

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР

УДК 331.106.2+34.08

ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРЕКАРНОЙ ЗАНЯТОСТИ: РИСКИ, ПОСЛЕДСТВИЯ И МЕХАНИЗМЫ ЗАЩИТЫ ГРАЖДАНСКИХ ПРАВ



Афанасьев Илья Владимирович

Кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры правового регулирования экономической деятельности Юридического факультета ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» (Москва, Россия);
IVAfanasev@fa.ru



Власова Дарья Геннадьевна

Юридический факультет, ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» (Москва, Россия); 234111@edu.fa.ru

Аннотация. В статье рассматриваются правовые аспекты регулирования precarious занятости в условиях развития цифровой экономики. Проанализированы ключевые риски и социально-экономические последствия нестабильных форм трудовых отношений, получающих все большее распространение в современных условиях. Особое внимание уделено правовым механизмам защиты гражданских прав precarious занятых работников, включая развитие трудового законодательства, социального страхования и коллективных форм представительства интересов. Предложены способы совершенствования российской нормативно-правовой базы с учетом международного опыта регулирования нестандартной занятости в цифровой среде.

Ключевые слова: precarious занятость; цифровая экономика; социальная защита; гиг-экономика; платформенная занятость; правовое регулирование.

Для цитирования: Афанасьев И.В., Власова Д.Г. Правовые аспекты регулирования precarious занятости: риски, последствия и механизмы защиты гражданских прав // Социальные новации и социальные науки. – 2025. – № 2. – С. 102–118.

URL: <https://sns-journal.ru/ru/archive/>

DOI: 10.31249/snsn/2025.02.06

Рукопись поступила 20.04.2025.

Принята к печати 20.05.2025.

Введение

Трансформация современных социально-экономических отношений под влиянием цифровизации вызвала фундаментальные изменения в сфере труда и занятости. Распространение информационно-коммуникационных технологий, развитие цифровых платформ и автоматизация производственных процессов существенно изменили структуру рынка труда и характер трудовых отношений. Возникновение и расширение новых форм занятости, таких как работа на цифровых платформах, удаленная работа, краткосрочные контракты, самозанятость и другие нестандартные формы трудовых отношений, привело к росту precarious занятости, характеризующейся высоким уровнем нестабильности, отсутствием социальных гарантий и правовой защищенности работников [Стэндинг, 2014, с. 69].

В современной социально-экономической теории под precarious занятостью понимается трудовая деятельность, которая отличается от стандартной занятости по ряду ключевых характеристик: отсутствие долгосрочных трудовых контрактов, нестабильный и непредсказуемый характер работы, ограниченный доступ к социальным гарантиям и льготам, низкий уровень правовой защищенности работников [What is precarious ..., 2020, с. 243]. Прекаризация труда становится все более значимым феноменом в условиях цифровой экономики, охватывая не только традиционно уязвимые группы работников с низкой квалификацией, но и высококвалифицированных специалистов, занятых в сфере информационных технологий, креативных индустрий и других секторах цифровой экономики.

В современных исследованиях подчеркивается многомерный характер precarious занятости. Так, согласно подходу, предложенному Г. Стэндингом, precarious занятость характеризуется отсутствием семи форм безопасности труда, которая включает в себя: безопасность рынка труда (адекватные возможности трудоустройства); безопасность занятости (защита от необоснованного увольнения); безопасность рабочего места (возможность сохранения ниши в сфере занятости); безопасность труда (защита от несчастных случаев и заболеваний на рабочем месте); безопасность воспроизводства квалификации (возможность получить профессиональные навыки); безопасность дохода (стабильный и адекватный доход); безопасность представительства (наличие коллективного голоса на рынке труда) [Стэндинг, 2014, с. 25].

В контексте цифровой экономики прекаризация труда приобретает новые формы и особенности. Цифровая трансформация экономики, с одной стороны, создает новые возможности для трудоустройства и повышения гибкости трудовых отношений, а с другой – усиливает риски не-

стабильности и правовой неопределенности для работников. Исследователи выделяют несколько ключевых форм precarious занятости, характерных для цифровой экономики:

1. Платформенная занятость – трудовая деятельность, организованная через цифровые платформы, которые соединяют работников и потребителей услуг. Этот тип занятости включает в себя работу через приложения по доставке еды, такси, оказание бытовых услуг, фриланс-платформы и другие формы «гиг-экономики» [Срничек, 2019, с. 7]. Платформенная занятость часто характеризуется отсутствием формального трудового договора, непостоянством заработка, отсутствием социальных гарантий и высокой степенью контроля со стороны платформы.

2. Временная и проектная занятость – работа по краткосрочным контрактам или на отдельных проектах, что становится все более распространенным в сфере IT, креативных индустрий и других областях цифровой экономики. Этот тип занятости связан с высокой степенью нестабильности и неопределенности относительно будущих перспектив трудоустройства [Сон как медиатор ..., 2023, с. 2].

3. Удаленная работа и фриланс – работа вне стационарного рабочего места с использованием информационно-коммуникационных технологий. Хотя удаленная работа может быть оформлена как стандартная занятость, в цифровой экономике она часто сопряжена с precarious условиями: отсутствием четкого разграничения рабочего времени и времени отдыха, размыванием границ между трудовой и личной жизнью, неформальными трудовыми отношениями [Artificial Intelligence ..., 2023, p. 4].

4. Самозанятость в цифровой экономике – работа в качестве индивидуального предпринимателя или физического лица, оказывающего услуги без оформления трудовых отношений. Эта форма занятости часто используется для сокрытия фактически существующих трудовых отношений и ухода от социальных обязательств работодателя [Precarious employment and ..., 2019, p. 436].

5. Работа в условиях алгоритмического управления – трудовая деятельность, контролируемая и организуемая посредством алгоритмов и программного обеспечения, что создает новые формы подчинения и контроля, характерные для цифровой экономики [Старк, Паис, 2021, с. 71].

Исследователи отмечают, что precarious занятость в цифровой экономике имеет ряд специфических особенностей, отличающих ее от традиционных форм нестабильной занятости. Во-первых, цифровые платформы и технологии создают иллюзию автономии и свободы выбора для работников, маскируя фактически существующие отношения подчинения и контроля. Во-вторых, цифровая экономика способствует размыванию границ между трудовой и личной жизнью, что усиливает риски эксплуатации и самоэксплуатации работников. В-третьих, цифровые технологии позволяют осуществлять новые формы контроля над трудовым процессом, включая мониторинг в режиме реального времени, алгоритмическую оценку производительности и автоматизированные системы управления персоналом [Срничек, 2019, с. 15]. Таким образом, целью статьи является

систематизация имеющих правовое значение признаков прекарной занятости, а также поиск подходов к правовому регулированию нестандартных форм занятости.

Правовые риски и социально-экономические последствия прекарной занятости

Одним из ключевых правовых рисков прекарной занятости является неопределенность правового статуса работников. Многие формы нестандартной занятости в цифровой экономике находятся в «серой зоне» правового регулирования, не подпадая полностью под действие трудового законодательства [What is precarious ..., 2020, с. 243].

Например, работники цифровых платформ часто классифицируются как независимые подрядчики, несмотря на то, что фактически их отношения с платформой имеют признаки трудовых отношений: экономическая зависимость, контроль над процессом выполнения работы, интеграция в бизнес-процессы компании. Такая неопределенность создает риски для работников, которые лишаются защиты, предоставляемой трудовым законодательством, включая минимальную заработную плату, ограничение рабочего времени, защиту от необоснованного увольнения и право на объединение в профсоюзы [Prassl, 2018, с. 41].

Другим значимым правовым риском является ограниченный доступ к системе социального страхования и социальной защиты. В большинстве стран системы социального страхования ориентированы на стандартные трудовые отношения и часто не охватывают или охватывают в ограниченной степени работников с нестандартными формами занятости. Это создает риски незащищенности в случае болезни, инвалидности, потери работы или достижения пенсионного возраста [Сон как медиатор ..., 2023, с. 2]. Кроме того, прекарно занятые работники часто сталкиваются с проблемами доступа к кредитам, ипотеке и другим финансовым услугам из-за нестабильности дохода и отсутствия формального трудового договора.

Важным аспектом правовых рисков является проблема защиты персональных данных и приватности. Цифровые платформы и технологии алгоритмического управления собирают и обрабатывают значительные объемы данных о работниках, включая информацию о местоположении, производительности, поведении и даже биометрические данные [Старк, Паис, 2021, с. 74]. Отсутствие адекватного правового регулирования в этой сфере создает риски нарушения права на приватность и злоупотребления со стороны работодателей или платформ.

Социально-экономические последствия прекарной занятости проявляются на индивидуальном, организационном и общественном уровнях. На индивидуальном уровне прекарная занятость связана с повышенным уровнем стресса, тревоги и неопределенности относительно будущего, что негативно влияет на физическое и психическое здоровье работников [Сон как медиатор ..., 2023, с. 3].

Исследования показывают, что работники, занятые в нестабильных формах труда, чаще сталкиваются с проблемами психического здоровья, включая депрессию, выгорание и хрониче-

ский стресс, по сравнению с работниками, имеющими стабильную занятость [Сон как медиатор ..., 2023, с. 3–8].

Экономическая нестабильность, связанная с precarious занятостью, приводит к снижению уровня жизни, ограничению возможностей долгосрочного планирования (включая семейное планирование и приобретение жилья) и росту экономического неравенства. Исследования показывают, что precarious занятые работники часто имеют более низкий и нестабильный доход, ограниченный доступ к профессиональному развитию и обучению, а также сталкиваются с трудностями в построении карьеры [Стэндинг, 2014, с. 57].

На организационном уровне распространение precarious занятости связано с изменением структуры трудовых отношений и корпоративной культуры. Компании все чаще используют краткосрочные контракты, аутсорсинг и другие формы нестандартной занятости для снижения издержек и повышения гибкости, что может приводить к фрагментации рабочих коллективов, снижению лояльности работников и ухудшению качества услуг [Срничек, 2019]. В долгосрочной перспективе это может негативно влиять на инновационный потенциал компаний и экономики в целом.

На уровне социума прекаризация труда приводит к росту социального неравенства, снижению социальной мобильности и усилению поляризации общества. Растущий разрыв между защищенными работниками со стабильной занятостью и precarious занятыми работниками создает риски социальной напряженности и конфликтов [Стэндинг, 2014, с. 181]. Кроме того, распространение нестабильных форм занятости создает давление на системы социального обеспечения и государственные финансы, так как работники с нестабильной занятостью часто вносят меньший вклад в системы социального страхования, но при этом могут нуждаться в большей поддержке со стороны государства.

