

Пагирская Е. В.
ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
В РАМКАХ «ФРИЛАНСА» В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

*Пагирская Екатерина Вячеславовна, студентка 4 курса Могилевского государственного университета имени А. А. Кулешова, г. Могилев, Беларусь,
pagira@mail.ru*

Научный руководитель: ст. преподаватель Рыжанков А. Ю.

Часто употребляемый в современное время для описания труда удаленных работников термин «фриланс» происходит от английского freelance (дословно free – свободный, lance – копье). В настоящее время «фриланс» – один из самых распространенных способов организации трудовой деятельности. Фрилансерами называют людей, которые работают не на конкретную компанию длительный срок, а выполняют временные работы для отдельных заказчиков, будучи не привязаны к конкретному месту работы и без определенного графика.

Фрилансинг – это форма удаленной работы, когда сам процесс взаимодействия заказчика и исполнителя проходит на расстоянии. В современном обществе все чаще молодые люди выбирают указанный способ организации своей трудовой деятельности, что позволяет иметь определенную свободу и независимость, возможность самостоятельно планировать свой график, проводить больше времени с семьей, развивать личностные качества.

В настоящее время фрилансер не связывает себя обязательствами с каким-то одним работодателем и, как правило, сотрудничает сразу с несколькими заказчиками. Фрилансинг не предполагает наличие трудового договора или использования гражданско-правового соглашения. В случае если трудовой договор заключен, деятельность фрилансера во многом становится схожа с надомным трудом, урегулированным ст. 304 Трудового кодекса Республики Беларусь. К работникам-надомникам относятся лица, заключившие трудовой договор с нанимателем о выполнении работы на дому личным трудом из материалов и с использованием оборудования, инструментов, механизмов и приспособлений, выделяемых нанимателем либо приобретаемых за счет средств этого нанимателя. Однако эта характеристика не в полной мере отражает сущность «фриланса», которым, как правило, занимаются лица, создающие информационный продукт, интеллектуальную собственность.

Для работы с «дистанционными работниками» в Республике Беларусь взаимодействие организуется не только в рамках правоотношений, урегулированных нормами трудового законодательства, но также и в рамках гражданско-правовых отношений. Так, предусмотрена возможность заключения сразу нескольких видов договоров: договор подряда (ст. 656 Гражданского кодекса Республики Беларусь); договор возмездного оказания услуг (ст. 733 Гражданского кодекса Республики Беларусь). По этому договору подряда одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны

(заказчика) определенную работу и сдать ее результат заказчику в установленный срок, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его. По договору возмездного оказания услуг одна сторона (исполнитель) обязуется по заданию другой стороны (заказчика) оказать услуги (совершить определенные действия или осуществить определенную деятельность), а заказчик обязуется оплатить эти услуги. Однако к минусам заключения таких договоров относится отсутствие у работодателя детальной и достоверной информации о квалификации работника, о ходе осуществляемой им трудовой деятельности, а также отсутствие возможности контроля за ней, что влечет за собой существенные риски для заказчика.

Фрилансинг в Республике Беларусь с каждым годом приобретает все большую популярность, при этом, однако, существующие формы правового регулирования этой деятельности не в полной мере отражают ее сущность и специфику этой формы деятельности, а законодательство отстает в формировании правового института «фриланса»,

В странах Западной Европы «фриланс» уже является популярной формой трудовой деятельности населения, а поэтому и другим странам необходимо учитывать положительный опыт зарубежных стран в правовом регулировании этого вида деятельности. Так, исходя из содержания рекомендации № 184 Международной организации труда «Рекомендации о надомном труде», странам следует организовывать специальные органы, на которые возлагается ответственность за разработку и проведение национальной политики в области надомного труда. Подобные рекомендации применимы и в отношении фрилансинга. Более того, часть из них реализованы в Великобритании.

В Беларуси же такого органа пока нет. Опираясь на опыт европейских стран, считаем правильным поставить вопрос об учреждении в Беларуси специализированного негосударственного органа по управлению дистанционным трудом в организациях в рамках существующих трудовых отношений. Такой орган будет координировать организацию и развитие политики в области фрилансинга на предприятиях различных форм собственности, а также будет участвовать в организации обучения и повышении квалификации таких работников.

Рыбакова А. А.

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА ЧЕРЕЗ МОТИВАЦИЮ

Рыбакова Анастасия Андреевна, студентка 3 курса ЧУО «БИП – Институт правоведения», г. Гродно, Беларусь, anastasia_kemko@mail.ru

Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Пилипенко Н. С.

Целью любого нанимателя является организация трудовой деятельности таким образом, чтобы каждый работник прилагал максимум усилий для выполнения поставленных задач, независимо от своих личных проблем.