

ПЕРЕХОД НА ЭЛЕКТРОННЫЕ ТРУДОВЫЕ КНИЖКИ

Я.С. Кубикова, студент
Башкирский государственный университет
(Россия, г. Уфа)

DOI:10.24412/2500-1000-2022-4-3-87-90

Аннотация. Актуальность перехода на электронные трудовые книжки обуславливается реформированием большей части юридической системы на цифровой и электронный формат, что значительно упрощает и систематизирует весь документооборот. В статье были выделены законодательные основы, регулирующие использование и введение электронных трудовых книжек, отличия от бумажных трудовых книжек и их проблематика. Проанализированы варианты развития и недостатки законодательной базы для регулирования данной сферы, на основе этого выделена проблематика и актуальные вопросы рассматриваемой темы, а также возможность их решения путем скорейшего восполнения пробела в законодательстве.

Ключевые слова: электронные трудовые книжки, трудовые книжки, трудовое право, трудовые отношения, работник, работодатель.

В настоящее время наука достигла больших успехов в цифровом и электронном развитии, а общество активно использует новые технологии, применяя их в разных сферах жизни. Оно коснулось и трудовых правоотношений – многие процессы происходят с использованием новых технологий. Одним из ключевых нововведений стал переход на электронные трудовые книжки. Современное законодательство в области трудового права обязало работодателей использовать только их взамен на бумажный вариант документа. Данная мера является разумной и своевременной, так как удовлетворяет потребности современного общества и требованиям современных технологий.

Трудовая книжка – это один из инструментов трудового права, который способствует учету информации о трудовых отношениях работника в прошлом и настоящем. Трудовая книжка является официальным документом и служит необходимой мерой как для работника, так и работодателя. Представить правоотношения между данными субъектами в современном мире без неё невозможно.

У трудовых книжек бумажного образца существовал ряд проблем, которые были решены с переходом на электронный документооборот. К сожалению, наблюдалась практика сокрытия прошлой трудовой

деятельности путём уничтожения документа или предоставления нового документа при приеме на работу. В таких условиях скрывался реальный трудовой стаж работника, его прошлые места работы, а также дисциплинарные проступки, совершенные им. Установить причину увольнения для работодателя также представлялось достаточно трудным, так как при приеме на работу работнику оформляется новый документ, предполагая, что до этого момента он не состоял в трудовых правоотношениях. Как правило такие методы использовали лица, уволенные за нарушение трудовой дисциплины или совершение дисциплинарных правонарушений. Новый работодатель должен знать об этом, так как существует большой риск принять на работу на должность некомпетентного работника.

Переход на электронные трудовые книжки в полной мере решает проблематику физических трудовых книжек. Федеральные законы «О внесении изменений в Федеральный закон «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» от 16.12.2019 №436-ФЗ [1] и «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» от 16.12.2019 №439-ФЗ [2] за-

крепили новые правила ведения трудовых книжек. В соответствии с ними первый работодатель обязан заводить новую трудовую книжку электронного образца и вносить в неё соответствующие записи. Это заметно упрощает процесс следующего принятия на работу. Данные скрыть не получится, так как они записаны в специальном реестре и хранятся в цифровом формате. При желании предоставить информацию о труде работника сможет нынешний или бывший работодатель по последнему месту работы, а также управление Пенсионного фонда России или многофункциональный центр государственных услуг. Предоставить сведения о трудовой деятельности застрахованного лица работодатель может через Кабинет страхователя, специализированного оператора связи или обратившись в Клиентскую службу территориального органа ПФР. Данные достаточно легко могут быть проверены работодателем. «Помимо подачи сведений в пенсионный фонд, на работодателя также возложена обязанность предоставления сведений о трудовой деятельности самому работнику. Кроме того, работник имеет право запросить такие сведения из базы Пенсионного фонда РФ. Сведения о трудовой деятельности работника предоставляются по его запросу по отдельной форме» [3]. Данный факт позволяет получать более точные данные о потенциальном работнике. Формат заполнения электронных трудовых книжек, а также информация о сведениях, которые необходимо в них внести, закреплены в приказе Министерства труда России от 20.01.2020 №23н [4].

Данный переход имеет ряд преимуществ, благодаря которому можно сказать о позитивном влиянии нововведения на трудовые правоотношения. Благодаря электронным трудовым книжкам риск предоставления неточной или неверной информации со стороны работника или работодателя сводится к минимуму. Это благоприятно влияет на прозрачность и открытость правовых отношений между ними, а также позволяет более точно устанавливать нужные для работодателя сведения, например, квалификацию, опыт ра-

боты и возможные причины увольнения. Также несомненным фактором в пользу трудовых книжек электронного образца является удобство их использования и постоянный быстрый доступ работника к информации о собственной трудовой деятельности в рамках предоставленного законом перечня возможностей такого обращения.

В условиях современности также важным критерием является возможность удаленной работы и дистанционного трудоустройства. В этом вопросе электронные трудовые книжки незаменимы, так как бумажный вариант необходимо привозить лично или отправлять по почте в случае отдаленного нахождения работодателя. Такие действия имеют ряд рисков и затрат, при том, что работодатель в итоге может не взять работника на должность. Теперь же электронные трудовые книжки можно с легкостью предоставить в цифровом формате, не затрачивая при этом столько ресурсов.

