком человеке попадают в реестр экспертов.

ДОПУСК НА РЫНОК УСЛУГ В ОБЛАСТИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА (РЕЕСТР ЭКСПЕРТОВ ОРГАНИЗАЦИЙ, ПРОВОДЯЩИХ СПЕЦИАЛЬНУЮ ОЦЕНКУ УСЛОВИЙ ТРУДА)

Порядок определен постановлением Правительства Российской Федерации от 03.07.2014 № 614



По состоянию на 24.03.2016 аттестовано 3508 экспертов

На сегодняшний день система также активно работает, используется, и нами уже аттестовано более 3,5 тысяч экспертов. Предварительно, при принятии закона о спецоценке, нами говорилось о минимальной потребности в 5 тысяч экспертов. За полтора года мы почти приблизились к этому числу. Надеемся, что до конца 2016 года – в начале 2017 года уже это минимальное количество будет нами аттестовано.

Коллеги, в завершении я хотел бы остановиться на еще одном элементе. Но он уже касается не самих информационных систем, а функционирования реестра экспертов, которое, как нам кажется, еще раз иллюстрирует приверженность Минтруда к максимально возможному использованию цифровых технологий в своей деятельности там, где это возможно. Что касается самого аттестационного испытания, то в соответствии с постановлением Правительства оно проводится в форме дистанционного тестирования. Порядок его определен подзаконным актом, это приказ Минтруда России.

ДОПУСК НА РЫНОК УСЛУГ В ОБЛАСТИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА (ДИСТАНЦИОННОЕ ТЕСТИРОВАНИЕ НА ПРАВО ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ ПО СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКЕ УСЛОВИЙ ТРУДА)

Порядок определен приказом Минтруда России от 25 июля 2014 г. № 482

Аттестационное испытание проводится в форме дистанционного тестирования на базе государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации

Формирование набора тестовых вопросов, определение результата тестирования и оформление протокола тестирования осуществляется в автоматическом режиме без участия человека

ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕСТИРОВАНИЯ

- проводится на специально оборудованном обособленном рабочем месте, оснащемом необходимой компьютерной техникой и проводными сетями доступа в информационно-телекоммуникационную сеть «Интернет»
- обеспечивается видео- и аудио-фиксация прохождения тестирования

В настоящее время тестирование организовано во всех субъектах Российской Федерации на базе государственных инспекций по труду. При этом государственная инспекция обеспечивает это проведение посредством выделения специально оборудованного обособленного рабочего места. Оно должно быть оснащено компьютером, доступом к сети Интернет. Но кроме этого обязательно проводится аудио и видеозапись этого тестирования, для того чтобы избежать каких-то вопросов, связанных с некорректным проведением, может быть, с недобросовестными претендентами на право получения сертификата эксперта. Но, еще раз повторяюсь, такие лица, конечно же, безусловно, присутствуют, и у нас были прецеденты на старте этого дистанционного тестирования. Мы отслеживали, просматривали видеоматериалы и действительно находили некоторые ухищрения со стороны таких недобросовестных граждан. Однако по итогам полуторагодичного применения и проведения этого тестирования можем сказать, что все-таки нахождение видеокамеры и аудиозапись отпугивали этих лиц от нарушения порядка проведения тестирования, и на сегодняшний день мы таких прецедентов почти уже не имеем, встречаются только единичные случаи.

В заключение хотел бы еще раз повторить, что, безусловно, информационная система несовершенна, есть определенные технические трудности, с которыми мы столкнулись в начале ее запуска, сейчас сталкиваемся в ходе ее применения. В том числе это связано и с

тем, что достаточно большое количество организаций должны получать ключи доступа для этой системы. Здесь тоже есть некая проблема, поскольку в соответствии с действующим порядком, в том числе и тем, который действует в Минтруде, любое лицо, которое является владельцем ключа доступа к этой информационной системе, должно лично прибыть в Министерство и под роспись, ознакомившись, этот ключ забрать.

Отдельными организациями, в том числе и территориальными подразделениями Роструда, все-таки достаточно затруднительно прилетать в Москву. Поэтому в этой части мы сейчас формируем свои предложения, каким образом этот порядок усовершенствовать. Пока это все еще в работе.

А что касается реальных результатов мониторинга реализации федерального закона и, в частности, использования информационной системы, то я уже говорил, что нами подготовлен законопроект по внесению поправок в Федеральный закон «О специальной оценке условий труда», сейчас он готовится ко второму чтению в Государственной Думе. Мы, в частности, кроме расширения сведений, которые будут составлять эту федеральную государственную информационную систему, еще обеспечиваем дополнительную защиту для сведений, составляющих государственную тайну. Такие сведения вообще не попадут в информационную систему, поскольку у нас нет возможности обеспечивать соответствующую защиту этих данных. Поэтому, учитывая, что таких рабочих мест не так много, мы будем по ним получать исключительно обезличенные данные, просто о фактическом состоянии условий труда, без содержащихся сведений о работниках, занятых на этих рабочих местах, поскольку в отдельных организациях они являются засекреченными, и в информационной системе, наверное, их нахождение не то что нежелательно, а просто в силу законодательства невозможно.

Трудовая миграция в рамках Евразийского экономического союза

С.Б. Алиев, *исполняющий обязанности директора Департамента трудовой миграции Евразийской экономической комиссии, доктор технических наук, профессор, академик Российской академии естественных наук*

Brief summary: *The Eurasian Economic Union is an international organization of regional economic integration. Within the Union the free movement of goods, services, capital and workforce is ensured, as well as coordinated or common policy in economic sectors, as stipulated by the Treaty on the Eurasian Economic Union. The issues of mobility of labour resources are the responsibility of the Department of labour migration of the Eurasian Economic Commission.*

Within the Union, the restrictions on access to the general labour market of the member States' citizens are lifted; quotas and mandatory work permit are abolished. Currently, the Eurasian Economic Commission jointly with member States of the Union is developing an international agreement on pension provision of employees.

29 мая 2014 года президенты Российской Федерации, Республики Беларусь, Республики Казахстан и на заседании Высшего евразийского экономического совета подписали Договор о Евразийском экономическом союзе (Союз). Договор обозначил переход евразийского экономического проекта на новый, более глубокий уровень интеграции.

Евразийский экономический союз является международной организацией региональной экономической интеграции, обладающей международной правосубъектностью.

Союз обладает международной правосубъектностью, является международной организацией региональной экономической интеграции.

В рамках Союза проводится скоординированная, согласованная или единая политика в отраслях экономики.

Основные цели Союза:



Создание условий для стабильного развития экономик государств-членов в интересах повышения жизненного уровня их населения

Стремление к формированию единого рынка товаров, услуг, капитала и трудовых ресурсов в рамках Союза

Всесторонняя модернизация, кооперация и повышение конкурентоспособности национальных экономик в условиях глобальной экономики



Договор о Евразийском экономическом союзе подписан 29 мая 2014 года в г. Астане
1 января 2015 года заработал Евразийский экономический союз
для Республики Беларусь, Республики Казахстан и Российской Федерации.
Республика Армения вступила в Союз со 2 января 2015 года.
Кыргызская Республика вступила в Союз 12 августа 2015 года.

Союз создан в целях всесторонней модернизации, кооперации и повышения конкурентоспособности национальных экономик и создания условий для стабильного развития в интересах повышения жизненного уровня населения государств-членов. В рамках Союза обеспечивается свобода движения товаров, услуг, капитала и рабочей силы, а также проведение скоординированной или единой политики в отраслях экономики, определенных Договором о Евразийском экономическом союзе (далее - Договор) и международными договорами в рамках Союза. Договор основан на кодификации договорно-правовой базы Таможенного союза и Единого экономического пространства.

Деятельность Евразийской экономической комиссии (ЕЭК) структурирована по функциональным направлениям. Каждое направление представляет собой блок из отраслей и сфер экономической деятельности. Вопросы передвижения трудовых ресурсов относятся к компетенции Департамента трудовой миграции ЕЭК. Департаментом осуществляется мониторинг и контроль за ходом

реализации государствами - членами Договора в сфере трудовой миграции, а также контроль за разработкой двусторонних договоров.

**ЕВРАЗИЙСКАЯ
ЭКОНОМИЧЕСКАЯ
КОМИССИЯ**

СОТРУДНИЧЕСТВО ГОСУДАРСТВ-ЧЛЕНОВ В СФЕРЕ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ

3

Եվրասիական տնտեսական
միություն

Еўразійскі эканамічны саюз

Еуразиялық Экономикалық Одағы

Евразиялық экономикалық
биримдик

Евразийский экономический союз

Формы сотрудничества

Сотрудничество по согласованию
политики в сфере регулирования
трудовой миграции

Оказание содействия организованному
набору трудящихся

Согласование общих подходов
и принципов

Реализация мер, направленная на
предотвращение распространения
недостоверной информации

Сотрудничество в рамках
консультативных органов

Департамент проводит мероприятия, направленные на обеспечение информированности трудящихся путем публикаций в СМИ, презентаций в рамках международных конференций, участия в форумах и семинарах в целях развития международного сотрудничества.

Сведения о численности граждан государств-членов ЕАЭС, въехавших в Республику Беларусь для осуществления трудовой деятельности				Сведения о численности граждан государств-членов ЕАЭС, въехавших в Республику Казахстан для осуществления трудовой деятельности			
Государство-член	Численность трудящихся		Увеличение	Государство-член	Численность трудящихся		Увеличение
	2014 год	2015 год			2014 год	2015 год	
Республика Армения	163	383	135%	Республика Армения	67	911	1260%
Республика Казахстан	596	656	10%	Республика Беларусь	378	257	-32%
Кыргызская Республика	33	72	118%	Российская Федерация	4498	6447	43%
Российская Федерация	1866	2209	18%				

Сведения о численности граждан государств-членов ЕАЭС, въехавших в Российскую Федерацию для осуществления трудовой деятельности

Государство-член	Численность трудящихся		Увеличение
	2014 год	2015 год	
Республика Армения	124,5 тыс.	286,7 тыс.	130%
Республика Беларусь	3,5 тыс.	4,3 тыс.	23%
Республика Казахстан	187 тыс.	113,8 тыс.	-39%
Кыргызская Республика	354 тыс.	430,8 тыс.	22%

По блоку «Трудовая миграция» созданы два Консультативных комитета - по миграционной политике при коллегии ЕЭК; по вопросам социального обеспечения, соблюдения пенсионных прав, оказания медицинской помощи и профессиональной деятельности трудящихся государств - членов Союза.



Договор о Союзе выводит на качественно новый уровень такое направление сотрудничества государств — членов Союза, как трудовая миграция. В разделе XXVI «Трудовая миграция» содержатся положения, касающиеся вопросов обеспечения свободы осуществления трудовой деятельности на территориях государств-членов.

Раздел XXVI «Трудовая миграция»

Статья 96 «Сотрудничество государств-членов в сфере трудовой миграции»

- Сотрудничество по согласованию политики в сфере регулирования трудовой миграции;
- Оказание содействия организованному набору трудящихся;
- Взаимодействие государственных органов государств-членов.

Статья 97 «Трудовая деятельность трудящихся государств-членов»

- Сняты ограничения по допуску на общий рынок труда граждан государств-членов Союза. Отменены квотирование и обязательные разрешения на работу;
- Прямое признание документов об образовании;
- Осуществление трудовой деятельности как в рамках трудового или **гражданско-правового** договоров;
- Освобождение от обязанности регистрации в течение 30 суток с даты въезда и от использования миграционной карты для трудящихся мигрантов и членов семей.

Статья 98 «Права и обязанности трудящегося государства-члена»

- Условия социального обеспечения (социального страхования), кроме пенсионного, трудящимся (членам семей) такие же, как и гражданам государства трудоустройства;
- Для целей социального обеспечения (социального страхования), кроме пенсионного, трудовой (страховой) стаж трудящихся государств-членов засчитывается в общий трудовой (страховой) стаж.

Например, предусматривается, что не будут применяться ограничения, установленные законодательством государств-членов в целях защиты национального рынка труда. Сняты ограничения по допуску на общий рынок труда граждан государств - членов Союза, отменены квотирование и обязательные разрешения на работу.

В целях расширения сферы возможного трудоустройства граждан Союза предусматривается возможность осуществления трудовой деятельности не только по трудовому договору, но и по гражданско-правовому договору.

Граждане государств - членов Союза освобождаются от обязанности регистрации и от использования миграционной карты в течение 30 суток с даты въезда.

Государства-члены осуществляют сотрудничество по согласованию политики в сфере регулирования трудовой миграции, а также по оказанию содействия организованному набору трудящихся. Осуществляется сотрудничество в рамках консультативных органов, к компетенции которых относятся вопросы трудовой миграции. Кроме

того, осуществляется обмен нормативными правовыми актами и информацией.

Для формирования общего рынка труда предусматривается выработка общей политики в сфере трудовой миграции, в том числе по предоставлению социального обеспечения, медицинского обслуживания для трудящихся граждан Союза, экспорту пенсий и зачету трудового стажа.

Вопросы медицинского обеспечения регулируются Приложением № 30 «Протокол об оказании медицинской помощи трудящимся государств-членов и членам семей» к Договору.

Нормами данного Приложения предоставляется возможность оказания бесплатной скорой медицинской помощи (в экстренной и неотложной формах) трудящимся и членам их семей, независимо от наличия медицинского страхового полиса, медицинской эвакуации пациента в целях спасения и сохранения здоровья пациента и др.

Не менее важна реализация достигнутых договоренностей по налогообложению доходов физических лиц: предусмотрены единые условия налогообложения доходов физических лиц - граждан государств - членов Таможенного союза и Единого экономического пространства с первых дней работы по найму, а не по прошествии 183 дней, как было в рамках СНГ.

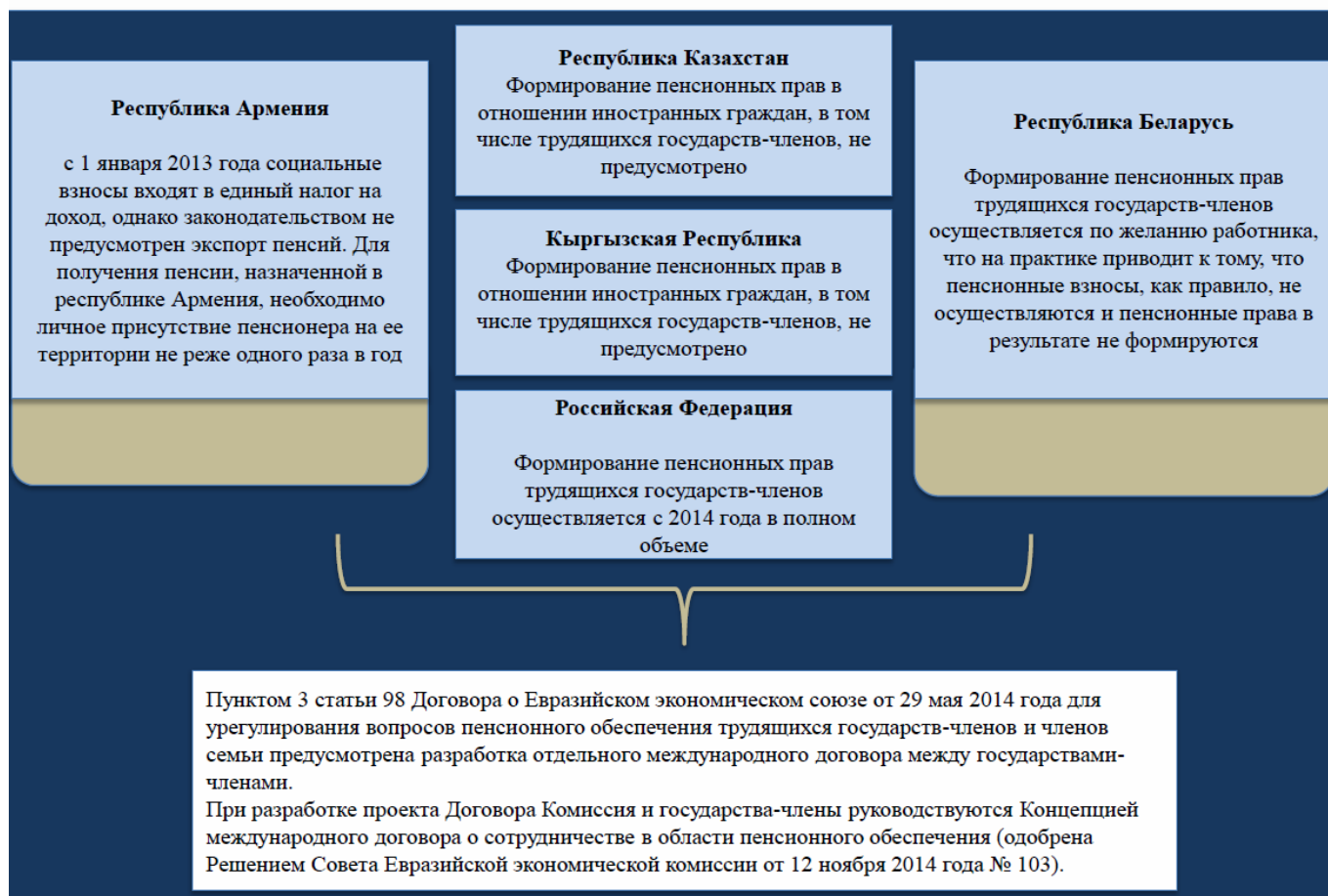
Кроме того, закреплены вопросы прямого признания документов об образовании для осуществления трудовой деятельности без проведения каких-либо национальных процедур.

Договором также определено, что трудовой стаж, в том числе страховой, трудящихся государств-членов, приобретенный на территории государства трудоустройства, засчитывается в их общий трудовой (страховой) стаж в соответствии с законодательством государства трудоустройства.

Таким образом, в сфере трудовой миграции снята значительная часть ограничений по допуску на общий рынок труда граждан государств - членов Союза. Вместе с тем для обеспечения свободного передвижения граждан Союза остаются открытыми вопросы обеспечения свободного передвижения граждан государств - членов Союза, в частности их нахождение без регистрации до 90 суток, полная отмена использования миграционной карты, отмена пограничного контроля. Недостаточная информированность трудящихся государств - членов Союза об их правах также является барьером на пути свободного передвижения граждан союза.

В настоящее время Евразийская экономическая комиссия совместно с государствами - членами Союза разрабатывает

Международный договор о пенсионном обеспечении трудящихся государств - членов Союза.



Основная цель разработки договора - обеспечение равных прав и гарантий в сфере пенсионного обеспечения, защита и перевод пенсионных прав трудящихся государств - членов Союза и членов их семей на всей территории Союза.

Пенсионное обеспечение трудящихся должно осуществляться на тех же условиях и в том же порядке, что и для граждан государства трудоустройства, как в части уплаты взносов, так и приобретения и сохранения пенсионных прав.

При назначении и выплате пенсии должны учитываться все приобретенные на территориях государств - членов Союза права.

