

**Для цитирования:**

Булавина Д. В. Дистанционный труд как способ реализации концепции устойчивого развития // *European and Asian Law Review*. 2023. № 4. Т. 6. С. 10–24. DOI: 10.34076/27821668\_2023\_6\_4\_10.

**Information for citation:**

Bulavina, D. V. (2023) Distantcionnyi trud kak sposob realizatsii kontseptsii ustoichivogo razvitiya [Remote Labor as a Way to Implement the Concept of Sustainable Development]. *European and Asian Law Review*. 6 (4), 10–24. DOI: 10.34076/27821668\_2023\_6\_4\_10.

UDC: 349.2

BISAC: LAW054000

DOI: 10.34076/27821668\_2023\_6\_4\_10

*Научная статья*

## ДИСТАНЦИОННЫЙ ТРУД КАК СПОСОБ РЕАЛИЗАЦИИ КОНЦЕПЦИИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

**Д. В. Булавина***Уральский государственный**архитектурно-художественный университет им. Н. С. Алфёрова*

ORCID ID: 0009-0009-6432-3128

Сегодня мировое сообщество обеспокоено проблемой баланса между развитием государств, их экономическим ростом и экологическим кризисом, с которым столкнулось общество. В работе освещается вопрос о необходимости совершенствования национального законодательства, в котором бы в полной мере учитывались социальные, экономические и экологические интересы. В частности, делается акцент на применении гибких (нестандартных) форм занятости, а именно дистанционной занятости. Проводится сравнение трудового законодательства о дистанционной занятости в странах с особо близкой правовой системой для выявления позитивного опыта и развития трудового законодательства. В исследовании делается вывод о дистанционном труде как вполне стандартном виде занятости в реалиях инновационной экономики и инновационного общества. Резюмируется необходимость совершенствования норм трудового законодательства, регулирующих вопрос гибких форм занятости, в том числе дистанционного труда.

**Ключевые слова:** совершенствование трудового законодательства, концепция устойчивого развития, экономическая устойчивость, устойчивое развитие, гибкий рынок труда, достойный труд, гибкая (нестандартная) занятость, цифровизация, инновационная экономика

---

## REMOTE LABOR AS A WAY TO IMPLEMENT THE CONCEPT OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT

**Dar'ya V. Bulavina**

*Ural State University of Architecture and Art named for N. S. Alfjorov*

ORCID ID: 0009-0009-6432-3128

*To date, the world community is concerned about the problem of balance between the development of states, their economic growth and the environmental crisis faced by society. The paper highlights the need to improve national legislation, which would fully take into account the interests of social, economic and environmental components. In particular, emphasis is placed on the use of flexible (non-standard) forms of employment, namely telecommuting. A comparison of labor legislation on telecommuting in countries with particularly similar legal systems is made to identify positive experiences, with the aim of developing labor legislation to ensure sustainable development. The study concludes that telecommuting is quite a standard type of employment in the realities of innovative economy and innovative society. The necessity of improving the norms of labor legislation regulating the issue of flexible forms of employment, including remote labor, is summarized.*

**Keywords:** *improvement of labor legislation, concept of sustainable development, economic sustainability, sustainable development, flexible labor market, decent work, flexible (non-standard) employment, digitalization, innovation economy*

### Введение

Повышение уровня технологического развития общества, цифровизация процессов, масштабирование производств и при этом активное истощение природных ресурсов в связи с их частым использованием – все эти вопросы находятся в фокусе внимания международных организаций, государств и исследовательских центров различных уровней. Данные процессы влияют на все сферы отношений в обществе, в том числе и на отношения в сфере труда.

В настоящее время как в международных актах, так и в национальных нормативных правовых актах часто можно встретить упоминание об устойчивом развитии. Эта концепция появилась в 70-е–80-е гг. прошлого века. Ее возникновение было обусловлено мировой потребностью в решении глобальной экологической проблемы в связи с развитием науки, общества и истощением природных ресурсов, потребляемых человеком.

В докладе Организации Объединенных Наций «Времена кризиса, времена перемен: наука для ускорения преобразований в целях устойчивого развития»<sup>1</sup> отмечается, что сегодня меры, которые реализуют государства для достижения целей устойчивого развития, являются недостаточными, поэтому необходимо предпринимать более существенные шаги для достижения показателей «экологичного» будущего, зафиксированных в концепции устойчивого развития. В противном случае достижение этих целей к 2030 г. не представляется возможным.

В рамках устойчивого развития предполагается такое дальнейшее развитие государств, при котором деятельность и удовлетворение потребностей существующего общества позволят достойно и безопасно жить и развиваться последующим поко-

---

<sup>1</sup> Времена кризиса, времена перемен: наука для ускорения преобразований в целях устойчивого развития: доклад об устойчивом развитии за 2023 год (GSDR) // URL: <https://sdgs.un.org/gsdrr/gsdrr2023> (дата обращения: 23.09.2023).

лениям. Безусловно, в первую очередь устойчивое развитие нацелено на улучшение экономических показателей, но не в ущерб остальным сферам. Это баланс между постоянно развивающимися экономическими, экологическими и социальными сферами общества. Именно с таким ориентиром концепция была впервые упомянута в 1987 г. в докладе комиссии Организации Объединенных Наций по окружающей среде и развитию «Наше общее будущее»<sup>2</sup>.

После этого было подготовлено большое количество трудов, докладов и программ по решению вопросов устойчивого развития. Так, в 2000 г. была подписана Декларация Тысячелетия ООН, на основе которой были сформулированы восемь международных целей развития – Цели развития тысячелетия<sup>3</sup>. Данная программа ставила задачи по снижению уровня нищеты, устранению абсолютного голода, уменьшению количества случаев детской смертности, а также борьбе с ВИЧ / СПИДом и иными заболеваниями.

Следующим этапом уже в 2012 г. стало принятие документа «Будущее, которого мы хотим» на Конференции ООН по устойчивому развитию, также известной под названием «Рио+20». Основной темой стали проблемы «зеленой» экономики и ликвидации бедности. В результате были определены перспективы развития человечества в XXI в. в рамках концепции устойчивого развития<sup>4</sup>.

