

practical dilemmas in current e-government construction but also guide e-government to develop in the direction of «rule of law + ethics,» thereby enhancing the credibility of digital governance and promoting social harmony and stability.

1. In the context of the deep integration of digital technology and administrative governance, new technological applications (such as metaverse government services and blockchain administrative certification) will continue to emerge. Future research should focus on the ethical and legal issues brought by these new technologies, and continuously optimize the normative framework to ensure that China's e-government always develops within the track of rule of law and ethics.

List of used literature

1. Standing Committee of the National People's Congress of the People's Republic of China. Personal Information Protection Law of the People's Republic of China (Adopted on August 20, 2021, Effective on November 1, 2021) // China Legal Information Network (data of: 11/05/2025).

2. Li, M. Research on the Ethical Dilemmas and Solutions of China's E-Government Construction / M. Li // Journal of Public Administration. – 2024.–Vol. 18.–No. 1.–pp. 75–88.

3. National Development and Reform Commission of the People's Republic of China. 14th Five-Year Plan for the Development of National E-Government (Issued on March 15, 2022) // National Development and Reform Commission Website (data of: 11/05/2025).

4. Cyberspace Administration of China. Interim Measures for the Management of Algorithmic Recommendation Services (Issued on December 31, 2021, Effective on March 1, 2022) // Cyberspace Administration of China Website (data of: 11/05/2025).

5. Wang, H. Public Participation in the Formulation of E-Government Norms in China / H. Wang // Chinese Journal of Administrative Law. – 2023.–Vol. 26.–No. 3.–pp. 90–103.

6. International Institute for Administrative Sciences. Global Standards for Ethical and Legal E-Government Governance (2024 Edition). – Brussels: International Institute for Administrative Sciences, 2024. – 320 p.

УДК 331.103

Ю.Н. Артюх

(студент Белорусского государственного университета)

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ЗНАЧЕНИЕ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ ДЛЯ РАБОТНИКОВ И НАНИМАТЕЛЕЙ

В статье проанализировано значение дистанционной работы для работников и нанимателей. Особое внимание уделено становлению и развитию дистанционной работы. Приведена актуальная статистика дистанционного труда. Определены положительные и отрицательные стороны обозначенной нестандартной формы занятости. Акцентируется внимание на некоторых проблемах в сфере дистанционных трудовых отношений. Сделан вывод о том, что правильно выстроенные дистанционные трудовые отношения с учетом возможных рисков будут отвечать интересам как работников, так и нанимателей, что окажет благоприятное влияние на социальную и экономическую сферы жизни общества.

Технологический прогресс, процессы глобализации, развитие сферы услуг и повсеместное использование информационно-коммуникационных технологий (далее – ИКТ) стали главными причинами появления новых нестандартных форм занятости, одной из которых является дистанционная работа.

Становление дистанционной работы произошло еще в начале 70-ых годов XX века и в первую очередь связано с именем американского профессора Джека Ниллеса (Jack Nilles), который ввел понятие «telecommuting» для характеристики работы из дома с использованием телекоммуникационных технологий. Научные исследования, развитие ИКТ, появление первых компьютерных устройств и иных электронно-вычислительных машин, распространение глобальных сетей, а также поддержка со стороны государственных органов поспособствовали дальнейшему развитию дистанционной работы (telecommuting), со временем появились новые понятия, характеризующие особенности удаленного труда, например, «telework», «flexiplace» и другие, а в конце 90-х годов XX века дистанционная работа быстро распространилась в Европейском союзе, где число дистанционных работников к 1999 году достигло 9 миллионов человек [1, с. 221].

На постсоветском пространстве дистанционный (удаленный) труд получил активное развитие только в 2008 году: во время мирового экономического кризиса предприниматели нашли в дистанционной (удаленной) работе способ сократить свои расходы и переводили некоторых работников на «удаленку», – однако в это время положения о дистанционной (удаленной) работе еще не были закреплены в законодательстве государств-членов СНГ. Так, в Российской Федерации нормы о дистанционной работе появились в 2013 году, в Республике Казахстан – в 2015 году, а в Республике Беларусь – 2020 году.

Стремительное и всестороннее развитие дистанционной работы связано с пандемией COVID-19, вызванной коронавирусом SARS-CoV-2, так:

- в некоторых странах мира впервые закреплены положения о дистанционной работе (Кыргызская Республика, Республика Армения, Аргентинская Республика и другие);

- в некоторых странах мира внесены существенные изменения и дополнения, касающиеся дистанционного труда (Республика Беларусь, Республика Казахстан, Российская Федерация и другие);

- совершен массовый переход на дистанционную работу (особенно офисных работников): так, в Российской Федерации до пандемии уровень дистанционного труда составлял до 1% занятых, на пике пандемии – уже до 25%; в государствах-членах Европейского союза до пандемии – до 10% занятых, на пике пандемии – до 40% [2, с. 39].

