

## ПРАВО И ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

## LAW AND DIGITAL TECHNOLOGIES

<https://doi.org/10.22363/2313-2337-2025-29-4-930-946>


EDN: LLUELN

Научная статья / Research Article

### Социальная защита лиц, выполняющих работу на цифровых платформах труда: подходы к проблеме

Н.В. Колотова  

Институт государства и права Российской академии наук, г. Москва, Российская  
Федерация

 [kolotova.n@gmail.com](mailto:kolotova.n@gmail.com)

**Аннотация.** Проблема социальной защиты работников платформ цифрового труда активно обсуждается во всем мире, однако сбалансированные решения, гармонично сочетающие интересы государства, бизнес-структур, потребителей и работников, занятых на платформе, пока не найдены. Результативность поиска во многом зависит от точности юридической квалификации лиц, выполняющих работы на платформе как наемных работников или независимых подрядчиков (самозанятых, партнеров-исполнителей), поскольку этот статус определяет уровень их социальной защиты. Лица, связанные трудовым договором, традиционно наделяются более обширными и стабильными социальными гарантиями, чем работающие по гражданско-правовым контрактам. При этом платформенная занятость очень разнообразна, и цифровые платформы труда, выступающие в роли активных посредников на локальных трудовых рынках (например, сервисы такси, доставки, выполнения домашних и надомных услуг), трансформируют статус работника, стирая четкие границы между трудовыми и гражданско-правовыми отношениями. Во многих случаях юридически независимые подрядчики фактически подлежат прямому руководству и контролю со стороны платформы, осуществляемому при помощи алгоритмов цифровой программы. В этом смысле различение самозанятости и трудовых отношений становится актуальной задачей науки и практики, необходимой предпосылкой для развития соответствующих форм социальной защиты трудящихся вне зависимости от форм занятости. Описываются некоторые способы решения этой проблемы: переквалификация статуса занятости в судах, установление в законодательстве презумпции трудовых отношений и гибридных форм занятости. Примеры использования этих способов взяты из опыта различных юрисдикций, в которых регулируется платформенная занятость (США, Европейский союз, Ирландия, Испания). Актуальность исследования подтверждается недавно принятым федеральным законом Российской Федерации, в котором заложена гражданско-правовая модель регулирования труда лиц, выполняющих работы на

© Колотова Н.В., 2025



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legalcode>

цифровых платформах. Опыт различных стран помогает взглянуть на эту проблему в более широком контексте, определить возможные плюсы и трудности такого подхода, а также задает вектор для дальнейшего поиска сбалансированного регулирования платформенной занятости.

**Ключевые слова:** платформенная занятость, платформы цифрового труда, правовой статус трудящихся на цифровой платформе, социальная защита выполняющих работы на платформе, трансформация занятости

**Конфликт интересов.** Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

*Поступила в редакцию: 30 июля 2025 г.*


*Принята к печати: 15 октября 2025 г.*

#### Для цитирования:

Колотова Н.В. Социальная защита лиц, выполняющих работу на цифровых платформах труда: подходы к проблеме // *RUDN Journal of Law*. 2025. Т. 29. № 4. С. 930–946. <https://doi.org/10.22363/2313-2337-2025-29-4-930-946>

## Social protection of workers on digital labor platforms: Approaches to addressing the issue

Natalia V. Kolotova  

Institute of State and Law of the Russian Academy of Sciences, *Moscow, Russian Federation*  
 kolotova.n@gmail.com

**Abstract.** The problem of social protection for employees of digital labor platforms is actively discussed worldwide, yet balanced solutions that harmoniously reconcile the interests of the state, business entities, consumers, and platform workers have not been found. The effectiveness of these efforts largely depends on accurately classifying persons performing platform work as either employees or independent contractors (self-employed, implementing partners), since their status determines the scope of their social protection. Individuals under employment contracts typically receive more extensive and stable social guarantees than those engaged through civil law contracts. However, platform employment is diverse, and digital labor platforms that act as active intermediaries in local labor markets (for example, taxi services, delivery services, home and home services) blur the boundaries between labor and civil law relations by transforming the status of workers. Legally independent contractors may, in practice, be subject to direct control by the platform through algorithmic management. This blurring makes distinguishing self-employment from disguised employment a pressing scientific and practical challenge, and a prerequisite for developing appropriate social protections regardless of employment form. This article explores possible approaches to solving this problem: judicial reclassification of employment status, establishing presumption of employment relationships, and introducing hybrid employment models into legislation. Examples from various jurisdictions regulating platform work (USA, European Union, Ireland, Spain) illustrate these methods. The study's relevance is understood by recent Russian federal legislation adopting a civil law model for organizing work on digital platforms. International experience broadens the perspective, highlights advantages and challenges of differing approaches, and guides future efforts to find balanced regulation of platform employment.

**Key words:** platform employment, digital labor platforms, legal status of platform workers, social protection of platform workers, transformation of employment

**Conflict of interest.** The author declares no conflict of interest.

*Received: 30th July 2025*

*Accepted: 15th October 2025*

**For citation:**

Kolotova, N.V. (2025) Social protection of workers on digital labor platforms: Approaches to addressing the issue. *RUDN Journal of Law*. 29 (4), 930–946. (in Russian). <https://doi.org/10.22363/2313-2337-2025-29-4-930-946>

**Введение**

Трансформационные процессы, внедрение в нашу жизнь информационно-технологических новаций и цифровизации формируют новые формы занятости, в которых трудовые и связанные с ними социально-обеспечительные отношения претерпевают существенные изменения. В новых сферах труда действующие системы социальной защиты не срабатывают автоматически, а требуют разработки и применения специальных мер по адаптации к изменяющимся условиям (Behrendt, Nguyen & Rani, 2019:27). Проблемы с социальной защищенностью занятых в новых нетипичных формах труда касаются постоянно увеличивающейся доли трудоспособного населения (Sinyavskaya, 2024), среди которой значительную часть составляют люди, относящиеся к уязвимым группам населения (инвалидам, лицам с семейными обязанностями, студентам, пенсионерам) (Nioradze, 2022). Они выбирают занятость на цифровых платформах, поскольку по объективным обстоятельствам не могут трудиться полный рабочий день по жесткому графику. Работники цифровых платформ труда подвержены повышенным социальным рискам в связи с высокой интенсивностью их труда и возможными сверхурочными работами, но оказываются не охваченными в полной мере адекватными и комплексными мерами социальной защиты, не подлежат социальному страхованию или должны осуществлять его на добровольной основе. Если они защищены законом, их страховое покрытие охватывает гораздо меньшее число рисков, чем это принято для традиционных форм занятости.

