

46. ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ИТ-КОМПАНИЙ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ И МЕЖДУНАРОДНЫЙ КОНТЕКСТ

Билида Е.А., Михнюк А.И.

*Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники
г. Минск, Республика Беларусь*

Орлова Е.И. – старший преподаватель

Цифровая трансформация трудовых отношений, усиленная пандемией COVID-19, требует пересмотра правового регулирования удалённой работы. Анализируются правовые аспекты удаленной работы в Республике Беларусь в условиях цифровой трансформации трудовых отношений. Исследование охватывает нормы трудового законодательства, включая положения Указа Президента Республики Беларусь № 143 "О поддержке экономики", и рассматривает ключевые вызовы: контроль эффективности, мотивацию персонала и вопросы кибербезопасности. Проведен сравнительный анализ опыта белорусских компаний в сфере информационных технологий с практикой регулирования удаленной работы в Европейском Союзе, Соединенных Штатах Америки и странах Содружества Независимых Государств. Формулируются рекомендации по совершенствованию правового регулирования работы дистанционных сотрудников.

Цифровая трансформация трудовых отношений, ставшая неотъемлемой частью глобальной экономики, приобрела особую актуальность в условиях пандемии COVID-19, которая выступила катализатором массового перехода на удалённые форматы работы [4]. Для Республики Беларусь, где сектор информационно-коммуникационных технологий является стимулятором экономического роста, вопросы правового регулирования и управления удалённым трудом требуют комплексного анализа. Актуальность исследования обусловлена необходимостью баланса между гибкостью трудовых процессов, гарантиями прав работников и интересами бизнеса в условиях цифровизации. Выявление ключевых изменений в трудовых отношениях на примере белорусского законодательства и практики компаний ИКТ сферы, а также формирование решения для адаптации правовых механизмов к новым реалиям является ключевой задачей исследования.

Особое внимание в исследовании уделяется противоречиям, возникающим на стыке традиционных норм трудового права и динамично развивающихся цифровых практик. Например, несмотря на формальное закрепление понятия «дистанционная работа» в Трудовом кодексе Республики Беларусь [3], многие аспекты, такие как разграничение рабочего и личного времени, остаются нерешёнными [1]. Это создаёт правовые пробелы, которые могут быть использованы как работодателями, так и сотрудниками. Кроме того, рост популярности гибридных форматов работы ставит перед менеджментом новые вызовы, связанные с сохранением корпоративной культуры и предотвращением цифрового выгорания [4].

Правовая основа удалённой работы в Республике Беларусь закреплена в Трудовом кодексе [3] и Указе Президента Республики Беларусь от 24 апреля 2020 года № 143 "О поддержке экономики" [2], которые регламентируют порядок заключения трудовых договоров, гарантии оплаты труда и вопросы технического обеспечения сотрудников. Однако, как показывают исследования, на практике возникают противоречия между формальными нормами и реалиями цифрового труда. Например, отсутствие чётких критериев учёта рабочего времени и переработок создаёт риски для работников [1], что подтверждается данными опроса, проведённого Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь: 43 % респондентов отметили, что работодатели не учитывают сверхурочные часы при удалённой работе.

Исходя из статьи 16 Закона Республики Беларусь № 99-3 «О защите персональных данных», работодатель, как оператор, обязан обеспечивать защиту персональных данных, включая внедрение технических и организационных мер [6]. Однако на практике малые и средние предприятия сталкиваются с дефицитом ресурсов для реализации дорогостоящих IT-решений, что подтверждается на примере киберинцидента, повлёкшего утечку пользовательских данных с официального сайта компании «Инфотекс».

Согласно докладу Международной организации труда о трансформации трудовых отношений, в странах Содружества Независимых Государств уровень стресса у сотрудников, совмещающих офисную и удалённую работу, увеличился на 30–40 % в 2023 году [4]. Это связано с нарушением баланса между профессиональными и личными обязанностями, а также с отсутствием чётких правовых механизмов защиты от переработок. Проанализированные данные подтверждают рост психологической нагрузки при гибридных форматах занятости.

Международный опыт демонстрирует разнообразие подходов к регулированию удалённого труда. В Европейском Союзе Директива 2019/1152 закрепляет право работников на «отключение» от цифровых коммуникаций вне рабочего времени [5], что контрастирует с белорусской практикой, где такие нормы отсутствуют. Интересен опыт Франции, где с 2017 года действует «Закон о праве на отключение», обязывающий компании согласовывать графики онлайн-доступности [5]. В США доминирует фриланс-модель с минимальными социальными гарантиями, что, по мнению экспертов Международной организации труда, усиливает прекаризацию труда [4]. Например, 78 % фрилансеров в Калифорнии, штат США, не имеют медицинской страховки, предоставляемой работодателем [4].