Особую обеспокоенность вызывают гендерные аспекты precarious занятости. Исследования показывают, что женщины чаще, чем мужчины, работают в условиях нестабильной занятости, что связано с гендерным разделением труда, дискриминацией на рынке труда и большей вовлеченностью женщин в неоплачиваемый репродуктивный труд [Какова роль минимальной ..., 2024, с. 2–20].

Это усиливает гендерное неравенство в доходах, доступе к социальной защите и возможностях карьерного роста.

Важно отметить, что последствия precarious занятости неравномерно распределены среди различных групп работников. Наиболее уязвимы перед рисками прекаризации молодые работники, мигранты, работники с низким уровнем образования и квалификации, а также представители этнических и расовых меньшинств [Стэндинг, 2014, с. 265]. Это создает риски усиления существующих форм социального неравенства и дискриминации.

Международные подходы к правовому регулированию прекарной занятости

В ответ на растущие вызовы, связанные с прекаризацией труда в цифровой экономике, различные страны и международные организации разрабатывают и внедряют новые подходы к правовому регулированию нестандартных форм занятости. Эти подходы представляют значительный интерес для понимания возможных направлений развития законодательства в России.

Международная организация труда (МОТ) играет ключевую роль в формировании международных стандартов в области регулирования трудовых отношений. В 2019 г. МОТ приняла Декларацию столетия о будущем сферы труда, в которой подчеркивается необходимость обеспечения достойного труда для всех работников, независимо от формы их занятости, и особое внимание уделяется проблемам, связанным с новыми формами организации труда в цифровой экономике [ILO, 2019]. В 2021 г. МОТ опубликовала Глобальный призыв к действиям в целях ориентированного на человека восстановления после кризиса COVID-19, в котором отмечается необходимость расширения социальной защиты на всех работников, включая тех, кто занят в нестандартных формах труда [Резолюция, касающаяся ..., 2021].

Европейский союз также активно разрабатывает новые подходы к регулированию нестандартных форм занятости. В 2019 г. была принята Директива о прозрачных и предсказуемых условиях труда в Европейском союзе (2019/1152), которая устанавливает минимальные права для всех работников, включая тех, кто занят в нестандартных формах труда, таких как работа по вызову, через цифровые платформы или по краткосрочным контрактам. Директива предусматривает, в частности, право на информацию об условиях труда, предсказуемость рабочего времени, возможность принятия параллельной занятости и доступ к профессиональному обучению [European Union ..., 2019].

В 2023 г. Европейский союз также принял Директиву о платформенной работе, которая устанавливает презумпцию трудовых отношений для работников цифровых платформ при наличии определенных признаков контроля со стороны платформы. Это значительный шаг в направлении расширения правовой защиты на работников платформенной экономики [European Union ..., 2023].

Различные страны разрабатывают и внедряют свои подходы к регулированию прекарной занятости, которые можно разделить на несколько основных категорий.

Первый подход связан с адаптацией критериев определения трудовых отношений к реалиям цифровой экономики. Например, в Калифорнии (США) был принят закон AB5, который ввел трехступенчатый тест для определения статуса работника, что сделало более сложным для компаний классифицировать работников как независимых подрядчиков [State of California..., 2019]. В результате многие платформенные работники были признаны сотрудниками с соответствующими правами и защитой. Аналогичные подходы были приняты в Испании, где в 2021 г. был введен

закон, устанавливающий презумпцию трудовых отношений для курьеров, работающих через цифровые платформы [Reino de España ..., 2021].

Второй подход связан с созданием промежуточного статуса между работником и независимым подрядчиком. Например, в Великобритании существует категория «работника» (worker), которая занимает промежуточное положение между сотрудником, т.е. работником по найму, (employee) и самозанятым (self-employed). Работники этой категории имеют право на минимальную заработную плату, оплачиваемый отпуск и защиту от дискриминации, но не обладают полным набором прав, предоставляемых сотрудникам [Adams, Freedland, Prassl, 2019, с. 7].

В 2021 г. Верховный суд Великобритании признал, что водители Uber должны быть классифицированы как «работники», а не как самозанятые, что стало важным прецедентом для расширения прав работников платформенной экономики [Supreme Court of the United Kingdom ..., 2021].

Третий подход ориентирован на расширение социальной защиты работников с нестандартными формами занятости. Например, во Франции была создана система «portage salarial» (зарплатное посредничество), которая позволяет независимым работникам получить доступ к социальной защите, характерной для стандартных трудовых отношений, через специального посредника. В Германии система социального страхования была адаптирована для включения самозанятых работников, особенно тех, кто экономически зависим от одного заказчика [Adams, Freedland, Prassl, 2019, p. 6].

Четвертый подход связан с развитием коллективных форм представительства интересов прекарно занятых работников. В ряде стран, включая Швецию, Германию и Италию, профсоюзы активно работают над организацией и представительством интересов работников цифровых платформ и других форм нестандартной занятости. В Швеции, например, профсоюзы заключили коллективные соглашения с некоторыми цифровыми платформами, обеспечивая минимальные стандарты оплаты и условий труда для работников [Какова роль минимальной ..., 2024, с. 2–10].