Платформенная занятость – довольно молодая форма труда, которая стала распространяться после финансовых кризисов 2008 и 2014 г., заставивших компании искать новые формы повышения экономической активности и сокращения издержек, а людей – использовать гибкие формы труда (Motina, Tomashevsky & Chichina, 2024:77). Многочисленные исследования в этой сфере показывают, что платформенная экономика является глобальным феноменом, сопоставимым с индустриальной революцией по своему влиянию на масштабы и организацию рынков (Kuzminov, Koshel & Kruchinskaia, 2025:7), включая рынки труда. Работа на платформе является востребованной формой для развития современной экономики: она открывает множество возможностей как для работника, так и для потребителя и самой компании – платформенного посредника. Эта форма занятости удовлетворяет запросам современных людей на гибкий и мобильный график труда, предоставляя им возможности трудиться как на постоянной, так и на дополнительной основе, в дистанционном или гибридном режиме, на основании временной или периодической занятости. И если гибкость и автономность являются факторами, привлекающими людей к этой форме занятости, то ее отрицательные стороны связаны с неопределенностью статуса лиц, занятых подобным образом, отсутствием надежных гарантий на предоставление достойных условий труда и ограничениями в сфере социальной защиты, которые связаны со статусом работника по трудовому законодательству (Chikanova & Seregina, 2018:151). Так, для самозанятых лиц оказывается ограниченным доступ к таким важным социальным гарантиям, как справедливая оплата труда в размере не меньше установленного минимального уровня; стандарты охраны здоровья

работника и достойных и безопасных условий его труда; соблюдение нормативов рабочего времени и времени отдыха; страхование временной нетрудоспособности и несчастных случаев на производстве; защита от безработицы и увольнения (расторжения контракта); право на коллективные переговоры и механизмы разрешения трудовых споров. В этой связи занятость на цифровых платформах по многим параметрам может быть отнесена к неустойчивым, нестабильным прекарным формам (Standing, 2014; Toshchenko, 2019), развитие которых вызывает много теоретических и практических вопросов, настоятельно требующих разработки.

Проблема состоит не только в том, что развитие технологий и новых форм цифрового взаимодействия в сфере труда зачастую существенно опережает правовое регулирование этих сфер – этот факт подчеркивают многие исследователи данной темы (Kuzminov, Koshel & Kruchinskaia, 2025:13). В области социальной защиты трудящихся одним из основных теоретических вопросов является точность определения статуса работника, занятого на платформе (наемный работник или независимый занятый), от которого зависит объем гарантий его трудовых прав и вытекающих из них прав на социальное обеспечение, а также включенность работающего человека в функционирующие системы социальной защиты. Специалисты в области трудового и социального права считают определение правового статуса платформенных трудящихся самым проблематичным с правовой точки зрения аспектом платформенной занятости (Lyutov & Chernykh, 2023:129).

Складывающаяся на этот счет законодательная и правоприменительная практика многообразна и противоречива. В разных юрисдикциях сформированы различные подходы к этому вопросу, эффективность которых только предстоит подтвердить. Это обуславливает необходимость продолжения поиска оптимальных юридических механизмов, которые позволяли бы при развитии новых нетипичных сфер трудовой занятости устранить пробелы в предоставлении социальных гарантий. Представленный в статье анализ отдельных кейсов и способов адаптации сложившихся систем социальной защиты к новым условиям цифрового труда является важным шагом на пути к концептуализации проблемы соблюдения социальных прав всех трудящихся вне зависимости от форм занятости.

### **Общие подходы к проблеме регулирования занятости лиц, выполняющих работы на платформе**

Эксперты Международной организации труда (МОТ) исходят из того, что работниками цифровой платформы могут быть как наемные, так и самозанятые лица. При этом ко всем работникам вне зависимости от формы занятости надлежит применять базовые трудовые и социальные права, относящиеся к общему понятию трудовой занятости<sup>1</sup>. Они определяются содержанием концепции «достойного труда», сформулированной в Декларации столетия МОТ о будущем в сфере труда, и включают в себя всеобъемлющую и устойчивую социальную защиту для каждого трудящегося<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> International Labour Organization. 2021. *World Employment and Social Outlook 2021: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work*. Geneva: ILO.

<sup>2</sup> Раздел III, п. А «iii» Декларации столетия МОТ о будущем сферы труда. Режим доступа: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed\\_norm/%40relconf/documents/meetingdocumentwcms\\_715175.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocumentwcms_715175.pdf) (дата обращения: 10.07.2025).

Цифровые платформы определяются МОТ как в широком смысле – дистанционные структуры, предлагающие цифровые продукты и услуги и способствующие взаимодействию между пользователями посредством Интернета, включая предложения труда, обмен товарами (электронная торговля) или программным обеспечением, так и более специализированно – как платформы цифрового труда. Под ними имеются в виду цифровые технологии, которые выполняют посреднические функции между отдельными поставщиками и клиентами либо за счет того, что напрямую привлекают работников для оказания услуг<sup>3</sup>.

В свою очередь, платформы цифрового труда подразделяются на два вида: (1) онлайн-платформы на основе веб-технологий, которые могут организовывать связь людей в глобальном масштабе, предлагая оказание самых различных услуг и выполнение работ, значительная часть которых может быть осуществлена дистанционно; и (2) локальные платформы, базирующиеся в определенной местности, которые выступают промежуточным звеном для различных сервисов (например, такси, доставки, выполнения домашних и надомных услуг и пр.), нередко складывающиеся параллельно с традиционными рынками труда.

Исследователи описывают особенности двух видов платформ как различия двух видов цифровых посредников – «информационного» и «активного» (Girich, Ivanovicheva & Levashenko, 2022:46). Платформа как информационная площадка взаимодействия представляет работнику программное обеспечение, техническое содействие и в целом обеспечивает инфраструктуру поиска, а занятое лицо самостоятельно устанавливает стоимость своих услуг, условия их оказания и контролирует получение результата. Платформа как «активный посредник» сама устанавливает тарифы и условия оказания услуг, предоставляет инструменты и оборудование, устанавливает меры контроля за лицами, осуществляющими платформенные услуги и контролирует процесс их оказания, в том числе, пользуясь алгоритмами (Girich, Ivanovicheva & Levashenko, 2022:47). На таких платформах традиционная трудовая деятельность, связанная с предоставлением услуг и выполнением работ (например, перевозки, доставки, домашнего ухода, клининга и т.д.), реорганизуется для ее исполнения самостоятельными работниками, независимыми от платформы напрямую.

