



## Актуальные Вопросы Правового Регулирования Платформенной Занятости В Условиях Цифровой Экономики

**Исмоилов Шухрат Абдусаминович**

Заведующей кафедрой Трудового права ТГЮУ

доктор юридических наук, доцент

E-mail: [ismoilov.shuhtrat80@mail.ru](mailto:ismoilov.shuhtrat80@mail.ru)

**Курьянов Николай Александрович**

Проректор Института повышения

квалификации и профессиональной переподготовки,

кандидат экономических наук

E-mail: [n907@mail.ru](mailto:n907@mail.ru)

### ABSTRACT

в статье рассматривается ряд проблем, связанных с особенностями правового регулирования платформенной занятости в условиях развития цифровой экономики. Анализируются проблемы правового статуса платформенных работников, включая их классификацию в качестве самозанятых или независимых подрядчиков, а также особенности реализации регуляторных подходов в плане обеспечения социальных гарантий для подобных работников. Обосновывается необходимость выделения работников онлайн-платформ в отдельную категорию занятых, в связи с чем исследуются первые попытки юридического закрепления подобной практики, имеющие место в ряде государств мира.

### ARTICLE INFO

**Received:** 28<sup>th</sup> February, 2025

**Accepted:** 26<sup>th</sup> March 2025

### KEYWORDS:

платформенная занятость, цифровые платформы, правовое регулирование, самозанятые, независимые подрядчики, социальные гарантии

Цифровая экономика оказывает кардинальное преобразующее воздействие на рынок труда, способствуя, в частности, становлению и активному развитию платформенной занятости как инновационной формы трудовых отношений, реализуемых посредством онлайн-платформ. Данный вид занятости существенно размывает традиционные границы между наемным трудом и индивидуальным предпринимательством, что актуализирует острую потребность в правовом определении статуса лиц, занятых на платформах, и детальном регулировании ключевых аспектов их профессиональной деятельности.

Цифровые платформы, выступающие основой платформенной занятости, принято классифицировать, исходя из способа их функционирования и взаимодействия с пользователями, на веб-платформы и платформы, основанные на местоположении [1]. Эти категории значительно различаются по своей технологической архитектуре, характеру предоставляемых услуг и типу порождаемой занятости, что обуславливает потребность в разработке дифференцированных подходов к их регулированию.

Веб-платформы, к которым относятся такие известные сервисы как Upwork, Fiverr и Freelancer, способствуют формированию качественно нового глобального рынка труда посредством объединения исполнителей и заказчиков в онлайн-пространстве вне зависимости от географической локализации. Их основная специализация приходится, прежде всего, на сферу интеллектуальных услуг – программирование, дизайн, переводы, создание контента. Такие платформы характеризуются предоставлением исполнителям значительной автономии в выборе графика работы, объема выполняемых задач и места их реализации. Технологической основой данных платформ выступают облачные решения и открытые программные интерфейсы, а их бизнес-модель основана на взимании комиссий или использовании модели подписки, что позволяет минимизировать инфраструктурные издержки. Для подключения к подобной платформе, как правило, требуется лишь наличие компьютера и доступа в сеть Интернет, что существенно снижает входные барьеры. Вместе с тем, отсутствие непосредственного физического взаимодействия между сторонами затрудняет процесс контроля качества услуг, а высокая степень глобальной конкуренции зачастую приводит к снижению ставок оплаты труда, в частности, для исполнителей, находящихся в регионах с более низким уровнем экономического развития [11].

Платформы, основанные на местоположении, к которым относятся, например, Uber, Яндекс.Такси, Deliveroo и Express24, напротив, неразрывно связаны с определенным физическим пространством, поскольку услуги предоставляются непосредственно в конкретной географической точке, определяемой запросом клиента [4]. Эти платформы активно задействуют мобильные приложения с функцией геолокации для эффективной координации спроса и предложения, что обеспечивает оперативность предоставления услуг и оптимизацию логистических маршрутов. Реализация деятельности данных платформ требует обязательного физического присутствия исполнителей работ – водителей, курьеров, мастеров, – обуславливая ряд дополнительных требований, включая наличие соответствующего транспорта, высокий уровень мобильности и способность быстро адаптироваться к локальным условиям.

Для исполнителей, работающих посредством таких платформ, характерна более выраженная степень зависимости от их функционала, так как их заработок напрямую коррелирует с количеством и стоимостью выполненных заказов в пределах определенной географической зоны. Такая модель может приводить к чрезмерной интенсификации труда, особенно в часы пиковой нагрузки, и значительно усиливает влияние алгоритмического управления на ключевые аспекты условий их труда [5].

