

Баранова Н.В.,
магистрант

1 курс, «Управление персоналом и данные о людях»
Уральский государственный экономический университет,
Россия, г. Екатеринбург
Научный руководитель: Тонких Н.В.,
к.э.н., доцент кафедры ЭТиУП УрГЭУ

ЭЛЕКТРОННЫЕ ТРУДОВЫЕ КНИЖКИ РИСКИ И ПРЕИМУЩЕСТВА

Аннотация: в статье представлены результаты пилотажного исследования общественного мнения по поводу отношения отдельных категорий граждан к переходу от бумажных трудовых книжек к электронному формату. В результате проведенных оф-лайн и он-лайн опросов удалось обобщить основные риски и достоинства ведения электронных трудовых книжек, выявить уровень осведомленности по данному вопросу среди специалистов и руководителей HR сферы.

Ключевые слова: электронные трудовые книжки, цифровизация, электронное правительство России, кадровый учет, управление персоналом.

Abstract: the article presents the results of the pilot research of public opinion about the attitude of certain categories of citizens to the transition from paper employment records to electronic format ones. The result of surveys of certain categories of citizens is summarizing the main risks and advantages of using electronic employment records and revealing the level of awareness on this issue among specialists and managers of the HR sphere.

Key words: electronic employment records, digitalization, electronic government in Russia, personnel records, personnel management.

Введение. За последние 10 лет все больше и больше набирает популярность проблематика цифровизации, которая наносит отпечаток и трансформирует различные сферы общественной жизни. К 2019 году привычным стали онлайн-сервисы по оплате коммунальных услуг, записи к врачу, проверки штрафов и других подобных инструментов. Подавляющая часть персональных данных граждан России уже оцифрована и всегда доступна для ее обладателей в личном кабинете. Однако, до настоящего момента не оцифрованы процессы ведения, хранения и передачи различным государственным и частным структурам персональной информации о трудовой деятельности граждан. Трудовая книжка пока ведется традиционным бумажным способом на утвержденных бланках. Специалисты кадровых служб отмечают несколько узких мест ведения бумажного делопроизводства, например, сложность внесения изменений, исправления ошибок в бумажных трудовых книжках; хрупкость и непрочность документа и др.

Цель настоящего исследования заключается в определении уровня осведомленности и лояльности граждан к переходу от бумажных трудовых книжек к электронному формату, в выявлении возможных последствий перехода: рисков и плюсов ведения трудовых книжек электронно.

Для достижения поставленной цели поставлены следующие задачи:

1. Обобщить ключевые аспекты законопроекта и федеральных законов трудового законодательства по учету и ведению трудовых книжек;
2. Разработать программу социологического исследования включая инструмент и технологию опроса.
3. Провести пилотажное исследование общественного мнения по проблеме перехода к электронным трудовым книжкам;
4. Обобщить и проанализировать полученные результаты.

Методология и методы исследования. В исследовании использованы универсальные методы сбора и обобщения информации, а также методы социологического исследования. Систематизация нормативно-правовой информации по изменениям трудового законодательства проводилась методом кабинетного исследования с применением интернет-ресурсов, были

рассмотрены: Проект ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части формирования и ведения сведений о трудовой деятельности работника в электронном виде)" (подготовлен Минтрудом России, 29.10.2018) [1] и ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования" (от 01.04.1996 N 27-ФЗ) [3]. Анализ нормативно-правовых актов позволил составить карту внедрения электронных трудовых книжек и выявить реперные точки перехода от бумажных трудовых книжек к электронному формату.

В качестве инструмента изучения общественного мнения применялся метод опроса и личных интервью. Пилотный вариант опроса для апробации опросника был размещен на сервисе гугл-форм [4] и состоял из 6 вопросов: закрытого и открытого типов. Ссылка на опрос была опубликована в HR-группах на Facebook (группы, где общаются специалисты по управлению персоналом и кадровых агентств), а также через рассылку по электронной почте и мессенджерам целевой аудитории. В опросе участвовали студенты Уральского государственного экономического университета институтов экономики и менеджмента, преподаватели кафедры Экономики труда и Управления персоналом, а также HR-практики по подбору персонала и делопроизводству. Для получения развернутых комментариев по изучаемой теме было проведено несколько личных оффлайн опросов HR-практиков. В исследовании приняло участие 102 респондента.

Нормативно-правовая база введения электронного формата трудовых книжек. На государственном уровне начиная уже с 2012 года в Министерстве труда РФ обсуждается возможность перехода от традиционных бумажных трудовых книжек к электронному формату. В конце 2018 года был опубликован Доработанный вариант Проекта ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части формирования и ведения сведений о трудовой деятельности работника в электронном виде)» [1], согласно которому с 1 января 2020 года сведения о трудовой деятельности будут передаваться в инфосистему Пенсионного фонда России (ПФР). Предусматривается, что с 2021 года сведения о трудовой деятельности работников будут вестись только в

электронном виде, за исключением случаев, если работник подал заявление о ведении трудовых книжек на бумажном носителе.

К 2027 году планируется окончательный переход на электронные трудовые книжки. Сведения о трудовой деятельности будут дополнены информацией о выполняемой работе и должности, переводах на другую постоянную работу, об увольнении, а также основания прекращения трудового договора. Однако, исключаются данные об образовании и награждениях (поощрениях) работников.

Таким образом, произойдет изменение процессов трудоустройства, в частности, вся информация о прошлой или текущей трудовой деятельности будет храниться только в электронной системе ПФР. Доступ к персональным данным будет осуществляться через личный кабинет для работников, работодатели будут использовать свои программно-технические средства, либо электронный сервис ПФР.

Законопроект предполагает поэтапный переход на электронные трудовые книжки. Карту внедрения электронных трудовых книжек можно представить следующим образом:

1. подготовка, принятие или изменение локальных актов компаний (при необходимости) с участием выборного органа профсоюза (при его наличии);
2. внесение изменений (при необходимости) в соглашения и коллективные договоры в порядке, установленном ТК РФ;
3. обеспечение технической готовности к передаче сведений о трудовой деятельности работников в электронном виде в ПФР;
4. уведомление работника в письменной форме об изменениях трудового законодательства.

Ожидается слияние данных инфосистем ПФР о трудовой деятельности и системы обязательного пенсионного страхования. Индивидуальный лицевой счет дополнят разделом «Сведения о трудовой деятельности застрахованного лица». Такая интеграция данных позволит облегчить и ускорить процесс получения льготной или возрастной пенсий, связанный с подтверждением трудового стажа.

Следует отметить, что обязанность передачи данных о трудовой деятельности работников в ПФР была закреплена еще в 2002 году ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе Обязательного пенсионного страхования» [3]. Согласно ст. 11 о «Представление сведений о страховых взносах и страховом стаже», пункта 2 страхователь (т.е. работодатель) обязан ежегодно не позднее 1 марта года, следующего за отчетным годом, представлять сведения о дате приема на работу и увольнения (для застрахованного лица, принятого на работу данным страхователем в течение отчетного периода) или дату заключения договора гражданско-правового характера (в ред. от 31.12.2002 N 198-ФЗ).

Исходя из данного федерального закона, большая часть данных о трудовой деятельности работников уже должна быть оцифрована и собрана в едином реестре ПФР. Однако ставится под сомнение факт всеобщей осведомленности работодателей-страхователей о данной обязанности. Предположительно, крупные компании охвачены передачей трудовых данных в ПФР, чего нельзя сказать о фирмах малого бизнеса. В этом случае задача переноса всей информации о трудовой деятельности граждан осложняется.

Результаты исследования общественного мнения. Обсуждение перехода на электронные трудовые книжки длится уже более 7 лет, т.к. реализация данной программы подразумевает большие финансовые и временные затраты. На этой почве выдвигаются различные предположения рисков и достоинств данного перехода.