Проект договора о пенсионном обеспечении трудящихся государств - членов Союза предусматривает вопрос учета и суммирования стажа, приобретенного в период осуществления трудовой деятельности на территории государств-членов Союза.

Подписание договора о пенсионном обеспечении будет способствовать устойчивому развитию наших стран, повышению жизненного уровня населения.

Таким образом, Евразийская экономическая комиссия в сфере трудовой миграции в рамках Евразийской интеграции смогла достигнуть значительных результатов по обеспечению свободы передвижения трудовых ресурсов.

ЕЭК
ЕВРАЗИЙСКАЯ
экономическая
комиссия

СОТРУДНИЧЕСТВО С МЕЖДУНАРОДНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

16

<p>Бюро МОТ (Международная организация труда) в Москве</p> 	<p>ОДКБ — Организация Договора о коллективной безопасности</p> 	<p>УВКБ ООН Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев</p> 	<p>СРМО – Совет Руководителей миграционных органов государств-участников СНГ</p> 
---	---	---	---



12 апреля 2013 г. в Женеве
подписан
Меморандум о
сотрудничестве между
Евразийской экономической
комиссией и
Международной
организацией по миграции



25 декабря 2013 г. в Москве
подписан
Меморандум
о сотрудничестве между
Евразийской
экономической комиссией
и Общественной
организацией Всеобщая
конфедерация профсоюзов
– международное
профсоюзное объединение

Информационно-технологическая революция (внедрение систем с искусственным интеллектом, замена людей роботизированными системами) и ее последствия для занятости населения и стабильности общества

В.Б. Салуянов, руководитель аппарата Общероссийской общественной организации «Российский союз инженеров»

***Brief summary:** The information technology revolution is a part of the scientific and technological revolution, manifested as a qualitative transformation of productive forces on the basis of information technologies. The shift to robotic labour is among the social manifestations of the information technology revolution.*

Among the possible negative trends of the information technology revolution – the growth of unemployment among the older generation because of their inability to adapt to new samples of equipment and technologies, as well as among the younger generation, whose members will not be able to enter the profession.

Increase of the information impact on social processes threatens to replace education, in its classical form, by raising awareness. Therefore, it is necessary to improve engineering education and to adapt the personnel training to the realities of the information technology revolution.

Robotization and automation of the majority of industrial production first of all will take place in developed countries. The transfer of hazardous industries to those countries which are not able to take a leading positions may become possible.

Other trends include: gradual transition of intellectual work from traditional offices to online space; the introduction of unmanned technology in different areas of transport; increasing control of public authorities over citizens through information technology; the reduced role of the human factor in production, transport, etc.

Находясь на государственной службе, работая в общественных институтах, в научно-исследовательской сфере, мы задались одной целью – оценить ситуацию, которая сейчас происходит в мире и в нашей стране, и спрогнозировать, выдать предложения для властных структур, для законодательных органов, к чему нужно готовиться, какие изменения в законодательной базе необходимо делать на основе тенденций мирового развития.

У меня интересная тема, может быть, даже не совсем инженерная. Термин «информационно-технологическая революция»

придуман не инженерами, термин придуман социологами. И социологи разрабатывали определение этого явления. Определений этого явления очень много, насчитывается порядка двадцати. И все думают по-разному.

Тут необходимо оценивать и цели исследователей, и уровень их подготовки, и то, в интересах какого органа они исследования проводили. Я остановился на одном определении, с него и хочу начать.

Информационно-технологическая революция – это часть научно-технической революции, проявляющейся как качественное преобразование производительных сил на основе информационных технологий. Информационные технологии сейчас становятся определяющими и главенствующими в мире. Мы знаем, что без этого устройства мы жить не можем. Сегодня эти устройства коренным образом преобразовали нашу деятельность и все стороны жизни. И будут преобразовывать дальше. И к этому необходимо быть готовыми.

В чем же проявление информационно-технологической революции? Первое – это увеличение зависимости уровня развития различных отраслей мировой экономики от степени их насыщенности информационными технологиями.

Во-первых, возрастает степень сложности конечной продукции. Разные ученые говорят о разных этапах информационно-технологической революции, связанных с развитием речи, появлением письменности, книгопечатанием, появлением электросвязи и передачи информации на расстоянии, появлением компьютеров и созданием компьютерных сетей. Сейчас будет очередной этап информационно-технологической революции, связанный непосредственно с нейроинформационными технологиями, видимо, так это будет делаться. Может быть, в каких-то других направлениях. Но возрастает роль информационных устройств.

Во-вторых, существенно повысилась скорость обновления информации и скорость обновления технологий. Вспомните, только десять лет назад мобильный телефон был в два раза больше, в два раза тяжелее и делал, может быть, десять процентов того, что сейчас делает устройство меньшее по объему и размеру.

Далее. Значительно возросла степень сопряженности устройств. То есть этот агрегат (аппарат) - одновременно и телефон, и диктофон, и в меньшей мере телефон, чем другие устройства.

И следующее. Глобальный характер распространения. Стоит информационным технологиям появиться в одном уголке земного шара, тут же они распространяются на другие. И необходимо быть готовым даже нашим коллегам из Евразийского экономического сообщества, что армянская компания будет заключать контракты с белорусскими

инженерами и казахскими программистами. И эта сеть накроет всю территорию нашего экономического пространства.

Какие мировые тенденции в сфере информационно-технологической революции?

Во-первых, в 2013 году в автомобильной промышленности уже свыше 80 процентов операций на сборочных конвейерах осуществляют роботы. В Китае в 2015 году сделано следующее: полностью роботизирована фабрика, которая примечательна тем, что 60 роботов заменяют 650 рабочих. То есть происходит громадное высвобождение рабочей силы, причем не самой низкоквалифицированной.

В Соединенных Штатах Америки в прошлом году поступали предложения сократить численность персонала на грузовых поездах с двух человек на одного, аргументируя высокой технологичностью составов. Все помнят случаи с авиапроисшествиями, которые, в частности, были связаны с уменьшением количества экипажа с трех человек до двух. Когда командир корабля, выйдя из кабины пилотов, потом не смог попасть обратно. Было бы их трое, может быть, ситуация была бы другая. Но это все связано с повышением высокотехнологичных процессов и увеличением информационного обмена, ускорением скорости.

В нашей стране тоже есть определенные подвижки. Не надо говорить, что мы сильно отстаем. Отстаем, но не сильно. В 2015 году состоялся тест-драйв беспилотного КамАЗа, запуск в серию планируется уже в 2022 году. Это уже достаточно неплохой прорыв и неплохой показатель в развитии информационных технологий.

