

**Анжелика Васильевна ЯСИНСКАЯ-КАЗАЧЕНКО<sup>1</sup>**  
**Ирина Викторовна ШОЛОМИЦКАЯ<sup>2</sup>**

УДК 349.22

**ДИСТАНЦИОННАЯ ЗАНЯТОСТЬ  
КАК ИНСТИТУТ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ  
И ОСНОВНОЙ ЭВОЛЮЦИОННЫЙ ВИД  
ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ**

<sup>1</sup> кандидат юридических наук, доцент  
кафедры гражданско-правовых дисциплин,  
Белорусский государственный экономический университет  
(Минск, Беларусь)  
angelina\_jas@mail.ru

<sup>2</sup> магистр юридических наук, аспирант  
кафедры гражданско-правовых дисциплин,  
Белорусский государственный экономический университет  
(Минск, Беларусь)  
irina.sholomickaya@bk.ru

**Аннотация**

Развитие цифровой экономики, изменение облика работников, их ценностей, а также угроза мировой пандемии свидетельствуют о дальнейшем развитии и повсеместном внедрении нетрадиционных форм занятости. В статье исследуются исторические предпосылки формирования дистанционной формы занятости. Авторы приходят к выводу, что дистанционная форма занятости является эволюционной формой занятости и в условиях пандемии COVID-19 призвана обеспечить стабильность трудовых отношений. Анализируются особенности правового регулирования дистанционного труда в Республике Беларусь, проведен сравнительный анализ правового регулирования дистанционной занятости в Российской Федерации. Изучены основные

---

**Цитирование:** Ясинская-Казаченко А. В. Дистанционная занятость как институт рабочего времени и основной эволюционный вид занятости в условиях пандемии / А. В. Ясинская-Казаченко, И. В. Шоломицкая // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2021. Том 7. № 1 (25). С. 126-146. DOI: 10.21684/2411-7897-2021-7-1-126-146

---

ошибки, допускаемые нанимателями при переводе работников на дистанционный труд. Даны основные рекомендации по переводу сотрудников на дистанционную форму занятости с учетом соблюдения требований законодательства Республики Беларусь. В ходе исследования использовались такие методы, как анализ, синтез, диалектический, исторический, формально-логический, формально-юридический и сравнительно-правовой.

### **Ключевые слова**

Дистанционная занятость, удаленная занятость, коронавирусная инфекция, наниматель, пандемия, работник, трудовой договор, трудовые отношения в условиях пандемии

**DOI: 10.21684/2411-7897-2021-7-1-126-146**

### **Введение**

В условиях развития цифровой экономики динамично меняются и развиваются социально-трудовые отношения. Возникают новые формы занятости, которые нуждаются в законодательном регулировании. Новеллы трудового законодательства в отношении дистанционной работы отвечают потребностям современности и закрепляют правовой статус работника, взаимодействующего с нанимателем с помощью информационно-коммуникационных технологий (далее — ИКТ).

Невысокая степень общей научной разработанности поставленной проблемы определяется тем, что само становление феномена дистанционной занятости относится к сравнительно новым экономическим явлениям, а его понятие — к новым правовым категориям.

До пандемии COVID-19 дистанционная занятость рассматривалась в научной литературе, скорее, как экономическое явление, и гораздо реже можно было встретить научно-правовые исследования данного института. Пандемия и связанные с ней вызовы определяют высокую научную актуальность данного исследования.

### **Методы**

Следует отметить важность и необходимость комплексного междисциплинарного подхода в изучении феномена дистанционной занятости, включающего в себя методы таких областей знания, как экономика, психология, информационные технологии, футурология и, конечно же, право. С помощью исторического метода были исследованы предпосылки зарождения и становления дистанционной формы занятости. При изучении сущности правового феномена дистанционной занятости авторами применялся формально-юридический метод. В ходе сопоставления законодательства Республики Беларусь и законодательства Российской Федерации использовался сравнительно-правовой метод. Также в ходе исследования применялись формально-логический (анализ и синтез исследуемого материала) и диалектический методы.

### Результаты и их обсуждение

В результате исследования было изучено правовое регулирование дистанционной занятости в Республике Беларусь, проведено сравнительно-правовое исследование регулирования дистанционной занятости в Российской Федерации. Были изучены основные ошибки, допускаемые нанимателями при переводе работников на дистанционный труд. Выработаны рекомендации по содержанию трудовых договоров, а также дополнительных соглашений к ним, заключаемых с работниками, осуществляющими работу за пределами зоны пребывания нанимателя с применением ИКТ для исполнения своей деятельности и реализации взаимодействия с нанимателем.

#### *Исторические предпосылки зарождения дистанционной занятости*

Исторически зарождение обычной формы занятости возникло еще в конце XIX в. в обстоятельствах стремительно формирующейся индустриализации. После получения образования большая часть обученных устраивались на работу и трудились у одного и того же нанимателя вплоть до достижения собственного пенсионного возраста. Свое нормативное правовое регулирование стандартная занятость получила посредством деятельности Международной организации труда и профессиональных союзов, ведущих коллективные переговоры с государством и нанимателями, следствием чего стало появление трудового законодательства, а также концепции социальной защиты нанятых сотрудников.

Отступление от существовавших ранее условий занятости связывают со случившимися в конце XX в. производственно-финансовыми преобразованиями. К примеру, отдельные экономисты напрямую связывают нефтяные кризисы 80-х гг. XX в., принесшие за собой рост безработицы и замедление экономического роста, с возникновением нестандартной занятости народонаселения, а также с последующим отказом от коллективно-договорной общегосударственной регламентации трудовых отношений [16, с. 343].

В процессе снижения роли крупной промышленности вследствие структурных изменений в экономике снижался и спрос на стандартную занятость. Непрерывно растущие в последующем требования нанимателей к рабочим ресурсам, которые в случае необходимости могли бы мобильно перемещаться между трудовыми зонами, а также увеличение сектора услуг, который нуждается в сотрудниках с отличной от установленной законодательством продолжительности рабочего дня в большую или меньшую сторону, неизменно привели к временному характеру занятости и постепенному усилению значимости срочных трудовых договоров.

Постепенное ослабление профсоюзов вследствие снижения количества стандартных работников, задействованных в промышленности, несколько облегчало нанимателю последующее устранение количества общественно обремененных, социально защищенных, обеспеченных различными льготами стандартных рабочих мест с последующим переводом их в разряд менее «дорогих» мест с нетипичной занятостью [4, с. 130-131].

В своей монографии, посвященной исследованию нетипичной формы занятости, О. В. Моцная определяет нетипичную занятость как «деятельность граждан, основанную на трудовом правоотношении, в котором отсутствует (либо каким-либо образом видоизменен) любой из существенных для традиционного трудового правоотношения признаков, а именно их личный, имущественный либо организационный характер» [11, с. 15].

На текущем этапе исторического развития человечества бурный рост информационных технологий в сочетании с другими отраслями производства можно считать революционным явлением, и сегодня этот период обозначается учеными как Четвертая промышленная (индустриальная) революция [6].

Закономерная замена научно-технического уклада приводит к изменениям в мировой экономике, а те, в свою очередь, изменяют социальную сферу и сферу трудовых отношений. Основные перемены в формате занятости населения происходят в *самой организации трудового процесса, который теперь основан на базе ИКТ*, позволяющих многократно увеличить темп обработки и передачи больших массивов информации на любые расстояния.

Теряет свою актуальность не только географический аспект местонахождения производства. На сегодняшний день географическая связь работника со своим рабочим местом вообще перестает быть актуальной. Возникает новый тип занятости — удаленная занятость. Исчезает само понятие трудового коллектива, поскольку удаленные сотрудники имеют все шансы ничего не знать о своих коллегах. Претерпевают изменения такие правовые институты, как рабочее время и рабочее место.

В то же самое время новейшие технологические процессы выдвигают к работникам требования не только по поводу их высочайшего уровня образования, но также вынуждают их непрерывно повышать свою квалификацию и переобучаться в целях освоения все новых профессий и специальностей. Происходящие сегодня информационно-технологические процессы устанавливают переход к новому типу занятости, которая предполагает иное разделение прав и обязанностей между работником и нанимателем, а также применение более гибких форм организации и регулирования трудовых отношений [5, с. 80-81].

Необходимо также отметить такие неэкономические аспекты, влияющие на процедуры «дестандартизации» занятости, как случившиеся в XX веке демографические перемены в структуре рабочей силы. В цивилизованных странах на рынок труда постепенно выходят замужние женщины, молодое поколение, а также стареющее поколение.

Кроме этого, изменения происходят и в облике современных работников. Широко известна теория поколений, разработанная У. Штраусом и Н. Хау [23], согласно которой люди определенной возрастной группы, созревающие в одинаковых исторических условиях, также разделяют между собой схожий набор убеждений, отношений, ценностей и моделей поведения. В настоящее время основную часть трудоспособного населения занимает так называемое

«поколение Y» и идущее ему на смену «поколение Z». Наниматели отмечают, что у представителей «поколения Y» существуют завышенные ожидания относительно своего трудоустройства и они не готовы подстраивать свою жизнь под работу, они стремятся к комфорту и гибкому рабочему времени, а также не склонны долго работать у одного «неудобного» для них нанимателя. Достаточно часто представители «поколения Y» работают неполный рабочий день или берут работу на дом, чтобы уделять больше времени семье и воспитанию детей.

Еще менее «удобными» для нанимателей работниками являются представители «поколения Z», которые исторически являются в полной мере первыми цифровыми людьми, родившимися и растущими в период всеобщей глобализации и постмодерна. Представители этого поколения с раннего детства владеют всеми современными технологиями, активно используют в жизни Интернет, но в то же самое время испытывают определенные трудности в выработке личных коммуникативных навыков и предпочитают живому общению виртуальное. Также представителям «поколения Z» свойствен повышенный интерес к сфере науки и техники, IT-технологиям. При этом наниматели в активно развивающейся IT-отрасли, испытывающей определенный кадровый дефицит, готовы идти на встречу работникам и предоставлять им работу на условиях дистанционной занятости, которая в том числе соответствует ценностям работников по распоряжению своим рабочим временем и в сведении личного общения с нанимателями и коллегами к необходимому минимуму.

Современные реалии демонстрируют, что такая типичная форма занятости, как деятельность целый рабочий день по трудовому договору, который заключен на неопределенный срок, исполняемая под непосредственным контролем нанимателя на том рабочем месте, которое он предоставил работнику, теряет свою актуальность. Отклоняющиеся от данного определения формы занятости именуется нетипичными и, наоборот, демонстрируют свою возрастающую актуальность.

Более значимыми чертами современных трудовых отношений в этих условиях выступают такие понятия, как количественно-численная эластичность (поскольку постоянно меняется или количество занятых, или длительность их рабочего времени), пространственно-временная эластичность (применение новых гибких форм занятости и организации трудового процесса, введение дифференцированных форм найма и увольнения) а также функциональная эластичность (используя ранее существующий состав, компания переучивает свой штат сотрудников, меняя их местами). Постоянное и непрерывное развитие цифровой экономики и современных ИКТ делают ранее существующий стандартный режим занятости невыгодным и неудобным [4, с. 130-131].

Появление дистанционной занятости обусловлено и неразрывно связано с развитием ИКТ и постепенным переходом к информационному обществу. Постоянное использование ИКТ позволяет работникам самостоятельно распределять свое рабочее время в течение какого-либо периода, поскольку непосред-

ственным результатом их работы приобретает превалирующее значение над распределением трудовой функции во времени. Поэтому можно согласиться с Н. В. Закалюжной в том, что «правовой институт рабочего времени приобретает на современном этапе иное содержание, чем имел ранее» [7, с. 284].

Авторство концепции дистанционной занятости, или teleworking и telecommuting, что в переводе означает «работа на расстоянии», принадлежит Дж. Ниллесу [18], который в 1972 г. доказал, что уровень развития информационных технологий вполне позволяет поддерживать контакт между сотрудниками на расстоянии на должном уровне. Власти США проявили активный интерес к развитию идеи дистанционной работы, разглядев в ней возможное решение как остро стоявших в городах транспортных проблем, так и проблем обеспечения работой сельских жителей.

Идеи Дж. Ниллеса получили свое развитие в статье Ф. Шиффа, который в 1979 г. публикует свою статью под названием «Работа из дома экономит бензин» и вводит понятие «гибкое рабочее место», или «flexiplace» [21].

