

Журова Ю. А.

ДИСТАНЦИОННЫЙ ТРУД КАК ВОЗМОЖНОСТЬ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ МИРОВОГО КРИЗИСА

*Журова Юлия Андреевна, студентка 4 курса Академии управления при
Президенте Республики Беларусь, г. Минск, Беларусь, yuliya.zhurova.2000@mail.ru*

Научный руководитель: старший преподаватель Киселева Л. А.

В соответствии со ст. 41 Конституции Республики Беларусь государство создает условия для полной занятости населения. В случае незанятости лица по не зависящим от него причинам ему гарантируется обучение новым специальностям и повышение квалификации с учетом общественных потребностей. Проблемы занятости населения на сегодняшний день являются достаточно острыми не только для Республики Беларусь, но и для всего мирового сообщества, поскольку пандемия COVID-19 внесла существенные изменения во многие сферы общества, в том числе и в область трудовых отношений. Многие предприятия несут убытки, что, в свою очередь, ведет к увеличению безработицы и ухудшению ситуации в государстве. В целях предотвращения негативных последствий кризиса с каждым днем все больше распространяется организация дистанционной работы. В соответствии со ст. 307-1 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) дистанционной считается работа, которую работник выполняет вне места нахождения нанимателя с использованием для выполнения этой работы и осуществления взаимодействия с нанимателем информационно-коммуникационных технологий.

Статья 307-2 ТК закрепляет обязательность личного присутствия работника при заключении трудового договора. Но при этом, например, трудовое законодательство Российской Федерации закрепляет право заключения трудового договора путем обмена электронными документами с последующим направлением экземпляра трудового договора на бумажном носителе по почте. Требование личного присутствия работника при заключении трудового договора, с одной стороны, препятствует возникновению мошенничества, однако, с другой стороны, имеет ряд трудностей для работника в случае его нахождения вдали от организации нанимателя. Полагаем, что в ТК следует предусмотреть право заключения трудового договора по соглашению сторон путем обмена электронными документами с последующим направлением экземпляра данного трудового договора на бумажном носителе по почте.

Необходимо отметить, что на сегодняшний день ни ТК, ни иные нормативные правовые акты не содержат перечень оснований для перехода на дистанционную работу. Полагаем, что такими основаниями могут быть: ситуации, вызванные экономической необходимостью; неблагоприятная эпидемиологическая обстановка; переход по соглашению сторон и т. д. На наш взгляд, наличие данных оснований будет способствовать скорейшему внедрению указанной формы организации труда. Законодательство Республики Беларусь не

закрепляет также перечень работ, которые могут осуществляться дистанционно. Считаем, что в данный перечень могут быть включены работы в сфере информационных технологий, в области журналистики, научно-преподавательской деятельности, архитектуры и т. д. Наличие данного перечня позволит увеличить темпы внедрения дистанционной работы в различные сферы трудовой деятельности. Следует иметь в виду, что многим работникам дистанционная работа не подходит, поскольку специфика их трудовых функций предполагает присутствие на рабочем месте. Важно отметить, что сегодня наниматели по ряду причин не заинтересованы в дистанционной работе. Это вызвано определенными трудностями в организации данного вида работ, а также желанием нанимателя обеспечивать усиленный контроль над осуществлением работником своих трудовых функций. На наш взгляд, дистанционная работа способствует повышению эффективности труда, ввиду того что работник выполняет свои трудовые обязанности в удобном для него месте и самостоятельно создает микроклимат вокруг себя. Организация дистанционного труда во время кризиса способна также сократить ряд расходов организации, что, в свою очередь, предотвращает массовые увольнения работников и рост безработицы по стране в целом.

Таким образом, на основании вышеизложенного можно сделать вывод, что дистанционная работа является важным институтом современного трудового законодательства ввиду прогрессивного развития информационных технологий и глобализации экономики. Особое значение данный вид работ приобрел в условиях кризиса, поэтому необходимо дальнейшее совершенствование законодательства в данной сфере. Так, считаем целесообразным: 1) предусмотреть в ст. 307-2 ТК возможность по соглашению сторон заключения трудового договора путем обмена электронными документами с последующим направлением экземпляра данного трудового договора на бумажном носителе по почте; 2) закрепить в законодательстве перечень оснований для перехода работника на дистанционный труд; 3) определить в законодательстве перечень работ, которые можно осуществлять дистанционно.

Кухарева Е. И.

**ЭЛЕКТРОННАЯ ФОРМА СУДЕБНОГО РЕШЕНИЯ
В РАМКАХ СТАНОВЛЕНИЯ ЭЛЕКТРОННОГО ПРАВОСУДИЯ
В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

Кухарева Екатерина Ивановна, магистрантка 2 курса Академии управления при Президенте Республики Беларусь, г. Минск, Беларусь, kukharava_feedback@mail.ru

Научный руководитель: канд. юрид. наук Малюженец И. А.

Тема электронного правосудия в белорусской правовой литературе освещена недостаточно широко. Вместе с тем развитие информационного общества, внедрение информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) во все сферы