Где же будут применяться результаты информационных технологий?

В промышленности - это роботизация. Что касается оборонки, очень большое значение имеют системы противодействия иностранным техническим разведкам: определенные комплексы, которые позволяют сделать невозможным и радиообмен, и информационный обмен наших партнеров. Как писал Лев Николаевич Толстой, неприятелей. Раньше было такое слово интересное. Еще не противник, не враг, а уже неприятель.

Это будет роботизированная система управления, автоматизация конвейерного производства. Информационно-технологические новшества появятся в ритейле и логистике. Я не буду говорить об IT-индустрии. Даже в сельском хозяйстве развиваются такие комплексы, как роботизированные вертикальные фермы, автономные посевные и уборочные машины, агротехнические дроны, которые занимаются поливом, удобрением и борьбой с вредителями, а также противопожарные дроны.

В чем же социальные проявления информационно-технологической революции? Это, во-первых, переход к роботизации труда. Какие будут последствия? Рост производительности труда, ускоренное появление новых моделей технических средств и технологий их использования. Изменение сферы приоритетной деятельности экономически активного населения от производства к информационным технологиям и производство информационных технологий в целях оптимизации промышленного производства.

Негативной тенденцией будет рост безработицы среди старшего поколения, который будет вызван неспособностью адаптироваться к новым образцам техники и технологий, а также среди молодого поколения, представители которого не будут способны войти в профессию. Умение нажимать кнопки может стать превалирующим по отношению, допустим, к инженерной деятельности.

Необходимо отметить, что вероятность роботизации увеличивается в условиях демографического спада. Наоборот, препятствиями роботизации являются противодействие руководящего аппарата внедрению новых образцов техники и технологий, требующих дополнительных затрат, а также наличие большой массы легальных и нелегальных мигрантов.

Увеличение информационного воздействия на социальные процессы грозит заменой образования, в его классическом виде, повышением информированности.

Такая тенденция уже появилась в инженерном образовании. Для многих представителей инженерного сообщества было шоком объединение Московского автомеханического института и Полиграфического института. Так мы можем от подготовки к конкретной профессии перейти к подготовке непонятно кого – менеджера широкого профиля, который не будет понимать производственных процессов в той или иной сфере. Все-таки полиграфия и производство автомобилей несколько отличаются.

Какие же прогнозы в краткосрочной перспективе? Первое, роботизация и автоматизация большинства промышленных производств, прежде всего в развитых странах. Второе, перенос опасных вредных производств в страны, не способные занять лидирующие позиции в мире. Третье, постепенный переход интеллектуального труда из традиционных офисов в онлайн-пространство. Также внедрение беспилотной техники в различных сферах транспорта. Четвертое, попытки разработки и внедрения нейроинформационных технологий. Пятое, будет усиливаться контроль государственных органов за гражданами посредством информационных технологий. К этому тоже необходимо быть готовыми, это объективная

реальность, которая будет проявляться. Шестое, будет снижаться роль человеческого фактора на производстве, в движении на дорогах и в рабочей сфере.

В заключение хочу сказать, что нам необходимо не только оценивать эти условия, но и оценивать уровень состояния нашей техники и технологии. Необходимо помнить, что, к сожалению, до 80 процентов, а то и больше, информационных систем и технологий ввозится из-за рубежа. Необходимо переломить эту тенденцию производством собственной техники, достижением образцов техники и технологий мирового, европейского уровня, пусть не сразу, то мы будем в передовых отрядах информационно-технологической революции.

Поэтому призываю собравшихся обратить внимание на необходимость совершенствования инженерного образования, прежде всего, и подготовки наших кадров и подготовки техники и технологий к реалиям информационной технологической революции на современном этапе.

Проблемы налогообложения трудовых доходов физических лиц, полученных в сети Интернет

Ю.В. Малкова, доцент кафедры «Налоги и налогообложение» ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», кандидат экономических наук

Brief summary: *Currently there are many ways to earn without leaving home. An increasing number of companies attract employees to work at home or for remote work.*

Existing labour legislation identifies the remote workers and regulates features of the organization of their work (Chapter 49.1 of the Labor Code). The employee, working remotely, is provided with certain social guarantees. The state also controls over its revenues. The problems with taxation of labour income take place in the field of freelancing.

Currently, the Russian Federation laws do not address the concept of "freelancer" or, in other words, "self-employed person". There is only the term and definition of "individual entrepreneur" envisaged by legislation. However, the activities of such persons ("freelancer") are not always can be called entrepreneurial.

Starting in 2015, the introduction and institutionalization of a new category of "self-employed person" is under consideration, however, there is no law amendments passed in this area yet. Despite the fact that tax administration in Russia has changed markedly for the better in recent years, the individuals still can conceal their own incomes, especially received in the form of electronic money (Yandex.Money, Webmoney, Paypass).

It would be incorrect to speak unambiguously that it's necessary to tighten up tax control. Russian freelancers provide some cash inflow in the Russian economy working for foreign markets, and moreover, according to the study of "Bitrix24", the total economic benefit of remote work in Russia is about 94 billion rubles a year (due to the savings on maintenance jobs, more effective time management, expanding the geography of employment and cost of labour decrease). In order not to lose potential budget revenues, it is more expedient to pursue a policy of gradual withdrawal of self-employed persons "from the shadows".

В эпоху развития цифровых технологий меняется многое. Меняются и формы организации труда. Интернет-технологии стирают границы между странами и сводят на нет значение расстояний между работодателем и работником. В настоящее время есть множество способов получения заработка, не выходя из дома. Все большее число компаний привлекает сотрудников для работы «на дому» или удаленной (дистанционной) работы. Такая форма организации труда удобна для отдельных категорий работников, а также позволяет работодателям существенно экономить на обеспечении условий труда (содержание офиса, рабочих мест), да и при работе из дома сотрудники зачастую соглашались на меньшие суммы в виде оплаты труда.

Действующее трудовое законодательство идентифицирует дистанционных работников и регулирует особенности организации их труда (глава 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации). Дистанционная (удаленная) работа сотрудников в рамках оформленного трудового договора с российскими компаниями или с представительствами иностранных компаний не влечет за собой проблем с точки зрения налогообложения. В данном случае работодатель является плательщиком обязательных страховых взносов и исполняет обязанности налогового агента по налогу на доходы физических лиц (далее – НДФЛ). Таким образом, сотруднику, работающему удаленно, обеспечиваются определенные социальные гарантии, и осуществляется контроль за его доходами.