Последним на сегодня документом стала Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года (далее – Повестка)<sup>5</sup>, которая была принята ООН 25 сентября 2015 г. и является уникальным по содержанию документом. Как справедливо отмечает Е. А. Лясковская, данный документ впервые позволил уйти от декларативного характера концепции устойчивого развития и вывести ее на уровень рабочего, практико-ориентированного документа за счет разработки системы измерения (цели, задачи, показатели, индикаторы) [Лясковская, 2020]. В Повестке сформулированы 17 целей в области устойчивого развития (далее – ЦУР), которые по сути являются универсальными для всех стран вне зависимости от уровня развития. Кроме 17 целей, Повестка содержит 169 задач, сформулированных в форме рекомендаций глобального характера, которые служат основой для формирования национальных задач. Каждая страна самостоятельно решает, каким образом можно имплементировать глобальные задачи в национальные программы, концепции, стратегии и т. д.

Так, в качестве ЦУР 8 фигурирует «содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех»; эта цель непосредственно связана с категорией «труд». При этом стоит отметить, что Повестка предусматривает такие цели, как ликвидация нищеты, ликвидация голода и обеспечение здорового образа жизни и содействие благополучию для всех в любом возрасте. Они сопутствуют целям обеспечения достойной работы и экономического роста.

Трудовые и связанные с ними отношения выступают основой, обеспечивающей достижение всех целей устойчивого развития, именно поэтому ЦУР 8 должна быть в числе приоритетов социально-экономической политики каждого государства.

<sup>2</sup> Наше общее будущее: Доклад МКОСР // URL: <http://xn--80adbkckdfac8cd1ahpld0f.xn--p1ai/files/monographs/OurCommonFuture-introduction.pdf> (дата обращения: 30.10.2023).

<sup>3</sup> Декларация тысячелетия ООН 2000 г. // URL: [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/) (дата обращения: 25.09.2023).

<sup>4</sup> Будущее, которого мы хотим: Резолюция, принятая Генеральной Ассамблеей 27 июля 2012 года // URL: <https://www.un.org/ru/conferences/environment/rio2012> (дата обращения: 25.09.2023).

<sup>5</sup> Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. Резолюция, принятая Генеральной Ассамблеей 25 сентября 2015 года // URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N15/291/> (дата обращения: 25.09.2023).

Стоит отметить, что заявленные мировым сообществом цели устойчивого развития, напрямую или косвенно связанные со сферой труда, не являются новыми ориентирами в сфере трудовых отношений. Существует большое количество международных документов, которые в совокупности определяют составляющие достойного труда<sup>6</sup>.

Концепция достойного труда, которая была разработана Международной организацией труда (далее – МОТ), включает в себя большое количество показателей, реализация которых позволит достигнуть высокого уровня трудовой жизни. Среди них гендерное равенство, безопасный процесс труда, повышение уровня квалификации работника, достойная и справедливая оплата труда, перспективы личного роста и т. д. Таким образом, закрепление цели устойчивого развития, связанной с «достойной работой и экономическим ростом», не является нововведением, а лишь дополнительно акцентирует внимание на необходимости формирования соответствующего уровня трудовых отношений. Наличие у населения достойной работы, а также экономический рост вытекают из естественного и неотъемлемого права на труд, которое закрепляется в международных документах и основано на трех положениях:

- 1) каждый должен иметь возможность заработать, чтобы обеспечить себе достойную жизнь;
- 2) каждый человек вправе самостоятельно выбрать тот вид деятельности, с помощью которого он хочет зарабатывать;
- 3) государства должны обеспечивать возможность реализации этих прав и гарантировать их защиту.

Международные акты в целом закрепляют общие подходы, принципы, права, обязанности и гарантии, связанные с реализацией права на труд. Каждое государство уже в силу своих традиций, национальных особенностей, уровня социально-экономического развития формирует трудовое законодательство с учетом международных норм. При этом почти все государства сегодня в большей или меньшей степени сталкиваются с идентичными проблемами в сфере трудовых отношений. Глобальные процессы, связанные с инновациями, цифровизацией и экономическим ростом, ставят как перед каждым государством, так и перед международным сообществом одни и те же вопросы.

Так, являются актуальными вопросы введения гибких форм занятости, применения робототехники вместо работников, существенного изменения функционала работника из-за автоматизации многих производственных процессов и т. д. По данным Всемирного экономического форума (WEF), прогнозируется потеря 85 миллионов рабочих мест уже к 2025 г. именно из-за развития технологий и инноваций<sup>7</sup>. В связи с такой тенденцией для каждого государства особо актуальным становятся вопросы предоставления социальных гарантий неработающим, снижения уровня безработицы, обеспечения механизмов переквалификации кадров и т. д. Без сомнений, трудовое законодательство, которое было сформировано еще в эпоху индустриального общества, уже не способно обеспечивать эффективное регулирование отношений, связанных с трудом. Начавшиеся изменения в мировой экономике, преобразование рынков труда обязывают государства существенно пересмотреть трудовое законодательство.

Помимо сохранения рабочих мест, повышения уровня безопасности труда, важным является вопрос о достойной оплате труда. В рамках МОТ сформулирована основополагающая позиция о том, что «труд не является товаром», а социальная

<sup>6</sup> Всеобщая декларация прав человека: принята на третьей сессии Генеральной Ассамблеи ООН резолюцией 217 А (III) от 10 декабря 1948 г.

<sup>7</sup> Всемирный экономический форум спрогнозировал потерю 85 млн рабочих мест к 2025 г. из-за новых технологий // URL: <https://www.interfax.ru/world/732397> (дата обращения: 23.11.2023).

справедливость – это залог прочного мира. Генеральный директор Международной конференции труда во вступительном слове «Достойный труд как средство обеспечения устойчивого развития» затрагивал очень важную тему снижения доли труда в национальном доходе многих стран при росте прибыли<sup>8</sup>. Отмечалась проблема поступления основных средств прибыли владельцам капитала, а также высококвалифицированным специалистам. В свою очередь доходы неквалифицированных специалистов долгое время остаются на прежнем уровне, что ведет к еще большему расслоению общества, к социальной несправедливости и, как следствие, – к росту социальной напряженности и увеличению уровня бедности.

