

УДК 331.108.263

DOI: 10.26140/anie-2020-0902-0028

**ЭЛЕКТРОННЫЕ ТРУДОВЫЕ КНИЖКИ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ: ФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ**

© 2020

SPIN-код: 1295-1788

AuthorID: 1032857

Гозалова Анна Вячеславовна, ассистент кафедры информационной экономики
Южный федеральный университет

(344006, Россия, Ростов-на-Дону, ул. Большая Садовая, 105/42, e-mail: mkrtoumian12345@mail.ru)

Аннотация. В статье автор рассматривает эволюцию трудовой книжки, начиная с истории зарождения до нынешнего времени, показывая тем самым, что книжка перестала быть основным трудовым документом современного человека существующего в цифровом обществе. Проводит анализ аргументов о необходимости перехода социально-трудовых отношений на новый цифровой уровень. Исследует отрицательные стороны введения цифровой книжки, возможные риски и угрозы. Правительство 2020 год сделала экспериментальным, но с января 2021 года все граждане российской федерации в принудительном порядке будут обязаны перейти на новый формат ведения, хранения информации о трудовой деятельности работника. В 2020 году работодатели ежемесячно станут предоставлять информацию о специальности работника, его квалификации, его внутренних перемещениях, а также перемещениях между работодателями в систему персонального учета. Ее ведет Пенсионный фонд. Все эти сведения важны для формирования будущей пенсии работника. В заключение автор приводит выводы, что введение «новой» книжки не оставляет сомнений, но необходимо организовать правильную, работу структур для облегчения ведения документооборота работодателям и надежность хранения информации для спокойствия работников.

Ключевые слова: трудовая книжка, социально-трудовые отношения, цифровизация, работник, трудовой стаж, цифровое общество, оцифровка, пенсионный фонд, кадровый документооборот, трудовой документ, послужные списки, кадровый учет, трудовые взаимодействия, инструмент по защите прав работника.

**ELECTRONIC EMPLOYMENT RECORD IN THE SYSTEM OF SOCIAL
AND LABOR RELATIONS: FUNCTIONAL ASPECT**

© 2020

Gozalova Anna Vyacheslavovna, assistant of the Department
of information Economics
Southern Federal University

(344006, Russia, Rostov-on-Don, Bolshaya Sadovaya str., 105/42, e-mail: mkrtoumian12345@mail.ru)

Abstract. In this article, the author examines the evolution of the employment record from the history of its origin to the present time, thus showing that the employment record has ceased to be the main work document of a modern person existing in a digital society. The author analyzes arguments about the need to move social and labor relations to a new digital level. The article examines the negative aspects of the introduction of a digital employment record, possible risks and threats. The government has made 2020 an experimental year, but from January 2021, all citizens of the Russian Federation will be forced to switch to a new format for maintaining and storing information about an employee's work. In 2020, employers will provide monthly information about the employee's specialty, qualifications, internal movements, as well as movements between employers to the personal accounting system. The Pension Fund of the Russian Federation manages it. All this information is important for the formation of the employee's future pension. In conclusion, the author says that the introduction of the "new" employment record leaves no doubt, but it is necessary to organize the correct work of structures to facilitate the work of employers and the reliability of information storage for the peace of mind of employees.

Keywords: employment record, labor relations, digitalization, employee, work experience, digital society, digitize, Pension Fund of the Russian Federation, personnel document management, labor document, service lists, personnel records, labor interactions, employee rights protection tool.

ВВЕДЕНИЕ

Развитие социально-трудовых отношений происходит под влиянием значительного числа факторов, значимость которых определяется экономическим, историческим и социокультурным содержанием. Одним из таких факторов, определяющих появление в системе социально-трудовых отношений такого нового инструмента как электронная трудовая книжка, является оцифровка кадрового учета [1].

Задачей, поставленной федеральным проектом «Нормативное регулирование цифровой среды», входящим в состав нацпрограммы «Цифровая экономика Российской Федерации», является внедрение электронных трудовых книжек и создание правовых условий для ведения кадрового документооборота [2].

