

Боцян Мария Леонидовна

магистрант

Научный руководитель

Землин Александр Игоревич

заслуженный деятель науки Российской Федерации,

д-р юрид. наук, профессор, заведующий кафедрой

ФГБОУ ВО «Российский государственный

социальный университет»

г. Москва

ПРОБЛЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПЛАТФОРМЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ РЫНКА ТРУДА

***Аннотация:** статья исследует трансформации рынка труда, вызванные цифровизацией экономики и развитием цифровых платформ. Цель – раскрыть сущность платформенной занятости, её признаки, выявить ключевые проблемы (недостаток социальных гарантий, сложность квалификации отношений, отсутствие механизмов коллективного отстаивания прав) и сформулировать направления регулирования для баланса между гибкостью платформенной экономики и социальной защищённостью работников. Методологическая основа – комплексный анализ динамики платформенной занятости и самозанятости в России на основе актуальных данных, методы классификации цифровых платформ, сравнительного анализа трёх подходов к правовому статусу платформенных работников (независимые подрядчики, трудовые отношения, промежуточные модели). Результаты включают систематизированные данные о масштабах платформенной занятости, классификацию платформ, обобщение подходов к правовому статусу. Выделены ключевые проблемы и предложены направления совершенствования регулирования.*

Ключевые слова: платформенная занятость, цифровизация рынка труда, самозанятость, алгоритмическое управление, социальные гарантии, государственное регулирование, трудовые отношения.

Актуальность исследования обусловлена масштабными трансформациями рынка труда, детерминированными процессами цифровизации экономики. Развитие цифровых платформ инициирует модификацию традиционных моделей занятости, формируя новые возможности и одновременно порождая комплекс вызовов для государства, работодателей и работников [11].

По данным Института статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ и Росстата, в 2024 году 3,8 % занятых в России работали через цифровые платформы, а 13,5 % подрабатывающих использовали их для второй работы. К концу 2025 года число плательщиков налога на профессиональный доход превысило 15 млн человек (+26,8 % к 2024 году); значительная часть самозанятых действует через платформы, что затрудняет разграничение категорий.

Платформы алгоритмически регулируют распределение задач, ценообразование и оценку исполнителей, заменяя долгосрочные трудовые отношения разовыми заданиями. Это повышает гибкость труда, но размывает границы статусов и создаёт правовую неопределённость [10].

Платформенные работники, зачастую классифицируемые как самозанятые, лишены ключевых механизмов трудовой защиты (отпусков, больничных, пенсионных накоплений). В 2024 году около 83,4% занятых через платформы относились к неформальному сектору, что снижает защищённость граждан и создаёт макроэкономические риски – деформирует налоговую базу и увеличивает нагрузку на социальные программы из-за отсутствия стабильных страховых взносов [2].

Необходимо сбалансировать регулирование платформенной экономики: не подавлять её инновационный потенциал и одновременно обеспечить защиту прав работников, прозрачность и справедливость трудовых отношений.

Понятие платформенной занятости.

Платформенная занятость – форма экономической деятельности, при которой цифровые платформы выступают посредниками между заказчиками и исполнителями, обеспечивая инфраструктуру для поиска, согласования, выполнения и оплаты задач.

Её ключевые признаки: алгоритмическое управление заказами и контролем качества; фрагментация проектов на микрозадачи; оплата за результат, а не за отработанное время; гибкий график, повышающий автономию исполнителя, но снижающий стабильность дохода и доступ к соцгарантиям [6, с. 554–571].

Виды платформ и типы занятости.

Цифровые платформы подразделяются на две группы: для онлайн-задач (фриланс, микрозадачи, краудсорсинг) и офлайн-услуг (такси, доставка, бытовые услуги).

Основные модели взаимодействия с исполнителями: самозанятые, исполнители по договорам ГПХ, работники по трудовым договорам (последние – редко, в отдельных сегментах).

