

(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.

Поэтому руководителям необходимо осознавать важность мотивирующих факторов и умело использовать их для повышения производительности труда работников.

В научной литературе существует множество определений мотивации. Различные авторы рассматривают мотивацию исходя из своей точки зрения, либо с учетом специфики научного направления.

Например, В. И. Шкатулла считает, что мотивация – это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей и целей организации. А. А. Литвинюк, в свою очередь, рассматривал мотивацию труда как внутренний процесс сознательного и самостоятельного выбора самим человеком той или иной модели поведения, определяемой комплексным воздействием внешних и внутренних факторов для удовлетворения своих потребностей.

На наш взгляд, мотивацию можно определить как систему стимулирования труда, которая обеспечивает активную трудовую деятельность работников, и которая, в свою очередь, ведет к повышению эффективности деятельности всего предприятия.

Считается, что одним из действенных способов, использующихся для мотивации труда, является поощрение.

Поощрение можно определить как метод мотивации, основанный на вознаграждении добросовестного труда работников при помощи общественного признания успеха или награждения.

На наш взгляд, широкое использование различных видов поощрений позволит повысить эффективность и мотивацию труда, поэтому считаем, что необходимо не только выделять такие способы стимулирования труда работников, как материальное и моральное поощрение, но и конкретизировать их.

Материально-денежное стимулирование – это традиционный способ, который применяет организация для вознаграждения сотрудников за их труд. Однако как показывает практика, далеко не всегда материальные стимулы побуждают человека трудиться усерднее.

Говоря о мотивации работников, нельзя забывать и про моральные стимулы, которые также являются важным фактором повышения эффективности труда. Моральное поощрение направлено на удовлетворение нематериальных потребностей человека.

Нанимателю следует осознавать, что производительность труда работающего, внутренняя мотивация зависят от заинтересованности и внимания к нему со стороны руководителя.

Главными формами мотивации работников организации являются: высокий уровень оплаты труда; система внутренних льгот сотрудникам: доплаты за стаж, премирование, страхование здоровья сотрудников за счет предприятия; мероприятия, которые увеличивают содержательность и привлекательность труда. Кроме того, на наш взгляд, для активизации творческого потенциала

работников требуется задействовать такие мотивирующие факторы, как личный успех, признание, продвижение, возможность профессионального роста.

Для повышения эффективности мотивационных мероприятий в организации нанимателям необходимо соблюдать некоторые правила, например: незамедлительное и гласное поощрение; проявление постоянного внимания и похвала работников; предоставление работникам возможности чувствовать себя победителями, что способствует удовлетворению потребности в успехе.

На сегодняшний день наблюдается снижение производительности труда. Предполагается, что это связано в первую очередь с тем, что наниматели не уделяют должного внимания стимулированию работников, что в свою очередь негативно сказывается на процессе производства.

По нашему мнению, для того чтобы в организации «господствовал» дух действенности, инициативы и сознания долга, нанимателям рекомендуется применять различные методы мотивации к работникам, с учетом их интересов и потребностей. Ведь от того, насколько заинтересованы работники, зависит эффективность работы организации в целом.

Ткачук В. С.

ГЕНДЕРНАЯ ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ – ЛЕГАЛЬНАЯ ДИСКРИМИНАЦИЯ ИЛИ НЕТ?

Ткачук Влада Сергеевна, студентка 2 курса Белорусского государственного университета, г. Минск, Беларусь, vlada.tkachuk@bk.ru

Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Мотина Е. В.

Легальное определение дискриминации дано в ст. 14 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), где, в частности, определяется, что дифференциация не является дискриминацией. Тем не менее установление специальных норм не должно приводить к дискриминации, поэтому вопрос разграничения двух этих понятий требует специального анализа.

В Республике Беларусь действует постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 12 июня 2014 г. № 35, утвердившее список тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается привлечение к труду женщин (далее – список тяжелых работ). Такой список на сегодняшний день включает в себя перечень из 181 вида работ. Создание данного списка обусловлено особенностями заботы о женском организме. Отметим, что существует норма, устанавливающая возможность применения труда женщин на перечисленных в вышеуказанном списке работах, при условии, что наниматель исключит факторы риска для жизни и здоровья. Положительным примером применения этой оговорки является недавний случай с женщиной-дальнобойщиком, наниматель которой