

МОСКОВСКИЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ журнал 9/2020



УДК 331.108.263

DOI 10.24411/2413-046X-2020-10627

**ПЕРЕХОД НА ЭЛЕКТРОННЫЕ ТРУДОВЫЕ КНИЖКИ КАК ЭЛЕМЕНТ ЗАЩИТЫ ПРАВ
РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ**

**THE TRANSITION TO ELECTRONIC LABOR BOOKS AS AN ELEMENT OF
PROTECTING THE RIGHTS OF EMPLOYEES IN THE CONDITIONS OF THE
DIGITAL ECONOMY**

*Работа выполнена при финансовой поддержке гранта РФФИ, проект
№ 20-011-00447*

Черепухин Тимофей Юрьевич, кандидат экономических наук, доцент кафедры управления и маркетинга, ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет им И.Т. Трубилина», г. Краснодар

Cherepukhin T.Yu., Timofey-19@mail.ru

Аннотация. В статье рассматривается проблематика восприятия трудовыми агентами ситуации с обязательным переходом работодателей на электронные трудовые книжки в контексте защиты прав работников. Проведена систематизация внешних факторов и условий, воздействующих на социально-трудовую сферу. Отмечена значимость периода цифровых трансформаций для

работодателей и работников. Приведены результаты национальных опросов о восприятии работниками перехода на трудовые книжки электронного формата. Инициировано и проведено аналогичное социометрическое исследование в Краснодарском крае, направленное на выявление настроений в социально-трудовой сфере относительно защиты трудовых прав работников посредством внедрения электронных документов кадровой службы. Предложена идея разработки и внедрения мобильного электронного приложения для работников и работодателей, рекомендована его примерная структура.

Summary. The article examines the problem of perception by labor agents of the situation with the obligatory transition of employers to electronic work books in the context of protecting the rights of workers. Conducted with the systematization of external factors and conditions affecting the social and labor sphere. The importance of the digital transformation period for employers and employees is noted. The results of national surveys on the perception of employees of the transition to work books in electronic format are presented. A similar sociometric study was initiated and conducted in the Krasnodar Territory, aimed at identifying sentiments in the social and labor sphere regarding the protection of labor rights of workers through the introduction of electronic documents of the personnel service. The idea of development and implementation of a mobile electronic application for employees and employers is proposed, its approximate structure is recommended.

Ключевые слова: экономика, трудовая сфера, трудовые отношения, защита трудовых прав, цифровизация экономики.

Keywords: economy, labor sphere, labor relations, protection of labor rights, digitalization of the economy.

Развитие современного общества проходит период значительных трансформаций во всех сферах публичного уклада жизни. Воздействие глобальных тенденций, национальная и локальная

специфика их проявления обуславливают «переформатирование» не только административно-экономических, относящихся в большей степени к общественной формации, но и социально-трудовых, а также социально-профессиональных отношений, причисляемых традиционно к личному типу взаимосвязей между экономическими агентами.

Социально-трудовая сфера – чрезвычайно чувствительная часть общественной: она первая ощущает на себе изменения в экономической динамике и характере экономического развития, а рынок труда, являясь его самой значительной составляющей, остро реагирует на изменение не только макроэкономических параметров, но и совокупности факторов, отражающих социальные, профессиональные, корпоративные и предпринимательские преобразования в стране.

На рынок труда действует комплекс детерминант и закономерностей, сформированных в последнее десятилетие активных социально-экономических трансформаций. Являясь местом совершения трудовых контрактов, он доминирует в структуре социально-трудового комплекса и состоит из нескольких ключевых групп участников: наемные работники и работодатели, контрольные и профсоюзные структуры, посредники и учебно-квалификационные институты [1].

При этом рынок труда может существенно различаться с принятием в расчет отраслевой специализации конкретного места его локализации, особенностей социально-экономической среды, в которой он функционирует, местности, традиций, обычаев, а также половозрастной и профессионально-квалификационной структуры работников. Следовательно, возникающая под воздействием этих факторов уникальная множественность социально-трудовых проблем и ситуаций требует своего структурирования и описания с целью совершенствования отношений на рынке труда между его основными агентами.

Кроме того, в настоящее время рынок труда и вся сфера социально-трудовых отношений «встраивается» в концепцию

«цифровой экономики», которая может коренным образом видоизменить его не только структурно-содержательно, но и функционально, а также атрибутивно. Эти изменения приведут и уже приводят к трансформации организационных, нормативных, административных и гражданских механизмов взаимодействия работников и работодателей, что обуславливает актуализацию следующих научно-прикладных аспектов:

1. выстраивание новых механизмов обеспечения бесперебойного ритмичного функционирования региональных рынков труда в условиях проникновения цифровых технологий в отрасли экономики;
2. модернизация механизмов защиты работодателей от информационных угроз, связанных с цифровизацией деятельности;
3. модернизация защиты трудовых прав работников в условиях цифровых трансформаций экономики [2,3,4].

Комплексно, на научной основе, охватить все эти аспекты позволит только серьезное научное исследование, мы же в рамках данной статьи сосредоточимся на рассмотрении условий для реализации своих трудовых прав работниками, действующими в трансформируемой цифровой реальности. Исходя из этого, целью настоящей статьи будет являться выявление отношений работников к использованию новых инструментов защиты и оформления их трудовых прав и отношений при переходе социально-трудовой сферы к цифровому формату функционирования [5].

В качестве методико-инструментарной базы для проведения исследований нами использованы методы и приемы социометрии [6], с применением которых получены достоверные оценки по региону (Краснодарский край) и проведено их сравнение с общероссийскими результатами аналогичных экономико-социологических исследований по проблеме защиты и реализации трудовых прав в условиях цифровой экономики. При этом отметим, что в России «узких» углубленных исследований по проблемам цифровых трансформаций социально-трудовой сферы не проводилось, а имеются лишь разрозненные результаты

исследования отдельных аспектов рассматриваемой тематики защиты социально-трудовых прав.

Публичное обсуждение возможных инструментов цифровизации трудовых отношений между работниками и работодателями активизировалось в последние годы, а именно начиная с 2018 года, что связано с разработкой и принятием Федерального закона 439-ФЗ от 16.12.2019 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде». Ряд электронных ресурсов [7,8] провел опросы, главной целью которых являлось определение общественного мнения о необходимости цифровизации данной сферы трудовых отношений. Результаты основных опросных кампаний представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Результаты опросов общественного мнения о цифровизации трудовых книжек (выборка проведена автором)

Источник / дата обследования	Основная тема опроса	Результаты
Сервис по поиску работы SuperJob / декабрь 2019	Желание перевести свою трудовую книжку в электронный формат	За – 33% Против – 45% Не определились – 22%
Портал «Работа в России» / март-апрель 2020	Желаемый формат трудовой книжки	Электронный – 67% Бумажный – 33%
Всероссийский центр изучения общественного мнения	Желаемый формат трудовой книжки	Электронный – 44% Бумажный – 56%

Обобщение результатов проведенных опросов на федеральном уровне показывает, что в среднем порядка 48% респондентов высказались за цифровой формат оформления трудовых отношений. Работники интуитивно видят в этом действенный механизм защиты своих профессиональных прав, а также указывают на модернизацию социально-трудовой сферы. Электронные документы цифрового формата позволяют:

- обеспечивать защиту информации и её накопление;
- реализовывать транспарентный информационный обмен между различными работодателями и контролирующими органами (пенсионный фонд, трудовая инспекция, органы статистики и т.д.);
- формировать цифровые следы и истории в разрезе не только организаций-работодателей, но и экономических агентов-работников.

Указанные выше опросы проводились в столичном регионе. Для соотнесения результатов федеральных мониторинговых процедур с региональной спецификой функционирования социально-трудовой сферы в субъектах России при переходе к цифровой экономике нужен «срез» региональных мнений. Для этих целей автором был инициирован и проведен специальный опрос. Он проводился анонимно в августе-сентябре 2020 года среди трудовых коллективов организацией города Краснодар. Была разработана специальная анкета, распространенная обычным способом. В результате поступило более 150 анкет, они все были приняты к обработке. Дополнительные сведения включали: возраст респондентов, который позволил выявить распределение степени готовности работников к применению цифровых технологий в сфере трудовых отношений. Вопросы анкеты и результаты обработки результатов представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Экспликация результатов опроса на тему: «Готовность к переходу на цифровые технологии работников» среди коллективов организаций г. Краснодара.

Вопрос	Варианты ответа	Результаты, %
1. Удовлетворены ли Вы существующей системой взаимодействия между работодателем и работниками?	а) Да, полностью;	38
	б) Частично, система требует совершенствования;	35
	в) Нет, система полностью устарела.	27
2. Слышали ли Вы о цифровых технологиях в сфере трудовых отношений ранее? (опыт других стран, организаций, законодательство и т.д.)?	а) Да;	23
	б) Нет.	77
3. Считаете ли Вы использование цифровых технологий в сфере труда целесообразным?	а) Да;	16
	б) Ручную обработку документов можно заменить частично;	34
	в) Нет, только ручной контроль.	50
4. Какие вопросы можно делегировать роботизированному управлению? (возможно несколько вариантов ответа)	а) оформление трудовых отношений (трудовой договор, ведение трудовой книжки);	14
	б) оформление текущих документов (табель учета рабочего времени, график отпусков, кадровые приказы (переводы, отпуска));	37
	в) оформление больничных листов, справок;	21
	г) информирование об изменении трудового законодательства;	59
	д) информирование об изменениях внутренней документации организации;	67
	е) контроль за выполнением трудовых обязанностей.	33
5. Доверяете ли Вы автоматизированной системе обработки персональных трудовых данных?	а) Да, полностью;	13
	б) Нет, боюсь могут возникнуть проблемы.	87

