

Секция «Правовое регулирование отношений в сфере труда и социального обеспечения»

Электронные трудовые книжки. Опыт России и зарубежных стран

Научный руководитель – Демидов Николай Вольтович

Бобровский Григорий Юрьевич

Студент (бакалавр)

Национальный исследовательский Томский государственный университет, Юридический институт, Томск, Россия

E-mail: grigory.bobrovsky@gmail.com

Согласно Трудовому кодексу [1] трудовой книжкой признается основной документ о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. Этот документ впервые появился в Европе в конце XVIII века. Во Франции с 1749 года от работника при приеме на работу требовалось предъявить документ от предыдущего нанимателя. Этот порядок был введен с целью борьбы с бродяжничеством. С 1781 года вместо одноразовых документов были введены «трудовые книжки». В СССР трудовые книжки были введены вместо дореволюционных послужных списков, которые охватывали лишь небольшую часть населения.

Сегодня практически во всем мире происходит почти полный отказ от трудовых книжек или заменой их электронными аналогами. К примеру, в Испании действует цифровая система Vida Laboral (трудовая жизнь) [4]. Она существует для фиксации всех приемов и увольнения сотрудников, а также показывает налоговые отчисления. Вся имеющаяся информация поступает в Министерство труда и Фонд социального страхования. Однако, как правило, в западных странах отсутствуют электронные системы, фиксирующие данные о трудоустройстве. Например, в США вместо трудовых книжек в их различных формах работодатели требуют резюме, диплома об образовании, характеристик с предыдущего места работы. В случае сомнений в достоверности указанной информации, поиском информации о соискателе занимается специальная служба. В ряде европейских стран, таких как Германия, Италия, Австрия, Франция, есть аналог трудовой книжки - трудовая карточка. Ее владелец может предъявлять документ работодателю по своему усмотрению, чтобы внести данные о приеме на работу и увольнении. В Германии на предприятиях используются трудовые сертификаты, которые оформляются на листе бумаги формата А4 [5]. Как правило, количество таких свидетельств равняется числу предыдущих мест работы работника. Стоит отметить, что выдача трудового сертификата в Германии - это право, а не обязанность работодателя.

В современной России, начиная с 2020 года, в рамках реализации национального проекта «Цифровая экономика» [2] началось массовое внедрение электронных трудовых книжек и отменой их архаичных бумажных аналогов. После переходного периода с 1 января 2021 года тем, работникам, которые устраиваются на работу впервые оформляются только электронные трудовые книжки. Работники, которые уже имеют бумажные трудовые книжки переход на электронные станет правом, а не обязанностью. Стоит отметить, что работники, подавшие заявление о продолжении ведения трудовой книжки в бумажном формате, могут изменить свое решение и перейти на электронные трудовые книжки. Однако переход с электронных на бумажные трудовые книжки уже не допускается. Бумажные книжки работники должны хранить у себя, поскольку в электронный реестр будут заноситься данные с 2020 года. Те работники, которые не имели возможности подать до 31 декабря 2020 года заявление о переходе на электронную трудовую книжку вправе сделать это в любое время, подав работодателю по основному месту работы, соответствующее письменное заявление, включая случаи нового трудоустройства. На работодателя также

же ложится обязанность по формированию в электронной информации о трудовой деятельности и стаже работников и предоставление ее в пенсионный фонд.

Стоит отметить, что положительные аспекты введения электронных трудовых книжек значительно превышают негативные как для работника, так и для работодателя. Среди них выделяют:

- 1) Защита от ошибок при заполнении, а также порчи, потери и подделки
- 2) Высокий уровень сохранности и безопасности персональных данных
- 3) Возможность интеграции с другими электронными государственными сервисами, а также использование данных электронной трудовой книжки для получения государственных услуг.

- 4) Удобный и быстрый доступ к информации о своей трудовой деятельности
- 5) Высокий уровень безопасности и сохранности данных
- 6) Дополнительные возможности дистанционного трудоустройства

Однако, несмотря на очевидные преимущества замены бумажных трудовых книжек их электронными аналогами, все же имеются, хоть и немногочисленные, но все же отрицательные стороны этого решения. Это в основном технические аспекты, связанные с возможными сбоями в работе серверов и обеспечением бесперебойного доступа к ресурсу. Кроме того, на работодателя одновременно ложатся дополнительные затраты на электронную защиту данных, а также временные затраты на перевод книжек с бумажной формы в электронную.

Стоит также отметить, что переход на электронные трудовые книжки не вызвал особого энтузиазма россиян из-за непонимания принципов работы системы, что подтверждается социологическими данными. Так, согласно исследованию рекрутингового сервиса, HeadHunter 54 % россиян по данным на конец 2020 года отказались от перехода на электронные трудовые книжки. Однако при этом почти 80 % получало предложения от работодателей о переходе на новую модель, 15 % работников такие предложения не поступали. Кроме того, по данным Пенсионного фонда, из 47 миллионов работающих россиян, определившихся со способом ведения трудовой книжки электронный формат, выбрали шесть миллионов человек.

Подводя итог, стоит отметить, что реформа, направленная на отказ от бумажных трудовых книжек, является, безусловно, прогрессивной и соответствующая требованиям времени. Все её положительные стороны значительно перевешивают негативные издержки. Таким образом, создаются дополнительные возможности для более функционального взаимодействия работника и работодателя.

Источники и литература

- 1) 1. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020)
- 2) 2. Указ Президента РФ от 09.05.2017 N 203 "О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 - 2030 годы"
- 3) 3. Código Laboral y de la Seguridad Social Última modificación: 3 de febrero de 2021. Дата обращения 10.02.2021 [электронный ресурс] https://www.boe.es/biblioteca_juridica/codigos/codigo.php?id=93&modo=2¬a=0&tab=2
- 4) 4. Gewerbeordnung Ausfertigungsdatum: 21.06.1869 "Gewerbeordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Februar 1999 (BGBl. I S. 202), die zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 18. Januar 2021 (BGBl. I S. 2) geändert worden ist"