

УДК 349.2

ТРУДОВЫЕ КНИЖКИ И ПОСЛЕДСТВИЯ ИХ ВОЗМОЖНОЙ ОТМЕНЫ

© 2012 г.

И.А. Филипова

Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского

irinafilipova@yandex.ru

Поступила в редакцию 04.04.2012

Трудовая книжка – документ, содержащий сведения о трудовой деятельности лица. Согласно законодательству работодатель обязан вносить записи о работе в трудовую книжку работника. Как показывает практика, трудовая книжка является эффективным средством защиты прав работников от нарушений со стороны работодателей. Ее отмена повлечет негативные последствия, в частности снизится уровень социальных гарантий работникам.

Ключевые слова: трудовые книжки, трудовой стаж, трудоустройство, трудовые отношения.

Трудовая книжка, ее значение

В соответствии со статьей 66 Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ) [1] трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника, в нее вносятся сведения о выполняемой работе, переводах, основаниях прекращения трудового договора, а также о награждениях за успехи в труде. Работодатель обязан вести трудовую книжку на каждого работника, за исключением работников-совместителей. Трудовая книжка хранится у работодателя и может быть выдана на руки работнику только в случае увольнения, в остальных случаях он вправе получить ее копию, заверенную работодателем. В соответствии с пунктом 42 «Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей», утвержденных постановлением Правительства РФ [2], трудовые книжки являются бланками строгой отчетности, работодатели приобретают их и оформляют книжку на каждого работника, ее не имеющего, с возмещением стоимости за счет средств самого работника (стоимость бланка трудовой книжки около 200 рублей).

В августе 2011 года официальный представитель Министерства здравоохранения и социального развития РФ (далее — Минздравсоцразвития РФ) [3] объявил о подготовленных поправках в трудовое законодательство, связанных с отменой трудовых книжек, и о предстоящем внесении соответствующего законопроекта в Государственную думу Федерального собрания РФ (далее — Госдума). Предполагается, что трудовые книжки как обязательный элемент трудовых отношений могут быть отменены уже в 2012 году. Это предложение поддер-

жано депутатами комитета Госдумы по труду и социальной политике [4], считающими, что трудовая книжка — пережиток советского прошлого, лишь усложняющий отношения между работником и работодателем. Данное мнение неоднократно высказывалось на протяжении последних десяти лет, но до сих пор вопрос не рассматривался в Госдуме. Теперь ситуация изменилась, законопроект подготовлен и возможность вывода трудовой книжки из правового поля вполне реальна. Попробуем проанализировать аргументы «за» и «против» упразднения указанного документа.

В обоснование своей позиции Минздравсоцразвития РФ и парламентарии выдвигают следующие аргументы за отмену трудовых книжек:

- самое эффективное средство защиты прав работника — трудовой договор, который обязаны заключить между собой работник и работодатель, именно в нем прописаны все условия будущих трудовых отношений;

- трудовая книжка, появившаяся в эпоху военного коммунизма, является пережитком прошлого, ни в одной цивилизованной стране нет подобного инструмента регулирования трудовых отношений;

- трудовые книжки были созданы как институт контроля над человеком и давления на него из-за возможности уволить «по статье» и последующих помех в карьере;

- как документ, свидетельствующий о стаже работника, она утратила смысл, поскольку вся информация о трудовом стаже сегодня персонафицирована и хранится в базе Пенсионного фонда РФ (далее — ПФР), входящего в структуру Минздравсоцразвития РФ;

- трудовая книжка морально устарела и в части записей о присвоении работнику соответ-

ствующей квалификации (слесарь 3-го, 4-го разряда и т.д.); система присвоения квалификации в таком виде исчезла, теперь квалификация «зарабатывается карьерой» и отражается в резюме, а не в трудовой книжке.

Как следствие, трудовые книжки утратили свое значение, мешают динамичному развитию трудовых отношений и не нужны ни сторонам трудового договора, ни государству.