Опрос показал, что более 62% опрошиваемых считают, что существующая система трудовых отношений требует полного или частичного обновления, при этом, 38% удовлетворены традиционными способами фиксации трудовых отношений.

Следует отметить возрастную структуру опрошиваемых: средний возраст выбравших положительный ответ, составил 37 лет, а

возраст, выбравших отрицательный – 52 года. Таким образом, можно сформулировать предположение о, опасениях работников более старших возрастных групп менять систему трудовых отношений, а молодое поколение, наоборот, видит положительные перспективы смены консервативной парадигмы оформления трудовых отношений на современную, базирующуюся на инструментах цифрового типа.

Логичными являются ответы на второй вопрос об осведомленности работников о цифровых технологиях в сфере труда: положительный ответ принадлежит респондентам до 40 лет, отрицательные ответы дали более 77 % (смешанная возрастная структура опрашиваемых от 20-62 лет).

Целесообразность применения цифровых технологий оценивалась в общем (вопрос 3) и частном порядке (вопрос 4). Ответы на общий вопрос разделились поровну: 50% считают, что цифровые технологии необходимы в различном масштабе и объеме; 50% категорически отрицают данную необходимость. Углубляясь в конкретные направления цифровизации, был сформулирован конкретный вопрос и предоставлено несколько вариантов ответа, который позволил определить общественные предпочтения о цифровизации и роботизации сферы трудовых отношений. Результаты выглядят следующим образом:

- популярной сферой цифрового делегирования является оказание информационного консультирования о трудовом законодательстве и внутренней документации;
- работники готовы доверить цифровым технологиям текущие кадровые документы, которые оформляются регулярно и составляют рутину кадрового производства: составление графиков работы, фактических таблицей и прочие текущие документы;
- менее популярным направлением является контроль за выполнением трудовых обязанностей, в данном случае любопытным является возраст, опрашиваемых, выбравших данный вариант – старше 48 лет. Таким образом, более молодые респонденты не поддерживают цифровую систему

контроля (в плане оценки эффективности работы).

- незначительная доля опрошиваемых выбрала варианты с оформлением трудовых книжек, договоров, больничных листов и прочих справок.

В целом, только 13% опрошенных готовы доверить персональные кадровые данные для целей цифровизации и роботизации трудовых отношений.

В целом следует отметить низкий уровень осведомленности населения на региональном уровне (частный случай Краснодарского края): всего 23% и одобрения процесса оцифровывания трудовых книжек даже после принятия соответствующих поправок в Трудовой Кодекс. При этом результаты опросов, проводимые в Москве и центральном регионе, свидетельствуют о более качественной информатизации населения и гораздо более позитивном настрое работников к проводимым цифровым преобразованиям.

Резюмируя результаты опроса, далее нами сформулированы прикладные рекомендации по повышению уровня доверия к цифровизации трудовых отношений, которые заключаются в разработке мобильного приложения «Кадровая служба on-line». Главной задачей приложения является популяризация цифровых технологий и привлечение общественного внимания к современным инструментам оптимизации трудовых отношений.

Приложение представляет собой электронный продукт, который предназначен для пользования персоналом организаций, может в рекомендательном порядке содержать следующие структурно-тематические разделы:

- Федеральное и региональное трудовое законодательство; раздел необходим для ознакомления действующих нормативно-правовой документации в сфере труда, а регулярное обновление и синхронизация с базой министерства труда и социальной защиты населения гарантирует актуальность информации;

- Внутренняя трудовая документация предприятия; раздел наполняется по усмотрению руководства организации для своевременного информирования персонала о порядке трудовой деятельности в отдельно взятой организации;
- Личная кадровая документация: представляет собой личный кабинет сотрудника, в котором отражается архив и актуальные кадровые документы;
- Трудовое планирование и режим: раздел может содержать информацию о режиме и графике работы отделов или группы сотрудников, а также график предстоящих отпусков;
- Контроль: в данном разделе накапливается персональная информация о посещаемости сотрудниками рабочих мест, эффективности и производительности труда.

