

УДК 349.2

**ПЛАТФОРМЕННАЯ ЗАНЯТОСТЬ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ:  
ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ И ТЕНДЕНЦИИ  
РАЗВИТИЯ**

**Мальгин И.В.<sup>1</sup>**

студент,

Белгородский государственный национальный  
исследовательский университет,  
Белгород, Россия

**Семикопенко Д.С.**

студент,

Белгородский государственный национальный  
исследовательский университет,  
Белгород, Россия

**Аннотация**

Статья посвящена исследованию организационно-правовых аспектов платформенной занятости в Российской Федерации. Рассматриваются основные подходы к определению понятия платформенной занятости, особенности ее функционирования, а также преимущества и недостатки. Выявлены пробелы действующего законодательства, связанные с определением правового статуса исполнителей и обеспечением их социальной защиты. Обосновывается необходимость совершенствования правового регулирования платформенной занятости в условиях цифровизации экономики.

**Ключевые слова:** платформенная занятость, трудовые отношения, рынок труда, цифровая платформа, социальная защита, самозанятость.

**PLATFORM EMPLOYMENT IN THE RUSSIAN FEDERATION:  
ORGANIZATIONAL AND LEGAL ASPECTS AND TRENDS OF  
DEVELOPMENT**

---

<sup>1</sup> *Научный руководитель - Сороколетова М.А., старший преподаватель кафедры трудового и предпринимательского права, Белгородский государственный национальный исследовательский университет, Белгород, Россия*

*Sorokoletova M.A. Senior Lecturer of the Department of Labor and Business Law, Belgorod State National Research University, Belgorod, Russia*

***Malgin I.V.***

*student,*

*Belgorod State National Research University,  
Belgorod, Russia*

***Semikopenko D.S.***

*student,*

*Belgorod State National Research University,  
Belgorod, Russia*

## **Abstract**

The article is devoted to the study of organizational and legal aspects of platform employment in the Russian Federation. The main approaches to defining the concept of platform employment, the features of its functioning, as well as its advantages and disadvantages are considered. The gaps in the current legislation related to the definition of the legal status of performers and ensuring their social protection are identified. The necessity of improving the legal regulation of platform employment in the context of digitalization of the economy is substantiated.

**Keywords:** platform employment, labor relations, labor market, digital platform, social protection, self-employment.

В последние годы в Российской Федерации всё больше людей работают через цифровые платформы. Это связано с развитием технологий и появлением онлайн-сервисов, которые помогают находить заказы и исполнителей. Такие платформы работают в сфере такси, доставки, бытовых услуг, фриланса и других направлениях. Они стали важной частью экономики и заметно изменили рынок труда.

Платформенная занятость формирует новые модели организации труда, отличающиеся гибкостью, дистанционным характером взаимодействия и использованием алгоритмического управления. Вместе с тем ее правовая природа остается предметом дискуссии. На практике отношения между платформой и исполнителем, как правило,

оформляются в рамках гражданско-правовых договоров либо через режим самозанятости, однако фактические условия сотрудничества нередко обладают признаками трудовых отношений. Это порождает вопросы о корректности правовой квалификации таких отношений, уровне гарантий и объеме социальной защиты исполнителей.

Отсутствие комплексного регулирования платформенной занятости в российском законодательстве приводит к неоднородности правоприменительной практики и сохраняющейся неопределенности статуса участников соответствующих отношений. В то же время государство постепенно вырабатывает подходы к нормативному закреплению данной сферы, что выражается в развитии специальных налоговых режимов, обсуждении законодательных инициатив и формировании судебных позиций.

В связи с этим целью данной научной статьи является исследование сущности платформенной занятости, анализ ее преимуществ и недостатков, оценка действующих правовых механизмов, а также определение возможных направлений совершенствования регулирования платформенной занятости в России.

Итак, для понимания сущности платформенной занятости, необходимо обратиться к ее терминологии. В научных исследованиях представлено множество трактовок и различных точек зрения ученых по определению «платформенная занятость». Так, Бычков Д.Г., Гришина Е.Е., Феоктистова О.А., Локтюхина Н.В определяют платформенную занятость как «деятельность граждан (платформенных занятых) по личному выполнению работ и (или) оказанию услуг на основе заключаемых договоров, организуемая с использованием информационных систем (цифровых платформ занятости), обеспечивающих взаимодействие платформенных занятых, заказчиков и операторов цифровых платформ занятости посредством информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» [2].

