

ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ ДЛЯ ЛИЦ, ЗАНЯТЫХ В ГИГ-ЭКОНОМИКЕ: РОССИЙСКИЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ*

С.М. Миронова

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС, г. Волгоград, Россия

Информация о статье

Дата поступления –

20 декабря 2023 г.

Дата принятия в печать –

20 июня 2024 г.

Дата онлайн-размещения –

20 сентября 2024 г.

Ключевые слова

Социальные гарантии, гиг-работники, самозанятые, платформенные работники, социальное обеспечение, пенсионное обеспечение, страховые взносы, профсоюзы

Положение гиг-работников оказывается менее защищено с точки зрения их прав и предоставляемых им гарантий. В связи с этим возникает необходимость определения того, какие социальные гарантии и каким категориям гиг-работников должны быть предоставлены, а также возможных мер социальной защиты таких лиц. Рассматриваются особенности предоставления социальных гарантий гиг-работникам, а также защиты их прав через институт профсоюзов, дается определение понятий «гарантии гиг-работников» и «социальные гарантии гиг-работников».

Делается вывод, что уплата взносов на пенсионное и социальное страхование гиг-работниками зависит от ряда факторов: размер дохода (есть минимально не облагаемый доход), время работы (полный или неполный рабочий день). Зарубежный опыт показывает, что самозанятые могут обращаться за помощью как в специально создаваемые для них профсоюзы, так и в те, которые защищают права и других категорий работников. В Российской Федерации пошли по пути создания специализированного профсоюза для самозанятых и работников платформ.

LEGAL SUPPORT OF SOCIAL GUARANTEES FOR PERSONS EMPLOYED IN THE GIG ECONOMY: RUSSIAN AND FOREIGN EXPERIENCE**

Svetlana M. Mironova

Volgograd Institute of Management – branch of RANEP, Volgograd, Russia

Article info

Received –

2023 December 20

Accepted –

2024 June 20

Available online –

2024 September 20

Keywords

Social guarantees, gig workers, self-employed, platform workers, social security, pension provision, insurance premiums, unions

The subject. Legal support of social guarantees for persons employed in the gig economy: russian and foreign experience

The purpose of the article is to reveal the features of providing social guarantees to gig workers, as well as protecting their rights through the institution of trade unions, to give the concept of “guarantees of gig workers”, “social guarantees of gig workers”

The methodology includes systematic approach, comparative method, formal-logical method, formal-legal method, analysis, synthesis.

The main results of the research.

The situation of gig workers appears to be less protected in terms of their rights and the guarantees provided to them. In this regard, there is a need to determine what social guarantees should be provided to which categories of gig workers, as well as possible measures of social protection for such persons. There is a need to once again ensure the rights of workers employed in self-employment or platform employment. A definition of guarantees for gig workers is proposed: guarantees are the means, methods and conditions by which the implementation of the rights granted to gig workers in the field of employment and their social security is ensured. Social guarantees for gig workers can be defined as a set of social and legal obligations of the state to workers employed in the gig economy (self-employment, platform employment), aimed at creating the necessary conditions for them to perform their work and meet their social needs and professional interests.

* Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда № 22-28-00914, <https://rscf.ru/project/22-28-00914/>.

** The study was supported by the grant of the Russian Science Foundation No. 22-28-00914, <https://rscf.ru/project/22-28-00914/>.

In cases where a gig worker is, in some respects, close in his legal status to an employee under an employment contract (full-time work, etc.), his pension and social insurance should give him the maximum opportunity for social guarantees in case of temporary disability and in connection with retirement.

1. Введение

Одним из мировых явлений последнего времени является распространение гиг-экономики, в условиях которой меняется рынок труда и занятости: происходит замещение в некоторых случаях традиционной занятости по трудовому договору на фриланс, самозанятость, временную занятость, независимый подряд и другие формы, при которых права таких работников менее защищены с точки зрения социально-трудовых гарантий. Таких занятых называют также гиг-работниками или независимыми подрядчиками [1]. Появляется также термин «прекарная занятость», которая характеризует нестабильное социально-экономическое положение людей по сравнению с традиционной занятостью [2], а прекариат становится новым социальным классом с сокращенными гарантиями [3]. Особенно не защищенными оказываются отдельные категории работников, занятых в гиг-экономике, например мигранты [4].

По данным Федеральной налоговой службы России, на конец ноября 2023 г. зарегистрировано уже 9 млн плательщиков налога на профессиональный доход¹. За рубежом также наблюдается увеличение числа самозанятых. Как отмечается в литературе, «их численность растет более чем на четверть миллиона человек каждый год, и на их долю приходится более 50 % создаваемых новых рабочих мест» [5].

Растет также и число лиц, занятых в платформенной занятости, т. е. выполняющих работы или оказывающих услуги с использованием цифровых платформ. Занятость у таких людей может быть различной – и традиционная занятость посредством заключения трудового договора, и самозанятость, и даже оформление в качестве индивидуального предпринимателя. При этом и у индивидуальных предпринимателей, и у самозанятых в их взаимоотношениях с платформами могут иметься признаки

трудовых отношений, что приводит к повышенному вниманию со стороны налоговых органов к таким договорам и возможной переквалификации гражданско-правовых отношений в трудовые, что влечет доначисление страховых взносов. Именно последний факт часто является основополагающим для такой переквалификации, поскольку налоговые органы, администрируя страховые взносы, реализуют фискальный интерес государства по наполнению бюджета Социального фонда РФ.