По словам генерального директора, решение данной проблемы должно быть приоритетным. Представляется, что решение вопросов, связанных с человеческим капиталом, является определяющим в достижении целей устойчивого развития. Именно человеческие ресурсы позволяют создавать, разрабатывать, производить, применять, обеспечивать все продукты. Человек – определяющий субъект в экономике. Более того, он не только создатель продукта, но и его потребитель, поэтому не вызывает сомнений то, что вклад в развитие человеческого капитала (безопасный и доступный труд, обучение, достойная оплата труда и т. д.) не только позволяет работникам эффективно и заинтересованно выполнять свои трудовые обязанности, но и увеличивает потребительскую способность, что положительно сказывается на экономике.

### Материалы и методы

При написании работы использованы международные и национальные документы, нормативные правовые акты, теоретические источники (статьи, монографические публикации), а также статистические данные различных организаций (в том числе международных), обобщающие информацию в сфере устойчивого развития. Автор использовала системно-структурный метод, метод сравнительного правоведения, отчасти исторический метод и др.

### Обсуждение

Еще в конце 2006 г. высший исполнительный орган Европейского союза – Европейская комиссия – представила Зеленую книгу «Модернизация трудового права для решения проблем XXI века», в которой уделялось особое внимание необходимости реформировать трудовое право в таком ключе, чтобы оно способствовало развитию бизнеса, производства и, как следствие, вело к экономическому росту стран<sup>9</sup>. В качестве одного из способов достижения данной цели в законодательство предлагалось ввести систему защищенной гибкости, благодаря которой как работники, так и организации могут достичь большей способности адаптироваться к экономическим обстоятельствам, потребностям рынка. А. Л. Каллеберг выделяет два вида гибкости, к которым обращаются работодатели во время технологических, социально-экономических или иных изменений [Kalleberg, 2003]. Первый вид – это внешняя гибкость, которая позволяет менять численность работников в зависимости от потребностей работодателя, второй вид – внутренняя гибкость, которая проявляется

<sup>8</sup> Достойный труд как средство обеспечения устойчивого развития: Вступительное слово генерального директора на МКТ. 2007 // URL: <https://www.ilo.org/public/russian/standards/relm/ilc/ilc96/pdf/> (дата обращения: 15.11.2023).

<sup>9</sup> Green Paper on Modernizing Labor Law to Meet the Challenges of the XXI Century. Brussels. 22.11.2006 // URL: <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2007/commission-presents-green-paper-modernising-labour-law> (дата обращения: 15.11.2023).

---

в кадровой мобильности, иными словами – в возможности работодателя переводить работников с одной работы на другую, исходя из запросов рынка, например под влиянием сезонности, кризиса, смены технологий производства и т. д.

Главная мысль, которая была положена в основу Зеленой книги, заключается в формировании мобильного рынка труда с достойным уровнем заработной платы и социальной защиты и минимальным включением государства в решение вопросов бизнеса, связанных с трудом. Иначе говоря, правовое регулирование трудовых отношений должно позволять максимально учитывать интересы сторон трудовых отношений и государства, что и закрепляет ст. 2 Трудового кодекса Российской Федерации. Сегодня специалисты, например К. Л. Томашевский, говорят о необходимости формирования у работников большого количества навыков, которые позволяют им быть гибкими при осуществлении своих трудовых функций [Томашевский, 2020]. На смену привычным профессиям и должностям приходят комбинированные трудовые функции. Главной способностью работника, позволяющей успешно выстраивать свою карьеру, является умение постоянно обучаться, расширять спектр решаемых вопросов. Этот факт уже учитывается при составлении программ обучения, когда у школьников, студентов и слушателей формируют компетенции, позволяющие реагировать на изменения в условиях труда в зависимости от технологических или иных трансформаций. Многие авторы уже на протяжении долгого периода занимаются вопросом изучения трудовой мобильности в том или ином ключе [Бутров, 2002; Головина, 2017; Швалева, 2020].

Нельзя игнорировать тот факт, что модель трудовых отношений, согласно которой работник выполняет свои должностные обязанности строго в режиме полного рабочего времени и в соответствии с узко специализированной функцией, является устаревшей. Количество трудовых договоров, которые заключены на неопределенный срок, становится существенно меньшим. Работники уже не придерживаются стратегии работы на одном предприятии всю жизнь, а тем более построения целых рабочих династий. Многообразие предложений на рынке труда, территориальная мобильность, возможность прохождения профессиональной переподготовки, а в особенности современные тенденции развития производств, связанные с цифровизацией, и частота кризисных волн, приводят к высвобождению большого количества рабочих мест и провоцируют население постоянно менять вид деятельности. Безусловно, все это формирует достаточно нестабильную ситуацию на рынке труда. В таких условиях особо актуальной становится возможность реализации гибких трудовых отношений.

Гибкие или нестандартные формы занятости имеют как плюсы, так и минусы. Как справедливо отмечают Е. В. Слепцова и А. А. Сороколетов, подобные трудовые отношения позволяют увеличить уровень социальной мобильности, дают работнику возможность выбирать наиболее подходящие для него условия труда, делать свой режим работы более гибким, тем самым освобождая время для остальных сфер его жизни (что является одной из важных характеристик достойного труда согласно показателям MOT), а также обеспечивают рост доходов. Для работодателей неоспоримыми преимуществами выступают возможность снижения затрат на персонал, быстрое изменение количества работников без ущерба для производства, стимулирование работников за счет разных систем оплаты труда, экономия средств организации на обеспечение рабочих мест и т. д. Нельзя умолчать о том, что подобные формы занятости формируют непостоянный рынок труда, повышают уровень социальной незащищенности работников, снижают уровень эффективности труда. Тем не менее несмотря на достаточное количество минусов, нестандартные формы

занятости в целом для экономики являются необходимым механизмом регулирования кризисных ситуаций и формирования более устойчивого состояния бизнеса [Слепцова, Сороколетов, 2022].