Пятый подход ориентирован на регулирование деятельности цифровых платформ через установление определенных обязанностей и ответственности. Например, во Франции закон о мобильности 2019 г. устанавливает обязанности платформ в отношении работников, включая обеспечение профессионального обучения, страхования от несчастных случаев и права на создание профсоюзов [República Francesa..., 2019].

Важно отметить, что эти подходы не являются взаимоисключающими и часто комбинируются в рамках национальных стратегий регулирования прекарной занятости.

Правовое регулирование прекарной занятости в России: текущее состояние и перспективы развития

Современный российский рынок труда характеризуется значительной трансформацией под влиянием процессов цифровизации, глобализации и экономической нестабильности. По данным

эмпирических исследований, в России объем precarious занятости составляет от 35,9% до 45% занятого населения [Тощенко, 2020, с. 7]. Несмотря на широкий диапазон оценок precarious занятости, наличие этой проблемы однозначно фиксируется экспертами и указывает на необходимость поиска путей совершенствования правовой системы для обеспечения адекватной защиты граждан, вовлеченных в нестандартные трудовые отношения.

Правовое регулирование precarious занятости в российском законодательстве отличается фрагментарностью и несистемным характером. Ключевой проблемой является то, что существующая нормативно-правовая база была сформирована в условиях преобладания стандартной занятости, характеризующейся полным рабочим днем, бессрочным договором и стабильной заработной платой. В современных реалиях, когда значительная часть работающего населения вовлечена в нестандартные формы трудовых отношений, такие как самозанятость, фриланс, временная или проектная работа, платформенная занятость, правовое регулирование не успевает адаптироваться к новым формам социально-экономических взаимодействий.

Трудовой кодекс РФ, являясь основным нормативным актом в сфере регулирования трудовых отношений, содержит положения о дистанционной работе (глава 49.1), о работе по совместительству (глава 44), о работе по срочному трудовому договору (ст. 59) [Трудовой кодекс, 2001], однако эти нормы не охватывают всего многообразия форм precarious занятости, существующих на практике. Например, отсутствует комплексное регулирование деятельности платформенных занятых, которые часто находятся в «серой зоне» правового регулирования, не имея доступа к базовым трудовым гарантиям [Платформенная занятость в России ..., 2022, с. 14].

Попытки правового регулирования некоторых форм precarious занятости предпринимаются через специальные нормативные акты. Так, в 2018 г. был принят Федеральный закон от 27.11.2018 № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход», который регламентирует деятельность самозанятых. Однако, как отмечают С.М. Миронова и соавторы, данный закон фокусируется преимущественно на налоговых аспектах, оставляя без должного внимания вопросы социальной защиты и трудовых гарантий [Миронова, 2022, с. 316].

Особую проблему представляет отсутствие легального определения понятия «самозанятые» в российском законодательстве, что создает неопределенность в правовом статусе этой категории работников. Кроме того, согласно действующему законодательству, уплата страховых взносов самозанятыми на пенсионное обеспечение и социальное страхование осуществляется на добровольной основе, что в долгосрочной перспективе может привести к серьезным социальным рискам [Илякова, Бурланков, 2024, с. 76].

В сфере платформенной занятости правовой статус цифровых платформ в России определяется термином «оператор электронной площадки», однако их правовой статус также определен неполностью [Илякова, Бурланков, 2024, с. 76].

Текущее состояние правового регулирования precarious занятости характеризуется также недостаточным вниманием к психологическим аспектам такой формы труда. Исследования показывают, что работники с precarious занятостью демонстрируют более низкий уровень психологического благополучия, испытывают большую зависимость от окружающей среды и неуверенность в будущем [Баркова, Емельяненкова, 2024, с. 146]. Эти психологические аспекты не находят отражения в действующем правовом регулировании, что указывает на необходимость междисциплинарного подхода к решению проблемы.

Таким образом, текущее состояние правового регулирования precarious занятости в России характеризуется несоответствием между динамично развивающимися формами нестандартной занятости и традиционными правовыми подходами к регулированию трудовых отношений, что требует системного пересмотра существующей нормативно-правовой базы.

Перспективы развития правового регулирования precarious занятости в России

Первоочередной перспективой является разработка и законодательное закрепление единой концепции precarious занятости, включая четкие критерии отнесения тех или иных форм трудовой деятельности к данной категории. В научной литературе выделяют различные подходы к определению precarious занятости. Ж.Т. Тощенко предлагает характеризовать precarious занятость через «неустойчивость, нестабильность занятости наемных работников, независимо от сектора (формального или неформального), отсутствие / уменьшение социальной защиты, негарантированность места работы и, как следствие, неуверенность в собственном будущем» [Тощенко, 2018, с. 255]. Законодательное закрепление данного понятия позволит создать надежную основу для дальнейшего правового регулирования.

Перспективным направлением является развитие специализированного законодательства о платформенной занятости. По данным Центра стратегических разработок, к 2024 г. платформенная занятость стала основным источником дохода, для большинства – 90% респондентов данная деятельность приносит более 50% дохода. При этом, почти вдвое – с 45% до 79% – выросла доля платформенных занятых, для которых данная деятельность является единственным источником дохода [Для 90% платформенных ..., 2024]. Это свидетельствует о высокой социально-экономической значимости данной формы занятости и необходимости ее детальной правовой регламентации.

Законодательство о платформенной занятости должно регулировать отношения триады «платформа – заказчик – исполнитель», определять их права и обязанности, устанавливать мини-

мальные стандарты оплаты труда, регламентировать вопросы социального страхования и пенсионного обеспечения. Важным аспектом является также регулирование алгоритмического управления, используемого платформами для контроля за деятельностью работников, с точки зрения соблюдения их трудовых прав и защиты персональных данных.

Важным направлением является развитие правового регулирования дистанционной работы. Несмотря на наличие соответствующей главы в Трудовом кодексе РФ, существующие нормы требуют дальнейшего совершенствования, особенно в контексте защиты права работников на «отключение» (right to disconnect), обеспечения безопасных условий труда при работе на дому, защиты от сверхэксплуатации.

Перспективным направлением выступает также развитие правового регулирования нестандартных трудовых договоров, в частности договоров с нулевым рабочим временем (zero-hours contracts), договоров минимум-максимум (min-max contracts), которые получают все большее распространение в мировой практике [Adams, Freedland, Prassl, 2019, с. 2–19].

Перспективы правового регулирования precarious занятости связаны также с совершенствованием механизмов представительства интересов precarious занятых работников. Традиционные формы профсоюзного представительства, основанные на коллективных переговорах на уровне предприятия, не эффективны в условиях атомизации трудовых отношений, характерной для precarious занятости. Как отмечает Ю.В. Голиусова, «группа прекариев более инертная, менее активная в образовательной среде, чем группа стабильно занятых работников» [Голиусова, 2019, с. 81], что указывает на необходимость поиска новых форм коллективного представительства.

Важной перспективой является интеграция российского правового регулирования precarious занятости в международный контекст. Опыт зарубежных стран, в частности Директива ЕС 2019/1152 о прозрачных и предсказуемых условиях труда, может стать ориентиром для совершенствования отечественного законодательства.

Механизмы защиты гражданских прав precarious занятых работников

Судебная защита прав precarious занятых работников сталкивается с рядом особенностей, обусловленных нестандартным характером их трудовых отношений. Одной из ключевых проблем является сложность доказывания факта наличия трудовых отношений в случаях, когда работа осуществляется без надлежащего оформления трудового договора или под видом гражданско-правовых отношений. В соответствии со ст. 19.1 Трудового кодекса РФ, признание отношений трудовыми возможно на основании фактических обстоятельств, характеризующих условия выполнения работы [Трудовой кодекс, 2001].

Показательным примером служит дело гражданки, которая откликнулась на объявление о приглашении на работу программистом с перспективой оформления по трудовому договору после

испытательного срока. После проведенного собеседования директор предоставил ей доступ к внутренним информационным системам, выдал сим-карту и логины для работы, однако оформил договор гражданско-правового характера [Определение Верховного Суда РФ от 23.01.2023 г. № 2-КГ22–10-КЗ ..., 2023]. При этом фактические отношения имели ключевые признаки трудовых: в договоре указывалась конкретная должность, работа выполнялась дистанционно в режиме неполного рабочего времени, оплата производилась регулярно и без подписания промежуточных актов выполненных работ, а функции выполнялись постоянно с использованием предоставленных работодателем средств [Признаки, по которым..., 2023].

Суд первой инстанции установил факт трудовых отношений, однако апелляция отменила это решение, сославшись на отсутствие формальных признаков трудовых отношений – работница не представляла документы для трудоустройства, приказ о приеме на работу не издавался, с правилами внутреннего трудового распорядка ее не знакомили. Кассационный суд согласился с позицией апелляции.

Верховный Суд РФ, рассматривая жалобу работницы, указал на системную проблему в подходе нижестоящих судов: неправильное распределение бремени доказывания при рассмотрении подобных споров. Суд подчеркнул, что отсутствие оформленных трудовых документов является не аргументом против признания трудовых отношений, а как раз основанием для обращения гражданки за судебной защитой в связи с нарушением ее трудовых прав.

Верховный Суд определил перечень юридически значимых обстоятельств, подлежащих исследованию: вид заключенного договора; характер выполняемой функции; степень самостоятельности исполнителя; наличие интеграции в организационную структуру и подчинение правилам работодателя; порядок, периодичность и механизм расчета выплат за работу [Определение Верховного Суда РФ от 23.01.2023 г. № 2-КГ22–10-КЗ ..., 2023].

Особую сложность представляет доказывание наличия трудовых отношений при платформенной занятости, где взаимодействие между работником и заказчиком опосредовано цифровой платформой, а сама работа часто характеризуется высокой степенью автономии исполнителя. Это затрудняет применение традиционных критериев разграничения трудового и гражданско-правового договоров, таких как подчинение внутреннему трудовому распорядку [Шевчук, 2023, с. 15].

Важным механизмом защиты прав прекарно занятых работников является государственный контроль и надзор в сфере труда, осуществляемый Федеральной службой по труду и занятости (Роструд). Однако эффективность данного механизма в отношении нестандартных форм занятости ограничена в силу нескольких факторов. Во-первых, деятельность контрольно-надзорных органов в основном сфокусирована на формальном секторе экономики и традиционных трудовых отношениях. Во-вторых, значительная часть прекарно занятых работников находится вне правового поля,

что делает их «невидимыми» для государственных инспекторов труда [Прекариат: становление..., 2020, с. 196].

