

Секция «Правовое регулирование отношений в сфере труда и социального обеспечения»

## Правовое регулирование труда гиг-работников

Научный руководитель – Куренной Александр Михайлович

*Иманалиева Мария Алмазовна*

*Студент (бакалавр)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Юридический факультет, Москва, Россия

*E-mail: imanalievamaria@gmail.com*

Развитие современного общества во многом обусловлено тенденцией развития цифровой экономики. Безусловно, цифровизация отразилась почти на каждом аспекте жизни современного человека. Она оказала существенное влияние на нормотворчество и законодательный процесс, поскольку появилось множество правоотношений, которые не подпадают или подпадают не в полной мере под действие существующего законодательства.

Предметом трудового права являются отношения между работником и работодателем. Однако, с развитием цифровизации появилась некоторая пограничная форма занятости - гиг-занятость. Многие цифровые платформы используют гиг-занятость, к примеру, BlaBlaCar, Uber, AirBnB, Yandex. Суть работы данных платформ заключается в соединении клиента, которому необходима та или иная услуга с исполнителем. Иными словами, это переход от формы B2C к форме P2P с вспомогательным элементом в виде платформы. [2] Спрос на использование цифровых платформ неустанно растет. Согласно исследованию компании PWC в 2015 году капитализация рынка цифровой экономики составляла 15 млрд. долларов, а к 2025 году будет уже более 33 млрд. долларов.

Популярность использования цифровых платформ обусловила необходимость законодательного регулирования данной сферы. В первую очередь внимание было обращено на безопасность персональных данных клиентов. Был принят ряд национальных и наднациональных законов, которые обеспечили безопасное хранение, обработку и использование персональных данных клиентов. [4] Тем не менее, требуется более полное регулирование, которое должно быть сосредоточено на проблемах правового статуса гиг-работника.

К наиболее серьезным проблемам относят следующие:

1) Проблема определения формы занятости гиг-работника.

Первая попытка отечественного законодателя привести в соответствие с законом данный пробел была предпринята в 2017 г., когда было введено понятие «самозанятый». Однако это не решило проблемы полностью, а лишь упростило порядок налогообложения.

В Швейцарии и некоторых штатах США договоры гражданско-правового характера об оказании услуг были признаны недействительными, и Суд обязал цифровые платформы заключать трудовые договоры с работниками. [5] В странах Евросоюза ситуация не столь однозначная. В Бельгии, к примеру, гиг-работники являются самозанятыми. В Италии гиг-работники работают по договорам гражданско-правового характера об оказании услуг. На данный момент Европейское Агентство по безопасности и гигиене труда занимается разработкой единообразного закона, который предоставит гиг-работникам ряд социальных и экономических гарантий, таким образом, сократив разницу между гиг-работниками и классическими работниками. [1]

2) Проблема возмещения убытков, принесенных гиг-работником Клиенту.

В классической экономике, где преобладает форма взаимодействия В2С перед клиентом всегда отвечает компания, а не конкретный работник. Впоследствии, руководствуясь трудовым законодательством, работодатель вправе вычесть причиненный ущерб из заработной платы работника. При форме взаимодействия Р2Р привычный порядок меняется, поскольку клиент заключает договор непосредственно с исполнителем, соответственно, в случае некачественно оказанной услуги, клиент должен требовать возмещения убытков с исполнителя. Как правило, у клиента создается ощущение, что он заключает договор с цифровой платформой, однако это не так. [3] Судебная практика так же толкует данное заблуждение не в пользу клиента. Таким образом, права клиента защищаются не в полной мере. Ведь у него даже отсутствует возможность обратиться к Закону о защите Прав Потребителей.

3) Проблема отсутствия социальных гарантий у гиг-работников.

В классической форме занятости работодатель выступает страховым агентом по отношению к работнику и перечисляет за него взносы во внебюджетные фонды, как, например, Пенсионный фонд, фонд социального страхования, фонд обязательного медицинского страхования. Страховые взносы нужны для того, чтобы работник мог получать пенсию, пособие по временной нетрудоспособности или материнству. На данный момент гиг-работники ограничены в социальных правах, поскольку за них никто не отчисляет взносы. [6]

В завершении стоит отметить, что указанные проблемы требуют реакции со стороны государства. Используя метод моделирования и сравнительно-правового анализа, автор приходит к следующему способу решения столь актуальной проблемы, как отсутствие должного правового регулирования цифровой занятости. Недопустимо полное отождествление классической и цифровой занятости. Стоит вывести цифровую занятость в отдельную категорию и предоставить гиг-работникам такие права и гарантии, которые не будут противоречить самой идее цифровых платформ.

### Источники и литература

- 1) Aleksynska M. Digital Work in Eastern Europe: Overview of Trends, Outcomes, and Policy Responses. ILO Research Department Working Paper.
- 2) Botsman R.Y., Rogers R. What's Mine Is Yours: The Rise of Collaborative Consumption. // N. Y., USA: Harper Business, 2010.
- 3) Cusumano, M.A. 2018. The sharing economy meets reality. Communications of the ACM 61 (1)26–28
- 4) European Commission. "Exploratory Study of consumer issues in peer-to-peer platform markets".
- 5) Hipp L. , Bernhardt J. , Allmendinger J. , Institutions and the prevalence of nonstandard employment // Socio- Economic Review. 2015. Vol. 13. No. 2.
- 6) Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. International Labor Office ILO. Geneva, 2016.