Дистанционная занятость начинает понемногу практиковаться с 80-х гг. XX в., а уже спустя 10 лет по всей Америке начинают создаваться центры по телеработе, оснащенные всей необходимой техникой. В 1999 г. были приняты законодательные акты, в соответствии с которыми в федеральных агентствах и ведомствах имеется возможность использовать как минимум 50 тыс. долларов на системный проект и организацию программы телеработы. The Dieringer Research Group проводили исследования, в соответствии с которыми в 2006 г. количество сотрудников, которые функционируют удаленно хотя бы раз в месяц, составляет 12,4 млн человек. В 2008 г. подобных сотрудников было уже более 17,8 млн [10].

На уровне Европейского союза между социальными партнерами, Европейской комиссией и европейскими объединениями профсоюзов и работодателей в 2002 г. было заключено Рамочное соглашение о телеработе [9, с. 51].

И, несмотря на тот факт, что дистанционная занятость возникла относительно недавно, ее быстрое формирование все активнее проявляется в растущем воздействии на мировой рынок труда.

Согласно различным исследованиям, до начала пандемии в обществе насчитывалось уже более 75 млн телеработников, большинство из них находились в США — свыше 50 млн, в Европе их было более 20 млн, а на территории Российской Федерации — более 3 млн человек. При этом имела место стабильная тенденция непрерывного увеличения телеработников во всем мире [2, с. 6].

Неизменными лидерами в этой области были Соединенные Штаты Америки, Финляндия, Канада, а также Швеция и Дания. Примечательно, что в Финляндии удаленные работники составляли треть от всего работающего населения [8, с. 157].

В числе всемирно популярных компаний, которые стремительно пропагандируют внедрение телеработы, такие как: American Express, DELL, IBM, Facebook, Google, Logitech, Microsoft и Oracle, а также Apple [3, с. 151].

Дистанционная занятость имеет ряд преимуществ для всех субъектов трудовых отношений, это научно подтверждено несколькими исследованиями. Так, ученые из Стэнфордского университета за два года сравнительных исследований производительности труда работников, которые работают из офиса, с теми, кто работает на дому, выяснили, что продуктивность при работе из дома возрастает на 13%. Также исследования подтвердили, что дистанционная занятость играет важную роль в удержании работников, поскольку работающие удаленно ценят свой комфорт и на 50% реже уходят из компании в поисках новых возможностей [20].

Как отмечалось выше, для представителей «поколения Z» и «поколения Y» на ценностном уровне семья и отношения имеют некоторый приоритет перед работой. Дистанционная занятость способствует укреплению личных и социальных связей, позволяет работникам проводить больше времени с семьей и зачастую выстроить свой рабочий график таким образом, чтобы работа подстраивалась под семью, а не семья под работу.

Исследования американской психологической ассоциации доказывают, что дистанционная занятость позитивно влияет на физическое и психическое здоровье, а сами удаленные работники питаются более здоровой пищей, больше занимаются спортом и в целом больше мотивированы на персональный рост [19].

В результате проведенного в 2019 г. в США исследования 99% из опрошенных 2 500 работников выразили свое желание работать дистанционно до конца своей карьеры [22].

Таким образом, преимуществами удаленной занятости для работника являются: экономия времени на дорогу (в условиях Минска это порядка 1,5-2 часов ежедневно), возможность работать в привычной обстановке, возможность больше времени проводить с семьей, отсутствие отвлекающих факторов, сокращение автотранспортных расходов, расходов на деловую одежду, гибкий график.

Необходимо отметить, что дистанционная занятость имеет ряд преимуществ и для нанимателей. Несмотря на отсутствие возможности постоянного зрительного контроля работника, у нанимателя по-прежнему сохраняется возможность контролировать результаты выполняемой работы. Давно очевидным является факт, что само присутствие на рабочем месте вовсе не тождественно эффективному использованию работником рабочего времени. Кроме этого, введение дистанционной формы занятости способно сократить издержки нанимателя на аренду и организацию рабочего пространства. Приведем простой пример. На сегодняшний день стоимость аренды 1 кв. м. площади офисного помещения в бизнес-центрах класса «B» в Минске составляет порядка 14-18 евро в месяц. Расчет площади, необходимой для размещения одного сотрудника (при условии комфортной рассадки) составляет порядка 7,5 кв. м. Экономия нанимателя только на аренде на одном дистанционном сотруднике составляет от 105 до 135 евро в месяц. Существенную экономию также способно принести отсутствие организационно-технического оснащения рабочих мест.

Немаловажным преимуществом для нанимателя является лояльность работника и его заинтересованность в сохранении своего рабочего места, которая

напрямую зависит от комфортных условий труда. Основными недостатками являются вопросы организации рабочего пространства и несовершенство технической базы и информационно-коммуникационных средств нанимателей.

Дистанционная занятость интересна для национальной экономики в целом. Биржа труда увеличивается, включая в экономически активное население людей, обладающих заниженной трудовой конкурентоспособностью.

По данным научных исследований, проведенных в 2019 г., дистанционная занятость положительно сказывается на состоянии окружающей среды за счет отсутствия поездок на работу с использованием личных автомобилей и снижения выбросов парниковых газов. Только в США 5 млн удаленных работников снижают количество выбросов парниковых газов на 3,6 млн тонн, что сопоставимо с дополнительной высадкой 91 млн деревьев [20].

*Особенности регулирования труда работников, выполняющих дистанционную работу в Республике Беларусь и Российской Федерации*

Законодательство Республики Беларусь активно развивается в направлении имплементации общепризнанных принципов международного права и легализации новых форм занятости. Обновленная редакция Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК) [13], вступившая в силу с 28.01.2020, включает в себя новую гл. 25<sup>1</sup>, регулиующую труд дистанционных работников.

В соответствии со ст. 307<sup>1</sup> ТК в Республике Беларусь под *дистанционной работой* понимается «работа, которую работник выполняет вне места нахождения нанимателя с использованием для выполнения этой работы и осуществления взаимодействия с нанимателем информационно-коммуникационных технологий» [13, ст. 307<sup>1</sup>].

Исходя из определения, законодатель вводит существенное отличие между работниками, осуществляющими дистанционный труд с помощью ИКТ из любой точки земного шара по их выбору, и работниками-надомниками, которые, в свою очередь, выполняют работу по месту своего жительства или же в других помещениях, но также вне помещений нанимателя.