Пока же трудовая книжка — документ, необходимый любому наемному работнику. Она не только подтверждает трудовой стаж лица, обращающегося за назначением пенсии в ПФР, но также свидетельствует о наличии (отсутствии) стажа работы в определенной должности, по определенной специальности, подтверждает весь предыдущий стаж работы для последующего работодателя, когда в коллективном договоре организации размер премии, устанавливаемой в процентах от оклада, и количество дней дополнительного отпуска зависят от стажа. Сведения из трудовой книжки имеют значение и для оплаты больничных листов, в частности при общем стаже более восьми лет пособие по временной нетрудоспособности составляет 100% заработка, при стаже от пяти до восьми лет — 80% и т.д. [5]. Кроме того, трудовая книжка является для работника дополнительной гарантией существования самого трудового договора: по просьбе работника должна быть сделана копия трудовой книжки с соответствующей записью не позднее трех рабочих дней (статья 62 ТК РФ), в то время как экземпляры трудовых договоров выдаются работнику далеко не всеми работодателями даже в бюджетных организациях. Именно запись в трудовой книжке согласно постановлению Конституционного суда РФ [6] позволяет доказать наличие стажа, если работодатель за определенный период времени не уплачивал взносы в ПФР. Ведь изначально ПФР отказывался признавать эти периоды, и работник терял в стаже из-за недобросовестности своего работодателя и небрежности работников самого ПФР, вовремя этого не отследивших.

Если поправки в ТК РФ, касающиеся отмены трудовых книжек, будут приняты, потребуется осуществить ряд следующих мер:

1. Внести изменения в статью 65 ТК РФ, давая право работодателю требовать рекомендательные письма с прежних мест работы.

2. Пересмотреть положения законодательства, касающиеся работы по совместительству (статьи 60.1, 282 — 288 ТК РФ). На данный момент именно работа в организации, в которой находится трудовая книжка работника, и является для него основной.

3. Уточнить порядок подтверждения трудового стажа для ПФР, учитывая, что по статье 14 Федерального закона «О трудовых пенсиях в РФ» [7] с 2015 года необходимым стажем для назначения пенсии в полном объеме у мужчин будет 30 лет, у женщин — 25 лет.

4. Конкретизировать порядок засчитывания отпуска по уходу за ребенком в стаж работы, так как за этот период отчисления в ПФР не производятся.

5. Изменить процедуру выдачи загранпаспортов и виз, предусматривающую предоставление копии трудовой книжки [8].

6. Предусмотреть изменение порядка предоставления кредита банками (этот вопрос будет решаться кредитными организациями самостоятельно).

7. Синхронизировать информационные системы учета данных в ПФР и Фонде социального страхования (далее — ФСС), которые пока существенно различаются и не позволяют правильно рассчитать выплаты по больничному листу.

8. Ужесточить ответственность работодателей за ненадлежащее оформление трудовых договоров, невыдачу экземпляров договоров на руки работникам через непосредственное закрепление данных деяний в качестве правонарушений, влекущих административную ответственность (для чего необходимо внесение поправок в главу 5 Кодекса РФ об административных правонарушениях).

Преимущества и недостатки отмены трудовых книжек

Планируемая отмена трудовых книжек, по мнению сторонников реформы в Минздравсоцразвития РФ и профильном комитете Госдумы, имеет следующие «плюсы» для работодателей:

– освобождение от оформления целого ряда документов, что становится возможным в связи с переходом на электронный документооборот, межведомственный обмен данными, когда ПФР, ФСС, Федеральная миграционная служба (далее — ФМС), Федеральная налоговая служба, равно как и другие государственные учреждения, будут пересылать друг другу всю необходимую информацию;

– снятие дополнительной нагрузки с работников кадровых служб по оформлению трудовых книжек и выдаче их заверенных копий, по ведению книг учета движения трудовых книжек и т.д.;

– отпадение необходимости обеспечивать надежную охрану упрядняемых документов (посредством приобретения негорюемых сейфов, ограничения доступа и т.д.);

– исчезновение риска предоставления работником нелегально купленной трудовой книжки с ложными сведениями;

– пресечение нарушения Федерального закона «О персональных данных» [9]: сейчас работодатель вынужден требовать информацию о всей предыдущей профессиональной деятельности наемного работника.

