

Вохмянина Анна Сергеевна
Студент 2 курса
заочного факультета, магистратура
направление «Юриспруденция»
АОУ ВО ЛО "ГИЭФПТ"
Россия, г. Гатчина

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ГИГ-ЭКОНОМИКИ В РОССИИ

***Аннотация:** В статье рассмотрены общие основы гиг-экономики, правовое обеспечение её существования, а также некоторые проблемы правового регулирования неформальных форм занятости, а именно фрилансовая и платформенная занятость. Предложены конкретные изменения и нововведения в отечественное трудовое законодательство с целью определения правового статуса и пределов материальной ответственности участников трудовых отношений в рамках гиг-экономики.*

***Ключевые слова:** гиг-экономика, правовая основа фриланса и краудфандинга, трудовые отношения в гиг-экономике, правовое регулирование фрилансовой и платформенной занятости.*

The article discusses the general foundations of the gig economy, the legal support for its existence, as well as some problems of legal regulation of informal forms of employment, namely freelance and platform employment. Specific changes and innovations to the domestic labor legislation are proposed in order to determine the legal status and limits of material liability of participants in labor relations within the gig economy.

***Keywords:** gig economy, legal framework for freelancing and crowdfunding, labor relations in the gig economy, legal regulation of freelance and platform employment.*

Понятие гиг-экономики или гигономики относительно не ново для российской науки, а новая модель осуществления экономической деятельности достаточно подробно изучается менеджерами, экономистами и даже социологами. Вместе с тем, вопросам регулирования гиг-экономики уделяется недостаточное количество внимания в юридической литературе. В настоящее время наблюдается реальная необходимость приведения трудового законодательства в соответствие с последними тенденциями на рынке труда. О необходимости выстраивания правовой основы для функционирования в Российской Федерации гиг-экономики и её инструментов говорят не только специалисты в области юриспруденции, но и органы государственной власти [3, с. 98].

Прежде чем рассматривать конкретные недостатки действующего законодательства в области гиг-экономики, следует дать общую характеристику такой модели осуществления экономической деятельности. Следует сказать, что относительно самой сущности гиг-экономики отсутствует единство мнений. Так, например, большая часть исследователей склоняется к тому, что гиг-экономика – это форма взаимодействия между работником и работодателем, построенная на основе свободного найма для выполнения определенных задач и не влекущая за собой возникновения длительных или постоянных трудовых правоотношений [8, с. 88]. Другие исследователи настаивают на том, что система гиг-экономики отличается именно тем, что участники процесса не являются по отношению друг к другу работником и работодателем, соответственно, а являются свободными субъектами экономической деятельности [5, с. 74].

Так или иначе, следует признать, что гиг-экономика – это явление, имеющее непосредственное отношение к сфере трудовых отношений. Единственный вопрос возникает в том, каким статусом обладают участники производственного процесса в рамках гиг-экономики. Как указывают О.А. Лузгина и М.Г. Кузьмина, гиг-экономика представляет собой экономическую

модель производственных отношений, при которой экономические ресурсы привлекаются и используются лишь временно [7, с. 110]. Такие экономические ресурсы могут иметь материальный, трудовой, информационный и иной характер. Поэтому гиг-экономику иногда называют свободным рынком труда, в рамках которого заказчик, а фактически работодатель, находит конкретного исполнителя (работника) для выполнения конкретной задачи. Таким образом, конкретные исполнители, фактически реализующие отдельные трудовые функции, не привязаны к какому-либо работодателю или организации. В таких условиях исполнитель-работник может осуществлять трудовые функции сразу в нескольких организациях или для нескольких заказчиков, самостоятельно определяя объем своей занятости, график работы и прочие условия труда.