В ст. 307<sup>2</sup> ТК содержится условие, что «заключение трудового договора с работником, выполняющим дистанционную работу, допускается только при личном присутствии такого работника. Дополнительные соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора с работником, выполняющим дистанционную работу, могут заключаться путем обмена электронными документами либо при личном присутствии работника» [13, ст. 307<sup>2</sup>].

За дистанционными работниками сохраняются все предусмотренные законодательством Республики Беларусь социально-трудовые гарантии. Также на них распространяются общие нормы трудового законодательства о предоставлении работникам компенсаций и отпусков, о продолжительности установленного рабочего времени, а также времени отдыха и т. д.

В соответствии с содержанием ст. 307<sup>4</sup> ТК «режим рабочего времени и времени отдыха работника, выполняющего дистанционную работу, устанавливается:

- по согласованию с нанимателем трудовым договором;
- либо определяется работником самостоятельно, что указывается в трудовом договоре» [13, ст. 307<sup>4</sup>].

Что касается действия норм законодательства *по охране труда*, то положения ст. 307<sup>3</sup> ТК закрепляют за нанимателем обязанность «ознакомить работника, выполняющего дистанционную работу, с требованиями по охране труда при работе с оборудованием и средствами, предоставленными или рекомендованными нанимателем» [13, ст. 307<sup>3</sup>].

Однако необходимо отметить, что в условиях дистанционной занятости наниматель может быть существенно ограничен или лишен возможности обеспечить работнику безопасные условия труда. Это относится в первую очередь к невозможности обеспечить соответствие помещения, в котором осуществляется работа, требованиям производственной безопасности. В то же самое время наниматель может быть лишен возможности контроля использования работником безопасного оборудования, соблюдения им установленных трудовым договором перерывов в течение рабочего дня и т. д.

Условиями заключенного трудового договора также должны определяться следующие условия: порядок оповещения работников в электронном формате (в том числе посредством отправки СМС-сообщений, записей и файлов, которые включают в себя письменные задания, иную необходимую для исполнения трудовых обязанностей информацию), порядок обмена результатами уже выполненной дистанционным работником работы, порядок обмена заявлениями и объяснениями дистанционного работника, приказами, уведомлениями и иными документами нанимателя, связанными с юридическими фактами по изменению и прекращению трудового договора.

Примечательно, что та письменная информация, которая по законодательству не требует ознакомления с ней работника под подпись (письменные задания, оценка руководителем результатов выполненной работы и т. д.), может направляться работнику дистанционно посредством обмена файлами с текстами документов в электронном виде.

В основу ч. 5 ст. 307<sup>1</sup> ТК положена регламентация положений, что в случае возникновения у нанимателя необходимости ознакомления дистанционного работника с информацией под подпись, тот может ознакомиться с ней через обмен электронными документами или же файлами с текстами этих документов, но с обязательной последующей отправкой нанимателем копий таких документов по почте.

Для надлежащего выполнения данных требований законодательства со стороны нанимателя представляется необходимым включение в трудовой договор следующего условия: *«Работник обязан информировать нанимателя по его запросу о своем текущем местонахождении для получения почтовой корреспонденции»*. Целью данного предложения является установление по соглашению сторон в договоре конкретного почтового адреса, по которому наниматель должен будет высылать всю необходимую корреспонденцию на имя работника.

К числу положений ст. 307<sup>5</sup> относятся нормы о прекращении трудового договора о дистанционной работе и ознакомлении работника с приказом нанимателя. Для того чтобы увольнение дистанционного работника было законным, необходимо четко в трудовом договоре закреплять как основные, так и дополнительные условия. При прекращении трудового соглашения с дистанционным работником необходимо учитывать требования законодательства о труде к оформлению и направлению приказа, производству расчета.

В российском трудовом законодательстве дистанционная работа именуется также удаленной и регулируется гл. 49<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ [14, ст. 312<sup>1</sup>-312<sup>9</sup>]), введенной Федеральным законом от 05.04.2013 № 60 ФЗ, в редакции Федерального закона от 8 декабря 2020 г. № 407 ФЗ.

Главным новшеством редакции являются нормы 312<sup>9</sup> ТК РФ, регулирующие «порядок временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях, какими могут быть катастрофы природного или техногенного характера, производственные аварии, несчастные случаи на производстве, пожары, наводнения, землетрясения, эпидемии и эпизоотии и любые исключительные случаи, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части. Согласие работника на такой перевод не требуется. Внесение изменений в трудовой договор также не предусматривается» [14, ст. 312<sup>9</sup>].

Уточняется, что в предлагаемой редакции ст. 312<sup>1</sup> ТК РФ дистанционная работа подразделяется на три вида: дистанционная работа на постоянной основе, временная дистанционная работа, тогда, когда работник приходил работать стационарно, но в силу определенных обстоятельств временно переводится работодателем в дистанционный режим работы. Законом устанавливается, что временный перевод должен быть ограничен — не превышать шести месяцев. Третий вид — дистанционная работа, выполняемая периодически: работа сотрудника несколько дней в неделю в офисе, несколько дистанционно.

Исходя из обновленного содержания ст. 312<sup>2</sup> ТК РФ, в Российской Федерации, в отличие от Республики Беларусь, не только «дополнительное соглашения, но и сам трудовой договор, предусматривающие выполнение трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена электронными документами» без обязательного личного присутствия работника [14, ст. 312<sup>2</sup>].

Но на работодателя в этом случае будет возложена обязанность в случае получения заявления дистанционного работника выслать его экземпляр договора на бумажном носителе почтой в течение трех календарных дней. При этом российское законодательство, в отличие от белорусского, содержит указание, что «по желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (кроме случаев, когда трудовая книжка не ведется)» [14, ст. 312<sup>2</sup>].

Нуждается в комментарии отсутствие указания законодателя, что в этом случае документом, свидетельствующим о трудовой деятельности дистанцион-

ного работника и его трудовом стаже, будет являться непосредственно экземпляр трудового договора. Исходя из вида дистанционного правоотношения необходимо отметить, что ТК РФ не содержит положений, которые бы ограничивали право работодателя — физического лица (не являющегося индивидуальным предпринимателем) при приеме на работу требовать от работника предоставления трудовой книжки. Вместе с тем, заключая трудовой договор, например, с водителем работодатель вправе ознакомиться с опытом работы соискателя.