Для изучения общественного мнения был проведен опрос на тему замены бумажных трудовых книжек на электронный формат. Респондентам были заданы 6 вопросов, направленных на выявление уровня осведомленности, плюсов и минусов, рисков перехода на электронные трудовые книжки. Кроме того респондентам предлагалось в развернутой форме выразить свое мнение о последствиях и перспективах реализации законопроекта.

Опрос прошли 102 человек [4], в том числе: 52% – студенты УрГЭУ, 15% – преподаватели кафедры ЭТиУП, 28% – практики сферы HR и 5% – другие (выпускники ВУЗа, служащие, обыватели).

По результатам опроса выяснилось, что менее половины опрошенных осведомлены о предстоящем переходе, что составило 42,2%. Преобладающая часть опрошенных впервые узнала о законопроекте, среди которых большую часть составили студенты. Среди практиков 20% (5 человек) ответили, что не слышали ранее о введении электронных трудовых книжек – такой ответ дали специалисты по подбору персонала.

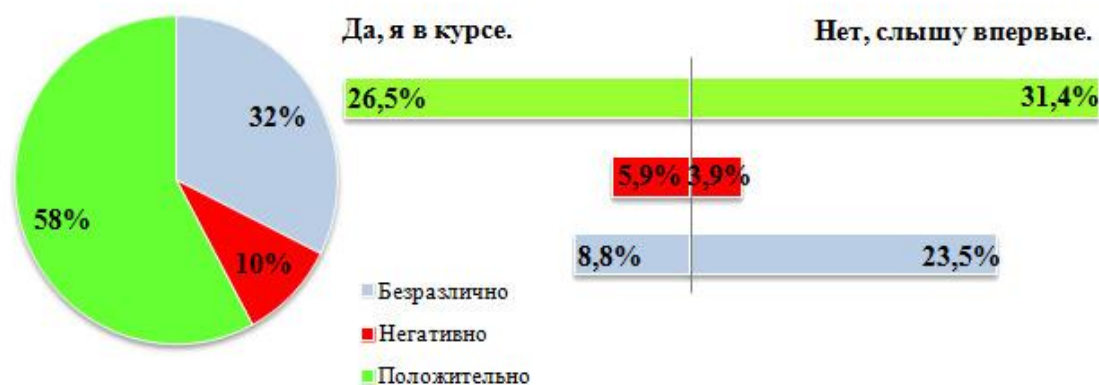


Рисунок 1. Распределение ответов по уровню осведомленности и отношению к предстоящим изменениям, % [4]

Преимущественно, переход на электронные трудовые книжки воспринимается положительно (57,8%, Рисунок 1). Менее 10% выражают негативное отношение, а одна треть опрошенных (33 человека) проявляет безразличие к переходу на электронные трудовые книжки.

В следующих вопросах анкеты респондентам предлагалось выбрать возможные достоинства и риски перехода к электронным трудовым книжкам. Наибольшие опасения отмечаются в части несанкционированного доступа к персональным данным (взлом, хакерские атаки и пр.) – 67,6% и сложности при внедрении данной системы в недостаточно технически обеспеченные регионы страны (перебои с интернетом, низкий уровень компьютерной грамотности граждан и др.) – 63,7%.

Подробнее результаты опроса представлены на Рис. 2.



Рисунок 2. Возможные проблемы использования электронных трудовых книжек [4]

Кроме предложенных вариантов респонденты также отметили вероятность нарушения прав работников и перебоев в работе системы ПФР после перехода к электронному формату учета трудовой деятельности граждан. Как отмечают многие специалисты HR сферы и преподаватели, на первоначальном этапе внедрения электронных трудовых книжек возникнет необходимость дублирования информации, как на бумажном носителе, так и в электронном виде. Данный этап продлится, предположительно, от 3 до 5 лет, после чего электронная система ПФР будет функционировать в полной мере.

Рассматривая преимущества электронных трудовых книжек, респонденты выделяют уменьшение бумажного документооборота – 72,5% (Рисунок 3), половина опрошенных отмечает удобство создания единой информационной системы Пенсионного фонда России по хранению данных о трудовой деятельности работников. Ожидается снижение издержек работодателей на приобретение, ведение и хранение трудовых книжек на бумажном носителе. Например, эффект только от приобретения трудовых книжек в 2020 году может составить 0,7 млрд. рублей [1].



