

общедоступность, преемственность, приоритетность общечеловеческих ценностей, а также усовершенствовать нормативную правовую базу об образовании в Республике Беларусь.

Список литературы

1. Гутнова, Т.С. Концепция непрерывного образования / Т.С. Гутнова, А. Е. Позднякова, И. Е. Рыбалко // Современный ученый. – 2021. – № 1. – С. 57–61.
2. Ефименко, А.Г. Институционально-правовые аспекты непрерывного образования в Республике Беларусь / А.Г. Ефименко, С.Н. Гнатюк // Социально-экономические проблемы и перспективы развития трудовых отношений в инновационной экономике: материалы Межд. науч.-практ. конф., Омск, 22 апр. 2016 г. – Омск: Омский гос. тех. Ун-т, 2016. – С. 50–53.
3. Кодекс Республики Беларусь об образовании [Электронный ресурс]: Кодекс Респ. Беларусь, 13 янв. 2011 г., № 243-3: принят Палатой представителей 2 дек. 2010 г.: одобр. Советом Респ. 22 дек. 2010 г. в ред. Закона Респ. Беларусь от 23 июл. 2019 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.
4. Мухлаева, Т.В. Платформа обучения на протяжении всей жизни - пространство реализации ведущей стратегии современного образования / Т.В. Мухлаева, Н.П. Литвинова // Человек и образование. – 2018. – № 3(56). – С. 145–151.
5. Писарева, Л.И. Формирование современной системы непрерывного образования в Германии / Л.И. Писарева // Школьные технологии. – 2015. – № 1. – С. 51–58.
6. Стратегии развития непрерывного образования в зарубежных странах: Монографический сборник. – М.: Ин-т стратегии развития обр. Рос. акад. обр., 2016. – 292 с.

А.Д. Вольхин
ЮУрГУ (Челябинск)

ПРАВО РАБОТНИКА НА ТАЙНУ ЛИЧНЫХ ДАННЫХ ПРИ ПРОИЗВОДСТВЕННОМ КОНТРОЛЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

В современной реальности, развитие информационных технологий провоцирует развитие правоотношений в сфере труда. Зачастую законодательство не поспевает за фактическими обстоятельствами и условиями работы. В этой связи считаю необходимым рассмотреть вопрос о допустимости развития трудовых правоотношений в области работодателеского контроля.

Пока что на законодательном уровне отсутствует понятие допустимости средств контроля за работниками. Если исходить из смысла ст. ст. 22, 56 Трудового кодекса РФ (Далее – ТК РФ), то можно сказать, что работодатель имеет право требовать от работника исполнения его трудовых обязанностей и соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, а следовательно работник исполняет свои функции под контролем работодателя, что также подтверждается ст. 15 ТК РФ. В связи с этим существует право производить работодателеский контроль. Однако при осуществлении такого контроля необходимо говорить о том, что рамки конституционных прав человека

в процессе такого контроля не должны отодвигаться на второй план.

Статья 17 Конституции Российской Федерации говорит о том, что в Российской Федерации признаются и гарантируются права и свободы человека и гражданина согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и в соответствии с Конституцией. В статье 8 Конвенции о защите прав человека и основных свобод сказано, что каждый имеет право на уважение его личной и семейной жизни [1]. Некоторые авторы считают, что наблюдение за работником на его рабочем месте это важная часть права работодателя контролировать подчиненных ему сотрудников, в том числе потому, что такие меры защищают собственность работодателя и способствуют правильному производственному процессу [3, с. 56].

Особо актуальным за последнее время стало обсуждение вопроса контроля за деятельностью дистанционных работников. Представляется, что поскольку работник осуществляет свою трудовую функцию вне подконтрольного работодателем рабочего места, у работодателя минимизируется контроль за трудом работника, а в отдельных случаях контроля может вовсе не быть, поскольку работодателю важен результат, а не способ его достижения. Однако в современной реальности работодатели зачастую заинтересованы в осуществлении своего контроля за работниками, поскольку для бизнеса важно не производить впустую затраты денежных средств. При дистанционной работе работодатель может требовать от работника использования операционной системы или программ, в которых работник будет осуществлять свою трудовую функцию. В следствии чего, работодателю могут стать известны личные, персональные данные работника, находящиеся на его компьютере, что в свою очередь может привести к злоупотреблению правом со стороны работодателя, поскольку становится неизвестным, как и когда он может ими воспользоваться.

