

Секция «Юриспруденция»

Трудовая книжка. Что нас ждет?

Перина Елизавета Владимировна

Студент

*Финансовый университет при Правительстве РФ, Юридический факультет,
Москва, Россия*

E-mail: eliza-world@mail.ru

После того как в стране окрепла пенсионная система и появились лицевые счета, надобность в трудовых книжках сильно приуменьшилась. Настолько сильно, что депутаты Государственной Думы заговорили об их отмене.

Практику других государств для решения данного вопроса брать не стоит: сколько стран столько и действий, поэтому необходимо выбрать свой путь для решения стоящей задачи.

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовом стаже работника. Трудовая книжка – своеобразное «лицо» специалиста. Благодаря этому документу кадровый работник получает достаточно четкое представление о том, какой работник пришел в коллектив, его профессиональный стаж, уровень квалификации, как долго он оставался на прошлых местах работы. Так же трудовая книжка может выполнять «защиту прав работника»: в случае увольнения сотрудника закон обязывает работодателя делать запись, отражающую конкретную статью закона, по которой было произведено увольнение. Это дает возможность оспорить законность увольнения.

С другой стороны, трудовая книжка обладает и рядом недостатков в применении, и несовершенством в законодательной базе.

По итогам исследования складывается два мнения по данному вопросу.

Во-первых, Трудовые книжки можно отменить в России, но для ликвидации трудовых книжек необходимо создать заменяющую базу.

После отмены трудовой книжки, при оценке будущего сотрудника может являться трудовой договор. Еще один документ, по которому работодатель сможет составить профессиональный портрет будущего работника, это рекомендация с прошлого места работы. Из этого документа можно получить исчерпывающую информацию о профессиональных и психологических характеристиках соискателя.

Во-вторых, возможно более эффективным было бы ликвидировать недостатки в работе трудовых книжек улучшением их законодательной базы: предусмотреть наказание при потере трудовой книжки по вине работника, или считать действительной только первую книжку; рассмотреть возможность создания электронной версии трудовой книжки для индивидуального учета стажа; разрешить работодателям вносить в трудовую книжку сведения о взысканиях не только, когда дисциплинарным взысканием является увольнение для отражения более объективной характеристики работника.

Литература

1. Трудовое право России: учебное пособие для вузов, Колобова С.В., М., 2005.
2. Постановление Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках»

3. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) (утвержден постановлением Госстандарта РФ от 26 декабря 1994 г. № 367), с изм. и доп.
4. Постановление Минтруда РФ от 9 февраля 2004 г. № 9 «Об утверждении порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих».