

УДК 341.9

## ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПЛАТФОРМЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

© 2024 г. К. Л. Томашевский<sup>1, \*</sup>, Е. В. Чичина<sup>2, \*\*</sup>

<sup>1</sup>Казанский инновационный университет им. В.Г. Тимирязова

<sup>2</sup>Белорусский государственный экономический университет, г. Минск

\*E-mail: k\_tomashevski@tut.by

\*\*E-mail: chichina.elena@mail.ru

Поступила в редакцию 16.01.2024 г.

**Аннотация.** В статье фокусируется внимание на ключевых аспектах, которые имеют значение для определения сферы и отраслевой принадлежности ее перспективного правового регулирования. Определены характеристики цифровых платформ, которые могут рассматриваться в качестве платформ цифрового труда и формировать отношения платформенной занятости. В структуре отношений платформенной занятости выделены информационные и экономические отношения. Обосновано, что единство информационного статуса всех платформенных занятых предопределяет необходимость принятия отдельного комплексного законодательного акта о платформенной занятости. Акцентируется необходимость согласования подходов к правовому регулированию платформенной занятости в рамках СНГ путем разработки модельного закона.

**Ключевые слова:** платформенная занятость, цифровая платформа, цифровая платформа занятости, платформенный занятый, неформальная занятость, правовое регулирование, информационные права и обязанности, законодательный акт, модельный закон.

**Цитирование:** Томашевский К.Л., Чичина Е.В. Правовое регулирование платформенной занятости в России и за рубежом: проблемы и перспективы // Государство и право. 2024. № 12. С. 101–110.

DOI: 10.31857/S1026945224120102

## LEGAL REGULATION OF PLATFORM EMPLOYMENT IN RUSSIA AND ABROAD: PROBLEMS AND PROSPECTS

© 2024 K. L. Tomashevski<sup>1, \*</sup>, E. V. Chichina<sup>2, \*\*</sup>

<sup>1</sup>Timiryasov Kazan Innovative University

<sup>2</sup>Belarusian State Economic University, Minsk

\*E-mail: k\_tomashevski@tut.by

\*\*E-mail: chichina.elena@mail.ru

Received 16.01.2024

**Abstract.** The article focuses on key aspects that are important for determining the scope and industry affiliation of its prospective legal regulation. The characteristics of digital platforms that can be considered as digital labor platforms and form platform employment relationships are determined. Information and economic relations are highlighted in the structure of platform employment relations. It is proved that the unity of the information status of all platform employees determines the need to adopt a separate comprehensive legislative act on platform employment. The need to harmonize approaches to the legal regulation of platform employment within the CIS through the development of a model law is emphasized.

**Key words:** platform employment, digital platform, digital employment platform, platform employed, informal employment, legal regulation, information rights and obligations, legislative act, model law.

**For citation:** *Tomashevski, K.L., Chichina, E.V. (2024). Legal regulation of platform employment in Russia and abroad: problems and prospects // Gosudarstvo i pravo=State and Law, No. 12, pp. 101–110.*

Понятие цифровая платформа (digital platform), возникшее в странах Запада (первоначально в США) с началом Четвертой промышленной революции (Индустрии 4.0), получило широкое употребление как в научном, так и в правовом поле, в том числе и в пространстве СНГ, а также в документах программного и стратегического характера, которые формируют национальную политику по актуальным вопросам цифровой трансформации.

Цифровые платформы занятости, или платформы цифрового труда (digital labour platform), представляют собой одну из разновидностей цифровых платформ. По данным МОТ за период с 2010 по 2020 г. количество цифровых платформ занятости во всем мире выросло более чем в пять раз (со 142 в 2010 г. до 777 в 2020 г.<sup>1</sup>). В странах «Большой двадцатки» количество платформ выросло со 128 до 611 за последнее десятилетие. В странах «Большой двадцатки» платформы в основном сосредоточены в США (37%) и Европейском Союзе (22%), Индии (10%) и Великобритании (6%). По секторам, в G20 количество платформ является самым высоким в секторе доставки (281), за ним следуют онлайн-платформы (251) и сектор услуг такси (76)<sup>2</sup>.

Российская статистика демонстрирует по разным оценкам вклад цифровых платформ от 2 до 5% валового внутреннего продукта России, что отмечалось на сессии «Цифровые платформы: где заканчивается Гражданский кодекс и начинается Трудовой кодекс» Петербургского международного юридического форума (в 2023 г.)<sup>3</sup>.

Приведенные статистические данные свидетельствуют о все возрастающей доле платформенной занятости на рынке труда как в странах «Большой двадцатки» (G20), так и России, что обуславливает потребность в установлении правовых рамок складывающихся общественных отношений между

операторами цифровых платформ занятости и платформенными занятыми для обеспечения определенного баланса их интересов, а также интересов государства.

### ***Платформы цифрового труда: понятие и особенности***

Для формирования концепции правового регулирования отношений платформенной занятости первоочередное значение имеет уточнение ее особенностей, которые формируют не только содержание, но также и сферу правового регулирования.

Обязательным условием возникновения отношений платформенной занятости является способ взаимодействия их участников — посредством цифровых платформ, которые должны отвечать определенным характеристикам.

В качестве исходного можно рассматривать определение понятия «цифровая платформа», содержащееся в Основных направлениях реализации цифровой повестки Евразийского экономического союза до 2025 года, утвержденных решением Высшего Евразийского экономического совета от 11 октября 2017 г.<sup>4</sup> В целях гармонизации правового регулирования в рамках ЕАЭС государствам-членам под *цифровой платформой* предложено понимать систему средств, поддерживающую использование цифровых процессов, ресурсов и сервисов значительным количеством субъектов цифровой экосистемы и обеспечивающей возможность их бесшовного взаимодействия. Обращает на себя абстрактность формулировки, граничащая с неопределенностью, но позволяющая на национальном уровне уточнять определение цифровой платформы с учетом технологических особенностей и состояния цифровой инфраструктуры в отдельно взятых государствах — членах ЕАЭС.

В качестве примера можно привести дефиницию цифровой платформы, которая была одобрена 25 апреля 2018 г. подкомиссией по цифровой экономике правительственной комиссии по использованию информационных технологий для улучшения качества жизни и условий ведения предпринимательской деятельности (Российская Федерация)<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> См.: World Employment and Social Outlook: Trends 2021 // International Labor Office. Geneva, 2021. Pp. 19, 46. URL: [https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2021/WCMS\\_795453/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2021/WCMS_795453/lang--en/index.htm) (accessed: 01.12.2023).

<sup>2</sup> См.: Digital platforms and the world of work in G20 countries: Status and Policy Action Paper prepared for the Employment Working Group under Italian G20 Presidency // International Labor Office. Geneva, 2021. P. 6. URL: [https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_814417.pdf](https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_814417.pdf) (accessed: 01.12.2023).

<sup>3</sup> См.: Сазонова М. Цифровая трансформация рынка труда: платформенная занятость в России. URL: <https://www.garant.ru/news/1631366/> (дата обращения: 01.12.2023).

<sup>4</sup> См.: Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. URL: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=F91700293> (дата обращения: 01.12.2023).

<sup>5</sup> См.: Сайт Правительства РФ. URL: <http://government.ru/departament/492/events/> (дата обращения: 01.12.2023).

Согласно одобренному подходу, под *цифровой платформой* понимается система алгоритмизированных взаимовыгодных взаимоотношений значимого количества независимых участников отрасли экономики (или сферы деятельности), осуществляемых в единой информационной среде, приводящая к снижению транзакционных издержек за счет применения пакета цифровых технологий работы с данными и изменения системы разделения труда. Обратим внимание, что данное определение сформулировано для применения в контексте ведения предпринимательской деятельности и не охватывает т.н. государственные цифровые платформы, которые имеют свою собственную, отдельную правовую регламентацию и посредством которых реализуются государственные полномочия (например, Единая интегрированная цифровая платформа Национальной системы квалификаций (Беларусь), Единая цифровая платформа в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» (Российская Федерация), Цифровая платформа Национальной системы квалификаций Career Enbek (Казахстан). Последние априори не предполагают привлечения труда и не могут рассматриваться как цифровые платформы занятости.

Приведенное выше определение «коммерческих» цифровых платформ включает в себя следующие ключевые их характеристики: алгоритмизация взаимодействия участников платформы; взаимовыгодность таких отношений; значительное количество участников такого взаимодействия, которые, как правило, осуществляют свою деятельность в рамках определенной отрасли или сферы, их независимость; наличие единой информационной среды, общей для всех участников; результатом платформенного взаимодействия является коммерческий эффект – снижение транзакционных издержек; снижение издержек происходит за счет применения пакета цифровых технологий работы с данными и изменения системы разделения труда.

Среди коммерческих цифровых платформ также далеко не все связаны с фактором труда. Так, привлеченный труд не является ключевым элементом построения бизнес-модели на основе использования инструментальных цифровых платформ, основным видом деятельности которых является разработка программных продуктов (Java, Android OS, iOS, Bitrix, Amazon Web Services и т.п.), или инфраструктурных цифровых платформ, предоставляющих IT-сервисы для принятия осведомленных решений (General Electric, ЭРА-ГЛОНАСС и т.п.). Цифровые платформы, которые воздействуют на сферу занятости, полагаем, относятся к прикладным цифровым платформам, которые адресованы потребителю и посредством которых совершается сделка по передаче товара, выполнению работы или оказанию услуги. Примерами прикладных цифровых платформ

являются AirBnB, Booking.com, Avito, Uber, Yandex Taxi, Delivery Club и др.

При этом, по нашему мнению, далеко не все прикладные цифровые платформы могут рассматриваться как цифровые платформы занятости, а лишь те из них, рентабельность которых формируется за счет трудового участия привлеченных лиц, т.е. трудовая деятельность и информационная среда существуют «в симбиозе». В этом контексте термин «*платформы цифрового труда*», который использован в Докладе МОТ «Перспективы занятости и социальной защиты в мире. Роль платформ цифрового труда в трансформации сферы труда»<sup>6</sup> (2021 г.) (далее – Доклад МОТ 2021) видится довольно точным.

В русле данной концепции находится определение цифровой трудовой платформы, предложенное А.В. Серовой: «Цифровая трудовая платформа – информационная система, доступ к которой обеспечивается посредством информационно-телекоммуникационной сети Интернет (сайт в сети Интернет или приложение) и с помощью которой осуществляется организация трудовой деятельности платформенных трудящихся»<sup>7</sup>.

### ***Платформенная занятость: особенности и анализ опыта легализации понятия***

Результатом взаимодействия участников через платформы цифрового труда являются отношения платформенной занятости, которые одновременно существуют в двух плоскостях: информационной и экономической.

В информационной плоскости участниками общественных отношений являются оператор цифровой платформы и ее пользователи. Последние получают доступ к общему информационному пространству путем регистрации и принятия пользовательского соглашения. Соответственно, для всех платформенных занятых будет характерна общность «цифровых» прав и обязанностей как пользователей платформы цифрового труда. Например, в качестве общих прав всех платформенных занятых можно рассматривать право на свободное подключение к цифровой платформе путем регистрации и принятия пользовательского соглашения; вознаграждение за труд или выполненную работу (оказанную

<sup>6</sup> См.: Перспективы занятости и социальной защиты в мире. Роль платформ цифрового труда в трансформации сферы труда, 2021. Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. М., 2021. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms\\_829515.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_829515.pdf) (дата обращения: 01.12.2023).

<sup>7</sup> Серова А.В. В поисках концепции правового регулирования платформенной занятости // Вестник Томского гос. ун-та. 2022. № 477. С. 262.



услугу); надлежащую защиту предоставленных персональных данных; право на свободное отключение от общей информационной среды; заявление требования к оператору цифровой платформы об удалении персонального профиля; информацию, позволяющую идентифицировать оператора цифровой платформы как субъекта складывающихся правоотношений (право знать, с каким субъектом занятый вступает в правоотношения); информирование об условиях труда и его организации в рамках конкретной цифровой платформы. Общими «цифровыми» обязанностями всех платформенных занятых, полагаем, являются: предоставление достоверной информации о себе при регистрации на платформе цифрового труда; своевременное сообщение об изменениях в своих персональных данных, квалификации или иных имеющих значение для эффективного взаимодействия обстоятельствах; выполнение условий пользовательского соглашения. Соответственно, правами оператора цифровой платформы, лежащими в информационной плоскости, являются: определение содержания пользовательского соглашения, которое по своим характеристикам является публичным договором для оператора цифровой платформы и договором присоединения — для пользователей; получать вознаграждение за предоставление цифровой платформы в пользование и сопутствующие сервисные или посреднические услуги (отбор исполнителей, онлайн-расчеты и т.д.); отключать от общего информационного пространства платформенного занятого при наличии к этому оснований, установленных в пользовательском соглашении. К ключевым обязанностям оператора цифровой платформы можно отнести: поддерживать надлежащее функционирование цифровой платформы занятости; соблюдать принцип недискриминации при выработке условий пользовательского соглашения и регистрации пользователей; собирать, обрабатывать и хранить персональные данные в соответствии с законодательством; по заявлению платформенного занятого удалить его персональный профиль; предоставлять информацию о себе, необходимую для разрешения вопроса о регистрации в качестве платформенного занятого, а также для осуществления платформенным занятым защиты (судебной, административной и др.) своих прав в соответствии с законодательством.

Обозначенные «цифровые» права и обязанности участников системы отношений платформенной занятости имеют универсальный характер — они не связаны с конкретной правовой формой привлечения труда (найм, самозанятость, индивидуальная предпринимательская деятельность, выполнение работы по гражданско-правовому договору и т.д.) и не дифференцируется в зависимости от вида платформ цифрового труда (онлайн-платформы

на основе веб-технологий или платформы на основе геолокации).

В экономической плоскости участники отношений платформенной занятости связаны договорами, чаще всего — гражданско-правовыми, и рассматриваются как владелец информационного продукта, который в системе складывающихся договорных связей чаще всего обозначает себя как посредник, но который осуществляет отдельные аспекты управления трудом, исполнитель работы/услуги и ее заказчик. Именно в этом поле происходит активный поиск моделей правового взаимодействия с целью придания правовой определенности складывающимся в рамках платформенной занятости отношениям, создания новых или адаптации уже существующих правовых статусов применительно к платформенным занятым.

Находясь в органическом единстве, информационная и экономические плоскости отношений с неизбежностью оказывают влияние друг на друга, формируя новый тип привлечения, организации и управления трудом *и требуя комплексности своего правового регулирования в рамках отдельного законодательного акта.*

Нельзя не отметить, что на пространстве СНГ имеют место попытки и даже случаи легализации понятия платформенная занятость.

Так, определение платформенной занятости, а также общие подходы к правовому регулированию отношений между заказчиком, исполнителем и оператором интернет-платформы закреплены в ст. 102 Социального кодекса Республики Казахстан (далее — Социальный кодекс РК).

Под платформенной занятостью в Казахстане понимается вид деятельности по оказанию услуг или выполнению работ с использованием интернет-платформ и (или) мобильных приложений платформенной занятости. Участниками отношений занятости в Казахстане признаются: оператор интернет-платформы, заказчик и исполнитель. Примечательно, что в качестве исполнителя может выступать и юридическое лицо, что идет вразрез с устоявшимся пониманием занятости исключительно как деятельности граждан.

Согласно п. 3 ст. 102 Социального кодекса РК, для осуществления платформенной занятости заказчик и исполнитель регистрируются на интернет-платформе и (или) в мобильном приложении платформенной занятости. В качестве цели деятельности оператора интернет-платформы обозначается установление контактов и заключение сделок по оказанию услуг и выполнению работ *между исполнителями и заказчиками, зарегистрированными на интернет-платформе* (п/п. 1 п. 2 ст. 102). При этом взаимоотношения между оператором

интернет-платформы и заказчиком, а также исполнителем регулируются в соответствии с Гражданским кодексом РК (п. 3 ст. 102), и лишь в случае привлечения исполнителем — юридическим лицом своих работников для выполнения обязательств отношения между ними будут регулироваться трудовым законодательством.

Таким образом, отношения платформенной занятости в Казахстане видятся прежде всего как отношения между заказчиком и исполнителем; оператор платформы оказывает услуги по предоставлению технических, организационных, информационных и иных возможностей с применением информационных технологий. Причем в п/п. 1 п. 2 ст. 102 Социального кодекса РК прямо указывается, что такие услуги или работы могут оказываться оператором с привлечением третьих лиц.

Полагаем, что отношения занятости между заказчиком и исполнителем, хотя они и осложнены цифровой составляющей, нельзя назвать нестандартными. По своей природе это гражданско-правовые отношения, имеющие место в рамках публично-го договора, способом заключения, а в некоторых случаях и исполнения, которого явилась цифровая платформа. Постановка вопроса о неопределенности статуса исполнителей в сфере занятости, на наш взгляд, связана, скорее, с «невидимостью» таких экономических отношений, нежели с цифровой технологией, и является частью глобальной проблемы борьбы с неформальной занятостью. Иными словами, определение понятия «платформенная занятость» в Социальном кодексе РК, на наш взгляд, решает задачу формализации экономических отношений, складывающихся между владельцем и пользователями цифровой платформы, а не формирования правового статуса платформенного занятого. Закрепленное в Социальном кодексе РК определение платформенной занятости соотносится с моделью отношений в рамках, пожалуй, любой прикладной коммерческой цифровой платформы, в чем дополнительно подкрепляет и гражданско-правовая терминология обозначения участников (заказчик, исполнитель).

***Платформенная занятость, неформальная занятость, нестандартная занятость: вопросы соотношения***

Нельзя не признать, что проблематика, связанная с платформенной занятостью, является полем пересечения нескольких смежных проблем: неформальности экономических по своей природе отношений, складывающихся в рамках платформенной занятости, и неопределенности статуса платформенных занятых в сфере труда и социального обеспечения.

В Рекомендации МОТ № 204 «О переходе от неформальной к формальной экономике» (2015 г.)<sup>8</sup> уточняется, что участниками неформальной экономики признаются работники и экономические единицы, в частности: а) лица, действующие в неформальной экономике, являющиеся собственниками экономических единиц или эксплуатирующих их; б) помогающие работающим членам семьи, независимо от того, заняты ли они в экономических единицах формальной или неформальной экономики; с) наемные работники, занимающиеся неформальной деятельностью на предприятиях формального сектора или в их интересах, или в экономических единицах неформальной экономики или в их интересах, в том числе лиц, поддерживающих субординационные отношения или занятых в производственно-сбытовых цепочках, но не ограничиваясь ими, или занятые в качестве оплачиваемых надомных работников в домохозяйствах; d) работники, поддерживающие непризнанные или нерегламентированные трудовые отношения.

Обобщенно говоря, неформальная занятость понимается в двух значениях: как отношения занятости, которым не придана должная правовая форма, и как оформленные отношения занятости в неформальном секторе экономики. Первое — назовем его узким — значение чаще всего берется за основу в рамках правовых исследований. Так, правовед Е.В. Киселева определяет неформальную занятость как «официально не зарегистрированные отношения между работником и работодателем, которые, как правило, основаны на устных договоренностях, не представляют социальных гарантий и не декларируют ответственности обеих сторон при осуществлении ими трудовых отношений»<sup>9</sup>.

Именно с позиций такого узкого понимания платформенную занятость можно одновременно рассматривать как неформальную занятость, нестандартную форму занятости и проявление паркетизации на рынке труда.

Примечательно, что находясь в эпицентре общественного и экспертного обсуждения, платформенная занятость не только не заняла отдельного положения в системе нестандартных форм занятости, но даже и не упоминается в Обзоре МОТ «Нестандартные формы занятости: анализ проблем

<sup>8</sup> Рекомендация МОТ № 204 «О переходе от неформальной к формальной экономике»: одобр. Генеральной конф. МОТ, 1 июня 2015 г. // Организация Объединенных Наций. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_386779.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_386779.pdf) (дата обращения: 09.12.2023).

<sup>9</sup> Киселева Е.В. Неформальная занятость на российском рынке труда: причины и юридическая ответственность // Государство и право. 2023. № 8. С. 181, 182.

и перспективы решения в разных странах»<sup>10</sup>. Напомним, что эксперты МОТ выделили четыре основные группы нестандартных форм занятости: 1) временная занятость, которой охватывается работа по срочному трудовому договору, договору на выполнение проекта или определенных работ, а также сезонный труд и труд от случая к случаю, в том числе поденная работа; 2) занятость на условиях неполного рабочего времени, включая работу по запросу, а также договоры «с нулевой нормой рабочего времени»; 3) временный заемный труд и многосторонние трудовые отношения, 4) замаскированные трудовые отношения и зависимая самостоятельная занятость<sup>11</sup>.

Нестандартная занятость в правовом своем значении представляет собой общественно-трудовое отношение — любые социальные отношения по поводу применения труда, будь то трудовые или гражданско-правовые отношения. Данный признак платформенной занятости присущ. Однако для нестандартной занятости характерно такое положение трудящегося, при котором он находится в экономической и (или) управленческой зависимости от работодателя, что диктует необходимость его защиты<sup>12</sup>. Именно в этом контексте нестандартная занятость рассматривается МОТ. При этом далеко не все формы занятости, охваченные платформенным взаимодействием, предполагают наличие экономической зависимости занятого или полную потерю им своей автономии в организационных решениях. Например, как нестандартную форму занятости нельзя рассматривать нерегулярную работу по гражданско-правовому договору или «истинную самозанятость», при которой платформенный занятый сохраняет свою экономическую независимость. Таким образом, понятия «нестандартная занятость» и «платформенная занятость» пересекаются лишь в определенной части.