Как веб-платформы, так и платформы, основанные на местоположении, чаще всего классифицируют привлекаемых исполнителей как самозанятых лиц или независимых подрядчиков, что существенно ограничивает их доступ к базовым социальным гарантиям, таким как социальное страхование, право на оплачиваемый отпуск или защита от необоснованной блокировки (деактивации) аккаунта. Подобная практика закономерно порождает феномен, известный как «фиктивная самозанятость», при которой фактическая экономическая зависимость исполнителей от платформы оказывается сопоставимой с отношениями наемного труда, однако при этом они лишены соответствующих трудовых прав и социальных льгот.

Для веб-платформ характерна проблема унификации правовых норм между различными странами, что значительно затрудняет внедрение единых стандартов защиты прав исполнителей на международном уровне, в то время как деятельность платформ, основанных на местоположении, более тесно связана с национальным законодательством, что потенциально упрощает имплементацию локальных регуляторных мер, например, установление требований к лицензированию водителей такси или определение стандартов оплаты услуг курьеров [10].

В рамках организационной структуры цифровых платформ принято выделять две основные категории лиц, трудовая деятельность которых связана с ними, – собственных штатных сотрудников, обеспечивающих операционное функционирование платформы, и независимых исполнителей, чья профессиональная деятельность координируется посредством данной платформы. Первая категория лиц, как правило, полностью подпадает под действие национального трудового законодательства, обладая всем комплексом прав и социальных гарантий, предусмотренных для наемных работников

[2]. Некоторые платформы предпринимают попытки распространить модель прямого трудового найма и на категорию исполнителей, стремясь тем самым обеспечить большую стабильность предложения услуг и более эффективный контроль их качества [12].

Тем не менее, подобный подход зачастую влечет за собой значительное увеличение административных и налоговых издержек для самой платформы, снижая ее рентабельность, и в определенной степени противоречит самой природе платформенной экономики, базирующейся на принципах гибкости и автономии, которые высоко ценятся многими исполнителями. Как следствие, значительная часть исполнителей оказывается в правовой зоне так называемой «фиктивной самозанятости», официально регистрируясь в качестве самозанятых лиц или индивидуальных предпринимателей с целью получения доступа к заказам через платформы [8].

В качестве альтернативы нередко выступает неформальная занятость, полностью лишаящая исполнителей какой-либо социальной защиты. Зачастую трудовая деятельность на платформах носит характер дополнительной: лицо имеет основное место работы по трудовому договору и параллельно как самозанятый выполняет определенные задачи через платформу, что может быть взаимовыгодным для всех сторон. Однако в тех случаях, когда платформенная занятость становится основным или единственным источником дохода для исполнителя, актуализируется острая потребность в разработке новых регуляторных механизмов.

На сегодняшний день правовое регулирование платформенной занятости в мире развивается преимущественно в двух основных направлениях: либо путем расширения спектра социальных гарантий и защиты для категории самозанятых лиц, либо посредством введения принципиально новых правовых статусов, специально адаптированных к специфике платформенных отношений [9]. Платформы, со своей стороны, зачастую стремятся максимально избежать принятия на себя статуса работодателя, что регулярно приводит к возникновению судебных прецедентов и подчеркивает настоятельную необходимость формирования комплексных системных решений на законодательном уровне.

Анализ международного опыта регулирования платформенной занятости демонстрирует значительное разнообразие подходов. Так, в Великобритании была введена правовая категория «рабочих», которой предоставлен определенный ограниченный набор прав, включающий право на получение минимальной заработной платы и оплачиваемый ежегодный отпуск. Знаковым стало судебное решение по делу компании Uber в 2021 году, в соответствии с которым водители такси были признаны «рабочими», что было мотивировано существенным уровнем контроля платформы над установлением тарифов, определением маршрутов и системой рейтингов. В Испании в том же 2021 году был принят так называемый «Закон о курьерах», который напрямую классифицировал доставщиков как наемных сотрудников, обеспечив им тем самым полный спектр трудовых прав. В Сингапуре в 2025 году вступает в силу т.н. Platform Workers Act, который выделяет платформенных работников в отдельную правовую категорию, наделяя их правами на социальное страхование, обязательные пенсионные отчисления и возможность профсоюзного представительства. Указанные примеры наглядно иллюстрируют глобальную тенденцию к формированию новых, гибридных категорий занятости. Однако подобные модели все еще сталкиваются с правовой неопределенностью и активным сопротивлением со стороны самих платформ, что требует их дальнейшей адаптации и совершенствования.