Таким образом, различные виды платформ порождают различные последствия для занятости лиц, работающих при их помощи. На онлайн-платформах, являющихся информационными посредниками, вся деятельность, как правило, опосредуется гражданско-правовыми контрактами, что возлагает на ее работников единоличную ответственность за уплату налогов и взносов на социальное страхование. Деятельность на активно-посредничающих платформах с точной локализацией создает между сторонами отношения, похожие на трудовые (Girich, Ivanovicheva & Levashenko, 2022:47), что «размывает» критерии отличия между samozанятостью и трудовыми отношениями и влечет сомнения в самостоятельном статусе такого работника. Даже когда лица, занятые на платформах такого типа, юридически позиционируются как независимые подрядчики, они фактически подлежат прямому руководству компании, владеющей платформой (Behrendt, Nguyen & Rani, 2019:19–20). Ряд исследователей полагают, что эта форма труда трансформирует классическое положение как работника, так и работодателя, и в целом преобразует отношения

<sup>3</sup> International Labour Organization. 2021. World Employment and Social Outlook 2021: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work. Geneva: ILO.

занятости, стирая четкие границы между трудовыми и гражданско-правовыми отношениями (Motina, Tomashevsky & Chichina, 2024:77).

В трудовом праве такое положение актуализировало дискуссию о необходимости серьезной модификации существующей модели единого трудового правоотношения. Ее основы были заложены в процессе становления трудовых прав еще в период формирования организации труда индустриального типа и предполагали социальную защиту работника как слабой стороны таких отношений (Chucha, 2024:24). В современных условиях данный подход предлагается расширить, ориентируясь на теорию комплекса трудовых отношений. В рамках этого подхода имеется больше возможностей для распространения на формы платформенной занятости норм по охране труда, социальному страхованию, социальному партнерству (Chucha, 2024:30, 45).

Практика различных государств в этом вопросе значительно различается: в зависимости от степени контроля платформы связанные с ней лица могут признаваться наемными работниками или независимыми подрядчиками, кроме того, могут существовать промежуточные варианты, которые позволяют распространять на лиц, трудящихся на цифровых платформах по контрактам, нормативы по охране труда или социальному обеспечению (International Labour Organization, 2021:203). В связи с тем, что от правильной классификации правового статуса таких лиц зависит их доступ к полному объему трудовых и социальных прав, этот вопрос широко обсуждается как в научных публикациях, так и в парламентах и залах судебных заседаний.

В отчете 2024 г. по проблемам самозанятости Европейского фонда улучшения условий жизни и труда (Еврофонд)<sup>4</sup> было предложено выделить четыре основных способа обеспечения доступа к социальной защите лиц, занятых на платформенной работе: (1) переквалификация работников платформы из самозанятых в наемных работников посредством судебных разбирательств; (2) введение презумпции занятости; (3) развитие предоставления о промежуточном статусе – «третьей занятости»; (4) подписание соответствующих коллективных договоров (Eurofound, 2024:66). Эти способы не являются изолированными и могут применяться одновременно, в различном сочетании друг с другом. Так, презумпция трудовых отношений часто формулируется в решениях суда, связанных с изменением статуса трудящихся, далее она может быть закреплена в законодательстве наряду с положениями о промежуточном («гибридном», «третьем») статусе занятости («экономически зависимые самозанятые» в Испании, «квазирабочники» в Италии) и т.д.

Примеры, изложенные ниже, иллюстрируют некоторую условность любой такой классификации, а также демонстрируют, насколько активно во всем мире идет поиск форм и способов адаптации систем социальной защиты к новым формам нетипичной занятости. В настоящее время модели регулирования цифровой платформенной экономики быстро развиваются, но пока нигде в мире не найдены сбалансированные регулятивные механизмы, оптимально сочетающие интересы государства, бизнес-структур и конкретных потребителей (как заказчиков, так и исполнителей работ на платформах) (Kuzminov, Koshel & Kruchinskaia, 2025:13). При этом, несмотря на большое число экономических, социологических и юридических исследований в этой области, в отечественной литературе и регионе ЕАЭС дискуссии о правовом

<sup>4</sup> Агентство Европейского союза, которое занимается сбором информации и организацией исследований в области социальной политики и проблемами улучшения жизни и труда. Режим доступа: <https://www.eurofound.europa.eu/en/home> (дата обращения: 15.07.2025).

статусе лиц, занятых через онлайн платформы, менее заметны, чем в иных юрисдикциях (Lyutov & Chernykh, 2023:124).

### **Квалификация статуса занятости: трудность разработки единого подхода (на примере Соединенных Штатов Америки)**

Проблема определения статуса занятости лиц, выполняющих работу на платформе, сложна и многоаспектна, в ней сталкиваются противоположные интересы сторон конфликта, поэтому судебные дела, посвященные разрешению правового спора в этой области, вызывают противоборство сторон и широкий общественный резонанс. Ярким примером такого дела, повлекшего за собой далеко идущие последствия, является решение 2018 г. Верховного суда Калифорнии по делу *Dynamex Operations West, Inc. против Верховного суда Лос-Анджелеса*<sup>5</sup>. В этом деле была сформулирована презумпция, согласно которой работник, оказывающий услуги нанимателю, в том числе и при работе на платформе, признается его наемным сотрудником и на него распространяется законодательство о труде. Для того, чтобы работники сохранили статус независимых подрядчиков, компании-работодатели обязаны представить доказательства по трем пунктам (тест «ABC»).

Это решение стало основанием для внесения изменений в законодательство Калифорнии. Законом, известным как Закон АВ 5 (Assembly Bill 5), в 2019 г. тест ABC и исключения из него были внесены в Трудовой кодекс Калифорнии (§§ 2775–2787<sup>6</sup>). Согласно данному тесту работник является наемным сотрудником, если только компания не докажет, что в отношении данного лица соблюдены три условия: (А) оно освобождено от контроля и руководства со стороны нанимающей организации в связи с выполнением работы как по договору, так и фактически; (В) выполняет работу, которая не является обычной для компании-нанимателя; (С) занимается самостоятельной торговлей, ремеслом или бизнесом того же рода, что и выполняемая работа. Для работников, подпадающих под одно из исключений АВ 5 (а это более 100 профессий), применима классификация по другому многофакторному тесту, известному в судебной практике как тест *Borello*<sup>7</sup>. Этот тест предлагает изучить для классификации работников одиннадцать факторов, связанных с характером и степенью контроля компании-нанимателя над работником, например, наличие собственной лицензии и своего помещения для ведения бизнеса, права устанавливать свои расценки и определять рабочие часы для своей работы и т.д. Ряд комментаторов считает, что этот тест более точно отражает традиционные различия между сотрудниками и независимыми подрядчиками, чем тест ABC (Burdic, 2019).

