

Научная статья

УДК: 340.12, 349.2

JEL: K 31

DOI:10.17323/2072-8166.2025.3.56.80

Регулирование рабочего времени работников цифровых платформ: от правовых пробелов к алгоритмическим решениям



Денис Александрович Новиков

Санкт-Петербургский государственный университет, Россия 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., 7–9,

d.novikov@spbu.ru, <https://orcid.org/0000-0003-2727-5357>



Аннотация

Цифровые платформы, формируя рынок труда платформенной экономики, создают правовые вызовы в регулировании рабочего времени, усугубляемые неэффективностью традиционного трудового законодательства. Формальная автономия трудящихся платформ маскирует алгоритмический контроль, при котором отсутствие фиксированных смен сочетается с зависимостью от предписаний и алгоритмов платформ. Юридическая неопределенность рабочего времени на цифровых платформах, смешивающего активную деятельность с периодами онлайн-доступности, оставляет трудящихся незащищенными перед цифровым контролем и эксплуатацией. В качестве способа преодоления проблем платформенных форм распределения рабочего времени и практической неэффективности классического подхода к нормативному регулированию рабочего времени предлагается теоретическая концепция времени подключения. В рамках концепции времени подключения признается, что факт подключения к платформе формирует обязательную меру труда, ограничивающую автономию работника. Время подключения интегрирует активные и пассивные режимы онлайн-доступности в единую правовую конструкцию. Активное время подключения, связанное с выполнением трудовых задач, понимается через пределы продолжительности и гарантии оплаты, тогда как пассивное время подключения (ожидание заказов, поддержание рейтинга, готовность к заданиям) признается трудовой деятельностью, требующей

компенсации за готовность к труду и ограничивающей личную автономию. Предлагается включить категорию время подключения в правовое поле, установив: максимальную продолжительность периодов онлайн-доступности в сутки/неделю; минимальную оплату за время подключения, даже при отсутствии активных задач; гарантии отдыха, исключаящие непрерывную включенность в работу. Отмечается, что предложенные в исследовании правовые инновации недостаточны без технологического подхода к ним: государству необходимо внедрить системы алгоритмического регулирования и мониторинга для автоматизации контроля за временем подключения. Институционализация времени подключения позволит трансформировать абстрактные нормы в исполняемые правила, устраняя асимметрию рисков между платформами и работниками, а также устанавливая регулятивную субъектность государства в условиях платформенной экономики.



Ключевые слова

платформенная экономика; цифровые платформы; платформенная занятость; рабочее время; «нулевое» рабочее время; мера труда; время подключения.

Благодарности: статья опубликована в рамках проекта по поддержке публикаций авторов российских образовательных и научных организаций в научных изданиях НИУ ВШЭ.

Для цитирования: Новиков Д.А. Регулирование рабочего времени работников цифровых платформ: от правовых пробелов к алгоритмическим решениям // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2025. Том 18. № 3. С. 56–80. DOI:10.17323/2072-8166.2025.3.56.80

Research article

Regulating Working Hours of Digital Platform Workers: from Legal Gaps to Algorithmic Solutions



Denis A. Novikov

Saint Petersburg State University, 7–9 Universitetskaya Embankment, Saint Petersburg 199034, Russia,

d.novikov@spbu.ru, <https://orcid.org/0000-0003-2727-5357>



Abstract

Digital platforms by shaping the labor market of the platform economy create legal challenges to the regulation of working time, exacerbated by the inefficiency of traditional labor laws. The formal autonomy of platform workers masks algorithmic control, whereby the absence of fixed shifts is combined with dependence on the prescriptions and algorithms of platforms. The legal ambiguity of working hours on digital platforms, mixing active activity with periods of online availability, leaves workers unprotected against digital control and exploitation. The theoretical concept of connection time is proposed as a way to overcome the problems of platform-based forms of working

