

Список использованных источников

1. Агомедова, С.А. Развитие института интеллектуальной собственности в условиях цифровизации экономики / С.А Агомедова, Н.А. Надькина // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Экономические науки. – 2019. – №1(9). – С. 4–11.
2. Браун, А. В 2024 году стоимость нематериальных активов корпораций по всему миру побила рекорды и достигла 80 трлн. долларов США / А. Браун, А. Гарнем, А. К. Гревал // WIPO. [Электронный ресурс]. – URL.: <https://www.wipo.int/ru/web/global-innovation-index/w/blogs/2025/the-value-of-intangible-assets-of-corporations>. (Дата доступа: 15.04.2025).
3. Кабирова, Г.И. Международное правовое регулирование использования патентных прав без разрешения патентообладателя – Г.И. Кибирова // Общество, право, государственность: ретроспектива и перспектива. – 2023. – № 3(15). – С. 30–34.
4. Кочеткова, В.Д. Понятие и виды нарушений патентных прав / В.Д. Кочеткова // Право и управление. – 2024. – №12. – С. 174–179.
5. Медведева, М.И. Ключевые проблемы патентного права в России / М.И. Медведева, Н.М. Римашевская // Прогрессивная экономика. – 2024. – №10. – С. 210–220.
6. Тарасова, М.И., Проблемы развития и способы стимулирования патентной активности российских организаций / М.И. Тарасова, М.И., И.С. Смирнов // Проблемы экономики и юридической практики. – 2020. – № 4. – С. 92–97.

УДК 349.2

ТРАНСФОРМАЦИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА В ЭПОХУ РАЗВИТИЯ НЕТИПИЧНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ

И.В. Кострова

Пермский филиал Федерального государственного автономного
образовательного учреждения высшего образования «Национальный
исследовательский университет «Высшая школа экономики»
магистрант

Под нетипичными (нестандартными) формами занятости в научной литературе понимаются те формы отношений, которые идут вразрез с пониманием типичного несамостоятельного субординированного труда, подчиненного строгим правилам трудового распорядка [1, с. 46], в рамках которых граждане реализуют свои профессиональные навыки, получая за это денежное вознаграждение. В настоящее время можно выделить множество форм нетипичной занятости, в том числе зависимая

самозанятость, работа на условиях неполного рабочего времени, многосторонние трудовые отношения, платформенная занятость и др.

Эти формы занятости и некоторые их подвиды учеными–юристами квалифицируются как феномен неустойчивой занятости, а тенденция по расширению масштабов распространения таких отношений все чаще оценивается как прекаризация труда [2, с. 302], выражающаяся в правовой необеспеченности нетипичных форм занятости достаточными правовыми гарантиями соблюдения прав занятых по сравнению с работниками, состоящими в классических трудовых правоотношениях. Данная глобальная тенденция не обошла стороной Российскую Федерацию и Республику Беларусь.

Несмотря на внимание к указанной теме со стороны исследователей в сфере трудового права, трудовое законодательство в своих темпах развития значительно отстает от процессов трансформации занятости. Нами была поставлена цель выявить и проанализировать на законодательном опыте Российской Федерации и Республики Беларусь современные тенденции в развитии правового регулирования нетипичных форм занятости.

Ключевой особенностью нетипичных форм занятости как правоотношений является то, что они находятся на стыке правового регулирования гражданского и трудового права и не охватываются последним. В частности, по замечанию К. Л. Томашевского, часто весьма сложным представляется определить отраслевую принадлежность правоотношений, складывающиеся в сфере нетипичной занятости, яркий пример тому – граждане, занятые посредством цифровых платформ, квалификация правоотношений с ними в качестве трудовых или гражданско–правовых длительное время была противоречивой в судебной практике, а в доктрине вовсе была попытка вывести новую категорию субъектов таких отношений – экономически зависимые лица [3, с. 42].

Российский и белорусский законодатели осторожны с регулированием нетипичных форм занятости, в связи с чем в этой сфере принимаются документы программного характера, а также постепенно вводятся новые формы занятости, например, дистанционная работа. Глобальные технологические и экономические перемены требуют гибкого и оперативного регулирования трудовых отношений в сочетании с сохранением гарантий достойного труда для всех.

Современное трудовое право уходит корнями в период индустриальной экономики, а потому по природе своей является компромиссом предпринимателей и рабочих по поводу основных институтов трудового права – рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, дисциплины, в то время как гражданско–правовые договоры в сфере нетипичной занятости имеют своим предметом овеществленный результат труда или процесс его осуществления.