Существуют различные определения гибкой (нестандартной) занятости, но все они характеризуют ее как такую форму отношений, которая отличается от стандартной формы занятости хотя бы по одному признаку (личному, организационному или имущественному) [Мощная, 2009].

А. М. Лушников определяет типичную (стандартную, традиционную) занятость как «заключение бессрочного трудового договора на полный рабочий день на стационарном рабочем месте под контролем работодателя, с постоянным окладом» [Лушников, 2008].

С учетом упомянутой выше концепции устойчивого развития и нацеленности большинства государств на решение схожих вопросов в сфере труда представляется интересным рассмотреть опыт двух стран в вопросах гибкой занятости.

В 2014 г. Республика Беларусь и Российская Федерация в Договоре о создании Евразийского экономического союза закрепили цели сотрудничества, связанные с экономической активностью стран и добросовестной конкуренцией в рамках решения общих задач по устойчивому экономическому развитию. Реализация данных целей невозможна без трансформации национального законодательства для установления схожего нормативно-правового регулирования в отдельных сферах (абз. 2 ст. 2 Договора)<sup>10</sup>. При этом стоит отметить, что гармонизация трудового законодательства РФ и РБ должна была осуществляться уже более 20 лет в соответствии со ст. 31 Договора о создании Союзного государства от 8 декабря 1999 г. За прошедший период в этих странах, безусловно, предпринимались попытки выработать идентичное правовое регулирование. Так, стороны обеспечивают гражданам РБ и РФ равные права на трудоустройство, оплату труда, режим рабочего времени, охрану и условия труда и предоставление других социально-правовых гарантий (учет стажа, медицинская помощь и т. д.) на территориях указанных стран<sup>11</sup>. Тем не менее многие положения Договора 1999 г. не реализованы в связи с различными факторами политического, экономического или социального характера.

Интересно отметить, что в ст. 11 Договора о дружбе, добрососедстве и сотрудничестве между Российской Федерацией и Республикой Беларусь, подписанном в Минске 21 февраля 1995 г., закреплено, что «Договаривающиеся Стороны будут укреплять сотрудничество в области труда и занятости населения, использования трудовых ресурсов, регулирования трудовой миграции...».

Одним из последних документов в российском законодательстве, регулирующем вопросы устойчивого развития, стал Указ Президента РФ от 21 июля 2020 г. № 474. В нем закреплены пять ключевых целей развития, каждая из которых соотносится сразу с несколькими ЦУР, сформулированными на международном уровне. Среди них есть цель «достойный, эффективный труд и успешное предпринимательство»<sup>12</sup>.

Уже на протяжении долгого периода поднимается вопрос о необходимости существенной переработки норм, регулирующих трудовые отношения. Российский союз промышленников и предпринимателей в своем докладе по предложению раз-

<sup>10</sup> Договор о Евразийском экономическом союзе: подписан в Астане 29 мая 2014 г. // URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 16.10.2023).

<sup>11</sup> Решение Высшего Совета Сообщества Беларуси и России от 22 июня 1996 г. № 4 «О равных правах граждан на трудоустройство, оплату труда и предоставление других социально-трудовых гарантий» // Рос. газ. 1998. 14 февр.

<sup>12</sup> Указ Президента РФ от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» // Рос. газ. 2020. 22 июля.

работки нового Трудового кодекса говорил, что нужно стимулировать создание рабочих мест с достойной заработной платой и высокой производительностью труда. Законодательство должно быть направлено на работников, добросовестно выполняющих свои трудовые обязанности, нацеленных на развитие, карьеру, заинтересованных в росте своего работодателя. Таким работникам должны предоставляться максимальные социально-трудовые льготы, преимущественные возможности в повышении квалификации, в раскрытии их личностного потенциала, в карьерном росте и повышении заработной платы.

Сохранение трудового законодательства, которое формировалось в «переходный» период существования экономической системы, затрудняет использование механизмов правового регулирования трудовых отношений. Кодекс оказался малоэффективен во время кризиса 2008–2009 гг., например в вопросах введения режима неполного рабочего времени и временного перевода работников на другую работу. Многие основания изменения трудового договора сегодня обязывают работодателя приводить дополнительные основания, финансово и организационно тратиться, что влечет за собой снижение эффективности рынка труда, так как любые возможности изменить режим труда и другие условия трудового договора по инициативе работодателя строго ограничены случаями изменений организационных и технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ)<sup>13</sup>. Развитие гибких форм занятости – одно из важнейших направлений совершенствования законодательства о труде.

В 2020 г. в Республике Беларусь была разработана Концепция Национальной стратегии устойчивого развития Республики Беларусь на период до 2035 года. Один из первых ее разделов называется «Качество жизни населения и социальное благополучие» и ставит вопросы демографии, производительной занятости, доступных рабочих мест, достойного дохода и социальной защиты населения<sup>14</sup>. В рамках реализации указанной выше Национальной стратегии была разработана Программа социально-экономического развития Республики Беларусь на 2021–2025 годы<sup>15</sup>. Центральными идеями данной Программы стали максимальное вовлечение трудоспособного населения в экономику страны, обеспечение роста трудового потенциала и гарантия роста заработной платы. Данные идеи реализуются посредством Государственной программы «Рынок труда и содействия занятости» на 2021–2025 годы. Одним из ее положений является распространение опыта применения гибких форм занятости.

Стоит отметить, что в данных странах неполная занятость и временная занятость не являются новыми формами гибкой занятости, в отличие от заемного труда, дистанционной работы, телетруда и фриланса, которые появились с приходом инновационной экономики и цифрового типа общества.

С учетом сказанного интересно изучить наиболее распространенную и регламентированную форму нестандартной занятости – дистанционный труд. Его распространение – неизбежный этап развития трудовых отношений в условиях инно-

<sup>13</sup> Концепция нового Трудового кодекса Российской Федерации: предложения о коренной модернизации трудового законодательства, включая обновление Трудового кодекса. 2012 // URL: <https://rspp.ru/activity/position/predlozheniya-o-korennoy-modernizatsii-trudovogo-zakonodatelstva-vklyuchaya-obnovlenie-trudovogo-kod/> (дата обращения: 20.11.2023).

