***И.С. Зубкова***

**Платформенная занятость**

*Ирина Сергеевна Зубкова – студентка 3 курса, Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия*

E-mail: ZubkovaIS@spa.msu.ru

**Аннотация**

 Достижения информационной революции, «вторгшись» в разные сферы жизнедеятельности человека, породили новый формат трудовой занятости – платформенный. Современный этап развития экономико-правовых отношений демонстрирует существенный объём противоречий, препятствующих динамичному развитию платформенной занятости. Как известно, в сегодняшних реалиях отставание в сфере внедрения информационных технологий в общественные отношения и государственное управление – верный путь к стагнации. Поэтому целью данной статьи является поиск путей преодоления существующих проблем с помощью сравнения гражданского и трудового законодательства зарубежных стран, раскрытия потенциала действующих российских законов и анализа рисков, связанных с внедрением подходов, предложенных автором. В процессе исследования автор использовала метод компаративистского анализа трёх наиболее распространённых форм трудовой занятости: фриланса, занятости по трудовому договору и платформенной занятости. Оценив роль онлайн-платформ в процессе организации трудовой деятельности и проанализировав трудовое законодательство РФ, автор делает вывод, что современное российское право определённо не соответствует требованиям широкого внедрения платформенной формы занятости в гражданские и трудовые отношения. Более того, ход исследования приводит автора к выводу, что законодательство зарубежных стран также имеет значительные пробелы и недочёты в сфере регулирования платформенной занятости, что подтверждается случаями судебных разбирательств по поводу статуса работника. Результат исследования являет собой рекомендации автора в отношении реформирования отечественного законодательства в направлении адаптации под комфортные условия ведения трудовой деятельности через использование онлайн-платформ населением. В заключении автор вновь обращает внимание, что разграничение понятий платформенной занятости, занятости посредством трудового договора и фриланса крайне необходимо на сегодняшний день, поскольку от этого зависит обеспечение государством возможности реализации населением своих законных прав, закреплённых Конституцией РФ. Именно поэтому вопрос адаптации российского права под потребности распространения платформенной занятости крайне важен.

**Ключевые слова:** платформенная занятость, фриланс, онлайн-платформа, трудовой договор, налог на профессиональный доход, социальные гарантии.

***I.S. Zubkova***

**Platform Employment**

*Irina Sergeevna Zubkova, third year student, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia*

*E-mail:* ZubkovaIS@spa.msu.ru

**Abstract**

 The achievements of the information revolution, having "invaded" various spheres of human activity, gave birth to a new format of labor employment - platform employment. The modern stage of development of economic and legal relations demonstrates a significant amount of contradictions that hinder the dynamic development of platform employment. As is known, in today's realities, the lag in the introduction of information technology in social relations and public administration is a sure way to stagnation. Therefore, the purpose of this article is to find ways to overcome existing problems by comparing the civil and labor legislation of foreign countries, revealing the potential of existing Russian laws and analyzing the risks associated with the implementation of the approaches proposed by the author. In the course of the research the author used a comparative analysis of the three most common forms of employment: freelance, employment under the employment contract and platform employment. Having assessed the role of online platforms in the process of organizing labor activity and analyzed the labor legislation of the Russian Federation, the author concludes that modern Russian law definitely does not meet the requirements of the wide implementation of platform employment in civil and labor relations. Moreover, the course of research leads the author to the conclusion that the legislation of foreign countries also has significant gaps and shortcomings in the regulation of platform employment, which is confirmed by cases of court proceedings on the status of the employee. The result of the study is the author's recommendations for the reform of domestic legislation in the direction of adaptation to the comfortable conditions of employment through the use of online platforms by the population. In conclusion, the author again draws attention to the fact that the distinction between the concepts of platform employment, employment through employment contracts and freelancing is extremely necessary today, because it depends on the state's ability to ensure that the population can exercise its legal rights, as enshrined in the Constitution of the Russian Federation. That is why the issue of adapting Russian law to the needs of the spread of platform employment is extremely important.

**Key words:** platform employment, freelancing, online platform, employment contract, professional income tax, social guarantees.

**Введение**

С развитием информационных технологий, появления Интернета, создания большого количества приложений, в том числе по подбору специалистов, многие люди получили больше возможностей для заработка.

Появились интернет-магазины, где продавцы могут проще связываться с покупателями, сервисы такси, где водители могут найти себе клиентов, а также сервисы по привлечению клиентов в других областях.

Платформы – это гибкий инструмент, позволяющий находить себе клиентов. На данный момент мы можем наблюдать стремительный рост количества платформ, в том числе сервисов такси и курьерских доставок. Подобные платформы стали неотъемлемым элементом рынка труда.

С помощью платформ можно легко находить себе клиентов, многие из них не обладают высокими барьерами на вход, что делает их привлекательными для людей без опыта работы, для людей, работающих по совместительству и предпочитающих работать «на себя».

С другой стороны – платформы не предоставляют никаких гарантий, тем самым человек не имеет защиты в случае потери клиентов, длительной болезни, ухода в декрет и т.д.

В практике есть лишь некоторые случаи попыток введения в трудовое законодательство новых форм трудовых отношений и трудовой деятельности в виде платформенной занятости. Среди примеров можно указать «экономически зависимых самозанятых работников» (Испания), «платформенных работников» (Индия), «экономически зависимых работников» (Колумбия), «зависимую самозанятость» (Южная Корея)[[1]](#footnote-1).

Отношения между специалистами и так называемыми «платформами» на данный момент не имеют никакого правового регулирования в Российской Федерации.

В рамках этой работы мною будут рассмотрено «понятие платформенной занятости», приведены примеры различных «платформ», а также проанализировано законодательство Российской Федерации и иных государств в отношении этого явления, будут представлены проблемы правового регулирования «платформенной занятости» и предприняты попытки предложения решений этих проблем.

1. О.В. Синявская, С.С. Бирюкова, А.П. Аптекарь, Е.С. Горват, Н.Б. Грищенко, Т.Б. Гудкова, Д.Е. Карева Платформенная занятость: определение и регулирование / Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт социальной политики. — М.: НИУ ВШЭ, 2021. С. 23. URL: [https://ncmu.hse.ru/data/2021/05/26/1438190156/Доклад\_Платформенная\_занятость\_002.pdf](https://ncmu.hse.ru/data/2021/05/26/1438190156/%D0%94%D0%BE%D0%BA%D0%BB%D0%B0%D0%B4_%D0%9F%D0%BB%D0%B0%D1%82%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%B0%D1%8F_%D0%B7%D0%B0%D0%BD%D1%8F%D1%82%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C_002.pdf) (дата обращения: 01.10.2021). [↑](#footnote-ref-1)