В Калифорнии был принят довольно жесткий вариант теста<sup>8</sup>, который, хотя и предполагал десятки исключений, но не охватывал многие похожие категории

<sup>5</sup> Supreme Court of California. *Dynamex Operation West Inc. v. Superior Court of Los Angeles Country*, April 30, 2018. 4 Cal.5th 903 (2018). Available at: <https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/2018/s222732.html> [Accessed 15th July 2025].

<sup>6</sup> California Labor Code. Available at: [https://california.public.law/codes/labor\\_code\\_section\\_2775](https://california.public.law/codes/labor_code_section_2775) [Accessed 15th July 2025].

<sup>7</sup> Supreme Court of California. *S.G. Borello & Sons, Inc. v. Department of Industrial Relations*. March 23, 1989. 48 Cal.3d 341 (1989) Available at: <https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/3d/48/341.html> [Accessed 15th July 2025].

<sup>8</sup> В аналитических материалах, размещенных на сайте адвокатской компании, представляющей интересы транспортных компаний в продолжающихся до сих пор судебных разбирательствах, показаны раз-

работников. Его введение вызвало негативную реакцию работодателей и самозанятых, не желавших переходить в статус наемных сотрудников. Законодательное собрание Калифорнии было вынуждено расширить и уточнить перечень исключений, внеся поправки в Закон АВ 5 (Закон АВ 2257)<sup>9</sup> в сентябре 2020 г. Однако и они не охватили две основные отрасли, организованные при помощи цифровых платформ, которые были заинтересованы в том, чтобы их работники сохраняли свой независимый статус – грузоперевозки и работа водителей по вызову. Представители больших транспортных платформ развернули мощную лоббистскую компанию и добились включения данного вопроса в бюллетени голосования штата Калифорния в ноябре 2020 г. Данная инициатива, известная под названием Поправка 22 (Proposition 22), получила поддержку 59 % избирателей и стала основанием принятия Закона о защите водителей и служб<sup>10</sup>, работающих на основе приложений, положения которого также были включены в разделы 7448–7467 Кодекса Калифорнии о бизнесе и профессиях<sup>11</sup>.

Принятые законодательные положения обосновывали необходимость сохранения выгодного для работников статуса независимых подрядчиков, предоставляющего им гибкость и вариативность трудовой деятельности (§ 7449). Вместе с тем они были направлены на обеспечение безопасности при осуществлении таких услуг как потребителей, так и водителей служб такси и доставки. Водителям был предоставлен доступ к различным вариантам субсидий на медицинское страхование (в зависимости от количества часов работы на платформе); гарантии получения минимального заработка в размере 120 % от установленной минимальной заработной платы; компенсации транспортных расходов; страхование от несчастных случаев на производстве для покрытия травм, полученных на рабочем месте; а также защита от дискриминации и домогательств (§ 7453–7455).

Таким образом, законодательство Калифорнии под влиянием судебных решений и общественного мнения установило для одной категории платформенных занятых – водителей такси и служб доставки – особый режим занятости, сочетающий в себе преимущества независимого положения самозанятых лиц и определенные гарантии соблюдения их трудовых и социальных прав. Тем самым было существенно уточнено правило, первоначально сформулированное решением Верховного суда Лос-Анджелеса.

Вопрос о разграничении статусов занятости в США регулируется и на федеральном уровне. Министерство труда США в 2024 г. утвердило новые рекомендации на эту тему, получившие название «Заключительное правило классификации

---

личия калифорнийского теста ABC от аналогичных тестов в других штатах, где они либо сформулированы более узко, либо используются исключительно для определения того, подпадает ли работник под действие норм о компенсации по безработице // См.: Официальный сайт адвокатской компании CullenLaw Режим доступа: <https://cullenlaw.com/analysis/ab5> (дата обращения 15.07.2025).

<sup>9</sup> An act to amend Section 3351 of, and to add Section 2750.3 to, the Labor Code, and to amend Sections 606.5 and 621 of the Unemployment Insurance Code, relating to employment, and making an appropriation therefor. Available at: [https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill\\_id=201920200AB](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB) [Accessed 15th July 2025].

<sup>10</sup> Protect App-Based Drivers and Services Act (Added November 3, 2020, by initiative Proposition 22, Sec. 1. Effective December 16, 2020).

<sup>11</sup> Business and Professions Code. Sec. 7448-7467. Available at: [https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displayText.xhtml?lawCode=BPC&division=3.&title=&part=&chapter=10.5.&article=1](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displayText.xhtml?lawCode=BPC&division=3.&title=&part=&chapter=10.5.&article=1). [Accessed 15th July 2025].



наемных работников и независимых подрядчиков в соответствии с Законом о справедливых трудовых стандартах» (Final Rule: Employee or Independent Contractor Classification Under the FLSA)<sup>12</sup>. Оно заменило собой признанные неудачными Правила определения статуса независимых подрядчиков, принятые Министерством труда в 2021 г.

Закон о справедливых трудовых стандартах 1938 г., в соответствии с которым разработаны рассматриваемые рекомендации, использует самые широкие формулировки понятий «работник» и «работодатель»<sup>13</sup>. Статус застрахованного работника, согласно данному Закону, гарантирует выплату заработной платы на уровне не ниже установленного федеральным законодательством за каждый час работы, при этом рабочее время, превышающее сорокачасовую рабочую неделю, оплачивается с коэффициентом 1,5 (раздел 3-е). За годы действия Закона для определения статуса занятости работника на основании обширной судебной практики был сформирован тест «экономической реальности». На этот устоявшийся тест опирается и Заключительное правило 2024 г., которое предполагает анализ совокупности шести факторов, в которой ни один не имеет преимущества или заранее установленного веса. При этом в тех штатах, где законодательно установлен тест «ABC», будет применяться именно он<sup>14</sup>.

На примере США, где в одной стране сосуществуют различные подходы к правовому регулированию цифровых платформ и действуют разные критерии разграничения статусов занятости, исследователи подчеркивают коллизийность нормативов, существующих в этой сфере, и отсутствие единых правовых рамок (Kuzminov, Koshel & Kruchinskaia, 2025:18–19). В этой связи полагаем, что комплексный анализ проблем платформенной занятости и возможностей социальной защиты работников платформ не может обойтись без описания и последующего обобщения конкретных примеров существования правовых норм и практики их применения.