Положениями ст. 312<sup>3</sup> ТК РФ предусмотрены ситуации, в которых трудовые договоры о дистанционном характере работы следует заверять усиленными квалифицированными подписями работодателя и работника. Это правило также распространяется на: «договоры о материальной ответственности; ученические договоры на получение образования с отрывом или без отрыва от работы; на случаи внесения изменений в указанные договоры (дополнительные соглашения)» [14, ст. 312<sup>3</sup>].

Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника в Российской Федерации устанавливается самим дистанционным работником, если стороны трудового правоотношения не предусмотрели иной порядок. Это следует из толкования ст. 312<sup>4</sup> ТК РФ. При этом отсутствует прямое указание на то, что на дистанционных работников распространяются нормы продолжительности рабочего времени и времени отдыха, установленные трудовым законодательством.

Очень важным нововведением, защищающим работников от возможной дискриминации, является закрепленное в ст. 312<sup>5</sup> ТК РФ положение о том, что «выполнение работником трудовой функции дистанционно не может быть основанием для снижения заработной платы» [14, ст. 312<sup>5</sup>].

Прописаны нормы в ст. 312<sup>7</sup> об особенностях охраны труда дистанционных работников. Важно отметить, что они так же, как и в Республике Беларусь, существенно сужены до обязанности работодателя «осуществлять санитарно-бытовое обслуживание и медицинского обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, осуществлять доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи, осуществления обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» [14, ст. 212], а также «ознакомления работников с существующими требованиями по охране труда при их работе с теми средствами и оборудованием, которые были рекомендованы либо предоставлены самим работодателем» [14, ст. 312<sup>7</sup>].

Объектом охраны в данном случае выступает субъективное право работника, корреспондирующее соответствующей обязанности другой стороны дистанционного правоотношения.

По нашему мнению, это не является оправданным, так как в период пандемии у работника, в том числе и дистанционного, возникает необходимость в использовании средств индивидуальной защиты, при этом ответственность за соблюдение законодательства о труде должна быть возложена на нанимателя.

Важным отличием правового регулирования дистанционной формы занятости в Российской Федерации является возможность предусмотреть в трудовом договоре с дистанционным работником дополнительные условия его расторжения по инициативе нанимателя, возможность установления которых прямо предусматривается в ст. 312<sup>8</sup> ТК РФ. Данное положение не вполне согласуется с ограничением дискреции работодателя, которые следуют из принципов правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений.

В частности, договор «может быть прекращен, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления запроса работодателя (если другой более длительный срок не предусмотрен порядком взаимодействия работодателя и работника)». Также трудовой договор может быть прекращен «в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях» [14, ст. 312<sup>8</sup>].

С точки зрения правового регулирования дистанционной работы в Российской Федерации и Республике Беларусь рассматриваемые институциональные образования достаточно схожи. За дистанционными работниками сохраняются все права и социально-трудовые гарантии, предусмотренные действующим законодательством о труде.

С учетом дистанционного характера работы представляется обоснованным введение дополнительных обязанностей в трудовой договор и мер ответственности за несоблюдение требований по охране труда непосредственно на самого работника.

Кроме этого, необходимо дальнейшее принятие специальных норм о режиме рабочего времени дистанционных работников, направленных на защиту права на разумное ограничение количества рабочего времени и предоставление работникам адекватных правовых средств и механизмов для защиты от злоупотреблений со стороны нанимателей. В частности, на примере Трудового кодекса Франции, необходимо зафиксировать в законодательстве право дистанционных работников не быть круглосуточно на связи с нанимателем, а также иметь право не отвечать на его письма/звонки в определенные интервалы времени.

#### *Правоприменительная практика в условиях пандемии на примере Республики Беларусь и Российской Федерации*

В настоящее время весь мир находится в условиях неопределенности ввиду непредсказуемости развития заболевания COVID-19 и неизвестности сроков окончания пандемии. Патогенез, то есть механизм действия вируса, до конца неизвестен.

Стало очевидным, что дистанционная занятость — это теперь не своеобразный бонус для работников IT-сферы, но уже возможное долгосрочное будущее для огромного количества сотрудников, чей вид деятельности позволяет работать удаленно.

Однако далеко не всех работников возможно перевести на дистанционную работу, а только тех, чей труд предполагает возможность исполнения своих обязанностей не по месту нахождения нанимателей (в основном офисных работников — программистов, юристов, бухгалтеров, менеджеров и т. д.), но не продавцов магазинов или парикмахеров.

Напомним, что в Республике Беларусь в 2020 г. во время пандемии COVID-19 не вводились официальные карантинные меры, но частными компаниями предпринимались попытки перевода своих работников на дистанционную форму занятости.

Рассмотрим реализацию перевода работников на дистанционную форму занятости на практике в период первой волны пандемии весной 2020 г. В одном крупном белорусском ЗАО «П» работникам по корпоративной электронной почте были разослана информация без оформления локального правового акта или приказа, содержащая обязанность работника находиться в рабочее время только по месту жительства, а также необходимость выполнения работником поставленных руководителем задач и предоставление ежедневных отчетов о проделанной работе.

В связи с этим налицо нарушение законодательства о труде, потому что ни с кем из сотрудников переход на дистанционную работу не был оформлен надлежащим образом (не были заключены дополнительные соглашения в виде приложения к трудовому договору).

Обязанность работника находиться дома в рабочее время больше свойственна работникам-надомникам, чем дистанционным работникам, рабочее место у которых фактически отсутствует.

Также на предприятии не был издан официальный приказ нанимателя о переходе нанимателя на дистанционный режим работы, сотрудники с ним не были ознакомлены. Это закономерно привело к тому, что часть сотрудников (в основном — руководящий состав) работала дистанционно, а часть — непосредственно в офисном помещении, где не всегда могли быть соблюдены все профилактические меры по недопущению заражения коронавирусной инфекцией.

Как известно, трудовое законодательство допускает возможность возникновения правовых последствий исходя из устных договоренностей сторон (фактический допуск к работе по ст. 25 ТК), однако в случае недобросовестности одной из сторон доказать факт устной договоренности весьма непросто.