Проблемы с налогообложением трудовых доходов, а вернее с отдельными случаями «неналогообложения», возникают в сфере фриланса. При этом причины таких проблем далеко не всегда кроются в недостатках налогового законодательства.

Если рассматривать особенности фриланса и характеризовать фрилансера как работника, можно выделить ряд его черт: фрилансер - профессиональный (высококвалифицированный) самостоятельно занятый работник, независимый в принятии решений¹. Таким образом, фрилансер самостоятельно организует свое рабочее время и принимает решение об исполнении/неисполнении заказа/работы.

Поиск работ фрилансеры осуществляют через получившие в последние годы широкое распространение интернет-биржи труда, которые представлены как зарубежными, так и российскими сайтами.

¹ Стребков, Д. О., Шевчук А. В., Спирина, М. О. Развитие русскоязычного рынка удаленной работы, 2009–2014 гг. (по результатам Переписи фрилансеров) / Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики»; Лаб. экон.-социол. исслед. — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2015.



Такие биржи позволяют находить друг друга работодателям и работникам из различных уголков мира. Обычно работы, к которым привлекается через такие биржи сотрудник, носят кратковременный характер (в рамках осуществления проекта) и речь о заключении трудового договора в таком случае не идет. В лучшем случае оформляется договор гражданско-правового характера.

В виду доступности таких бирж для участников из разных стран можно выделить множество схем взаимоотношений между заказчиком, биржей и исполнителем, которые влекут за собой различные последствия с точки зрения налогообложения. Остановимся подробнее на тех из них, в которых исполнителями являются резиденты Российской Федерации, поскольку именно они связаны с поступлением НДФЛ в бюджеты бюджетной системы России:

1. Заказчик - российская компания, исполнитель – резидент Российской Федерации, взаимодействие строится через российскую интернет-биржу труда.

Если взаимоотношения строятся с фрилансером, зарегистрированным в качестве индивидуального предпринимателя, то доходы декларируются им самостоятельно.

Если фрилансер не является индивидуальным предпринимателем, и реализация работ идет в рамках «безопасной сделки» (то есть денежные расчеты идут исключительно через биржу после проверки факта и качества выполнения услуг), интернет-биржа в соответствии с положениями ст. 226 Налогового кодекса Российской Федерации удерживает НДФЛ.

В данной ситуации возможностей для сокрытия дохода практически не возникает. Весь полученный доход прозрачен для

налогового контроля и подлежит обложению НДФЛ (за исключением случаев прямого перечисления оплаты работ заказчиком исполнителю). Поскольку перечисление денежных средств напрямую исполнителю связано с рисками невыполнения или некачественного выполнения работ, заказчики крайне редко идут на это. При этом такое перечисление для них также будет связано с исполнением обязанностей налогового агента по НДФЛ.

2. В целом аналогичная ситуация складывается и для схем взаимодействия через российскую интернет-биржу труда, когда заказчиком является иностранная компания, а исполнителем резидент Российской Федерации.

В качестве «опасных» с точки зрения налогообложения полученных доходов можно назвать только случаи прямого перечисления денежных средств исполнителю, поскольку в такой схеме иностранная компания не выступает в роли налогового агента по НДФЛ и обязанность по исчислению и перечислению налога ложится на исполнителя.

3. Заказчик - российская компания, исполнитель - резидент Российской Федерации, взаимодействие строится через иностранную интернет-биржу труда.

4. Заказчик – иностранная компания, исполнитель - резидент Российской Федерации, взаимодействие строится через иностранную интернет-биржу труда.

Обе схемы несут потенциальный риск неуплаты НДФЛ в бюджет. Иностранные интернет-биржи не удерживают налог с доходов исполнителей, если они не являются резидентами государства по месту регистрации бирж. Таким образом, поступление НДФЛ в бюджет будет зависеть от того, задекларирует исполнитель доход или нет.

Как уже было отмечено, проблемы налогообложения доходов физических лиц, полученных в сети Интернет, отнюдь не всегда связаны с несовершенством налогового законодательства. Иногда причины находятся в сфере гражданского законодательства.

В настоящее время законодательно не урегулировано понятие «фрилансер» или, если избегать американизмов, «самозанятое лицо», существует только понятие «индивидуальный предприниматель». Однако деятельность таких лиц не всегда можно однозначно назвать предпринимательской. В частности, встает вопрос о том, необходимо ли фрилансеру регистрироваться в качестве индивидуального предпринимателя. Ведь от этого зависит порядок налогообложения его доходов. Предпринимательская деятельность в соответствии с гражданским законодательством подразумевает систематическое

получение прибыли (дохода), однако, что подразумевается под «систематическим» не объясняется.

Начиная с 2015 года, рассматривается вопрос о введении и законодательном закреплении новой категории «самозанятое лицо», однако ни одного закона в этой сфере до настоящего момента не принято.

Существуют проблемы, связанные с недостатками организации налогового контроля за доходами, полученными в сети Интернет. Несмотря на то, что налоговое администрирование в России в последние годы претерпевает значительные положительные изменения, физические лица все еще имеют возможности для сокрытия собственных доходов, особенно доходов, полученных в форме электронных денег (Яндекс.Деньги, Webmoney, PayPal).

С 1 июля 2014 года у налоговых органов появилась возможность контролировать банковские счета и депозиты физических лиц, не являющихся предпринимателями. Согласно ст. 86 Налогового кодекса Российской Федерации банки обязаны уведомлять налоговые органы об открытии, закрытии, изменении реквизитов счетов физических лиц, а также предоставлять на основании запросов налоговых органов информацию по счетам и электронным средствам платежа (правда, только при соблюдении ряда условий: проведении налоговой проверки, наличии решения вышестоящего налогового органа, а также руководителя ФНС или его заместителя). Тем не менее передача в налоговые органы сведений о предоставлении права на использование электронных средств платежа физическим лицам, не являющимся индивидуальными предпринимателями, в налоговые органы в настоящее время законодательством напрямую не предусмотрена. Это порождает некоторую рассогласованность норм законодательства, приводящую к возможности сокрытия дохода.

Стоит отметить, что рассмотренные проблемы в налогообложении и налоговом контроле за доходами физических лиц, получаемыми в сети Интернет, влекут за собой потенциальное недополучение доходов в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации, при этом объемы таких недополучений могут приобретать значительные размеры. Оценка заработков российских фрилансеров только на одной из иностранных бирж Elance.com² за 2008-2014 год (по август месяц включительно) составила 27,4 млн. долларов³, при этом с каждым годом наблюдается 60-80% прирост.