Что касается преимуществ для работников, то среди них называются:

– новый работодатель не увидит негативные данные о работнике, например, увольнение по пунктам 5, 6, 7 статьи 81 ТК РФ (увольнение за прогул, за появление в нетрезвом виде и т.д.);

– прежний работодатель будет лишен возможности отрицательно повлиять на карьеру работника с помощью дискредитирующей записи в трудовой книжке в силу предвзятого отношения к работнику со стороны руководства организации;

– работодатель не сможет манипулировать работником, принуждая в обмен на нейтральную запись в трудовой книжке к отказу от социальных льгот, положенных работнику по закону: выходного пособия, компенсации за неиспользованный отпуск;

– лица, выезжающие работать за рубеж, и так называемые фрилансеры, работающие без трудовой книжки, без проблем смогут устроиться на обычную стационарную работу, у работодателей не возникнет к ним недоверия;

– работники иногородних представительств организации не будут вынуждены неделями ждать пересылки трудовых книжек после увольнения.

В то же время с исчезновением трудовых книжек неизбежно появится ряд новых проблем. Можно даже обозначить наиболее очевидные «минусы» отмены указанного документа:

1. ПФР не сможет обеспечить получение работодателями справок для последующего трудоустройства работников. ПФР в состоянии предоставить лишь данные о месте работы и заработной плате (причем только самому работнику, а не потенциальному работодателю согласно Федеральному закону «О персональных данных» и главе 14 ТК РФ), сведения о занимаемой должности и должностных обязанностях работник обязан будет сообщить в резюме, которое принесет с собой на собеседование. Резюме не является официальным документом, и, как следствие, не может быть предусмотрено никакой ответственности за искажение информации, в нем содержащейся. Работодателю придется поверить на слово соискателю работы либо перепроверять информацию, запрашивая рекомендации, характеристики с предыдущих мест работы.

2. Работодатель, желающий проверить сведения из резюме, будет вынужден звонить в организации, в которых ранее трудился работник. Это означает, что кадровым службам крупных организаций придется постоянно отвечать на обращения со стороны новых работодателей. Причем не гарантировано, что у телефона находится не знакомый принимаемого работника. Не исключено и то, что соискатели будут подделывать характеристики, ссылаясь на несуществующие фирмы с телефонами знакомых, заранее предупрежденных о возможном звонке. Письменные рекомендации с предыдущей работы также могут не отражать действительности. Например, прежний руководитель дает плохую рекомендацию только потому, что не хотел отпускать хорошего работника. Рекомендация не влечет никаких юридических последствий для того, кто ее дает, поэтому плохую рекомендацию может получить и отличный специалист, которого не устраивает низкая зарплата или режим работы. И самое главное, как показывает практика, неизбежно появится целый ряд «фирм», специализирующихся на услугах по выдаче поддельных рекомендательных писем, с соответствующими сайтами в Интернете и телефонами, по которым дадут любые требуемые характеристики.

3. Организация — прежний работодатель может быть ликвидирована, в этом случае работник не в состоянии будет предоставить необходимое рекомендательное письмо. Предположим, при трудоустройстве требуется рекомендация от работодателя, работу у которого лицо завершило два года назад. Сторонники отмены трудовых книжек настаивают, что работник обязан «подстраховаться» и в период работы записать контактные телефоны и электронные адреса руководителя и коллег по прежней работе, но это не будет решением вопроса.

4. Отдел кадров и бухгалтерия работодателя не смогут рассчитать стаж для оплаты больничного листа. В настоящее время на основании данных трудовой книжки высчитывается общий стаж работы, без этого работодатель может учесть только стаж работы в его организации.

5. Ряд работников не в состоянии будут доказать наличие стажа в период до 2002 года (до реформы пенсионного законодательства), если архивные данные утеряны. На сегодняшний день суд вправе установить факт работы, если это подтвердят два свидетеля, работавшие вместе с заинтересованным лицом в указанное время, при условии, что в их трудовых книжках все зафиксировано как положено.