По нашему мнению, в рамках цифровой платформы существуют значительные предпосылки для формализации договорных связей, что связано как с «цифровой» фиксацией самих отношений, так и с безналичным способом расчетов, осуществляемых через цифровую платформу. Говоря иначе, отдельно взятые договорные отношения, складывающиеся в рамках платформенной занятости, имеют «цифровой отпечаток» и наблюдаемы, в отличие от «офлайн-занятости» некоторыми видами трудовой деятельности (например, выполнение

ремонтных работ без надлежащего оформления договора и с наличными расчетами).

Проблема неформальности платформенной занятости, полагаем, в значительной степени связана с ее осуществлением в неформальном секторе экономики — на текущий момент платформенная занятость не охватывается статистикой труда, и ее выделение из общих показателей занятости по отраслям экономики невозможно. Именно в этом — макроэкономическом — значении платформенную занятость можно в полном объеме отождествить с занятостью неформальной.

Первым шагом в решении проблемы формализации и видимости платформенной занятости, по нашему мнению, могло бы стать формирование специальных реестров. Подобное мнение уже высказывалось в науке А.В. Серовой, которая также считает, что «для определения того, является ли цифровая трудовая платформа маркетплейсом или “цифровым работодателем”, потребуется предусмотреть специальный порядок ее идентификации в качестве одной из них. Данная проблема может быть решена за счет создания и ведения специального реестра цифровых трудовых платформ, формирование и ведение которого в России целесообразно возложить на Федеральную службу по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор)»<sup>13</sup>. Разделяем эту идею с принципиальным уточнением о том, что объектом «верификации» должны стать также и субъекты права — операторы платформ цифрового труда, а не только объекты — сами цифровые платформы, которые по своей сущности представляют собой свободно оборачиваемый информационный продукт.

#### ***Разнообразие видов трудовой занятости в системе отношений платформенной занятости***

Согласно данным аналитического отчета, подготовленного Центром стратегических разработок, в Российской Федерации 46% платформенных занятых сотрудничает с онлайн-платформами как самозанятые на основании гражданско-правового договора; 29% заключают трудовой договор; 12% сотрудничают с онлайн-платформами как физические лица по гражданско-правовому договору; 6% — как индивидуальные предприниматели<sup>14</sup>. В отношении оставшихся 7% платформенных занятых нет определенности в вопросе правового оформления их отношений (в отчете не указано).

В силу отсутствия единой и научно обоснованной методологии при проведении социологических исследований платформенной занятости, вряд ли можно в полной мере опираться на выявленные

<sup>10</sup> Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects // International Labour Office. Geneva, 2016. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_534326.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf) (дата обращения: 01.12.2023).

<sup>11</sup> См.: Чичина Е.В. Правовая природа нестандартной занятости // Трудовое и социальное право. 2022. № 4. С. 39.

<sup>12</sup> См.: там же.

<sup>13</sup> Серова А.В. Указ. соч. С. 263.

<sup>14</sup> См.: URL: <https://www.csr.ru/upload/iblock/6ca/krk89ha0yxx-3ystja243obvc7ly8bntv.pdf> (дата обращения: 01.12.2023).



пропорции. Например, зачастую исследованиями охватываются все отношения с участием цифровых платформ, в том числе и неоспоримо трудовые — отношения оператора цифровой платформы и его штатных работников (административный персонал, службы технической поддержки и т.д.), на что указывает весьма значительная доля трудовых отношений. Хотя нельзя не отметить, что в Докладе МОТ 2021 г. указывается, что для платформ цифрового труда характерны два типа трудовых отношений: прямой найм работников (внутреннее трудоустройство) и предложение работы с помощью платформ (внешнее трудоустройство). При этом риски платформенной занятости в отношении первых не анализируются. По нашему мнению, таких «внутренних» работников в принципе нельзя рассматривать как платформенных занятых только лишь в силу того, что их нанимателем (работодателем) является оператор цифровой платформы; их отношения с нанимателем (работодателем) не включены в систему платформенного взаимодействия. В отдельных экспертных обзорах в числе исследуемых цифровых платформ встречаются и торговые цифровые платформы (Ozon, Wildberries и др.), которые, полагаясь, нельзя рассматривать в качестве цифровых *трудовых* платформ, поскольку алгоритмическим взаимодействием, организованным оператором платформы, охвачены покупатели и продавцы. Деятельность таких цифровых платформ — агрегаторов информации о товаре — регулируется Законом РФ от 7 февраля 1992 г. № 2300-1 «О защите прав потребителей». Неоспоримо, что подобные цифровые платформы оказывают влияние на рынок труда и в этом качестве обозреваются в Докладе МОТ 2021 г. (влияние на занятость в сфере розничной торговли, качество создаваемых рабочих мест в логистике, дефицит достойного для складских работников и работников курьерских служб и т.п.), но такое влияние не имеет цифровой детерминанты.

При этом результаты исследования Центра стратегических разработок достаточно убедительно демонстрируют палитру существующих в Российской Федерации правовых статусов платформенных занятых.

