

Научная статья

JEL: K31

УДК: 349.2

DOI:10.17323/2072-8166.2025.1.247.279

Правовое регулирование платформенной занятости в странах БРИКС



**Денис Александрович Новиков¹,
Фатима Курмановна Ногайлиева²**

^{1,2} Санкт-Петербургский государственный университет, Россия, 199034 Санкт-Петербург, Университетская наб., 7–9,

¹ d.novikov@spbu.ru, ORCID iD 0000-0003-2727-5357

² f.nogaylieva@spbu.ru, ORCID iD 0000-0002-1686-7739



Аннотация

Цель работы — рассмотреть состояние правового регулирования платформенной занятости в государствах БРИКС, оценить общие проблемы и выработать направления их решения. Для достижения этой цели в качестве основного метода избран сравнительно-правовой метод. Исследование состоит из нескольких разделов. В первом разделе рассмотрены преимущества и недостатки использования платформенной занятости для разных участников, а также смоделированы возможные направления взаимного согласования интересов с целью правового урегулирования упомянутых отношений. В следующих разделах последовательно приведен подробный анализ правового регулирования и правоприменительной практики в каждой из стран БРИКС. В качестве самостоятельного раздела приведена краткая аналитика правового регулирования в новых государствах БРИКС. Во всех исследованных государствах отмечается расширение объема платформенной занятости в той или иной степени; наблюдается аналогичная во всех странах структура распределения по половым, возрастным, профессиональным характеристикам занятых на платформах, сфера деятельности платформ, уровень заработной платы, а также проблемы и риски, с которыми имеют дело занятые на платформе. Выявлено, что меры, принимаемые государствами в ответ на рост фактически неурегулированного сектора экономики — растущую платформенную занятость различаются. Некоторые страны занимают выжидательную позицию в подходе к введению регуляторных изменений. Другие вводят «мягкое регулирование» при

минимуме обязательных требований. Третьи разрабатывают специальное регулирование платформенной занятости, вводя особые правовые статусы занятых на платформах, не всегда при этом выдерживая линию особенностей этой категории занятых. Во всех рассмотренных странах выявлены схожие потенциальные направления дальнейшего регулирования: нормативное определение категорий платформенной занятости, закрепление перечня обязанностей цифровых платформ перед занятыми (обеспечение доступности социального и медицинского пакета, прозрачность доступа к платформе и условий распределения работы на ней, возможность работы на нескольких платформах, коллективные права, рамки режима труда и отдыха, аспекты безопасности условий труда и места его осуществления).



Ключевые слова

трудовые отношения; цифровая экономика; цифровая платформа; гиг-работа; прекаризация; платформенная занятость.

Благодарности: статья опубликована в рамках проекта по поддержке публикаций авторов российских образовательных и научных организаций в научных изданиях НИУ ВШЭ.

Для цитирования: Новиков Д.А., Ногайлиева Ф.К. Правовое регулирование платформенной занятости в странах БРИКС // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2025. Том 18. № 1. С. 247–279. DOI: 10.17323/2072-8166.2025.1.247.279

Research article

Legal Regulation of Platform Employment in BRICS



Denis A. Novikov¹, Fatima K. Nogaylieva²

Saint Petersburg State University, 7 — 9 Universitetskaya Embankment, Saint Petersburg 199034, Russia,

¹ d.novikov@spbu.ru, ORCID iD 0000-0003-2727-5357

² f.nogaylieva@spbu.ru, ORCID iD 0000-0002-1686-7739



Abstract

The purpose of the article is to review the state of legal regulation of platform employment in the BRICS member states, assess common problems and work out ways to solve them. To achieve the goal, the method of comparative legal research was chosen as the main one. Study consists of several sections. In the first section the advantages and disadvantages of using platform employment for different participants are considered, as well as possible areas of mutual coordination of interests for the purpose of a legal settlement of the relations mentioned are modeled. The following sections provide a detailed analysis of the state of legal regulation and existing law enforcement practices in each of the BRICS countries. A brief analysis of the legal regulation in the new BRICS states is provided as a separate section. In all the studied states, there has been an

increase in the volume of platform employment to one degree or another; there is a similar distribution structure between countries by gender, age, and professional characteristics of those employed on platforms, fields of activity of platforms, salary levels, as well as problems and risks for those employed on the platform. It has been revealed, the measures taken by states in response to the growth of the virtually unregulated sector of the economy and the growing platform employment vary as following. Some countries are taking a wait-and-see attitude regarding the introduction of regulatory changes, others are introducing soft regulation with a minimum of mandatory requirements, while others are developing special regulation of platform employment, introducing special legal statuses for those employed on platforms, while not always maintaining the line of the real features of these categories of employees. In all the countries considered, there are similar potential areas for further legal regulation: the regulatory definition of the categories of platform employment, the consolidation of the list of responsibilities of digital platforms in front of employees (issues of access to social programs and medical packages, transparency of access to the platform and to conditions of work distribution on it, the possibility of working of one person on multiple platforms, collective rights, clear framework regarding the work regime and recreation, safety of working conditions and the place of its implementation).



Keywords

labor relations; digital economy; digital platform; gig work; precarization; platform employment.

Acknowledgments: the paper is published within the project of supporting the publications of the authors of Russian educational and research organizations in the Higher School of Economics academic publications.

For citation: Novikov D.A., Nogaylieva F. K. (2025) Legal Regulation of Platform Employment in BRICS. *Law. Journal of the Higher School of Economics*, vol. 18, no. 1, pp. 247–279 (in Russ.) DOI: 10.17323/2072-8166.2025.1.247.279

Введение. Постановка проблемы

Сегодня такие понятия, как цифровая платформа, агрегатор, онлайн-платформа, электронная площадка прочно вошли в обывденный и профессиональный оборот, однако даже в первом приближении ясно, что этими терминами могут обозначаться ресурсы, не похожие между собой по функциональному назначению и технологии работы. Отсутствие правового определения понятия «цифровая платформа» и аналогичных ему, а также отсутствие легальных подходов к классификации цифровых платформ в свою очередь значительно затрудняют квалификацию множества разных правоотношений, складывающихся с применением этих платформ.

Одно из самых интенсивно развивающихся направлений применения цифровых платформ — оказание услуг и выполнение работ физическими лицами при помощи цифровой платформы в ка-

честве посредника. Оценки объема и роста этого сегмента рынка труда различаются, но во всех подсчетах прослеживается кратный рост платформенной занятости как по численности занятых, так и по денежному обороту. Так, по состоянию на весну 2024 года в России в платформенную занятость вовлечено 16% работоспособного населения (против 14% в 2022 г.); 12,5% заняты эпизодической работой через платформы, а 3,5% — регулярной, значит, количество регулярно занятых платформенных работников увеличилось за два года с 3,4 млн. до 3,7 млн. человек. Это не самый значимый рост из-за общей нехватки рабочей силы¹. Между тем данные Международной организации труда свидетельствуют о значительном увеличении количества платформ в мировом масштабе: со 193 в 2010 году до 1070 в 2023 году.²

Цифровые платформы облегчают коммуникацию между двумя или более различными, но взаимозависимыми типами пользователей (компаниями или физическими лицами). Такие взаимодействия включают обмен в отношении выполнения работ или оказания услуг, продукции, программного обеспечения, вовлекая личность в реализацию способности к труду в разных формах. При этом возник феномен «платформенной занятости», когда цифровые платформы выступают в качестве биржи, посредника между исполнителями (работ, услуг) и потребителями (клиентами).

Исполнители обращаются к платформе в поисках заказов, работы; заказчики — в поисках исполнителей или услуг. Платформы для быстрого решения этих задач поставляют уникальную цифровую инфраструктуру (возможность создания профиля, размещения и поиска заказов, подбор исполнителя по параметрам, расчеты). Экономический смысл платформ занятости состоит в открытии нового канала сближения спроса и предложения и получения взамен комиссии или платы за свои услуги. За редкими исключениями сами платформы не нанимают работников-исполнителей, а только оказывают им услуги пользования электронной площадкой для поиска заказов, клиентов.

Занятость посредством платформ — это гибкий и доступный любому пользователю интернета способ получения дохода на разовой

¹ Дефицит кадров вышел на платформу. 2024. Available at: URL: <https://www.kommersant.ru/doc/6744396> (дата обращения: 20.09.2024)

² Обеспечение достойного труда в платформенной экономике. Доклад МОТ V (1). 2023. Available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_910397.pdf (дата обращения: 23.09.2024)

или постоянной основе. Платформы, как правило, не предъявляют требований для входа (иногда запрашивают удостоверения личности), исполнитель свободен в выборе рабочего графика и заказов, зачастую есть возможность выполнять работу дистанционно, платформа может гарантировать оплату услуг путем резервирования денег от заказчика — эти факторы в совокупности привлекают все большее число занятых, а для отдельных групп населения становятся безальтернативным способом получения дохода (лица с ограниченными возможностями здоровья, студенты, лица без опыта работы, пенсионеры, предпенсионеры, родители малолетних детей).

Негативные оценки платформ как способа занятости связаны, в основном, с отсутствием минимального уровня оплаты труда и компенсации простоя, непрозрачностью распределения заказов, отсутствием социальной защиты и социального страхования. Кажущаяся гибкость в выборе графика работы с совокупности с низкими тарифами на заказы провоцируют чрезмерную интенсивность труда с негативными последствиями для здоровья и работоспособности исполнителя [Cano M., 2021: 53].

Правоотношения, складывающиеся при платформенной занятости, могут иметь признаки как трудовых, так и гражданско-правовых. Оптимальная модель урегулирования этих правоотношений пока не выработана, что вызывает дискуссии среди ученых, юристов, менеджеров, а также служит основной для активной законопроектной деятельности.