6. Базы персонифицированного учета в ПФР существуют исключительно в электронном виде, соответственно, возможна потеря данных о трудовой деятельности из-за сбоя в технике, компьютерных вирусов.

7. Работник будет вынужден до наступления пенсионного возраста и прекращения трудовой деятельности хранить все трудовые договоры, которые он когда-либо заключал. В случае их утраты восстановление станет проблематичным, а иногда невозможным, в то время как дубликат трудовой книжки обязан заполнить последний работодатель.

8. Работник будет обязан собирать справки о дате увольнения с каждого места работы. Дату увольнения содержат и копии приказов об увольнении, но их работодатель запросить не вправе, так как согласно статье 85 ТК РФ можно запрашивать только персональные данные, необходимые работодателю в связи с предстоящими трудовыми отношениями (а в приказах об увольнении содержится информация об основании увольнения с предыдущего места работы, о размере выплат уволенному работнику и т.д.).

9. Трудовой договор, в отличие от трудовой книжки, не содержит информацию о достижениях работника, о курсах повышения квалификации, переобучении, изменении должностных обязанностей. В свою очередь, в трудовом договоре нередко присутствует конфиденциальная информация, такая как размер оплаты труда, режим доступа работника к секретным сведениям и т.д.

10. Трудовой рост человека не будет виден, в то время как в интересах общества стимулировать созидательный процесс формирования и развития личности, особенно когда руководство страны говорит о необходимости поднять престиж рабочих профессий и человека труда.

Все вышесказанное может быть отнесено к интересам работника. Теперь остановимся на работодателе. Во-первых, работодатель не сможет узнать, есть ли у соискателя работы непонятные, необоснованные перерывы в трудовом стаже, которые могут говорить как о длительных поисках работы, так и о возможной судимости. Во-вторых, останется неизвестным, не меняет ли соискатель работу каждые несколько месяцев, что обычно крайне нежелательно для работодателя. В-третьих, наличие трудовой книжки способствует соблюдению работниками дисциплины труда, так как основная категория работников — те, кто имеет длительный трудовой стаж, — не заинтересованы во внесении в их трудовую книжку записи об увольнении за совершение дисциплинарного проступка.

Как видно из вышесказанного, трудовая книжка — это простой, достаточно удобный и, как правило, надежный инструмент регулирования трудовых отношений. Проведенный анализ приводит к заключению, что отмены трудовых книжек несомненно выиграют лишь недобросовестные работники и недобросовестные работодатели.

Упразднение трудовых книжек не в интересах работодателя, если он хочет получить объективное представление о работнике. Рекомендательные письма не смогут стать полноценной заменой трудовой книжки. Она и является своеобразным рекомендательным письмом, заверенным по установленной форме. Запись в трудовой книжке, подтверждающая, что работник ранее занимал аналогичную должность, указывает на наличие необходимого опыта, но трудовая книжка — это не просто рекомендательное письмо отдельного работодателя, а сумма всей предыдущей трудовой деятельности человека, достаточно достоверно характеризующая его как работника.

Скрыть негативный отзыв в виде записи в трудовой книжке невозможно в отличие от одной или нескольких характеристик с отрицательными отзывами, которые, разумеется, не будут показаны соискателем работы. Таким образом, с помощью трудовой книжки работодатель защищен от риска получить недобросовестного работника. Если же негативная запись сделана, она, чаще всего, соответствует действительности. ТК РФ и судебная практика защищают работника от необоснованного внесения в трудовую книжку записей, порочащих репутацию работника. Запись в трудовой книжке принципиально отличается от рекомендательного письма, которое не может быть оспорено в суде.

Отмена трудовых книжек, без сомнения, ухудшит положение работника, так как он будет находиться под угрозой немотивированной выдачи негативного рекомендательного письма. При этом серьезнее пострадают при отмене трудовых книжек квалифицированные и законопослушные работники. Трудности возникнут и при трудоустройстве лиц, переехавших в другой регион, проверить их предыдущую трудовую деятельность работодателю будет сложнее, а значит, случаев отказа станет больше.