В этой связи Постановление Европейского суда по делу Либерт против Франции становится не воодушевляющим в рассмотрении данного вопроса. Так, в 2018 году Европейский суд в своем решении указал, что увольнение работника за хранение значительного количества материала, не относящегося к рабочим на рабочем компьютере, к которым работодатель получил доступ во время отсутствия данного работника, не является нарушением статьи 8 Конвенции. Такое мнение было обосновано тем, что файлы, находящиеся на рабочем компьютере, не являются официальными, в то время, когда работодатель вправе требовать соблюдения рабочего процесса за компьютером. Указав, что работнику следовало обозначить данные файлы надлежащим образом, как файлы «носящие частный характер». А само вмешательство работодателя следует квалифицировать как реализацию права на «гарантированную защиту прав других лиц» [2, с. 9].

Такое представление суда на данную ситуацию строит возможные проблемы в реализации работодательского контроля, поскольку зачастую работники заранее не обозначают что является их личными данными и было получено или загружено вне рабочего времени, а что относится к официальным файлам. Конечно стоит заметить, что данное решение было вынесено в отношении работника, трудящегося на определенном месте работы и с имуществом работодателя, однако это не отменяет того факта, что судьи смогут вынести аналогичное решение по отношению работников, занятых дистанционным трудом. Будет также к месту отметить, что имущество работодателя не обременяет работника пользоваться им только в рабочих целях, если это заранее не будет определено локальными нормативными актами.

Таким образом, можно сделать вывод о проблематике защиты конфиденциальных данных работника, полученных работодателем с помощью средств выполнения работниками своей трудовой функции. Полагаю важным закрепление специальной нормы в законодательных актах о недопустимости получения личной информации работников и использования такой информации против работника, поскольку в данной связи будет сложно доказать злоупотребления работодателя.

Список литературы

1. Конвенция о защите прав человека и основных свобод // Собрание законодательства РФ. – 08.01.2001. – № 2. – Ст. 163.
2. Медников Д.С. Европейский Суд по правам человека: обзор постановления от 22 февраля 2018 года (Секция V) по делу Либерт (Libert) против Франции (жалоба № 588/13) / Д.С. Медников // Международное правосудие. – 2018. – № 2 (26). С. 8–10.
3. Станев С. Контроль за перепиской работников в свете практики ЕСПЧ / С. Станев // Журнал «Управление персоналом». – 2018. – № 23. – С. 55–61.

Е.Е. Герловская
БГЭУ Минск)

ОСОБЕННОСТИ НОВЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Цифровизация экономики предполагает, что зачастую стандартные режимы работы (например, у одного нанимателя, с рабочими местом и графиком) представляются уже невыгодными и неудобными. Современные информационные технологии способствуют развитию разнообразных дистанционных форм занятости, обладающих значительными преимуществами. Так, электронная занятость позволяет нанимателям проводить эффективную кадровую политику, качественно управлять персоналом. Новые формы занятости расширяют потенциал для экономической активности людей с инвалидностью, обладающими ограниченными возможностями и низкой конкурентоспособностью на рынке труда. Цифровизация способствует увеличению численности экономически активного населения, снижению уровня безработицы, повышению благосостояния граждан.

Наниматели, применяя дистанционные формы занятости, экономят на организации рабочих мест, повышают производительность труда. Для работников новые формы занятости предоставляют наибольшие возможности для трудоустройства, содействуют гибкости и мобильности, исключают затраты времени и средств на дорогу, питание вне дома, дресс-код и т.д., способствуют реализации собственной инициативы.

Помимо указанных выше преимуществ широкое распространение дистанционных форм занятости обладает и определёнными рисками, особенно если речь идёт о правовых отношениях с иностранным контрагентом, которые не предусматривают социальную защиту и гарантии, также возникают риски неоплаты выполненной работы. Нанимателю на расстоянии достаточно сложно установить истинную квалификацию работника, качество выполняемой им работы. Имеется риск несанкционированного доступа к коммерческой информации и др.

Цифровая трансформация, усиление взаимозависимости национальных экономик