### **Презумпция трудовых отношений на наднациональном уровне: практика Европейского Союза**

Проблеме точной классификации трудовых отношений в условиях технологических новаций уделяется внимание на международном и наднациональном уровнях. Перечень критериев трудового характера отношений определен Рекомендацией МОТ от 15 июня 2006 г. № 198 «О трудовом правоотношении»<sup>15</sup>, в которой указано, какие условия для установления факта существования трудовых отношений могут быть включены в законодательство страны или служить ориентиром при вынесении судебных решений (п.12, 13). Кроме того, в Рекомендации № 198 установлен важный для анализа статуса занятости принцип приоритета фактов, согласно которому наличие трудовых отношений между сторонами должно определяться в первую очередь

<sup>12</sup> Employee or Independent Contractor Classification Under the Fair Labor Standards Act. Available at: <https://www.federalregister.gov/documents/2024/01/10/2024-00067/employee-or-independent-contractor-classification-under-the-fair-labor-standards-act> [Accessed 15th July 2025].

<sup>13</sup> Fair Labor Standards Act. Available at: <https://hr.ucmerced.edu/compensation/compensation-tools/flsa> [Accessed 15th July 2025].

<sup>14</sup> Режим доступа: <https://www.dol.gov/agencies/whd/flsa/misclassification/rulemaking/faqs> (дата обращения: 15.07.2025).

<sup>15</sup> Режим доступа: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_r198\\_ru.htm](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_r198_ru.htm) (дата обращения 07.07.2025).

на основе фактов, подтверждающих реальное положение работника, невзирая на то, каким образом оно характеризуется в любом другом соглашении (ст.9).

Этот подход применяется и в законодательстве Европейского Союза. Недавно принятая Директива ЕС (вводится в действие с декабря 2026 г.) об улучшении условий труда в сфере платформенной занятости<sup>16</sup> прямо нацелена на предотвращение случаев неправильной классификации занятости лиц, выполняющих работы на платформе. Директива подразделяет этих лиц на две категории, которые могут иметь разные трудовые и социальные права (пп. «с»), «d» п. 1 ст. 1): лица, обладающие статусом работников в рамках трудовых отношений с платформой (*platform worker*); и все лица, выполняющих работу на платформе (*person performing platform work*), независимо от характера договорных отношений или их определения участвующими сторонами. Для всех трудящихся вне связи с их статусом провозглашается принципы прозрачности, справедливости и контроля со стороны человека при использовании алгоритмических способов управления.

Установленная Директивой презумпция трудовых отношений должна стать юридическим инструментом для корректного определения статуса занятости, защищающим работников цифровых платформ от возможных ограничений в доступе к трудовым и социальным правам (преамбула, п. 6). В отличие от документов МОТ и предварительных проектов<sup>17</sup> в ее согласованной версии нет списка конкретных критериев трудового характера отношений. Первоначальные предложения, содержащие такой перечень<sup>18</sup>, вызвали резкую критику с разных сторон и не вошла в окончательную редакцию Директивы (Potemkina, 2024).

Согласно презумпции договорные отношения между цифровой платформой и лицом, выполняющим работу при ее помощи, в которых имеются подтвержденные факты, указывающие на руководство или контроль, считаются трудовыми (п. 1 ст. 5). Квалификация соответствующих отношений как трудовых должна основываться в первую очередь на оценке фактической ситуации выполнения работы, независимо от того, как эти отношения обозначены в договоре, заключенном сторонами (ст. 4). При этом каждое государство-участник должно самостоятельно закрепить в законодательстве применимые критерии, которые будут использоваться для определения уровня контроля и руководства со стороны платформы.

По своей сути презумпция представляет собой упрощение процедуры доказывания статуса занятости при судебном или административном разбирательстве, осуществляемое в интересах лиц, выполняющих работу на платформе. Она не может трактоваться как обременение для работающих лиц или автоматически приводить к переквалификации их статуса. Бремя доказывания обратного возлагается на саму платформу цифрового труда.

<sup>16</sup> Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and the Council on improving working conditions in platform work of 23 October 2024// OJ L 11.11.2024. P. 1–26.

<sup>17</sup> Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work. 09.12.2021. Art. 3. Available at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021PC0762> [Accessed 02th July 2025].

<sup>18</sup> Aloisi, A. & Georgiou, D. Two steps forward, one step back: the EU's plans for improving gig working conditions. A critique of the EU's proposed approach to employment status and algorithmic management for platform workers. // Ada Lovelace Institute. 2022. Available at: <https://www.adalovelaceinstitute.org/blog/eu-gig-economy> [Accessed 20th July 2025].

Примечательно, что в соответствии с Директивой государства-члены ЕС обязаны включить указанную презумпцию в законодательство только в отношении трудовых прав. Распространение презумпции на налоговые и уголовные отношения или вопросы социального обеспечения относится на усмотрение национальных государств, которые могут предусмотреть такой порядок в своем законодательстве (п. 3 ст. 5). Это значит, что страны-участницы будут применять презумпцию по-разному, определяя свои перечни критериев для конкретизации статуса занятости и степень ответственности за неправильную классификацию работников.

Пока рано оценивать, каким образом Директива будет применяться в странах-участницах ЕС, в каких из них презумпция занятости будет распространена на национальное законодательство о социальном обеспечении. Можно предположить, что широкий характер некоторых определений, отсутствие единых критериев для отнесения платформенных работников к наемным сотрудникам и выведение за рамки наднационального регулирования вопросов о социальной защищенности лиц, выполняющих работы на платформе, будут способствовать развитию разных национальных практик применения презумпции, и поиск универсальных решений для адаптации систем социальной защиты к новой занятости в мире цифровых технологий будет продолжен.

### **Переквалификация статуса занятости судебными решениями (на примерах Ирландии и Испании)**

Судебные процессы, в результате которых лица, занятые на цифровых платформах, решением суда переквалифицируются из самостоятельных подрядчиков в наемные работники, происходят практически в любой стране<sup>19</sup>. Подобная судебная практика есть и в Российской Федерации, однако она носит противоречивый и непоследовательный характер (Girich, Ivanovicheva & Levashenko, 2022:54). Чаще всего с такими исками обращаются сами занятые, для которых доказательство трудового характера отношений означает доступ к полному объему социальной защиты по законодательству (например, расторжение контракта с цифровой платформой может быть переквалифицировано как несправедливое увольнение с получением соответствующей компенсации), но иногда заявителями выступают государственные органы, предъявляющие иски в целях взыскания налоговых выплат с платформ как с работодателей. Сформулированные судами критерии отличия статусов рабочей занятости широко используются для защиты прав трудящихся на платформах и часто являются основаниями для изменений в национальном законодательстве. Приведем примеры переквалификации статуса занятости и ее последствий в двух знаковых решениях из судебной практики европейских стран – Ирландии и Испании, на которых можно проследить формирование общих тенденций.

Если в законодательстве Ирландии нет четкого определения терминов «наемный работник» и «независимый самозанятый», а суды на протяжении многих лет применяли различные критерии для их конкретизации, то законодательство Испании, напротив, в этом отношении хорошо детализировано. Помимо Закона «О статусе трудящихся», в котором в ст. 8.1 сформулирована презумпция трудовых отношений (трудовым предполагается возмездный договор между сторонами,

<sup>19</sup> См. научный обзор, основанный на анализе более 800 судебных и административных решений в 18 европейских странах (Hiebl Ch., 2024).

