

РАЗДЕЛ 2

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ В ГРАЖДАНСКИХ, ХОЗЯЙСТВЕННЫХ, ТРУДОВЫХ, ФИНАНСОВЫХ И ЭКОЛОГИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЯХ

О НЕКОТОРЫХ СПОСОБАХ ЗАЩИТЫ ПРАВ ПЛАТФОРМЕННЫХ ЗАНЯТЫХ

Авдей Анна Генриховна

*заведующий кафедрой современных технологий образования взрослых
Института повышения квалификации и переподготовки кадров учреждения об-
разования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы»,
кандидат юридических наук, доцент
avdejgr@mail.ru*

Платформенная занятость – это современная нетипичная форма занятости, которая становится все более востребованной во всем мире. Республика Беларусь не исключение в данном процессе, в стране население работает на Интернет-платформах. Данный вид занятости является составным элементом платформенной экономики. Он предполагает гибкие условия труда, возможность выбора времени и проектов, места работы и ряд иных условий для работающих.

Деятельность платформенных занятых происходит в сети Интернет. Исследуемая гибкая форма занятости способствует доступному заработку населения. Платформенная занятость имеет низкие барьеры входа, что делает ее привлекательной для таких категорий как: молодежь; родители, осуществляющие уход за детьми; инвалиды; пенсионеры.

В данной работе, хотим обратить внимание на проблему отсутствия должной правовой регламентации рассматриваемых отношений и сделать акцент на способах защиты платформенных занятых.

В Российской Федерации активно проводятся исследования платформенной занятости [1; 2], в Республике Беларусь количество исследований относительно немногочисленное [3; 4]. В настоящее время существует необходимость правовой регламентации исследуемых отношений и научной проработки данного направления деятельности государства.

Анализ зарубежного опыта правового регулирования платформенной занятости в целом и способов защиты занятых в частности показал отсутствие универсальных и эффективных решений. Беларуси необходимо выработать собственную правовую основу с учетом национальных интересов и безопасности. Решение вопросов платформенной занятости должно

обеспечить баланс интересов всех заинтересованных субъектов: операторов цифровой платформы, занятых и заказчиков.

Акцентируем внимание на дискуссионности вопроса относительно отраслевой принадлежности правовой регламентации общественных отношений, возникающих при платформенной занятости. Нет ответа на вопрос, к какой категории относятся платформенные занятые: это наемные работники, самозанятые, индивидуальные предприниматели, работающие по гражданско-правовым договорам?

Объективно существует множество различных видов цифровых платформ, соответственно необходим дифференцированный подход к правовому регулированию деятельности на них субъектов. Думается, что только операторы цифровых платформ-посредников, которые находятся между теми, кто оказывает работы (услуги) и заказчиками, и координируют порядок работ и услуг, должны нами рассматриваться как наниматели.

Очевидно, что ярко и явно в нетипичных формах занятости прослеживается единство публичных и частных начал в правовом регулировании трудовых отношений.

Законодательство Республики Беларусь отраслевое. Под защитой трудового законодательства находятся наемные работники, иные работающие – под защитой гражданского права.

Считаем, что платформенная занятость на упомянутых нами выше цифровых платформах-посредниках должна быть интегрирована в трудовые отношения. Этот вывод исходит из того, что у работающего на подобных платформах имеется определённый график работы, фиксированные выплаты заработной платы, рабочее место и иные признаки трудовых отношений. В нашей стране уже имеется прекрасный положительный опыт правового регулирования одной из форм нетипичной занятости – дистанционной работы, что удовлетворяет интересы всех заинтересованных субъектов.

Полагаем, что концептуально неверными являются утверждения, содержащиеся в доктринальных источниках о том, что исследуемые правоотношения исключительно гражданско-правовые, которым присущи соответствующие способы защиты. Для гражданско-правовых отношений присуща свобода договора. При введении дополнительных требований к цифровым платформам-посредникам, включая аспекты социальной защиты работающих на них, будет иметь место ограничение данной свободы. Данный тезис еще раз доказывает, что эти отношения явно имеют признаки трудовых.

В заключении отметим, что в силу существующей дифференциации цифровых платформ требуется дифференцированный подход к правовому регулированию платформенной занятости. Способы защиты прав занятых на цифровых платформах также должны применяться в зависимости от правосубъектности оператора цифровой платформы.

Список цитированных источников

1. Лютов, Н. Л. Трудовое право в условиях больших вызовов: монография / Н. Л. Лютов, Н. В. Черных. – М.: ООО «Перспектив», 2023. – 176 с.
2. Забелина, О. В. Новации зарубежного опыта нормативно-правового регулирования платформенной занятости / О. В. Забелина, М. В. Сергеева // Экономика труда. – 2024. – Т. 11. – № 10. – С. 1563-1574.
3. Томашевский, К. Л. Гибкие формы занятости: понятие, формы и анализ Рекомендаций / К. Л. Томашевский // Промышленно-торговое право. – 2011. – № 9. – С. 12–15.
4. Чесалина, О. В. Трудовые гарантии для лиц, занятых посредством онлайн-платформ / О. В. Чесалина // Herald of the Euro-Asian Law Congress. – 2020. – № 1. – С. 108–117.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ КЛАСТЕРНОЙ ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УСЛОВИЯХ ПРЕФЕРЕНЦИАЛЬНЫХ РЕЖИМОВ ЕЕ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ

Амельченя Юлия Александровна

*ведущий научный сотрудник Института правовых исследований Национального
центра законодательства и правовой информации Республики Беларусь,
кандидат юридических наук, доцент
aia_post@tut.by*

В экономической науке одной из форм организации деятельности хозяйствующих субъектов является кластер, определение которого впервые, как принято считать, сформулировано М. Портером. Им в качестве кластера рассматривалась группа географически соседствующих взаимосвязанных компаний и связанных с ними организаций (образовательные, инфраструктурные организации), действующих в определенной сфере (рыночной нише) и взаимодополняющих друг друга.

Специальное юридическое «оформление» подобной формы организации предпринимательской деятельности отсутствует. Соответственно, может быть использован любой вариант из имеющихся в законодательстве – договорная форма, создание отдельного юридического лица, координирующего деятельность организаций, входящих в состав кластера. Но при этом должны выполняться сущностные признаки кластера: географическая близость [1, с. 190]; наличие кластерной инициативы, самоорганизация, агломерация конкурентоспособных хозяйствующих субъектов [1, с. 190; 2, с. 12–15], наличие конкуренции и кооперации между ними; подчинение определенной цели на основе согласованного экономического интереса [3, с. 16].

На сегодняшний день кластерная форма рассматривается в стратегических нормативных правовых актах Республики Беларусь как одно из условий регионального развития государства, равно