<sup>14</sup> Национальная стратегия устойчивого развития Республики Беларусь на период до 2035 года // URL: <https://www.mintrud.gov.by/uploads/files/Nacionalnaya-strategia-2035.pdf> (дата обращения: 23.11.2023).

<sup>15</sup> Указ Президента Республики Беларусь от 29 июля 2021 г. № 292 «Об утверждении Программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2021–2025 годы» // URL: <https://pravo.by/document/?guid=11031&p0=P32100292> (дата обращения: 23.10.2023).

вационной экономики и инновационного общества. В рамках концепции устойчивого развития подобная занятость позволяет формировать более адаптивные трудовые отношения, что особо ценно в условиях современной экономики, стремящейся быть устойчивой. Дистанционный труд позволяет регулировать современные гибкие трудовые отношения, потребность в которых есть как у работников (повышение уровня трудовой и социальной мобильности, гибкость рабочего времени и т. д.), так и у работодателей (снижение издержек, привлечение высококвалифицированных специалистов и т. д.).

Технический прогресс и развитие информационных технологий позволили превратить надомный труд в совершенно новые формы занятости, такие как дистанционная работа и телетруд. При этом не каждая дистанционная работа является телетрудом в силу количества времени, проведенного вне места нахождения работодателя, а также формы связи с работодателем. В 1990 г. МОТ предложила определение «телеработы» как деятельности, которая имеет принципиальные характеристики – дистанционность от традиционного рабочего места и использование коммуникационных технологий [Заклюжная, 2015]. Сегодня многие государства уравнивают понятия «дистанционная работа» и «телетруд».

В 2013 г. в Трудовой кодекс РФ были введены нормы, регулирующие труд дистанционных работников. Согласно определению, которое содержится в кодексе, дистанционный труд отличается тем, что работник при выполнении своих трудовых обязанностей находится не на территории работодателя и для поддержания связи использует информационные технологии. Трудовое законодательство Республики Беларусь, как и многих других государств, претерпевает изменения, связанные с цифровизацией экономики. В рамках формирования системы устойчивого развития и необходимости регулирования труда фрилансеров в 2020 г. Трудовой кодекс РБ также был дополнен главой 25<sup>1</sup>, которая стала регулировать труд дистанционных работников. Дистанционная работа согласно ст. 307<sup>1</sup> ТК РБ – это «работа, которую работник выполняет вне места нахождения нанимателя с использованием для выполнения этой работы и осуществления взаимодействия с нанимателем информационно-коммуникационных технологий». Определение существенно более емкое, нежели в российском законодательстве, но основные характеристики такого труда схожи.

Министерство труда и социальной защиты РБ определяет гибкие формы занятости как «трудовые отношения между нанимателем и работником, отличные от отношений, основанных на трудовом договоре на неопределенный срок, предусматривающем работу в условиях нормальной продолжительности рабочего времени». Был разработан документ, который дает рекомендации по применению таких форм закрепления трудовых отношений, как срочные трудовые договоры, трудовые договоры о дистанционной работе или надомном труде, нестандартные режимы рабочего времени<sup>16</sup>. Наличие указанных рекомендаций свидетельствует о важности внедрения подобных форм занятости в РБ. Государственные структуры предпринимают действия по внедрению данных изменений в рынок труда, давая разъяснения сторонам трудовых отношений.

Поводом для существенного развития норм о дистанционном труде выступила пандемия COVID-19, в результате которой стало очевидно, что действующее законодательство не позволяет обеспечить непрерывную работу большинства органи-

<sup>16</sup> Рекомендации по применению гибких форм занятости // URL: <https://komtsz.gov.by/index.php/osnovnye-napravleniya-deyatelnosti/zanyatost/informatsiya-dlya-nanimatelej/268-rekomendatsii-po-primeneniyu-gibkikh-form-zanyatosti>.

заций в таких обстоятельствах. Многие ученые в то время и в последующем занимались изучением проблем, возникающих в сфере регламентации трудовых отношений в подобных условиях [Богатырева, 2023; Васильева, 2021; Головина, 2020]. В результате внесения изменений в главу 49.1 Трудового кодекса РФ расширились возможности использования дистанционной (удаленной) работы, в том числе ее выполнения как постоянно, так и на определенный период или периодически. Установлена возможность регулирования большого количества вопросов, связанных с дистанционной (удаленной) работой, в локальных нормативных актах, коллективных и индивидуальных трудовых договорах с работниками. Это свидетельствует о большей свободе работодателя в решении вопросов организации труда.

Интересно отметить, что ст. 307<sup>2</sup> ТК РБ закрепляет необходимость личного присутствия работника при заключении с ним трудового договора с дистанционной формой занятости. Представляется, что данное требование не совсем разумно, ведь сам характер отношений не предполагает присутствия работника на территории работодателя, и это один из основных признаков данной формы занятости. Кажется необходимым разграничивать удаленную и дистанционную работу, об этом пишет Ю. В. Иванчина [Иванчина, 2021]. Подобная норма белорусского трудового законодательства наталкивает на мысль о том, что речь идет все-таки об удаленной работе. Сегодня информационные технологии, которые являются отличительной чертой взаимодействия работника и работодателя в рамках дистанционного труда, предоставляют возможность обсуждать условия трудового договора посредством видеосвязи с использованием различных программ и подписывать его с помощью электронной цифровой подписи либо через традиционную почту. Вопрос о необходимости пересмотра данных положений трудового законодательства Республики Беларусь ставится и белорусскими учеными [Бахорина, 2017: 47; Томашевский, 2022].

Более того, нормы трудового законодательства предусматривают, что подписание дополнительных соглашений об изменении каких-либо условий трудового договора с дистанционным работником осуществляется с применением информационно-телекоммуникационных технологий. Несмотря на активное внедрение современных технологий во все сферы жизни человека, все еще чувствуется недоверие к таким нововведениям. В связи с этим в законодательстве сохраняются нормы, которые дополнительно «страхуют» стороны трудовых отношений от возможных негативных последствий внедрения современных форм коммуникаций. Представляется, что подобным пережитком является норма в Трудовом кодексе Республики Беларусь, которая обязывает работодателя в течение двух рабочих дней со дня заключения дополнительного соглашения к трудовому договору о дистанционной работе путем обмена электронными документами направить документ, оформленный соответствующим образом на бумажном носителе, посредством почтового отправления с уведомлением о его вручении. Данное положение кажется абсурдным, при условии что электронные документы с электронными подписями в соответствии с действующим законодательством приравниваются к документам на бумажных носителях<sup>1</sup>.