В Узбекистане платформенная занятость демонстрирует стремительное развитие, приобретая все более значимую роль в национальной экономике, в частности, в контексте обеспечения занятости молодого поколения, которое составляет существенную долю 37-миллионного населения страны. Благоприятные демографические и технологические факторы, дополнительно усиленные несколько лет назад влиянием последствий пандемии COVID-19, стимулируют рост интереса населения к цифровым платформам, что соответствует общим глобальным тенденциям перехода к более гибким формам труда [6].

На рынке Узбекистана представлены как веб-платформы, такие как Upwork, Fiverr и Freelancer, обеспечивающие доступ к глобальному рынку фриланса, так и платформы, основанные на местоположении, включая Яндекс.Такси, Express24 и MyTaxi, ориентированные преимущественно на

предоставление локальных услуг такси и доставки. Согласно имеющимся статистическим данным, в 2022 году совокупный доход узбекских фрилансеров, выполнявших заказы на международных веб-платформах, достиг 12 миллионов долларов США, продемонстрировав рост в 7,4 раза по сравнению с показателем 2019 года. При этом общее число лиц, занятых посредством цифровых платформ, с 2017 года увеличилось на 2000%. Более двух третей онлайн-исполнителей сосредоточены в сферах программирования, дизайна и мультимедиа. Однако, анализ гендерной структуры показывает, что мужчины составляют 88% от общего числа онлайн-работников, что свидетельствует о наличии определенных социальных барьеров для вовлечения женщин в данный сегмент рынка труда. В секторе услуг такси и доставки доминирующую позицию занимает платформа Яндекс.Такси, при этом сегмент доставки прогнозируемо демонстрирует ежегодный рост на уровне 13%. Отдельные платформы, например Express24, реализуют инициативы по повышению квалификации своих исполнителей (курьеров), предлагая им обучение программированию и английскому языку, что способствует существенному наращиванию их человеческого капитала [7].

Национальная регулятивная база в настоящее время классифицирует платформенную занятость в качестве самозанятости. В частности, Закон Республики Узбекистан № ЗРУ-642 «О занятости населения» и Постановление Президента № ПП-4742 официально включают онлайн-фрилансинг в утвержденный перечень видов деятельности для категории самозанятых лиц, что значительно упрощает процедуру их официальной регистрации посредством налоговых порталов и Единого портала интерактивных государственных услуг. Самозанятые лица в установленном порядке уплачивают ежегодный социальный налог в размере 330 000 сум, который частично направляется на цели пенсионного обеспечения и обязательного медицинского страхования. Однако при этом они лишены права на получение таких социальных выплат как пособия по временной нетрудоспособности или выплаты, связанные с материнством. Индивидуальные предприниматели, в отличие от самозанятых, обязаны вести полноценный бухгалтерский учет и уплачивать подоходный налог, однако обладают возможностью получать доходы в иностранной валюте без соблюдения избыточных формальностей. К концу 2022 года официальный статус самозанятых оформили порядка 1,8 миллиона человек, что свидетельствует о широком охвате данной категории населения. Тем не менее, существенное ограничение трудовых гарантий для этой группы занятых усиливает их социальную уязвимость.

Регулирование деятельности платформ, основанных на местоположении, в частности, в секторе такси, включает реализацию процедур, связанных с лицензированием транспортной деятельности, а также осуществлением ежегодного технического осмотра транспортных средств и медицинского обследования водителей, что закреплено в Постановлении Президента № ПП-311, принятом в 2022 году.

При этом следует отметить, что имеющее место цифровое неравенство выступает серьезным барьером, ограничивающим доступ к платформенной занятости для определенных групп населения, в частности, с низким уровнем цифровой грамотности или недостаточным уровнем развития цифровой инфраструктуры в их регионе проживания. При этом отдельные инициативы платформ, направленные на обучение исполнителей (например, курьеров), не могут в полной мере компенсировать существующие правовые пробелы в регулировании их трудовых отношений. Дальнейшее устойчивое развитие платформенного сектора экономики Узбекистана обуславливает необходимость комплексного совершенствования действующей нормативной базы, включающего как более четкое определение прав и обязанностей исполнителей, так и существенное усиление механизмов их социальной защиты. Это необходимо для того, чтобы новые, гибкие формы занятости стали надежным и устойчивым источником дохода для постоянно возрастающей доли населения Узбекистана [3].

