

Дата поступления рукописи в редакцию: 04.02.2026 г.
Дата принятия рукописи в печать: 10.03.2026 г.

DOI: 10.24412/2076-1503-2026-2-733-735

МИРОНЕНКО Екатерина Игоревна,
кандидат юридических наук, доцент,
доцент кафедры «Гражданское право и процесс»
Ростовского государственного университета
путей сообщения,
e-mail: yekaterina.mironenko@yandex.ru

ВОПРОСЫ ТРАНСФОРМАЦИИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В УСЛОВИЯХ УВЕЛИЧЕНИЯ ДОЛИ ПЛАТФОРМЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ

Аннотация. В работе рассматриваются вопросы регулирования труда в условиях растущей популярности платформенной занятости, уделяется внимание проблемам реализации трудовых прав и свобод работников, а также необходимости реформирования трудового законодательства для обеспечения трудовых гарантий.

Ключевые слова: платформенная занятость, свобода труда, цифровая платформа, занятость населения, трудовые права и гарантии.

MIRONENKO Ekaterina Igorevna,
candidate of law, docent,
Docent of chair "Civil law and process",
Rostov State Transport University

ISSUES OF TRANSFORMATION OF LABOR LEGISLATION IN THE CONTEXT OF AN INCREASE IN PLATFORM EMPLOYMENT

Annotation. The article discusses the regulation of labor in the context of the growing popularity of platform employment, focusing on the implementation of workers' labor rights and freedoms, as well as the need to reform labor legislation to ensure labor guarantees.

Key words: platform employment, freedom of labor, digital platform, population employment, labor rights and guarantees.

Труд свободен. Именно таким образом Конституция Российской Федерации подходит к закреплению и регулированию трудовых прав и свобод человека и гражданина в России. Трудовые права относятся к числу неотъемлемых и неотчуждаемых прав и свобод человека. Свобода труда закреплена не только в нашем основном законе, важнейшие нормативные правовые акты международного правового пространства устанавливают свободу труда. Свобода труда – это также важнейший принцип, закрепленный в Трудовом кодексе РФ.

Юридически свобода труда предполагает право человека не участвовать в трудовой деятельности с точки зрения трудового законодательства, не иметь трудового договора и обеспечивать себя и членов своей семьи иными законными способами: вести предпринимательскую деятельность, быть самозанятым, реализовывать свои

способности к труду через иную не запрещенную законом деятельность. На практике принцип свободы труда находит свое воплощение, в том числе путем реализации своих трудовых прав через платформенную занятость. В экономической литературе платформенную занятость рассматривают как достижение цифровой эпохи в области взаимодействия работника и работодателя, и доля лиц, занятых через цифровые платформы неукоснительно растет, так же, как и увеличивается количество цифровых платформ как коммерческих, так и государственных. Нормативно-правовое регулирование занятости в нашем государстве осуществляется Федеральным законом от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», который пришел на смену Закону о занятости 1991 года. Глава 4 нового закона посвящена государственной цифровой платформе – единой цифровой платформе

в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России». На сегодняшний день, эта платформа выполняет функции помощи гражданам в поиске работы, размещение информации работодателей о вакансиях, а также обеспечение оказания мер государственной поддержки безработным. Создание такой цифровой платформы должно способствовать развитию человеческого потенциала, повышению качества жизни [1, с. 85].

Однако возможность подработки или постоянного заработка граждане реализуют все-таки через частные цифровые платформы, которые предоставляют возможность гибкой занятости, без привязки к режиму работы организации, но при этом с предоставлением возможности получения заработной платы или вознаграждения (прибыли) с минимальными трудностями при выборе работодателя и с потенциалом самостоятельного определения объемов работы и времени ее выполнения. Особенности такой формы занятости состоит в том, что между работником и работодателем есть посредник в виде цифровой платформы.

Нужно отметить, что в настоящий момент в нашем государстве происходит значительный рост платформенной занятости, данный вид организации трудовой деятельности уже представлен практически во всех сферах экономики. При этом наибольшая доля рабочих мест, занятых через цифровые платформы, составляют сферы торговли, транспорта и хранение. Платформенная занятость имеет свои практические преимущества для граждан, желающих найти заработок или доход. Так, цифровые платформы предоставляют возможность работы в режиме гибкого рабочего времени, выбора объема работы и места работы, в том числе территориально. Кроме того, платформенная занятость обеспечивает быстрые заработки, а также возможность занятости одновременно на нескольких платформах и у нескольких работодателей. Также к желающим найти работу и доход практически не применяются квалификационные требования, главное - чтобы гражданин был готов выполнять предложенную ему работу. Помимо очевидных положительных аспектов такого вида занятости, необходимо отметить, что увеличение доли занятых через цифровые агрегаторы граждан формирует ряд проблем, в первую очередь юридического характера. Несмотря на то, что феномен платформенной занятости появился еще до пандемии, на сегодняшний момент отсутствует законодательное регулирование правоотношений участников платформенной занятости. При этом, наиболее заинтересованным лицом в нормативно-правовой регламентации платформенной занятости высту-

пает государство. Поскольку установление четких правил поведения соответствующих субъектов правовых отношений, в первую очередь, определит их правовой статус, и соответственно у граждан появятся определенные гарантии. Кроме того, установление правового регулирования позволит снизить социальную напряженность, повысить налоговые доходы от осуществляемой деятельности, а также позволит решать проблемы социальной политики государства, в том числе вопросы социального обеспечения граждан.