Поясним, что понятие «платформенная занятость» не предполагает новую правовую форму трудовой занятости — платформенным занятым может оказаться работник (субъект трудового права), самозанятый (субъект налогового права); индивидуальный предприниматель (субъект гражданского и налогового права); гражданин, выполняющий работу по гражданско-правовому договору (субъект гражданского и налогового права); гражданин, отношениям с которым не придана определенная правовая форма (неформально занятый). Объединение их в группу платформенных занятых указывает на общий для них способ привлечения к труду

и осуществления труда. Говоря иначе, отношения, связанные с применением (предоставлением) труда в рамках платформенной занятости, по своей природе могут быть истинно тождественны трудовому найму (классическим трудовым отношениям), самостоятельной занятости, индивидуальной предпринимательской деятельности или нерегулярной работе на основании гражданско-правового договора<sup>15</sup>. В данном контексте, но с иными смысловыми акцентами, О.В. Чесалина отмечает, что «лица, работающие посредством платформ, не образуют однородную группу: часть из них действительно являются работниками самостоятельного труда; другая часть нуждается в социальной защите даже больше, чем лица, состоявшие в стандартных трудовых правоотношениях; и наконец, еще одна группа находится “в серой зоне” между зависимой занятостью (трудовое правоотношение) и самостоятельной занятостью. Поэтому невозможно предложить единое решение (*one-fits-all*), которое подходило бы для всех работающих посредством платформ»<sup>16</sup>.

Следует поддержать вывод Н.Л. Лютова, учитывающий разработки и западных ученых-юристов, о том, что «для решения проблемы установления адекватного баланса прав и законных интересов исполнителей (либо работников), онлайн-платформ и пользователей их услуг представляется необходимой разработка детальных критериев в отношении признаков трудовых отношений в рамках “платформенного” труда»<sup>17</sup>.

О невозможности урегулирования отношений платформенной занятости с опорой только на нормы трудового или гражданского права писал один из соавторов настоящей статьи, хотя и указывал о целесообразности установления презумпции трудовых отношений с опорой на Рекомендацию МОТ № 198<sup>18</sup>.

Различные формы занятости могут складываться в рамках различных типов цифровых трудовых платформ: как онлайн-платформ на основе веб-технологий, так и платформ на основе геолокации, т.е. тип трудовой цифровой платформы не детерминирует какой-то определенной формы трудовой занятости, а скорее коррелирует с ними.

<sup>15</sup> См.: Томашевский К.Л. Платформенная занятость: между трудовым, гражданским и налоговым правом // Юстиция Беларуси. 2021. № 8. С. 10.

<sup>16</sup> Чесалина О.В. Трудоправовые гарантии для лиц, занятых посредством онлайн-платформ // Herald of the Euro-Asian Law Congress. 2020. No. 1. P. 113.

<sup>17</sup> Лютов Н.Л. Платформенная занятость: проект Директивы ЕС и нормы России и Казахстана // Закон. 2022. № 10. С. 80; Лютов Н.Л., Черных Н.В. Трудовое право в условиях больших вызовов. М., 2023. С. 141.

<sup>18</sup> См.: Томашевский К.Л. Указ. соч. С. 15.

Сложность проблемы развития правового регулирования платформенной занятости в России и за рубежом обусловлена рядом факторов:

во-первых, многообразием видов и типов цифровых платформ занятости, посредством которых выполняется работа и, как следствие, отсутствие единой универсальной схемы опосредования отношений, возникающих между оператором цифровой платформы и платформенным занятым;

во-вторых, отсутствием какого-либо международно-правового регулирования отношений, основанных на цифровых платформах (нет ни одного акта МОТ в данной сфере, Директива ЕС в отношении платформенной занятости все еще окончательно не принята, но и она после ее принятия и имплементации в национальное законодательство охватит только 27 государств — членов ЕС, тогда как в мире насчитывается около 200 государств);

в-третьих, разнообразные подходы национальных законодателей к вопросу правового регулирования платформенной занятости (от полного игнорирования их деятельности на законодательном уровне или передачи этого вопроса судебной практике до законодательного урегулирования этой формы нетипичной занятости, как сделано в Кодексе труда Франции и в Социальном кодексе Казахстана 2023 г.).

Следует заметить, что нет ясности в части определения правовой природы платформенной занятости не только в законодательстве и судебной практике различных стран, но и во взглядах ученых-юристов, что не удивительно. При этом большинство как западных исследователей (А. Алоизи, Э. Кохер, В. де Стефано, Дж.-А. Прассл, О.В. Чесалина и др.), а равно и ученых из стран СНГ (Н.Л. Лютов, К.Л. Томашевский, М.Х. Хасенов) с некоторыми расхождениями, но все же ратуют за распространение определенного уровня минимальных социальных гарантий и на платформенных занятых и нежелательности отнесения их к самозанятым. Кратко обозначим научную дискуссию по этому вопросу.

Одними из первых еще в 2016 г. путь решения проблемы правовой природы платформенной занятости обосновали австриец М. Грубер-Рисак и британец Дж.-А. Прассл в их совместной статье. Они предложили изменить понятие работодателя в рамках концепции «функционального работодателя», когда его функции расщепляются между несколькими субъектами. В рамках платформенной занятости бывает трудно определить, кто именно выступает в роли работодателя, как распределены функции между администратором платформы и заказчиком работ. Данные ученые предложили для установления стороны работодателя пять основных функций: возникновение и прекращение трудового правоотношения, получение результатов труда, обеспечение

работой и ее оплата, управление на уровне предприятия, менеджмент вне предприятия<sup>19</sup>.

В. де Стефано и ряд его соавторов, проанализировав большой массив законодательных моделей регулирования платформенного труда и судебной практики в рамках совместного исследования в рамках МОТ, пришли к выводу об отсутствии единой модели и необходимости опоры на принцип приоритета фактов при квалификации тех или иных отношений, возникающих на основе платформы, как трудовых или отношений с участием самозанятых лиц<sup>20</sup>.

О.В. Чесалина пишет о том, что природа труда через онлайн-платформы слишком различна, чтобы можно было использовать единый правовой подход к любому из его видов. В качестве одного из возможных вариантов законодательного урегулирования статуса работников платформы она предлагает пересмотреть понятие работника таким образом, чтобы распространить на них нормы о дистанционных работниках (гл. 49<sup>1</sup> ТК РФ) и работниках, предоставляемых агентствами по предоставлению персонала (гл. 53<sup>1</sup> ТК РФ) некоторым работникам платформы<sup>21</sup>. Как видно, это решение не способно комплексно решить вопрос с правовым статусом платформенных занятых.

Как видим, спектр мнений ученых-юристов весьма разнообразен, но большинство из них сходятся в невозможности урегулирования данных отношений с опорой только на нормы трудового или гражданского права.

### ***Современная ситуация в России и перспективы урегулирования платформенной занятости в ближайшей перспективе***

В первоначальной редакции проекта федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации», который разрабатывался в 2022 г., была отдельная глава, посвященная платформенной занятости. Вместе с тем при разработке федерального закона от 12 декабря 2023 г. № 656-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»<sup>22</sup> данную главу в него не включили, поскольку было принято решение о том, что платформенная занятость будет регулироваться отдельным федеральным законом.

<sup>19</sup> См.: Prassl J.A., Gruber-Risak M. Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork // Comparative Labor Law & Policy Journal. Oxford Legal Studies Research. Paper No. 8/2016. Pp. 619–652. URL: <https://ssrn.com/abstract=2733003> (дата обращения: 30.06.2023).

<sup>20</sup> См.: De Stefano V., Durri I., Stylogiannis Ch., Wouters M. Platform Work and the Employment Relationship. Geneva, 2021. URL: <https://www.ilo.org/static/english/intserv/working-papers/wp027/index.html#ID0ECJAG/> (accessed: 22.10.2023).

<sup>21</sup> См.: Чесалина О.В. Указ. соч. Pp. 113, 114.

<sup>22</sup> См.: СЗ РФ. 2023. № 51, ст. 9138.



Любопытно, что российские профсоюзы (в лице Федерации независимых профсоюзов России) выступают за скорейшее принятие закона, регулирующего трудовые отношения платформенных занятых, и новой редакции закона о занятости населения, что было подчеркнуто в Постановлении Исполкома ФНПР от 30 августа 2023 г. № 7-2. При этом проект закона «О платформенной занятости» разрабатывается на момент написания статьи без широкого его обсуждения. В какой степени этот проект закона будет защищать трудовые права платформенных занятых — вопрос, требующий пристального внимания профсоюзов.

25 апреля 2023 г. Яндекс, OZON, Wildberries, HeadHunter, СберМаркет, Avito, Газпром нефть (Профессионалы 4.0), YouDo подписали Хартию о принципах развития платформенной занятости в России, а также создали Совет цифровых платформ (далее — Совет) при Российском союзе промышленников и предпринимателей. Основной целью создания Совета является объединение опыта крупных цифровых компаний в области платформенной занятости, обмен эффективными практиками, а также выработка совместных правил саморегулирования отрасли и создание благоприятных условий сотрудничества для всех, кто ежедневно использует цифровые сервисы. Прежде всего инициатива направлена на улучшение работы с самозанятыми, которые регистрируются на этих платформах. Создание Совета было поддержано ФНС России.

### *Перспективы урегулирования отношений по платформенной занятости на уровне модельного закона СНГ*

В активной фазе находится разработка проекта модельного закона «О платформенной занятости», предполагаемого к рассмотрению на Межпарламентской ассамблее государств — участников СНГ (далее — МПА СНГ), о чем было заявлено в конце 2022 г. 15 декабря 2022 г. на площадке МПА СНГ состоялся круглый стол, в рамках которого представители органов власти, деловых и некоммерческих структур России, Беларуси, Казахстана, Азербайджана, Кыргызстана, Армении и других стран евразийского пространства обсудили актуальные проблемы в сфере занятости и функционирования цифровых платформ. По итогам дискуссии был сформирован пул предложений для рассмотрения экспертной группой, разрабатывающей модельный законопроект о платформенной занятости на базе Постоянной комиссии МПА СНГ по экономике и финансам. В соответствии с решением комиссии Совету МПА СНГ было предложено включить в Перспективный план модельного законодательства МПА СНГ на 2023—2025 годы разработку соответствующего модельного закона. Правда, текст проекта модельного

закона еще не опубликован, поэтому пока преждевременно говорить о его качестве и содержании. Скорее всего его принятие последует уже после принятия Федерального закона «О платформенной занятости» в России.

**В заключение** выскажем следующие теоретические выводы.

1. На демаркацию сферы правового регулирования отношений платформенной занятости влияют характеристики цифровых платформ, посредством которых происходит взаимодействие. В частности, государственные цифровые платформы, в том числе и те, которые предназначены для решения управленческих задач в сфере занятости и труда, имеют свою собственную правовую регламентацию, не предполагают привлечение труда, а потому не могут рассматриваться в качестве цифровых платформ занятости. Более того, в качестве платформы цифрового труда можно рассматривать лишь такую цифровую платформу, рентабельность которой формируется за счет трудового участия привлеченных лиц. То есть трудовая деятельность и информационная среда существуют «в симбиозе». Полагаем, данные признаки должны найти свое отражение при определении цифровой платформы в комплексном законодательном акте, который будет закреплять основы правового регулирования отношений платформенной занятости.

2. Отношения платформенной занятости одновременно существуют в двух плоскостях: информационной и экономической. В информационной плоскости участниками являются оператор цифровой платформы и ее пользователи. «Информационный» правовой статус платформенных занятых как пользователей является единым и не зависит от правовой формы привлечения их труда. В экономической плоскости участники отношений платформенной занятости связаны отношениями и договорами, которые могут иметь различную отраслевую принадлежность. Информационная и экономические плоскости существования отношений с неизбежностью оказывают влияние друг на друга, формируя новый тип привлечения, организации и управления трудом и требуя комплексности своего правового регулирования в рамках отдельного законодательного акта.

3. Платформенную занятость можно рассматривать как неформальную занятость в том значении, что она проистекает в неформальном секторе экономики. В узком понимании неформальности — как отношения, связанные с привлечением труда, которые не имеют должной правовой формы — платформенную занятость можно рассматривать и как занятость прекариальную, а платформенных занятых — как часть прекариата.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Киселева Е.В. Неформальная занятость на российском рынке труда: причины и юридическая ответственность // Государство и право. 2023. № 8. С. 181, 182.
2. Лютов Н.Л. Платформенная занятость: проект Директивы ЕС и нормы России и Казахстана // Закон. 2022. № 10. С. 80.
3. Лютов Н.Л., Черных Н.В. Трудовое право в условиях больших вызовов. М., 2023. С. 141.
4. Сазонова М. Цифровая трансформация рынка труда: платформенная занятость в России. URL: <https://www.garant.ru/news/1631366/> (дата обращения: 01.12.2023).
5. Серова А.В. В поисках концепции правового регулирования платформенной занятости // Вестник Томского гос. ун-та. 2022. № 477. С. 262, 263.
6. Томашевский К.Л. Платформенная занятость: между трудовым, гражданским и налоговым правом // Юстиция Беларуси. 2021. № 8. С. 10, 15.
7. Чесалина О.В. Трудовые гарантии для лиц, занятых посредством онлайн-платформ // Herald of the Euro-Asian Law Congress. 2020. No. 1. Pp. 113, 114.
8. Чичина Е.В. Правовая природа нестандартной занятости // Трудовое и социальное право. 2022. № 4. С. 39.
9. De Stefano V., Durri I., Stylogiannis Ch., Wouters M. Platform Work and the Employment Relationship. Geneva, 2021. URL: <https://www.ilo.org/static/english/intserv/working-papers/wp027/index.html#ID0ECJAG/> (accessed: 22.10.2023).
10. Prassl J.A., Gruber-Risak M. Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork // Comparative Labor Law & Policy Journal. Oxford Legal Studies Research. Paper No. 8/2016. Pp. 619–652. URL: <https://ssrn.com/abstract=2733003> (дата обращения: 30.06.2023).

## Сведения об авторе

**ТОМАШЕВСКИЙ Кирилл Леонидович** — доктор юридических наук, профессор, заместитель декана юридического факультета по научной работе, профессор кафедры гражданского и предпринимательского права Казанского инновационного университета им. В.Г. Тимирязова; 420111 г. Казань, ул. Московская, д. 42

**ЧИЧИНА Елена Вацлавовна** — кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин Белорусского государственного экономического университета; 220070 Республика Беларусь, г. Минск, проспект Партизанский, д. 26

## REFERENCES

1. Kiseleva E.V. Informal employment in the Russian labor market: causes and legal responsibility // State and Law. 2023. No. 8. Pp. 181, 182 (in Russ.).
2. Lyutov N.L. Platform employment: draft EU Directive and norms of Russia and Kazakhstan // Law. 2022. No. 10. P. 80 (in Russ.).
3. Lyutov N.L., Chernykh N.V. Labor law in conditions of great challenges. M., 2023. P. 141 (in Russ.).
4. Sazonova M. Digital transformation of the labor market: platform employment in Russia. URL: <https://www.garant.ru/news/1631366/> (accessed: 12.01.2023) (in Russ.).
5. Serova A.V. In search of the concept of legal regulation of platform employment // Herald of the Tomsk State University. 2022. No. 477. Pp. 262, 263 (in Russ.).
6. Tomashevski K.L. Platform employment: between Labor, Civil and Tax Law // Justice of Belarus. 2021. No. 8. Pp. 10, 15 (in Russ.).
7. Chesalina O.V. Labor and legal guarantees for persons employed through online platforms // Herald of the Euro-Asian Law Congress. 2020. No. 1. Pp. 113, 114 (in Russ.).
8. Chichina E.V. The legal nature of non-standard employment // Labor and Social Law. 2022. No. 4. P. 39 (in Russ.).
9. De Stefano V., Durri I., Stylogiannis Ch., Wouters M. Platform Work and the Employment Relationship. Geneva, 2021. URL: <https://www.ilo.org/static/english/intserv/working-papers/wp027/index.html#ID0ECJAG/> (accessed: 22.10.2023).
10. Prassl J.A., Gruber-Risak M. Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork // Comparative Labor Law & Policy Journal. Oxford Legal Studies Research. Paper No. 8/2016. Pp. 619–652. URL: <https://ssrn.com/abstract=2733003> (accessed: 30.06.2023).

## Authors' information

**TOMASHEVSKI Kirill L.** — Doctor of Law, Professor, Deputy Dean of the Faculty of Law for Scientific Work, Professor of the Department of Civil Law and Entrepreneurial Law, Timiryasov Kazan Innovative University; 42 Moskovskaya str., 420111 Kazan, Russia

**CHICHINA Elena V.** — PhD in Law, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Civil Law Disciplines, Belarusian State University of Economics; 26 Partizansky Ave., 220070 Minsk, Republic of Belarus