Несмотря на активное развитие и применение нетипичных форм занятости, на настоящее время легализованы только две из них – труд дистанционных работников и труд лиц, направленных работодателем по договору о предоставлении труда работников (персонала). Кроме того, применение положений глав 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и 53.1 ТК РФ в настоящее время также сопровождается различными сложностями, поскольку не все нормы указанных глав отвечают потребностям работников, общества и бизнеса. Остальные формы нетипичной занятости не внедрены в законодательное поле.

При этом подход судов общей юрисдикции явно показывает, что суды не готовы отказаться от традиционных критериев наличия или отсутствия трудового правоотношения между сторонами при рассмотрении споров платформенных работников о признании таких отношений трудовыми.

Можно выделить три пути реформирования трудового законодательства в целях обеспечения защищенности граждан, осуществляющих деятельность в сферах нетипичной занятости. Во-первых, на них возможно распространение правовых гарантий работников на основании общей нормы ТК РФ. Во-вторых, возможен пересмотр существующих дефиниций трудового отношения и трудового договора в пользу более гибких конструкций, в которые впишутся новые формы занятости граждан. В-третьих, возможно дополнение трудового законодательства нормативным материалом, регулирующим конкретные формы нетипичной занятости, как это было сделано с дистанционной работой.

По нашему мнению, второй подход представляется более обоснованным с точки зрения дальнейшего развития различных форм занятости, неизбежно следующим за развитием цифровой экономики. Необходимо переосмыслить базовые категории трудового законодательства, чтобы труд как можно большего числа работников отвечал критериям достойного труда.

В то же время в научной литературе высказывается обеспокоенность тем, что нетипичные формы занятости в действительности начинают активно влиять на основополагающие, базовые конструкции трудового права, создавая определенную угрозу единству трудового права.

На данный же момент трудовое законодательство России и Республики Беларусь идут по пути дифференциации правового регулирования. Так, в российском и белорусском трудовых кодексах появились отдельные нормы, посвященные дистанционной работе и заемному труду.

Однако такой подход будет лишь способствовать разрастанию правового материала, нивелированию базовых принципов трудового законодательства, обеспечивающих достойные условия труда работников,

но вместе с тем будут все же неспособны урегулировать все то разнообразие общественных отношений, которые складываются по поводу современной занятости.

Решением проблемы видится оценка существующих форм нетипичной занятости на предмет их соответствия основным признакам трудовых правоотношений в целях выделения тех форм, на которые возможно будет распространить действие норм трудового права и тех, которые останутся в сфере действия норм гражданского законодательства. При этом реформирование существующих концепций трудового права представляется неизбежным, но осуществлять его будет необходимо с позиции сохранения баланса единства и дифференциации правового регулирования труда.

В качестве общей проблемы политики в сфере занятости для Республики Беларусь и России отметим отсутствие стратегических планов развития отношений в сфере нестандартной занятости, касающихся обеспечения достойных условий труда любого работающего. Между тем, вектор развития трудового законодательства заключается в обеспечении охвата наибольшего количества форм нетипичной занятости и предоставлении равных гарантий соблюдения прав всех категорий работников.

Список использованных источников

1. Лютов, Н.Л. Трудовое право в условиях больших вызовов: монография / Н.Л. Лютов, Н. В. Черных. – М. : Проспект, 2023. – 172 с.
1. Головина, С. Ю. Дифференциация трудового права: пределы необходимости. Т. 2: Трансформация трудовых отношений и проблемы отдельных институтов трудового права. Нетипичная занятость / С. Ю. Головина, Н.Л. Лютов. – М. : Норма, 2022. – 568 с.
2. Томашевский, К. Л. Тенденции в развитии правового регулирования нетипичных форм занятости в Беларуси и России в сравнении с опытом Европейского союза / К.Л. Томашевский, Е.А. Волк // Закон. – 2022. – № 10. – С. 38–44.

УДК 342.95

СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ АДМИНИСТРАТИВНО– ПРАВОВОЙ ОХРАНЫ ОТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ ОБОРОТА КРИПТОАКТИВОВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

О.Р. Кочерга

ГНУ «Институт экономики НАН Беларуси»

17 сентября 2024 г. Президент Республики Беларусь подписал Указ № 367 «Об обращении цифровых знаков (токенов)» (далее в данной