time allocation and the practical inefficiency of the classical approach to the normative regulation of working time. The concept of connection time recognizes that the mere fact of being connected to a platform forms a compulsory measure of work that limits worker autonomy. Connection time integrates active and passive modes of online accessibility into a unified legal construct. Active connection time related to the performance of labor tasks is understood through limits of duration and payment guarantees, while passive connection time (waiting for orders, maintaining ratings, readiness for tasks) is recognized as a labor activity requiring compensation for labor readiness, limiting personal autonomy. It is proposed to include the time of connection into the legal field by setting: the maximum duration of periods of online availability per day/week; minimum payment for the time of connection, even in the absence of active tasks; guarantees of rest, excluding continuous involvement in work. It is noted that the legal innovations proposed in the study are insufficient without implementation of technological approach: the state needs to introduce algorithmic regulation and monitoring systems to automate control over connectivity time. The institutionalization of connectivity time will transform abstract norms into enforceable rules, eliminating the asymmetry of risks between platforms and workers, as well as establishing the regulatory subjectivity of the state in a platform economy.



Keywords

platform economy; digital platforms; platform employment; working time; zero-hour contract; measure of labor; connection time.

Acknowledgments: the paper is published within the project of supporting the publications of the authors of Russian educational and research organizations in the Higher School of Economics academic publications.

For citation: Novikov D.A. (2025) Regulating Working Hours of Digital Platform Workers: from Legal Gaps to Algorithmic Solutions. *Law. Journal of the Higher School of Economics*, vol. 18, no. 3, pp. 56–80 (in Russ.) DOI:10.17323/2072-8166.2025.3.56.80

Введение

На протяжении последних двадцати лет XXI века глобальная экономика претерпела структурные изменения, обусловленные активным внедрением цифровых технологий в различные отрасли. Это способствовало формированию новых направлений на рынке труда, среди которых выделяется платформенная экономика. Ее основу составляют цифровые платформы, которые играют ключевую роль в привлечении работников, распределении задач и организации трудовых процессов. Значительный толчок к развитию этой сферы произошел в конце 2000-х годов с появлением сервисов вроде Uber и Lyft, предложивших инновационные решения в области онлайн-заказа такси.

Сегодня платформенная экономика стремительно расширяется по всему миру, включая Россию. По экспертным оценкам к нача-

лу 2024 года она достигла 7 млн. чел. с прогнозируемым ростом до 10 млн. к 2026 году¹. Цифровые платформы вовлекают в трудовую деятельность через сервисы доставки еды (Яндекс.Еда, Delivery Club), логистики (СДЭК, Voxberry), пассажирских перевозок (Яндекс.Такси, Ситимобил), грузоперевозок (Roolz, Cargomart), выполнения микроработ (Авито, Профи.ру), оказания профессиональных услуг психологами и репетиторами (Грани, Ясно, Alter.ru, Ваш репетитор, 5-Легко). В конечном итоге платформизация может затронуть все сферы трудовой деятельности [Faraoun A., 2024: 7]².

Обозначенная тенденция демонстрирует, как цифровые технологии трансформируют традиционные подходы к занятости, создавая гибкие формы организации труда, что, как пишет в частности Ж.В. Федорова, повлечет за собой необходимость адаптации трудового законодательства и систем социальной защиты для усвоения особенностей этой новой формы занятости [Федорова Ж.В., 2024: 188]. Немецкий профессор трудового права М. Вайс отмечает, что в новых формах занятости работники более уязвимы, нежели в традиционной занятости, и поэтому нуждаются в большей, а не меньшей защите [Weiss M., 2022: 85]. Однако следует согласиться с К.Л. Томашевским, что занятость на цифровых платформах не предполагает новой правовой формы трудовой занятости, а объединение в группу платформенно занятых указывает на общий способ привлечения к труду и его осуществления [Томашевский К.Л., 2021: 10]. Несмотря на это, такой инновационный способ привлечения к труду используется для выведения платформенно занятых из сферы регулирования трудового законодательства под управление правил цифровых платформ и алгоритмов.

Рабочее время, являясь одним из ключевых институтов трудового права, влияющим как на оплату труда, так и охрану жизни и здоровья работников, приобретает повышенную уязвимость в контексте правового вакуума в регулировании труда на цифровых платформах. В этом контексте назрела необходимость разработки теории рабочего времени работников цифровых платформ, механизма его регулирования в русле исторического опыта регулирования рабочего вре-

¹ Число занятых на цифровых платформах может увеличиться до 10 млн. за два года. Available at: URL: <https://rg.ru/2024/02/21/chislo-zaniatyh-na-cifrovyyh-platformah-mozhet-uvelichitsia-do-10-mln-za-dva-goda.html> (дата обращения: 12.05.2025)

² См. также: Ecker Y., Münßinger M. Towards a geographical political economy understanding of platformization. Progress in Economic Geography, 2024, vol. 2. Available at: URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S294969422400018X> (дата обращения: 12.05.2025)

мени, а также возможностей современных технологий и алгоритмов искусственного интеллекта.