Работодателям также выгоден переход на электронные документы: уменьшается риск потери или повреждения документа, данные всегда хранятся в цифровом формате и не будут утеряны даже при чрезвычайных ситуациях. Весомым фактором является и снижение затрат работодателя на оформление, ведение и хранения бумажных трудовых книжек.

С новым форматом ведения личной информации появилась возможность улучшить статистическую и аналитическую деятельность, благодаря цифровому систематизированному учету данных о трудовой деятельности. Обработка электронных данных намного удобнее обработки физических носителей, благодаря чему для работодателей специальных государственных органов открылось новое направления развития своей деятельности – электронный учет трудовой деятельности работников. Он позволяет получить более точные статистические данные, используя их при вычислениях, например, процента работающих и неработающих граждан, а также количество работников в той или иной сфере.

Важнейшим пунктом в списке преимуществ электронной трудовой книжки является безопасность и сохранность личных данных человека. В соответствии со статьей 24 Конституции Российской Федерации сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни лица без его согласия не допускаются [5]. А так как трудовая деятельность является информацией о частной жизни работника, она подпадает под условия защиты. С переходом на цифровой формат уменьшился риск кражи личных данных, так как украсть данные в электронном формате намного сложнее, даже со стороны работодателя. За безопасность личной конфиденциальной информации отвечают электронные ресурсы Пенсионного Фонда России.

Практическая польза перехода на трудовые книжки электронного образца подкрепляется ещё и позитивной реакцией с точки зрения теории трудового права. Трудовые правоотношения требуют точности и достоверности, с помощью которой можно добиться максимальных показателей эффективности законодательства и грамотного развития трудовых правоотношений в условиях цифровизации [6]. Для достижения этого разработаны определенные механизмы, одним из которых является электронная трудовая книжка. С помощью этого инструмента решаются теоретические проблемы, связанные в основном с эффективностью деятельности всех субъектов трудового правоотношения в его рамках.

Однако у перехода на электронные книжки тоже есть своя определенная про-

блематика. Она заключается в недостаточности законодательной базы в связи с относительной новизной данной правовой конструкции. При дальнейшем их использовании будет острая необходимость в новых нормах, которая может быть усугублена тем, что принятие законов всегда отстаёт от совершенствования технологий. Этот вопрос будет решать законодатель, так как в ближайшем будущем необходимо будет принимать все возможные меры в связи с неотвратимым развитием и прогрессом общества.

Данная проблематика решается с помощью принятия новых нормативных правовых актов, отвечающих требованиям правильного электронного документооборота и введением необходимых правил использования электронных трудовых книжек на случай возникновения правовых вопросов в данной области.

Таким образом, переход на электронные трудовые книжки на сегодняшний день соответствует требованиям прогресса и развития технологий, позволяя выполнять учёт данных работника о трудовых правоотношениях в электронной форме, при этом улучшая удобство трудовых правоотношений и решая их некоторые проблемы. Даже не смотря на существующие недочеты, практическая польза при данном переходе является очевидной, и это наилучшим способом скажется на дальнейшем развитии данной отрасли права, так как сделан очень важный шаг к переходу на цифровые данные о занятости населения.

Библиографический список

1. Федеральный закон «О внесении изменений в Федеральный закон «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» от 16.12.2019 №436-ФЗ (последняя редакция). – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru/> (дата обращения: 25.04.2022).
2. Федеральный закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» от 16.12.2019 № 439-ФЗ (последняя редакция). – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru/> (дата обращения: 25.04.2022).
3. Алимарданова Н.А., Петрякова С.В., Радионова С.В., Пильникова И.Ф., Пильников Л.Н. Проблемы внедрения электронной трудовой книжки // Образование и право. – 2020. – №2. – С. 102-106.

4. Приказ Минтруда России от 20.01.2020 № 23н "Об утверждении формы сведений о трудовой деятельности, предоставляемой работнику работодателем, формы предоставления сведений о трудовой деятельности из информационных ресурсов (ред. от 17.09.2020). – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru/> (дата обращения: 25.04.2022).

5. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020). – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru/> (дата обращения: 25.04.2022).

6. Сайфутдинова В.М. Информатизация в праве социального обеспечения // Правовое государство: теория и практика. – 2020. – № 4-2 (62). – С. 57-66.

7. Глотова С.А. Актуальные проблемы ведения кадрового документооборота в электронном виде // Отечественные архивы. – 2019. – № 2. – С. 35-40.

8. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019). – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru/> (дата обращения: 25.04.2022).

TRANSITION TO ELECTRONIC WORKBOOKS

Ya.S. Kubikova, *Student*
Bashkir State University
(Russia, Ufa)

***Abstract.** The topic of the article is the transition to electronic workbooks. Its relevance is conditioned by the transition of the entire legal system to digital and electronic media, which greatly simplifies and systematizes the entire document flow. The article highlights the legislative framework governing the use and introduction of electronic workbooks, differences from paper workbooks and their problems. The variants of development and shortcomings of the legislative framework for regulation are analyzed. On the basis of this, the problems and topical issues of the topic under consideration are highlighted, as well as the possibility of solving them by filling the gap in legislation as soon as possible.*

***Keywords:** electronic workbooks, workbooks, labor law, labor relations, employee, employer.*