по которому одна из сторон оказывает услуги от своего имени и в рамках организации под руководством другого лица)<sup>20</sup>, в Испании широко употребляется понятие «зависимого самозанятого». Оно применяется по отношению к лицам, которые несмотря на свою функциональную автономию осуществляют профессиональную деятельность в сильной и почти исключительной экономической зависимости от одного клиента, который обеспечивает им до 75 % дохода (ст. 11.1 Закона о статусе самостоятельного труда<sup>21</sup>). В преамбуле этого Закона говорится, что данная форма занятости фактически является гибридным, промежуточным видом между двумя традиционными формами. На такой основе в Испании сложилась обширная судебная практика: о статусе работников платформы приняты сотни решений, из них 17 постановлений – Верховным судом (Hiebl, 2024:38).

Верховный суд Ирландии в 2023 г. по делу Karshan (Midlands) Ltd против налоговых инспекторов<sup>22</sup> переквалифицировал статус занятости водителей службы доставки продуктов, которые были наняты как независимые сотрудники. В данном деле Суд на основе обширного (почти 200-страничного) исследования законодательной и судебной практики Англии и Ирландии разъяснил различие статусов работников, соответствующее современным тенденциям.

Для определения трудового характера отношений Верховный суд разработал и применил пятиэтапный тест (п. 213–219). Три первых этапа теста представляют собой фильтры, прохождение которых позволяет приступить к последующему выяснению фактических обстоятельств. На этих этапах суд оценивает: 1) является ли договор возмездным, по которому в обмен на услугу предполагается выплата вознаграждения (п. 220–223); 2) носит ли работа личный характер и какова степень автономности работника в случае, если потребуется замена исполнителя (п. 224–226); 3) уровень контроля за работником в ходе выполнения заказа (п. 227–234). На четвертом этапе выясняются все фактические обстоятельства трудоустройства (п. 235–250). Суд руководствуется принципом приоритета фактов и толкует договор (а) в свете фактических обстоятельств его заключения; (б) с учетом реальных действий сторон; (в) не связывая выясненные факты и обстоятельства с анализом предыдущих пунктов теста и возлагая бремя доказывания факта на сторону, которая его утверждает. В случае непризнания договора трудовым от суда требуется точная классификация типа рассматриваемого контракта. И, наконец, на пятом, финальном этапе теста суд должен проверить наличие нормативных актов, которые могут потребовать корректировки или дополнения любого из этих соображений (п. 251–252).

Проведя проверку по разработанному тесту Верховный суд в деле Karshan (Midlands) Ltd против налоговых инспекторов оставил в силе решение первой инстанции, установившей, что водители, занятые на платформе, были наемными работниками. На основе этого решения Министерство социального обеспечения Ирландии издало Кодекс практики для определения статуса занятости – документ рекомендательного характера, которой содержит в себе руководящие принципы

<sup>20</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. // Boletín Oficial del Estado de 24.10.2015. N 255. Available at: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430> [Accessed 15th July 2025].

<sup>21</sup> Ley 20/2007, de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. // Boletín Oficial del Estado de 12/07/2007 № 166. Available at: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409> [Accessed 15th July 2025].

<sup>22</sup> Supreme Court of Ireland. Revenue Commissioners v. Karshan t/a Dominos. IESC 24. Appeal Number: S:AP:IE:2022:000109 [2023] IESC 24. Available at: [https://www.courts.ie/acc/alfresco/e4ee7c3d-0e02-4a33-82b7-26458d895138/2023\\_IESC\\_24.pdf/pdf#view=fitH](https://www.courts.ie/acc/alfresco/e4ee7c3d-0e02-4a33-82b7-26458d895138/2023_IESC_24.pdf/pdf#view=fitH) [Accessed 15th July 2025].

помогающие правоприменителям избежать социально-правовых и налоговых последствий неправильной квалификации<sup>23</sup>.

Постановлением Верховного суда Испании от 25 сентября 2020 г. также был переквалифицирован статус занятости заявителя, работавшего курьером по доставке заказов на платформе Glovo<sup>24</sup>. Суд подчеркнул, что обращение к прояснению основных признаков наемного и самостоятельного труда обусловлено их постоянной эволюцией. Содержание основных юридических понятий в постиндустриальном обществе претерпевает постоянные изменения, в частности, современные цифровые системы контроля трансформируют формы зависимости работника, делая их более гибкими и мягкими (п. 7.1; здесь и далее цитируется мотивировочная часть Постановления).

Суд подтвердил, что содержательными критериями отличия трудовой занятости от гражданско-правовой являются: зависимый характер труда; отчужденность работника от результатов своего труда, характеризующая степень его автономности; гарантированное вознаграждение. Однако Суд признал, что грань, разделяющая трудовой договор от соглашений, регулируемых гражданским и коммерческим законодательством, не является четкой ни в доктрине, ни в законодательстве, ни даже в социальной реальности (п. 9.1 (3)).

Заявитель по данному делу имел статус «зависимого самозанятого», и в этом смысле, как полагают исследователи, его экономическая зависимость может считаться даже более сильной, чем зависимость наемного персонала, так как при сохранении всех рисков, характерных для самостоятельного труда, заработная плата такого работника не фиксирована, а привязана к определенному объему работ (Shevchuk, 2010:41). Для самозанятых (включая экономически зависимых) в Испании установлен специальный режим социального обеспечения (ст. 23 Закона о статусе самостоятельного труда), предполагающий обязательное внесение страховых взносов (ст. 25). Это дает возможность застрахованным работникам получать определенные социальные и пенсионные выплаты (например, в случаях временной нетрудоспособности, беременности, рождения ребенка и ухода за ним, достижения возраста, несчастного происшествия или профессионального заболевания) (ст. 26). Но и эти гарантии не равны тем, которые предоставляются при аналогичной занятости наемным работникам.

Значимым аргументом в пользу классификации курьера Glovo как сотрудника компании стала практика распределения заказов платформы при помощи автоматизированной системы рейтингов, когда наиболее выгодные заказы распределялись работникам, получившим наибольшее количество очков. Суд счел, что без гарантий минимальной оплаты эта система предопределяет максимальные нагрузки работников, поскольку понижение в рейтинге ведет к потерям заработной платы и равносильно потере работы (п. 16–19). Кроме того, компания Glovo не только поручала выполнение определенных услуг: она указывала, каким образом они должны быть оказаны, контролировала выполнение инструкций и сроков доставки через приложение, в том числе в режиме реального времени при помощи GPS геолокатора. Поэтому

<sup>23</sup> URL: <https://www.gov.ie/en/department-of-social-protection/publications/code-of-practice-on-determining-employment-status/> [Accessed 20th Juny 2025].