1. Исторические вызовы регулирования рабочего времени: от фабрик к платформам

Первые элементы системного регулирования рабочего времени начали формироваться в рамках цеховой организации труда в XVIII веке, когда конкурентное противостояние между ремесленными мастерскими и зарождающимися производственными предприятиями привело к усилению эксплуатации подмастерьев и фабричных рабочих, привлекаемых к труду на фабриках. В этот период продолжительность рабочего времени в промышленности достигала 90 часов в неделю³.

Первые попытки на государственном уровне нормировать рабочее время были предприняты в Великобритании; Акт парламента 1819 года ограничил рабочее время детей 9–13 лет 8 часами в день и 48 часами в неделю, детей 14–18 лет — 12 часами в день. Акт 1847 года закрепил, что работа лиц моложе 18 лет не должна превышать 10 часов в сутки и 58 часов в течение недели, а Акт 1878 года установил для детей 12–14 лет 6-часовой рабочий день на текстильных фабриках и 6,5-часовой на остальных. Аналогичные нормативы продолжительности рабочего времени в течение XIX века были введены в других промышленно развитых странах мира. Так, к началу XX века в США почти во всех штатах для лиц до 18 лет был установлен 8–10-часовой рабочий день. В Российской империи Устав о промышленности (1893) ограничивал продолжительность рабочего времени детей 8 часами в день.

В дальнейшем нормативные ограничения продолжительности рабочего времени внедрялись во многих промышленно развитых странах в отношении совершеннолетних лиц мужского пола (Англии, Австралии, США, Франции). В Российской империи по Закону «О продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской промышленности» (1897) рабочее время не должно было превышать 11,5 часов в день. На Первом Конгрессе Интернационала в 1866 году было выдвинуто требование о 8-часовом рабочем дне. Было предложено закрепить данный стандарт на международном уровне, чтобы пресечь попытки отдельных

³ OECD. How Was Life? Vol. II: New Perspectives on Well-Being and Global Inequality since 1820. Paris, 2021. Available at: URL: https://www.oecd.org/en/publications/how-was-life-volume-ii_3d96efc5-en.html (дата обращения: 12.05.2025)

государств и промышленных гигантов выиграть экономическую конкуренцию у тех, кто согласится ограничить продолжительность рабочего времени. Но только после принятия в 1917 году в Советской России Декрета о 8-часовом рабочем дне данный вопрос начал решаться международным сообществом.

В 1919 году на первой сессии Генеральной конференции Международной организации труда (МОТ) в Конвенции №1 о рабочем времени в промышленности оформляется решение о введении 8-часового рабочего дня и 48-часовой рабочей недели. Согласно ст. 2 Конвенции МОТ №30 о регламентации рабочего времени в торговле и в учреждениях рабочее время рассматривается как период, в течение которого работники находятся в распоряжении нанимателя (из этого периода исключается отдых, во время которого работники не находятся в распоряжении нанимателя). Как видим, в основе определения рабочего времени лежит признак нахождения в распоряжении работодателя, и оно воспринимается как противоположность периодам отдыха. В 1935 году МОТ приняла Конвенцию № 47 о сокращении рабочего времени до 40 часов в неделю. На протяжении XX века данный международный стандарт продолжительности рабочего времени постепенно был внедрен в трудовое законодательство большинства государств.

В последние десятилетия XX века, когда вместе с процессами глобализации в развитых странах началась планомерная и интенсивная деиндустриализация, сформировался перекося занятости с промышленного производства на сферу услуг и возникла концепция гибкости в организации труда, которая, в сущности, стала эвфемизмом для дерегулирования трудовых отношений. Как отметил американский экономист Дж. Стиглиц, закливание об усилении гибкости труда — это лишь плохо скрываемая попытка лишить трудящихся (под прикрытием «экономической эффективности») завоеваний, добытых ими в ходе многолетнего торга и политической активности [Стиглиц Д., 2003: 15].