Глотова Н. И. и Герауф Ю.В. считают, что платформенная занятость - это «нестандартная форма занятости населения, когда организации (отдельные лица) применяют онлайн-платформу для доступа к другим организациям (частным лицам) с целью решения проблем, либо предоставления услуг в обмен на оплату» [4].

Верна В.В. и Хойна М.Н. придерживаются позиции о том, что платформенная занятость представляет собой такую гибкую форму занятости, реализующуюся на цифровой платформе, которая, в свою очередь, выступает посредником между заказчиками и исполнителями [3].

Анализ представленных точек зрения показывает, что определения отражают различные исследовательские подходы к пониманию платформенной занятости, однако, в их содержании прослеживаются общие устойчивые признаки платформенной занятости: осуществление работ или оказание услуг за вознаграждение, использование цифровой платформы как посреднической инфраструктуры и особый, гибкий характер организации взаимодействия между заказчиком и исполнителем. Различия в трактовках связаны главным образом с акцентом либо на правовой природе договорных отношений, либо на социально-экономических характеристиках данной формы занятости. В целом это свидетельствует об отсутствии единого подхода к понятию платформенной занятости и о продолжающемся формировании её теоретического осмысления.

Как уже отмечалось выше, платформенная занятость представляет собой новый тип занятости, который возник в результате развития цифровых технологий и интернет-платформ. В нашей стране она развивается преимущественно в сферах, где возможно дистанционное распределение заказов и стандартизация услуг. Наиболее активно данный формат применяется в перевозках и доставке (Яндекс Go, Ситимобил), курьерских сервисах (Delivery Club, Самокат), а также в сегменте электронной коммерции и маркетплейсов (Wildberries, Ozon). Кроме того, значительный массив платформенной занятости формируется в сфере онлайн-фриланса, включая специализированные цифровые биржи услуг.

Организация платформенной занятости в России имеет ряд характерных особенностей. Во-первых, взаимодействие сторон строится через цифровой интерфейс, который обеспечивает поиск заказов, распределение заданий, контроль сроков и оплату. Во-вторых, управление процессом труда во многих случаях осуществляется алгоритмически: платформа определяет рейтинг исполнителя, приоритет доступа к

заказам, условия блокировки аккаунта. В-третьих, исполнители, как правило, не включаются в штат платформы и формально сохраняют самостоятельность, что отличает данную модель от классических трудовых отношений.

Особенность российской практики в рассматриваемой сфере заключается в том, что подавляющее большинство платформ оформляют отношения с исполнителями не как трудовые, а как гражданско-правовые, используя конструкции агентского договора, договора возмездного оказания услуг или подряда. При этом основными правовыми формами деятельности исполнителей становятся статус самозанятого или индивидуального предпринимателя. Такой подход позволяет платформам минимизировать издержки, связанные с уплатой страховых взносов, предоставлением оплачиваемых отпусков, больничных и соблюдением трудовых гарантий, одновременно сохраняя за собой широкие возможности контроля через алгоритмическое управление – систему рейтингов, распределение заказов и возможность блокировки аккаунта.

В связи с этим, выделим преимущества и недостатки платформенной занятости. Главным преимуществом является гибкость. Исполнитель самостоятельно определяет время работы и отдыха, интенсивность и место выполнения заказов, что позволяет сочетать такую занятость с учебой, уходом за детьми или иной основной работой. Кроме того, низкий порог входа делает этот сегмент доступным для широких слоев населения, ведь для начала работы на большинстве платформ достаточно иметь лишь смартфон.

Еще одним важным преимуществом является автономия: отсутствие непосредственного начальника, возможность выстраивать собственную траекторию работы и оценивать результаты напрямую через обратную связь клиентов и алгоритмы платформы, что при определенных условиях формирует более высокий уровень вовлеченности и ответственности, чем традиционная трудовая дисциплина.

Для многих граждан существенным преимуществом платформенной занятости является сдельная система оплаты или ежедневные выплаты, характерные для данной модели. Это даёт возможность самостоятельно регулировать объём занятости, соотнося его с личными обстоятельствами и текущими финансовыми потребностями [5].

Кроме того, цифровые платформы расширяют возможности трудоустройства для тех, кому сложно найти работу на традиционном рынке труда - в том числе для пенсионеров, женщин в отпуске по уходу за ребёнком, людей с ограниченными возможностями здоровья и других категорий граждан.

