

ставлению или соответствовать другим критериям, которые способствуют узнаванию конкретного знака.

В Положении о торговой марке ЕС и Директиве ЕС по товарным знакам предусматривается, что формы, цвета, звуки и другие знаки имеют право на регистрацию, если они отличают товары или услуги одного предприятия от товаров и услуг других предприятий, а также представлены в реестре товарных знаков таким образом, чтобы компетентные органы и общественность могли определять четкий и точный предмет защиты, предоставляемой его собственнику.

Отдельные страны защищают «нетрадиционные» предметы в своих законах о товарных знаках в случаях, если марки являются отличительными, но явно не запрещают регистрацию функциональных возможностей продукта. Например, в Новой Зеландии Закон о товарных знаках предусматривает, что торговая марка включает бренд, цвет, устройство, заголовок, ярлык, букву, имя, цифру, форму, подпись, запах, звук, аромат, слово или сочетание этих знаков, которые способны быть представленными графически и отличать товары или услуги одного человека от других. Австралия также не имеет требований к функциональности для товарных знаков в своем Законе о торговых знаках и использует аналогичный подход.

Критики законов о «нетрадиционных» товарных знаках утверждают, что эти законы, как правило, не помогают потребителям идентифицировать и различать конкурирующие продукты, нанося тем самым ущерб справедливой конкуренции. Во избежание этого необходимо регистрировать только те «нетрадиционные» товарные знаки, которые приобрели свою отличительную функцию благодаря использованию на товаре и исключить регистрацию обозначений, которые несут функциональную, декоративную или информационную функции.

В Республике Беларусь назрела необходимость совершенствования законодательства в области охраны товарных знаков. В частности, полагаем, необходимо закрепить на законодательном уровне возможность регистрации «нетрадиционных» товарных знаков, детально разработать процедуру их регистрации, а также создать условия для дальнейшего хранения контрольных образцов звуковых, обонятельных, движущихся, световых и других товарных знаков. Расширение перечня охраняемых товарных знаков принесет экономический эффект, поскольку будет способствовать привлечению иностранного капитала в лице иностранных владельцев «нетрадиционных» товарных знаков.

<http://edoc.bseu.by>

*Т. С. Таранова, д-р юрид. наук, профессор
А. В. Ясинская-Казаченко, канд. юрид. наук, доцент
БГЭУ (Минск)*

НЕСТАНДАРТНЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ: МОБИЛЬНОСТЬ РАБОЧИХ МЕСТ И ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

Сегодня в Республике Беларусь складывается ситуация, в которой трудовое законодательство не вполне соответствует опережающей его практике применения нестандартных форм занятости. На Западе в последние десятилетия усиление гибкости государственно-правового регулирования рынка труда рассматривается как императив, вызванный требованиями развитой экономики. От гибкости современного трудового права в значительной мере зависит его выживание как социального института [1, с. 67–68]. Возможно, такая практика сложилась потому, что во многом на появление нестандартных форм занятости по всему миру повлияли не только положительные изменения,

связанные с переходом от индустриальной экономики к рыночной, но и ряд негативных факторов. Начал развиваться сектор услуг, в котором могут быть задействованы физические лица, работающие в условиях нестандартных формы занятости [2, с. 205].

При этом нестандартные формы занятости выгодны и нанимателям, и работникам. Одним из направлений повышения деловой активности общества является придание рынку труда гибкости. Опыт стран с развитой рыночной экономикой показывает, что гибкие формы занятости (сезонная работа, временная занятость, неполное рабочее время, работа по совместительству, режим гибкого рабочего времени, суммированный учет рабочего времени, надомный труд, дистанционный труд, заемный труд) являются эффективным способом регулирования занятости. Их применение позволяет нанимателям управлять численностью и составом работников исходя из сложившейся экономической ситуации, оперативно сокращая или увеличивая объемы производства и не создавая при этом какой-либо напряженности в трудовых коллективах.

Появление нестандартных форм занятости, таких как работа на базе «облачных» технологий (например, работа водителем в рамках сервисов такси Uber и «Яндекс.Такси»), ставит перед обществом новую проблему — можно ли таких «квазиработников» вовлечь в сферу действия трудового права, и если можно, то как на них распространить традиционные механизмы правового регулирования труда? Ряд современных тенденций, таких как развитие телекоммуникационных технологий, внедрение инновационных форм организации труда, необходимость усиления мобильности трудовых ресурсов, создают реальные предпосылки для построения актуальной модели взаимоотношений с новым типом работника, что, безусловно, потребует обеспечения правовой предусмотрительности и надлежащего правового регулирования.