Нанимателем также не было предоставлено офисное оборудование, в то же время программно-технические средства для коммуникации между сотрудниками по техническим причинам (устаревание программного обеспечения, недостаток производственной мощности и т. д.) не могли быть установлены на большинстве личных компьютеров работников. Это явилось причиной невозможности организации дистанционного режима работы для значительного числа работников либо вынуждало их осуществлять покупку новых персональных компьютеров за собственный счет.

Также работники не получили никаких компенсаций, связанных с необходимостью использования в служебных целях личного телефона, сети Интернет, а также покупки необходимой для работы оргтехники.

Рассмотрим алгоритм перевода работников на дистанционную занятость в условиях непредсказуемости сложившейся эпидемиологической ситуации с учетом действующего законодательства Республики Беларусь.

В связи с переводом работников на дистанционную форму занятости с ними необходимо заключить дополнительное соглашение в виде приложения к их трудовому договору (контракту). Согласно ч. 3 ст. 32 ТК переход на удаленный режим работы по инициативе нанимателя является изменением существенных условий труда, который предусматривает обязательное предупреждение работника за один месяц. Принятый президентом Республики Беларусь 24.04.2020 Указ № 143 «О поддержке экономики» не решил эту проблему, потому что предоставил право изменять существенные условия труда работников при условии обязательного письменного предупреждения за 1 календарный день, но при условии неуменьшения размера заработной платы [12, п. 14].

Но к этому большинство нанимателей ввиду отсутствия технической возможности контроля и учета рабочего времени при удаленной занятости работника оказались не готовы. А отсутствие четкого правового регулирования оперативного перевода на удаленный режим работы с учетом интересов как работников, так и нанимателей переведет трудовые отношения в теневой сектор.

Из анализа ч. 1 ст. 307<sup>2</sup> ТК вытекает, что дополнительные соглашения об изменении действующих условий трудового договора с дистанционным работником могут заключаться как при личном присутствии работника, так и путем обмена электронными документами. В связи с тем, что в рассматриваемом случае на дистанционную работу переходит работник, с которым трудовой договор уже имеется, полагаем, что для подписания дополнительного соглашения в виде приложения о переходе на дистанционную работу, особенно в условиях эпидемиологической ситуации, личное присутствие работника все же не является необходимым.

Для того, чтобы лучше понять суть этого вопроса необходимо обратиться к судебной практике. В ситуации возникновения трудового спора работника с нанимателем при надлежащем оформлении нанимателем подписанных работником посредством электронной подписи документов судом во внимание принимается именно факт наличия в локальных правовых актах юридического лица порядка взаимодействия между сторонами трудовых отношений в виде электронного согласования.

Так, в качестве доказательств по некоторым делам были приняты расчетные листки, которые наниматель направлял работникам по электронной почте. Следует подчеркнуть, что такая практика может не применяться в определенных случаях. По общему правилу такие случаи требуют составления документов только (исключительно) на бумажных носителях с удостоверением физической

подписи работника. Для преодоления данных противоречий и расширения границ применения усиленной квалифицированной подписи дистанционных работников в случае оформления с ними трудовых отношений работник может иметь право формировать документ на бумажном носителе на основе информации из электронных документов.

В то же самое время остается открытым вопрос об использовании электронно-цифровых подписей (далее — ЭЦП). Наличие ЭЦП связано с дополнительными материальными затратами сторон на их приобретение, но при этом не всегда гарантирует надежность подписанных документов по причине отсутствия сохранности тайны личного ключа подписи в рамках конкретной организации. Так, при мониторинге электронного документооборота, проведенного Белорусским государственным научно-исследовательским центром электронной документации, 6% опрошенных организаций-владельцев ЭЦП признали хранение ключей в сейфе, доступ к которому одновременно имеют несколько сотрудников, еще столько же осуществляют хранение ключей непосредственно в самой информационной системе, а не на защищенных съемных носителях. Важно отметить, что в 66% опрошенных организаций вопрос хранения ключей вообще никак не регламентирован [1, с. 40].

Анализ судебной практики Российской Федерации в отношении дистанционной занятости показывает, что работодатели по-прежнему предпочитают заключать с дистанционными работниками гражданско-правовые договоры возмездного оказания услуг или договоры подряда. Избегая заключения трудовых договоров, работодатель стремится к минимизации своих расходов, но тем самым лишает работника важнейших социальных гарантий (отсутствия оплачиваемого трудового и социального отпуска, пособий по временной нетрудоспособности и т. д.). В такой ситуации работнику трудно доказать факт наличия именно трудовых отношений с работодателем.

Суды в результате отказывают в переквалификации гражданско-правового договора в трудовой договор (примером может служить Апелляционное определение Самарского областного суда от 10.04.2018 по делу № 33 4290/2018) [15, с. 110].

Итак, законодательство о труде призвано соответствовать духу времени и нуждается в дальнейшем, более детальном правовом регулировании дистанционного труда. Необходимо принятие специальных норм о режиме рабочего времени дистанционных работников, также предлагается зафиксировать в законодательстве о труде право дистанционных работников не быть круглосуточно на связи с нанимателем, имея при этом законное право не отвечать на его сообщения и звонки в определенные интервалы времени. До вступления данных правовых норм в силу для реализации этих целей может использоваться локальное правовое регулирование трудовых отношений.

### **Заключение**

С учетом правовой природы дистанционной занятости как института рабочего времени в дополнительном соглашении в виде приложения к трудовому дого-

вору при переходе на дистанционный труд необходимо отразить следующие условия:

- 1) указание на то, что работа будет осуществляться работником дистанционно;
- 2) условие о режиме рабочего времени и времени отдыха работника или же условие о том, что они будут определяться самим работником;
- 3) условие об организации и порядке учета нанимателем рабочего времени дистанционного работника, о необходимости предоставления перерывов в течение рабочего дня и об их продолжительности;
- 4) способы и периодичность рабочих контактов между работником и нанимателем;
- 5) сроки и порядок обеспечения нанимателем дистанционного работника необходимыми ему для исполнения своих трудовых обязанностей программно-техническими средствами, условие о порядке их использования работником;
- 6) размер, порядок и сроки выплаты закрепленных за работником компенсаций за использование собственных либо арендованных программно-технических средств и оборудования, средств защиты информации и иных расходов, связанных с выполнением дистанционной работы;
- 7) условия о порядке обмена между нанимателем и работником электронными документами и результатами выполненной работником дистанционной работы;
- 8) обязанность нанимателя и способ ознакомления дистанционного работника с установленными требованиями законодательства по охране труда при работе с оборудованием и техническими средствами, которые были предоставлены или рекомендованы самим нанимателем;
- 9) регулярность, порядок и сроки представления работником отчетов о выполненной им работе.