Проанализировав ключевые преимущества, следует обратить внимание и на проблемы, характерные для платформенной занятости. Основной из них является отсутствие социальных гарантий при фактической зависимости работника от платформы. Речь идёт о социальном, медицинском и пенсионном страховании. Оформляясь как самозанятые или индивидуальные предприниматели, многие исполнители лишены таких гарантий, как медицинское страхование, оплачиваемый отпуск и формирование пенсионных накоплений. При этом алгоритмы платформы осуществляют полный контроль над процессом работы: распределение заказов, система рейтингов и возможность блокировки аккаунта находятся в одностороннем управлении алгоритмов. Исполнитель в любой момент может быть отключен от платформы без объяснения причин, что ставит его в ситуацию крайней экономической уязвимости.

Следующим значимым недостатком выступает нестабильность дохода и отсутствие минимальных гарантий оплаты. В отличие от трудового договора, где заработная плата фиксирована или гарантирована минимальным размером оплаты труда, доход платформенного работника зависит от множества факторов: спроса, времени суток, погодных условий, изменений тарифной политики платформы, которые могут быть введены в одностороннем порядке. В периоды падения спроса или увеличения числа исполнителей доход может снижаться ниже экономически обоснованного уровня, при этом ни государство, ни сама платформа не несут обязанности по его поддержанию. Это приводит к финансовой нестабильности и может негативно сказываться на уровне жизни. В условиях экономической нестабильности, обусловленной как внешними, так и внутренними факторами, платформенные работники особенно уязвимы, поскольку при изменении рыночной ситуации они рискуют потерять часть дохода или вовсе остаться без него.

Дополнительной проблемой является ограниченная возможность работников влиять на условия своей деятельности. Как правило, цифровые платформы самостоятельно определяют тарифы и правила сотрудничества, поэтому исполнители практически не участвуют в их формировании, что нередко вызывает недовольство.

Проблема ограниченного влияния на условия работы усугубляется недостаточным правовым регулированием данного института. На сегодняшний день нормативная база платформенной занятости в Российской Федерации находится на этапе активного становления. Важным событием прошлого года стало принятие Федерального закона от 31.07.2025 N 289-ФЗ «Об отдельных вопросах регулирования платформенной экономики в Российской Федерации», который вступает в силу 1 октября 2026 года [1].

Подписанный закон регулирует отношения, возникающие между операторами посреднических цифровых платформ, их партнерами, пользователями и иными лицами в связи с продажей товаров, выполнением работ, оказанием услуг. Определен понятийный аппарат, установлены принципы правового регулирования платформенной экономики, а также вводятся особенности взаимодействия операторов посреднических цифровых платформ и партнеров-исполнителей, в том числе в целях ограничения гражданско-правовых отношений от трудовых.

Однако принятые нормы не позволяют решить все существующие проблемы. Закон регулирует преимущественно отношения, связанные с продажей товаров и оказанием услуг через платформы, но не устанавливает специального правового статуса для платформенных работников и не вводит механизмов социальной защиты. Как отмечают эксперты, ключевой вызов остается: формально оставаясь самозанятыми или предпринимателями, исполнители фактически зависят от платформ, но при этом лишены гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом [6].

В этой связи особую актуальность приобретают предложения по дальнейшему совершенствованию регулирования, которые сегодня активно обсуждаются на различных площадках. Наиболее значимая инициатива исходит от Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР), которая разработала проект изменений в Трудовой

Дневник науки | [www.dnevniknauki.ru](http://www.dnevniknauki.ru) | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

Кодекс, касающихся регулирования платформенной занятости. Законопроект предусматривает введение главы «Особенности регулирования труда платформенных работников» и устанавливает презумпцию трудовых отношений для участников цифровых платформ, распространяя на них все гарантии и льготы, предусмотренные Трудовым кодексом. По оценке ФНПР, это затронет порядка 9,5 миллиона человек - количество занятых через цифровые платформы ежегодно растет, но их правовой статус и социальные гарантии пока не определены.

Однако, в федеральном законе «Об отдельных вопросах регулирования платформенной экономики» прописано, что платформы не являются работодателями. Так, в п. 5 ст. 2 уточняется, что партнер-продавец заключает гражданско-правовой договор (а не трудовой) с оператором цифровой платформы, осуществляющей деятельность, направленную на продажу товаров пользователям-покупателям. На это обращает внимание и директор Центра доказательной экспертизы Института Гайдара Екатерина Папченкова: «В случае одобрения инициативы необходимо будет урегулировать возможные коллизии с принятым законом о платформенной экономике, где установлена презумпция гражданских отношений на платформе при соблюдении определенных критериев». Также важно сохранить гибкость и учитывать разную природу занятости на платформах, ведь не для всех исполнителей актуальны трудовые отношения с платформой (кто-то просто подрабатывает, и у него есть постоянная трудовая занятость, кто-то работает как предприниматель и принимает заказы как онлайн, так и офлайн) [7].

