

– нарушение законов формальной логики при формировании отдельных правовых конструкций;

– неоднозначное толкование отдельных правовых норм;

– оценочный характер отдельных правовых категорий, которые могут толковаться применительно к определенным жизненным ситуациям.

3. Разработать алгоритм действий по переводу правовых норм в машиночитаемый вид. Возможность разработки такого алгоритма обусловлена тем, что норма права обладает качеством системности. Последнее проявляется в структурном построении нормы, в специализации и кооперации различных отраслей и институтов права.

4. Сформировать концепцию развития нормотворческого и правоприменительного процессов в условиях развития цифровых технологий, содержащую методику решения следующих задач.

Решение данного рода задач способно вывести правотворческий и правоприменительный процессы на новый уровень, который будет согласовываться с глобальной задачей реализации программы «Цифровая экономика Российской Федерации».

Скворцова Татьяна Вячеславовна,
старший преподаватель кафедры трудового и предпринимательского права,
юридический институт НИУ «БелГУ»
(Белгород, Россия)

ВНЕДРЕНИЕ ЭЛЕКТРОННЫХ ТРУДОВЫХ КНИЖЕК В ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Аннотация. Переход на электронные трудовые книжки – это не только переход на новый формат, но и создание базы данных с информацией обо всей трудовой деятельности человека. Их введение исключит необходимость восстановления трудового стажа в случае утери или подделки бумажной трудовой книжки. Кроме того, с помощью электронных трудовых книжек работодатели смогут в онлайн-режиме передавать сведения о сотрудниках в ПФР.

Ключевые слова: электронные трудовые книжки, электронный документооборот, трудовая деятельность, ПФР.

С 2020 г. Правительство РФ предполагает вести учет трудовой деятельности граждан в электронном виде. На этот счет Министерство труда уже подготовило законопроект об электронных трудовых книжках. Поэтому эксперты сейчас активно обсуждают процесс и сроки перехода к электронным трудовым книжкам.

Согласно ст. 66 ТК РФ трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника¹, в котором имеются индивидуальные данные работника, история его должностных переходов и мест работ. Бумажные трудовые книжки заполняются работодателем согласно ТК РФ, с соблюдением правил их ведения и хранения.

Однако не все работодатели имеют право вносить записи в трудовую книжку работника. Например, работодатель – физическое лицо такую запись не делает и в этом

¹ Трудовой кодекс РФ от 21.12.2001 № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1. Ст. 3.

случае период работы у такого работодателя подтверждается трудовым договором, который необходимо зарегистрировать в органе местного самоуправления.

Кроме того, имеется еще одна категория работников, которым с их согласия может не вноситься запись в трудовую книжку – это дистанционные работники. Тогда период их дистанционной работы подтверждается только трудовым договором. Таким образом, в настоящее время есть участники трудовых отношений, вполне обходящиеся без трудовой книжки.

В связи с тем, что Конституция РФ 1993 г. провозгласила – труд свободен, многие сторонники отмены бумажных трудовых книжек подчеркивают, что она утратила свое главное предназначение – это контроль со стороны государства за трудовой деятельностью граждан и возможностью существенно повлиять на трудовое будущее человека¹.

Так как между работодателем и пенсионным фондом отчетность ведется через программы электронного учета, исчезает необходимость ведения бумажных трудовых книжек. Кроме того, предложенный на рассмотрение законопроект предлагает увеличить перечень сведений, направляемых в пенсионный фонд работодателем на основании законодательства об индивидуальном учете в системе обязательного пенсионного страхования. В частности, это будут сведения о трудовой деятельности, которые будут содержать следующую информацию:

- данные документа об образовании, наименование и год окончания учебного заведения, специальность и квалификация

- о приеме на работу, должности, профессии с указанием квалификации, перевода на другую работу, об основаниях прекращения трудового договора, а также данные приказа, сопровождающего вышеуказанные действия

- о поощрениях и награждениях за достижения в работе.

Исходя из вышеизложенного эта информация по сути представляет собой данные трудовой книжки гражданина в электронном виде, хранящаяся в ПФР, который имеет защищенную базу для хранения этих сведений.

Однако, бывали ситуации, когда в базе данных ПФР происходили сбои, и многие люди, восстанавливая свой стаж, искали информацию о нем в уже закрытых предприятиях².

Сторонники и противники замены бумажных трудовых книжек электронными находят все новые «за» и «против» такой системы.

Среди положительных аспектов выделяют:

- защита трудовых книжек от ошибок и описок, встречающихся при заполнении их вручную

- отсутствия смысла в подделке бланка

- сведение к минимуму риска потери информации о трудовой деятельности

- упрощение кадрового делопроизводства

- защиту от удержания выдачи трудовой книжки недобросовестными работодателями при увольнении работника.

Противники электронных трудовых книжек выдвигают свои аргументы:

- большие затраты государства на разработку, функционирование и защиту базы данных со сведениями о трудовой деятельности граждан

- риски сбоя программного обеспечения и поражения вирусами

¹ Сетдарова Л.Б. Электронная трудовая книжка: реалии и перспективы // ЭЖ-Юрист. 2016. № 35.

² <http://www.pfrf.ru>

- невозможность реализации программы в труднодоступных регионах страны, в которых нет доступа в интернет
- необходимость пробовать потенциального сотрудника
- проблемы подтверждения трудового стажа (с недобросовестными нанимателями и для лиц имеющих трудовой стаж до 2002 г.)

Проанализировав вышеизложенную информацию, можно сделать вывод, что электронная база данных будет «сырой» и причем, самое важное – небезопасной. Некоторые специалисты считают, что опытные хакеры без особого труда могут взломать систему и внести туда требуемую информацию или обнародовать данные. Как быть работнику, если он официально проработал у работодателя несколько лет, а тот не делал положенные отчисления. Проверить самостоятельно информацию о своем трудовом стаже работник сможет только по соответствующему запросу, однако процедуру подачи заявления чиновники пока не разъяснили.

Кроме того, думается, что на первоначальном этапе будут происходить регулярные сбои системы, поэтому процесс трудоустройства в некоторых случаях может затянуться.

Внедрение электронных трудовых книжек повлечет за собой масштабное за последнее время преобразование трудового законодательства. По мнению ряда специалистов, нужно сначала внести изменения в ТК РФ и только потом говорить об отмене трудовой книжки¹.

По нашему мнению необходимо сохранить бумажные трудовые книжки наряду с электронными, а перевод трудовой книжки в цифровой формат сделать постепенным.

Сороколетова Марина Александровна,
старший преподаватель кафедры трудового и
предпринимательского права,
юридический институт НИУ «БелГУ»
(Белгород, Россия)

О НЕКОТОРЫХ ПРОБЛЕМАХ РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛИЗИЙ В СФЕРЕ ФЕДЕРАТИВНОГО УСТРОЙСТВА

Аннотация. В статье рассматриваются некоторые конституционные коллизионные отношения в сфере федеративного устройства Российской Федерации, выявляются и анализируются некоторые проблемы разрешения конституционно-правовых коллизий, определяются направления совершенствования процедур выявления, предотвращения и разрешения коллизий в сфере федеративного устройства (согласование интересов Российской Федерации и ее субъектов в части уменьшения правового регулирования предметов совместного ведения федеральными законами; регулирование согласительных процедур между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации и др.)

Ключевые слова: конституционно-правовая коллизия; федеративное устройство; конституционный строй; согласование интересов Российской Федерации и ее

¹ Костян И.А. Отмена трудовых книжек: взвешиваем «за» и «против» // Кадровая служба и управление персоналом. 2011. № 11.