

Иванчина Ю. В.

РЕАЛИЗАЦИЯ ФУНКЦИИ АДМИНИСТРИРОВАНИЯ (УПРАВЛЕНИЯ) В ТРУДОВОМ ПРАВЕ В УСЛОВИЯХ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА

В статье проводится анализ реализации одной из функций трудового права – функции администрирования (управления) в условиях возрастающей роли информации и информационных технологий в жизни общества. Основной потребностью работодателя является возможность осуществлять эффективное управление своей организацией для достижения целей, ради которых она создана, что в современных условиях не возможно без эффективного использования информации как одного из основных ресурсов.

Для большинства работодателей особый интерес представляет своевременное получение достоверной информации, связанной с осуществляемым им видом деятельности, а также информации о работнике. Активное использование информационных технологий не только в экономике, но и в личной жизни современного человека (общение посредством социальных сетей), послужило основанием для законодательного расширения перечня информации о работнике (служащем) предоставляемой работодателю (нанимателю).

Проведенный анализ позволил сделать вывод, что объем информации о работнике (служащем), истребуемый работодателем (нанимателем), должен напрямую зависеть от цели получения данной информации (вида деятельности работодателя (нанимателя) и трудовой функции работника (служащего)). Получаемая и обрабатываемая работодателем (нанимателем) информация о работнике (служащем) должна оказывать прямое или опосредованное влияние на эффективность результативность деятельности первого.

Ключевые слова: функции трудового права, экономическая функция, функция администрирования (управления), информационное общество.

IMPLEMENTATION OF FUNCTIONS OF ADMINISTRATION (MANAGEMENT) IN LABOR LAW IN THE INFORMATION SOCIETY

The article analyzes the implementation of one of the functions of labour law– function of administration (management) in the context of the increasing role of information and information technology in society. The main need of the employer is the ability to effectively manage the organization to achieve the purposes for which it was established, that in modern conditions is impossible without effective use of information as a fundamental resource.

For most employers, of particular interest is the timely receipt of reliable information related to its activity, as well as information about the employee. Active use of information technology not only in Economics but also in modern life (communication through social networks), served as the basis for legislative expansion of the list of information about the employee provided by employer.

The analysis allowed to conclude that the amount of information about the employee claimed employer should directly depend on the purpose of seeking this information (the activity of the employer and labour functions of the employee. Received and processed employer information about the employee must have a direct or indirect impact on the efficiency of the performance of the activities of the first.

Keywords: *functions of labor law, the economic function, the function of administration, information society.*

В последнее десятилетие существенно возросла роль информации и информационных технологий в жизни общества. Создание глобального информационного пространства не могло не оказать влияния на все сферы жизнедеятельности общества. Компьютеризация, использование телефонии и сети Интернет, а также новейших информационных технологий являются неотъемлемым условиям развития современной экономики.

Однако следует отметить, что переход к информационному обществу характеризуется не только активным использованием информационных технологий в экономике, что неизбежно отражается на трудовых отношениях, ибо информатизация становится частью трудового процесса, но и в личной жизни, поскольку общение посредством социальных сетей стало неотъемлемой частью жизни современного человека.

Изменение типа общества, переход от постиндустриального к информационному, не-

отвратимо влечет изменения в праве и его функциях. Набор и содержание функций права, а также его отраслей, предопределяются сущностью права и его социальным назначением в обществе. Нормы трудового права выступают в качестве одного из инструментов, влияющих на эффективное развитие экономики. Поэтому одной из основных функций трудового права, по мнению большинства ученых¹, является экономическая функция. Однако представляется, что в рамках названной отрасли точнее вести речь о функции, направленной на удовлетворение потребностей работодателя - функции администрирования (управления), экономическая функция свойственна не только праву, но и государству, которую последнее реализует посредством различных отраслей права.

Основной потребностью работодателя сегодня является возможность осуществлять эффективное управление своей организацией для достижения целей, ради которых она

создана. При этом следует заметить, что в эпоху информатизации возможность эффективно управлять без результативного использования информации как одного из основных ресурсов становится невозможной. Функция администрирования (управления) в трудовом праве предполагает наличие норм, посредством которых работодатель сможет реализовать свою потребность эффективно управлять, в том числе - информацией. Например, иметь возможность получать необходимую для его деятельности информацию, использовать ее в дальнейшем для достижения своих целей, а также осуществлять ее защиту от несанкционированного использования.