Из изложенного выше, можно сделать вывод о том, что в настоящее время регулирование платформенной занятости в России находится в стадии формирования. Остаются серьезные недоработки - особенно в вопросах социальной защиты и четкого определения правового статуса исполнителей. Дальнейшее совершенствование регулирования платформенной занятости видится в комплексе следующих направлений:

- формирование четкого правового статуса платформенных работников с учетом специфики их занятости и разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений;

- установление минимальных социальных гарантий (доступ к системе обязательного социального страхования, пенсионному обеспечению, страхованию от несчастных случаев и временной нетрудоспособности);

- обеспечение прозрачности алгоритмического управления, включая право работника на получение информации о принципах распределения заказов, рейтинговых системах и основаниях блокировки аккаунтов;

- развитие механизмов защиты прав и разрешения споров, в том числе упрощенных процедур обжалования решений платформ;

- развитие инструментов коллективного представительства и социального диалога в цифровой среде;

- приведение национального законодательства в соответствие с международными подходами и наиболее эффективными практиками регулирования цифровых платформ.

Комплексная реализация указанных направлений позволит не только сохранить гибкость, являющуюся главным преимуществом платформенной занятости, но и необходимый уровень социальной защищенности работников, а также создаст устойчивые условия для развития цифровой экономики.

Подводя итог исследования, следует отметить, что платформенная занятость в Российской Федерации из во многом временного явления постепенно трансформируется в устойчивый структурный элемент рынка труда. Ее развитие сопровождается расширением сфер применения цифровых платформ, ростом числа самозанятых граждан и усилением роли алгоритмических механизмов управления трудом. Одновременно формируется правоприменительная практика и нормативная база, направленные на упорядочение возникающих правоотношений.

Ключевой тенденцией становится поиск баланса между гибкостью и экономической эффективностью платформенной модели, с одной стороны, и необходимостью обеспечения социальных гарантий и правовой определенности - с другой. Дальнейшая эволюция платформенной занятости в России, вероятно, будет связана с углублением ее институционализации, развитием механизмов социальной защиты и интеграцией цифровых форм труда в общую систему регулирования занятости. Именно от согласованности этих процессов будет зависеть устойчивость и социальная приемлемость данной модели в долгосрочной перспективе.

### **Библиографический список:**

1. Федеральный закон "Об отдельных вопросах регулирования платформенной экономики в Российской Федерации" от 31.07.2025 № 289 // Парламентская газета. - 2025 г. - № 29с
2. Бычков Д.Г., Гришина Е.Е., Феоктистова О.А., Локтюхина Н.В. Профили самозанятости и платформенной занятости в России // Уровень жизни населения регионов России. – 2024. – № 3. – с. 339–355.
3. Верна В.В., Хойна М.Н. Развитие платформенной занятости в Российской Федерации // Сервис в России и за рубежом. – 2022. – № 5(102). – с. 66–74.
4. Глотова И.А. Развитие платформенной занятости на примере зарубежных стран // Трудовое право в России и за рубежом. – 2020. – № 3. – с. 52–54.
5. Платформенная занятость: определение и регулирование / Авт. коллектив: О.В. Синявская, С.С. Бирюкова, А.П. Аптекарь, Е.С. Горват, Н.Б. Грищенко, Т.Б. Гудкова, Д.Е. Карева; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт социальной политики. — М.: НИУ ВШЭ, 2021. [Электронный ресурс]. URL: <https://clck.ru/ehwZ8>
6. Романюк Е.В., Трусевич Е.В., Огнев Д.В., Лисутин О.А. Платформенная занятость: сущность, особенности, регулирование // Экономика труда. – 2025. – Том 12. – № 2. – С. 127–144.

7. ФНПР хочет распространить трудовые отношения на цифровые платформы // [vedomosti.ru](https://www.vedomosti.ru/politics/articles/2025/11/18/1155721-fnpr-hochet-rasprostranit-trudovie-otnosheniya-na-tsifrovie-platformi) URL: <https://www.vedomosti.ru/politics/articles/2025/11/18/1155721-fnpr-hochet-rasprostranit-trudovie-otnosheniya-na-tsifrovie-platformi> (дата обращения: 31.03.2026).