

Республики Беларусь от 10.11.2008 № 455-З «Об информации, информатизации и защите информации» запрещается сбор данных, касающихся частной и семейной жизни работника, если на это не было получено письменного соглашения работника. Кроме этого, на основании ч. 2 ст. 4 Закона о ЗПД, наниматель обязан аргументировать объем сбора ПД, осуществляемый во время выполнения работы. Также наниматель должен указывать в трудовом договоре с помощью каких средств будет осуществлен учет фактически отработанного времени, т. е. каким образом будут собираться ПД работника, а также характер собираемой информации. Работник вправе ознакомиться с его ПД, собранными нанимателем, в том числе для исправления или удаления некорректных данных.

Для определения границ контроля нанимателем за работником считаем необходимым проанализировать зарубежную практику.

Принципы МОТ, содержащиеся в ст. 5 Свода практических правил по защите ПД работников от 1997 г., имеют положения о необходимости законной обработки ПД (п. 5.1), максимальной минимизации собираемых нанимателем ПД работника (п. 5.7), осведомленности работников о сборе их ПД (п. 5.8), а также недопустимости работников отказаться от своего права на тайну личной жизни (п. 5.13). Тайная слежка допускается только на основании законодательства, либо если имеются серьезные основания подозревать работника в совершении противоправных деяний (п. 6.14).

Подводя итог, считаем необходимым дальнейшее совершенствование законодательства в области ПД работников, введение в ТК норм, содержащих ограничения относительно объема собираемых ПД. Нанимателям следует исходить из принципа уважения личной жизни работника, что также означает недопустимость контроля за личной перепиской и звонками работника, даже если они совершались с устройств нанимателя. Нанимателям следует минимизировать объем собираемых ПД, в особенности с использованием автоматизированных систем сбора ПД. Характер, объем и способы сбора ПД работников должны быть обязательно включены в текст трудового договора. Кроме того, считаем недопустимым оценивать эффективность работника, основываясь лишь на данных, собранных такими системами.

***Низовцов И. А.***

## **УСТАНОВЛЕНИЕ НАНИМАТЕЛЕМ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ТРЕБОВАНИЙ К НАНИМАЮЩЕМУСЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА**

*Низовцов Игорь Александрович, студент 2 курса Белорусского  
государственного университета, г. Минск, Беларусь, igornizovcow@mail.ru*

*Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Мотина Е. В.*

Современные рыночные отношения изменили потребности нанимателей в отношении квалификации нанимающегося. Стремление нанимателя к

повышению прибыли не должно вести к снижению имеющихся социально-трудовых стандартов в сфере наемного труда. Существующие профессиональные стандарты в виде квалификационных справочников (ЕТКС и ЕКСД), необходимые для регламентации квалификационных требований к нанимающемуся и работнику, являются важнейшим механизмом предотвращения проявлений дискриминации. Однако появляются новые должности, меняются и ужесточаются соответствующие квалификационные требования. Проверенные временем справочники не всегда могут эффективно подстраиваться под меняющиеся условия на рынке труда. Ключевой проблемой найма работников в Республике Беларусь остается дискриминация, являющаяся следствием установления противозаконных квалификационных требований к нанимающемуся. Самыми распространенными проявлениями данной проблемы выступают: 1) установление не предусмотренного квалификационными справочниками требования к опыту работы; 2) квалификационные требования нанимателя к нанимающемуся, которые не соответствуют вакантной должности или специфике выполняемой работы; 3) осуществление манипуляторных практик при приеме на работу; 4) произвольное наименование нанимателем вакантных должностей, не регламентированных законодательством.

Проанализировав массив данных об объявлениях о приеме на работу, размещенных на интернет-сайтах, можно сделать следующие выводы. Широко распространены вакансии с требованиями к опыту работы, не предусмотренного ЕТКС. Например, вакансия «продавец-консультант» с квалификационным требованием к опыту работы более шести лет или «маляр» с опытом работы более одного года. Нередки объявления о вакансиях по установлению квалификационных требований нанимателя, которые не соответствуют данной должности. Например, вакансия «кладовщик» с трудовыми обязанностями по производству погрузочно-разгрузочных работ. Отметим, что допускаются исключения, обусловленные спецификой конкретной работы у нанимателя (п. 9, 10, 12–14 постановления Министерства труда и социальной защиты Беларуси от 02.01.2012 № 1 «Об утверждении Общих положений Единого квалификационного справочника должностей служащих»). Случаи осуществления манипуляторных практик нанимателем проявляются в объявлении дополнительных гарантий работнику, которые уже являются обязательными в соответствии с трудовым законодательством. Примерами являются вакансии «продавец» с официальным оформлением и сохранением всех социальных гарантий; вакансия «повар» с гарантией «белой» зарплаты и своевременной ее выплатой; произвольное наименование нанимателем вакантных должностей, не регламентированных справочниками, влекущее дискриминацию и возможные негативные правовые последствия. Так, вакансии «повар-бригадир», «кладовщик-грузчик», «гипсокартонщик» не предусмотрены квалификационными справочниками. Наименование вакансий в женском роде возможно лишь в исключительных случаях, что допускается

законодательством. Однако нарушения такого рода не редкость: «укладчица-упаковщица», «монтажница». Любопытно отметить, что данный факт может повлечь дискриминацию по половому признаку при приеме на работу. Еще одной актуальной проблемой соблюдения требования п. 3 ст. 19 ТК является наименование трудовой функции на иностранном языке. Данные наименования, как правило, не регламентированы ЕТКС и ЕКСД, поэтому нередко служат способом незаконного установления требований к трудовой функции.

Как показало исследование, вопрос о несоответствии наименования трудовой функции и требований к ней весьма актуален. Необходимо найти эффективные пути решения, которые смогут обеспечить защиту прав нанимающегося. Первый шаг – развитие института ответственности как нанимателя, так и интернет-сервисов, публикующих данные о вакансиях с нарушением законодательства о труде. Необходимо отметить важность соблюдения Закона Республики Беларусь «О рекламе», в соответствии с которым запрещается публикация рекламы, содержащей дискриминационные и манипуляторные характеристики вакансий. Второй шаг – развитие системы квалификационных требований и обновление соответствующих справочников с учетом современных экономических реалий: должны закрепляться актуальные требования к новейшим профессиям, новые наименования трудовых функций, в том числе, если есть необходимость, на иностранных языках.

***Салахова А. Н.***

### **УЧЕТ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

*Салахова Айсина Нуретдиновна, студентка 4 курса Российского  
государственного университета правосудия, г. Казань, Россия,  
salahova.aysina@list.ru*

*Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Избиенова Т. А.*

Понятие дистанционного труда появилось в трудовом законодательстве Российской Федерации раньше, чем в Республике Беларусь. Белорусский законодатель при внесении изменений в Трудовой кодекс Республики Беларусь (вступили в силу с 28.01.2020) учел российский опыт. Особо актуальной проблемой, существующей в обоих кодексах, выступает пробел в регулировании вопросов учета рабочего времени дистанционных работников.

Трудовой кодекс Российской Федерации в ст. 312.3 рамочно затрагивает вопросы взаимодействия дистанционного работника и работодателя, устанавливая, что порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного