

DOI: 10.17803/1729-5920.2025.222.5.054-067

И. В. ШестеряковаМосковский государственный юридический
университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)
г. Москва, Российская Федерация**И. А. Шестеряков**Международный юридический институт
г. Москва, Российская Федерация

К вопросу о правовом регулировании труда работников онлайн-платформ в странах БРИКС

Резюме. Одной из примет сегодняшнего времени является развитие техники и технологий. Всё больше работников вовлекаются в «нетрадиционные» формы занятости на интернет-платформах, причем как сама работа, так и ее поиск осуществляются с помощью платформ и искусственного интеллекта. Сегодня онлайн-платформы — это экосистемы, которые позволяют учесть интересы как работника (например, по подбору работы), так и работодателя (например, подобрать качественного сотрудника и развить собственный бизнес, организовать переобучение работников и пр.). Эксперты Международной организации труда справедливо отмечают, что платформенная экономика является одним из наиболее значимых изменений, вызванных цифровизацией сферы труда. Авторы отмечают, что, с одной стороны, платформенная занятость дает больше возможностей для трудоустройства и, следовательно, получения дополнительного заработка, а с другой стороны, работникам не предоставляются трудовые, пенсионные права и гарантии, они не защищены. Работники онлайн-платформ зачастую лишены права на ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и соглашений, права на объединение в профсоюз.

Ключевые слова: труд; работник; онлайн-платформы; облачный труд; работодатель; БРИКС

Для цитирования: Шестерякова И. В., Шестеряков И. А. К вопросу о правовом регулировании труда работников онлайн-платформ в странах БРИКС. *Lex russica*. 2025. Т. 78. № 5. С. 54–67. DOI: 10.17803/1729-5920.2025.222.5.054-067

Legal Regulation of Online Platform Employment of Workers in BRICS Countries

Irina V. ShesteryakovaKutafin Moscow State Law University (MSAL)
Moscow, Russian Federation**Igor A. Shesteryakov**International Law Institute
Moscow, Russian Federation

Abstract. Technology development is one of the signs of today. More and more workers are involved in «non-traditional» forms of employment on Internet platforms, and both the work itself and the search for work are carried out using platforms and artificial intelligence. Today, online platforms form ecosystems that allow you to take into account the interests of both the employee, for example, the selection of work, and the employer, for example, to choose a high-quality employee and develop your own business, organize retraining of employees, etc. Experts from the International Labor Organization rightly note that the platform economy is one of the most significant changes caused by the digitalization of the labor sector. The authors note that platform employment, on the one hand, provides more employment opportunities, therefore, there is an opportunity for additional

© Шестерякова И. В., Шестеряков И. А., 2025

earnings. On the other hand, workers are not provided with labor, pension rights and guarantees, they are not protected. Employees of online platforms are often deprived of the right to collective bargaining, making collective agreements and contracts, the right to unite in a trade union.

Keywords: employment; employee; online platforms; cloud labor; employer; BRICS

Cite as: Shesteryakova IV, Shesteryakov IA. Legal Regulation of Online Platform Employment of Workers in BRICS Countries. *Lex russica*. 2025;78(5):54-67. (In Russ.). DOI: 10.17803/1729-5920.2025.222.5.054-067

Введение

Рост платформенной экономики, зачастую связанный с высокой гибкостью и легкостью поиска работников и клиентов, способствует выходу предприятий на новые рынки, а также созданию новых рабочих мест и возможностей получения дохода для работников. Пользователи платформ и маркетплейсов главным образом выигрывают от более дешевых и подходящих товаров и услуг, особенно в регионах, где существует их нехватка. В то же время платформенная экономика коренным образом меняет способы организации и осуществления труда и ставит новые задачи в обеспечении работникам цифровых платформ доступа к достойному труду¹. О важности данного вопроса говорит тот факт, что правовое регулирование трудовых отношений платформенных работников будет обсуждаться на Международной конференции труда в 2025 и 2026 гг. Эксперты Международной организации труда (далее — МОТ) считают, что на этих заседаниях будет принят новый международный договор (конвенция, рекомендация) о достойном труде онлайн-работников.

Основная часть

МОТ под цифровыми платформами предлагает понимать цифровые интерфейсы или компании-операторы, которые связывают поставщиков соответствующих услуг или товаров и их заказчиков².

Платформенная занятость за последние несколько лет значительно выросла и в Российской Федерации, и в других странах БРИКС.

Сегодня платформенная занятость может осуществляться в двух формах:

1) поиск работы с помощью платформы, предоставляющей информацию для неограниченного числа обратившихся туда граждан, которые проживают в разных концах государства или даже в разных государствах, или поиск клиентов для граждан, имеющих статус самозанятых и предоставляющих свои услуги. Работа или оказание услуг могут производиться вне зависимости от места расположения компании и проживания обратившегося;

2) поиск работы с помощью платформ, предоставляющих услуги для потенциальных работников и работодателей, которые находятся недалеко друг от друга географически (доставка еды, транспорт, уход за больными, предоставление бытовых услуг).

Таким образом, если в трудовых отношениях две стороны — работник и работодатель, то в платформенных отношениях три стороны — работник, заказчик, платформа.

Работа с помощью цифровых платформ осуществляется несколькими способами: путем аутсорсинга через интернет-платформы, с помощью краудворкинга (географическая привязка людей и платформы) либо через приложения платформы. Краудворкинг характеризуется тем, что платформа выставляет объявление о работе, а получает ее тот, кто быстрее на него откликнется или обладает более высокой квалификацией, умениями. Для того и другого способа организации работы характерно то, что трудовые отношения не возникают, а работники являются самозанятыми, работают по гражданско-правовым договорам (независимые подрядчики, партнеры)³.

Согласно исследованию МОТ, работник онлайн-платформы — это молодой человек, средний возраст которого составляет 33 года, имеющий базовое или среднее образование.

¹ Обеспечение достойного труда в платформенной экономике. Международная конференция труда. 113-я сессия, 2025 г. ILC.113. Доклад V (1) // URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_910397.pdf (дата обращения: 10.01.2025).

² Обеспечение достойного труда в платформенной экономике. С. 13.

³ Такой термин в российском законодательстве не используется, но во всех странах БРИКС он применим.

Например, в Бразилии 61,3 % работников платформ, для которых это является основной работой, имеют среднее или неполное высшее образование⁴.

Недавнее исследование Всемирного банка показывает, что 73 % онлайн-платформ являются региональными или местными. Из этих региональных платформ 12 были основаны в Индии, 6 — в Китае и по 3 — в Бразилии, Кении и Южной Африке, что является признаком того, что платформы приобретают всё большее значение на развивающихся рынках⁵.

В Российской Федерации трудовое право не распространяется на работников онлайн-платформ и маркетплейсов. С момента появления таких работников вопрос о правовом регулировании их труда поднимался не раз, но на законодательном уровне так и не был разрешен. Сегодня в основном это самозанятые граждане, которые работают по гражданско-правовым договорам.

По данным Министерства экономического развития РФ, на 28 июня 2024 г. было зарегистрировано 10,48 млн самозанятых⁶, 42 % участников проекта составляют женщины и 58 % — мужчины. Их средний возраст — 35 лет⁷.

Самозанятыми являются граждане, осуществляющие приносящую доход деятельность, которые не зарегистрированы в качестве индивидуальных предпринимателей и добровольно уведомили о ведении такой деятельности. Они не могут нанимать работников, т.е. быть работодателями.

В целях легализации приносящей доход деятельности физических лиц — самозанятых был принят Федеральный закон от 27.11.2018 № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима “Налог на профессиональный доход”»⁸.

Физические лица, применяющие такой налоговый режим, могут оказывать услуги гражданско-правового характера как физическим, так и юридическим лицам и индивидуальным предпринимателям с учетом требований указанного Федерального закона⁹.

Самозанятый — это не работник по трудовому договору, на него не распространяются признаки трудового правоотношения, указанные в ст. 15 ТК РФ. Хотя деятельность самозанятого гражданина не регулируется трудовым законодательством:

- у него будет формироваться страховой стаж для назначения страховой пенсии по старости (заявление о добровольном страховании можно подать онлайн или лично);

- он может иметь право на оплату больничного листа, выплат в связи с материнством, если он зарегистрирован в Социальном фонде и производит выплаты (такая возможность появилась с 1 июля 2023 г.; добровольное социальное страхование для самозанятых предполагает максимально простой и понятный механизм уплаты взносов и получения страховых выплат);

- родители, имеющие статус самозанятого, могут подать заявление на получение единого пособия на ребенка;

- самозанятый может совмещать такую работу с работой по трудовому договору;

- на него не распространяются правила о страховых выплатах от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также нормы и правила по охране труда.

Вопрос о правовом регулировании трудовых отношений работников онлайн-платформ в России так и не урегулирован. В проекте федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации»¹⁰ была предложена

⁴ Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022. IBGE, Coordenação de Pesquisas por Amostra de Domicílios. 2023 // URL: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/448a4b1b10d3cba64647966eb2772316.pdf (дата обращения: 10.01.2025).

⁵ MOT. Перспективы занятости и социальной защиты в мире. 2021 // URL: <https://webapps.ilo.org/digitalguides/ru-ru/story/world-employment-social-outlook-2021#introduction>.

⁶ Поддержка самозанятых // URL: https://www.economy.gov.ru/material/directions/nacionalnyy_proekt_maloe_i_srednee_predprinimatelstvo_i_podderzhka_individualnoy_predprinimatelskoy_iniciativy/podderzhka_samozanyatyh/ (дата обращения: 12.12.2024).

⁷ URL: https://www.nalog.gov.ru/rn77/news/activities_fts/14056407/ (дата обращения: 12.12.2024).

⁸ СЗ РФ. 2018. № 49 (ч. I). Ст. 7494.

⁹ Письмо Минфина России от 08.09.2021 № 03-11-11/72631 // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁰ Проект федерального закона № 275599-8 «О занятости населения в Российской Федерации» (редакция, внесенная в ГД ФС РФ, текст по состоянию на 11.01.2023) // URL: <https://sozd.duma.gov.ru>.

попытка такого регулирования. Так, в п. 3 ч. 2 ст. 2 самозанятые граждане признавались занятыми гражданами. Кроме того, было предложено под самозанятостью понимать деятельность гражданина по личному производству товаров, выполнению работ и (или) оказанию услуг, направленную на систематическое получение дохода (ч. 3 ст. 2), а под платформенной занятостью — деятельность граждан (платформенных занятых) по личному выполнению работ и (или) оказанию услуг на основе заключаемых договоров, организуемую с использованием информационных систем (цифровых платформ занятости), обеспечивающих взаимодействие платформенных занятых, заказчиков и операторов цифровых платформ занятости посредством информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (ч. 4 ст. 2). Устанавливалось, что регулирование самозанятости, платформенной занятости в Российской Федерации будет осуществляться федеральным законом (ч. 5 ст. 2). Однако официально принятый Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» уже не содержал таких норм.

Во время обсуждения вопроса принятия закона о платформенной занятости депутат Государственной Думы Андрей Исаев предлагал включить в него ряд положений: создание обязательного реестра цифровых платформ, где должна быть зарегистрирована каждая платформа; обязанность платформ вести для клиентов рейтинг исполнителей, использующих платформу; требование по информированию клиентов и платформенно занятых; введение требования по порядку оплаты труда; создание условий для добровольного социального страхования; введение порядка разрешения индивидуальных споров между платформами и занятыми на платформах; создание совета операторов цифровых платформ, причем участие в нем обязательно; возможность создания объединения (профсоюза) платформенно занятых¹¹.

Как видно из представленных положений, такие отношения между работниками и плат-

формами не определяются как трудовые, но обладают отдельными элементами трудовых отношений, для того чтобы предоставить соответствующим работникам хотя бы часть трудовых гарантий.

Представители платформ также не признают отношения с работниками трудовыми, предпочитая иметь дело с так называемыми независимыми подрядчиками или партнерами.

В Российской Федерации судебная практика исходит из того, что работа платформенных работников не регулируется трудовым законодательством. Например, Мосгорсуд по делу № 33-15213/2018¹² вынес решение не в пользу водителя, работавшего с платформой, и не признал отношения между ними трудовыми. Похожее дело рассматривалось и в 2019 г., когда таксист платформы «Яндекс» подавал исковое заявление о признании отношений между ними трудовыми¹³. Судом было установлено, что между Щ. и ООО «Яндекс Такси» 22 января 2019 г. был заключен договор на оказание услуг по предоставлению доступа к сервису с подтверждением применения специального налогового режима путем нажатия на кнопку «Я ознакомлен, согласен и полностью принимаю условия Оферты» в сервисе «Яндекс Таксометр» (п. 8.1.2 Оферты).

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении заявленных требований, суд исходил из того, что в судебном заседании не был установлен факт возникновения между сторонами трудовых отношений, в том числе путем допуска Щ. к выполнению трудовых обязанностей с ведома или по поручению работодателя, выполнения им определенной трудовой функции в условиях подчинения правилам внутреннего трудового распорядка. При этом, заключая договор на доступ к сервису и сообщая о наличии у него статуса «самозанятого», истец подтвердил, что он ведет предпринимательскую деятельность, не имея работодателя, и намерен далее вести такую деятельность, в том числе с использованием программно-аппаратных средств «Яндекса». Истец самостоятельно отвечает за обеспечение своих условий труда

¹¹ Цифровая трансформация рынка труда: платформенная занятость в России // URL: <https://www.garant.ru/news/1631366/> (дата обращения: 12.12.2024).

¹² URL: <https://www.mos-gorsud.ru/mgs/services/cases/appeal-civil/details/1459bc94-c784-41d1-87b1-0aceaaf414ea> (дата обращения: 22.09.2024).

¹³ Апелляционное определение Московского городского суда от 22.11.2019 по делу № 33-53437/2019 (требование: об установлении факта трудовых отношений, обязанности заключить трудовой договор, компенсации морального вреда. Обстоятельства: истец указал, что, хотя он и ответчик формально связаны

и обеспечивает себя инструментами, материалами и оборудованием, необходимыми для ведения предпринимательской деятельности. В апелляционной жалобе истец настаивал, что отношения, возникшие между сторонами, являются трудовыми.

С такими доводами суд не согласился, поскольку из представленных в материалы дела документов не усматривалось наличие следующих условий, характеризующих трудовые отношения: подчинения работника действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка, графику работы (сменности); обеспечения работодателем условий труда; стабильного характера отношений, подчиненности и зависимости труда, дополнительных гарантий работнику, установленных законами, иными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения; выполнения работником работы в соответствии с указаниями работодателя; интегрированности работника в организационную структуру работодателя; признания работодателем таких прав работника, как еженедельные выходные дни и ежегодный отпуск; оплаты работодателем расходов, связанных с поездками работника в целях выполнения работы; осуществления периодических выплат работнику, которые являются для него единственным и (или) основным источником доходов. В итоге решение Тушинского районного суда г. Москвы от 26.06.2019, которым было отказано в удовлетворении исковых требований Щ. к ООО «Яндекс Такси» об установлении факта трудовых отношений, обязанности заключить трудовой договор и компенсации морального вреда, было оставлено без изменения, а апелляционная жалоба Щ. — без удовлетворения.

Тем не менее цифровые платформы совместно с Российским союзом промышленников и предпринимателей (РСПП) предпринимают некоторые шаги к частичному решению этого вопроса¹⁴. Так, 25 апреля 2023 г. компании «Яндекс», OZON, Wildberries, HeadHunter, «СберМаркет», Avito, «Газпром нефть (Профессионалы 4.0)», YouDo объявили о создании

Совета цифровых платформ при РСПП и подписали Хартию о принципах развития платформенной занятости в России. Цель компаний — обмениваться эффективными практиками и создавать благоприятные условия сотрудничества для всех, кто ежедневно предоставляет и использует цифровые сервисы.

Стоит отметить, что это стало возможным после скандала, произошедшего с сотрудниками компании Wildberries в марте 2023 г., когда владельцы пунктов выдачи подали иски к Wildberries потому, что данная компания ввела для них штрафы за возврат товаров из-за брака или подмены. Владельцы некоторых точек выдачи устроили забастовку для защиты своих прав. В результате в конфликт были вынуждены вмешаться депутаты Госдумы и представители Минтруда России.

Впрочем, вопрос заключается в том, что все владельцы пунктов выдачи маркетплейсов — это работники не по трудовому, а по гражданско-правовому договору, поэтому такие формы, как забастовка, им недоступны, равно как и остальные трудовые права и гарантии. Интересно, что в подобных компаниях владельцев пунктов выдачи называют партнерами, что изначально указывает на то, что по своему статусу они не являются наемными работниками.

Кроме владельцев точек выдачи, в маркетплейсах много работающих на товарных складах. С ними оформляют гражданско-правовые договоры, предоставляя «свободный график» работы с многочисленными штрафными санкциями и вычетами из оплаты (например, за предоставленную спецодежду, проживание в общежитии и т.д.). Ситуация с работниками складов была настолько серьезной, что в дело вмешались профсоюзы и подали жалобу в прокуратуру г. Подольска. В ней отмечались следующие нарушения прав работников: регулярные штрафы; расчетные листки по заработной плате не выдавались; отсутствие медицинской помощи и даже аптек на территории склада; раздевание при проходе в склад (процесс снимается на камеру); стоимость напитков на складе намного выше, чем в магазине на улице.

договором гражданско-правового характера (офертой/договором), фактически их отношения носят характер трудовых, о чем свидетельствуют положения оферты/договора и фактические обстоятельства. Решение: в удовлетворении требования отказано // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁴ Цифровые компании подписали Хартию о принципах развития платформенной занятости в России // URL: <https://rspp.ru/events/news/tsifrovye-kompanii-podpisali-khartiyu-o-printsipakh-razvitiya-platformennoy-zanyatosti-v-Rossii-6447d9185ac30/> (дата обращения: 10.10.2025).

Такая ситуация продолжается уже не один год. Однако пресс-служба Wildberries заявила, что работников не штрафуют¹⁵.

Подводя итог сказанному, можно сделать вывод о том, что в России онлайн-платформы и маркетплейсы применяют следующие бизнес-модели для регулирования труда: работа с самозанятыми; заключение не трудовых, а гражданско-правовых договоров.

Правовое регулирование труда онлайн-работников в Китае

По данным 2024 г., в Китае насчитывается около 200 млн гиг-работников, из которых почти 100 млн заняты в гиг-работе в Интернете¹⁶. Как в России, так и в Китае работники могут работать на онлайн-платформе в качестве основного места работы или иметь «классическую» (по трудовому договору) основную работу и подрабатывать на онлайн-платформах.

Впрочем, в Китае ситуация с регулированием труда на онлайн-платформах несколько иная. Платформенная занятость с каждым годом охватывает всё большее количество людей, поэтому сегодня там действует три¹⁷ возможные бизнес-модели:

1) заключение трудового договора между работником и цифровой платформой. Платформа контролирует набор персонала, их трудовую деятельность. В качестве примера можно привести такие компании, как Shouqi Limousine and Chauffeur и Shenzhou UCar. Это компании такси, которые работают как онлайн, так и офлайн. С водителями заключаются трудовые договоры. Они участвуют во всех видах страхования, получают предусмотренные трудовые гарантии;

2) франчайзинговое сотрудничество через платформу. При такой работе платформа привлекает большое количество малых и микро-предприятий. В основном это платформы, оказывающие бытовые услуги. В данном случае платформа не выступает в качестве работодателя, а предоставляет только информационные услуги. Малые предприятия получают от платформы информацию о необходимости таких услуг и нанимают для этого сотрудников.

Работодателем здесь выступает не платформа, а малое предприятие. Примером работы такой платформы является Yunjiazheng — платформа, оказывающая услуги в сфере домашнего хозяйства. Она сотрудничает с Шанхайской ассоциацией по домашнему хозяйству и использует базу данных последней. В этом случае платформа выступает информационным посредником;

3) краудсорсинг. Платформа использует информационные технологии для обобщения информации о большом количестве работников разных профессий и специальностей. Это экосистема, которая взаимодействует как с работниками, так и с работодателями. В данном случае платформа не только предоставляет информацию, но и устанавливает правила работы, оплаты труда, управления, контроля и т.д. По такой системе, например, работают доставщики, водители такси, перевозок. Работники в любое время могут зайти на платформу, выбрать график работы, покинуть платформу. Соблюдение правил и норм, которые устанавливает платформа, обязательно. Однако трудовые договоры они не заключают; обычно это самозанятые граждане.

Необходимо отметить тот факт, что платформы в Китае работают не по одной бизнес-модели, а всё чаще используют смешанный (гибридный формат) формат.

Платформы на основе географического местоположения стали самыми быстрорастущими цифровыми платформами труда в Китае в последние годы. Они впервые появились в транспортном секторе в 2012 г. Это доставка продуктов питания, оказание бытовых услуг и др. Платформы позволяют работникам или поставщикам услуг конкурировать за заказы либо напрямую распределяют заказы между ними. Они обычно устанавливают стандарты предоставления услуг и в определенной степени вмешиваются в выбор и управление поставщиками услуг. Известными платформами такого типа в Китае являются: платформа Didi, предоставляющая транспортные услуги; платформы Meituan и Eleme по доставке продуктов

¹⁵ «Отношение — как в зоне». Экс-сотрудница склада Wildberries — о «тюремных» досмотрах, штрафах в половину зарплаты и мигрантах // URL: <https://29.ru/text/business/2024/10/21/74228582/> (дата обращения: 10.09.2024).

¹⁶ Chenting S. Reflecting on the platformization of gig work // URL: http://english.cssn.cn/skw_opinion/202407/t20240708_5763311.shtml (дата обращения: 10.09.2024).

¹⁷ Digital Labour Platforms and Labour Protection in China // URL: <https://webapps.ilo.org/static/english/intserv/working-papers/wp011/index.html> (дата обращения: 10.09.2024).

питания; платформа 58.com по оказанию бытовых услуг.

Кроме того, существует тенденция «проникновения» платформ в традиционные предприятия (не являющиеся платформами), основанные на производстве товаров. Они разработали два основных подхода к использованию онлайн-краудсорсинговых работников: один внутренний, а другой внешний.

Внутренний подход подразумевает создание платформы внутри предприятия в качестве агента для преобразования производства в «экосистемы» между партнерами и клиентами. При таком подходе предприятия часто превращали своих работников в «предпринимателей» (самозанятых поставщиков услуг и независимых подрядчиков) и расторгли с ними трудовые договоры. Например, Haier, китайский гигант по производству бытовой техники, принял платформенную бизнес-модель и сократил значительное количество своих сотрудников.

Внешний подход заключается в сотрудничестве с платформами через службы занятости. Предприятия передают свое производство на аутсорсинг платформам через договоры гражданско-правового характера. В этих случаях предприятие выплачивает платформам стоимость аутсорсинга по специальному счету-фактуре с налогом на добавленную стоимость (НДС), выставляемому платформой предприятию. На следующих этапах платформа набирает работников, помогает им зарегистрироваться в качестве индивидуальных предпринимателей или «производителей» (китайский термин для самозанятых поставщиков услуг или независимых подрядчиков) через приложение платформы, а затем краудсорсингует контрактный бизнес от предприятия с зарегистрированными индивидуальными предпринимателями (производителями). После выполнения поставленных задач предприятие выплачивает платформе причитающиеся комиссионные, а платформа платит зарегистрированным индивидуальным предпринимателям (производителям) и помогает им выставить общий счет-фактуру с НДС в качестве доказательства уплаченного налога.

Оба подхода способствовали сокращению числа работников, имеющих трудовые отношения, и увеличению числа контрактов на оказание услуг. Разница для вовлеченного лица заключается в том, что оно больше не защищено трудовым законодательством. В особенно сложном положении оказались работники, для которых такая работа была единственной.

Ситуация осложнилась тем, что большинство работающих были недовольны таким положением вещей, в связи с чем профсоюзы выступили в защиту прав работников онлайн-платформ. Поэтому в феврале 2024 г. Министерство труда и социального обеспечения (MHRSS)¹⁸ приняло три новых руководства, в которых были установлены правила работы платформ для обеспечения работников по доставке, таксистам, работникам, оказывающим транспортные и бытовые услуги, трудовых прав: заработная плата должна соответствовать региональному минимальному размеру оплаты труда; работникам должны предоставляться выходные; должна соблюдаться установленная продолжительность рабочего времени и времени отдыха; должны предусматриваться возможности социального обеспечения. В указанных правилах также подчеркивается, что компании должны учитывать интересы своих работников, соблюдать их трудовые права.

В еще более сложном положении оказались доставщики еды в сельских районах Китая. В основном это работники-мигранты из разных китайских регионов. Условия их труда не соответствуют даже минимальным трудовым стандартам. Кроме того, самым важным фактором работы в данной сфере является быстрота доставки, которая влечет опасную и быструю езду, создающую опасность для них.

Для улучшения положения платформенных работников в Китае были предприняты меры по улучшению условий труда¹⁹. В январе 2020 г. Ассоциация Интернета Китая объединила 14 платформ для принятия документа «Предприятия платформ заботятся о работниках», призывая их взять на себя социальную ответственность и выполнить обязанность по улучшению имиджа платформ и повышению конкурентоспо-

¹⁸ China introduces new guidelines for online platforms to ensure minimum wage, breaks and rights protection for gig workers // URL: <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/china-introduces-new-guidelines-for-online-platforms-to-ensure-minimum-wage-breaks-and-rights-protection-for-gig-workers/> (дата обращения: 10.09.2024).

¹⁹ Wei T., Xueyu W. New forms of employment and labour protection in China, ILO Working Paper 103. Geneva, ILO. 2024. URL: <https://doi.org/10.54394/EKJK7740> (дата обращения: 10.09.2024).

собности. В названном документе был предложен ряд мер, включая установление разумных стандартов оплаты труда, защиту безопасности и здоровья работников, снижение уровня несчастных случаев, участие в схемах социального страхования в соответствии с законом и активное участие в негосударственных системах страхования. Однако упомянутый документ не содержит обязательных норм — только рекомендации. Это своего рода декларация, которая предусматривает общие принципы такой ответственности. Тем не менее это шаг вперед для китайских платформ в признании социальной ответственности перед работниками.

Онлайн-работники в Бразилии

Ситуация с платформенными работниками в Бразилии выглядит следующим образом. В 2022 г. здесь насчитывалось 1,5 млн человек, работающих с цифровыми платформами и сервисными приложениями, что эквивалентно 1,7 % населения; относительно 2023 г. статистические данные примерно такие же. Из указанного общего числа 52,2 % (или 778 тыс.) это служба такси или перевозок; вторым популярным направлением такой работы является доставка еды, продуктов — 39,5 % (или 589 тыс.); оказание услуг составило 13,2 % (197 тыс.) работающих. Доля мужчин, работающих на платформах (81,3 %), очень высока. Работники платформ в основном имеют среднее или неполное высшее образование (61,3 %). Почти 77,1 % работников платформы являются самозанятыми, а 9,3 % работают без официального договора. Рабочее время таких работников в среднем составило 46 часов в неделю, а взносы по социальному страхованию смогли внести только 35,7 % работников. Средний заработок работников цифровых платформ с высшим образованием составил 4 319 реалов; это ниже, чем у таких же работников, занятых по трудовому договору (5 348 реалов). Большинство работников платформ (70,1 %) были заняты без оформления какого-либо договора²⁰.

В Бразилии ситуация с правовым регулированием труда платформенных работников также вызывает опасения, поэтому в 2023 г.

при Министерстве труда и занятости Указом № 11.513 на трехсторонней основе была создана специальная Рабочая группа (17 представителей Правительства Бразилии, 15 представителей объединения работодателей (в том числе крупнейших онлайн-платформ — Uber, iFood и Amazon) и 15 представителей профсоюзов)²¹. Цель создания данной Рабочей группы — подготовить предложения по регулированию труда работников онлайн-платформ. Основная задача состояла в выработке решения об установлении минимального заработка для таких работников. Сделать это оказалось затруднительно, поскольку платформы используют различные бизнес-модели и по-разному рассчитывают оплату часа работы. Профсоюзы предлагали установить такой размер, который бы зависел от средства передвижения (мотоцикл, велосипед, машина), учитывал бы опасность работы и время доставки, страхование жизни, медицинское страхование, прозрачность и понятность для работников условий работы на платформе. Однако сделать это в итоге не удалось.

Новая тенденция платформенной занятости современной Бразилии — такое явление, как платформенный кооперативизм, т.е. рост числа платформ, принадлежащих работникам и управляемых ими. Такую концепцию разработали ученые из США. В 2023 г. в Бразилии был принят документ «План действий по платформенному кооперативизму в Бразилии». Сегодня это одна из самых активно развивающихся бизнес-моделей платформенной занятости.

Впрочем, по-прежнему дискуссионным остается вопрос о найме платформенных работников и о признании соответствующих отношений трудовыми. Судебная практика Бразилии также неоднозначно толкует этот вопрос. В большинстве случаев такие отношения не признаются трудовыми, а работники имеют статус самозанятых.

В 2024 г. Правительство Бразилии представило законопроект № 12/241, который будет регулировать работу водителей такси. Его цель заключается в том, чтобы гарантировать водителям, использующим приложения платформ,

²⁰ In 2022, 1.5 million persons worked through services applications in Brazil // URL: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/en/agencia-news/2184-news-agency/news/38168-in-2022-1-5-million-persons-worked-through-services-applications-in-brazil>.

²¹ Rafael A. F., Fernandes Z. V., Barcellos S. V. Emerging trends in the regulation of platform work in Brazil: a preliminary report // URL: https://www.dataprivacybr.org/wp-content/uploads/2024/03/regulation-of-platform-work_bydataprivacybrasil.pdf.

пакет трудовых и социальных прав, не нарушая их автономии в выборе рабочих часов. В нем указано, что такие работники являются самозанятыми работниками платформы. Интересно, что названный законопроект разделяет водителей двухколесных и четырехколесных транспортных средств, гарантируя социальные права, права на коллективные переговоры только для водителей последних. В нем дано определение платформенного работника как «водителя четырехколесного транспортного средства, работающего через приложения платформ». Таким работникам будет обеспечено право на объединение в профсоюз, а платформа будет обязана вести коллективные переговоры, заключать коллективные договоры и соглашения, рассматривать трудовые споры во внесудебном порядке.

Для работников двухколесного транспорта данные права не предусмотрены; кроме того, проблемой остаются низкая оплата труда, работа по изнуряющему графику, отсутствие отпуска, личной безопасности (высокий уровень травматизма) и иных трудовых гарантий.

Указанный законопроект прямо предусматривает, что работа на платформе — это не трудовые отношения, и трудовые договоры в данном случае не заключаются. Подобная работа признается работой нового типа, имеющей такие недостатки, как использование искусственного интеллекта, недостаточный учет потребностей работников, наложение на работников штрафных санкций без возможности их обжаловать, дискриминация. Несмотря на многочисленные дебаты, в настоящее время основными работниками платформ являются самозанятые работники.

Правовое регулирование труда онлайн-работников в Индии

По данным отчета Национального института трансформации Индии (NITI), в стране насчитывается 7,7 млн работников платформ. Здесь

представлены такие глобальные платформы, как Uber, Ola, BluSmart, Swiggy, Zomato, Urban Company, BigBasket, Porter, Zepto, Amazon Flex, Dunzo, UpWork, Fiverr, TatD и т.д. Растет число женщин, работающих на платформах²². Следует сказать, что проблемы платформенной занятости в Индии те же, что и в России, Китае, Бразилии: отношения между работниками и платформой не признаются трудовыми; не соблюдаются стандарты рабочего времени и времени отдыха, минимальной заработной платы, охраны труда; заработок носит нестабильный характер. Частично данные проблемы урегулировал Кодекс социального обеспечения, принятый в 2020 г.²³ Он закрепил новые понятия «платформенный работник», «гиг-работник», а также меры социального обеспечения для них, такие как страхование жизни, страхование от несчастных случаев, возможности получения пособия по болезни, беременности и родам, пенсионного обеспечения. Платформенный работник (разд. 2(35) Кодекса социального обеспечения 2020 г.) — это человек, который заключает срочные или краткосрочные договоры с платформой, выполняя задания и получая денежное вознаграждение. Вместе с тем работник остается независимым, т.е. трудовых отношений не возникает, а платформа не является работодателем. Обычно такую работу выполняют водители, курьеры, доставщики, внештатные сотрудники, графические дизайнеры, работники сферы клининга. Прогнозируется, что в 2025 г. в Индии будет 350 млн платформенных работников²⁴.

В Индии существуют две бизнес-модели платформ²⁵:

— так называемые видимые работники платформ (это водители такси, доставщики еды);

— «невидимые» работники (оказывающие услуги по уборке дома, выполняющие поручения, частные водители), т.е. те, кто работает за дверями домохозяйств.

²² Number of Gig & Platform Workers in India // URL: <https://www.nextias.com/ca/current-affairs/30-11-2024/number-of-gig-platform-workers-in-india> (дата обращения: 10.09.2024).

²³ The Code on Social Security, 2020 No. 36 of 2020 [28 September, 2020] // URL: https://labour.gov.in/sites/default/files/ss_code_gazette.pdf (дата обращения: 12.09.2024).

²⁴ Tayal H. Regulating the Gig Economy in India: How Secure Are Gig Workers? // Supremo Amicus. 2022. Vol. 28. Jan. URL: <https://supremoamicus.org/wp-content/uploads/2022/01/Haini-Tayal-.pdf> (дата обращения: 10.09.2024).

²⁵ Expansion of the Gig and Platform Economy in India: Opportunities for Employer and Business Member Organizations. International Labour Organization 2024 // URL: <https://www.ilo.org/publications/expansion-gig-and-platform-economy-india-opportunities-employer-and> (дата обращения: 10.09.2024).

В настоящее время индийское трудовое законодательство признает три основные категории работников:

- 1) государственные служащие;
- 2) работники государственного сектора экономики;
- 3) работники частного сектора, работающие легально.

Данным работникам гарантируются стандарты труда, предусмотренные трудовым законодательством Индии, такие как минимальная зарплата в соответствии с Законом о минимальной заработной плате 1948 г., установленное количество часов работы, компенсация при расторжении трудового договора, иные трудовые права и гарантии.

Работники платформ в Индии не имеют статуса работника по трудовому договору, поэтому не обеспечены трудовыми правами, в том числе правом на создание профсоюза, защиту от дискриминации, заключение коллективных договоров и соглашений и др.

Индийские исследователи Ракшит С. Поннактур и Риша Рамачандран²⁶ отмечают, что с момента появления облачных платформ в Индии они стали очень популярными, т.к. давали возможность дополнительного заработка и выхода работников из теневой, неформальной занятости. Однако с течением времени платформы не привели к улучшению положения работающих. Сегодня большинство работников вынуждены «переключаться» с одной платформы на другую для дополнительного заработка, но это тоже не дает результата, поскольку оплата труда уменьшается. Однако работники не готовы отказаться от работы на платформе и перейти в реальный сектор, который не может предложить альтернативу с таким же заработком и уровнем образования, имеющимися навыками.

В июле 2024 г.²⁷ было принято распоряжение Министерства труда Индии, которое предписывает всем платформам и агрегаторам платформ обязать всех работников зарегистрироваться на портале e-Shram (центральная база данных работников, не имеющих официального статуса работника по трудовому договору), для того чтобы у них была возможность воспользоваться медицинской страховкой и другими гарантиями, такими как пособие по безработице, по беременности и родам, страхование от несчастных случаев. Получить указанные гарантии возможно будет через Государственную страховую корпорацию работников (ESIC). В сентябре 2024 г. министр труда Индии Мансукх Мандавия рекомендовал платформам взять на себя обязательства по регистрации своих работников на портале e-Shram²⁸. Таким образом, Правительство Индии включило работников платформ в систему социального обеспечения. Кроме того, в Правительстве Индии обсуждается необходимость пересмотра понятий «мигрант» и «платформенный работник», для того чтобы обеспечить этих работников трудовыми и социальными правами²⁹.

Необходимо отметить, что суды Индии также не признают отношения платформенных работников трудовыми. Работники не раз обращались в суды о признании соответствующих отношений трудовыми, а в последнее время нередко даже коллективные иски профсоюзов. Так, еще в сентябре 2021 г. Индийская федерация транспортных работников, работающих на основе приложений (IFAT), подала иск о защите интересов работников в Верховный суд Индии. В нем профсоюзы требовали признать работу этих платформенных работников трудовыми отношениями, для того чтобы на них распространялось трудовое законодательство и законодательство о социальном обеспечении³⁰.

²⁶ Ponnathpur R. S., Romanchandran R. The Financial Lives of Platform Workers: A Diaries Study in Bengaluru, India // URL: <https://dvararesearch.com/the-financial-lives-of-platform-workers-a-diaries-study-in-bengaluru-india/> (дата обращения: 08.09.2024).

²⁷ India is formalising measures to protect the rights of gig and platform workers // URL: <https://ullekhn.com/2024/09/20/india-is-formalising-measures-to-protect-the-rights-of-gig-and-platform-workers/> (дата обращения: 08.09.2024).

²⁸ Government to Bring Gig Workers under Social Security Net Via e-Shram Portal // URL: <https://swarajyamag.com/economy/government-to-bring-gig-workers-under-social-security-net-via-e-shram-portal> (дата обращения: 10.09.2024).

²⁹ Govt mulls reworking migrant, gig worker definitions // URL: <https://www.hindustantimes.com/india-news/govt-mulls-reworking-migrant-gig-worker-definitions-101724871661891.html> (дата обращения: 10.09.2024).

³⁰ Kavia H. The gig is up: international jurisprudence and the looming Supreme Court decision for Indian gig workers // URL: <https://theleaflet.in/analysis/the-gig-is-up-international-jurisprudence-and-the-looming-supreme-court-decision-for-indian-gig-workers> (дата обращения: 10.09.2024).

С подобными требованиями в суды обращались также таксисты платформ Uber и Ola. Однако в судах представители платформ отметили, что они являются не работодателями, а всего лишь агрегаторами услуг и заключают не трудовые договоры, а договоры о партнерстве, о чем работники знали заранее. Подобные доводы в судах приводятся представителями платформ во всех вышерассмотренных странах.