Также стоит отметить, что и в российском, и в белорусском законодательстве закрепляется право работодателя устанавливать требования к программно-техническим средствам, оборудованию и средствам защиты, которые использует работник для осуществления своих трудовых функций. Кажется, что, с одной стороны, данная норма, как полагает белорусский ученый К. Л. Томашевский, ограничивает работника, с другой стороны, в условиях современной нестабильности инфор-

<sup>1</sup> Закон Республики Беларусь от 28 декабря 2009 г. № 113-З «Об электронном документе и электронной цифровой подписи».

мационной защиты, постоянной утечки информации, в том числе персональных данных, подобные нормы позволяют работодателю максимально защитить свои интересы и интересы своих работников, сохранить коммерческую тайну и предусмотреть использование таких технических средств и программ, которые исключат непреднамеренные стирания, удаление информации, например из-за поломки оборудования.

Положения статей, регулирующих режим работы дистанционного работника, в целом идентичны в обоих государствах, однако все-таки есть и отличия. Стоит обратить внимание на ч. 5 ст. 307<sup>2</sup> ТК РФ, согласно которой трудовым договором устанавливаются способы и периодичность рабочих контактов работника. Такая норма является для работодателя дополнительным основанием более детально регламентировать порядок осуществления трудовой функции дистанционным работником. Возможно, данное положение сформулировано и в связи с недоверием к современным формам гибкой занятости, и законодатель предпринимает все попытки для максимальной защиты не только работника, но и работодателя, соблюдения его интересов в организации высокоэффективного труда.

Статья 312.8 Трудового кодекса РФ определяет дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником. Так, предусмотрена возможность увольнения, если работник изменил местность, в которой он осуществляет свою трудовую функцию, и вследствие этого не может выполнять свои обязанности на прежних условиях, или когда работник, не имея на то уважительных причин, не взаимодействует с работодателем по вопросам выполнения своих трудовых обязанностей более чем два рабочих дня подряд.

Ряд авторов полагает, что закрепление подобных оснований в трудовом законодательстве дискриминирует дистанционных работников [Лютов, 2018; Томашевский, Волк, 2020]. В свою очередь, некоторые российские ученые считают вполне обоснованным введение подобных оснований расторжения трудового договора с дистанционным работником и даже усматривают наличие слабого регулирования в этом вопросе. По мнению Е. А. Коряковой и Д. А. Изюмовой, наличие в норме условия о том, что взаимодействие с работодателем должно быть нарушено в течение более чем двух дней подряд, затрудняет применение данной нормы в ситуации, когда недобросовестный работник систематически нарушает режим и не выходит на связь, например, один день в неделю [Корякова, Изюмова, 2021]. В такой ситуации применить дополнительное основание для прекращения трудовых отношений невозможно, единственный способ борьбы с подобным работником – постоянное применение дисциплинарных взысканий. Вообще представляется достаточно затруднительной возможность работодателя действительно контролировать рабочее время дистанционного работника. При такой форме занятости работник может злоупотреблять реальным количеством времени, которое затрачивается на осуществление им трудовых обязанностей. Думается, что при заключении работодателями договоров о дистанционной работе, ввиду невозможности лично контролировать выполнение работниками своих трудовых функций, как это можно делать на территории работодателя, необходимо уделять особое внимание регулированию рабочего времени.

Итак, введение норм о дистанционном труде в законодательство Российской Федерации и Республики Беларусь, безусловно, является важным шагом к формированию современного рынка труда и достижению целей устойчивого развития. Более того, регулирование данной формы занятости в двух странах действительно схоже. Тем не менее есть большое количество вопросов, которые необходимо урегулировать на законодательном уровне: вопросы режима рабочего времени и его контроля, вопросы наличия дополнительных оснований для расторжения трудового договора с дистанционным работником, норм, регулирующих дисциплину труда, и т. д.

## Выводы

Не вызывает сомнений то, что каждое государство стремится достичь целей устойчивого развития, которые были провозглашены на международном уровне. Сегодня устойчивое развитие является определяющим вектором при решении вопросов совершенствования законодательства в целом и трудового в частности. При этом проблемы, с которыми сталкиваются государства при решении вопросов труда, идентичны, в особенности если сравнивать страны со схожей экономической системой, как это сделано в настоящей статье. Концепция устойчивого развития обладает глубоким смыслом и ставит глобальные цели, достичь которых нельзя, сохранив действующую экономическую систему<sup>1</sup>.

Гибкие формы занятости не только позволяют работодателям подстраиваться под постоянно меняющиеся экономические условия и более рационально использовать свои ресурсы, но и дают работникам возможность более сбалансированно распоряжаться своим временем, иметь дополнительные доходы за счет нескольких работ, повышать свою социальную и территориальную мобильность, а также дают возможность вовлекать в труд социально незащищенные группы населения (пенсионеры, женщины с детьми, инвалиды и т. д.). При этом есть риск, что работодатель будет проявлять низкую социальную ответственность, пренебрегать соблюдением ряда норм трудового законодательства в отношениях с работниками, выбравшими гибкую форму занятости.

Безусловно, гибкая занятость обладает колоссальным потенциалом и вполне может использоваться наравне с традиционной занятостью. Она активно применяется работодателями и порой даже превалирует над стандартной занятостью, поэтому перед законодателями стоит вопрос о необходимости развивать нормы в данной сфере, исключить возможную дискриминацию и снижение уровня социально-трудовых гарантий работников (наличие таких гарантий является одной из важнейших характеристик достойного труда и следствием достижения ЦУР 8 Повестки). Более того, если учесть рост количества дистанционных работников, тенденцию к переходу ряда компаний исключительно на дистанционный формат работы и закрытие офисов, то представляется, что сегодня дистанционная занятость является уже вполне *стандартным* вариантом трудовых отношений, характеризующим инновационное общество и инновационную экономику.