Для большей эффективности законотворческой деятельности следовало бы воспользоваться современным инструментом — технологией Форсайта [3, с. 13]. Применение нестандартных форм занятости позволяет оптимизировать численность работников, что способствует повышению производительности труда.

Тенденции, находящиеся в стадии трансформации регионального развития Республики Беларусь включают усиливающиеся значение локального, коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования в условиях мобильности рабочей силы с одновременным предвидением обеспечения защиты трудовых прав работников в виде:

- проведения налогового и иного стимулирования нанимателей, развивающих собственную учебно-методическую базу, создающих работникам условия для получения профильного профессионального образования;
- применение в организациях системы непрерывного профессионального обучения (в том числе внутривидового обучения), восстановления и развития института наставничества, профессиональной подготовки и переподготовки кадров с учетом приоритетов развития экономики;
- разработки программ социальной адаптации безработных граждан, предусматривающих формирование готовности к смене профессии, активный поиск работы, обучение приемам психологической самозащиты в динамичных рыночных условиях.

Обеспечительный механизм защиты трудовых прав работников в положениях коллективно-договорного регулирования может просматриваться в случае применения в организациях заемного труда (например, лизинга, аутстаффинга персонала).

Если осуществляется привлечение работников на условиях гражданско-правовых договоров, уполномоченный представитель собственника обязан предварительно согласовать с профсоюзом вопрос об условиях привлечения работников на принципах заемного труда и обеспечения им социально-экономических последствий.

Источники

1. *Киселев, И. Я.* Новый облик трудового права стран Запада: прорыв в индустриальное общество / И. Я. Киселев. — М. : ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2003. — 160 с.
2. *Черкасов, В. Е.* Нестандартные формы занятости в условиях постиндустриальной экономики / В. Е. Черкасов, Е. В. Ваховский // Вестн. Поволж. ин-та упр. — 2012. — № 2. — С. 205–212.
3. *Головина, С. Ю.* Форсайт как инструмент научного прогнозирования развития трудового законодательства / С. Ю. Головина // Международная научно-практическая конференция «История и научное прогнозирование развития трудового права и права социального обеспечения» (Третьи Гусовские чтения) : материалы конференции / под общ. ред. Н. Л. Лютова, Ф. О. Сулеймановой ; сост.: Н. Л. Лютов, Ф. О. Сулейманова. — М. : РГ-Пресс, 2018. — 424 с.

*Т. С. Таранова, д-р юрид. наук, профессор
А. А. Чучвал
БГЭУ (Минск)*

О ПРЕИМУЩЕСТВАХ РАЗРЕШЕНИЯ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫХ СПОРОВ ПОСРЕДСТВОМ ПРОЦЕДУРЫ МЕДИАЦИИ

В соответствии с п. 1 ст. 2 Закона Республики Беларусь от 12.07.2013 г. № 58-З «О медиации» (с изм. и доп.) (далее — Закон) медиация может быть применена в целях урегулирования споров, возникающих из гражданских правоотношений, в том числе в связи с осуществлением предпринимательской и иной хозяйственной (экономической) деятельности, а также споров, возникающих из трудовых и семейных правоотношений, если иное не предусмотрено законодательными актами или не вытекает из существа соответствующих отношений [1].

Стоит отметить, что медиация, а также другие альтернативные способы разрешения споров представляют собой достаточно доступные инструменты для урегулирования разногласий между сторонами. При этом указанные способы могут применяться как отдельно, так и в комплексе.

Право выбора наилучшего способа (способов) разрешения спора, как правило, принадлежит его участникам и зависит от их экономических, репутационных, личных, эмоциональных интересов, конкретной ситуации, в том числе стадии спора [2].

К сожалению, идеальный способ урегулирования споров еще не выработан. Каждый способ разрешения правового конфликта имеет свои достоинства и недостатки. Недостатки медиации в основном связаны с малой распространенностью данной процедуры в практике урегулирования правовых споров, сложностями при исполнении медиативного соглашения, достигнутого сторонами по результатам рассмотрения гражданско-правовых споров. Вместе с тем медиация обладает следующими преимуществами:

1. Оперативность проведения процедуры. Стороны сами выбирают время проведения медиации и могут влиять на ее продолжительность. Участникам не требуется ожидать назначения судебного заседания, прогнозировать срок разбирательства.

2. Конфиденциальность. Процедура медиации не публична, что снижает риски распространения информации о конфликте между сторонами и его влияние на деловую репутацию.

3. Сохранение взаимоотношений сторон. Медиация направлена на урегулирование конфликта посредством выработки взаимоприемлемого его решения, что позволят продолжить сторонами отношения.