Значимость дистанционного труда для работников, нанимателей, общества и государства во время пандемии COVID-19 переоценить сложно: нестандартная форма занятости позволила минимизировать негативные последствия пандемии, оптимизировать бизнес-процессы, сохранить рабочие места, создать безопасную рабочую обстановку, способствовала поддержанию социальной и экономической сфер жизни общества.

Активное развитие дистанционной работы, совершенствование положений и норм, регулирующих дистанционные трудовые отношения, продолжаются и в настоящее время, что увеличивает спрос на обозначенную нестандартную форму занятости как со стороны работников, так и нанимателей. Так, в течение первого полугодия 2024 года в Республике Беларусь наблюдался стабильный невысокий

спрос на дистанционных (удаленных) работников: в среднем около 3% от общего числа вакансий, размещенных на Интернет-площадках по поиску сотрудников и работы в Республике Беларусь [3, с. 372]. При этом предложение (число резюме) на рынке дистанционной (удаленной) работы кратно превышало спрос: от 31,7% до 42% всех резюме составляли резюме соискателей дистанционной (удаленной) работы (или от 2367 до 2973 резюме) [3, с. 373]. В настоящее время в Республике Беларусь около 26,8 тысяч человек или 0,6% от численности занятого населения работают дистанционно, большинство из которых (95%) заняты в сфере услуг, в городах работают около 94% соответствующих работников, 82% имеют высшее образование и находятся в возрастной группе от 30 до 39 лет [4].

Стоит отметить, что приведенная выше официальная статистика занятости показывает работу по трудовому договору, но при этом немало людей работают дистанционно (удаленно) и по гражданско-правовым договорам (в повседневной жизни таких «работников» часто называют «фрилансерами»), в связи с чем общий процент дистанционных (удаленных) работников в Республике Беларусь намного больше. В этой связи стоит обратить особое внимание на тенденцию заключения с работниками, фактически выполняющими дистанционную работу, гражданско-правовых договоров: такие действия со стороны «псевдонимателей» являются способом уменьшения расходов, получения незаконной прибыли и незаконной оптимизации налогообложения, и вместе с тем ставят под угрозу дистанционных (удаленных) «работников», которые по факту лишены всех социальных гарантий. Доказать трудовые отношения в данном случае непросто, но большое количество заключенных подряд гражданско-правовых договоров, а также соответствующее количество актов приема-передачи выполненных работ (оказанных услуг), счета о выплате заработной платы, табели учета рабочего времени (при их наличии) и показания свидетелей могут помочь в установлении истины в суде.

Сегодня, согласно действующему законодательству Республики Беларусь, дистанционная работа представляет собой работу по трудовому договору, которая выполняется постоянно или временно, без определенного нанимателем рабочего места, но вне места нахождения нанимателя, с обязательным использованием для выполнения работы и для взаимодействия с нанимателем ИКТ; при этом работа может быть и комбинированной, то есть выполняться постоянно или временно с определенным чередованием в течение рабочего времени дистанционной работы и работы по месту нахождения нанимателя.

Для работников данная нестандартная форма занятости является удобной, позволяет осуществлять трудовую функцию в любом комфортном для работника месте, исключает время пути к месту нахождения нанимателя и обратно, а также позволяет успешнее совмещать работу и личную жизнь. Исследование компаний Buffer, Remote OK и Nomad List, проведенное в 2023 году, показывает, что около 98% респондентов положительно относятся к дистанционной работе и хотели бы работать удаленно до конца карьеры, главными преимуществами дистанционной работы 22% работников назвали гибкость в организации времени, 19% – гибкость в выборе места проживания, а 13% – возможность выбора рабочего места, около половины работников (48%) отмечают большую энергичность [5]. Выводы опроса

Интернет-ресурса FlexJobs показывают, что около 63% работников готовы пойти на снижение заработной платы в пользу дистанционной работы, 90% работников отметили, что дистанционная работа благоприятно сказывается на психическом и физическом здоровье [6], согласно статистическим данным исследовательского и аналитического центра Pew Research Center американские удаленные работники скорее уволятся, чем продолжат работать, если наниматель попросит вернуться их в офис [7], а некоторые исследования отмечают повышение производительности таких работников [8, с. 55, 9, с. 31].