Цифровизация позволяет перейти на новый уровень и упростить трудовые взаимодействия не только по отношению к работникам, но и к работодателям [3].

МЕТОДОЛОГИЯ

Для того, чтобы понять, что стало причиной внедрения электронных трудовых книжек в систему социально-трудовых отношений, рассмотрим, как менялось их функциональное назначение на отдельных исторических этапах [4].

При этом заметим, что идея, с целью которой была введена трудовая книжка в советском союзе, в настоя-

щее время уже не имеет смысла, так как труд сегодня у нас не является обязательным для работоспособных граждан. Однако это вовсе не означает, что трудовую книжку нужно вывести из употребления, поскольку она не выполняет изначально определенную ей функцию. Необходимо преобразовать ее и идти по пути цивилизованных стран [5].

В данной статье автором поставлена цель рассмотреть как менялось функциональное назначение трудовых книжек в системе социально-трудовых отношений; выявить плюсы и минусы перехода трудовых книжек на новый «цифровой» уровень.

РЕЗУЛЬТАТЫ*Эволюция трудовой книжки.*

Обратимся к истории зарождения трудовой книжки. В Древней Руси вся государственная власть состояла из княжеской дружины и все знали свои права и обязанности. По мере роста государства количество управленцев увеличивалось и поэтому появилась необходимость их записывать.

В этот период были созданы разрядные книги, в них указывалась информация о происхождении чиновников и перемещениях по службе. В 1722 г. Петром I был введен новый документ под названием «формулярные списки», которые можно рассматривать как прародители современной трудовой книжки. В них фиксировали

госслужащих и военных.

Теперь для того чтобы более наглядно отразить эволюцию трудовой книжки, а также изменения их функционального назначения, представленную выше информацию сведем в таблицу 1, данные которой были взяты из книги «Судьба трудовой книжки» [11].

Также была графа, посвященная вопросу о том, способен ли чиновник продолжать службу и достоин ли повышения. Таким образом, прочитав анкету, можно было составить портрет работника. В тот период трудовая книжка выступала в качестве основного документа.

В процессе своей эволюции трудовой список сменился трудовыми книжками, которые выдавались лицам, достигшим 16-го возраста (1918 г.). В советской России трудовые книжки были введены в декабре 1918 г. ВЦИК Кодексом законов о труде, согласно которому «каждый трудящийся обязан иметь трудовую книжку, в которую заносится отметки о произведенных им работах и полученных вознаграждениях и пособиях» [7].

Данные книжки уже не заменяли паспорта, в них вносили информацию о зарплате, наградах. Книжки такого образца выдавались всему трудоспособному населению. В этот период такой документ считался универсальным, в нем указывались не только сведения о работнике, но и данные о прописке, образовании, зарплате, наградах, клеились марки об уплате налогов.

Такой документ выдавался в обмен на паспорт старого образца.

Следующий период трансформации трудовых книжек был самым долгим: он продолжался с 1923 г. по 1938 г. В это время трудовые книжки были заменены удостоверением личности.

Новый документ, отражающий трудовую деятельность работника, был введен 21.09.1926 г. Постановлением СНК СССР «О трудовых списках», он являлся аналогом формулярного (послужного) списка досоветского периода.

Постановлением Совета Народных Комиссаров «О трудовых списках» были созданы списки (карты), они велись во всех государственных учреждениях.

В них кроме сведений о работнике добавились новые пункты: партийность, профессия, членство в профсоюзе. Основным моментом было то, что нельзя было указывать информацию, порочащую репутацию работника. Такой трудовой список был отменен в 1938 г. [8].

В СССР и по сей день за книжкой закрепилось название «трудовая», и она является основным документом о трудовой деятельности.

Главная задача – это улучшение порядка ведения трудовых книжек рабочих и служащих в учреждениях и на предприятиях.

Трудовой документ получал каждый, кто проработал хотя бы 5 дней. В книжках данного периода указывалась причина увольнения, также в них вносились информация о поощрениях, премиях и наградах.

Книжки были инструментом, позволяющие штрафовать работника за нарушение трудовой дисциплины, без них не брали на работу.