По данным Росстата и Минтруда (2023), в России преобладают самозанятость и ГПХ: это снижает нагрузку на платформы и позволяет контролировать качество услуг через рейтинговые и дисциплинарные механизмы.

Экономико-правовая природа платформенной занятости.

Статус платформенных работников остаётся предметом дискуссий в экономической и правовой науке [8, с. 260–268]. Основные подходы сводятся к трём позициям.

1. Независимые подрядчики – самостоятельные субъекты на конкурентном рынке.
2. Зависимые самозанятые – сохраняют статус самозанятых, но экономически зависят от платформы (алгоритмический контроль, рейтинговые санкции и др.).
3. Работники – трудовые отношения признаются при значительном контроле платформы, интеграции в операционную модель и регулярной занятости.

Роль цифровизации: технологические особенности и регулирование.

Цифровизация трансформирует характер занятости, усиливая роль технологий как инструмента управления и контроля.

Алгоритмы распределения заказов оптимизируют ресурсы, но порождают асимметрию информации и ослабляют переговорную позицию исполнителей.

Рейтинговые системы обеспечивают контроль качества, но могут применяться как инструмент дисциплинарного воздействия и ограничения доступа к заказам [1, с. 47–70].

Цифровые профили формируют «цифровую репутацию» исполнителя, влияя на его доход и карьерные возможности.

Автоматизированный контроль (трекинг, фотофиксация, анализ поведения) позволяет платформе управлять процессом без участия менеджеров [4, с. 391–393].

Правовой статус платформенных работников.

Ключевая проблема – неопределённость правового статуса платформенных работников: дискутируется их квалификация как независимых подрядчиков, зависимых самозанятых или фактических наёмных сотрудниками [7].

Исполнители могут быть самозанятыми (с применением НПД), работать по договору ГПХ либо фактически находиться в трудовых отношениях. При этом самозанятость – налоговый статус, а платформенная занятость – модель взаимодействия через цифрового посредника; возможна комбинация нескольких форм.

Анализ государственного регулирования платформенной занятости в Российской Федерации.

Платформенная занятость долгое время оставалась вне правового регулирования. С июля 2025 года принят ФЗ №289-ФЗ «Об отдельных вопросах регулирования платформенной экономики в РФ» (вступает в силу с 1 октября 2026 года), который закрепляет базовые понятия и предусматривает ведение реестра цифровых платформ [5, с. 156–163].

Постановление Правительства РФ от 19.06.2026 № 760 устанавливает критерий систематичности занятости: в течение любых шести месяцев подряд объём

работы исполнителя на одного заказчика не должен превышать 60 часов в месяц – это позволяет разграничить разовую подработку и системную занятость.

Ключевые проблемы и направления развития.

Сохраняются ключевые пробелы в регулировании платформенной занятости: ограниченный доступ работников к социальным гарантиям (больничные, отпуска, пенсионное обеспечение), отсутствие механизмов коллективного представительства, сложность квалификации отношений из-за гибридности моделей. По данным опроса НИУ ВШЭ, респонденты в целом воспринимают преимущества платформенной занятости как более явные, чем недостатки.

Несмотря на наличие в трудовом законодательстве норм о гибких графиках, неполном рабочем времени и защите отдельных категорий работников, бизнес предпочитает привлекать персонал через цифровые платформы как более экономичный и легальный способ [3].

Для защиты прав платформенно занятых необходимо законодательно урегулировать их статус, введя в законодательство о занятости понятие «платформенные трудящиеся» с дифференциацией на «платформенных самозанятых» и «платформенных работников» [9].

Предлагается закрепить статус платформенных работников в ТК РФ, признав операторов платформ работодателями; внести изменения в законодательство о занятости и об охране труда для гарантии базовых трудовых прав (безопасные условия труда, минимальная оплата, продолжительность отдыха).