Вместе с тем работники, выполняющие дистанционную работу, отмечают, что часто приходится работать в свободное время (48%), некоторые жалуются на невозможность сосредоточиться на выполняемой работе (22%), другие сообщили об одиночестве и постоянном нахождении дома (20%), о работе в разных часовых поясах (19%), о трудностях в работе и общении с коллегами (15%), о сложностях в сохранении мотивации (11%) [5]. Исследование, проведенное Тэмми Д. Аллен (Tammy D. Allen) и Кристен М. Шокли (Kristen M. Shockley) в 2015 году, показало, что работники, выполняющие дистанционную работу, сталкиваются с изоляцией и снижением уровня обмена знаниями с коллегами; дистанционная работа часто стирает границы между работой и семейной жизнью, что приводит к семейным конфликтам [10, с. 40 – 44], а исследователи Стэнфордского университета пришли к выводу о том, что постоянная дистанционная работа примерно на 10% снижает производительность работников, выполняющих дистанционную работу [11].

Считаем, что многие из вышеперечисленных проблем можно избежать при надлежащей организации труда работников, контроле выполняемой ими работы (без нарушений прав и свобод работников), создании разных коммуникационных сообществ (чатов) и (или) групп в Интернет-мессенджерах, а также организации и проведении культурно-развлекательных встреч для всех работников и их семей.

Дистанционная работа «помогла» многим организациям (особенно бизнесу) в преодолении последствий пандемии COVID-19, руководители изменили взгляд на данную форму занятости. Так, согласно опросу, проведенному РБК и РБК Pro в 2023 году, главными преимуществами дистанционной работы для организаций стали:

- гибкость в планировании процессов и распределении ресурсов;
- снижение операционных расходов;
- гибкий график и отсутствие привязки к месту;
- возможность выбирать сотрудников из разных стран и регионов;
- соблюдение баланса работы и личной жизни (work-life balance);
- увеличение продуктивности и мотивации работников [12].

Вместе с тем как в США, так и в государствах-членах Европейского союза число работников, выполняющих дистанционную работу, понемногу снижается: в первую очередь данная тенденция связана с требованием нанимателя «вернуться в офис». Аналогичная ситуация в настоящее время в Российской Федерации [13]. Руководители и собственники компаний к негативным аспектам дистанционной работы относят снижение производительности и эффективности коммуникации,

невозможность полностью контролировать команду, потерю чувства общности и командного духа [12], а согласно выводам компании Owl Labs руководители при организации дистанционной работы обеспокоены снижением качества работы и вовлеченности работников в трудовые задачи, а меньше всего их волнует карьера и профессиональный рост работников, переутомление и трудности в управлении такими работниками [14].

Дистанционная работа – это активно распространяющаяся форма занятости, которая имеет характерные признаки, положительные и отрицательные стороны, непростые механизмы регулирования, неоднозначное значение для работников и нанимателей, противоречивую статистику. Вместе с тем, очевидно, что правильно выстроенные (отрегулированные) дистанционные трудовые отношения с учетом возможных рисков, будут отвечать интересам как работников, так и нанимателей, что окажет благоприятное воздействие на социальную и экономическую сферы жизни общества. В настоящее время дистанционная работа пока не стала «новой нормой», но в будущем, несомненно, станет такой.