Приложение может иметь многопользовательский интерфейс, быть совместимым с ПК и мобильными устройствами всех типов, иметь возможности изменения архитектуры разделов и регулярного обновления информации. Кроме того, удобство приложений также заключается в минутной доступности сведений для пользователей информации, что позволяет субъектам проводить собственный контроль и мониторинг документального закрепления реализации собственных трудовых прав.

В целом же использование современных технологий для реализации кадровой политики позволит снизить порог недоверия и предвзятости со стороны персонала, а также постепенно адаптировать более передовые технологии к условиям социально-трудовой сферы России. В этом контексте необходимо проводить прикладные исследования по совершенствованию механизма защиты работников в условиях цифровой экономике, что будет являться нашим ориентиром на будущее.

Литература

1. Посунько М.С. Защита трудовых прав в Российской Федерации // Экономика и социум. – 2015. – №5-1. – С. 997-1001.
2. Дьякова Т.П. Защита трудовых прав и интересов работников

- в сфере трудового права // Современное общество и власть. – 2017. – №1. – С. 84-89.
3. Цабурова Д.В. Защита трудовых прав и интересов работника // Проблемы развития предприятий: теория и практика. – 2018. – №4. – С. 236-240.
 4. Скачкова Г.С. Работодатель – индивидуальный предприниматель и защита социально-трудовых прав работников // Трудовое право в России и за рубежом. – 2015. – №2. – С. 32-34.
 5. Гозалова А.В. Электронные трудовые книжки в системе социально-трудовых отношений: функциональный аспект // Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2020. – №2 (31). – С. 133-136.
 6. Барбаков Г.О. Исследование по социальной защите трудовых прав граждан в Тюменской области // Г.О. Барбаков, А.С. Гурджинян // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. – 2016. – №4. – С. 55-59.
 7. Калюков Е., Кузнецова Е. Почти две трети россиян не захотели заводить электронные трудовые книжки. – [Электронный ресурс]. – 2020. – Режим доступа: <https://www.rbc.ru/> /. – (Дата обращения: 18.09.2020).
 8. Опрос: только треть россиян готовы перейти на электронную трудовую книжку/ [Электронный ресурс]. – 2019. – Режим доступа: https://aif.ru/society/opros_tolko_tret_rossiyan_gotovy_pereyti_na_elektronnuyu_trudovuyu_knizhku /. – (Дата обращения: 05.09.2020).

References

1. Posunko M.S. (2015) Zashchita trudovykh prav v Rossiyskoy Federatsii [Protection of labor rights in the Russian Federation]. Economy and society, no. 5-1, pp. 997-1001.
2. Dyakova T.P. (2017) Zashchita trudovykh prav i interesov rabotnikov v sfere trudovogo prava [Protection of labor

- rights and interests of workers in the field of labor law]. Modern society and power, no. 1, pp. 84-89.
3. Tsaburova D.V. (2018) Zashchita trudovykh prav i interesov rabotnika [Protection of labor rights and interests of the employee]. Problems of enterprise development: theory and practice, no. 4, pp. 236-240.
 4. Skachkova G.S. (2015) Rabotodatel' – individual'nyy predprinimatel' i zashchita sotsial'no-trudovykh prav rabotnikov [The employer is an individual entrepreneur and the protection of the social and labor rights of workers]. Labor law in Russia and abroad, no. 2, pp. 32-34.
 5. Gozalova A.V. (2020) Elektronnyye trudovyye knizhki v sisteme sotsial'no-trudovykh otnosheniy: funktsional'nyy aspekt [Electronic work books in the system of social and labor relations: functional aspect]. Azimuth of scientific research: economics and management, no. 2 (31), pp. 133-136.
 6. Barbakov G.O. & Gyurjinyan A.S. (2016) Issledovaniye po sotsial'noy zashchite trudovykh prav grazhdan v Tyumenskoy oblasti [Research on the social protection of the labor rights of citizens in the Tyumen region]. News of higher educational institutions. Sociology. Economy. Politics, no. 4, pp. 55-59.
 7. Kalyukov E. & Kuznetsova E. (2020) Pochti dve treti rossiyan ne zakhotei zavodit' elektronnyye trudovyye knizhki [Almost two-thirds of Russians did not want to start electronic work books]. (Electronic resource). Available at: <https://www.rbc.ru/> (accessed 18 September 2020).
 8. Poll (2019). Opros: tol'ko tret' rossiyan gotovy pereyti na elektronnyuyu trudovuyu knizhku [Only a third of Russians are ready to switch to an electronic work book]. (Electronic resource). Available at: https://aif.ru/society/opros_tolko_tret_rossiyan_gotovy_pereyti_na_elektronnyuyu_trudovuyu_knizhku / (accessed 9 September 2020).