С учетом дистанционного характера выполняемой работы представляется возможным возложение на самого работника дополнительных обязанностей и мер ответственности за несоблюдение требований по охране труда.

Кроме этого, рекомендуем издать отдельный локальный правовой акт с детальной регламентацией всех нюансов дистанционной работы у конкретного нанимателя. К таким условиям также могут относиться:

- 1) срок перехода на дистанционную работу в случае, если переход предполагается временным;
- 2) порядок перехода на прежний режим работы, если этому способствует эпидемиологическая обстановка;
- 3) обязанность работника об информировании нанимателя о месте постоянного нахождения дистанционного работника (в случае, если оно не совпадает с местом жительства и есть необходимость письменного обмена документами с нанимателем).

**СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Андреев К. Мониторинг электронного документооборота в организациях системы Министерства юстиции Республики Беларусь / К. Андреев, О. Баргалевиц // *Архівы і справаводства*. 2013. № 1. С. 37-44.
2. Бородин И.И. Правовой статус телеработника (в порядке постановки задачи) / И. И. Бородин // *Трудовое право*. 2008. № 5. С. 13-20.
3. Бородина Е. Н. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих вне места нахождения работодателя: дис. канд. юрид. наук / Е. Н. Бородина. М.: НИУ ВШЭ, 2019. 212 с.
4. Ванкевич Е. В. Нестандартная занятость: сущность, формы, масштабы, регулирование / Е. В. Ванкевич, О. В. Зайцева // *Белорусский экономический журнал*. 2015. № 3. С. 129-146.
5. Добромислов К. В. Будущее сферы труда: вызовы цифровой экономики / К. В. Добромислов // *Международные трудовые стандарты и национальное законодательство о труде и социальном обеспечении (к 100-летию МОТ): сб. науч. тр. V Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 1-2 нояб. 2019 г. Минск: Междунар. ун-т «МИТСО», 2019. С. 78-82.*
6. Евстафьев Д. Четвертая промышленная революция: пропагандистский миф или «знак беды»? / Д. Евстафьев // *Инвест-Форсайт. Деловой журнал*. URL: <https://www.if24.ru/4-promyshlennaya-revoljutsiya-mif/> (дата обращения: 28.12.2020).
7. Закалюжная Н. В. Институт рабочего времени в условиях современных трудовых отношений / Н. В. Закалюжная // *Вестник Брянского государственного университета*. 2018. № 2. С. 282-286.
8. Леденева И. Ю. Преимущества и недостатки дистанционной работы / И. Ю. Леденева // *Молодой ученый*. 2013. № 2 (49). С. 157-160.
9. Лушников А. М. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития: монография / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. М.: Проспект, 2015. 272 с.
10. Маматханов А. Из истории развития надомного труда (удаленной работы) / А. Маматханов // *Экономика и финансы (Узбекистан)*. 2011. № 4-5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/iz-istorii-razvitiya-nadomnogo-truda-udalennoy-raboty> (дата обращения: 22.12.2020).
11. Моцная О. В. Нетипичная трудовая занятость: некоторые проблемы теории и практики: автореферат дисс. канд. юрид. наук / О. В. Моцная. М.: ИГП РАН, 2009. 15 с.
12. О поддержке экономики: Указ Президента Респ. Беларусь № 143 от 22.04.2020 / Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. URL: [https://pravo.by/upload/docs/op/P32000143\\_1587762000.pdf](https://pravo.by/upload/docs/op/P32000143_1587762000.pdf).
13. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 № 296-З: по сост. на 18.07.2019 № 219-З // *Консультант Плюс: Беларусь* (дата обращения: 24.12.2020).
14. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 407-ФЗ: по сост. на 08.12.2020 // *Консультант Плюс: Россия* (дата обращения: 27.12.2020).
15. Чудиновских М. В. Регулирование дистанционного труда в странах Евразийского экономического союза / М. В. Чудиновских // *Евразийская адвокатура*. 2018. № 4. С. 109-111.

16. Kalleberg A. Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work / A. Kalleberg // *Annual Review of Sociology*. 2000. Vol. 26. Pp. 341-365.
17. Mautz S. A 2-Year Stanford Study Shows the Astonishing Productivity Boost of Working From Home. / S. Mautz. URL: <https://www.inc.com/scott-mautz/a-2-year-stanford-study-shows-astonishing-productivity-boost-of-working-from-home.html> (дата обращения: 27.12.2020).
18. Nilles J. Telecommunications-Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow / J. Nilles. New York: John Wiley and Sons, 1976. 208 p.
19. Occupational Stress and Employee Control. URL: <https://www.apa.org/research/action/control> (дата обращения: 22.12.2020).
20. Reynolds B. W. The Environmental Impacts of Remote Work: Stats and Benefits / B. W. Reynolds. URL: <https://www.flexjobs.com/blog/post/telecommuting-sustainability-how-telecommuting-is-a-green-job> (дата обращения 27.12.2020).
21. Schiff F. Working at Home Can Save Gasoline / F. Schiff // *The Washington Post*. URL: <https://www.washingtonpost.com/archive/opinions/1979/09/02/working-at-home-can-save-gasoline/ffa475c7-d1a8-476e-8411-8cb53f1f3470/> (дата обращения: 28.12.2020).
22. State Of Remote Work. 2019 Report. URL: <https://buffer.com/state-of-remote-work-2019> (дата обращения: 27.12.2020).
23. Strauss W. Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069 / W. Strauss, N. Howe. New York: William Morrow and Company, 1991. 538 p.