Пока окончательно не сформировано централизованное законодательство о платформенных работниках, в штате Раджастан пытаются решить данный вопрос на местном уровне³¹. Так, Законодательное собрание штата 10 октября 2024 г. приняло Закон о создании Совета по социальному обеспечению платформенных работников на базе платформы Раджастана, который будет способствовать финансированию социальной защиты. Подобные советы были образованы в Индии еще в начале 1950-х гг. на основании действовавшего в то время законодательства и давали возможность работникам одной профессии вести коллективные переговоры и получать возможность социального страхования. Принятый Закон штата Раджастан устанавливает, что все платформы в штате должны быть зарегистрированы, и все работники на этих платформах автоматически регистрируются в созданном Совете. За каждую транзакцию, совершаемую на платформах, должна взиматься плата, которая будет идти на финансирование социального обеспечения работников через Совет по социальному обеспечению. Это дает возможность предоставления права на социальное обеспечение по закону; создает механизм, позволяющий каждому работнику быть зарегистрированным и получать справедливую заработную плату; названный Совет создан на трехсторонней основе (из представителей правительства, работников и работодателей), что должно гарантировать принятие сбалансированных решений,

учитывающих интересы сторон. Представители профсоюза считают, что эта инициатива станет примером для других штатов, что поможет улучшить положение платформенных работников.

Правовое регулирование труда работников облачных платформ в ЮАР

В Южной Африке, по примерным оценкам, на онлайн-платформах работает около 135 000 работников, или 1 % от общего числа занятых³². Как видно из представленных данных, это значительно меньше, чем в других странах БРИКС.

В ЮАР, так же как и в других странах БРИКС, дискуссионным остается вопрос о правовой природе отношений работников платформ. В 2002 г. в законодательство ЮАР были внесены поправки, устанавливающие признаки трудовых отношений: работа осуществляется под контролем и руководством другого человека; реализуется контроль за рабочим временем; работник включен в коллектив и штат юридического лица; гражданин работает на нанимателя не менее 40 часов в неделю на протяжении трех месяцев; работник экономически зависит от нанимателя, т.е. получает заработок; работнику предоставляется необходимое оборудование для работы; работа выполняется только у одного нанимателя³³.

Именно эти признаки являются важными и определяющими для признания отношений трудовыми, в том числе и для платформенных работников.

Работа на платформах в ЮАР, так же как и в других странах БРИКС, не отличается стабильностью; на работников не распространяются нормы трудового законодательства, законодательства о социальном обеспечении. Кроме того, в Южной Африке существуют свои особенности рынка труда, в том числе и для платформенных работников. Так, ученые Кейптаунского университета³⁴ отмечают, что рынок труда Юж-

³¹ Financing Social Protection — Lessons from Gig Workers in India // URL: <https://www.wiego.org/blog/financing-social-protection-lessons-gig-workers-india/> (дата обращения: 10.09.2024).

³² Mokofe W. M. Achieving decent work for digital platform workers in South Africa // *Obiter*. 2022. Vol. 43. No. 2. P. 162. URL: https://scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1682-58532022000200008 (дата обращения: 10.09.2024).

³³ Niekerk A. van, Smit N., Christianson M., McGregor M., Eck B. P. S. van. *Law@work*. LexisNexis, 2017. URL: https://store.lexisnexis.co.za/products/lawwork-6th-ed-skuZASKUPG8002?srsId=AfmBOoq9Bj41YD_ikE913MXehBOTUk7uai6lvsPFxLcONzuWeAtqZX2q (дата обращения: 10.09.2024).

³⁴ Belle J. P. van, Howson K., Graham M., Heeks R., Bezuidenhout L., Tsibolane P., Toit D. du, Fredman S., Mungai P. Fair work in South Africa's gig economy: A journey of engaged scholarship // URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2666378323000168> (дата обращения: 10.09.2024).

ной Африки характеризуется многогранными измерениями неравенства, включая географическое, расовое и гендерное, а платформы могут служить для усугубления существующего неравенства и бедности.

Для решения этой проблемы в ЮАР была создана организация Fairwork Project, куда вошли 11 крупных онлайн-платформ. Основные вопросы, которые были согласованы, — это распространение на работающих пяти трудовых принципов: справедливой оплаты за труд, безопасных условий труда, официального оформления (заключения трудового или гражданско-правового договора), работы под управлением платформы, права на коллективное представительство и переговоры. Важным является то, что данный проект направлен на информирование работников о реальных условиях труда на платформе, чтобы те, кто захочет там работать, знали действительные условия, понимали их и делали осознанный выбор.

Благодаря этому проекту платформы согласились устанавливать работникам заработную плату не ниже прожиточного минимума; была определена понятная процедура обжалования наложенных на работников дисциплинарных взысканий. Например, платформа NoSweat разработала правила по охране труда и технике безопасности, выплачивает работникам зарплату выше минимальной, обязалась признать профсоюз работников и вести с ним переговоры, если таковой будет сформирован. Другая платформа — SweepSouth — также поддержала эту инициативу; кроме перечисленного, она дополнительно приняла нормы по улучшению условий труда, включая страхование на случай смерти и инвалидности в результате несчастного случая³⁵.

Начиная с 2019 г. и ежегодно Fairwork Project готовит доклад об условиях труда платформенных работников. В нем отмечается³⁶, что в 2023 г. условия труда платформенных работников в Южной Африке значительно ухудшились. Большой проблемой остаются насилие и преступность, которые влияют на выполнение обязанностей платформенных работников (например, работники сферы клининга не хотят выходить на работу в дома, расположенные в определенных районах).

³⁵ Mokofe W. M. Op. cit.

³⁶ Fairwork South Africa Ratings 2023: Advocating for Safety and Dignity in the Platform Economy // URL: https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2024/01/Fairwork_South_Africa_Report_2023_UP-2.pdf (дата обращения: 10.09.2024).

Заключение

Рассмотрев вопрос о платформенной занятости в странах БРИКС, можно сделать некоторые выводы:

— используются следующие подходы к правовому регулированию труда на платформах: 1) принимается новое законодательство о платформенной занятости и самозанятых граждан; 2) новое законодательство о платформенной занятости не принимается, но вносятся поправки в существующее трудовое, социальное, гражданское законодательство; 3) платформы самостоятельно регулируют правила работы;

— с работниками онлайн-платформ заключаются не трудовые, а в большинстве случаев гражданско-правовые договоры;

— трудовые права работников не соблюдаются;

— работники остаются без возможности социальной защиты, в том числе и пенсионного обеспечения;

— платформенная занятость дает возможность гибкого графика, но конкуренция среди работников настолько высока, что заработок снижается и возникает так называемое облачное рабство, когда доход данных работников минимален;

— суды не признают такие отношения трудовыми, однако за последние два года были приняты нормативные акты о предоставлении отдельных трудовых прав гиг-работникам (предусматривающие минимальный отдых, максимум часов рабочего времени, минимальный размер заработной платы, возможность пенсионного и медицинского страхования и др.);

— работники платят комиссию платформе, для того чтобы иметь возможность там работать; при этом платформа называет их партнерами или микропредприятиями, чтобы создать иллюзию взаимодействия.