С последнее время для большинства работодателей особый интерес представляет своевременное получение достоверной информации, связанной с осуществляемым им видом деятельности, а также информации о работнике с целью дальнейшего ее использования. Как правило, речь идет не о любой информации, связанной с работником, а лишь о той, обладание которой может повлиять на принимаемые работодателем решения и на результативность осуществляемой им деятельности. Наличие полной и достоверной информации о работнике обосновывает кадровые или управленческие решения (о приеме на работу, об отстранении от работы, о расторжении трудового договора или о привлечении к дисциплинарной ответственности), которые отражаются на деятельности организации в целом.

Однако далеко не вся информация о работнике может быть истребована работодателем, а также в дальнейшем использована в рамках осуществляемой им деятельности. Федеральный закон «О персональных данных»², а также Трудовой кодекс РФ относят к персональным данным работника информацию, которая необходима работодателю в связи с осуществляемым им видом деятельности или трудовой функцией работника. Например, в соответствии со ст. 65 ТК РФ работодатель может истребовать от работника сведения о наличии или отсутствии у него специального права (права на управление транспортным средством, права на ношение оружия и т.д.), если трудовая функция предполагает наличие данного права. Данные о наличии или отсутствии судимости у работников, принимаемых на работу в сфере образования, воспитания, развития несовершен-

нолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства (ст.351.1 ТК РФ) прямо связано с осуществляемым им видом деятельности. Исходя из осуществляемого вида деятельности представитель нанимателя, согласно Федеральному закону «О государственной гражданской службе РФ»⁴ и Федеральному закону «О муниципальной службе РФ»⁵, имеет право требовать от служащего предоставления сведений о доходах и расходах как его самого, так и членов его семьи.

Анализ приведенных положений позволяет сделать вывод о том, что наличие той или иной информации о работнике у работодателя прямо или опосредованно (косвенно) может оказывать влияние на эффективность и результативность осуществляемой деятельности. В частности, предоставление государственным гражданским или муниципальным служащим представителю нанимателя документов, подтверждающих его доходы, наличие имущества и обязательств имущественного характера, а также соответствующие данные о членах его семьи необходимо в целях противодействия коррупции⁶. Обладание данной информацией позволит представителю нанимателя своевременно реагировать при наличии в ней признаков коррупционного правонарушения со стороны служащего, что благоприятно отразится на деятельности органов государственной власти и местного самоуправления и сделает ее более эффективной и результативной.

Полагаю, что законодатель, а также работодатель (а также представитель нанимателя) при определении объема информации, необходимой о работнике (служащем) должны исходить из принципов права, а также основываться на функциях права. Функция администрирования (управления), на мой взгляд, предполагает, что информация о работнике, не связанная с кругом исполняемых обязанностей или видом деятельности работодателя, истребована быть не может. Кроме того, не должна быть получена и обрабатываться работодателем (представителем нанимателя) информация о работнике, не оказывающая влияния на результат осуществляемой деятельности.

В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель при определении объема и содержания обрабатываемой

мых персональных данных работника должен руководствоваться Конституцией РФ (ст.24 - сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни лица без его согласия не допускаются), Трудовым кодексом РФ (ст.65 – закрепляющая перечень документов, предъявляемых при заключении трудового договора: документов об образовании, трудовой книжки и др.) и иными федеральными законами, предусматривающими сбор дополнительной информации исходя из особенностей своей деятельности (например, Федеральный закон «О Федеральной службе безопасности»⁸ предполагает представление сведений о лице, совместно проживающем со служащим без регистрации брака в органах, которые производят государственную регистрацию актов гражданского состояния).

Тем не менее, порой появляются требования о предоставлении дополнительной информации о работнике (служащем) сверх ранее определенного законодательством объема. Так, Федеральным законом от 30.06.2016 № 224-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации»⁹ был расширен перечень информации о служащем, предоставляемой представителю нанимателя. В настоящее время, согласно ст.16 ФЗ «О государственной гражданской службе РФ», гражданин не может быть принят на гражданскую службу, а гражданский служащий не может находиться на гражданской службе в случае непредставления сведений, предусмотренных ст. 20.2, предусматривающей представление сведений об адресах сайтов и (или) страниц сайтов в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», на которых гражданин, претендующий на замещение должности гражданской службы, гражданский служащий размещали общедоступную информацию, а также данные, позволяющие их идентифицировать. Аналогичная норма появилась в ФЗ «О муниципальной службе РФ».