Не затрагивая вопросы экономических и управленческих преимуществ и недостатков такой системы трудовых взаимоотношений, следует заметить, что гиг-экономика неразрывно связывается с конструкцией цифровой экономики [1, с. 28]. Такая взаимосвязь, как представляется, выражается в двух аспектах. Во-первых, в большинстве случаев взаимодействие между заказчиком (работодателем) и исполнителем (работником) осуществляется посредством электронной связи, прежде всего, в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет». Во-вторых, многие задачи, передаваемые на исполнение, выполняются исполнителем дистанционно, то есть вне пределов места расположения заказчика (работодателя), сами же результаты выполнения задач принимаются также в дистанционном формате. В целях конкретизации некоторых аспектов правового регулирования гиг-экономики в России, следует заметить, что модель трудовых взаимоотношений имеет две основные разновидности: фрилансовая занятость и платформенная занятость [4, с. 119].

Фрилансовая занятость предполагает осуществление трудовых функций или конкретных задач без заключения трудового договора, внесения каких-либо сведений в трудовую книжку или электронную трудовую книжку. В

рамках фрилансовой занятости заказчик лишь подыскивает конкретного исполнителя посредством специализированных интернет-ресурсов. Следует заметить, что работникам, осуществляющим трудовую деятельность удаленно на основе фрилансовой занятости, не предоставляется пакет социальных льгот и гарантий, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, им не предоставляются отпуска, так как их трудовая деятельность носит краткосрочный характер. В.М. Ячменева и Е.Ф. Ячменев указывают, что фриланс – это не самостоятельная форма трудоустройства, а лишь единичная сделка между исполнителем и заказчиком [8, с. 90]. Другими словами, фрилансовая занятость может рассматриваться, с одной стороны, как некоторая разновидность договора подряда, то есть соглашения о выполнении работ, с другой стороны, для конкретного исполнителя задач фриланс – это форма самозанятости, а не трудоустройства.

Так или иначе, осуществление трудовых функций на основе фрилансовой занятости может иметь достаточно длительные временные рамки. Не возникает никаких сомнений, что исполнитель-фрилансер несет некоторые риски, связанные с выполнением поставленной задачи. Так, в частности, могут наступить временная нетрудоспособность, исключающая возможность завершения задачи, а также во время осуществления трудовой деятельности может произойти несчастный случай или причинение имущественного вреда исполнителю [6, с. 53]. Действующее трудовое законодательство не регулирует указанные вопросы.

Ещё больше вопросов возникает с правовым регулированием платформенной занятости, выступающей другой разновидностью гиг-экономики. Платформенная занятость – это форма осуществления трудовой деятельности посредством предоставления единичных услуг исполнителем заказчику на основе специальных краудфандинговых платформ и площадок [4, с. 120]. В качестве таких платформ нередко выступают так называемые агрегаторы – сервисы, систематизирующие данные и информацию о

возможных исполнителях и заказчиков услуг. Организаторы платформы, таким образом, способствуют возникновению связи между исполнителем и заказчиком. Таким образом, исполнитель хоть и исполняет трудовую деятельность, однако организатора краудфандинговой платформы, позволяющей подыскивать заказчиков, нельзя назвать работодателем.

Как можно заметить, гиг-экономика характеризуется тем, что лицо, фактически исполняющее трудовые функции, обладает самостоятельностью в части выбора выполняемых задач, периодичности осуществления трудовой деятельности и так далее. Лицо, осуществляющее трудовую деятельность на условиях фриланса или платформенной занятости, не наделяется социальными льготами, большей частью трудовых прав и гарантий, предусмотренных законодательством.

В качестве одной из преград дальнейшего развития сферы гиг-экономики в России многие исследователи называют отсутствие правовой базы и неопределенность правового регулирования. Нынешнее состояние трудового законодательства в части регулирования фрилансовой и платформенной занятости представляется далеко не полным. С одной стороны, фрилансовая занятость частично регулируется положениями ст. 93 ТК РФ, посвященной частичной занятости, а также положениями Главы 49.1 ТК РФ, в которой определяются особенности дистанционной трудовой деятельности. Следует заметить, что данные законоположения распространяются на трудовые отношения в чистом виде, то есть при наличии заключенного трудового договора. Вместе с тем, фриланс и платформенная занятость в большинстве случаев осуществляется на бездоговорной основе. Так, в частности, конкретные вопросы возникают при определении следующих аспектов:

1. Правовой статус исполнителей, заказчиков и организаторов краудфандинговых платформ;

2. Распределение материальной ответственности между исполнителями и организаторами краудфандинговых платформ;

3. Гарантии соблюдения интересов заказчиков услуг.