Платформа, являя собой цифровую инфраструктуру, позволяющую двум или нескольким лицам взаимодействовать, разрывает связь между работником и работодателем, превращая платформу в квазиработодателя, а своих работников — в лиц с неопределенным правовым статусом [Лушников А.М., Лушникова М.В., 2020: 27]. Впрочем, зачастую платформа осуществляет над исполнителями хозяйскую власть и дисциплинарный контроль, в том числе используя алгоритмы искусственного интеллекта.

Есть позиция, что работа посредством платформ — это новая форма занятости, которую нельзя определить в рамках привычной дихотомии «трудовые отношения и работа по найму» или «самостоятельная занятость и предпринимательство», а попытки вписать платформы в прокрустово ложе традиционного трудового законодательства могут нивелировать все преимущества платформ как для клиентов, так и для исполнителей [Синявская О.В., 2021: 5].

Исследователи-экономисты, сравнивая традиционный труд и платформенную занятость, констатируют появление нового вида

хозяйственных отношений — «цифрового капитализма» [Fagioli A., 2021: 135]. Более того, концентрация влияния глобального бизнеса в отдельных государствах в сочетании с растущей способностью этих государств использовать деятельность платформ в собственных геополитических и экономических целях стала катализатором «капитализма государственных платформ» (state platform capitalism) [Rolf S., 2023: 5].

Всецело и повсеместно разделяемый подход к формализации платформенной занятости отсутствует. Международных актов комплексного регулирования работы цифровых трудовых платформ нет; в ООН платформенная экономика рассматривалась в различных докладах, в том числе касающихся охвата цифровыми технологиями³. В большинстве стран пока ведется активное изучение накопленного опыта и обсуждение возможных правовых форм для этого вида деятельности.

Отмечаются лишь единичные введения в национальное законодательство новых форм трудовых отношений и трудовой деятельности, отвечающих потребностям платформенной экономики: «экономически зависимых самозанятых работников» (Испания), «экономически зависимых работников» (Колумбия), «зависимой самозанятости» (Южная Корея), которые также пока не вполне принимают во внимание специфику платформенной занятости и находятся на стадии становления [Синявская О.В., 2021: 6]. В сентябре 2024 года парламент Сингапура принял законопроект о работниках платформ, выделив их в отдельную правовую категорию между наемными работниками и самозанятыми и закрепив им социальную защиту в рамках накопительной схемы Центрального пенсионного фонда наравне с обычными работниками⁴.

Цель данной статьи — проанализировать и обобщить опыт регулирования платформенной занятости, накопленный в странах БРИКС, обозначив направления ее развития для российской правовой системы. Сегодня БРИКС ассоциируется с новыми формами межгосударственного сотрудничества, и стал актуальным сравнительно-правовой анализ законодательств стран-участниц, в связи с чем встает широкий спектр правовых вопросов, охватывающий все отрасли в контексте сравнительного правоведения.

³ Там же.

⁴ Platform Workers Bill. Brief Overview. Available at: <https://www.shooklin.com/images/publications/2024/Client%20Update%20%28Employment%20-%20Platform%20Workers%20Bill%29.pdf> (дата обращения: 17.10.2024)

1. Платформенная занятость: риски и модели регулирования

Чтобы иметь инструменты оценки законодательства и практики в странах БРИКС, нужно обратиться к расстановке сил при использовании платформенной занятости для реализации товаров и оказании услуг. Функционирование платформ подразумевает взаимодействие трех участников: цифровой платформы, заказчика и исполнителей.

Цифровая платформа в этом взаимодействии — один из узлов цифровой сети, она выполняет роль организатора торгового оборота, места пересечения спроса и предложения. С экономической точки зрения в основе любой сети, как цифровой, так и традиционной, лежит масштабирование сетевого эффекта: чем больше пользователей, тем выше ценность самой сети⁵. Для обеспечения собственного функционирования платформы могут нанимать людей — по трудовым или гражданско-правовым договорам, однако на цифровую платформу не должна возлагаться роль работодателя или заказчика для всех исполнителей, осуществляющих деятельность посредством платформы.

Цифровые платформы не могут считаться участниками рынка в полном смысле этого слова. Они играют организующую роль, являясь в широком понимании своего рода цифровыми посредниками. Платформа — организатор рынка, который создает пользователям равные возможности для непосредственного взаимодействия. Поэтому неверно считать платформой интернет-сайт, страницу сайта или компьютерную программу, которые не обеспечивают непосредственного взаимодействия сторон или сами становятся стороной правоотношений. Для характеристики экономической функции цифровых платформ допустимо провести аналогию с товарными биржами или биржами труда: разница лишь в том, что цифровые платформы используют в качестве инструмента цифровые средства коммуникации и цифровой интерфейс.

Деятельность цифровых платформ, по многим экспертным оценкам, должна подлежать правовому регулированию и государственному контролю: использование цифровых технологий дает платформам возможности неограниченного роста; платформы и экосистемы, в которые они объединяются, занимают существенное,

⁵ Особенности правового регулирования деятельности цифровых платформ. 2022. Available at: URL: <https://zakon.ru/Tools/DownloadFileRecord/26166> (дата обращения: 05.10.2024)

инфраструктурное место в современной экономике. В связи с этим отношение к ним как к обычным коммерческим предприятиям со стороны общества и государства может быть опасным⁶.

Отмечается также, что в условиях глобальной цифровой трансформации общества проявила себя тенденция к платформизации отношений в сфере труда, под которой понимается расширение сферы применения труда платформенных занятых, постепенно вытесняющих с рынка труда работников, состоящих в классических трудовых отношениях [Мотина Е.В., Томашевский К.Л., Чичина Е.В., 2024: 81].

Важную роль играет и колоссальный объем информации, которым располагают платформы и который обрабатывается с помощью не до конца изученных и слабо доступных алгоритмов. Наконец, пользователи цифровых платформ одновременно являются гражданами государства, в задачи которого входят защита их прав и свобод, обеспечение общественной безопасности. Кроме того, по некоторым оценкам, алгоритмическое управление, используемое в большинстве приложений платформ, означает появление новой формы организации и контроля за рабочей силой, увеличивающей фактическое подчинение работников капиталу и ужесточающей формы трудовой эксплуатации и доминирования [Amorim H., 2020: 116].

Что касается статуса заказчиков услуг на цифровых платформах, то ими могут быть как простые потребители (физические лица) в личных и семейных целях, так и предприниматели. Кроме того, у цифровых платформ есть независимые партнеры, например, службы доставки, пункты выдачи заказов, сервисные центры, операторы складской инфраструктуры. Зачастую это индивидуальные предприниматели или небольшие компании, для которых платформы являются значительным источником доходов, а их взаимоотношения регулируются коммерческими договорами и гражданским законодательством.

Наконец, третий участник взаимодействия посредством цифровых платформ — исполнители (физические лица). Наиболее распространенные виды деятельности исполнителей можно укрупненно сгруппировать следующим образом: 1) работающие в сфере ремонта и бытовых услуг; 2) оказывающие помощь в домашнем хозяйстве, оказывающие услуги в сфере красоты и здоровья; 3) занимающиеся репетиторством, различным консультированием, индивидуальными

⁶ Цифровые экосистемы в России: эволюция, типология, подходы к регулированию. 2022. Available at: URL: https://www.iep.ru/files/news/Issledovanie_jekosistem_Otchet.pdf (дата обращения: 07.10.2024)

тренировками; 4) оказывающие услуги по переводу, дизайну, редакции, специалисты в области информационных технологий; 5) работающие в сфере такси и курьерской доставки.

У исполнителей нет оформленных трудовых отношений с платформой, поэтому цифровые платформы не воспринимаются ими как работодатели. В числе факторов, которые привлекают исполнителей в деятельность на платформах, укажем основные.

Платформенная занятость стала каналом расширения опыта населения в самозанятости и индивидуальном предпринимательстве: платформы позволяют оперативно сменить род деятельности и место ее осуществления, стать независимыми, реализовать предпринимательскую инициативу, получить дополнительный заработок, совмещать труд с семейными и иными функциями.

Труд на платформе подразумевает легкий вход на нее, не требующий вложений, доступ к широкой аудитории заказчиков без стартовой рекламы, а также возможность самому выбирать заказы, нарабатывая свою клиентскую базу, навыки и профессиональный опыт (кроме таксистов и курьеров).

Гибкая занятость и возможность самостоятельно определять свою загрузку, а также возможность быстрого заработка, не привязанного к графику выплат заработных плат.

В периоды экономической нестабильности платформенная экономика может выполнять сглаживающую роль: при временной потере работы, вынужденных отпусках или простоях работники могут выходить на платформы в поисках подработок и дополнительной занятости, по своему профилю или за его рамками.

Цифровые платформы дают возможность совершенствовать профессиональные навыки и расширять карьерные возможности большому количеству уязвимых групп работников [Шуралева С.В., 2023: 655].

Объективными причинами отказа исполнителей от платформенного труда и барьерами для вступления в этот вид занятости являются:

Нестабильность и непредсказуемость заработка, связанная с колебаниями потребительского спроса на цифровых площадках, денежными взысканиями или отказом заказчика оплачивать услуги, специфическими взысканиями платформы в виде остановки деятельности исполнителя на определенное время.

Высокая конкуренция среди зарегистрированных на платформах исполнителей и демпинг, не всегда прозрачные алгоритмы распределения заказов.

Коммуникация с заказчиком полностью ведется исполнителем.

Проблема безопасности личных данных.

Занятость на платформе не засчитывается в трудовом и страховом стаже (для тех, кто не оформлен официально на другом месте работы)

Отсутствие карьерного роста при работе через платформу (особенно для пользователей до 30 лет), неуверенность в собственном профессионализме.

Перегрузка, невозможность совмещать основную работу с занятостью на платформе (для тех, у кого есть постоянная работа).

Невозможность получать пособия по временной нетрудоспособности, страховые пособия по беременности и родам, более низкий уровень доступа к пособиям по безработице. В перспективе такие исполнители рискуют стать получателями низкой социальной пенсии по старости, поскольку в период работы на платформе не накапливается пенсионный стаж.

Высокий риск столкнуться с мошенниками/недобросовестными заказчиками.

Не накапливается опыт работы в коллективе, общения и социализации (для специалистов, которые работают дистанционно).

Для снятия противоречий между участниками отношений по применению платформенного труда, а также в зависимости от избираемого вектора социальной и экономической политики возможно внедрение одной из трех обобщенных моделей правового регулирования платформенной занятости.

Первая модель состоит в признании отношений трудовыми с наделением платформенных работников всеми социальными гарантиями. Рассуждения строятся на том, что при нескольких признаках трудовых отношений любые гражданско-правовые, неформальные и иные отношения должны быть признаны трудовыми с распространением на них норм трудового законодательства в полном объеме. В сфере платформенной занятости такими признаками являются, например, выполнение трудовой функции по профессии за плату, а также подчинение установленным в организациях-платформах правилам, графику работы (например, ограничения по времени работы для таксистов) и так далее.

Многие ученые отмечают в связи с этим необходимость пересмотра доктринального подхода к определению трудового правоотношения и его признакам, целью которого должна стать выработка актуальных критериев отнесения отношений к сфере действия норм трудового права в свете расширения нетипичных форм занятости [Черных Н.В., 2023: 108]. Необходимо закрепить новые определения

понятий «работник», «работодатель», «трудовые отношения» в целях недопущения ущемления при этом трудовых прав платформенных трудящихся и их прекаризации [Нургалиева Е. Н., 2024: 65].

Такое решение быстро и с большой вероятностью поставит под угрозу экономический смысл существования платформенной занятости как сектора экономики, который в настоящее время создает условия для вывода из тени многих видов услуг и работ. Регулирование таких отношений общими нормами трудового права, одним из смыслов которых является ограничение власти работодателя, способно ограничить интересы конечного потребителя и в целом потребительский спрос [Гребенщиков А.В., Дивеева Н.И., Кузьменко А.В., 2020: 55]. По этой причине трудовое законодательство не должно распространяться во всей полноте на эти отношения, оставляя многие вопросы на взаимное согласование сторон, в том числе. Вместе с тем экономические преимущества платформенной занятости не должны создавать на рынке труда дисбаланс, который пагубно отражается на работе важнейших социальных сфер государства. Так, заработок курьеров, работающих через цифровые платформы, в России превышает размер зарплаты врачей и учителей⁷, что ведет к оттоку кадров и утрате престижа у данных жизненно важных профессий.

Вариантом этой модели является справедливо критикуемая идея о пересмотре и расширении объема понятий «наемная занятость» и «трудовые отношения» [Menegatty E., 2022: 172].

Вторая модель предполагает «мягкое» регулирование и предоставление социальных гарантий на добровольной основе. Большинство граждан, занятых посредством цифровых платформ — это самозанятые. При этом самозанятость — это налоговый режим, но сами отношения, которые складываются при содействии платформ, не являются трудовыми, поскольку потребители услуг, заказанных через платформу, не выступают в роли работодателей.

Министерство труда и социальной защиты России ищет оптимальный вариант решения этого вопроса, чтобы обеспечивать трудящимся социальный пакет, но с другой стороны, не создавать препятствий развитию цифровых платформ, которые распространились благодаря работе с самозанятыми. Возможным решением является расширение возможностей добровольного страхования определенных рисков при сохранении правового статуса самозанятости. Государство может стимулировать самозанятых к участию в

⁷ Available at: URL: https://www.rbc.ru/society/06/12/2024/675258da9a79470b0302455e?from=from_main_12 (дата обращения: 25.12.2024)

добровольных социальных продуктах путем создания условий социальных пакетов, проведения информационной кампании. Одним из инструментов продвижения этого направления развития может стать экономическое стимулирование платформ, формирующих механизмы для добровольного включения занятых на них работников в программы страхования рисков и программы квалификационного роста.

Кроме того, в правовом регулировании (пусть и менее жестком по сравнению с трудовым законодательством) нуждается оплата труда. Свобода исполнителей решать, сколько и когда им работать через платформу, дает им в идеальном сценарии возможность заниматься другими делами в свободное время. Но если тарифы на оплату их труда будут очень низкими, эта свобода станет иллюзорной: чтобы зарабатывать деньги на базовом уровне, исполнителю придется работать большее количество часов в нарушение санитарных норм. Если предположить, что платформа будет удерживать оплату труда на высоком уровне, то свобода исполнителя в отношении того, в какое время и сколько работать, становится более реальной, а необходимость в классическом регулировании рабочего времени и времени отпусков отпадает [Davidov G., 2024].

Третья модель — либеральная и наименее реалистичная в условиях интенсивного роста сегмента платформенной занятости — состоит в том, чтобы оставить всех исполнителей на платформах без социальных гарантий и специального правового статуса. Такой подход опасен и самим занятым (нестабильность дохода, незащищенность в периоды вынужденного простоя), и цифровым платформам (риск признания занятости наемным трудом). Стоит согласиться с мнением о необходимости принципиально урегулировать работу на основании интернет-платформ, так как именно этот вид занятости активно вытесняет традиционные трудовые отношения, требует переосмысления концептуальных положений как трудового права, так и права социального обеспечения, изменения подходов государства к вопросам занятости и социальной защиты [Коршунова Т.Ю., Моцная О.В., 2022: 77].

В свете достоинств и недостатков этого вида занятости, а также мотивации всех участников отношений на платформах занятости перейдем к оценке опыта регулирования, накопленного в государствах БРИКС.

2. Бразилия: жесткий подход

В 2023 году Бразильский институт географии и статистики сообщил, что у 2,1 млн. человек цифровые платформы являются основ-

ным источником получения дохода; среди них 1,5 млн. человек заняты в сфере пассажирских перевозок или доставки продуктов питания и товаров⁸. Наиболее распространенными на бразильском рынке платформами являются Workana (микроработы, 3 млн. человек), iFood (доставка еды, 200 тыс. человек), 99 (перевозки пассажиров и товаров, 750 тыс. человек), Uber (600 тыс. человек)⁹. В структуре занятых на платформах преобладают мужчины (81,3%); 61,3% имеет либо полное среднее, либо высшее образование; большинство занятых на платформах — молодые: 48,4% относятся к возрастной группе от 25 до 39 лет. Среднемесячный доход занятых на платформах составляет 2 645 реалов (приблизительно 45 175 руб.)¹⁰. 77,1% занятых на платформах оформлены в качестве самозанятых, 9,3% не имеют официального оформления, кроме подключения к приложению платформы¹¹.

Высшим трудовым судом Бразилии неоднократно принимались решения о переквалификации отношений с самозанятыми в трудовые, однако при обжаловании в Верховный федеральный суд они отменялись. По мнению Верховного федерального суда, использование труда на платформах может оформляться как оказание услуг с самозанятыми; оно не имеет признаков трудовых отношений¹².

В мае 2023 года федеральное правительство сформировало рабочую группу из работников Министерства труда и занятости, 15 объединений занятых на платформах и 15 платформ в лице Бразильской ассоциации беспроводной связи и технологий (Amobitec). Целью группы стало разработка предложений о регулировании деятельности, осуществляемой с помощью цифровых платформ¹³.

⁸ Lopes L., Castro M. Pesquisa inedita do IBGE mostra que Brasil tem 2,1 milhoes de trabalhadores por aplicativo. 2023. Available at: <https://oglobo.globo.com/economia/noticia/2023/10/25/pesquisa-inedita-do-ibge-mostra-que-brasil-tem-21-milhoes-de-trabalhadores-por-aplicativo.ghtml> (дата обращения: 15.10.2024)

⁹ Fairwork Brazil Ratings 2023. Available at: <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2023/07/Fairwork-Brazil-Ratings-2023-report-EN-red.pdf> (дата обращения: 15.10.2024)

¹⁰ Zanatta R., Silva V., Barcellos V. Emerging trends in the regulation of platform work in Brazil: a preliminary report. Available at: https://www.dataprivacybr.org/wp-content/uploads/2024/03/regulation-of-platform-work_bydataprivacybrasil.pdf (дата обращения: 13.10.2024)

¹¹ Lopes L., Castro M. Pesquisa inedita ...

¹² Available at: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=528592&ori=1> (дата обращения: 14.10.2024)

¹³ Available at: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2023/junho/grupo-de-trabalho-que-busca-regulacao-de-trabalho-por-aplicativo-e-instalado-em-brasilia> (дата обращения: 08.10.2024)

На основании предложений группы был разработан законопроект PLP 12/2024¹⁴, который планировалось принять до конца 2024 года, однако его принятие вызвало резкую критику правозащитников и водителей такси. Данный законопроект, во-первых, исключает водителей, занятых на платформах, из сферы трудового законодательства, а во-вторых, называет «самозанятыми работниками платформ» («trabalhador autônomo por plataforma») лиц, оказывающих услуги частной коммерческой пассажирской перевозки на четырехколесном транспортном средстве при посредничестве платформы—оператора приложения. Платформы определяются как поставщики транспортных услуг.

Самозанятые работники платформ получают право:

на коллективное представительство и защиту (ведение коллективных переговоров; заключение коллективного договора; представительство работников в судах и органах государственной власти) (ст. 3);

на доступ к информации о критериях назначения поездок, начисления баллов, определения величины вознаграждения, отстранения от работы и исключения из платформы на понятном языке, а также к ежемесячному отчету, содержащему подробную информацию о сумме отработанного времени (максимальное время, в течение которого занятые могут быть подключены к одной платформе, не может превышать 12 часов в день), об общем вознаграждении, особом вознаграждении за услуги, выполняемые в периоды повышенного спроса, средней стоимости отработанного часа и ее сравнении с минимальным вознаграждением (ст. 8).