Последствия отмены трудовых книжек

В случае внесения изменений, связанных с отменой трудовых книжек, в действующее трудовое законодательство, со значительной долей вероятности можно спрогнозировать вытекающие из реформы последствия:

а) Для работника:

– усиление уровня неорганизованности в сфере трудовых отношений, так как неясно, кто обяжет бывшего работодателя дать рекомендацию, если он не хочет этого делать, и кто будет проверять самого рекомендателя;

– увеличение времени для принятия решений по ряду вопросов, например при получении загранпаспорта вместо копии трудовой книжки, которую работодатель обязан предоставить в течение 3 рабочих дней, сведения об отсутствии ограничений по выезду за рубеж вследствие допуска работника к государственной тайне будут запрашиваться через ПФР;

– неопределенность с фиксацией основания увольнения работника, сейчас оно указывается в приказе о прекращении трудового договора и личной карточке работника формы № Т-2 [10], которые хранятся у работодателя, а также в трудовой книжке работника, которая выдается ему под роспись. Какие документы, подтверждающие его увольнение, получит работник после расторжения трудового договора в случае отмены трудовых книжек? Заверенную копию приказа об увольнении, да и то по желанию работодателя. В случае возникновения трудового спора работнику будет нелегко получить этот документ. Даже сейчас работодатели отказываются выдавать работнику трудовую книжку, не обращая внимания на обязанность возместить неполученный заработок за время задержки трудовой книжки и выплатить денежную компенсацию в соответствии со статьями 234 и 236 ТК РФ. При невыдаче работнику копий приказа работодатель не несет никаких финансовых обязательств;

– повышение риска утраты контроля со стороны населения за накоплением и выплатой пенсий ПФР, ведь восстановление «незачтенного» трудового стажа сегодня является проблемой и именно трудовая книжка наиболее часто позволяет защитить права работника через суд.

б) Для работодателя:

– необходимость увеличения числа сотрудников службы безопасности или другого отдела, который возьмет на себя функции проверки рекомендаций;

– отсутствие гарантий отработки сотрудником 2-недельного срока со дня подачи заявления об увольнении, так как многочисленная категория работников, выполняющих неперспективную работу, которая для них является временной и нужна только для получения средств к существованию (курьеры, разносчики, официанты, упаковщики и т. д.), просто не появятся на работе в тот момент, когда посчитают нужным это сделать;

– риск взять на работу лицо, ранее уволенное по подпунктам «в», «г» пункта 6 статьи 81 ТК РФ (увольнение за разглашение охраняемой законом тайны, за совершение по месту работы хищения) и т. д., ведь соискатель работы просто не укажет это в резюме.

в) Для государства:

– реальное снижение уровня социальных гарантий, противоречащее смыслу статьи 7 Конституции РФ, закрепляющей социальный характер нашего государства;

– частичный отказ от достижения целей трудового законодательства, зафиксированных в статье 1 ТК РФ, как «установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей».

Таким образом, при исключении из оборота трудовой книжки стороны трудовых отношений будут вынуждены использовать большое количество других документов (справки из ПФР, трудовые договоры, рекомендательные письма, справки от предыдущих работодателей и т. д.). Как следствие, усложнится жизнь добросовестных работников и работодателей и расширится поле деятельности для недобросовестных. Отмена трудовых книжек на данном этапе не улучшит положение дел еще и потому, что в электронных базах ПФР очень много неточностей, которые и обнаруживаются во многом благодаря трудовым книжкам.

Выводы по итогам исследования ситуации в сфере трудовых отношений в Российской Федерации:

1. Наличие трудовой книжки — одна из наиболее действенных форм защиты прав работника. Ее использование не влечет никаких расходов для государства, так как бланки трудовых книжек покупаются работодателями с последующим возмещением затрат за счет средств работников.

2. Трудовая книжка — это документ, благодаря которому работодатель может знать, в каких организациях и в какое время специалист официально работал, каковы причины увольнения, и этот документ не представляет для работодателя каких-либо значительных трудностей.

3. Трудовая книжка много лет является дисциплинирующим фактором на рынке труда, причем это относится к обеим сторонам трудовых отношений.

4. От отмены трудовых книжек не повысится производительность труда и уровень жизни граждан, поэтому непонятен смысл их упразднения.

Что интересно, наиболее активными противниками отмены трудовых книжек выступают практикующие юристы — специалисты по трудовым спорам, настаивающие на том, что трудовая книжка много значит в оформлении отношений между работником и работодателем. Она является противовесом желанию сторон трудовых отношений нарушить требования действующего законодательства.

Если говорить о необходимости модернизации в регулировании трудовых отношений, то, пожалуй, правильнее будет не отменять трудовые книжки, а перевести их из бумажного варианта в электронный. Информацию о месте работы, трудовом стаже и т.д. можно поместить в универсальную электронную карточку: она будет удостоверяет личность и являться эквивалентом трудовой, медицинской книжек и страхового полиса. Это как раз и способно стать возможным решением поставленного Минздравсоцразвития РФ вопроса. Для сведения: в западных странах имеется сеть информационных ресурсов, позволяющая вести учет необходимой информации по наемным работникам. В США, например, есть специальный сайт, где можно проверить рабочую историю любого специалиста, у работодателей нет необходимости оформлять трудовые книжки. В России пока система поддержки данных о трудовой деятельности не развита, и остается проверенный временем способ — фиксация сведений в трудовой книжке каждого работника.

Список литературы

1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 07.01.2002. № 1. Ч. 1. Ст. 3.
2. Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 г. № 225 «О трудовых книжках» // Собрание законодательства РФ. 21.04.2003. № 16. Ст. 1539.
3. Трудовые книжки уже не актуальны. Пресс-конференция заместителя министра здравоохранения и социального развития РФ Александра Сафонова. 04 августа 2011 года // Информационный портал Интерфакс. 04.08.2011. URL: <http://www.interfax.ru/txt.asp?id=202211> (дата обращения: 21.10.2011).
4. Депутат Андрей Исаев посоветовал россиянам хранить трудовые книжки в случае их отмены // Российская газета. 08.08.2011. URL: <http://www.rg.ru/2011/08/08/isaev-trudovaya-anons.html> (дата обращения: 21.10.2011).
5. Федеральный закон от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» // Собрание законодательства РФ. 01.01.2007. № 1. Ч. 1. Ст. 18.
6. Постановление Конституционного Суда РФ от 10.07.2007 г. № 9-П «По делу о проверке конституционности пункта 1 статьи 10 и пункта 2 статьи 13 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» и абзаца третьего пункта 7 Правил учета страховых взносов, включаемых в расчетный пенсионный капитал, в связи с запросами Верховного Суда Российской Федерации и Учалинского районного суда Республики Башкортостан и жалобами граждан А.В. Докукина, А.С. Муратова и Т.В. Шестаковой» // Собрание законодательства РФ. 16.07.2007. № 29. Ст. 3744.
7. Федеральный закон от 17.12.2001 г. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» в редакции Федерального закона от 24.07.2009 г. № 213-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу отдельных законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования» // Собрание законодательства РФ. 27.07.2009. № 30. Ст. 3739.
8. Административный регламент ФМС по предоставлению государственной услуги по оформлению и выдаче паспортов гражданина РФ, удостоверяющих личность гражданина РФ за пределами территории РФ и по исполнению государственной функции по их учёту», утверждённый Приказом ФМС от 03.02.2010 г. № 26 // Российская газета — Федеральный выпуск. № 5125. 05.03.2010.
9. Федеральный закон от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» // Собрание законодательства РФ. 31.07.2006. № 31. Ч. 1. Ст. 3451.
10. Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» // Бюллетень Минтруда РФ. № 5. 2004.

EMPLOYMENT RECORD BOOKS AND CONSEQUENCES OF THEIR POSSIBLE ABOLITION

I.A. Filipova

An employment record book is an official personal document recording the employment status of its owner. Under the current legislation, the employer must make appropriate records of work in the employee's record book. Practice shows that the employment record book is an effective means for protecting workers' rights from violations on the part of employers. Abolition of employment record books will have negative consequences. In particular, the level of social guarantees for employees will be reduced.

Keywords: employment record books, employment history, employment, labor relations.