По данным Высшей школы экономики, в России число лиц, занятых в платформенной экономике, составляет около 15,5 млн чел. [6], это сопоставимо с увеличивающимся числом зарегистрированных самозанятых лиц – с учетом того, что часть из них имеет другие формы занятости. В Европейском Союзе число лиц, занятых на платформах, также продолжает увеличиваться: более 28 млн чел. в Европе работают с использованием цифровых рабочих платформ, а к 2025 г. ожидается рост числа таких занятых до 43 млн чел.²

Таких самозанятых и платформенных занятых можно условно разделить на три группы:

1. Наиболее близко похожих на трудовые отношения, что в ряде случаев и приводит к подмене трудовых отношений гражданско-правовыми. В литературе можно встретить термин «ложные самозанятые», когда лицо фактически имеет работодателя [7], и экономически зависимые самозанятые, работающие, как правило, с одной компанией [8]³. К таким лицам относят, например, курьеров, сборщиков заказов и других граждан, полностью работающих с участием платформы.

2. Лица, совмещающие самозанятость / платформенную занятость с работой по трудовому договору либо рассматривающие такую занятость как временную подработку на небольшой период.

¹ Количество самозанятых достигло 9 млн человек // ФНС России: офиц. сайт. URL: https://www.nalog.gov.ru/rn77/news/activities_fts/14056407/ (дата обращения: 28.11.2023).

² Fragen und Antworten: Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit / Europäische Kommission. Brüssel, 9. Dezember 2021. URL: <https://ec.europa.eu/commission/>

presscorner/detail/de/qanda_21_6606 (дата обращения: 10.10.2023).

³ Например, в Испании различают различные типы самозанятых, называя их «чистые самозанятые», «ложные самозанятые» и «подчиненные самозанятые», см.: Unionisation of the self-employed. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2000/unionisation-self-employed> (дата обращения: 10.11.2023).

3. Занятость близка к осуществлению предпринимательской деятельности. Зачастую, начиная бизнес как самозанятый – регистрируясь как плательщик налога на профессиональный доход, гражданин, развивая свой бизнес, далее осуществляет регистрацию как индивидуальный предприниматель, переходя на другой налоговый режим. Таким образом, изначально такая занятость близка именно к предпринимательской деятельности, хотя лицо может и не иметь официально статус индивидуального предпринимателя.

Гибкость и удобство, предлагаемые работой свободного заработка, привлекают как работников, так и работодателей, что приводит к ее устойчивому росту [9]. По мере роста экономики свободного заработка всё больше внимания уделяется правам и защите работников свободного заработка. Прави-

тельства по всему миру изучают способы обеспечения справедливой компенсации, льгот и трудовых прав для работников свободного заработка [9].

При этом в целом наблюдается снижение социальных гарантий таких лиц по сравнению с гражданами, работающими по трудовому договору. Например, в Европейском Союзе около 55 % людей, работающих на платформах, зарабатывают меньше, чем минимальная почасовая оплата труда в соответствующей стране. При этом кроме выполнения самой работы люди также тратят время на выполнение неоплачиваемых задач (поиск работы, ожидание работы)⁴, в связи с чем общий уровень их оплаты труда уменьшается.

В США, как видно из представленных на рисунке данных, независимые подрядчики также менее защищены по сравнению с сотрудниками по трудовому договору.

Уровень рабочей силы	Сотрудник	Независимый подрядчик
Минимальная заработная плата	√	X
Оплата сверхурочной работы	√	X
Страхование по безработице	√	X
Компенсация работникам	√	X
Оплачиваемые больничные	√	X
Оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам	√	X
Охрана труда и техника безопасности	√	X
Право на профсоюз	√	X
Защита от дискриминации и сексуальных домогательств	√	X

Сравнение правовой защиты работников на рабочем месте и независимых подрядчиков в Соединенных Штатах (Zipperer B., McNicholas C., Poydock M., Schneider D., Harknett K. National survey of gig workers paints a picture of poor working conditions, low pay // Economic Policy Institute. June 1, 2022.
URL: <https://www.epi.org/publication/gig-worker-survey/> (дата обращения: 12.11.2023))

В литературе отмечают, что вопрос обеспечения социальных гарантий и правовой защиты независимых работников остается скорее в плоскости политической, нежели юридическим вопросом [10]. Суды начали рассматривать возможность внесения поправок в трудовое законодательство для защиты прав и интересов работников на условиях самозанятости. Так, в Нью-Йорке была введена минимальная

заработная плата для водителей на условиях самозанятости, несмотря на то, что им не удалось преобразовать статус самозанятости в статус постоянных сотрудников [11].

Очевидно, что три разные категории таких занятых лиц имеют разный статус и нуждаются в разных социальных гарантиях. Если вторая категория занятых может получить такие социальные гарантии

⁴ Fragen und Antworten: Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit.

по месту работы, например больничный, и при выполнении подработки это будет не так актуально, то для первой категории занятых, которая максимально приближена к трудовым отношениям, такие социальные гарантии, с одной стороны, являются необходимым элементом их занятости, а с другой стороны, именно отсутствие таких гарантий для привлеченных работников дает экономический эффект для организаций и бизнеса, которые работают с такими лицами, снижает их издержки, что и предопределяет рост числа таких работников.

Многие научные исследования посвящены пределам распространения трудового права на такие категории работников и применения к ним социально-трудовых гарантий [12–15]. Можно встретить мнение о неизбежности включения самозанятых в сферу действия трудового законодательства, учитывая рост их доли среди общего числа занятых [16]. Распространить трудовые права на всех работников предлагают и в зарубежной литературе [15].

За рубежом разрабатывается европейская концепция работника, которая будет адаптирована к новым формам занятости, а именно к самозанятым, которые нуждаются в защите в той же степени, что и традиционные наемные работники [17].

В связи с этим возникает необходимость определения, какие социальные гарантии каким категориям гиг-работников должны быть предоставлены, а также возможных мер социальной защиты таких лиц, в том числе с использованием профсоюзов.

2. Понятие социальных гарантий и их применение к гиг-работникам

Термин «гарантии», «социальные гарантии» применяется к различным категориям лиц в разных обстоятельствах. Так, в российском законодательстве можно встретить:

– социальные гарантии сотрудникам органов внутренних дел (Федеральный закон от 19 июля 2011 г. № 247-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»);

– социальные гарантии гражданам, подвергшимся радиационному воздействию (Федеральный закон от 10 января 2002 г. № 2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне»);

– социальные гарантии сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти (Федеральный закон от 30 декабря 2012 г. № 283-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации») и др.

Как видно из представленного перечня, социальные гарантии могут быть предоставлены как отдельным категориям работников (например, военнослужащим), так и лицам, имеющим возможность социальной поддержки в связи с определенными обстоятельствами (например, герои труда).

Применительно к занятости гиг-работников в первую очередь речь должна идти о гарантиях социально-трудовых отношений в широком смысле этого слова. В соответствии со ст. 164 Трудового кодекса РФ гарантии – это «средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений».

Такие гарантии предусмотрены для работников по трудовому законодательству в связи с направлением в командировку, при переезде на работу в другую местность, при прекращении работы не по вине работника, при предоставлении отпуска, при временной нетрудоспособности, при несчастном случае на производстве, в ряде других случаев.

Помимо общих гарантий, предусмотренных для всех работников по трудовому договору, для отдельных категорий лиц, занятых в определенных сферах, могут приниматься специальные соглашения, определяющие условия работы и гарантии для них.

Так, утратившее в настоящее время силу Федеральное отраслевое соглашение по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту на 2008–2010 гг.⁵ регулировало социально-трудовые отношения, определяло условия оплаты, охраны труда, режимы труда и отдыха, другие гарантии и условия работников отрасли.

Таким образом, становится важной разработка системы социальных гарантий для лиц, занятых в гиг-экономике на системной основе и рассматривающих данную форму занятости как основную.

На основе изложенного можно предложить следующее определение гарантий для гиг-работников: **гарантии гиг-работников** – это средства, способы и условия, с помощью которых обеспечива-

⁵ Труд и страхование. 2008. № 5.

ется осуществление предоставленных гиг-работникам прав в области занятости и их социального обеспечения.

Социальные гарантии являются частью такого более широкого понятия, как государственные гарантии, которые по своей сути предназначены для того, чтобы человек чувствовал защищенность от различных внешних негативных проявлений. Закрепленные Конституцией РФ права на труд, социальное и пенсионное обеспечение, защиту своих профессиональных интересов через профессиональные союзы, социальные гарантии могут проявляться в различных формах – как социально-политические, социально-экономические, социально-культурные и другие социальные гарантии.

Применительно к гиг-работникам, правовое положение которых зачастую очень схоже с правовым положением работников, работающих по трудовому договору, в первую очередь следует говорить о социально-экономических гарантиях, которые призваны обеспечить гиг-работнику условия его труда и отдыха, право на охрану здоровья, медицинское обслуживание, защиту от несчастных случаев на месте работы, пенсионное обеспечение.

При рассмотрении судебных споров суды затрудняются охарактеризовать отношения с гиг-работником как трудовые, что предопределяется недостаточно развитой нормативной базой, и не в состоянии гарантировать основные социальные права работников [18]. Возникает необходимость нового подхода к таким работникам и платформам, с которыми они работают, с точки зрения определения зависимости таких отношений, влияющих на уровень социальных гарантий [19]. Например, вопрос о предоставлении водителям социально-трудовых прав и гарантий предлагается закрепить на уровне трудового законодательства [20].

В то же время гиг-работники, занятые на платформах, зачастую готовы отказываться от возможных социальных гарантий в обмен на более высокую «заработную плату» и более свободный график работы. Тем не менее государство должно обеспечивать своим гражданам, работающим не на условиях трудовых отношений, также минимальный набор социальных гарантий.

Таким образом, **социальные гарантии гиг-работников** можно определить как комплекс соци-

ально-правовых обязательств государства перед работниками, занятыми в гиг-экономике (на условиях самозанятости, платформенной занятости), направленных на создание для них необходимых условий в целях выполнения ими своей работы, удовлетворения своих социальных потребностей и профессиональных интересов.

3. Пенсионное и социальное обеспечение гиг-работников

В Российской Федерации самозанятые – плательщики налога на профессиональный доход освобождены от уплаты страховых взносов, а это значит, что из трех составляющих: пенсионное, социальное и медицинское страхование – они вправе рассчитывать только на последнее, поскольку часть налога на профессиональный доход (по нормативу 37 %) в соответствии с Бюджетным кодексом РФ поступает в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования. Оплата пенсионного и социального страхования в Социальный фонд России является не обязательной и может производиться на основе договора добровольного страхования. Исходя из этого, можно предположить, что для государства большее значение приобретает оплата медицинского страхования гиг-работниками, в противном случае дополнительная нагрузка легла бы на бюджет, поскольку медицинская помощь гарантируется Конституцией РФ независимо от того факта, работает гражданин или нет. А вот выплата пенсии и оплата больничного листа является уже ответственностью самого гиг-работника. По статистике, самозанятые не так часто пользуются своим правом – по данным Министерства труда и социальной защиты РФ, только 3 % всех самозанятых делают добровольные взносы на пенсию, а с учетом тех самозанятых, для кого доходы по данному налоговому режиму являются основным источником дохода, их доля возрастает до 7 %⁶. С учетом того, что число самозанятых уже превысило 9 млн чел., это незначительная доля гиг-работников. А это значит, что большая их часть не сможет рассчитывать на пенсию в будущем.

Исходя из общего числа самозанятых лиц в России и того небольшого их процента, который делает добровольные пенсионные отчисления, следует разработать механизм пенсионного обеспечения тех самозанятых, для которых доход от такой деятельности является единственным источником дохода.

⁶ Жандарова И. Для 42 % самозанятых работа на себя является только подработкой // Российская газета. 2023. 9 нояб. URL: <https://rg.ru/2023/11/09/dlia-42-samozaniatyh->

[rabota-na-sebia-iavliaetsia-tolko-podrabotkoj.html](https://rg.ru/2023/11/09/dlia-42-samozaniatyh-rabota-na-sebia-iavliaetsia-tolko-podrabotkoj.html) (дата обращения: 30.11.2023).

Представляет интерес опыт Германии о социальном страховании для «самозанятых художников и публицистов», в отношении которых Закон о социальном страховании художников (*KSVG*) ввел процедуру, аналогичную той, которая применяется к наемным работникам⁷. Если такое лицо работает полный рабочий день в сфере публицистики или искусства, оно получает 50%-ю «долю работодателя» в базовых взносах на обязательное социальное обеспечение. Он оплачивается через Социальную кассу художников (*KSK*).

Социальное страхование художников работает следующим образом: застрахованные, как и обычные работники, платят 50 % от основного взноса, установленного законом: медицинская страховка, страхование на случай длительного ухода и пенсионное страхование в *KSK*. *KSK* частично получает соответствующую «долю работодателя» от «переработчиков», которые, согласно *KSVG*, должны отчислять определенный процент с выплачиваемых ими гонораров в качестве социального налога для артистов; 20 % поступают в качестве субсидии от федерального правительства.

Самозанятые лица, работающие не по найму, подлежащие обязательному пенсионному страхованию, которое применяется при доходе более 520 евро в месяц (или 325 евро при работе в *KSK*), а также при неполной занятости: те, кто занимается репетиторством в дополнение к основной работе и, таким образом, зарабатывает более 6240 евро (3900 евро в год) прибыли, – должны платить взносы в установленную законом систему пенсионного страхования⁸.

Ремесленники, ведущие лицензионный ремесленный бизнес (так называемый профсоюз А), могут выйти из системы обязательного страхования после 18 лет уплаты взносов, все остальные могут оставаться самозанятыми по указанным профессиям или получить страховку, как только они перейдут черту незначительности в этом процессе.

Таким образом, уплата взносов на пенсионное и социальное страхование зависит от ряда факторов: размер дохода (есть минимально не облагаемый доход), время работы (полный или неполный рабочий день). Очевидно, что в тех случаях, когда гиг-работ-

ник по некоторым признакам близок по своему правовому положению к работнику по трудовому договору (полная занятость и т. д.), его пенсионное и социальное страхование должно давать ему максимально возможные социальные гарантии на случай временной нетрудоспособности и в связи с выходом на пенсию.

4. Защита прав гиг-работников через институт профсоюзов

Поскольку самозанятые и другие гиг-работники составляют существенную долю занятых граждан, в разных странах возникает необходимость создания условий для защиты их прав, что может быть сделано посредством профсоюзов, которые играют важную социальную функцию в защите прав работников [21].