В связи с этим перспективным представляется развитие информационных технологий в сфере контроля за соблюдением трудовых прав, в частности, создание специализированных цифровых платформ для обращений precarious занятых работников, интеграция механизмов искусственного интеллекта для выявления нарушений их прав. Как отмечает Р.И. Анисимов, «для выявления потенциально precarious работников и дальнейшего контроля их занятости целесообразно использовать методы машинного обучения и анализа больших данных» [Анисимов, 2019, с. 70].

Важнейшим механизмом защиты гражданских прав precarious занятых работников является развитие альтернативных способов разрешения трудовых споров. Традиционное судебное разбирательство часто неэффективно для данной категории работников в силу длительности процесса, сложности доказывания и значительных финансовых затрат. В этой связи перспективным представляется развитие медиации в трудовых спорах, особенно с использованием онлайн-механизмов (online dispute resolution).

Перспективным направлением является развитие так называемых «цифровых профсоюзов» – объединений работников, использующих цифровые платформы для коммуникации, координации действий и ведения коллективных переговоров. Примером такой инициативы является международное движение платформенных работников “Independent Workers Union of Great Britain” (IWGB), которое успешно отстаивает права курьеров, водителей и других категорий precarious занятых работников [Крауч, 2020, с. 98].

Совершенствование нормативно-правовой базы: конкретные предложения по внесению изменений в трудовое законодательство

На основе анализа рисков нестабильной занятости и международного опыта регулирования предлагается дополнить Трудовой кодекс РФ главой о платформенной занятости со следующими конкретными положениями.

Законодательно закрепить понятие «платформенная занятость» как работа через цифровые сервисы (такси, доставка, фриланс-платформы), определив главные признаки трудовых отношений: алгоритмический контроль работы, установление цен платформой, использование рейтинговых систем и экономическая зависимость работника. Такой подход позволит распространить трудовые гарантии на миллионы россиян, формально считающихся самозанятыми.

Разрешить электронное заключение трудовых договоров, обязав платформы указывать все существенные условия: график работы, минимальную гарантированную оплату (не ниже МРОТ при полной занятости), порядок распределения заказов, влияние рейтинга на условия труда и конкретные основания для блокировки. Работник должен получать эту информацию до начала сотрудничества.

Ввести учет времени ожидания заказов как оплачиваемого рабочего времени (в размере 50% от фактической продолжительности) и запретить блокировку без предварительного уведомления. При блокировке платформа обязана предоставить подробное объяснение причин и простую процедуру обжалования решения.

Обеспечить прозрачность алгоритмических систем управления – платформы должны раскрывать принципы работы алгоритмов распределения заказов и расчета вознаграждения, предупреждать о всех изменениях в этих системах минимум за две недели и еженедельно предоставлять работникам детализированные отчеты о начисленных выплатах.

Гарантировать право на отдых без штрафных санкций – работник должен иметь возможность временно отключиться от платформы без снижения рейтинга и ухудшения условий работы, получать ежегодный оплачиваемый отпуск (пропорционально отработанному времени) и доплаты за работу в ночное время, выходные, праздники и при сложных погодных условиях.

Возложить на платформы обязанности по охране труда: страхование от несчастных случаев при выполнении заказов, обеспечение средствами защиты или компенсация их стоимости (шлемы для курьеров, средства дезинфекции), проведение инструктажа по безопасности и расследование всех происшествий при выполнении заказов.

Обеспечить коллективную защиту прав через создание специализированных комиссий по трудовым спорам с равным представительством работников и платформы, признание права на создание «цифровых профсоюзов» платформенных работников и обязанность платформ рассматривать их коллективные обращения по вопросам условий труда.

Предложенные изменения сбалансированно сочетают гибкость платформенной экономики с необходимой социальной защитой, что позволит легализовать и упорядочить новую форму трудовых отношений, сократив риски прекаризации и обеспечив устойчивое развитие цифрового рынка труда.

Заключение

Проведенное исследование правовых аспектов регулирования precarious занятости в цифровой экономике позволяет сделать вывод о необходимости совершенствования нормативно-правовой базы в данной сфере. Анализ международного опыта демонстрирует перспективные модели правового регулирования precarious занятости, включая адаптацию критериев определения трудовых отношений, создание промежуточных статусов между работником и независимым подрядчиком, расширение социальной защиты и развитие коллективных форм представительства интересов precarious занятых работников.

Предложенные изменения трудового законодательства, в том числе введение специальной главы о платформенной занятости, направлены на обеспечение баланса между гибкостью новых

форм занятости и защитой трудовых прав. Это позволит минимизировать негативные социально-экономические последствия прекаризации труда и обеспечить устойчивое развитие социально-трудовых отношений в условиях цифровой трансформации экономики.

