

ПРОБЛЕМЫ ВНЕДРЕНИЯ ЭЛЕКТРОННОЙ ТРУДОВОЙ КНИЖКИ

Дудолодова Т.А.

*Тамбовский государственный университет имени
Г.Р.Державина, dudoladova.9868@mail.ru*

В 2020 году в России был осуществлен всеобщий переход на учет сведений о трудовой деятельности в электронной форме, внедрена электронная трудовая книжка.

Внедрение электронных трудовых книжек имеет как положительные стороны, так и проблемы.

Среди положительных моментов отметим, что работодателям переход на электронную трудовую книжку позволит сократить издержки на администрирование, обеспечить надежное хранение информации в силу возможности резервного копирования, простоты дублирования; работники больше не смогут заявить об утере трудовой книжки в целях сокрытия информации от своего нового работодателя..[2]

По нашему мнению, можно выделить следующие проблемы при переходе на новый формат введения трудовой книжки.

Первоначальное наполнение базы. Для того чтобы новая система корректно работала, по каждому работнику должна быть занесена достоверная информация обо всех кадровых действиях (приеме, переводе, увольнении), а также информация о специальности и квалификации работника. По данным Росстата в 2018 году было зарегистрировано 72,3 млн. официально трудоустроенных россиян. Внесение всех сведений по каждому работнику в таких масштабах требует весьма значительных трудозатрат и времени.[3]

Доступ к информации о трудовом стаже при отборе кандидатов на вакансии. В плане доступа к информации, для работников переход на электронную форму трудовых книжек несет только положительные изменения. Они смогут получать информацию о своей трудовой деятельности на сайте госуслуг, в личном кабинете Пенсионного фонда России, в МФЦ, а также у работодателя. Но, с точки зрения работодателя возникает проблема – как на стадии подбора кандидатов и вплоть до момента заключения трудового договора можно будет просмотреть трудовой стаж, и понять соответствует ли указанный в резюме профессиональный опыт действительному.

В настоящее время, в соответствии со ст. 65 Трудового кодекса РФ, работник при заключении трудового договора обязан предоставить трудовую книжку (за исключением случаев, когда он впервые трудоустраивается на работу) – так у работодателя есть возможность удостовериться, соответствует ли заявленный лицом стаж работы фактическому. В случае если у него трудовой книжки нет, проверить это самостоятельно получится лишь после трудоустройства работника. Но если выяснится, что работник при трудоустройстве предоставил ложные сведения, то уволить его на этом основании невозможно. Способом решения этой проблемы может быть согласие работника на ознакомление со сведениями о его трудовой деятельности на официальном сайте Пенсионного Фонда России, либо через

предъявление им выписки о своем стаже. Но так как на законодательном уровне это пока не закреплено, то работник может и отказать в доступе.

Достоверность информации. Вопрос достоверности и контроля за вносимой информацией остается пока открытым. Как будет контролироваться и предупреждаться некорректное или неполное внесение информации? Возможно ли дублирование информации в случае ошибочного внесения данных? Кто сможет проверить реальность заносимого стажа и опыта работы, когда одновременно вносятся миллионы записей? Как работнику исправить ошибочную запись, если ошибка выявится через несколько лет, и как работник сможет подтвердить правоту своих слов? Если для этого нужно будет хранить выписки, выданные при увольнении, то какой тогда смысл в цифровизации?

Безопасность информации. В соответствии с законом «О персональных данных», работодателю необходимо обеспечить защиту полученных им данных от каких-либо вмешательств с третьей стороны, которые могут быть выражаться в следующем: модифицирование; блокировка; неправомерный доступ к информации; копирование; уничтожение; распространение и пр. Обеспечение безопасности персональных данных связано с такими организационно-техническими проблемами как:

- Необходимость получения лицензии ФСТЭК для осуществления мероприятий по защите персональных данных в области технической защиты конфиденциальной информации. Для её получения требуется наличие высококвалифицированного персонала и специального оборудования, что часто является проблемой для малых предприятий;

- Высокие требования, предъявляемые к системе защиты. Поскольку требования по защите персональных данных появились относительно недавно, на рынке практически отсутствуют средства для их обеспечения. Кроме того, существующие системы защиты зачастую не рассчитаны на применение в современных информационных системах.[1]

Таким образом, переход на электронные трудовые книжки имеет как позитивные стороны, так и ряд проблем, которые предстоит оперативно решать.

Список использованных источников:

1. Алешукина С.А. Переход на электронную трудовую книжку как этап формирования цифровой среды // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Право. - 2020. - № 1 (61). - С. 8-15.

2. Ильченко Л.П. Электронные трудовые книжки // Бухгалтерский учет. 2020.- № 2. - С. 118-124.

3. Чернецова А.Г. Электронные трудовые книжки: особенности и перспективы введения в России / Чернецова А.Г., Маст А.Е. // Вестник Сибирского университета потребительской кооперации. - 2020. - № 2 (32). - С. 113-116.