Одна из проблем, стоящих перед самозанятыми, заключается в том, как организовать защиту своих интересов и целей по отношению к государству, крупным компаниям и другим группам. В европейских странах в настоящее время уже сложился определенный опыт по защите профсоюзами прав самозанятых и платформенных работников.

В Германии статус самозанятого работника также приводит к юридически более уязвимому положению, что предопределило возможность самозанятых вступить в профсоюз. Профсоюз *Ver.di* (<https://selbststaendige.verdi.de/>), созданный в 2001 г. в результате слияния пяти отдельных профсоюзов, является крупнейшей в Европе членской организацией для индивидуальных самозанятых лиц, насчитывая более 30 тыс. последних [21].

В Испании два крупных объединения профсоюзов Испании – Всеобщий профсоюз трудящихся (*UGT*) и Профсоюз комиссий трудящихся *CC.OO* – содействовали объединению самозанятых работников. В январе 2000 г. в рамках *UGT* был создан профсоюз профессионалов и самозанятых работников (*UPTA*; <https://upta.es/>). Союз профессионалов и самозанятых работников Испании (*UPTA Spain*) представляет собой Конфедерацию национального масштаба и межсекторального характера, состоящую из территориальных организаций и отраслевых ассоциаций самозанятых лиц, зарегистрированных в рамках Особого режима самозанятых работников (*RETA*).

⁷ Gesetz über die Sozialversicherung der selbständigen Künstler und Publizisten (Künstlersozialversicherungsgesetz – *KSVG*). URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/ksvg/BjNR007050981.html> (дата обращения: 01.11.2023).

⁸ Подробное описание расчета и подтверждения дохода см.: Rentenversicherungspflichtige Selbstständige // Ratgeber Selbstständige. URL: <https://selbststaendigen.info/suche-im-ratgeber/?lnk=d40ec1ec38f912> (дата обращения: 13.11.2023).

В Великобритании самозанятые также принимают попытки защищать свои права через профсоюзы и вести коллективные переговоры с платформами с участием профсоюзов. Интерес представляет судебный процесс, который длился начиная с 2017 г., между Профсоюзом Великобритании (*IWGB*) и компанией *Deliveroo*. Центральный арбитражный комитет – квазисудебный орган Великобритании – постановил, что курьеры являются самозанятыми, не классифицируются как «работники» в соответствии с трудовым законодательством Великобритании, в связи с чем профсоюзы не могут представлять интересы курьеров⁹. 21 ноября 2023 г. Верховный суд Великобритании вынес решение, в котором суд заявил, что в законодательстве Великобритании нет ничего, что мешало бы водителям создавать профсоюзы или вступать в них, а также ничто не мешало бы *Deliveroo* вести с ним коллективные переговоры. Но в постановлении добавлено: «Вопрос заключается в том, требуется ли... принять закон, предоставляющий работникам согласно ст. 11 (Европейской Конвенции о защите прав человека и основных свобод. – С. М.) право требовать от своего сопротивляющегося работодателя признания профсоюза по их выбору и ведения переговоров с ним»¹⁰.

В России также поднимается вопрос о защите прав самозанятых лиц и работников платформ, в том числе через создание профсоюзов для граждан с такой формой занятости. Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР) неоднократно включала в свою повестку вопросы по распространению социального партнерства на работающих в условиях нестандартных форм занятости, в том числе занятых через посредничество цифровых платформ и самозанятых [21], например, предложения об установлении трудо-правовых гарантий для платформенных занятых: вознаграждение не ниже минимального размера оплаты труда в случае отработки не менее 160 часов за календарный месяц; условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены; отдых, включая ограничение продолжительности рабочего времени, предоставление и оплату ежедневного и междуменного отдыха и др.¹¹

⁹ UK Supreme Court rules Deliveroo riders cannot collectively bargain as a union. URL: <https://www.jurist.org/news/2023/11/uk-supreme-court-rules-deliveroo-riders-cannot-collectively-bargain-as-a-union/> (дата обращения: 22.11.2023).

¹⁰ Independent Workers Union of Great Britain v Central Arbitration Committee and another. URL: <https://caselaw.nationalarchives.gov.uk/uksc/2023/43> (дата обращения: 22.11.2023).

Поскольку закон о платформенной занятости находится пока в разработке, представляется необходимым предусмотреть в нем такие гарантии для платформенных работников.

Так же, как и в других странах, в России в 2023 г. создан профсоюз, защищающий права самозанятых работников, работников платформенной занятости и предпринимателей, не осуществляющих наем работников, – межрегиональный профсоюз работников платформенной экономики «Независимый Профсоюз Новый Труд» (<http://новый-труд.рф>).

Представленные данные показывают, что права самозанятых и платформенных работников могут защищаться через профсоюзы – как объединяющие разные категории работников, так и создаваемые специально для самозанятых. При этом вопрос о том, могут ли в целом самозанятые защищать свои права через профсоюзы, пока еще не до конца решен, что показывает судебная практика Великобритании. Поскольку самозанятые имеют разный правовой статус, то защита их прав профсоюзами может осуществляться в разной степени. Очевидно, что в большей степени в защите своих прав нуждается первая категория названных нами самозанятых, которые по своему статусу максимально приближаются к наемным работникам. Также защита прав через профсоюзы может осуществляться в тех случаях, когда такой статус занятого используется для временной подработки, в то же время права таких лиц должны быть защищены независимо от времени их работы.