Законопроект PLP 12/2024 устанавливает самозанятым работникам платформ минимальную оплату труда в час (32,10 реала или приблизительно 548 руб.) и в месяц (не менее одной минимальной заработной платы). За отработанный час самозанятым работникам платформ полагается 24,07 реала (приблизительно 422 руб.) для покрытия оперативных расходов (мобильная связь, Интернет, топливо, обслуживание автомобиля, страховка).

Платформы получают право на (ст. 5 законопроекта):

принятие стандартов и мер, гарантирующих безопасность платформы, работников и пользователей и предотвращающих мошенничество, злоупотребления или неправильное использование платформы;

¹⁴ PLP 12/2024. 2024. Available at: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2419243&fichaAmigavel=nao> (дата обращения: 08.10.2024)

принятие стандартов и мер для поддержания качества услуг, оказываемых через платформу, включая приостановку, блокировку и исключение, с соблюдением правил, оговоренных в условиях использования и договорах о членстве в платформе;

использование систем мониторинга выполнения услуг и пройденных маршрутов в режиме реального времени;

использование систем оценки работников и пользователей;

предложение курсов или обучения, а также любых льгот и поощрений для работников.

По данному законопроекту из месячного заработка самозанятых работников платформ будет удерживаться 7,5% в Национальный фонд социального страхования (INSS). Размер страховых взносов платформ за самозанятых работников составит 20% их месячного заработка¹⁵.

Бразильский подход, практически уравнивающий платформенных с обычными работниками, допустимо охарактеризовать как жесткий. С одной стороны, это создаст предпосылки соблюдения прав самозанятых, но с другой — может спровоцировать замедление роста числа занятых на платформах вплоть до их ухода в теневой сектор рынка в связи с нежеланием платформ платить страховые взносы.

3. Россия: гибкий подход

По данным Росстата, в нашей стране в 2022 году в трудовую деятельность на платформах были вовлечены около 3,5 млн. человек, в 2023 году - 5,16 млн. человек¹⁶. На начало 2024 года на платформах занято около 7 млн. человек, а к 2026 году их количество может вырасти до 10 млн. человек¹⁷. В 2021 году 1,7 млн. человек в России назвали выполнение заказов через платформы основной и единственной занятостью [Синявская О.В., 2022: 12]. В 2023 году 96% занятых на платформах определили платформу своей основной работой. Наиболее распространены следующие платформы: YouDo (микроработы, зарегистрировано 3,5 млн. человек), Профи.ру (микроработы, 2,3 млн. человек), Яндекс. Еда (доставка еды, 700 тыс. человек),

¹⁵ Available at: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/proposta-de-projeto-de-lei-cria-pacote-de-direitos-para-motoristas-de-aplicativos> (дата обращения: 8.10.2024)

¹⁶ Итоги выборочного обследования рабочей силы. 2024. Available at: URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (дата обращения: 13.10.2024)

¹⁷ Available at: URL: <https://rg.ru/2024/02/21/chislo-zaniatyh-na-cifrovyh-platformah-mozhet-uvelichitsia-do-10-mln-za-dva-goda.html> (дата обращения: 13.10.2024)

Delivery Club (доставка еды, 500 тыс. человек)¹⁸, Яндекс. Такси (перевозка пассажиров, 170 тыс. человек)¹⁹. В структуре платформенной занятости преобладают мужчины (62%), молодежь (48% занятых на платформах имеют возраст 25–35 лет), граждане России (68%). Имеют высшее или неоконченное высшее образование 26%. Средний заработок занятого на платформах в 2022 году составлял 408 рублей в час, а средняя продолжительность рабочей недели — 27 часов²⁰.

27% занятых на платформах работают на основании трудового договора, 46% оформлены в качестве самозанятых, 12% заключили гражданско-правовой договор об оказании услуг как физические лица, 6% — как индивидуальные предприниматели, 9% подключены к приложению платформы, но без официального оформления.

В судебной практике к определению правового статуса занятых на платформах сложились подходы: 1) отсутствие между платформой и исполнителем как трудовых, так и гражданских отношений из-за отсутствия формальных признаков трудовых отношений, а также исполнение работы самозанятым лицом (например, апелляционное определение Московского городского суда от 22.11.2019 по делу № 33-53437/2019); 2) признание отношений гражданскими в спорах о возмещении ущерба, причиненного жизни и здоровью (например, апелляционное определение Омского областного суда от 15.01.2020 по делу № 2-2783/2019).

Первая попытка урегулировать платформенную занятость была предпринята в законопроекте № 275599-8 «О занятости населения в Российской Федерации» от 11.01.2023, первая редакция которого предусматривала внедрения нового вида занятости — платформенной занятости. Однако из принятой редакции законопроекта данные нормы были исключены.

С марта 2024 года рабочая группа экспертного сообщества, бизнеса и Министерства труда и социальной защиты готовит законопроект о регулировании платформенной занятости²¹. Его положе-

¹⁸ Available at: URL: <https://journal.tinkoff.ru/sam-sebe-stat/?ysclid=lmqnqa4dop208114501> (дата обращения: 13.10.2024)

¹⁹ Available at: URL: <https://www.vedomosti.ru/business/articles/2020/10/01/841894-yandekstaksi-zapustilo> (дата обращения: 13.10.2024)

²⁰ Платформенная занятость: вызовы и возможные решения. Available at: URL: <https://www.csr.ru/upload/iblock/6ca/krk89ha0yxx3ystja243obvc7ly8bntv.pdf> (дата обращения: 12.10.2024)

²¹ Available at: URL: <https://www.vedomosti.ru/economics/articles/2024/03/28/1028432-vlasti-vozobnovili-obsuzhdenie-regulirovaniya-zanyatosti-kurero-v-i-taksistov> (дата обращения: 12.10.2024)

ния направлены на регулирование отношений между платформой и занятыми в службах такси, доставки еды, грузоперевозок, почтовых и курьерских службах. Регулирование распространится только на информационные системы, которые включены в реестр платформ, ведение которого будет возложено на Федеральную налоговую службу. Согласно законопроекту, отношения между платформой и занятыми не признаются трудовыми и регулируются Гражданским кодексом Российской Федерации. С занятыми на платформе и платформой будет заключаться гражданско-правовой договор. При этом занятым на платформе будет присвоен обособленный правовой статус, не пересекающийся с правовым статусом самозанятого.

Планируется обязать платформы устанавливать стандарты качества оказания услуг, контролировать лицензирование занятых, информировать занятого об условиях взаимодействия с ним, выступать налоговым агентом занятого. Если платформа допускает нарушения в отношении занятых, она исключается из реестра платформ и отношения признаются трудовыми²². Среди прав платформы выделяются право на установление обязательных требований к работе, штрафование занятого за ненадлежащее исполнение заказа, принятие мер в случае отказа занятым от заказа после его принятия, ведение рейтинга занятого, определение размер и частоты выплаты занятым, в том числе с помощью алгоритмов.

Объем прав занятых на платформах законопроект определяет так: право принимать и выполнять заказы на разных цифровых платформах; право самостоятельно определять место и время принятия и исполнения заказа после ознакомления с его условиями (кроме случаев, когда занятый уже установил промежуток времени, когда он обязуется выполнить заказы); право создавать общественные объединения на добровольной основе. Также предлагается осуществлять решение споров между занятыми и платформой с помощью саморегулируемой организации — совета цифровых платформ занятости.

Таким образом, в случае принятия указанного законопроекта отношения по применению труда на платформах получают легализацию в рамках гражданского законодательства, что поможет развитию платформенной экономики в русле устоявшейся гибкости взаимодействия между участниками отношений. Однако юридически будет иметь место оформление практики исключения занятых на цифро-

²² Available at: URL: <https://roscongress.org/sessions/splf-2024-delovaya-programma-platformennaya-zanyatost-v-tsifrovoy-ekonomike-pravovye-problemy-regulirovaniya-federalnyy-zakon-ob-/about/#> (дата обращения: 13.10.2024)

вых платформах из сферы трудовправовой защиты и системы государственного социального страхования.

4. Индия: децентрализованный подход

Количество занятых на платформах в Индии в 2024 году насчитывает 15 млн. человек (при общей численности трудоспособных 950 млн.)²³, а к 2030 году может достичь 23 млн. человек²⁴. Платформами с наибольшим контингентом занятых являются Ola (перевозка пассажиров и грузов, зарегистрировано 1,5 млн. человек), Zomato (доставка еды, 350 тыс. человек), Swiggy (доставка еды, 205 тыс. человек)²⁵. 87% занятых на платформах составляют мужчины²⁶; 78%—лица в возрасте от 21 года до 40 лет²⁷; большинство имеет среднее или начальное образование²⁸. 83% занятых на платформах работают более 10 часов в день, а 60%—более 12 часов в день²⁹. Среднемесячный заработок занятых на платформах составляет 15 000—20 000 рупий (17 363—23 151 руб.)³⁰.

Действующий с 2020 года Кодекс социального обеспечения Индии выделил категорию «гиг-работников» (gigworkers), в которую входят фрилансеры, независимые подрядчики и платформенные работники. Последние определены как работники, которые используют

²³ Landscape of Gig Economy in India: Opportunities, Challenges, and the Quest for Workers' Rights. 2024. Available at: <https://www.linkedin.com/pulse/landscape-gig-economy-india-opportunities-challenges-quest-kapil-45fkc> (дата обращения: 23.10.2024)

²⁴ Available at: <https://timesofindia.indiatimes.com/city/bengaluru/tech-gig-economy-grows-india-to-have-23-5-million-workers-by-2030/articleshow/111048791.cms> (дата обращения: 19.10.2024)

²⁵ Ola, Swiggy or Zomato—Which Unicorn Has Created More Jobs? 2022. Available at: <https://yourstory.com/2022/05/unicorns-job-upi-ola-swiggy-zomato-flipkart> (дата обращения: 23.10.2024)

²⁶ Available at: <https://ifmrlead.org/gig-economy-the-indian-picture-so-far/> <https://ifmrlead.org/gig-economy-the-indian-picture-so-far/> (дата обращения: 23.10.2024)

²⁷ Why demographic dividend eludes India's gig economy. 2024. Available at: <https://www.newindianexpress.com/opinions/2024/Apr/16/why-demographic-dividend-eludes-indias-gig-economy> (дата обращения: 23.10.2024)

²⁸ Available at: <https://cis-india.org/raw/cis-and-apu-studying-platform-work-in-mumbai-and-new-delhi> (дата обращения: 23.10.2024)

²⁹ Why demographic dividend eludes India's gig economy...