Можно предположить, что речь идет о социальных сетях ВКонтакте, Одноклассники.ru, Facebook, Twitter и других. Полагаю, что подобные изменения нецелесообразны, поскольку обладание данной информацией не оказывает прямого или опосредованного влияния на исполнение должностных обязанностей, а также деятельность органов го-

сударственной власти и местного самоуправления. Кроме того, они нарушают принцип, закрепленный в п.5 ст. 5 ФЗ «О персональных данных», где указано, что содержание и объем обрабатываемых персональных данных должен соответствовать заявленным целям обработки. Думаю, что данная информация является избыточной по отношению к заявленным целям в соответствующих федеральных законах.

В пояснительной записке к Законопроекту № 1061296-6 федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации»¹⁰ его разработчики в качестве обоснования указывали, что он направлен на повышение прозрачности государственного и муниципального управления. Не совсем понятно, как информация о личной жизни служащих (а именно подобная информация размещается в социальных сетях) повлияет на повышение прозрачности государственного и муниципального управления. Представляется, что в ситуации тотального контроля за личной жизнью, служащим проще отказаться от использования социальных сетей, чем представлять информацию, и перейти на активное общение в WhatsApp, Viber - бесплатных частных коммерческих мессенджерах для смартфонов, позволяющих пересылать текстовые сообщения, изображения, видео и аудио через Интернет.

Кроме того, по мнению инициаторов названного законопроекта, организация такого рода контроля позволит создать условия для адекватного разрешения и устранения деструктивных конфликтов в отношениях «власть – подчинение», минимизирует коррупционные риски и обеспечит соблюдение государственными и муниципальными служащими правил профессиональной этики. Позволю не согласиться с таким утверждением, поскольку, например, ст. 18 ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» уже предусматривает ряд требований к служебному поведению гражданского служащего, обязывающих его не совершать поступки, порочащие его честь и достоинство, а также не допускать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету государственного органа. Полагаю, что данное требование распространяется не только на действия и поступки служащего, но и на

информацию, размещаемую им в сети «Интернет».

Более того, на законопроект в процессе его обсуждения поступали отрицательные отзывы¹¹. Например, Парламент Кабардино-Балкарской республики указал, что обязанность государственного гражданского и муниципального служащего ежегодно информировать кадровые службы государственного, муниципального органа о размещении в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» своих персональных данных, а также иных сведений, сделанных ими общедоступными не согласуются с задачами, принципами и условиями получения и обработки персональных данных служащих, установленными соответствующими федеральными законами.

Отмечу также, что социальные сети выступают в качестве бесплатной площадки, позволяющей публиковать какую-то информацию и обмениваться ею с другими людьми. Основой для формирования подобных площадок выступают различные интересы, увлечения и хобби, все то, что относится к частной жизни. При этом, например, ст.42 ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» запрещает обрабатывать и приобщать к личному делу гражданского служащего персональные данные о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни, о членстве в общественных объединениях, в том числе в профессиональных союзах.

В качестве обоснования расширения перечня информации, предоставляемой о служащем инициаторы указанного законопроекта основывались и на требованиях международных антикоррупционных стандартов. В частности, Конвенция ООН против коррупции от 31 октября 2003 г.¹² рекомендует государствам – участникам устанавливать меры и системы, обязывающие публичных должностных лиц представлять соответствующим органам декларации о внеслужебной деятельности и занятиях, в связи с которыми может возникать коллизия интересов в отношении их функций в качестве публичных должностных лиц (ч. 5 ст. 8). Данная обязанность охватывает широкий круг полномочий, в том числе возложение на должностное лицо либо претендента на занятие данной должности обязанности предоставлять максимально полные данные о себе. Представляется, что расширительное толкование норм международного права нецелесообразно. Из смысла

приведенного положения вытекает, что речь идет об информации имущественного характера – об инвестициях, активах, о существенных дарах или иных выгодах, которые могли бы повлиять на повышение эффективности деятельности органов государственной власти и местного самоуправления путем осуществления профилактики коррупционных правонарушений.

В связи с изложенным соглашусь с мнением В. В. Буряк о том, что информационные технологии и расширение сетевых сообществ создают позитивную динамику эволюции общественного контроля над государственными бюрократическими структурами и гарантируют устойчивость социально-экономического развития демократического общества. Более того, государственные структуры могут использовать социальные сети для контроля и управления «массами», для понимания рисков и угроз формирования глобального гражданского общества¹³.

