

лии, т.к. они опасаются, что продолжение данной операции будет поощрять мигрантов на путешествие из Ливии в Европу в поисках лучшей жизни.

**Заключение.** Таким образом, миграционная обстановка в странах ЕС, свидетельствует о том, что несмотря на закрепление международных и национальных стандартов в области прав человека, на практике большинство из них не реализуются в полной мере. Без должного уровня обеспечения таких прав, в условиях увеличения количества беженцев неизбежно обострение политических, экономических, социальных кризисов как внутри отдельных государств, так и на международном уровне. С целью разрешения данных проблем необходимо выработать механизмы справедливого распределения беженцев, распределить бремя обязанностей между странами ЕС, улучшить управление центрами приема беженцев и мн.др.

1. Всеобщая Декларация прав человека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/declhr.shtml](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml). – Дата доступа: 15.02.2020.
2. Лагерь для беженцев за пределами ЕС [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://xn--80aafiaedk3day5l.xn--80asehdb/news/uzhe-nichego-ne-pomozhet-dveri-v-evropu-zakryiauytsya-po-ne-dlya-vseh/>. – Дата доступа: 15.02.2020.
3. Конвенция о статусе беженцев [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/refugees.shtml](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/refugees.shtml). – Дата доступа: 16.02.2020.
4. Декрет «Сальвини» «О гражданстве, безопасности и иммиграции» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://liveitaly.ru/info/opublikovan-dekret-salvini-o-grazhdanstve-bezopasnosti-i-immigracii-osnovnye-polozheniya>. – Дата доступа: 16.02.2020.
5. Новая операция ЕС в Средиземном море [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ru.euronews.com/2020/02/17/new-med-operation-libya>. – Дата доступа: 17.02.2020.

## ОСОБЕННОСТИ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

*Мороз И.О.,*

*студент 2 курса ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск, Республика Беларусь*

*Научный руководитель – Михайлова О.П., ст. преп.*

В конце января 2020 года вступили в силу изменения и дополнения в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК Республики Беларусь). В частности, ТК Республики Беларусь дополнен отдельной главой 25<sup>1</sup>, направленной на установление особенностей регулирования труда работников, осуществляющих дистанционную работу. Инициаторами внесения соответствующих изменений и дополнений в трудовое законодательство выступили белорусские IT-компании при поддержке Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

Тенденция развития дистанционной формы трудовых отношений с работником актуальна для подавляющего большинства развивающихся экономик. В целом же правовое регулирование дистанционной работы в каждом государстве имеет определенную специфику и может отличаться от законодательства Республики Беларусь, поэтому данный вопрос является актуальным.

Целью работы является исследование правового регулирования дистанционной формы работы в Республике Беларусь и за рубежом (на примере Российской Федерации).

**Материал и методы.** В качестве материала для исследования использованы нормы трудового законодательства Республики Беларусь и Российской Федерации, а также работы специалистов в данной сфере. В процессе исследования использованы следующие методы: формально-юридический, сравнительно-правовой, метод анализа.

**Результаты и их обсуждение.** В последние десятилетия дистанционная работа набирает всю большую популярность. Так, например, в докладе за 2019 год Международной организации труда (МОТ) и Европейского фонда по улучшению условий жизни и труда, объем сотрудников, работающих удаленно вне офиса нанимателя, продолжает расти. В развитых странах их доля на рынке труда составляет 17%, при этом в Японии и США достигает почти 40% от всех работающих [3].

В соответствии со статьей 307<sup>1</sup> ТК Республики Беларусь: «Дистанционной работой считается работа, которую работник выполняет вне места нахождения нанимателя с использованием для выполнения этой работы и осуществления взаимодействия с нанимателем информационно-коммуникационных технологий» [1].

Таким образом, основными признаками дистанционной работы являются: работа вне места нахождения нанимателя; работа с использованием коммуникационных и информационных технологий.