³⁰ Longer working hours and low earnings: How India's gig workforce fares. 2024. Available at: https://www.business-standard.com/industry/news/longer-working-hours-low-earnings-how-india-s-gig-workforce-fares-124031100985_1.html (дата обращения: 24.10.2024)

приложение или веб-сайт для связи с клиентами. Все гиг-работники отнесены к занятым в «неорганизованном секторе экономики»³¹.

Этот сектор претерпевает изменения с внедрением платформ. Например, отмечается, что столярные, электромонтажные и сантехнические работы традиционно выполняются в городах индивидуальными подрядчиками; при определении стоимости работ не учитываются минимальные размеры оплаты труда. Платформенная занятость (курьерские службы, такси) подрывает негласную систему определения стоимости работ, создавая стандарт базовой стоимости услуг и работ [Surie A., 2021: 93].

На организации и работников, входящих в неорганизованный сектор экономики, не распространяются нормы трудового законодательства, включая закон о минимальной заработной плате, закон о Фонде обеспечения работников, закон о премиях работников, закон о заемном труде. Хотя Кодекс социального обеспечения упомянул гиг-работников в качестве обеспечиваемых, механизма их поддержки он не закрепил. Отмечается, что несмотря на усилия по повышению осведомленности о льготах, обеспечению общего благосостояния и финансовой безопасности платформенных работников растет их зависимость от платформ, особенно среди молодых и образованных, и обозначается необходимость разработки дополнительных мер их поддержки [Dhanya M.V., 2024: 27].

В дополнение к Кодексу социального обеспечения Индии в 2023 году штат Раджастан принял Закон о регистрации и социальном обеспечении платформенных гиг-работников³². Закон предусматривает:

обязанность агрегаторов регистрировать всех гиг-работников в правительстве штата для создания единой базы занятости гиг-работников (каждый гиг-работник получит уникальный идентификатор);

обязанность агрегаторов перечислять в Фонд платформенных гиг-работников платеж на социальное обеспечение в размере процентной ставки, утвержденной правительством штата, от стоимости каждой транзакции, связанной с деятельностью гиг-работников на платформе (платформам, не совершившим платеж на социальное обеспечение в срок, будет начисляться неустойка в размере 12% годовых с момента наступления срока платежа, также могут налагаться штрафы за последующие нарушения закона);

³¹ Available at: https://labour.gov.in/sites/default/files/ss_code_gazette.pdf (дата обращения: 24.10.2024)

³² Available at: https://aioe.in/wp-content/uploads/2023/09/Gig_Workers_Bill_2023_1690274461.pdf (дата обращения: 25.10.2024)

доступ гиг-работников к программам социального обеспечения (медицинское страхование, страхование от несчастных случаев);

право гиг-работников на подачу и рассмотрение претензий к платформам.

В штате Карнатака в 2024 году разработан законопроект об условиях труда и социальной поддержки работников³³. Предлагается: обеспечение гиг-работникам гарантированного дохода и безопасности труда, наложение штрафов на платформы за нарушения, создание Совета социального обеспечения гиг-работников с их регистрацией в нем, внедрение мониторинга сделок, взимание с платформ взносов на социальное обеспечение гиг-работников, установление справедливых условий договора между платформами и гиг-работниками, строгие нормы прекращения работы, создание системы рассмотрения жалоб гиг-работников, закрепление обязанности платформы сообщать Совету подробную информацию обо всех зарегистрированных гиг-работниках.

Подход к регулированию платформенной занятости в Индии предполагает создание специального правового статуса платформенных занятых с полным их выведением из круга лиц, на которых распространяется трудовое законодательство. Принципиально признавая платформенных работников субъектами социального обеспечения, индийский законодатель не определяет набора и механизма реализации их поддержки. В Раджастане и Карнатаке конкретизированы нормы о социальной защите платформенных работников, разработаны положения о рассмотрении их жалоб и меры ответственности платформ за нарушение обязательств по взносам на социальное обеспечение. Важным достижением в регулировании платформенной занятости являются нормы о регистрации платформенных работников в правительстве штата, присвоении им идентификаторов и создания единой базы платформенных работников. Данный подход к регулированию платформенной занятости заслуживает названия децентрализованного.

5. Китай: «мягкий» подход

Из всех стран БРИКС в Китае в платформенной деятельности занято наибольшее количество лиц, как по абсолютным, так и по

³³ Karnataka Gig Workers (Conditions of Service and Welfare) Bill, 2024. Available at: <https://ksuwsb.karnataka.gov.in/storage/pdf-files/draftnotification.pdf> (дата обращения: 25.10.2024)

относительным показателям. По сведениям Министерства информационной промышленности КНР, количество занятых на платформах увеличилось с 50 млн. в 2015 году до 84 млн. в 2020 году (при общей численности трудоспособных 865 млн. человек)³⁴. В 2023 году газета «Саут Чайна морнинг пост» сообщила, что в КНР на платформах занято не менее 200 млн. человек³⁵. Около 16% всех доставщиков еды в 2018 году получали с помощью платформ более 90% семейного дохода, а у водителей платформ по перевозке пассажиров этот показатель составил 22,3%. У 43% исполнителей микроработ труд на платформах был единственным источником дохода.

Среди наиболее популярных платформ выделяются: Didi (перевозка пассажиров и грузов, зарегистрирован 21 млн. человек), Meituan (доставка еды, 4 млн. человек)³⁶, Ele.me (то же, 3 млн. человек)³⁷. 73% занятых на платформах — мужчины, 90% — в возрасте от 18 до 40 лет; большинство работников платформ имеет среднее или высшее образование³⁸, 19,1% являются выпускниками высших учебных заведений³⁹. 65,3% занятых на платформах работают по 8–14 часов в день, а 10,8% — более 12 часов [Xiaohui B., 2023]. 5 000 юаней (около 68 000 руб.) — среднемесячный заработок занятых на платформе [Zhou I., 2020].

На платформах трудовые или гражданско-правовые договоры с занятыми в Китае, как правило, не заключаются. В 2019 году только 8% занятых на платформах состояли в трудовых отношениях с платформой (зачастую это работники, технически или организационно обслуживающие платформы).

Судебная практика в спорах с участием занятых на платформах относительно правовой природы отношений выработала позиции:

³⁴ Report on China's Sharing Economy Development. Available at: <http://www.sic.gov.cn/archiver/SIC/upfile/files/Default/20210219091740015763.pdf>. (дата обращения: 25.10.2024)

³⁵ Available at: <https://www.scmp.com/tech/big-tech/article/3228105/chinas-internet-firms-create-least-200-million-jobs-amid-unemployment-crisis-report-finds> (дата обращения: 02.11.2024)

³⁶ Available at: <https://thechinaproject.com/2023/04/27/meituan-couriers-go-on-strike-in-shanwei/> (дата обращения: 02.11.2024)

³⁷ Available at: <https://technode.com/2023/07/17/alibabas-ele-me-enhances-welfare-benefits-for-3-million-delivery-workers/> (дата обращения: 02.11.2024)

³⁸ China Labor Bulletin. The Platform Economy. 2023. Available at: URL: <https://clb.org.hk/en/content/platform-economy> (дата обращения: 02.11.2024)

³⁹ China's gig workers becoming new normal, but «inevitable trend» comes with a burden. 2023. Available at: <https://www.scmp.com/economy/economic-indicators/article/3269601/chinas-gig-workers-becoming-new-normal-inevitable-trend-comes-burden> (дата обращения: 03.11.2024)

1) признание отношений на платформах гражданскими (в делах об определении статуса занятости); 2) признание отношений на платформах трудовыми (в делах о признании травмы производственной и взыскании убытков); при этом в доктрине сложилась позиция: решать нужно не то, как включить платформенных занятых в трудовое законодательство, а как обеспечить их надлежащими механизмами защиты прав [Tianyu W., 2021: 557].

В 2018 году народный суд Чаоянского района Пекина выпустил Белую книгу о рассмотрении трудовых споров на интернет-платформах: с 2015 года до первого квартала 2018 года данный суд принял к рассмотрению 188 дел о трудовых спорах на платформах. Из 171 дела 84% касались определения наличия трудовых отношений. В 58 случаях (55,2%) суд приходил к выводу, что таких отношений не было (дела касались только определения статуса занятости). В 39 делах (37,1%) из 105, по которым было вынесено решение, суд установил, что между сторонами существовали трудовые отношения (дела касались определения и компенсации производственной травмы)⁴⁰.

В феврале 2024 года Министерство человеческих ресурсов и социального обеспечения опубликовало «Руководство о защите прав и интересов работников в новых формах занятости»⁴¹. Сфера его действия охватывает лиц, которые принимают онлайн-задания платформ (доставка, перевозки и домашнее обслуживание), оказывают платформам услуги по интернет-контрактам в соответствии с требованиями платформ и получают вознаграждение за труд. Действие Руководства не распространяется на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность полностью самостоятельно, но на базе платформ.

Руководство предлагает метод расчета рабочего времени и отдыха работников, занятых в новых формах занятости, под углом особенностей такой занятости. Уточняется, что рабочее время должно определяться на основе суммарного времени, затраченного работником на выполнение всех заказов в русле таких факторов, как необходимость ожидания онлайн-заказов, подготовка к обслуживанию и «удовлетворение физиологических потребностей».

