

ЭЛЕКТРОННЫЙ ДОКУМЕНТООБОРОТ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ: ПРАВОВЫЕ РИСКИ И ПЕРСПЕКТИВЫ ВНЕДРЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Михайлова О.П.,

*старший преподаватель кафедры гражданского права и гражданского
процесса учреждения образования «Витебский государственный
университет имени П.М. Машерова»*

Тарасевич Г.И.,

*студентка юридического факультета учреждения образования
«Витебский государственный университет имени П.М. Машерова»*

Цифровая эра XXI века, движимая интернетом и новыми технологиями, кардинально изменила многие сферы, в том числе рынок труда. Современные компании всё чаще переводят свои процессы в цифровой формат, что затрагивает и управление трудовыми отношениями. Электронный документооборот становится важным инструментом для сокращения времени на оформление документов, уменьшения бумажной бюрократии и обеспечения удобного хранения информации. В условиях удаленной работы и глобализации рынка электронный документооборот становится особенно актуальным. Цель данной статьи – рассмотреть правовые аспекты, риски и перспективы применения электронного документооборота в Республике Беларусь.

Электронный документооборот – это единый механизм по работе с документами, представленными в электронном виде, с реализацией концепции «безбумажного делопроизводства». В контексте трудовых отношений это включает в себя все документы, которые оформляются между работником и нанимателем.

Электронный документооборот отличается от бумажного тем, что значительно ускоряет обмен документами. Кроме того, использование электронного документооборота снижает затраты на бумагу и архивирование, что определенно является экологически выгодным для любой организации. Электронный документооборот поддерживает дистанционную работу, позволяя работникам и нанимателям взаимодействовать удаленно.

Однако переходя на электронный документооборот, стоит понимать, что также существуют и риски этого.

Основной правовой риск связан с юридической силой электронных документов. И хотя Закон Республики Беларусь «Об электронном документе и электронной цифровой подписи» в статье 22 устанавливает, что электронный документ по юридической силе приравнивается к бумажному, процесс проверки документа на подлинность будет намного сложнее.

В статье 29-1 Трудового Кодекса Республики Беларусь указаны требования действительности электронного документа. Исходя из этого

сложно говорить о том, что оба варианта документа равны по юридической силе между собой.

Особое внимание требует защита персональных данных сотрудников. Электронные документы содержат конфиденциальную информацию. Поэтому не стоит исключать риск утечки данных работников, ответственность за которого будет нести наниматель.

Несмотря на то, что мы живем в цифровую эпоху, интернет пока ещё не находится на том уровне стабильности, на котором мы могли бы исключить технические риски. Сбои систем, потеря данных и кибератаки требуют надежных платформ и резервного копирования.

Также стоит выделить риск недостаточной осведомленности и неправильного использования системы электронного документооборота. Это связано с тем, что участники трудовых отношений не до конца понимают порядок работы с электронными документами. Недостаточная подготовка работников может привести к ошибкам при оформлении документов, неправильному использованию электронной подписи, нарушению процедур подписания и хранения документов.

Несмотря на все риски, развитие электронного документооборота безусловно несет определенные перспективы для нашего государства. Они связаны с общей тенденцией цифровизации экономики и государственного управления.

Одним из ключевых направлений развития является совершенствование нормативно-правовой базы. В дальнейшем законодательство может быть дополнено более детальными нормами, что позволит обеспечить более четкое регулирование вопросов оформления документов в электронном виде.

Ещё одной перспективой будет интеграция систем электронного документооборота с государственными информационными ресурсами. Создание единого цифрового пространства, где наниматели смогут обмениваться данными с государственными органами, определено упростит административные процедуры и повысит прозрачность трудовых отношений.

Также дальнейшее внедрение электронного документооборота будет способствовать развитию дистанционной занятости, что сделает трудовые отношения более мобильными и адаптированными к современным условиям.

Безусловно, не менее значимой перспективой будет повышение уровня цифровой культуры работника. Распространение электронного документооборота способствует развитию цифровых навыков у работников, что позволяет активнее использовать электронные сервисы и повышает адаптацию к современным условиям цифровой экономики.

С развитием электронного документооборота возрастает необходимость совершенствования механизмов защиты информации. Перспективным направлением является внедрение более современных систем защиты данных, что позволит повысить безопасность хранения и передачи информации.

Внедрение электронного документооборота в трудовых отношениях представляет собой важный этап в цифровой трансформации HR-систем. Использование электронных документов и цифровых подписей открывает возможности для оптимизации кадровых процессов, снижения административных расходов и повышения прозрачности взаимодействия между работниками и нанимателями.

Таким образом, успешная реализация этих систем зависит от ряда факторов: совершенствования нормативно-правовой базы, развития технической инфраструктуры и повышения цифровой грамотности всех участников. Исходя из мировых тенденций и опыта цифровизации, можно с уверенностью сказать, что роль электронного документооборота будет только расти, способствуя формированию более гибкой, современной и эффективной системы регулирования трудовых отношений.

Список использованных источников:

1. Жильников, А.Ю. Электронный документооборот / А.Ю. Жильников, О.С. Михайлова // Территория науки. – 2017. – № 2. – С. 23-27.
2. Об электронном документе и электронной цифровой подписи: Закон Респ. Беларусь от 28 декабря 2009 г. №113-З: в ред. Закона Респ. Беларусь от 16 марта 2026 г. №134-З // ЭТАЛОН: информ.-поисковая система (дата обращения: 06.04.2026).
3. Трудовой кодекс Республики Беларусь: 26 июля 1999 г. № 296-З: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобрен Советом Респ. 30 июня 1999 г.: в ред. Закона Респ. Беларусь от 9 декабря 2025 г. № 110-З // ЭТАЛОН: информ.-поисковая система (дата обращения: 06.04.2026).

МЕДИАЦИЯ КАК АЛЬТЕРНАТИВНЫЙ СПОСОБ РАЗРЕШЕНИЯ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫХ СПОРОВ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И ГРУЗИИ

Мороз О.Л.,

старший преподаватель кафедры гражданского права и гражданского процесса учреждения образования «Витебский государственный университет имени П.М. Машерова», магистр юридических наук

Лисовская М.Д.,

студентка юридического факультета учреждения образования «Витебский государственный университет имени П.М. Машерова»

Медиация представляет собой самостоятельный и взаимовыгодный способ разрешения гражданско-правовых споров путем участия третьей стороны. Главной целью, а вместе с тем и главным достоинством, данного способа является выявление компромиссного решения, которое будет устраивать обе стороны, а не заключатся в поиске виновного. Также важным