В 2023 году крупные российские цифровые компании (Авито, OZON, Яндекс, СберМаркет и др.) объявили о создании Совета цифровых платформ, который представляет собой некий регулятор, объединяющий лучшие практики цифровых платформ. Одна из целей совета – обеспечение конструктивного диалога между представителями бизнеса, отраслевыми объединениями и экспертным сообществом. Очевидно, что основные интересы развития цифровых платформ и платформенной занятости лежат вне сферы влияния трудового законодательства, иначе в совет бы вошли и представители профсоюзного сообщества.

Платформенная занятость не получила своего законодательно-определенного места, поскольку ни Трудовой кодекс РФ, ни гражданско-правовое законодательство данный вид отношений не регулирует. Как справедливо отмечается в литературе, понятие трудовых отношений, закрепленное в трудовом законодательстве, не коррелируется с механизмами платформенной занятости, что на практике приводит к спорам, при которых возникшие отношения не признаются трудовыми [2, с. 626]. Таким образом, получение работы посредством цифровой платформы не предполагает оформление трудового договора, а соответственно у такого занятого не появляются права и гарантии, которые предоставляются работнику, работающему у работодателя на основании заключенного трудового договора. Гражданин зачастую не понимает, является ли он сотрудником компании, или нет. Чаше всего платформенная занятость предполагает уход работника в теневую экономику без налогов и социальных гарантий. Субъекты, ищущие и выполняющие работы через цифровую платформу, добровольно соглашались на такой вид занятости, либо соглашались под влиянием экономических причин (необходимость получения заработка или дохода) или психологических причин (достаточно высокая степень свободы), поэтому такая классическая форма оформления отношений как трудовой договор в данном случае не используется. И получает такой «работник» ненормированный рабочий день, работу в выходные и нерабочие праздни-

ные дни без соответствующей оплаты, отсутствие ежегодного оплачиваемого отпуска, отсутствие выплат страхового обеспечения по временной нетрудоспособности. Кроме того, гражданин становится незащищенным от произвола заказчика, от необходимости работать в ночное время, а также от штрафных санкций, которые зачастую применяются к работникам. Причем платформы зачастую не содержат четких критериев штрафов, их размеров. Кроме того, не предусмотрена система апелляции, либо ее алгоритмы достаточно размыты и неэффективны.

В научной литературе встречаются различные предложения по нормативно-правовому регулированию платформенной занятости, например, выявление основных критериев для установления трудовых правоотношений, возникших через посредничество цифровых платформ, и обобщение в рамках нормативно-правовых актов высших судов – постановлений Пленума Верховного Суда РФ [3, с. 158]. Кроме того, на государственном уровне предпринимались попытки регулирования такого вида занятости, и даже был разработан законопроект «О платформенной занятости», который полностью исключил регулирование платформенной занятости через призму трудового права, и закрепил регулирование за Гражданским кодексом РФ, предлагая считать возникающие правоотношения гражданско-правовыми. Такой подход, безусловно, оставляет немалую часть работоспособного населения без соответствующих трудовых и социальных гарантий.

Учитывая все изложенное выше, существует потребность совершенствования законодательства. Платформенные работники должны получить свой юридический статус с соответствующими гарантиями защиты. Конечно, правовая регламентация платформенной занятости как трудовых правоотношений заденет права и интересы крупных компаний и агрегаторов цифровых платформ, но в целом это будет способствовать соци-

альной стабильности в обществе. При этом очень важно сохранить ту гибкость, которая делает платформенную занятость привлекательной для граждан.

Список литературы:

[1] Жело, В.В. Правовое регулирование платформенной занятости: проблемы и перспективы // Человек труда и наука: V Всероссийская научно-практическая конференция (Ростов-на-Дону, 1 ноября 2024 г.): сборник материалов; Южный федеральный университет. - Ростов-на-Дону, Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2024. – С. 85.

[2] Якунинская, Я.А. Платформенная занятость и ее правовой статус в Российском законодательстве // Международный научный журнал «Вестник науки», № 6 (87). Том 4. – С. 626.

[3] Лютов, Н.Л., Войтовская И.В. Водители такси, выполняющие работу через онлайн-платформы: каковы правовые последствия «уберизации» труда? // Актуальные проблемы российского права. – 2020. – Т. 15 (6). – С.158.

References:

[1] Zhelo, V.V. Legal regulation of platform employment: problems and prospects//Man of Labor and Science: V All-Russian Scientific and Practical Conference (Rostov-on-Don, November 1, 2024): collection of materials; Southern Federal University. - Rostov-on-Don, Taganrog: Publishing House of the Southern Federal University, 2024. - S. 85.

[2] Yakuninskaya, Ya.A. Platform employment and its legal status in Russian legislation//International scientific journal "Bulletin of Science," No. 6 (87). Volume 4. - S. 626.

[3] Lyutov, N.L., Voitkovskaya I.V. Taxi drivers performing work through online platforms: what are the legal consequences of "uberization" of labor ?// Actual problems of Russian law. – 2020. - T. 15 (6). - S.158.