Платформы должны обоснованно определять в рамках консультаций с профсоюзами или представителями вновь принятых работ-

⁴⁰ Available at: <https://bjgy.bjcourt.gov.cn/article/detail/2018/04/id/3261190.shtml> (дата обращения: 03.11.2024)

⁴¹ Available at: http://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdkgknr/zcjd/zcjdwx/202402/t20240223_513877.html (дата обращения: 03.11.2024)

ников, максимальное время выполнения нескольких заказов подряд и максимальное ежедневное рабочее время работников. Когда работники достигают максимальной продолжительности рабочего дня, система должна напоминать об отдыхе и прекращать выполнение заказов на фиксированный период времени, чтобы предотвратить переутомление работников.

Платформы должны разрабатывать и пересматривать правила трудового распорядка, открыто запрашивая мнения работников, полностью выслушивая мнения и предложения профсоюзов или представителей работников и доводить их до сведения работников не менее чем за семь дней до принятия решения об их применении. Платформы обязаны «постоянно и правдиво раскрывать содержание правил на ясном и понятном языке на видных местах, например, в приложениях, обеспечивая работникам удобство просмотра полного содержания в любое время и оставляя канал обратной связи для выражения мнений и внесения предложений».

Поощряется создание на предприятиях комитетов посредничества в трудовых спорах; разъяснены способы разрешения конфликтов и споров. Работники в новых формах занятости при защите своих прав и интересов вправе обратиться: 1) с жалобой к платформе или в органы разрешения споров, созданные платформой; 2) в профсоюз, в который они входят, или в местную профсоюзную организацию; 3) в народные посреднические комитеты и различные профессиональные организации по посредничеству в трудовых спорах на всех уровнях; 4) в арбитраж по трудовым и кадровым спорам по месту работы, если дело относится к сфере такого арбитража; 5) подать иск в народный суд, обладающий соответствующей юрисдикцией; 6) обратиться в инспекцию охраны труда.

Регулирование платформенной занятости базируется на применении «мягкого права» и выражено в министерском документе «Руководство о защите прав и интересов работников в новых формах занятости». Категория «работники в новых формах занятости» включает работников служб доставки, перевозки и домашнего обслуживания (микроработ), получающих от платформ трудовые задания в режиме онлайн. Платформа признается стороной отношений с работником, возникающих на основе интернет-контракта. Руководством определена структура рабочего времени работников в новых формах занятости (а также способы его учета и алгоритмического контроля за продолжительностью), степень участия и влияния профсоюзов в принятии решений на платформе, система уполномоченных органов для разрешения споров работников с платформой.

6. ЮАР: подход не определен

В Южно-Африканской Республике насчитывается 3,9 млн. человек, занятых на платформах (большинство из них сосредоточено в Кейптауне и Йоханнесбурге), и эта цифра будет возрастать ежегодно на 10%⁴². Наиболее популярны платформы Uber & Uber Eats (перевозки пассажиров, зарегистрировано 150 тыс. человек) и Bolt (то же, зарегистрировано 150 тыс. человек). Более 60% занятых на платформах — мужчины, средний возраст — 30 лет; значительная часть платформенных работников имеет степень бакалавра [Mokofe W.M., 2022: 165]. Средняя продолжительность рабочего дня занятых на платформах — 12 часов [Mrofu T., 2020]. В ЮАР почти все платформы платят занятым не менее установленного законом минимального размера оплаты труда (21,69 рэндов в час — примерно 118 руб.).

Занятые на платформах считаются независимыми подрядчиками [Heeks R., 2021: 270]. Кодекс добросовестной практики устанавливает следующее различие между работником и таким подрядчиком: «работник передает свою способность производить продукцию другому, в то время как независимый подрядчик — тот, чьей обязанностью является получение заданного результата»⁴³. Толкование данных критериев возлагается на суды. Независимые подрядчики выведены из сферы действия норм Закона о трудовых отношениях (Labor Relations Act, 1995) и Закона об основных условиях найма (Basic Conditions of Employment Act, 1997). Исключение составляет Закон о минимуме заработной платы, по которому независимым подрядчикам положена плата не меньше минимальной почасовой⁴⁴.

В делах об определении правовой природы отношений с занятыми на платформах суды отказывают в признании данных отношений трудовыми. Так, в 2016 году Гильдия независимых водителей, защищающая интересы водителей, чьи аккаунты на платформе были деактивированы, подала иск против Uber о признании увольнения незаконным. Фирма возразила, что водители не могут быть уволены, так как они не являются работниками организации. Суд первой инстанции вынес

⁴² Jobtech Alliance. South Africa: Jobtech Landscape. Available at: <https://jobtechalliance.com/wp-content/uploads/2024/02/South-Africa-Jobtech-Landscape-public.pdf> (дата обращения: 07.11.2024)

⁴³ Code of Good Practice. Available at: <https://www.labour.gov.za/DocumentCenter/Pages/Code-of-Good-Practice.aspx> (дата обращения: 08.11.2024)

⁴⁴ National Minimum Wage Act, 2018. Available at: <https://www.labour.gov.za/DocumentCenter/Sectoral%20determinations/National%20Minimum%20Wage/National%20Minimum%20Wage%20Act.pdf> (дата обращения: 09.11.2024)

решение в пользу водителей, но оно было отменено в ходе апелляции. В 2018 году Национальный профсоюз работников государственной службы и смежных профессий подал судебный иск против Uber относительно трудового статуса водителей. Суд вынес решение в пользу Uber, заявив, что из-за отсутствия трудового договора между водителями и Uber их отношения нельзя признать трудовыми [Trenton E., 2023].

В июне 2024 года президент ЮАР подписал билль о поправках к Закону о наземном транспорте (Land Transport Amendment Bill). Закон относит платформы по перевозкам пассажиров к транспортному сектору в рамках Национального закона о наземном транспорте (National Land Transport Act, 2009). Закон также предусматривает взимание значительных штрафов с указанных платформ, если водители работают без лицензии. Штрафы составляют до 100 тыс. рэндов (ранее эти штрафы платили водители, а их авто подлежали конфискации до оплаты штрафа)⁴⁵. Данный акт лишь косвенно обозначил специфику правового статуса занятых на платформах по перевозкам. Платформы же получили более определенный правовой статус и теперь обязаны заключать гражданско-правовые договоры с водителями, использующими их приложение.

Как видно, в ЮАР как на уровне судебных прецедентов, так и в рамках нормативных актов, правовой статус занятых на цифровых платформах четко не определен. Занятые на платформах оформлены в качестве независимых подрядчиков на основании гражданско-правовых договоров и не подлежат трудовправовой защите, а также исключены из системы социального страхования.

7. Правовое регулирование в новых государствах БРИКС

На XV саммите БРИКС 2023 года Египет, Эфиопия, Иран и Объединенные Арабские Эмираты были приглашены к вступлению, а в октябре 2024 года главы данных государств представляли свои страны в качестве полноправных членов организации на XVI саммите БРИКС в Казани. В этих государствах также активно развивается платформенная занятость и проявляются аналогичные вызовы, связанные с вакуумом правового регулирования в данной сфере и отсутствием четкого вектора законотворческой работы.

⁴⁵ South Africa Ends 13-Year Wait by Legalizing Ride-Hailing Services. 2024. Available at: <https://www.techinafrica.com/south-africa-ends-13-year-wait-by-legalizing-ride-hailing-services/> (дата обращения: 09.11.2024)

В Египте насчитывается по меньшей мере 14 млн. занятых на цифровых платформах Breadfast, Elmenus, Filkhedma, in Drive, Mrsool, Orcas, Swvl, Talabat, Taskty и Uber⁴⁶. Платформенные работники преимущественно являются мужчинами, в том числе с высшим образованием (23%), работающими шесть дней в неделю и получающими заработок в среднем 2 400 египетских фунтов в месяц (примерно 4 695 руб.) [Hassan R., 2023]. Работники, занятые через цифровые платформы в сфере перевозок, доставки и микроработ, относятся к независимым подрядчикам, на которых не распространяется действие Закона о труде и законодательства о социальном обеспечении⁴⁷.

С 2018 года в Египте действует Закон о совместном использовании поездок (Ride-Sharing Law), который содержит положения, регулирующие услуги, оказываемые компаниями наземного транспорта, включая услуги совместного использования поездок. Закон требует у таких компаний регистрировать их работников в органах социального страхования и уплачивать соответствующие взносы. Закон о социальном страховании, объединяющий все законы о социальной защите, действует с 2019 года. Закон разделил всех, на кого распространяются его положения, на четыре категории: работников, работающих на других лиц, работодателей, египетских работников за рубежом и нерегулярных работников. Однако платформенные работники ввиду специфики их деятельности с помощью цифровых приложений не отнесены ни к одной из указанных категорий. Хотя отмечается, что эту проблему можно временно решить, включив платформенную работу в список профессий, подпадающих под категорию нерегулярной работы или же квалифицировать ее как регулярную занятость, если данная работа по ее характеру относится к деятельности работодателя и длится не менее шести месяцев⁴⁸.

В Иране платформы типа Snapp (зарегистрировано 500 тыс. человек) и Tap30 (более 100 тыс. человек), играют ключевую роль в сфере пассажирских перевозок и доставки. В социально-демографической структуре платформенной занятости в Иране преобладают мужчи-

⁴⁶ Egypt wants to register millions of gig-workers for state insurance. 2018. Available at: <https://www.reuters.com/article/idUSL5N2KY0M4/> (дата обращения: 01.12.2024)

⁴⁷ Gig work in Egypt: A source of income amidst suboptimal working conditions. 2022. Available at: <https://businessforwardafrica.com/2022/05/08/gig-work-in-egypt-a-source-of-income-amidst-suboptimal-working-conditions/> (дата обращения: 05.12.2024)

⁴⁸ Fairwork Egypt Ratings 2022/23. Available at: <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2023/03/Fairwork-Egypt-Report-2022-23.pdf> (дата обращения: 05.12.2024)

ны в возрасте от 20 до 35 лет, имеющие среднее или высшее образование. Средний ежемесячный доход платформенного работника в Иране составляет от 15 до 30 млн. риалов, средняя продолжительность рабочего дня — от 6 до 10 часов в день⁴⁹.