Хочется отметить, что концепция устойчивого развития и ее реализация – это не просто тренд, а реальная потребность в разработке международных и национальных механизмов обеспечения баланса между экономическим развитием и интересами общества в вопросах сохранения ресурсов и обеспечения достойного уровня жизни. Все в этом мире создается с помощью человека и ради человека, а значит, вложение в человеческий капитал как основной ресурс достижения Целей устойчивого развития является первоочередной задачей. Именно поэтому не представляется возможным достижение ЦУР без совершенствования трудового законодательства.

## Библиографический список

*Kalleberg A. L.* Flexible firms and labor market segmentation: Effects of workplace restructuring on jobs and workers // *Work and Occupations*. – 2003. – № 30. – P. 154–175.

*Бахорина С. Э.* Проблемы использования электронного документооборота при дистанционной работе // *Журнал Белорусского государственного университета. Право*. – 2018. – № 1. – С. 47.

*Богатырева А. С.* Пандемия 2020 года как новый вызов трудовому праву // *Инновационные научные исследования 2023: экономика, право и управление*:

<sup>1</sup> Национальная стратегия устойчивого развития Республики Беларусь.

сб. материалов XXV Междунар. очно-заоч. науч.-практ. конф. Москва, 19 апреля 2023 года. – М.: Науч.-издат. центр «Империя», 2023. – С. 43–46.

*Бугров Л. Ю.* Мобильность труда с точки зрения трудового права // Юридическая наука и развитие государства и права: тезисы докл. науч.-практ. конф. (Пермь, 11–12 октября 2001 г.). – Пермь, 2002.

*Васильева Ж. С.* Государственно-правовое регулирование в области дистанционной занятости: опыт и перспективы // Право и практика. – 2021. – № 3. – С. 19–24.

*Головина С. Ю.* Пандемия коронавирусной инфекции (COVID-19) как новый вызов трудовому праву // Трудовое право в России и за рубежом. – 2020. – № 3. – С. 3–7.

*Головина С. Ю.* Правовое обеспечение трудовой мобильности как современная задача трудового права // Становление и развитие трудового и социально-обеспечительного законодательства: история, современность, перспективы: сб. науч. тр. по итогам IV Междунар. науч.-практ. конф., 27–28 окт. 2017 г. – Мн., 2017.

*Заклюжная Н. В.* От надомной работы к дистанционной занятости: сходства и различия // Законодательство. – 2015. – № 5. – С. 49–58.

*Иванчина Ю. В.* Стационарные и нестационарные рабочие места: конвергенция правового регулирования // Трудовое право в России и за рубежом. – 2021. – № 3. – С. 24–27.

*Корякова Е. А., Изюмова Д. А.* Дистанционный труд в России: особенности и проблемы правового регулирования // Вопросы российской юстиции. – 2021. – № 11. – С. 348–354.

*Лушников А. М.* Нетипичные трудовые договоры в начале XXI века // Правовые средства обеспечения развития экономики Республики Беларусь: материалы Междунар. науч.-практ. конф. – Мн.: БГУ, 2008. – С. 279–289.

*Лушникова М., Лушников А.* Заемный труд: исторический опыт и перспективы трудового регулирования // Человек и труд. 2004. – № 7. – С. 85–88.

*Люттов Н. Л.* Дистанционный труд: опыт Европейского союза и проблемы правового регулирования в России // Lex Russica. – 2018. – № 10.

*Лясковская Е. А.* Исследование реализации Концепции устойчивого развития в сфере труда и занятости России // Вестник ЮУрГУ. Сер. Экономика и менеджмент. – 2020. – Т. 14. – № 2. – С. 81–93.

*Моцная О. В.* Нетипичная трудовая занятость: некоторые проблемы теории и практики: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2009. 26 с.

*Слепцова Е. В., Сороколетов А. А.* Гибкие формы занятости: вынужденная мера или тенденция будущего // Journal of Economy and Business. – 2022. – Vol. 1-1 (83). – С. 204–207.

*Томашевский К. Л.* Понятие нетипичных форм занятости и тенденция к их расширению в странах ЕАЭС // Приоритетные направления развития правовой системы общества: материалы IX Междунар. науч.-практ. конф. (Гомель, 12–13 мая 2022 года): в 2 ч. – Гомель: ГГУ им. Ф. Скорины, 2022. – Ч. 2. – С. 37–41.

*Томашевский К. Л.* Цифровизация и ее влияние на рынок труда и трудовые отношения (теоретический и сравнительно-правовой аспекты) // Вестник Санкт-Петербургского университета. Право. – 2020. – № 2. – С. 398–413.

*Томашевский К. Л., Волк Е. А.* Глобальная реформа Трудового кодекса Республики Беларусь в 2019–2020 годах (вопросы трудовых и коллективных договоров) // Lex Russica. – 2020. – № 73 (9). – С. 143–154.

*Швалева Е. С.* Обеспечение трудовой мобильности средствами трудового права: дис. ... канд. юрид. наук. – Екатеринбург, 2020. – 226 с.