Изучение международного опыта регулирования позволяет выявить ряд перспективных решений, потенциально применимых в условиях Узбекистана. Так, сингапурский подход, предусматривающий создание специализированных фондов социального страхования, финансируемых, в том числе, за счет отчислений платформ, мог бы обеспечить необходимую защиту исполнителей от профессиональных рисков. Испанская модель, предоставляющая представителям профсоюзов доступ к информации об алгоритмах управления платформами, представляется

актуальной для повышения прозрачности и справедливости в системе распределения заказов и оценки работы исполнителей.

Действующая система налогообложения платформенных работников в Узбекистане, упрощая процесс легализации их доходов, тем не менее, не решает в полной мере проблему теневой занятости. Это актуализирует потребность во внедрении дополнительных мер контроля, например, путем налаживания эффективного информационного взаимодействия платформ с налоговыми органами по примеру австралийской модели.

Общие перспективы развития платформенной занятости могут быть связаны с формированием гибридных моделей, которые гармонично сочетают присущую самозанятости автономию с предоставлением минимального пакета социальных гарантий, таких как страхование от профессиональных рисков и право на ведение коллективных переговоров, с обязательной адаптацией к специфике местных условий.

Таким образом, эффективное правовое регулирование платформенной занятости требует применения сбалансированного подхода, гармонично учитывающего как гибкость данной формы занятости, так и острую необходимость обеспечения социальной защищенности исполнителей. Накопленный в целом ряде государств мира опыт убедительно демонстрирует перспективность закрепления в законодательстве промежуточных правовых категорий, способных более эффективно гармонизировать интересы всех вовлеченных сторон. При этом достижение успеха в реализации необходимых регуляторных изменений всецело зависит от скоординированных усилий всех ключевых стейкхолдеров – государства, операторов платформ и самих исполнителей – направленных на формирование устойчивой и социально ответственной модели занятости, соответствующей условиям цифровой экономики.

### Список литературы

1. Дуктова Л.Г., Адамович А.В. Развитие новых форм занятости в сфере услуг с применением цифровых трудовых платформ // Экономический бюллетень Научно-исследовательского экономического института Министерства экономики Республики Беларусь. – 2021. – № 10.
2. Зайцева Л.В. Экономически зависимые самозанятые: различия национальных подходов к определению правового статуса // Вестник Томского государственного университета. – 2019. – № 446.
3. Исмоилов Ш. Основные тенденции развития трудового права // Review of law sciences. – 2020. – № 3.
4. Курдюмов А.В., Антонова Н.Л. Роль, преимущества и проблемы уберизации // The Scientific Heritage. – 2022. – № 82.
5. Лютов Н.Л., Войтковская И.В. Водители такси, выполняющие работу через онлайн-платформы: каковы правовые последствия «уберизации» труда? // Актуальные проблемы российского права. – 2020. – № 6.
6. Махмудова Г.Н., Ашуров З.А., Разакова Б.С. Развитие цифровой экосистемы и формирование цифровых платформ в Узбекистане // π-Economy. – 2022. – № 2.
7. Новые формы труда и платформенная занятость в Центральной Азии. Профиль страны: Узбекистан [Электронный ресурс]. URL: [https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2024-08/Uzbekistan\\_Report\\_final\\_v.4.0\\_clean\\_RU.pdf](https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2024-08/Uzbekistan_Report_final_v.4.0_clean_RU.pdf)
8. Чесалина О.В. Трудоправовые гарантии для лиц, занятых посредством онлайн-платформ // Herald of the Euro-Asian Law Congress. – 2020. – № 1.
9. Chesalina O. Platform Work as a New Form of Employment: Implications for Labor and Social Law // New Forms of Employment: Current Problems and Future Challenges. – Wiesbaden: Springer, 2020.
10. De Stefano V. The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowdsourcing, and Labour Protection in the 'Gig Economy' // Comparative Labor Law & Policy Journal. – 2015. - Iss. 37.

11. Graham M., Hjorth I., Lehdonvirta V. Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods // Transfer: European Review of Labour and Research. – 2017. - Iss. 5.
12. Kenney M., Zysman J. Work and Value Creation in the Platform Economy // Work and Labor in the Digital Age. – Leeds: Emerald Publishing Limited, 2019.