<sup>24</sup> Tribunal Supremo de España (Sala de lo Social). Sentencia N 805/2020. 25 de Septiembre de 2020. Centro de Documentación Judicial. Available at: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/05986cd385feff03/20201001> [Accessed 05th July 2025].

Суд пришел к выводу, что платформенная компания является единственным субъектом, располагающим необходимой информацией для ведения этой бизнес-системы оказания услуг, и в одностороннем порядке принимает все коммерческие решения (о форме оплаты, вознаграждении и компенсации время ожидания заказа клиента). Тем самым, платформа не является простым посредником между продавцом и поставщиком услуг, а выполняет работу по координации и организации обслуживания своих клиентов, посредством алгоритмического управления влияя на их активность. В этом случае автономия лиц, выполняющих работу на платформе, ограничена и распространяется только на второстепенные вопросы (п. 20–22).

После данного постановления Верховного суда в 2021 г. в Закон «О статусе трудящихся» было внесено специальное дополнение о лицах, занимающихся доставкой при помощи цифровых платформ (Дополнительное положение 23). Эти изменения получили название «Закон о курьерах»<sup>25</sup>, поскольку они ввели в сферу действия трудового права работу платформенных служб доставки товаров. Исследователи полагают, что именно испанское законодательство вдохновило ЕС на разработку общих правил регулирования платформенной занятости (Potemkina, 2024). Очевидно, что определение правового статуса работников платформ является сложной проблемой, решаемой судами на основании анализа всех фактических обстоятельств правового спора.

### **Российская Федерация: гражданско-правовая модель занятости и ее расширение**

Вопрос о поиске юридических способов защиты социальных прав лиц, занятых на работах на платформе, актуален и для нашей страны. Принятый в 2023 г. Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации»<sup>26</sup> эту сферу не затронул. В новом законе «Об отдельных вопросах регулирования платформенной экономики в Российской Федерации» от 22 июля 2025 г.<sup>27</sup> за основу регулирования отношений занятости на платформе, взята гражданско-правовая модель: лица, выполняющие работу на платформе считаются партнерами-продавцами или партнерами-исполнителями (п. 4, 5, 6 ст. 2). Самозанятые партнеры-исполнители выполняют конкретные работы или услуги лично, без привлечения третьих лиц; вне установленного графика или правил трудового распорядка; самостоятельно принимая решения о выполнении заказа; они получают вознаграждение за каждый выполненный заказ отдельно. При этом предоставление социальных гарантий, а также еженедельных выходных дней и отпуска, принятых трудовым законодательством за счет платформы и заказчиков не предусматривается (ст. 15). Установлен запрет на систематическое и продолжительное выполнение работ в интересах одного пользователя-

<sup>25</sup> Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales // Boletín Oficial del Estado de 29.09.2021. N 233. Available at: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-15767> [Accessed 05th July 2025].

<sup>26</sup> Федеральный закон от 12 декабря 2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2023. № 51. Ст. 9138.

<sup>27</sup> Федеральный закон «Об отдельных вопросах регулирования платформенной экономики в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2025. № 31. Ст. 4643.

заказчика (пп. 5 п. 1 ст. 17), т.е. «экономически зависимые самозанятые», аналогичные испанскому законодательству, исключены из сферы действия Закона.

Однако при взаимодействии с партнером-исполнителем оператор цифровой платформы может выполнять далеко не только посреднические функции. В частности, он может оценивать деятельность исполнителя и ограничивать его доступ к принятию заказов; контролировать максимальное время систематического и продолжительного выполнения отдельного вида работ, в том числе связанных с использованием источника повышенной опасности или риском причинения вреда жизни, здоровью и имуществу и не допускать несовершеннолетних к выполнению работ определенного типа. По отдельным видам работ исполнитель должен быть проинформирован о наличии предельно допустимых норм физических и иных нагрузок. Тем партнерам-исполнителям, которые добровольно вступают в правоотношения по обязательному пенсионному и социальному страхованию, а также заключают договоры добровольного медицинского страхования, платформой должны быть предоставлены преференции, минимальный объем которых устанавливается Правительством РФ (пп. 9 п.1 ст. 17). Расходы таких лиц на страховые выплаты могут быть возмещены платформой полностью или частично (пп. 6 п. 2 ст. 17). Кроме того, оператор платформы может предоставлять исполнителям возможности дополнительного профессионального образования и обучения, предоставлять для исполнения заказа свои инструменты и материалы (пп. 7, 8 п. 2 ст. 17). Представляется, что такие положения нового Федерального закона подтверждают вывод о том, что платформенную занятость трудно определить в рамках дихотомии «трудовые отношения – работа по найму» и «самозанятость – предпринимательство» (Ponomareva, 2025:111). Судя по опыту различных стран, такая модель правового регулирования платформенной занятости потребует принятия специальных нормативных мер по адаптации системы социальной защиты, с тем чтобы права занятых на платформе людей не были нарушены.

### **Заключение**

Во всем мире специалистами в области налогового, трудового права и права социального обеспечения ведутся дискуссии о правовом статусе платформенных трудящихся. Несмотря на то, что многие работники платформ считаются самозанятыми, их статус во многом остается неясным (особенно в отношении лиц, занятых на платформах активного типа, базирующихся в определенной местности). Во многих странах сложилась обширная судебная практика, связанная с оспариванием статуса занятости лиц, выполняющих работу на платформе, приняты комплексные законодательные акты. Важной целью предпринимаемых усилий по уточнению правового статуса занятых является обеспечение правовой защиты работников платформ с тем, чтобы они могли пользоваться социальными правами, эквивалентными правам наемных работников. На практике и в научной литературе продолжают сталкиваться противоположные подходы к этому вопросу, для смягчения которых разрабатываются компромиссные предложения, связанные с адаптацией существующих механизмов социальной защиты для новых нетипичных форм занятости, актуальных для эпохи цифрового труда.

