

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ НОРМАТИВНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ НЕКОТОРЫХ НЕСТАНДАРТНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ

Н.В.Мороз

Витебск, ВГУ имени П.М.Машерова

Постепенное обновление технической и технологической базы на основе компьютеризации, информатизации и автоматизации, внедрение новых гибких производственных систем вызвало структурные изменения на рынке труда в виде появления нестандартных форм занятости: труд вне основного офиса, заемный труд, неполное рабочее время, гибкий рабочий график, суммированный учет рабочего времени и др.

Фриланс (от англ. – свободное копье (буквальное значение); вольноопределяющийся работник (переносное значение)) как нестандартная форма занятости является общепринятой мировой практикой и особенно распространен в таких областях деятельности, как журналистика, компьютерное программирование, графический дизайн, консультационная деятельность и другая профессиональная и творческая деятельность. По утверждению отечественных аналитиков, в Беларуси фриланс наиболее востребован в сферах компьютерного программирования, графического дизайна и журналистики.

По своей природе отношения фриланса близки к гражданско-правовым отношениям подряда или возмездного оказания услуг. Фрилансер, таким образом, свободен в выборе как работы, так и работодателя, он сам организует свой труд, оплата труда осуществляется по конечному результату.

Эти критерии позволяют отграничить фриланс от работы в сфере трудового права, выполняемой работником на дому, но под определенным контролем со стороны нанимателя, с выплатой работнику заработной платы в соответствии с условиями трудового договора и предоставлением иных социально-трудовых гарантий (например, трудового или социального отпуска). Необходимо отметить, что в законодательстве о труде нормативное регулирование фриланса как нетипичной формы трудовой занятости отсутствует.

С учетом норм действующего законодательства взаимоотношения фрилансера с нанимателем (или заказчиком) могут складываться в рамках:

- договоров подряда (статья 656 Гражданского кодекса Республики Беларусь) или возмездного оказания услуг (статья 733 Гражданского кодекса Республики Беларусь). Однако не допускается заключать договор подряда на работу, которая носит постоянный характер.

- трудового договора, подпадающего под действие главы 25 Трудового кодекса Республики Беларусь, определяющей особенности регулирования труда работников-надомников: все отчисления осуществляет наниматель, на нем лежит также обязанность по предоставлению работнику гарантий, предусмотренных нормами законодательства о труде, коллективного договора (соглашения), трудового договора;

- осуществления деятельности в качестве индивидуального предпринимателя при условии регистрации работающего в таком качестве. Налоговые отчисления, а также платежи в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь (далее – ФСЗН) осуществляет сам индивидуальный предприниматель. Он самостоятельно организует свой труд, под свой риск и свою имущественную ответственность. В то же время, рассматривать фрилансера как индивидуального предпринимателя – не совсем верно, поскольку предприниматель осуществляет коммерческую деятельность, а фрилансер обычно выполняет на заказ творческую работу.

Более того, при выработке новых подходов в законодательном регулировании отношений фриланса необходимо определиться, в какой мере указанные отношения будут сопрягаться с требованиями Указа Президента Республики Беларусь от 6 июля 2005 г. № 314 «О некоторых мерах по защите прав граждан, выполняющих работу по гражданско-правовым и трудовым договорам», особенно в части определения круга обязанностей императивного характера, возлагаемых на заказчиков (в частности, по предоставлению и оборудованию рабочего места, осуществлению подготовки (обучения), инструктажа, медицинских осмотров и т.д.).

Аутсорсинг и аутстаффинг представляют собой формы заемного труда, при которых в трудовых отношениях задействованы три стороны: работник, официальный нани-

матель, с которым у работника заключен трудовой договор, и фактический наниматель, в пользу которого работник выполняет работу.

Аутсорсинг (от англ. – использование внешних источников или средств) чаще всего означает передачу традиционных не ключевых функций организации (таких, например, как бухгалтерский учет или рекламная деятельность) на обслуживание внешним исполнителем, специализирующимся в соответствующей области. Помимо этого, в качестве аутсорсинга также следует рассматривать предоставление одной организацией (нанимателем) в распоряжение другой организации (предприятию-пользователю) работников необходимой квалификации для осуществления ими своих трудовых функций в интересах этой организации. В качестве аутсорсинга можно рассматривать аренду транспортного средства с экипажем (ст. 603 Гражданского кодекса Республики Беларусь).

Аутстаффинг (англ. – «вне» и «штат») в Беларуси как один из видов аутсорсинговых услуг только начинает развиваться и представляет собой вывод работников фактического нанимателя за постоянный штат и оформление трудовых отношений с работниками через официального нанимателя. Данный процесс является одним из инструментов управления человеческими ресурсами, позволяющим регулировать количество работников, не изменяя фактическую численность штатного персонала компании. При этом официальный наниматель отвечает за выплату заработной платы, налогов, ведение работы с персоналом и соответствие трудовых отношений законодательству.

Следует отметить, что белорусское трудовое законодательство не регулирует данные правоотношения. Более того, они являются нетипичными для национального правового регулирования отношениями.

Применение аутсорсинга и аутстаффинга выгодно, в первую очередь, фактическому нанимателю, поскольку он избавляется от кадрового делопроизводства, вынужденных простоев в работе в связи с отпусками и болезнями работников. Однако, работник при заемном труде зачастую оказывается социально незащищенной стороной, поскольку, в частности, его труд дешевле аналогичного труда постоянного работника, на него не распространяются гарантии, предусмотренные при работе у фактического нанимателя.

Таким образом, в действующем трудовом законодательстве отсутствуют нормы, регулирующие правоотношения в таких нестандартных формах занятости, как фриланс, аутсорсинг и аутстаффинг.

Основным препятствием на пути развития аутсорсинговых процессов в нашей стране является требование чрезвычайно высокого уровня организации управления. Необходимы грамотное стратегическое планирование и профессиональное оперативное руководство, четкий финансовый менеджмент и надежные механизмы контроля качества. Поэтому аутсорсинг и аутстаффинг в Беларуси еще не получили такого мощного развития, как, например, в США.

Однако любое современное развивающееся государство должно учитывать интересы общества и создавать благоприятные условия для граждан, желающих работать и получать разумную денежную компенсацию своего труда.

По мнению автора, наиболее перспективным направлением решения на законодательном уровне проблем такой нестандартной формы занятости как фриланс было бы включение данной формы занятости в сферу действия трудового права, где ответственность за регулирование правоотношений возлагается на нанимателя как более организованного участника трудовых отношений, а работнику предоставляются социально-трудовые гарантии, в том числе обязательные отчисления страховых взносов в ФСЗН.