Платформенная занятость – динамично развивающийся сегмент рынка труда, сочетающий гибкость и риски для социальной защищённости работников. Правовая неопределённость статуса исполнителей остаётся ключевым барьером; дальнейшее совершенствование законодательства должно обеспечивать разграничение форм платформенной занятости и адаптацию механизмов соцзащиты к специфике алгоритмически управляемого труда.

Список литературы

1. Васина В.Н. Исследование структурной трансформации и поляризации российского рынка труда в условиях цифровой экономики / В.Н. Васина,

Н.Р. Кельчевская // Экономика труда. – 2023. – Т. 10. №1. – С. 47–70. DOI 10.18334/et.10.1.117031. EDN SSJJAY

2. Глотова Н.И. Платформенная занятость – главный тренд развития рынка труда в современных условиях / Н.И. Глотова, Ю.В. Герауф // Экономика. Профессия. Бизнес. – 2021. – №4. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/platformennaya-zanyatost-glavnyy-trend-razvitiya-rynka-truda-v-sovremennyh-usloviyah> (дата обращения: 11.07.2026). DOI 10.14258/epb202151. EDN FQPAJF

3. Землин А.И. Правовое обеспечение профессиональной деятельности (для студентов транспортных вузов): учебник / А.И. Землин, С.Н. Артамонова, Е.В. Гоц. – М., 2020. – С. 114. EDN OVSQWL

4. Занина О.В. Рынок труда в эпоху цифровой экономики: тренды и сценарии развития / О.В. Занина, И.И. Соломко // Актуальные вопросы устойчивого развития регионов, отраслей, предприятий. – 2023. – С. 391–393. EDN YZPMYV

5. Зубарев Н.С. Федеральный закон «Об отдельных вопросах регулирования платформенной экономики в Российской Федерации» как реакция на вызовы цифровизации торговли / Н.С. Зубарев // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина. – 2026. – №2(138). – С. 156–163. DOI 10.17803/2311-5998.2026.138.2.156-163. EDN VIWJRD

6. Камарова Т.А. Цифровизация занятости: понятийный аппарат / Т.А. Камарова, Н.В. Тонких // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). – 2023. – Т. 14. №4. – С. 554–571. DOI 10.18184/2079-4665.2023.14.4.554-571. EDN TINCUG

7. Колотова Н.В. Социальная защита лиц, выполняющих работу на цифровых платформах труда: подходы к проблеме / Н.В. Колотова // Вестник РУДН. Серия: Юридические науки. – 2025. – №4. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnaya-zaschita-lits-vypolnyayuschih-rabotu-na-tsifrovyyh-platformah-truda-podhody-k-probleme> (дата обращения: 11.07.2026). DOI 10.22363/2313-2337-2025-29-4-930-946. EDN LLUELN

8. Серова А.В. В поисках концепции правового регулирования платформенной занятости / А.В. Серова // Вестник Томского государственного университета. – 2022. – №477. – С. 260–268. DOI 10.17223/15617793/477/30. EDN FPEHUG

9. Святенко И. Платформенная занятость должна быть интегрирована в систему трудовых и экономических отношений / И. Святенко. – URL: <http://council.gov.ru/events/news/155295/> (дата обращения: 11.07.2026).

10. Ямалова А.Р. Влияние цифровых платформ на структуру рынка труда: поляризация занятости и новые формы самозанятости / А.Р. Ямалова, И.З. Шарифуллин // Современные научные исследования и инновации. – 2026. – №6. – URL: <https://web.snauka.ru/issues/2026/06/104795> (дата обращения: 11.07.2026). EDN ORGPCZ

11. Яновская А.А. Платформенная занятость как одна из перспективных форм занятости на рынке труда / А.А. Яновская, Е.В. Романюк // Экономика труда. – 2025. – №4. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/platformennaya-zanyatost-kak-odna-iz-perspektivnyh-form-zanyatosti-na-rynke-truda-1> (дата обращения: 11.07.2026). DOI 10.18334/et.12.4.123062. EDN NXEWEU