Основным нормативным актом, регулирующим трудовые отношения в Иране, является Трудовой кодекс (1990). Однако он не предусматривает особого статуса платформенных работников. В целом платформенные работники не классифицируются ни как работники, ни как независимые подрядчики. В Министерстве кооперации, труда и социального обеспечения работают проблемные группы, изучающие влияние платформенной занятости на рынок труда и социальную защиту. Рассматривается возможность признания новой категории работников — «цифровыми работниками» или «платформенными работниками». Также предлагается обязать цифровые платформы регистрировать своих работников в системе социального обеспечения и делать взносы в социальные фонды [Hassani H., 2021: 63].

В ОАЭ на цифровых платформах (наиболее распространенные: Talabat, Careem, Deliveroo, NoonFood, EatEasy, EatClean, Munch: On, Uber, Lyft, Airbnb) заняты преимущественно работники-мигранты. Прежде чем иностранный гражданин получит право работать в ОАЭ, он должен получить резидентскую визу и разрешение на работу. Такая система — «кафала» действует в Эмиратах с 1971 года [Elsayed M., 2021]. С 2024 года для упрощения трудоустройства иностранцев запущена цифровая платформа Work Bundle.

В рамках этого процесса иностранец обязательно заключает трудовой договор. В связи с этим требованием организация работы цифровых платформ значительно отличается от модели, принятой в других государствах БРИКС, и соответствует классическим отношениям между работодателем и работником. Таким образом, физические лица (например, перевозчики Uber или доставщики еды Noon Food) имеют предусмотренные трудовым законодательством и законодательством о социальном обеспечении права и гарантии⁵⁰. Для домашних работников и исполнителей микроработ к такому законодательству относится Закон № 9 2022 года, а для перевозчиков и доставщиков — Закон № 33 2021 года.

⁴⁹ Jikan Law Firm. Labor Law and Gig Economy in Iran. Available at: <https://www.linkedin.com/pulse/labor-law-gig-economy-iran-jikan-law-firm> (дата обращения: 05.12.2024)

⁵⁰ How does the gig economy work in the UAE? 2021. Available at: <https://www.adsmehub.ae/en/learn/post-details/al-tamimi-2021-review-how-does-the-gig-economy-work-in-the-uae> (дата обращения: 05.12.2024)

Кроме того, в данном государстве принимаются специальные меры поддержки платформенных работников в сферах перевозки и доставки. Министерство человеческих ресурсов и эмиратов создает 6.000 станций отдыха для водителей доставки на территории всего государства. Эти станции будут работать ежедневно с 12:30 до 15:00. Вводится запрет на работу под прямыми солнечными лучами и на открытых пространствах в период с 15 июня до 15 сентября⁵¹.

По данным исследования безработицы в Эфиопии более 1,34 млн. человек (почти 20% общего количества населения) работали в неформальном секторе, в том числе на цифровых платформах⁵². Среди наиболее популярных цифровых платформ в Эфиопии — GoodayOn (микроработы, 100 тыс. человек), Findall, Mogzit, Freelance Ethiopia, Yango, DeliverAddis, TaskMoby и Zayride.

Трудовое законодательство Эфиопии, пересмотренное в 2019 году и определяющее занятость как традиционные отношения между работодателем и работником, не охватывает платформенную занятость из-за независимых условий труда на платформах. Работники на цифровых платформах классифицируются как независимые подрядчики⁵³. Законопроектная работа по урегулированию платформенной занятости в Эфиопии пока не ведется.

Таким образом, в странах, принятых в БРИКС в 2024 году, наблюдаются сходные проблемы, что и в других государствах данной организации, связанные с неопределенностью или неоднозначностью правового статуса занятых на цифровых платформах, отсутствием специального правового регулирования этой категории работников либо слабой трудовправовой защитой платформенных работников, ограниченностью доступа к системам социального страхования и пенсионного обеспечения. Исключение составляют ОАЭ, где на платформенных работников распространили нормы трудового законодательства, исходя из занятости на цифровых платформах преимущественно иностранных граждан и особого порядка получения ими разрешения на пребывание и работу на территории государства.

⁵¹ Available at: <https://www.mohre.gov.ae/en/media-centre/news/7/6/2024/6000-rest-stations-provided-for-delivery-workers-across-uae-during-midday-break.aspx> (дата обращения: 05.12.2024)

⁵² Operating digital gig platforms in different regulatory environments: a comparative assessment of Kenya, Tanzania, and Ethiopia. 2020. Available at: https://www.mercycorps.org/sites/default/files/2020-09/Youth-Impact-Labs-report-operating-digital_gig-platforms-different-regulatory-environments.pdf (дата обращения: 05.12.2024)

⁵³ Available at: <https://addisfortune.news/gig-economys-new-frontier-of-work-the-regulatory-hurdles/> (дата обращения: 05.12.2024)

Заключение

Исследование применения труда на цифровых платформах позволило прийти к обобщениям направлений совершенствования законодательства и правоприменительной практики. Бразильский подход к регулированию платформенной занятости предполагает создание особого правового статуса платформы (распространяется только на занятых на платформах по перевозкам на четырехколесных транспортных средствах), их включение в систему социального страхования, установление минимальной почасовой и ежемесячной оплаты труда, ограничение продолжительности времени подключения на одной платформе, признание коллективных прав и права на информацию об оплате труда и рабочем времени. В Индии также сконструирован специальный правовой статус платформенных занятых, но при этом они полностью выведены из круга лиц, на которых распространяется трудовое законодательство. Признавая платформенных работников субъектами социального обеспечения, индийский законодатель вместе с тем не определяет набора и механизмов реализации мер их поддержки. В Китае регулирование платформенной занятости базируется на применении мягкого права, с занятыми в новых формах занятости необходимо заключать интернет-контракт, обязательной стороной которого является сама платформа. На общенациональном уровне определена структура рабочего времени платформенных занятых, степень участия и влияния профсоюзов в принятии решений на платформе, система уполномоченных органов для разрешения споров работников с платформой. В ЮАР занятые на платформах оформлены в качестве независимых подрядчиков на основании гражданско-правовых договоров и исключены из сферы социального обеспечения и трудовправовой защиты.

В судебной практике России в отношении правового статуса занятых на платформах наблюдаются тенденции: отсутствие между платформой и исполнителем как формализованных трудовых, так и гражданских отношений, отсутствие формальных признаков трудовых отношений; признание отношений гражданскими в спорах о возмещении ущерба, причиненного жизни и здоровью. Эти тенденции подтверждают, что в традиционные способы определения признаков трудовых отношений работа на цифровых платформах не укладывается, что ведет к сохранению высокой степени правовой неопределенности в отношении занятых на платформе, впрочем как и в других странах.

Возможные законодательные решения, позволяющие выйти из сложившейся ситуации, предстоит вырабатывать во взаимодействии и в русле интересов всех участников отношений на цифровых платформах. Не является столь принципиальным вопрос о том, как законодательно определить этот вид занятости и способ реализации человеком способности к труду; вопросом, ожидающим скорого ответа, является разработка выбора мер защиты, распределения зон ответственности между занятым на платформе и его нанимателем или платформой, т.е. закрепление необходимого и обязательного минимума гарантий базовых гарантий прав занятого на платформе при минимальном вмешательстве.



Список источников

1. Гребенщиков А.В., Дивеева Н.И., Кузьменко А.В. Трудовые отношения с интернет-агрегатором: завтрашняя реальность? // Ежегодник трудового права. 2020. Вып. 10. С. 53–66.
2. Коршунова Т.Ю., Мощная О.В. Влияние платформенной занятости на изменение представлений о работнике и работодателе // Ежегодник трудового права. 2022. Вып. 12. С. 76–91.
3. Лушников А.М., Лушникова М.В. Трудовое право и цифровая экономика: российский опыт в контексте мировых тенденций // Ежегодник трудового права. 2022. Вып. 12. С. 19–29.
4. Нургалиева Е.Н., Баймаханова А.С. Проблемы правового регулирования платформенной занятости в Республике Казахстан // Вестник Евразийского национального университета им. Л.Н. Гумилева. Право. 2024. № 1. С. 49–65.
5. Синявская О.В., Бирюкова С.С. и др. Платформенная занятость в России: масштабы, мотивы и барьеры участия. М.: НИУ ВШЭ, 2022. 31 с.
6. Синявская О.В., Бирюкова С.С. и др. Платформенная занятость: определение и регулирование. М.: НИУ ВШЭ, 2021. 71 с.
7. Мотина Е.В., Томашевский К.Л., Чичина Е.В. Правовое регулирование нетипичных форм занятости в условиях цифровизации и региональной интеграции. Минск: Амалфея, 2024. 244 с.
8. Шуралева С.В. О влиянии цифровых технологий на правовое регулирование труда и занятости уязвимых групп работников // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2023. № 65. С. 645–661.
9. Черных Н.В. Трансформация труда как объекта общественных отношений и распространение нетипичных форм занятости // Актуальные проблемы российского права. 2023. Том 18. № 12. С. 104–113.
10. Amorim H., Moda F. Work by app: algorithmic management and working conditions of Uber drivers in Brazil. Work Organization, Labor & Globalization, 2020, vol. 14, no. 1, pp. 101–118.
11. Cano M., Espelt R., Morell M. Flexibility and freedom for whom? Precarity, freedom and flexibility in on-demand food delivery. Work Organization, Labour & Globalization, 2021, vol. 15, no. 1, pp. 46–68.