6. Выводы

Положение гиг-работников оказывается менее защищено с точки зрения их прав и предоставляемых им гарантий. В связи с этим возникает необходимость определения того, какие социальные гарантии и каким категориям гиг-работников должны быть предоставлены, а также возможных мер социальной защиты таких лиц. Появляется необходимость вновь обеспечивать права работников, занятых на условиях самозанятости или платформенной занятости.

Предложено определение гарантий для гиг-работников: гарантии гиг-работников – это средства, способы и условия, с помощью которых обеспечива-

¹¹ Постановление Генсовета ФНПР от 20 апреля 2022 г. № 11-5 О ходе выполнения Плана практических действий по реализации решений X, XI съездов ФНПР. URL: <https://fnpr.ru/documents/dokumenty-federatsii/postanovlenie-gensoveta-fnpr-ot-20-04-2022-11-5.html> (дата обращения: 12.11.2023).

ется осуществление предоставленных гиг-работникам прав в области занятости и их социального обеспечения.

Социальные гарантии гиг-работников можно определить как комплекс социально-правовых обязательств государства перед работниками, занятыми в гиг-экономике (на условиях самозанятости, платформенной занятости), направленных на создание для них необходимых условий в целях выполнения ими своей работы, удовлетворения своих социальных потребностей и профессиональных интересов.

Уплата взносов на пенсионное и социальное страхование зависит от ряда факторов: размер дохода (есть минимально не облагаемый доход), время работы (полный или неполный рабочий день). Очевидно, что в тех случаях, когда гиг-работник по некоторым признакам близок по своему правовому положению к работнику по трудовому договору (полная занятость и т. д.), его пенсионное и социальное страхование должно давать максимально возможные социальные гарантии на случай временной нетрудоспособности и в связи с выходом на пенсию.

Гиг-работникам так же, как и работникам по трудовому договору, может понадобиться защита их прав с участием профсоюзов: чем более слабой стороной являются работники, тем чаще они вынуждены соглашаться на навязываемые им условия труда, тем больше у них должно быть возможности защитить свои права. В настоящее время зарубежный опыт показывает, что самозанятые могут обращаться за помощью как в специально создаваемые для них профсоюзы, так и в те, которые защищают права и других категорий работников. В Российской Федерации пошли по пути создания специализированного профсоюза для самозанятых и работников платформ. В то же время опыт Великобритании показывает, что не все страны готовы пока предоставить таким работникам право вести переговоры с участием профсоюзов, что предопределяет дальнейшую дискуссию о такой возможности, а также необходимость закрепления такой возможности на законодательном уровне.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Bozzon R. Independent or Dependent? European Labour Statistics and Their (In)ability to Identify Forms of Dependency in Self-employment / R. Bozzon, A. Murgia // *Social Indicators Research*. – 2022. – Vol. 160. – P. 199–226. – DOI: 10.1007/s11205-021-02798-1.
2. Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности / под ред. Ж. Т. Тощенко. – М.: Весь Мир, 2021. – 400 с.
3. Тощенко Ж. Т. Прекариат – новый социальный класс / Ж. Т. Тощенко // *Социологические исследования*. – 2015. – № 6. – С. 3–13.
4. Tang S. Socioeconomic differentiation among food delivery workers in China: The case of Nanjing / S. Tang, P. Hao // *Transactions in Planning and Urban Research*. – 2023. – Vol. 2, iss. 4. – P. 502–516. – DOI: 10.1177/27541223231216500.
5. Conaty P. Not Alone - trade union and co-operative solutions for self-employed workers / P. Conaty, A. Bird, Ph. Ross. – *Co-operatives UK*, 2016. – 92 p. – URL: <https://www.union-coops.uk/publications/not-alone> (дата обращения: 10.11.2023).
6. Синявская О. В., Бирюкова С. С., Горват Е. С., Карева Д. Е., Стужук Д. А., Чертенков К. О. Платформенная занятость в России: масштабы, мотивы и барьеры участия : аналит. докл. — М. : НИУ ВШЭ, 2022. – DOI: 10.17323/978-5-7598-2494-7.
7. Malfettes L. The Repression of Illegal Work Challenged by False Self-Employment / L. Malfettes. – French Gendarmerie Officers Academy Research Centre, December 2022. – 4 p. – (The CREOGN Research Notes; Iss. 80). – URL: https://www.gendarmerie.interieur.gouv.fr/cragn/content/download/33657/file/NOTE_CREOGN_80_repression-illegal_work_EN.pdf (дата обращения: 10.11.2023).
8. Koutsimpogiorgos N. Conceptualizing the Gig Economy and its Regulatory Problems / N. Koutsimpogiorgos, J. van Slageren, A. Herrmann, K. Frenken // *Policy & Internet*. – 2020. – Vol. 12, iss. 4. – P. 525–545. – DOI: 10.1002/poi3.237.
9. Tug M. A. Future of the gig economy / M. A. Tug, P. Basar // *PressAcademia Procedia*. – 2023. – Vol. 17. – P. 203–231. – DOI: 10.17261/Pressacademia.2023.1796.