Предусматривается, что заключение трудового договора с работником, выполняющим дистанционную работу, должно осуществляться только при личном присутствии работника и в договоре обязательно должно быть указано, что работа является дистанционной. При этом наниматель имеет право установить в трудовом договоре условие об обязанности такого работника использовать при исполнении трудовых обязанностей оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, не только предоставленные, но и рекомендованные нанимателем. При этом наниматель обязан ознакомить работника, осуществляющего дистанционную работу, с требованиями правил охраны

труда при работе с таким оборудованием и средствами, а работник может потребовать компенсационные выплаты за использование своего оборудования в процессе работы.

В Российской Федерации достаточно давно законодательно закреплены нормы для работников, которые выполняют работу дистанционно. Так, в 2013 году Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК Российской Федерации) был дополнен главой 49<sup>1</sup> «Особенности регулирования труда дистанционных работников». Согласно статье 312.1 ТК Российской Федерации «дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет» [2].

Среди плюсов дистанционной работы можно отметить:

- расширение возможностей – для нанимателей по поводу выбора специалиста из другого населенного пункта, для граждан – по поводу удаленного трудоустройства;
- экономия – для нанимателя в связи с сокращением издержек на аренду помещений и организацию рабочих мест; для работника, так как экономятся деньги и время на проезд к месту работы и обратно;
- рост производительности труда в связи с организацией более комфортных условий для работника.

Отрицательными сторонами дистанционной работы являются:

– вопросы контроля нанимателем рабочего времени работника, осуществляющего дистанционную работу;

– осуществление взаимодействия между нанимателем и работником по вопросам, связанным с выполнением объема работы, обменом документами. При работе по месту нахождения нанимателя данные вопросы решаются гораздо быстрее.

– вопросы организации увольнения работника. Так как в Республике Беларусь дистанционная работа только начинает развиваться, необходимо проанализировать практику других стран. Исходя из судебной практики Российской Федерации, суды не признают в качестве доказательства сканированное заявление работника об увольнении, указывая, что волеизъявление работника на увольнение должно быть выражено либо в письменной форме с «живой» подписью работника, либо подписано усиленной квалифицированной электронной цифровой подписью [3].

– эмоциональная составляющая дистанционной работы. В процессе работы дистанционно у работника может появиться чувство «вечной работы». В этой связи рекомендуют неукоснительно соблюдать режим труда и отдыха, обусловленные трудовым договором. Снижение продуктивности и даже депрессия работника, выполняющего работу дистанционно, может быть связана также с отсутствием дополнительных эмоций, общения с коллегами.

**Заключение.** В связи с активным развитием информационных технологий, с учетом современных тенденций на рынке труда в трудовом законодательстве Республики Беларусь с 2020 года закреплено понятие «дистанционная работа». В Российской Федерации данная форма работы существует с 2013 года. Определение дистанционной работы в трудовом законодательстве Республики Беларусь и Российской Федерации схожи, хотя есть и различия. Так, в нормах ТК Российской Федерации более детально раскрыто понятие «вне места нахождения работодателя», а также само понятие «работа» как «выполнение определенной трудовым договором трудовой функции».

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г., одобрен Советом Респ. 30 июня 1999 г. в ред. Закона Респ. Беларусь 18 июля 2019 г. // КонсультантПлюс: Беларусь [Электрон. ресурс] /ООО «Юр-Спектр», Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ: в ред. Закона Российской Федерации от 16 декабря 2019 г. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://tkodeksrf.ru/skachat-tk-rf>. – Дата доступа: 27.02.2020.
3. Ширнина, Т. Дистанционная работа и правильные трудовые отношения [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://hrdocs.ru/poleznaya-informaciya/distanczionnaya-rabota/> – Дата доступа: 24.02.2020.

## **ПРОБЛЕМАТИКА НЕЗАКОННОГО НАРКОБОРОТА НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ**

***Николаенко Е.С.,***

*студентка 2 курса ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск, Республика Беларусь*

*Научный руководитель – Алхимина И.А., ст. преп.*

В настоящее время незаконный оборот наркотиков является глобальной проблемой в Республике Беларусь и за её пределами. Наркопреступность подлежит особо тщательному научному рассмотрению специалистами в области криминалистики, криминологии и уголовного права. Проблема является акту-