**Angelika V. YASINSKAYA-KAZASCHENKO<sup>1</sup>**

**Irina V. SHOLOMITSKAYA<sup>2</sup>**

UDC 349.22

**DISTANCE EMPLOYMENT AS AN INSTITUTION  
OF WORKING TIME AND THE MAIN EVOLUTIONARY TYPE  
OF EMPLOYMENT IN A PANDEMIC**

<sup>1</sup> Cand. Sci. (Jur.), Associate Professor, Department of Civil Law,  
Belarusian State University of Economics (Minsk, Belarus)  
angelina\_jas@mail.ru

<sup>2</sup> Master of Law, Postgraduate Student, Department of Civil Law,  
Belarusian State University of Economics (Minsk, Belarus)  
irina.sholomickaya@bk.ru

**Abstract**

The development of the digital economy, the change in the image of workers, their values, as well as the threat of a global pandemic indicate the further development and widespread introduction of non-traditional forms of employment. The article examines the historical preconditions for the formation of a distance form of employment. The authors conclude that distance employment is an evolutionary form of employment and, in the context of the COVID-19 pandemic, is designed to ensure the stability of labor relations. The features of the legal regulation of distance work in the Republic of Belarus are analyzed, a comparative analysis of the legal regulation of distance employment in the Russian Federation is carried out. The main mistakes made by employers when transferring workers to remote work have been studied. Basic recommendations are given for transferring employees to a remote form of employment, taking into account the requirements of the legislation of the Republic of Belarus. There were used such methods as analysis, synthesis, dialectical, historical, formal logical, formal legal and comparative legal in this research.

---

**Citation:** Yasinskaya-Kazaschenko A. V., Sholomitskaya I. V. 2021. "Distance employment as an institution of working time and the main evolutionary type of employment in a pandemic". Tyumen State University Herald. Social, Economic, and Law Research, vol. 7, no. 1 (25), pp. 126-146.

DOI: 10.21684/2411-7897-2021-7-1-126-146

**Keyword**

Distance employment, remote employment, coronavirus infection, employer, pandemic, worker, employment contract, labor relations in a pandemic.

**DOI: 10.21684/2411-7897-2021-7-1-126-146**

**REFERENCES**

1. Andreev K., Bartalevich O. 2013. "Monitoring of Electronic Document Flow in Organizations of the Ministry of Justice of the Republic of Belarus". Archives and reference books. No. 1, pp. 37-44. [In Russian]
2. Borodin I. I. 2008. "Legal Status of a Teleworker (in the Order of Setting the Task)". Labor Law. No. 5, pp. 13-20. [In Russian]
3. Borodina E. N. 2019. "Features of Legal Regulation of Labor of Persons Working Outside the Employer's Location" Cand. Sci. (Jur.) Diss. RAS Institute of State and Law. 212 pp. [In Russian]
4. Vankevich E. V., Zaitseva O. V. 2015. "Non-Standard Employment: Essence, Forms, Scales, Regulation". Belarussian economic journal. No. 3, pp. 129-146. [In Russian]
5. Dobromyslov K. V. 2019. "The Future of the Labor Sphere: Challenges of the Digital Economy". International labor standards and national legislation on labor and social security (to the 100th anniversary of the ILO). Pp. 78-82. [In Russian]
6. Evstaf'ev D. "The Fourth Industrial Revolution: a Propaganda Myth or a 'Sign of Trouble'?" Investment foresight. Business journal. Accessed 28 December 2020. <https://www.if24.ru/4-promyshlennaya-revoljutsiya-mif/> [In Russian]
7. Zakalyuzhnaya N. V. 2018. "Institute of Working Time in the Conditions of Modern Labor Relations". Bryansk State University Herald. No. 2, pp. 282-286.
8. Ledeneva I. Yu. 2013. "Advantages and Disadvantages of Remote Work". Young scientist. No. 2 (49), pp. 157-160. [In Russian]
9. Lushnikov A. M. Labor Rights in the 21<sup>st</sup> century: Current State and Development Trends: monograph. Moscow: Prospekt. 272 pp. [In Russian]
10. Mamatkhanov A. 2011. "The Excerpt from the History of the Development of Home Work (Remote Work). Accessed on 22 December 2020. <https://cyberleninka.ru/article/n/iz-istorii-razvitiya-nadomnogo-truda-udalenny-raboty>. [In Russian]
11. Motsnaya O. V. 2009. "Atypical Labor Employment: Problems of the Theory and Practice". Cand. Sci. (Jur.) Diss. Abstract. HSE. 15 pp. [In Russian]
12. Decree No. 143 of the President of the Republic of Belarus of 22 April 2020. "On economic support". In: Natsional'nyy pravovoy Internet-portal Respubliki Belarus'. [https://pravo.by/upload/docs/op/P32000143\\_1587762000.pdf](https://pravo.by/upload/docs/op/P32000143_1587762000.pdf). [In Russian]
13. The Labor Code of the Republic of Belarus of July 26, 1999, no. 296-Z (as of 18 July 2019). In: Consultant Plus: Belarus. Accessed on 27 December 2020. [In Russian]
14. The Labor Code of the Russian Federation of December 30, 2001, no. 407-FZ (as of 08.12.2020). In: Consultant Plus: Russia. Accessed on 27 December 2020. [In Russian]
15. Chudinovskikh M. V. 2018. "Regulation of Remote Labor in the Countries of the Eurasian Economic Union". Eurasian advocacy. No. 4, pp. 109-111. [In Russian]

16. Kalleberg A. 2000. "Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work". *Annual Review of Sociology*. Vol. 26, pp. 341-365.
17. Mautz S. A 2-Year Stanford Study Shows the Astonishing Productivity Boost of Working From Home. Accessed on 27 December 2020. <https://www.inc.com/scott-mautz/a-2-year-stanford-study-shows-astonishing-productivity-boost-of-working-from-home.html>.
18. Nilles J. 1976. *Telecommunications-Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow*. New York: John Wiley and Sons. 208 pp.
19. Occupational Stress and Employee Control. Accessed on 22 December 2020 <https://www.apa.org/research/action/control>.
20. Reynolds B. W. The Environmental Impacts of Remote Work: Stats and Benefits. Accessed on 27 December 2020. <https://www.flexjobs.com/blog/post/telecommuting-sustainability-how-telecommuting-is-a-green-job>.
21. Schiff F. "Working at Home Can Save Gasoline". *The Washington Post*. Accessed on 28 December 2020. <https://www.washingtonpost.com/archive/opinions/1979/09/02/working-at-home-can-save-gasoline/ffa475c7-d1a8-476e-8411-8cb53f1f3470/>.
22. State of Remote Work. 2019 Report. Accessed on 27 December 2020. <https://buffer.com/state-of-remote-work-2019>.
23. Strauss W., Howe N. 1991. *Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069*. New York: William Morrow and Company. 538 pp.