Однако говорить о необходимости однозначного ужесточения мер налогового контроля и увеличения реальной налоговой нагрузки на

² В настоящее время часть Upwork.com.

³ URL: <https://www.elance.com/trends/talent-available/geo#GeoRanking>

данную категорию граждан было бы необдуманно. Российские фрилансеры, работающие на иностранные рынки, обеспечивают определенный приток денежных средств в российскую экономику, кроме того, по данным исследования компании «Битрикс24», совокупный экономический эффект от дистанционной работы в масштабах страны составляет около 94 млрд. рублей в год (за счет экономии на содержании рабочих мест, эффективной организации рабочего времени, расширения географии найма и снижения затрат на оплату труда)⁴. Чтобы не потерять потенциальный доход бюджета, целесообразнее проводить политику постепенного вывода «из тени» самозанятых лиц.

Одним из направлений налоговой политики на 2016 год и плановый период 2017-2018 годов, разработанных Правительством Российской Федерации, является расширение патентной системы налогообложения не только на индивидуальных предпринимателей, но и на самозанятых лиц, не имеющих наемных работников. По замыслу, переход к патенту должен сопровождаться упрощением порядка уплаты налогов и обязательных страховых платежей по принципу «одного окна» одновременно с регистрацией в качестве самозанятых лиц (возможно, без получения статуса индивидуального предпринимателя).

С одной стороны, такие меры будут благоприятны, однако с другой стороны, при более детальном рассмотрении вопроса в случае реализации такого подхода на практике могут возникнуть проблемы с установлением справедливого размера потенциального (вмененного налогоплательщику) дохода, поскольку заработки каждого конкретного лица могут быть дифференцированы. Также уже сейчас можно говорить о проблеме, связанной с определением категории «самозанятое лицо». Как уже отмечалось выше, она в настоящее время законодательно не закреплена.

Как временное решение (до официального закрепления категории «самозанятое лицо») можно предложить приравнение фрилансеров к категории индивидуальных предпринимателей с одновременным снижением налоговой нагрузки и упрощением порядка уплаты налогов и страховых взносов.

В частности, возможны для реализации следующие меры:

- снижение (обнуление в первые 2 года) ставки по упрощенной системе налогообложения (внесение соответствующих дополнений в п.4 ст. 346.20 Налогового кодекса Российской Федерации);
- применение пониженных тарифов обязательных страховых взносов (внесение дополнений в пп.8 п.1 ст. 58 Федерального закона

⁴ URL: <https://www.bitrix24.ru/blogs/notice/rossiya-sekonomit-bolee-1-trln-rublej-ot-perekhoda-na-distantsionnyu-phi>

«О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» № 212-ФЗ).

Введение таких мер может способствовать постепенному введению в «легальную» зону фрилансеров и увеличению поступлений в бюджет от их деятельности.

Защита персональных данных при использовании электронных документов

А.В. Морозов, заведующий кафедрой информационного права, информатики и математики Всероссийского государственного университета юстиции (РПА Минюста России)

Brief summary: *The reference to the workbook should disappear from the field of labour relations and, accordingly, from the legislation. The population register should be created basing on an electronic document as a protected element, which should have legal status of using. The electronic document being well protected, must appear in the activities of justice and replace thick volumes with papers stored in the vaults. Simultaneously it is necessary to develop legislation aimed at protecting information resources and systems, including our personal data, from the threats in the area of information security.*

Приведу две истории из личной жизни.

40 лет назад папа защищал докторскую диссертацию по теме АСУ (автоматизированные системы управления), и у присутствующих на защите возник вопрос: если сейчас мы внедрим АСУ, то завтра будет безработица, а это в советское время было бы катастрофой. Но прошло 40 лет, все успешно было внедрено, безработицы не наступило. Поэтому я думаю, что мы правильно обсуждаем внедрение инновационных технологий. Это реальная насущная необходимость. Сегодня дважды упоминалось про иногородних водителей-мигрантов, которые в Москве не могли отвезти куда следует. Я думаю, пройдет 15 – 20 лет и робот-водитель спокойно, не уставая, не засыпая, отвезет туда, куда захочет пассажир.

И вторая история. Папе 81 год, он ослеп, инвалид I группы, старенький уже совсем. Подключил неделю назад его поступления на свой он-лайн банк и увидел с удивлением, что у него заведена зарплатная карточка, на которую он получает достаточно серьезные деньги, работая во Владимирской области на фанерном заводе! И с этой карточкой кто-то оперирует, на нее регулярно поступает зарплата, видимо, налоги платятся с нее, и кто-то эту зарплату берет. Как работник Минюста я разобрался с этим вопросом. Но, тем не менее, этот факт меня очень обеспокоил.

С трудовыми отношениями я столкнулся, будучи уже председателем профкома академии Минюста России, где приходится

защищать работников, разбираться в трудовом праве и так далее. И что бы я предложил с учетом того, что общество, безусловно, движется к внедрению электронных документов, что мы должны войти уже полностью в цифровую эпоху и бумага должна в максимальной степени исчезнуть?

Что сегодня трудовые отношения? Как они возникают, как появляются в информационной системе наши персональные данные? Как нас берут на работу и увольняют? Как мы в суде проводим какие-то проблемные разбирательства?

Прежде всего, это паспорт и трудовая книжка. Тогда возникает понятие персональных данных. Притом я с ужасом узнал, что, оказывается, трудовая книжка сегодня нужна даже, чтобы проводить в последний путь нашего близкого человека и получить пособие, принеся, куда следует, его трудовую книжку. Поэтому мечта моей жизни – чтобы в трудовых отношениях и, соответственно, в законодательстве исчезло упоминание о трудовой книжке. Это первое предложение и пожелание законодателям, которые занимаются законопроектной деятельностью, чтобы все-таки мы перешли, так сказать, на более цивилизованные способы оформления трудовых отношений.

Вторая мечта моя, и, ей, наверное, уже около 15 лет. Я, еще будучи директором департамента в центральном аппарате Минюста России, занимался созданием регистра населения. Это то, что заменит нам наш паспорт, который мы каждый год копируем как минимум два раза и на ксерокопию которого могут быть взяты без нашего ведома и кредиты, и трудоустройство совершено, и отчуждение собственности и так далее.