Во всех странах БРИКС похожие бизнес-модели и похожие проблемы в правовом регулировании труда платформенных работников. Для их решения необходимы дальнейшее сотрудничество между странами и выработка совместными усилиями общих подходов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Belle J. P. van, Howson K., Graham M., Heeks R., Bezuidenhout L., Tsibolane P., Toit D. du, Fredman S., Mungai P. Fair work in South Africa's gig economy: A journey of engaged scholarship // URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2666378323000168#bb0105https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2666378323000168>.

Chenting S. Reflecting on the platformization of gig work // URL: http://english.cssn.cn/skw_opinion/202407/t20240708_5763311.shtml.

Kavia H. The gig is up: international jurisprudence and the looming Supreme Court decision for Indian gig workers // URL: <https://theleaflet.in/analysis/the-gig-is-up-international-jurisprudence-and-the-looming-supreme-court-decision-for-indian-gig-workers>.

Mokofo W. M. Achieving decent work for digital platform workers in South Africa // *Obiter*. 2022. Vol. 43. No. 2. URL: https://scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1682-58532022000200008#:~:text=In%20South%20Africa%2C%20it%20has,cent%20of%20those%20in%20employmenthttps://scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1682-58532022000200008.

Niekerk A. van, Smit N., Christianson M., McGregor M., Eck B. P. S. van. *Law@work*. LexisNexis, 2017. URL: https://store.lexisnexis.co.za/products/lawwork-6th-ed-skuZASKUPG8002?srltid=AfmBOoq9Bj41YD_ikE913MXehBOTUk7uai6lvsPFxLcONzuWeAtqZX2q.

Ponnathpur R. S., Romanchandran R. The Financial Lives of Platform Workers: A Diaries Study in Bengaluru, India // URL: <https://dvararesearch.com/the-financial-lives-of-platform-workers-a-diaries-study-in-bengaluru-india/>.

Rafael A. F., Fernandes Z. V., Barcellos S. V. Emerging trends in the regulation of platform work in Brazil: a preliminary report // URL: https://www.dataprivacybr.org/wp-content/uploads/2024/03/regulation-of-platform-work_bydataprivacybrasil.pdf.

Tayal H. Regulating the Gig Economy in India: How Secure Are Gig Workers? // *Supremo Amicus*. 2022. Vol. 28. Jan. URL: <https://supremoamicus.org/wp-content/uploads/2022/01/Haini-Tayal-.pdf>.

Wei T., Xueyu W. New forms of employment and labour protection in China. ILO Working Paper 103. Geneva : ILO, 2024. URL: <https://doi.org/10.54394/EKJK7740>.

REFERENCES

Chenting S. Reflecting on the platformization of gig work. Available at: http://english.cssn.cn/skw_opinion/202407/t20240708_5763311.shtml.

Kavia H. The gig is up: international jurisprudence and the looming Supreme Court decision for Indian gig workers. Available at: <https://theleaflet.in/analysis/the-gig-is-up-international-jurisprudence-and-the-looming-supreme-court-decision-for-indian-gig-workers>.

Mokofo WM. Achieving decent work for digital platform workers in South Africa. 2022. ISSN 2709-555X. Available at: https://scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1682-58532022000200008#:~:text=In%20South%20Africa%2C%20it%20has,cent%20of%20those%20in%20employmenthttps://scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1682-58532022000200008.

Niekerk A van, Smit N, Christianson M, McGregor M, Van Eck BS. *Law@work*. LexisNexis; 2017. Available at: https://store.lexisnexis.co.za/products/lawwork-6th-ed-skuZASKUPG8002?srltid=AfmBOoq9Bj41YD_ikE913MXehBOTUk7uai6lvsPFxLcONzuWeAtqZX2q.

Ponnathpur RS, Romanchandran R. The Financial Lives of Platform Workers: A Diaries Study in Bengaluru, India. Available at: <https://dvararesearch.com/the-financial-lives-of-platform-workers-a-diaries-study-in-bengaluru-india/>.

Rafael AF, Fernandes ZV, Barcellos SV. Emerging trends in the regulation of platform work in Brazil: a preliminary report. Available at: https://www.dataprivacybr.org/wp-content/uploads/2024/03/regulation-of-platform-work_bydataprivacybrasil.pdf.

Tayal H. Regulating the gig economy in India: how secure are gig workers? *Supremo Amicus*. Vol. 28. January. 2022. ISSN 2456-9704. Available at: <https://supremoamicus.org/wp-content/uploads/2022/01/Haini-Tayal-.pdf>.

Van Belle JP, Howson K, Graham M, Heeks R, Bezuidenhout L, Tsibolane P, Du Toit D, Fredman S, Mungai P. Fair work in South Africa's gig economy: A journey of engaged scholarship. Available at: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2666378323000168#bb0105>.

Wei T, Xueyu W. New forms of employment and labour protection in China. ILO Working Paper 103. Geneva: ILO Publ.; 2024. Available at: <https://doi.org/10.54394/EKJK7740>.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Шестерякова Ирина Владимировна, доктор юридических наук, доцент, профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)

д. 9, Садовая-Кудринская ул., г. Москва 125993, Российская Федерация
ivshesteryakova@msal.ru

Шестеряков Игорь Александрович, кандидат юридических наук, доцент, профессор кафедры гражданского права и процесса Международного юридического института

д. 4, Кашенкин Луг ул., г. Москва 127427, Российская Федерация
igor.shesteryakov@mail.ru

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Irina V. Shesteryakova, Dr. Sci. (Law), Associate Professor, Professor, Department of Labor Law and Social Security Law, Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Moscow, Russian Federation
ivshesteryakova@msal.ru

Igor A. Shesteryakov, Cand. Sci. (Law), Associate Professor, Professor, Department of Civil Law and Civil Procedure, International Law Institute, Moscow, Russian Federation
igor.shesteryakova@mail.ru

Материал поступил в редакцию 12 сентября 2024 г.

Статья получена после рецензирования 14 апреля 2025 г.

Принята к печати 15 апреля 2025 г.

Received 12.09.2024.

Revised 14.04.2025.

Accepted 15.04.2025.