Еще одним спорным моментом целесообразности внесения подобных изменений в действующее законодательство является появление у органов государственной власти и местного самоуправления дополнительных расходов, связанных с обработкой и проверкой соответствующей информации. При этом в финансово – экономическом обосновании к законопроекту указано, что не потребуются дополнительные расходы из федерального бюджета для его реализации. Возникает закономерный вопрос: кто будет проверять предоставляемую государственными гражданскими и муниципальными служащими информацию и выявлять в ней наличие сведений, несовместимых с прохождением государственной гражданской или муниципальной службы, а также содержащих в себе признаки коррупционного правонарушения? Полагаю, что органам государственной власти и местного самоуправления потребуются дополнительные сотрудники, которые будут заниматься обработкой и проверкой получаемых сведений, иначе их истребование станет пустой формальностью. Налицо перспектива увеличения численности и штата, дополнительные расходы, которые представляются неоправданными.

В заключение отмечу, что объем информации о работнике (служащем) истребуемой работодателем (нанимателем), должен быть не только определен в действующем законодательстве, но и напрямую завесить от цели ее получения. Цель же, в свою очередь, долж-

на определяться исходя из вида деятельности работодателя (нанимателя) и трудовой функции работника (служащего). Получаемая и обрабатываемая работодателем (нанимате-

лем) информация о работнике (служащем) должна оказывать прямое или опосредованное влияние на эффективность деятельности первого или ее результативность.

Примечания

1. См.: Пашков А.С. Основные функции советского трудового права // Правоведение. — 1977. — № 5. — С. 70; Курс российского трудового права. В 3 т. Т.1: Общая часть / Под ред. Е.Б. Хохлова. — СПб., 1996. — С.236; Сухарев А.Е. Система функций советского трудового права. Дисс.... канд. юрид. наук. — Свердловск, 1987. — С.23-24.
2. О персональных данных: Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ (с изм. и доп.) // СЗ РФ. — 2006. — № 31 (1 ч.). — Ст. 3451.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изм. и доп.) // СЗ РФ. — 2002. — № 1 (ч. 1). — Ст. 3.
4. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (с изм. и доп.) // СЗ РФ. — 2004. — № 31. — Ст. 3215.
5. О муниципальной службе в Российской Федерации: Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ (с изм. и доп.) // СЗ РФ. — 2007. — № 10. — Ст. 1152.
6. О противодействии коррупции: Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ (с изм. и доп.) // СЗ РФ. — 2008. — № 52 (ч. 1). — Ст. 6228.
7. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12.12.1993г. (с изм. и доп.) // Российская газета. 2993. 25 декабря.
8. О Федеральной службе безопасности: Федеральный закон от 03.04.1995 № 40-ФЗ (с изм. и доп.) // СЗ РФ. — 1995. — №15. — Ст. 1269.
9. О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации»: Федеральный закон от 30.06.2016 № 224-ФЗ // СЗ РФ. — 2016. — № 27 (ч. 1). — Ст. 4157.
10. Государственная Дума РФ. Официальный сайт // URL.: <http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/%28SpravkaNew%29?OpenAgent&RN=1061296-6&02> (дата обращения 09.09.2016г.)
11. Государственная Дума РФ. Официальный сайт // URL.: <http://asozd2.duma.gov.ru/work/dzsp.nsf/byID?openView&id=5043202D26D12B2643257FA9004023A6> (дата обращения 09.09.2016г.)
12. Против коррупции: Конвенция Организации Объединенных Наций. Принята резолюцией 58/4 Генеральной Ассамблеи от 31 октября 2003 года // URL.: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/corruption.shtml (дата обращения 08.09.2016г.).
13. См.: Буряк В.В. Глобальное гражданское общество и сетевые революции. — Симферополь, 2011. — С.7.

ИВАНЧИНА Юлия Валерьевна, кандидат юридических наук, доцент кафедры социального права Уральского института управления, Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, г. Екатеринбург. E-mail: julia.ivanchina@gmail.com. тел. 8-922-60-91-227

IVANCHINA Yulia Valeryevna, Candidate of science, Assistant Professor, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration. Position: Associate Professor, Department of Social Law of the Ural Institute of Management. Ekaterinburg, Russia, E-mail: julia.ivanchina@gmail.com Telephone 8 (922) 60-91-227