Поэтому второе пожелание парламентариям, чтобы учет населения из мятой замусоленной бумажки под названием паспорт превратился в некий электронный документ как защищенный элемент регистра населения, имеющий правовое значение и по статусу, и по регламенту использования. Чтобы мы могли однозначно точно видеть себя и наших детей зарегистрированными с рождения, а не спустя многие годы, иметь определенные возможности и удобства, взаимодействуя через Интернет с органами государственной власти, а не стоя в очередях перед окошечком.

Кстати, эта проблема сегодня существенно касается и вопросов миграции. Потому что, например, когда мы этим занимались, была проблема, что 200 тысяч вьетнамцев живущих в Москве ни разу не обращались в бюро ритуальных услуг. Проблема регистрации населения касается, думаю, в той или иной степени всех мигрантов. Может, о ней мало кто знает, но она до сих пор существует. Поэтому я

ратую за регистр населения, максимально в цифровой форме, безусловно, в защищенном виде.

Третий момент. Когда и где мы решаем проблемы, если они возникают в трудовом праве? В суде. Сегодня, к сожалению, суды принимают бумагу, живут бумагой и только по бумаге. Хотя, например, наш Президент Владимир Владимирович еще в 2011 году, будучи Председателем Правительства, поручил подготовить законопроект о внедрении электронного документа в работу судов, прокуратуры, нотариата, адвокатуры, в целом юстиции в широком смысле этого слова. Этот законопроект был подготовлен, но где-то застрял по непонятным причинам. Хотя, в общем-то, цель моей жизни – чтобы электронный документ, будучи надежно защищенным, вошел в деятельность юстиции (в широком смысле этого слова) и заменил толстые тома пухлых дел, хранящихся в сейфах.

Четвертое. Сегодня уже опоминалось словосочетание, которое коротко звучит ПД ИТР. Объясню, ПД ИТР – это противодействие иностранным техническим разведкам. И если кто-то его быстро произносит, значит, этот человек знаком с этим процессом, когда мы говорим о защите информации.

Поэтому назову еще один законопроект, который сегодня тоже, к сожалению, не доходит никак до своей конечной реализации. Он называется очень непросто – о безопасности критической информационной инфраструктуры. И судьба у него непростая. Его давно уже подготовила Федеральная служба безопасности Российской Федерации, которая совместно с ФСТЭК также занимается вопросами информационной безопасности. Законопроект представили в Правительство Российской Федерации, но пока, к сожалению, почему-то мы не можем никак получить его как закон в утвержденном виде. Хотя, он крайне необходим и защищает наши информационные системы и их ресурсы, лишает нас возможности быть подверженными угрозам из-за рубежа через Интернет и так далее.

В итоге, я бы очень хотел, чтобы появился регистр населения, чтобы в Трудовом кодексе исчезли «бумажные» понятия, особенно трудовых книжек, чтобы, наконец, суды занимались электронными документами и защищали наши трудовые права тоже с помощью информационных технологий. Ну и, наконец, появилась и развивалась законодательная база, которая нам позволит защитить в целом информационные ресурсы и системы, в том числе наши персональные данные, от любых угроз в сфере информационной безопасности.

ДЛЯ ЗАМЕТОК

Совет Федерации Федерального Собрания Российской Федерации
Аналитическое управление Аппарата Совета Федерации

АНАЛИТИЧЕСКИЙ ВЕСТНИК

№ 18 (617)

Труд в эпоху цифровых технологий: трансформация производства, занятости, налогообложения, подготовки кадров и социальной защиты

Материалы Научно-методического семинара Аналитического
управления (24 марта 2016 года, Совет Федерации)

Под общей редакцией начальника
Аналитического управления Аппарата Совета Федерации,
доктора экономических наук
В.Д. Кривова

Материалы готовили:
Т.Е. Семенов, И.В. Макаренкова

На 2 стр. обложки размещены фотографии здания Совета Федерации, вестибюля здания Совета Федерации.

На 3 стр. обложки размещены фотографии Научно-методического семинара Аналитического управления на тему «Труд в эпоху цифровых технологий: трансформация производства, занятости, налогообложения, подготовки кадров и социальной защиты» 24 марта 2016 г., заместителя председателя Комитета Совета Федерации по конституционному законодательству и государственному строительству Л.Н. Боковой.

2nd cover page: photos of the building of the Council of the Federation and of the lobby of the building.

3rd cover page: photos of the Scientific-methodical seminar of Analytical Department on the topic of "Labour in the digital technologies' era: transformation of production, employment, taxation, personnel training and of social defence" on 24 March 2016, of L.N. Bokova - Deputy Chairman of the Council of the Federation Committee on Constitutional Legislation and State-building.

Электронная версия аналитического вестника размещена на официальном сайте Совета Федерации в сети Интернет в разделе «Издания и аналитические материалы»:

www.council.gov.ru/activity/analytics

При перепечатке и цитировании материалов ссылка на настоящее издание обязательна
Подписано в печать 21 апреля 2016 г.

Серия: Международный опыт
парламентской деятельности.
Актуальные темы

International Parliamentary
Experience.
Topical Issues

21st century is the era of rapid development and implementation of various digital technologies. The ubiquity of mobile telecommunications devices, the creation of remote workplaces, and the introduction of geographically distributed business online, robotization of production – all this makes the employment relationships arising between employer and employee to be forced to evolve.

New technologies allow the joint work of a large number of people in the Internet (including crowdsourcing). All this changes the traditional industrial structure and markets, characteristics of labour, particularly in such areas as tourism, mobility, trade, software production. There appear also new challenges associated with information security, personal data protection, and security of private life.

The transformation of labour relations takes place primarily in high-tech industries. The stimulation of high technology development and innovative industries growth is among the topical issues of the legislature today. However, it is necessary to avoid problems and obstacles that arise in the course of rapid dissemination of digital technologies.

Various aspects of this theme are actively discussed in the Council of the Federation. Analytical Department of the Council of the Federation develops the topic together with experts, representatives of executive authorities and civil society. A Scientific-methodical seminar of Analytical Department on the topic of "Labour in the digital technologies' era: transformation of production, employment, taxation, personnel training and of social defence" was held on 24 March 2016. In this publication the materials of the seminar are used.

Analytical Department, as an associated member of the European Parliamentary Technology Assessment (EPTA), has established multilateral cooperation with research centers which are members of this organization. It contributes to the development of the topic in the frames of the annual report preparation of EPTA in 2016. The report and annual conference will be devoted to the future of labour relations in the digital age – in the conditions of global computerization, the proliferation of mobile platforms, applications, implementation of "sharing economy" and other new ways of doing production and business.