Трудовая книжка нового образца 2003 года и действующие положения регламентируются Постановлением Правительства Российской Федерации от 16.04.2003 г. № 225 «О трудовых книжках» [9]. Новая российская трудовая книжка отличается от предыдущей отсутствием раздела для сведений о назначении пенсии. Разделы о наградах и поощрениях объединены в один. Среди изменений – формат документа, добавление страниц: вместо 40 их стало 44, а также наличие на обложке герба России

[10].

Для того чтобы более наглядно отразить эволюцию трудовой книжки, а также изменения их функционального назначения, представленную выше информацию сведем в таблицу 1, данные которой были взяты из книги «Судьба трудовой книжки» [11].

Таблица 1 - Изменение функционального назначения трудовой книжки*

Период	Название	Что указывается	Для кого обязательны	Предназначение	Статус книжки
Древняя Русь, 1700 г.	Разрядные книги	Сведения о происхождении и о перемещениях по службе	Для лиц, принадлежавших к государственной элите	Фиксировались права и обязанности	Основной документ
Петр I (1722 г.)	Послужные списки	Контроль за работой чиновников и за качеством работы	Для офицеров и чиновников	Для своевременного получения чинов и наград	Документ, регулирующий порядок прохождения государственной службы
1764 г. (Екатерина II)	Формулярный список (послужной)	Сведения о работнике: Награды, Социальное происхождение, Размер зарплаты, Образование, участие в военных действиях, Семейное положение, Наказания	Для госслужащих и военных	Возможность получить титул дворянина, Контроль за деятельностью чиновников	Основной документ
1918 г. (Совет Народных Комиссаров)	Временное свидетельство для буржуазии	Сведения о выполненных общественных работах	Для частных торговцев, биржевых маклеров, лиц, занятых свободной профессией, лиц, живущих на нетрудовые доходы и т.д.	Нельзя было перенести по стране без книжки. Невозможно было получить продовольственную карточку. В случае отсутствия книжки взимался штраф размером 1000 руб.	Основной документ
1918 г. (была введена Декретом ВЦИК)	Универсальный документ	Сведения о профессии, Сведения о работе, Сведения о прописке, Сведения о зарплате, Сведения о пособиях, Сведения о наградах, Отметки об уплате налогов	Для всех лиц, достигших возраста 16-ти лет	Документ на получение продовольственных карточек. Возможность получить социальные выплаты.	Трудовая книжка выдавалась в обмен на паспорт
1926 г. - 1938 г. (Постановление Совета Народных Комиссаров «О трудовых списках»)	Трудовые карты - Трудовые списки	Информация о работнике: Национальность, Образование, Профессия, Партийность, Членство в профсоюзе, Данные о трудовой деятельности, Сведения, портящие репутацию работника, вносить запрещалось	Для рабочих, крестьян и служащих	Отражал трудовую деятельность служащего	Трудовой список велся во всех государственных учреждениях
1939 г.	Трудовая книжка (трудовой «досудай»)	Информация о работнике: Награды, Премии. Необходимо было указывать причину увольнения	Для рабочих и служащих всех государственных предприятий и учреждений	Учет советских служащих	Один из основных документов о трудовой деятельности
1973 г. (Совет Министров СССР постановление «О трудовых книжках рабочих и служащих»)	Трудовая книжка	Информация о работнике: Награды, Премии. Необходимо было указывать причину увольнения	Для рабочих и служащих	Улучшение порядка ведения трудовых книжек рабочих и служащих на предприятиях, в учреждениях и организациях	Один из основных документов о трудовой деятельности
2003 г. (Постановление Правительства РФ) - 2019 г.	Трудовая книжка нового образца	Сведения о работнике: Образование, Квалификация, Сведения о выполняемой работе, Сведения о переводе на другую работу и увольнении, Причины расторжения трудового договора	Для всех граждан РФ	Назначение государственных пенсий и пособий по социальному страхованию	Основным документом о трудовой деятельности (набавки средств защиты от подделок) и трудовом стаже работника
2020 г.	Электронные трудовые книжки	Место работы, Периоды работы, Должность, Даты приема, увольнения и перевода на другую работу, Основания прекращения трудового договора	Для всех трудоспособных граждан РФ (по желанию)	Быстрый доступ к информации о трудовой деятельности, Достоверная информация о трудовой деятельности, Дистанционное оформление пенсий	Цифровой формат документа о трудовой деятельности и трудовом стаже работника

*составлено автором в ходе исследования

Электронные трудовые книжки.

В соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ трудовая книжка – это основной документ о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей установлены постановлением Правительства Российской

Федерации от 16.04.2003 № 225 (в ред. 06.02.2004 № 51; от 01.03.2008 № 132).

Таким образом, понятие трудовой книжки занимает центральное место в трудовой деятельности работника и содержит полную информацию о труде владельца на протяжении всей его жизни.

С 1 января 2020 года в России вводится электронная трудовая книжка. Это позволит работнику постоянный и удобный доступ к информации о своей трудовой деятельности, а у работодателей появятся новые возможности кадрового учета. В течение года подобное нововведение будет экспериментом и позволит добровольный переход к новому формату, а также возможность сохранить бумажную книжку столько, сколько это необходимо [12].

Работодатель сможет предоставить сведения о трудовой деятельности, обратившись в клиентскую службу территориального органа ПФР, либо через кабинет страхователя. Сведения о своей трудовой деятельности можно будет посмотреть на портале Госуслуг. Сведения электронной книжки будут предоставляться работодателю в виде бумажной записки, предоставить ее сможет Управление Пенсионного фонда России или центры госуслуг [13].

Рассмотрим плюсы и минусы введения электронных трудовых книжек, чтобы сделать вывод о целесообразности перехода социально-трудовых отношений на новый цифровой уровень, а также выявить возможные риски и угрозы.

Аргументов в пользу перехода на цифровые трудовые книжки может быть несколько.

Во-первых, в эпоху цифровизации все персональные данные хранятся в электронном виде, для этого не надо создавать новую платформу, а можно ее интегрировать с уже существующими [14].

Во-вторых, на сегодняшний день бумажные трудовые книжки существуют только в странах СНГ, в цивилизованных странах их нет.

В-третьих, трудовая книжка давно утратила свою силу как документ, свидетельствующий о стаже работника.

В-четвертых, трудовой договор является основным инструментом по защите прав работника [15].

В-пятых, расчет пенсии в настоящее время не определяется наличием трудовой книжки.

Однако наряду с положительными моментами есть и отрицательные. К ним можно отнести следующие:

– Увеличение работы кадровых служб. Так как в 2020 году произойдет плавное внедрение цифровых книжек, они продолжат существовать в привычном книжном формате. Их будут вести на бумаге по старой схеме: вносить записи, делать копии по просьбе работника, вести журналы учета движения трудовых книжек, писать письма работникам, передавать сведения в ПФР об отправке данных о приеме и увольнении [16];

– Необходимость проверки «трудовой истории» работником кадровых служб. При наличии бумажной версии в этом плане все было проще: если раньше работодатель мог посмотреть весь трудовой путь работника и сделать выводы о причинах увольнения с предыдущих мест работы, то сейчас неясно, получит ли работодатель всю необходимую информацию и не потребуется ли ему для этого делать запрос в ПФР [17];

– Переход к оцифровке будет сложным для людей старшего поколения, которые не доверяют новым технологиям. Если раньше бумажный носитель имел печати организаций, то сейчас увеличится риск появления подделок нового формата книжек. В этом случае возникает необходимость организациям обезопасить себя и создать собственные способы и методы проверки электронных трудовых книжек.

ВЫВОДЫ

Таким образом, трудовая книжка перестала быть ос-

новным документом с помощью которого контролируется трудовая деятельность граждан, теперь она пережиток прошлого [18].

В Европе и США она уже очень давно ушла в небытие, там от работника требуют предъявления резюме, диплома об образовании и характеристики с предыдущего места работы.

В случае недоверия к поданной информации, поиском достоверных данных о потенциальном сотруднике занимается служба безопасности.