Список литературы

1. Анисимов Р.И. Прекаризованная занятость в России: опыт определения основных индикаторов // Социологические исследования. – 2019. – № 9. – С. 64–72.
2. Баркова Е.В., Емельяненко А.В. Особенности психологического благополучия и удовлетворенности трудом респондентов с различными формами занятости // Вестник Государственного университета просвещения. Серия Психологические науки. – 2024. – № 4. – С. 141–150.
3. Варавва М.Ю., Лазарева, О.С. Платформенная гиг-экономика – альтернативная модель с нестандартными трудовыми отношениями // Вестник РЭУ им. Г.В. Плеханова. – 2022. – Т. 19. – № 5 (125). – С. 108–115.
4. Голиусова Ю.В. Прекарная занятость молодежи как способ избегания безработицы и незанятости // Информационно-аналитический бюллетень. ИНАБ. – 2019. – № 4. – С. 73–82.
5. Дёмин А.Н. Психология precarious занятости: становление предметной области, основные проблемы и подходы к их изучению // Организационная психология. – 2021. – Т. 11, № 2. – С. 98–123.
6. Дианов Р.К. Гиг-экономика: опыт эмпирических исследований в США // Russian economic bulletin. – 2023. – Т. 6. – № 3. – С. 71–76.
7. Для 90% платформенных занятых эта работа основной источник дохода // Центр стратегических разработок. – 2024. – 25.01. – URL: <https://www.csr.ru/ru/news/dlya-90-platformennykh-zanyatykh-eta-rabota-osnovnoy-istochnik-dokhoda/> (дата обращения: 18.05.2025).
8. Илякова И.Е., Бурланков П.С. Трансформация сферы социально-трудовых отношений в условиях формирования гиг-экономики // Человек. Общество. Инклюзия. – 2024. – Т. 15, № 2. – С. 70–79.
9. Какова роль минимальной заработной платы в решении проблемы precarious занятости в формальном и неформальном секторах? Результаты систематического обзора / Хаканста К., Ганн В., Крешпай Б., Матилла-Сантандер Н., Вегман Д.Х., Хогстедт К., Виньола Э.Ф., Мунтанер К., Бодин Т., О'Кампо П., Лучак В. // International Journal of Social Determinants of Health and Health Services. – 2024. – Vol. 1. – P. 1–24.
10. Козин С.В. Прекариат: от протокласса к новому классу. Рецензия на монографию Ж.Т. Тощенко // Вестник Московского университета. Сер. 18: Социология и политология. – 2021. – Т. 27, № 2. – С. 202–208.
11. Крауч К. Победит ли гиг-экономика? / пер. с англ. Ю. Каптуревского; под науч. ред. С. Щукиной. – Москва: Изд. дом Высшей школы экономики, 2020. – 144 с.
12. Лютов Н.Л. Адаптация трудового права к развитию цифровой экономики: вызовы и перспективы // Актуальные проблемы российского права. – 2019. – № 6 (103). – С. 98–107.
13. Лютов Н.Л. Трансформация трудового правоотношения и новые формы занятости в условиях цифровой экономики // Журнал российского права. – 2021. – № 7. – С. 78–89.
14. Миронова С.М., Кожемякин, Д.В., Пономарченко А.Е. Адаптация правового регулирования трудовых, гражданских, налоговых правоотношений к условиям гиг-экономики // Правоприменение. – 2022. – Т. 6, № 4. – С. 314–329.
15. Миронова С.М., Литвиненко З.Г. Профсоюзы для самозанятых и работников платформ: опыт России и зарубежных стран // Legal Bulletin. – 2023. – Т. 8, № 4. – С. 10–19. – EDN RVBBPM.
16. Носков В.А., Казымов Э.А. Финансово-экономические и социальные аспекты формирования гиг-экономики // Инновационное развитие экономики. – 2023. – № 2 (74). – С. 143–148.
17. Определение Верховного Суда РФ от 23.01.2023 г. № 2-КГ22-10-К3 // Время бухгалтера. – 2023. – URL: <https://www.v2b.ru/documents/opredelenie-vs-rf-ot-23-01-2023-g-2-kg22-10-k3/> (дата обращения: 02.05.2025).
18. Платформенная занятость в России: масштабы, мотивы и барьеры участия / Синявская О.В., Бирюкова С.С., Горват Е.С., Карева Д.Е., Стужук Д.А., Чертенков К.О. – Москва: НИУ ВШЭ, 2022. – 32 с.
19. Признаки, по которым ГПД перекавалифицируют в трудовой договор: новое от ВС РФ // Бухгалтерия. ru. – 2023. – URL: <https://www.buhgalteria.ru/article/priznaki-po-kotorym-gpd-perekvalifitsiruyut-v-trudovoy-dogovor-novoe-ot-vs-rf> (дата обращения: 02.05.2025).
20. Прекариат: становление нового класса: коллективная монография / под ред. Ж.Т. Тощенко. – Москва: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2020. – 400 с.
21. Резолюция, касающаяся глобального призыва к действиям в целях ориентированного на человека восстановления после кризиса COVID-19, которое носит инклюзивный, стабильный и устойчивый характер // Международная конференция труда – 109-я сессия, 2021 г. 17.06. – URL: https://vocea.md/wp-content/uploads/2021/09/wcms_808850.pdf (дата обращения: 02.05.2025).
22. Сон как медиатор связи между precarious занятостью и психическим здоровьем / Джейфарифард С., Смит С.С., Росса К.Р., Манн Д., Салехи Э.Н., Солеиманлу Ш.Ш. // Sleep Medicine: X. – 2023. – Vol. 6. – P. 1–8.
23. Срничек Н. Капитализм платформ. – Москва: Издательский дом Высшей школы экономики, 2019. – 128 с.