---

## References

- Bakhorina, S. E. (2018) Problemy ispol'zovaniya elektronnoho dokumentooborota pri distantsionnoi rabote [Problems of using electronic document management in remote work]. *Zhurnal Belorusskogo gosudarstvennogo universiteta. Pravo*, (1), 47. (in Russian)
- Bogatyreva, A. S. (2023) *Pandemiya 2020 goda kak novyi vyzov trudovomu pravu* [Pandemic 2020 as a new challenge to labor law]. *Innovatsionnye nauchnye issledovaniya 2023: ekonomika, pravo i upravlenie* [Innovative Scientific Research 2023: Economics, Law and Management]: conference papers, 43–46. (in Russian)
- Bugrov, L. Yu. (2002) *Mobil'nost' truda s tochki zreniya trudovogo prava* [Mobility of labor from the perspective of labor law]. *Yuridicheskaya nauka i razvitie gosudarstva i prava* [Legal science and the development of the state and law], conference papers, Perm'. (in Russian)
- Golovina, S. Yu. (2020) *Pandemiya koronavirusnoi infektsii (COVID-19) kak novyi vyzov trudovomu pravu* [Coronavirus infection pandemic (COVID-19) as a new challenge to labor law]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*, (3), 3–7. (in Russian)
- Golovina, S. Yu. (2017) *Pravovoe obespechenie trudovoi mobil'nosti kak sovremennaya zadacha trudovogo prava* [Legal support of labor mobility as a modern task of labor law]. *Stanovlenie i razvitie trudovogo i sotsial'no-obespechitel'nogo zakonodatel'stva: istoriya, sovremennost', perspektivy* [Formation and Development of Labor and Social Security Legislation: History, Modernity, Prospects]: conference papers, 27–28, Minsk. (in Russian)
- Ivanchina, Yu. V. (2021) *Statsionarnye i nestatsionarnye rabochie mesta: konvergentsiya pravovogo regulirovaniya* [Fixed and non-fixed workplaces: convergence of legal regulation]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*, (3), 24–27. (in Russian)
- Kalleberg, A. L. (2003) Flexible firms and labor market segmentation: Effects of workplace restructuring on jobs and workers. *Work and Occupations*, (30), 154–175.
- Koryakova, E. A. (2021) *Distantsionnyi trud v Rossii: osobennosti i problemy pravovogo regulirovaniya* [Remote labor in Russia: peculiarities and problems of legal regulation]. *Voprosy rossiiskoi yustitsii*, (11), 348–354. (in Russian)
- Lushnikov, A. M. (2008) *Netipichnye trudovye dogovory v nachale XXI veka* [Atypical labor contracts at the beginning of the 21<sup>st</sup> century], *Pravovye sredstva obespecheniya razvitiya ekonomiki Respubliki Belarus'* [Legal means of ensuring the development of the economy of the Republic of Belarus]: conference papers, Minsk, 279–289. (in Russian)
- Lushnikova, M. & Lushnikov, A. (2004) *Zaemnyi trud: istoricheskii opyt i perspektivy trudovogo regulirovaniya* [Borrowed Labor: Historical Experience and Prospects of Labor Regulation], *Chelovek i trud*, (7), 85–88. (in Russian)
- Lyaskovskaya, E. A. (2020) *Issledovanie realizatsii Kontseptsii ustoichivogo razvitiya v sfere truda i zanyatosti Rossii* [Study of the implementation of the Concept of Sustainable Development in the sphere of labor and employment in Russia]. *Vestnik YuUrGU. Ser. Ekonomika i menedzhment*, 14 (2), 81–93. (in Russian)
- Lyutov, N. L. (2018) *Distantsionnyi trud: opyt Evropeiskogo soyuza i problemy pravovogo regulirovaniya v Rossii* [Remote labor: experience of the European Union and problems of legal regulation in Russia]. *Lex Russica*, 10. (in Russian)
- Motsnaya, O. V. (2009) *Netipichnaya trudovaya zanyatost': nekotorye problemy teorii i praktiki* [Atypical labor employment: some problems of theory and practice]: autoabstr. of cand. jur. sc. thesis, Moscow, 26. (in Russian)
- Shvaleva, E. S. (2020) *Obespechenie trudovoi mobil'nosti sredstvami trudovogo prava* [Ensuring labor mobility by means of labor law]: cand. jur. sc. thesis, Ekaterinburg, 226. (in Russian)
-

Sleptsova, E. V. & Sorokoletov, A. A. (2022) Gibkie formy zanyatosti: vynuzhdennaya mera ili tendentsiya budushchego [Flexible forms of employment: a forced measure or a future trend]. *Journal of Economy and Business*, 1 (83), 204–207. (in Russian)

Tomashevskii, K. L. (2020) Tsifrovizatsiya i ee vliyanie na rynek truda i trudovye otnosheniya (teoreticheskii i sravnitel'no-pravovoi aspekty) [Digitalization and its impact on the labor market and labor relations (theoretical and comparative legal aspects)]. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Pravo*, 2, 398–413. (in Russian)

Tomashevskii, K. L. (2022) *Ponyatie netipichnykh form zanyatosti i tendentsiya k ikh rasshireniyu v stranakh EAES* [The concept of atypical forms of employment and the trend towards their expansion in the EAEU countries]. *Prioritetnye napravleniya razvitiya pravovoi sistemy obshchestva* [Priority areas for the development of the legal system of society]: conference papers. Gomel', 37–41. (in Russian)

Tomashevskii, K. L. & Volk, E. A. (2020) Global'naya reforma Trudovogo kodeksa Respubliki Belarus' v 2019–2020 godakh (voprosy trudovykh i kollektivnykh dogovorov) [Global reform of the Labor Code of the Republic of Belarus in 2019–2020 (labor and collective bargaining issues)]. *Lex Russica*, 73 (9), 143–154. (in Russian)

Vasil'eva, Zh. S. (2021) Gosudarstvenno-pravovoe regulirovanie v oblasti distantsionnoi zanyatosti: opyt i perspektivy [State-legal regulation in the field of remote employment: experience and prospects]. *Pravo i praktika*, (3), 19–24. (in Russian)

Zaklyuzhnaya, N. V. (2015) Ot nadomnoi raboty k distantsionnoi zanyatosti: skhodstva i razlichiya [From home-based work to telecommuting: similarities and differences]. *Zakonodatel'stvo*, (5), 49–58. (in Russian)

### Информация об авторе

**Дарья Владимировна Булавина** – начальник административно-кадрового управления Уральского государственного архитектурно-художественного университета им. Н. С. Алфёрова (Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 23; e-mail: bulavina@usaaa.ru).

### Information about the author

**Daria V. Bulavina** – Head of Administrative and Personnel Department, Ural State University of Architecture and Art named for N. S. Alfeyorov (Karla Libknekhta Street, 23, Yekaterinburg; e-mail: bulavina@usaaa.ru).

© Д. В. Булавина, 2023

Дата поступления в редакцию / Received: 05.12.2023

Дата принятия решения об опубликовании / Accepted: 30.12.2023