10. Harris S. D. Workers, Protections, and Benefits in the U.S. Gig Economy / S. D. Harris. – September 2018. – 41 p. – URL: <https://ssrn.com/abstract=3198170> (дата обращения: 10.11.2023).
11. Qiao S. Who are the gig workers? Evidence from mapping the residential locations of ride-hailing drivers by a big data approach / S. Qiao, G. Huang, A. G.-O. Yeh // *Cities*. – 2023. – Vol. 132. – Art. 104112. – DOI: 10.1016/j.cities.2022.104112.
12. Лютов Н. Л. Влияние нетипичных форм занятости на социально-экономическое развитие / Н. Л. Лютов // *Уровень жизни населения регионов России*. – 2020. – Т. 16, № 1. – С. 43–50. – DOI: 10.19181/lsprr.2020.16.1.4.
13. Лютов Н. Л. Социальные и трудовые отношения в условиях экономического кризиса: соблюдение баланса интересов / Н. Л. Лютов // *Журнал российского права*. – 2016. – № 1. – С. 30–38. – DOI: 10.12737/17229.
14. Черных Н. В. Единство трудового права и развитие нетипичной занятости: проблемы взаимодействия / Н. В. Черных // *Lex russica*. – 2020. – Т. 73, № 9. – С. 21–29. – DOI: 10.17803/1729-5920.2020.166.9.021-029.
15. De Stefano V. The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy' / V. De Stefano // *Comparative Labor Law & Policy Journal*. – 2016. – Vol. 37, iss. 3. – P. 471–504.
16. Филипова И. А. Влияние цифровых технологий на труд: ориентиры для трудового права : моногр. / И. А. Филипова. – Н. Новгород : Нижегород. гос. ун-т им. Н.И. Лобачевского, 2021. – 106 с.
17. Risak M. The Concept of 'Worker' in EU Law: Status Quo and Potential for Change : ETUI Report 140 / M. Risak, Th. Dullinger. – Brussels : European Trade Union Institute, 2018. – 66 p.
18. Defossez D. The employment status of food delivery riders in Europe and the UK: Self-employed or worker? / D. Defossez // *Maastricht Journal of European and Comparative Law*. – 2021. – Vol. 29, iss. 1. – P. 25–46. – DOI: 10.1177/1023263X211051833.
19. Schor J. Dependence and precarity in the platform economy / J. Schor, W. Attwood-Charles, M. Cansoy, I. Ladegaard, R. Wengronowitz // *Theory and Society*. – 2020. – Vol. 49, iss. 5–6. – P. 833–861. – DOI: 10.1007/s11186-020-09408-y.
20. Лютов Н. Л. Водители такси, выполняющие работу через онлайн-платформы: каковы правовые последствия «уберизации» труда? / Н. Л. Лютов, И. В. Войтковская // *Актуальные проблемы российского права*. – 2020. – Т. 15, № 6. – С. 149–159. – DOI: 10.17803/1994-1471.2020.115.6.149-159.
21. Миронова С. М. Профсоюзы для самозанятых и работников платформ: опыт России и зарубежных стран / С. М. Миронова, З. Г. Литвиненко // *Legal Bulletin*. – 2023. – Т. 8, № 4. – С. 10–19.

REFERENCES

1. Bozzon R., Murgia A. Independent or Dependent? European Labour Statistics and Their (In)ability to Identify Forms of Dependency in Self-employment. *Social Indicators Research*, 2022, vol. 160, pp. 199–226. DOI: 10.1007/s11205-021-02798-1
2. Toshchenko Zh.T. (ed.). *Precarious employment: origins, criteria, features*. Moscow, Ves' Mir Publ., 2021. 400 p. (In Russ.).
3. Toshchenko Zh.T. Precariat – a new social class. *Sotsiologicheskie issledovaniya = Sociological Studies*, 2015, no. 6, pp. 3–13. (In Russ.).
4. Tang S., Hao P. Socioeconomic differentiation among food delivery workers in China: The case of Nanjing. *Transactions in Planning and Urban Research*, 2023, vol. 2, iss. 4, pp. 502–516. DOI: 10.1177/27541223231216500.
5. Conaty P., Bird A., Ross Ph. *Not Alone - trade union and co-operative solutions for self-employed workers*. Co-operatives UK Publ., 2016. 92 p. Available at: <https://www.union-coops.uk/publications/not-alone> (accessed November 10, 2023).
6. Sinyavskaya O.V., Biryukova S.S., Gorvat Ye.S., Kareva D.Ye., Stuzhuk D.A., Chertenkov K.O. *Platform employment in Russia: scale, motives and barriers to participation*, Analytical report. Moscow, HSE Publ., 2022. DOI: 10.17323/978-5-7598-2494-7. (In Russ.).
7. Malfettes L. *The Repression of Illegal Work Challenged by False Self-Employment*, The CREOGN Research Notes; Iss. 80. French Gendarmerie Officers Academy Research Centre Publ., December 2022. 4 p. Available at:

https://www.gendarmerie.interieur.gouv.fr/crgn/content/download/33657/file/NOTE_CREOGN_80_repression-illegal_work_EN.pdf (accessed November 10, 2023).