В странах Содружества Независимых Государств цифровизация трудовых отношений развивается неравномерно: Республика Казахстан внедрила Единую систему электронных трудовых книжек с обязательным использованием цифровых договоров, а Российская Федерация законодательно закрепила дистанционный порядок расторжения трудовых отношений. В Беларуси, несмотря на успешное применение электронных подписей в государственных закупках, трудовые договоры преимущественно заключаются в бумажном формате. Это связано с отсутствием нормативной базы, аналогичной казахстанскому Закону «Об электронном документе», и ограничениями в использовании электронной подписи для кадрового документооборота.

Развитие удалённой работы в Беларуси напрямую зависит от технологической инфраструктуры, включая облачные платформы (Microsoft Azure, Yandex Cloud) и системы кибербезопасности [6]. Однако внедрение таких решений требует значительных инвестиций, которые могут себе позволить не все компании. Согласно данным Министерства связи и информатизации Республики Беларусь, лишь около 40 % белорусских организаций выделяют отдельный бюджет на защиту данных.

Основные сложности связаны с нехваткой финансирования и квалифицированных специалистов, особенно среди малого и среднего бизнеса. Государство предпринимает шаги по улучшению ситуации — например, в рамках Указа № 40 «О кибербезопасности» [6] критически важные предприятия (банки, БелАЭС, Белтелеком) обязаны создавать центры мониторинга угроз. Однако даже среди них выполнение требований идёт медленно из-за высокой стоимости решений.

Перспективным направлением выглядит сотрудничество с международными партнёрами, такими как российская компания «Солар», чьи технологии уже сертифицированы для использования в Беларуси. Тем не менее, для массового перехода на безопасные удалённые форматы работы потребуются дополнительные меры поддержки — налоговые льготы, образовательные программы и упрощение регуляторных требований для бизнеса. Экономические последствия удалённой работы также неоднозначны. С одной стороны, компании экономят на аренде офисов: по данным Белстата, расходы на недвижимость в ИКТ-секторе снизились на 15 % в 2022 году. С другой стороны, рост расходов на IT-инфраструктуру и обучение сотрудников увеличивает операционные издержки.

Проведённый анализ правового регулирования удалённой работы в Республике Беларусь и международного опыта позволяет сделать ряд заключений. Цифровая трансформация трудовых отношений, ускоренная пандемией COVID-19, выявила как преимущества, так и системные пробелы в законодательстве. Несмотря на закрепление дистанционной работы в Трудовом кодексе [3] и принятие отдельных нормативных актов, таких как Указ № 143 [2], остаются нерешёнными ключевые вопросы: защита от переработок, учёт рабочего времени [1], кибербезопасность [6] и сохранение баланса между личной и профессиональной жизнью [4].

Сравнительный анализ международного опыта показывает, что страны ЕС, США и Содружества Независимых Государств, по-разному подходят к регулированию удалённого труда. Европейский Союз делает акцент на гарантиях прав работников, включая право на «отключение» [5], в то время как в США преобладает гибкая, но менее защищённая модель самозанятости [4]. Опыт стран Содружества Независимых Государств, таких как Республика Казахстан и Российская Федерация, демонстрирует попытки адаптировать законодательство к цифровым реалиям, однако в Беларуси процесс идёт медленнее, особенно в вопросах электронного документооборота и защиты данных [6].

Технологическая инфраструктура играет ключевую роль в развитии удалённой работы, однако её внедрение требует значительных инвестиций, что создаёт барьеры для малого и среднего бизнеса. Государственные инициативы в сфере кибербезопасности, такие как Указ № 40 [6], пока не охватывают все предприятия в равной степени. Для успешной интеграции удалённых форматов труда необходимо дальнейшее совершенствование нормативной базы, включая стимулирование бизнеса через налоговые льготы и образовательные программы, а также развитие международного сотрудничества в сфере IT-решений.

Таким образом, Республике Беларусь предстоит найти баланс между гибкостью трудовых отношений и защитой прав работников, учитывая, как международные тенденции, так и специфику национальной экономики. Дальнейшие исследования могут быть направлены на разработку комплексных мер, сочетающих правовые, управленческие и технологические аспекты удалённой работы для устойчивого развития трудовой сферы в условиях цифровизации.

Список использованных источников:

1. Примеры определения индивидуальной нормы рабочего времени в различных ситуациях / Ковязина Т. // журнал *Нормирование и тарификация труда: Рабочее время*, 2019. — С. 41 – 45
2. О поддержке экономики : Указ Президента Республики Беларусь № 143 от 24.04.2020
3. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 29.06.2023 № 273-3
4. *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work* / Messenger J., Llave O.V., Gschwind L., Boehmer S., Vermeulen G., Wilkens M. // Publications Office of the European Union, 2017
5. Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union : Official Journal of the European Union, 2019
6. О кибербезопасности : Указ Президента Республики Беларусь № 40 от 14.02.2023.