Рисунок 3. Возможные достоинства использования электронных трудовых книжек [4]

В качестве дополнительных преимуществ респонденты отмечают экологическое использование бумажных ресурсов (экономия); электронные трудовые книжки будут доступны в личном кабинете в любой момент, что исключает риск потери трудовой и упрощает процессы ее использования (например, быстрое получение копии и др.). В целом, подобное нововведение поддержит появившуюся с созданием портала государственных услуг тенденцию формирования системы цифровых персональных документов граждан РФ и положительно скажется на формировании в РФ электронного правительства.

Рассматривать последствия цифрового нововведения можно в краткосрочной и долгосрочной перспективах. Обобщая ответы респондентов, сформированы следующие выводы.

В краткосрочной перспективе можно ожидать, во-первых, рост объемов делопроизводства, повышение нагрузки на специалистов КДП за счёт необходимости ведения двойной базы. Во-вторых, сбои неотработанной системы ПФР, рост инцидентов и разбирательств по нестыковке данных с бумажных носителей в электронной системе. В-третьих, появится необходимость повышать компьютерную грамотность людей в целом (например, работников предпенсионного возраста, рабочих низкоквалифицированных профессий).

Опыт введения системы электронного документооборота и электронного правительства в России показывает, что при реализации подобных проектов и их

дальнейшей технической поддержке появляется ряд проблем, связанных с недостаточной обеспеченностью многих регионов необходимым техническим оснащением и квалифицированными кадрами.

В случае же эффективного внедрения данной системы в долгосрочной перспективе можно ожидать, во-первых, облегчение процессов трудоустройства. Например, упрощение отслеживания карьерных перемещений соискателя, возможность включения информации о его наборе компетенций и повышении квалификации. Также это экономия времени и трудозатрат. Компании значительно сэкономят на пересылке трудовых книжек работникам удаленных подразделений. Во-вторых, уменьшится бумажный документооборот, автоматизация обработки данных в скоординированной системе персональных данных работников. В-третьих, анализ трудовых ресурсов в государственном масштабе, оптимизация рынка труда, стратегическое планирование человеческих ресурсов.

Выводы. Подводя итоги, следует отметить, что большая часть опрошенных людей соглашались с тем, что процесс перехода на электронные трудовые книжки будет продолжительным и сначала воспримется населением негативно, возможно, будут ошибки и сбои инфосистемы ПФР. После стабилизации ее работы и полной цифровизации персональных трудовых данных работников можно будет отметить качественный шаг в направлении электронного правительства в России.

На данный момент остается актуальным вопрос сроков полного перехода к электронной инфосистеме ПФР. Срок будет зависеть от доли работников, данные о трудовой деятельности которых, передаются страхователем-работодателем в систему ПФР уже более 10-15 лет. Для изучения данного вопроса необходимо провести исследование на государственном уровне для достоверной и полной оценки, так как ожидаемые изменения затрагивают порядка 4,2 млн. юридических лиц и 58,4 млн. человек [1]. На основании полученных результатов можно будет судить об уровне осведомленности и подготовленности работодателей к ведению электронной системы учета трудовой деятельности работников.

ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ИСТОЧНИКИ

1. Проект ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части формирования и ведения сведений о трудовой деятельности работника в электронном виде)" (подготовлен Минтрудом России, 29.10.2018) [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru>. Дата обращения: 10.09.2019 г.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018). [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru>. Дата обращения: 10.09.2019 г.
3. ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования" (от 01.04.1996 N 27-ФЗ). [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru>. Дата обращения: 13.09.2019 г.
4. Баранова Н.В. Открытый опросник «Достоинства и риски перехода на электронные трудовые книжки». [Электронный ресурс]. URL: <https://goo.gl/forms/DCnE7UdIJwIjQoPg1>.