24. Старк Д., Паис И. Алгоритмическое управление в экономике платформ // Экономическая социология. – 2021. – № 3. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/algoritmicheskoe-upravlenie-v-ekonomike-platform> (дата обращения: 28.04.2025).
25. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. – Москва: Ад Маргинем Пресс, 2014. – 326 с.
26. Тощенко Ж.Т. Прекариат: от протокласса к новому классу. – Москва: Наука, 2018. – 350 с.
27. Тощенко Ж.Т. Прекарная занятость – феномен современной экономики // Социологические исследования. – 2020. – № 8. – С. 3–13.
28. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2002. – 07.01. – № 1, ч. 1. – ст. 3.
29. Чесалина О.В. Работа на основе интернет-платформ (crowdwork и work on demand via apps) как вызов для российского трудового права // Трудовое право в России и за рубежом. – 2020. – № 1. – С. 3–6.
30. Шевчук А.В. Теоретизируя цифровые платформы: концептуальная схема для гиг-экономики // Экономическая социология. – 2023. – Т. 24. – № 5. – С. 11–53.
31. Artificial Intelligence, Gig Economy and Precarity // Diversity and Precarious Work During Socio-Economic Upheaval / E. Meliou, J. Vassilopoulou, M. Ozbilgin (Eds). – Cambridge: Cambridge University Press, 2023. P. 1–14. – URL: https://www.researchgate.net/publication/373640293_Artificial_Intelligence_Gig_Economy_and_Precarity (дата обращения: 28.04.2025).
32. European Union. Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union // Official Journal of the European Union. – 2019. – L. 186. – P. 105–121.
33. European Union. Directive on platform work. – Brussels, 2023.
34. ILO. ILO Centenary Declaration for the Future of Work. – Geneva, 2019. – 10 p.
35. Prassl J. Humans as a service: The promise and perils of work in the gig economy. – Oxford: Oxford University Press, 2018. – 208 p.
36. Precarious employment and mental health: a systematic review and meta-analysis of longitudinal studies / Rönnblad T., Grönholm E., Jonsson J., Koranyi I., Orellana C., Kreshpaj B., Chen L., Stockfelt L., Bodin T. // Scandinavian Journal of Work, Environment & Health. – 2019. – Vol. 45, N 5. – P. 429–443. – DOI: 10.5271/sjweh. 3797.
37. Rodgers G. Precarious work in Western Europe: The state of the debate // Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe. – 1989. – P. 1–16.
38. Reino de España. Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores // Boletín Oficial del Estado. – 2021. – N 113. – P. 56733–56738.
39. République Française. LOI n° 2019–1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités // Journal officiel de la République française. – 2019. – N 0299.
40. State of California. Assembly Bill N 5, Chapter 296. – 2019. – P. 5–6.
41. Supreme Court of the United Kingdom. Uber BV and others v Aslam and others. UKSC 2019/0029. – 2021.
42. Adams A., Freedland M., Prassl J. The 'Zero-Hours Contract': Regulating casual work, or legitimating precarity? // Oxford Legal Studies Research Paper. – 2019. – N 11. – P. 1–27.
43. What is precarious employment? A systematic review of definitions and operationalizations from quantitative and qualitative studies / Kreshpaj B., Orellana C., Burström B., Davis L., Hemmingsson T., Johansson G., Kjellberg K., Jonsson J., Wegman D.H., Bodin T. // Scandinavian Journal of Work, Environment & Health. – 2020. – Vol. 46, N 3. – P. 235–247.

LEGAL ASPECTS OF PRECARIOUS EMPLOYMENT REGULATION I: RISKS, CONSEQUENCES, AND MECHANISMS FOR THE PROTECTION OF CIVIL RIGHTS

Afanasyev I.V.

Scientific supervisor, PhD (Legal Sciences), Associate Professor of the Department of Legal Regulation of Economic Activity, Faculty of Law, Financial University under the Government of the Russian Federation (Moscow, Russia); IVAfanasev@fa.ru

Vlasova D.G.

Lov Law Faculty of Finance University under the Government of the Russian Federation (Moscow, Russia); 234111@edu.fa.ru

Abstract: The article examines the legal aspects of regulating precarious employment in the context of the digital economy development. The key risks and socio-economic consequences of unstable forms of labor relations that are becoming increasingly widespread in modern conditions are analyzed. Special attention is paid to legal mechanisms for protecting the civil rights of precariously employed workers,

including the development of labor legislation, social insurance, and collective forms of interest representation. Ways to improve the Russian regulatory framework are proposed, taking into account international experience in regulating non-standard employment in the digital environment.

Keywords: *precarious employment; digital economy; social protection; gig economy; platform employment; legal regulation.*

For citation: Afanasyev I.V., Vlasova D.G. Legal aspects of regulating precarious employment: risks, consequences and mechanisms for protecting civil rights // Social Novelties and Social Sciences. – 2025. – N 2. – P. 102–118.

URL:<https://sns-journal.ru/ru/archive/>

DOI:10.31249/snsn/2025.02.06