В целях дальнейшего повышения уровня правового регулирования правоотношений, возникающих в рамках гиг-экономики, могут быть предложены конкретные нововведения. Во-первых, с точки зрения трудового законодательства исполнителей-фрилансеров следует рассматривать в качестве внештатных сотрудников, которые фактически выполняют трудовые функции. Несмотря на продолжительность и на возможность исполнителя самостоятельно определять объем своей занятости и график работы, его отношения с заказчиком следует считать трудовыми. На основе этого, на исполнителя-работника должны распространяться некоторые трудовые гарантии, а именно в части гарантий и компенсаций при несчастном случае или причинении исполнителю материального вреда, если будет установлено, что это произошло в результате выполнения работы в интересах заказчика, а последний должен был обеспечить необходимые условия труда.

Во-вторых, на законодательном уровне необходимо закрепить пределы материальной ответственности исполнителей, заказчиков и организаторов краудфандинговых платформ. Судебной практике и в России, и за рубежом уже известны случаи причинения ущерба заказчиком услуг конкретными исполнителями и последующие судебные тяжбы с организацией, краудфандинг-платформу. В таких случаях возникает масса вопросов при определении лица, несущего ответственность. Представляется, что в данном случае не следует применять аналогию закона, как предлагает Л.В. Лapidус [5, с. 74], а прямо закрепить в законе прямую ответственность организатора краудфандинг-платформы за вред, причиненный по вине конкретного исполнителя, но с последующей возможностью взыскания денежных средств в порядке регресса. Такой подход позволит соблюсти интересы заказчиков

услуг, которые в большинстве случаев не выбирают конкретного исполнителя, а взаимодействуют лишь с краудфандинговой платформой.

Подводя итоги, следует заметить, что закрепление в трудовом законодательстве положений, регламентирующих порядок и особенности осуществления трудовой деятельности в рамках фрилансовой и платформенной занятости, позволит и дальше развивать перспективную сферу гиг-экономики в России. При определении направлений правового регулирования гиг-экономики следует обратить особое внимание на защиту трудовых прав исполнителей, а также установление объемов и пределов имущественной ответственности участников фрилансовой и платформенной трудовой деятельности.

Литература:

1. Абузярова Н.А. Цифровые технологии в трудовых отношениях // Legal Concept = Правовая парадигма. — 2019. — № 3. — С. 26–30.
2. Габов А.В. Цифровая платформа как новое правовое явление // Пермский юридический альманах. – 2021. - № 4. – С. 13-28.
3. Гаммершмидт А.А. Недостатки гиг-экономики в условиях глобализации // Молодой ученый. — 2020. — № 26 (316). — С. 98-99.
4. Лapidус Л.В. Краудсорсинг и краудфандинг. Маркетинговое продвижение проектов, продукции и услуг // Вестник Финансового университета. – 2016. - № 4 (94). – С. 118-123.
5. Лapidус Л.В., Полякова Ю.М. Гигномика как новая социально-экономическая модель: развитие фрилансинга и краудсорсинга // Вестник Института экономики Российской академии наук. – 2018. - № 6. – С. 73-89.
6. Линец А.А. Правовая природа отношений, возникающих в связи с исполнением личного труда в рамках гиг-экономики // Вестник Московского университета. – 2021. - № 5. – С. 47-69.

7. Лузгина О.А., Кузьмина М.Г. Социально-экономические последствия внедрения эргономики в промышленном бизнесе // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2019. - №4. – С. 107-117.

8. Ячменева В.М., Ячменев Е.Ф. Становление трудовых отношений в цифровой экономике: реалии и перспективы // Научный вестник: финансы, банки, инвестиции. – 2020. - № 4 (53). – С. 87-94.