## References / Список литературы

- Behrendt, Ch., Nguyen, Q.A. & Rani U. (2019) Social protection systems and the future of work: Ensuring social security for digital platform workers. *International Social Security Review. Special Issue: Social security and the digital economy*. 72 (3), 17–41.
- Burdic, B. (2019) Dynamex Operation West Inc. v. Superior Court. *Berkely Journal of Employment and Labor Law*. 40 (1), 167–180. <https://www.doi.org/10.15779/Z38RVOD141>
- Chikanova, L.A. & Seregina, L.V. (2018) Legal Protection of Citizens against Unemployment in Context of Information Technology Innovations in the Field of Labor and Employment. *Pravo. Zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki*. (3), 149–171. (in Russian). <https://www.doi.org/10.17323/2072-8166.2018.3.149.171>  
*Чиканова Л.А., Серегина Л.В.* Правовая защита граждан от безработицы в условиях информационных технологических новаций в сфере труда и занятости // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2018. № 3. С. 149–171. <https://www.doi.org/10.17323/2072-8166.2018.3.149.171>
- Chucha, S.Y. (2024) *Ensuring and Protecting Social and Labor Rights in the Context of the Transformation of the Sphere of Labor and Employment*. Moscow, Prospekt Publ. (in Russian).  
*Чуча С.Ю.* Обеспечение и защита социально-трудовых прав в условиях трансформации сферы труда и занятости. М. : Проспект, 2024. 48 с.
- Girich, M.G., Ivanovicheva, K.V. & Levashenko, A.D. (2022) Taxation and Social Insurance for Employees of Online Platforms: Comparison of Russian and International Experience. *Financial Journal*. 14 (3), 44–60. (in Russian). <https://www.doi.org/10.31107/2075-1990-2022-3-44-60>  
*Гирич М.Г., Ивановичева К.В., Левашенко А.Д.* Налогообложение доходов и социальное страхование занятых на онлайн-платформах: сравнение опыта России и других стран // Финансовый журнал. 2022. Т. 14. № 3. С. 44–60.
- Hiebl, Ch. (2024) Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions. *Comparative Labour Law & Policy Journal*. <https://www.doi.org/10.2139/ssrn.3839603>
- Nioradze, G.B. (2022) Older Workers' Labor and the Gig-Economy: Precarization or New Opportunities? *Sociological Journal*. 28 (4), 102–117. (in Russian). <https://www.doi.org/socjour.2022.28.4.9317>  
*Ниорадзе Г. В.* Труд пенсионеров и гиг-экономика: прекаризация или новые возможности? // Социологический журнал. 2022. Т. 28. № 4. С. 102–117. <https://www.doi.org/socjour.2022.28.4.9317>
- Kuzminov, Ya.I., Koshel, A.S. & Kruchinskaia, E.V. (2025) Platform regulation as bona fides: From economic efficiency to rule. *Public Administration Issues*. (1), 7–37. (in Russian). <https://www.doi.org/10.17323/1999-5431-2025-0-1-7-37>  
*Кузьминов Я.И., Кошель А.С., Кручинская Е.В.* Регулирование цифровых платформ как bona fides: от экономической эффективности к норме // Вопросы государственного и муниципального управления. 2025. № 1. С. 7–37. <https://www.doi.org/10.17323/1999-5431-2025-0-1-7-37>
- Ljutov, N.L. & Chernykh, N.V. (2023) *Labor law in conditions of great challenges*. Moscow, Prospekt Publ. (in Russian).  
*Лютлов Н.Л., Черных Н.В.* Трудовое право в условиях больших вызовов. М. : Проспект, 2023. 172 с.
- Motina, E.V., Tomashevsky, K.L. & Chichina, E.V. (2024) *Legal regulation of atypical forms of employment in the context of digitalization and regional integration*. Minsk, Amalfeya Publ. (in Russian).  
*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.



- Ponomareva, K.A. (2025) The legal status of digital platforms and their employees: Transformation at the intersection of tax and labor law. *Pravovedenie*. 69 (1), 102–124. (in Russian). <https://www.doi.org/10.21638/spbu25.2025.106>  
*Пономарева К.А.* Цифровая платформа с точки зрения трудового и налогового права: работодатель или посредник? // Правоведение. 2025. Т. 69. № 1. С. 102–124. <https://www.doi.org/10.21638/spbu25.2025.106>
- Potemkina, O.Yu. (2024) Employed or Self- Employed: the Problem of Regulating Platform Work in the EU. *Sovremennaiia Evropa*. (4), 126–139. (in Russian). <https://www.doi.org/10.31857/S0201708324040107>  
*Потемкина О.Ю.* Самозанятые или наемные: проблема регулирования платформенного труда в ЕС // Современная Европа. 2024. № 4. С. 126–139. <https://www.doi.org/10.31857/S0201708324040107>
- Weber, T., Eiffe, F.F. & Adăscăliței, D. (2024) Self-employment in the EU: Job quality and developments in social protection. Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Shevchuk, A.V. (2010) Boundaries of autonomy: the phenomenon of “dependent self-employment”. *Sociological Journal*. 2010. (3), 35–51.  
*Шевчук А.В.* Границы автономии: феномен «зависимой самозанятости» // Социологический журнал. 2010. № 3. С. 35–51.
- Sinyavskaya, O.V. et al. (2024) *Platform employment in Russia: the dynamics of prevalence and key characteristics of the employed*. Moscow, Publishing House of the Higher School of Economics. (in Russian).  
*Синявская О.В.* [и др.] (2024) Платформенная занятость в России: динамика распространенности и ключевые характеристики занятых. Экспертный доклад / Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М. : Изд. дом Высшей школы экономики. 64 с.
- Standing, G. (2014) *The Precariat: a new dangerous class*. Moscow, Ad Marginem Press Publ. (in Russian).  
*Стэндинг Г.* Прекариат: новый опасный класс. М. : Ад Маргинем Пресс, 2014. 328 с.
- Toshchenko, Zh.T. (2019) The Precariat Phenomenon: Theoretical and Methodological Premises of its Study. *Sociological research*. (9), 51–63. (in Russian). <https://www.doi.org/10.31857/S013216250006669-8>  
*Тощенко Ж.Т.* Феномен прекариата: теоретические и методологические основания исследования // Социологические исследования. 2019. № 9. С. 51–63. <https://www.doi.org/10.31857/S013216250006669-8>

#### Сведения об авторах:

**Колотова Наталья Валерьевна** – кандидат юридических наук, доцент, ведущий научный сотрудник, и.о. зав. сектором прав человека, Институт государства и права Российской академии наук; 119019, Российская Федерация, Москва, ул. Знаменка, д. 10

**ORCID: 0000-0001-6184-3763; SPIN-код: 5472-6255**

*e-mail: kolotova.n@gmail.com*

#### About the authors:

**Natalia V. Kolotova** – Candidate of Legal Sciences, Associate Professor, Leading Research Fellow, Acting Head of the Human Rights Department, Institute of State and Law of the Russian Academy of Sciences; 10 Znamenka St., Moscow, 119019, Russian Federation

**ORCID: 0000-0001-6184-3763; SPIN-code: 5472-6255**

*e-mail: kolotova.n@gmail.com*