8. Koutsimpogiorgos N., van Slageren J., Herrmann A., Frenken K. Conceptualizing the Gig Economy and its Regulatory Problems. *Policy & Internet*, 2020, vol. 12, iss. 4, pp. 525–545. DOI: 10.1002/poi3.237.

9. Tug M. A., Basar P. Future of the gig economy. *PressAcademia Procedia*, 2023, vol. 17, pp. 230–231. DOI: 10.17261/Pressacademia.2023.1796.

10. Harris S.D. *Workers, Protections, and Benefits in the U.S. Gig Economy*. September 2018. 41 p. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3198170>.

11. Qiao S., Huang G., Yeh G.-O.A. Who are the gig workers? Evidence from mapping the residential locations of ride-hailing drivers by a big data approach. *Cities*, 2023, vol. 132, art. 104112. DOI: 10.1016/j.cities.2022.104112.

12. Lyutov N.L. The Influence of Atypical Employment on Socioeconomic Development. *Uroven' zhizni nasele-niya regionov Rossii = Living Standards of the Population in the Regions of Russia*, 2020, vol. 16, no. 1, pp. 43–50. DOI: 10.19181/lsprr.2020.16.1.4. (In Russ.).

13. Lyutov N.L. Social and Labour Relations During Economic Crisis: How to Balance the Interests. *Zhurnal rossiiskogo prava = Journal of Russian Law*, 2016, no. 1, pp. 30–38. DOI: 10.12737/17229. (In Russ.).

14. Chernykh N.V. The Unity of Labor Law and Development of Atypical Employment: Interaction Problems. *Lex Russica*, 2020, vol. 73, no. 9, pp. 21–29. DOI: 10.17803/1729-5920.2020.166.9.021-029. (In Russ.).

15. De Stefano V. The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy'. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2016, vol. 37, iss. 3, pp. 471–504.

16. Filipova I.A. *The Impact of Digital Technologies on Labor: Guidelines for Labor Law*, Monograph. Nizhny Novgorod, Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod Publ., 2021. 106 p. (In Russ.).

17. Risak M., Dullinger Th. *The Concept of 'Worker' in EU Law: Status Quo and Potential for Change*, ETUI Report 140. Brussels, European Trade Union Institute Publ., 2018. 66 p.

18. Defossez D. The employment status of food delivery riders in Europe and the UK: Self-employed or worker?. *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, 2021, vol. 29, iss. 1, pp. 25–46. DOI: 10.1177/1023263X211051833.

19. Schor J., Attwood-Charles W., Cansoy M., Ladegaard I., Wengronowitz R. Dependence and precarity in the platform economy. *Theory and Society*, 2020, vol. 49, iss. 5–6, pp. 833–961. DOI: 10.1007/s11186-020-09408-y.

20. Lyutov N.L., Voytkovskaya I.V. Taxi Drivers Performing Work through Online Platforms: What Are the Legal Consequences of Labor "Uberization"? *Aktual'nye problemy rossiiskogo prava = Actual Problems of Russian Law*, 2020, vol. 15, no. 6, pp. 149–159. DOI: 10.17803/1994-1471.2020.115.6.149-159. (In Russ.).

21. Mironova S.M., Litvinenko Z.G. Trade unions for the self-employed and platform workers: experience of Russia and foreign countries. *Legal Bulletin*, 2023, vol. 8, no. 4, pp. 10–19. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Миронова Светлана Михайловна – доктор юридических наук, доцент, профессор кафедры теории права и государственно-правовых дисциплин Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС
400066, Россия, г. Волгоград, ул. Гагарина, 8
E-mail: smironova2019@yandex.ru
ORCID: 0000-0001-5288-2568

INFORMATION ABOUT AUTHOR

Svetlana M. Mironova – Doctor of Law, Associate Professor, Professor of the Department of Theory of Law and State and Legal Disciplines
Volgograd Institute of Management – branch of RANEPА
8, Gagarina ul., Volgograd, 400066, Russia
E-mail: smironova2019@yandex.ru
ORCID: 0000-0001-5288-2568

БИБЛИОГРАФИЧЕСКОЕ ОПИСАНИЕ СТАТЬИ

Миронова С.М. Правовое обеспечение социальных гарантий для лиц, занятых в гиг-экономике: российский и зарубежный опыт / С.М. Миронова // *Правоприменение*. – 2024. – Т. 8, № 3. – С. 62–71. – DOI: 10.52468/2542-1514.2024.8(3).62-71.

BIBLIOGRAPHIC DESCRIPTION

Mironova S.M. Legal support of social guarantees for persons employed in the gig economy: Russian and foreign experience. *Pravoprimenie = Law Enforcement Review*, 2024, vol. 8, no. 3, pp. 62–71. DOI: 10.52468/2542-1514.2024.8(3).62-71. (In Russ.).