

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

РОССИЙСКОЕ ПРАВОВЕДЕНИЕ: Трибуна молодого ученого

Сборник статей

Выпуск 21

*Ответственный редактор
В.А. Уткин*

Томск
Издательство Томского государственного университета
2021

Подводя итог нашим заключениям, делаем вывод, что необходимо внести ряд изменений в ст. 101 Трудового кодекса Российской Федерации, которые позволят защитить работников от недобросовестных работодателей, приведут нормы этой статьи в соответствие с Конституцией Российской Федерации.

ЭЛЕКТРОННЫЕ ТРУДОВЫЕ КНИЖКИ. ОПЫТ РОССИИ И ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН

Г.Ю. Бобровский, студент ТГУ

Научный руководитель – канд. юрид. наук, доцент Н.В. Демидов

Сегодня практически во всем мире происходит почти полный отказ от бумажных трудовых книжек и их замена электронными аналогами. Так, например, в Испании действует цифровая система Vida Laboral (трудовая жизнь)²⁹. Она существует для фиксации найма и увольнения сотрудников, а также показывает налоговые отчисления. Вся имеющаяся информация поступает в Министерство труда и Фонд социального страхования. В США же вместо трудовых книжек в их различных формах работодатели требуют резюме, диплом об образовании, характеристики с предыдущего места работы. В случае сомнений в достоверности указанной информации, поиском информации о соискателе занимается специальная служба. Сам трудовой стаж отображается в реестрах налоговых инспекций на основе сделанных работником отчислений. Для начисления пенсий используются личные банковские счета, в которых также содержится информация о работодателях, получаемой зарплате и объеме отчислений. Работник имеет право каждый год получать от своего фонда отчеты о размерах своих накоплений.

В России, начиная с 2020 года, в рамках реализации национального проекта «Цифровая экономика»³⁰ началось массовое внедрение электронных трудовых книжек и отменой их архаичных бумажных аналогов. После переходного периода с 1 января 2021 г. тем работникам, которые устраиваются на работу впервые, будут оформляться только электронные трудовые книжки. Для работников, уже имевших бумажные трудовые книжки, переход на электронные станет правом, а не обязанностью. Стоит отметить, что работник, подавший заявление о продолжении ведения трудовой книжки в бумажном формате, может 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 только данные с 2020 года³¹. На работодателя же ложится обязанность по формированию в электронной информации о трудовой деятельности и стаже работников и предоставление ее в Пенсионный фонд РФ.

Стоит отметить, что положительные аспекты введения электронных трудовых книжек значительно превышают негативные как для работника, так и для работодателя. Среди них выделяют, например, защиту от ошибок при заполнении, а также порчи, потерь и подделки, высокий уровень сохранности и безопасности персональных данных и многое другое.

Однако, несмотря на очевидные преимущества замены бумажных трудовых книжек их электронными аналогами, все же имеются хоть и немногочисленные, но все же отрицатель-

²⁹ Código Laboral y de la Seguridad Social Última modificación: 3 de febrero de 2021. URL: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/codigos/codigo.php?id=93&modo=2¬a=0&tab=2 (дата обращения: 10.02.2021).

³⁰ Постановление Правительства Российской Федерации от 2 марта 2019 г. № 234 О Системе управления реализацией национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2019. № 11. Ст. 1119.

³¹ Трудовой кодекс Российской Федерации. От 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (Ч. 1). Ст. 3.

ные 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.

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

НОВЫЕ ФОРМЫ И ТЕХНОЛОГИИ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ COVID-19

С.О. Салчак, курсант Кузбасского института ФСИН России

Научный руководитель – канд. экон. наук, ст. преподаватель О.В. Мошненко

Начавшаяся весной 2020 года пандемия новой короновирусной инфекции, проявления которой продолжают и в настоящее время, стала серьезнейшим вызовом не только для экономических и политических систем, но и для механизмов реализации и защиты основных прав и свобод человека, активно формировавшихся в последние десятилетия. В числе стран, столкнувшихся с указанными вызовами, оказалась и Россия.

Пандемия COVID-19 повлияла на различные сферы жизнедеятельности общества, в том числе на соблюдение прав граждан, на способы их защиты. В ряде сфер права граждан стали нарушаться чаще, а защитить их прежними способами оказалось практически невозможно.

Так, например, введение ограничительных мер, в первую очередь, обострило ситуацию в области соблюдения прав граждан в сфере трудовых правоотношений. Стали возникать конфликты между работниками и работодателями. Наиболее актуальными стали такие вопросы, как: перевод на неполный рабочий день, удаленный режим работы, незаконное отправление сотрудников в неоплачиваемые отпуска, необоснованные увольнения, применение режима неполного рабочего времени и т.д.³². Вся ситуация осложнялась тем фактом, что современное трудовое законодательство «не знало» таких понятий, как «дистанционная работа», режим «неполной дистанционной занятости» и т.д.

В сложившихся условиях деятельность данных субъектов была направлена на разработку законодательных инициатив, направленных на урегулирование возникающих конфликтов и не подлежащих нормативно-правовому регулированию, конфликтов, входящих в зону «правовой неопределенности».

Однако, не смотря на то, что осуществление многих традиционных форм работы оказалось невозможным в период пандемии, субъектам, осуществляющим защиту, удалось вырабатывать новые технологии защиты прав и законных интересов граждан, которые могут быть взяты на вооружение в будущем.

1. Специальный мониторинг нарушений прав человека в условиях самоизоляции по результатам «горячих линий».
2. Мониторинг жалоб и проблем соблюдения прав человека в условиях пандемии в социальных сетях.
3. Прием индивидуальных жалоб на нарушение прав человека в дистанционном формате.

³² Дугужева М.Х. Особенности трудовых отношений в период пандемии // Образование и право. 2020. № 4. С. 57–58.