12. Davidov G. Platform Workers, Autonomy, and the Capability Approach. *Trasformazioni, Valori e Regole del Lavoro*, Volume III. Scritti per Riccardo Del Punta. 2024. Available at: https://www.academia.edu/114101513/Platform_Workers_Autonomy_and_the_Capability_Approach (дата обращения: 7.12.2024)
13. Dhanya M.B. BRICS and the gig economy: a focus on India's platform employment. *Social and labour research*, 2024, vol. 57, no. 4, pp. 21–30.
14. Elsayed M. The United Arab Emirates' Labor Market. LSE Middle East Centre Paper Series. 2021. Available at: <https://eprints.lse.ac.uk/124359/1/MEC-series-89.pdf> (дата обращения: 7.12.2024)
15. Fagioli A. To exploit and dispossess: The twofold logic of platform capitalism. *Work Organization, Labor & Globalization*, 2021, vol. 15, no. 1, pp. 126–137.
16. Hassan R. Work Arrangements in the Informal Sector and Gig Economy. *Digital Platform Economy in Egypt*. 2023. Available at: https://erf.org.eg/app/uploads/2023/06/1687078938_622_2040562_spr20234.pdf (дата обращения: 07.12.2024)
17. Hassani H. Online Platforms and Sharing Economy: Promises and Challenges for Gig Workers. *Global Media Journal-Persian Edition*, 2021, vol. 16, no. 1, pp. 53–76.
18. Heeks R., Graham M. et al. Systematic evaluation of gig work against decent work standards: The development and application of the Fairwork framework. *The Information Society*, 2021, vol. 37, no. 5, pp. 267–286.
19. Menegatty E. Moving past the uncertain classification of platform workers // *Ежегодник трудового права*. 2022. Вып. 12. С. 167–175.
20. Mokofe W.M. Achieving decent work for digital platform workers in South Africa. *Obiter*, 2022, vol. 43, no. 2, pp. 161–177.
21. Mpofo T., Tsibolane P. et al. Risks and Risk-Mitigation Strategies of Gig Economy Workers in the Global South. The Case of Ride-Hailing in Cape Town. In: Bass J.M., Wall P.J. (eds.) *Information and Communication Technologies for Development. ICT4D 2020. IFIP Advances in Information and Communication Technology*, vol. 58, pp. 26–38.
22. Rolf S., Schindler S. The US-China rivalry and the emergence of state platform capitalism. *Environment and Planning A*, 2023, vol. 55, no. 1, pp. 1–25.
23. Surie A. On-demand platforms and pricing: how platforms can impact the informal urban economy, evidence from Bengaluru, India. *Work Organization, Labour & Globalization*, 2020, vol. 14, no. 1, pp. 88–100.
24. Tianyu W., Fang L.C. Internet Platform Employment in China: Legal Challenges and Implications for Gig Workers through the Lens of Court Decisions. *Industrial Relations*, 2021, vol. 76, no. 3, pp. 541–564.
25. Trenton E., Snyman S. Location-based platform work in South Africa. Mapping the prospects for organizing: A Report for the Solidarity Center Labor Research Service. 2023. Available at: <https://www.lrs.org.za/wp-content/uploads/2024/04/Location-Based-Platform-Work-in-South-Africa-FINAL-20092023-.pdf> (дата обращения: 07.12.2024)
26. Xiaohui B., Beck T. et al. Platform Economy in China and Germany. 2023. Available at: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/china/20528.pdf> (дата обращения: 07.12.2024)
27. Zhou I. Digital Labor Platforms and Labor Protection in China. ILO Working Paper, 11. 2020. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-beijing/documents/publication/wcms_757923.pdf (дата обращения: 07.12.2024)



References

1. Amorim H., Moda F. (2020) Work by app: algorithmic management and working conditions of Uber drivers in Brazil. *Work Organization, Labor & Globalization*, vol. 14, no. 1, pp. 101–118.
2. Cano M., Espelt R., Morell M. (2021) Flexibility and freedom for whom? Precarity, freedom and flexibility in on-demand food delivery. *Work Organization, Labor & Globalization*, vol. 15, no. 1, pp. 46–68.
3. Chernykh N.V. (2023) Transformation of labor as an object of public relations and the spread of atypical forms of employment. *Aktual'nye problemy rossijskogo prava*=Current Issues of the Russian Law, vol. 18, no. 12, pp. 104–113 (in Russ.)
4. Davidov G. (2023) Platform workers, autonomy, and capability approach. Available at: https://www.academia.edu/114101513/Platform_Workers_Autonomy_and_the_Capability_Approach (дата обращения: 07.12.2024)
5. Dhanya M.B. (2024) BRICS and the gig economy: a focus on India's platform employment. *Social and Labor Research*, vol. 57, no. 4, pp. 21–30.
6. Elsayed M. (2021) The United Arab Emirates' labor market: an overview. *LSE Middle East Centre Paper Series*. Available at: <https://eprints.lse.ac.uk/124359/1/MEC-series-89.pdf> (дата обращения: 07.12.2024)
7. Fagioli A. (2021) To exploit and dispossess: twofold logic of platform capitalism. *Work Organization, Labor & Globalization*, vol. 15, no. 1, pp. 126–137.
8. Grebenshchikov A.V., Diveeva N.I., Kuzmenko A.V. (2020). Labor relations with an online aggregator: tomorrow's reality? *Ezhгодnik trudovogo prava*=Annual Review of Labor Law, issue 10, pp. 53–66 (in Russ.)
9. Hassan R. (2023) Work arrangements in the informal sector and gig economy. Digital platform economy in Egypt. Available at: URL: https://erf.org.eg/app/uploads/2023/06/1687078938_622_2040562_spr20234.pdf (дата обращения: 07.12.2024)
10. Hassani H. (2021) Online platforms and sharing economy: promises and challenges for gig workers. *Global Media Journal-Persian Edition*, vol. 16, no. 1, pp. 53–76.
11. Heeks R., Graham M. et al. (2021) Systematic evaluation of gig work against decent work standards: The development and application of the Fairwork framework. *The Information Society*, vol. 37, no. 5, pp. 267–286.
12. Korshunova T. Yu., Motsnaya O.V. (2022) The influence of platform employment on changing perceptions of employee and employer. *Ezhгодnik trudovogo prava*=Annual Review of Labor Law, issue 12, pp. 76–91 (in Russ.)
13. Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. (2022) Labor law and the digital economy: Russian experience in the context of global trends. *Ezhгодnik trudovogo prava* =Annual Review of Labor Law, issue 12, pp. 19–29 (in Russ.)
14. Menegatty E. (2022) Moving past the uncertain classification of platform workers. *Ezhгодnik trudovogo prava*=Annual Labor Law Review, issue 12, pp. 167–175.
15. Mokofe W. (2022) Achieving decent work for digital platform workers in South Africa. *Obiter*, vol. 43, no. 2, pp. 161–177.
16. Motina E.V., Tomashevsky K.L., Chichina E.V. (2024) Legal regulation of atypical forms of employment in context of digitalization and regional integration. Minsk: Amalfeya, 244 p. (in Russ.)
17. Mpofu T., Tsiolane P. et al. (2021) Risks and risk-mitigation strategies of gig economy workers in the global South: the case of ride-hailing in Cape Town. In: J.M. Bass,

P.J. Wall (eds.) Information and Communication Technologies for Development. IFIP Advances in Information and Communication Technology, vol. 58, pp. 26–38.

18. Nurgalieva E.N., Baymakhanova A.S. (2024) Aspects of platform employment legal regulation in the Republic of Kazakhstan. *Vestnik Evrazijskogo nacional'nogo universiteta L.N. Gumileva. Pravo*=Bulletin of Euroasian National Gumilev University. Law, no. 1, pp. 49–65 (in Russ.)

19. Rolf S., Schindler S. (2023) The US-China rivalry and the emergence of state platform capitalism. *Environment and Planning A*, vol. 55, no 1, pp. 1–25.

20. Sinyavskaya O.V., Biryukova S.S. et al. (2022) Platform employment in Russia: scales, motives and barriers to participation. Moscow: HSE, 31 p. (in Russ.)

21. Sinyavskaya O.V., Biryukova S.S. et al. (2021) Platform employment: definition and regulation. Moscow: HSE, 71 p. (in Russ.)

22. Shuraleva S.V. (2023) Impact of digital technologies on legal regulation of labor and employment of vulnerable groups of workers. *Vestnik Permskogo universiteta. Yuridicheskie nauki*=Bulletin of Perm University, no. 65, pp. 645–661 (in Russ.)

23. Surie A. (2020) On-demand platforms and pricing: how platforms can impact the informal urban economy, evidence from Bengaluru, India. *Work Organization, Labor & Globalization*, vol. 14, no. 1, pp. 88–100.

24. Tianyu W., Fang L. (2021) Internet platform employment in China: legal challenges and implications for gig workers through the lens of court decisions. *Industrial Relations*, vol. 76, no. 3, pp. 541–564.

25. Trenton E., Stevie S. (2024) Location-based platform work in South Africa. Mapping prospects for organizing: a report for Solidarity Center Labor Research Service. Available at: <https://www.lrs.org.za/wp-content/uploads/2024/04/Location-Based-Platform-Work-in-South-Africa-FINAL-20092023-.pdf> (дата обращения: 07.12.2024)

26. Xiaohui B., Beck T. et al. (2023) Platform economy in China and Germany. Available at: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/china/20528.pdf> (дата обращения: 07.12.2024)

27. Zhou I. (2020) Digital labor platforms and labor protection in China. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-beijing/documents/publication/wcms_757923.pdf (дата обращения: 07.12.2024)

Информация об авторах:

Д.А. Новиков — кандидат юридических наук, доцент.

Ф.К. Ногайлиева — кандидат юридических наук, доцент.

Information about the authors:

D.A. Novikov — Candidate of Sciences (Law), Associate Professor.

F.K. Nogaylieva — Candidate of Sciences (Law), Associate Professor

Статья поступила в редакцию 17.01.2025; одобрена после рецензирования 14.02.2025; принята к публикации 04.03.2025.

The article was submitted to editorial office 17.01.2025; approved after reviewing 14.02.2025; accepted for publication 04.03.2025.