Международные протоколы по организации труда не включают в себя никаких сведений по поводу необходимости и оформления трудовых книжек. Замена бумажных трудовых книжек на новый формат цифровых книжек имеет как положительные так и отрицательные моменты, но необходимость в их замене не оставляет сомнений [19].

Работодатели и работники столкнутся с различными сложностями применяя цифровую книжку на практике. В особенности эти сложности коснутся работодателя при получении сведений о предыдущей трудовой деятельности работника.

Для того чтобы проверить информацию кандидата на должность, кадровым службам потребуется сотрудничать с ПФР и госуслугами, с регулярной постоянностью, так как возникнет необходимость в информировании «нового» работодателя об опыте и компетенции конкретного работника у прежнего работодателя [20]. Переход на электронную систему займет много времени, так как этот механизм еще не выработан и имеет много спорных вопросов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Беляков С. Оцифрованная Россия // Газета.ру. 2018. С.12-16.
2. Программа «Цифровая экономика Российской Федерации» - национальная программа развития цифровой экономики Российской Федерации [электронный ресурс] Режим доступа: <https://digital.ac.gov.ru/>.
3. Петров В.А. Развитие понятия рынка труда в современной экономике // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2015. № 5. С. 198-202.
4. История возникновения и применения трудовых книжек. Студенческая библиотека онлайн. 2013.
5. Куренной А., Костян И., Хныкин Г. Цифровая экономика России. Электронное делопроизводство трудовых отношений // ЭЖ-Юрист. 2017. № 37. С. 26-29.
6. Декрет Совета Народных Комиссаров №792 «О трудовых книжках для нетрудящихся» / Собрание узаконений и распоряжений правительства за 1917-1918г. Управление делами Совнаркома СССР. – М.: 1942. С. 1003-1006.
7. Кодекс законов о труде 1918 г. [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.kodeks.ru/document/901889837>.
8. Гуцина И. История трудовой книжки. По материалам рубрики «За чайкой чая» // Зарплата. 2011. № 10. [Электронный ресурс]. URL: <http://lexandbusiness.ru/view-article.php?id=730>.
9. Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утв. Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 // Собрание законодательства РФ 2003. №16. Ст. № 1539.
10. Постановление правительства РФ ОТ 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках». [Электронный ресурс]. URL: <https://clubik.ru/docs/pp/postanovleniye-pravitelstva-225>.
11. Делягин И. Судьба трудовой книжки // ЭЖ-Юрист. 2011. №35. С. 45-50.
12. Иванов В. Из истории документирования персональных данных государственных служащих в имперской России [Электронный ресурс]. URL: isras.ru/files/File/Vlast/2012/01/Ivanov.pdf.
13. Семдарова Л.Б. Электронная трудовая книжка: Реалии и Перспективы // Гуманитарные и юридические исследования. 2013. № 2. С.73-78.
14. Тарасова А., Дингин А. Электронная трудовая книжка. Что изменится для работодателей и работников [Электронный ресурс]. URL: <https://www.1jur.ru/#/document/189/711769/>.
15. Кашенов А.В. Социальная политика: рынок труда и политика занятости // Социальная политика и социальное партнерство. 2006. №6-9. С.21.
16. Свистунов В.М., Лобачев В.В. Трудовые отношения в условиях цифровизации экономики // Управление. 2017. № 4 (18). С. 31-32.
17. Соловьев А.И. Хранение и обработка больших данных // Тенденции развития науки и образования. 2018. №6. С. 47-51.
18. Лосев А.В. Искусственный интеллект: взгляд Кастанеды // Аргументы недели. 2019. №40 (684).
19. Локтюхина Н.В., Новикова И.В. Регулирование рынка труда и занятости населения в условиях развития информационно-коммуни-

кационных технологий // *Уровень жизни населения регионов России*.
2017. № 1. С. 45-57.

20. Пенсионный Фонд России работников [Электронный ресурс].
URL: // <http://www.pfrf.ru>

Статья поступила в редакцию 16.03.2020

Статья принята к публикации 27.05.2020