Список использованной литературы

1. Занько, Е. С. Телеработа как «прообраз» дистанционной работы / Е. С. Занько // Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези допов. учасн. Міжн. наук.-практ. конф. (м. Київ, 22 листопада 2019 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина, к.ю.н. М. Б. Мельник. – Київ: ФОП Маслаков, 2019. – С. 220–222.
2. Капелюшников, Р. И. Российский рынок труда: статистический портрет на фоне кризисов / Р. И. Капелюшников; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2023. – 78 с. – (Препринт; WP3/2023/02/P).
3. Рачкевич, В. А. Анализ рынка удаленной работы на территории Беларуси / В. А. Рачкевич // Стратегия развития экономики Беларуси: вызовы, инструменты и перспективы : сборник научных статей междунар. науч.-практ. конф., Минск, 14–15 нояб. 2024 г. : в 2 т. – Минск: ИООО «Право и экономика», 2024. – С. 371–381.
4. Сколько белорусов работают удаленно? Белстат привел статистику [Электронный ресурс] // Интернет-портал BELTA.BY. – Режим доступа: <https://belta.by/society/view/skolko-belorusov-rabotajut-udalенno-belstat-privel-statistiku-733489-2025/>. – Дата доступа: 17.11.2025.
5. 2023 State Of Remote Work [Electronic resource] // Official website Buffer. – Mode of access: <https://buffer.com/state-of-remote-work/2023>. – Date of access: 17.11.2025.
6. Howington, J. Losing Talent to Return-to-Office Mandates: Insights From the FlexJobs Survey [Electronic resource] / J. Howington // Official website FlexJobs. – Mode of access: <https://www.flexjobs.com/blog/post/losing-talent-to-return-to-office-mandates-insights-from-the-flexjobs-survey>. – Date of access: 17.11.2025.
7. Parker, K. Many remote workers say they'd be likely to leave their job if they could no longer work from home [Electronic resource] / K. Parker // Official website Pew Research Center. – Mode of access: <https://www.pewresearch.org/short-reads/2025/01/13/many-remote-workers-say-theyd-be-likely-to-leave-their-job-if-they-could-no-longer-work-from-home/>. – Date of access: 17.11.2025.
8. Golden, T. D., Gajendran, R. S. Unpacking the Role of a Telecommuter's Job in Their Performance: Examining Job Complexity, Problem Solving, Interdependence, and Social Support / T. D. Golden, R. S. Gajendran // Journal of Business and Psychology. – 2019. – Vol. 34. – P. 55–69.
9. Gajendran, R. S., Harrison, D. A., Delaney-Klinger, K. Are telecommuters remotely good citizens? Unpacking telecommuting's effects on performance via i-deals and job resources / R. S.

Gajendran, D. A. Harrison, K. Delaney-Klinger // Personnel Psychology. – 2014. – Vol. 68, Xs 1. – 41 p.

10. Allen, T. D., Golden, T. D., Shockley, K. M. How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings / T. D. Allen, T. D. Golden, K. M. Shockley // Psychological Science in the Public Interest. – 2015. – Vol. 16 (2). – P. 40–68.

11. The Evolution of Working from Home [Electronic resource] // Official website Stanford University. – Mode of access: <https://siepr.stanford.edu/publications/working-paper/evolution-working-home>. – Date of access: 17.11.2025.

12. Руководители рассказали о проблемах и преимуществах удаленки. Большинство уверено, что эффективность не зависит от формата работы [Электронный ресурс] // Сайт РБК. – Режим доступа: <https://www.rbc.ru/economics/15/08/2023/64d5fd819a7947c17eef9146>. – Дата доступа: 17.11.2025.

13. Жандарова, И. Доля удаленной занятости в России приблизилась к допандемийному уровню [Электронный ресурс] // Интернет-портал «Российской газеты». – Режим доступа: <https://rg.ru/2024/10/17/vakansii-s-prisutstviem.html>. – Дата доступа: 17.11.2025.

14. State of Remote Work 2019 [Electronic resource] // Official website Owl Labs. – Mode of access: <https://www.owl-labs.com/state-of-remote-work/2019>. – Date of access: 17.11.2025.

УДК 34.03

Т.А. Артёмова

(студент Белорусского государственного экономического университета)

В.Ю. Штыхецакая

(студент Белорусского государственного экономического университета)

ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ КУЛЬТУРЫ ОТВЕТСТВЕННОГО ПОТРЕБЛЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

В статье определены ключевые правовые механизмы, влияющие на формирование культуры ответственного потребления, а также рассмотрены правовые акты в сфере защиты прав потребителей, экологической безопасности и обращения с отходами, что позволит комплексно оценивать влияние правового регулирования на развитие экологически и социально ориентированного потребительского поведения и совершенствовать законодательство и механизмы правоприменения в указанной области.

Ответственное потребление представляет собой осознанное поведение граждан и организаций, направленное на рациональное использование ресурсов, выбор качественных и безопасных товаров, а также учет последствий своих действий для общества и окружающей среды [2]. С июля 2017 года Республика Беларусь является членом Межучрежденческой и экспертной группы по показателям целей устойчивого развития. На национальном уровне реализуется программа в рамках 12-й цели ЦУР – «Ответственное потребление и производство», являющейся частью Повестки дня в области устойчивого развития до 2030 года. Стратегическими направлениями государственной политики, подчеркивается важность правового регулирования в обеспечении устойчивых моделей производства и потребления [3].

Ответственное потребление выступает не только как моральный ориентир, но и как юридически значимая категория, закрепленная в национальных и международных нормах. В широком смысле это не только моральный или социальный принцип, но и категория, тесно связанная с правом.