Внедрение гибкости в организацию труда коснулось и ограничений продолжительности рабочего времени. М. Вайс констатирует, что политика гибкости привела к возможности превышения пределов ежедневной и еженедельной продолжительности рабочего времени [Weiss M., 2022: 73]. Эксперты МОТ отмечают, что работодатели используют время в качестве ключевого источника гибкости, все больше фрагментируя рабочее время за счет усиления контроля над временем, сокращения периодов бездействия на рабочих местах, интенсификации и «уплотнения» рабочего времени [Boulin J.-Y., Lallement M., Messenger J. et al., 2006: 64].

Одним из наиболее показательных примеров применения концепции гибкости можно назвать «нулевое» рабочее время. Непосредственно практику применения «нулевого» рабочего времени можно было наблюдать с начала 1990-х годов, когда британская компания Burger King начала оплачивать работникам только время, потраченное на фактическое обслуживание клиентов⁴. При этом, как отмечается в исследованиях, круг профессий, для выполнения работы по которым применяется «нулевое» рабочее время, уже не ограничивается сферами продаж, уборки, гостиничных услуг, а включает водителей, учителей, воспитателей, бизнес-консультантов и даже преподавателей университетов, архитекторов и инженеров [Jaehrling K., Kalina T., 2020: 12].

Как отмечает А. Фабреллас, «нулевое» рабочее время подразумевает, что работодатели нанимают рабочих без фиксации рабочего времени. Работники привлекаются работодателем к работе при потребности в рабочей силе и оплачиваются в соответствии с количеством фактически отработанных часов [Fabrellas A.G., 2019: 7]. С. Дикин и Д. Моррис указывают, что «нулевое» рабочее время охватывает все случаи, когда работодатель однозначно отказывается взять на себя обязательство заранее предоставить любое заданное количество работы [Deakin S., Morris G., 2012: 167]. В обзоре МОТ говорится об отсутствии как у работодателей обязательств по предоставлению любого количества рабочих часов при использовании «нулевого» рабочего времени, так и у работников обязательств по работе⁵. Из приведенных определений выделяется следующий ключевой признак «нулевого» рабочего времени: отсутствие гарантированных фиксированных часов работы при наличии неоплачиваемого периода ожидания трудовых заданий.

В большинстве стран мира «нулевое» рабочее время находится вне сферы правового регулирования, однако его применение не запрещено и иногда признается допустимым в судебном порядке (Греция, Италия). В Великобритании, Нидерландах и Турции «нулевое» рабочее время легализовано на уровне нормативных актов.

В Великобритании по Закону о минимальной национальной заработной плате (1998)⁶, работникам, работающим по договору с

⁴ Burger King pays pounds 106,000 to staff forced to 'clock off'. Available at: URL: <https://www.independent.co.uk/news/burger-king-pays-pounds-106000-to-staff-forced-to-clock-off-1526458.html> (дата обращения: 12.05.2025)

⁵ Non-Standard Employment Around the World. Geneva: ILO. 2016. Available at: URL: <https://www.ilo.org/publications/major-publications/non-standard-employment-around-world-understanding-challenges-shaping> (дата обращения: 12.05.2025)

⁶ National Minimum Wage Act. Date of enactment: 31.07.1998. Available at: URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/39/introduction> (дата обращения: 12.05.2025)

«нулевым» рабочем временем, в период ожидания трудового задания должна выплачиваться минимальная заработная плата. Закон о малом бизнесе, предпринимательстве и занятости Великобритании (2015)⁷ запретил практику ограничения выполнения другой работы работниками с «нулевым» рабочим временем. В Нидерландах работодатель обязан уведомлять работника с «нулевым» рабочим временем о вызове на работу минимум за 4 календарных дня до начала смены⁸. Согласно ст. 14 Трудового кодекса Турции⁹ работники «по вызову» (аналог понятия «нулевого» рабочего времени) трудятся на условиях трудового договора с неполным рабочим днем (не менее 20 часов в неделю) при минимальной продолжительности смены в 4 часа и минимальной оплате труда даже при отсутствии вызова.

Рассмотренные попытки урегулировать «нулевое» рабочее время лишь подчеркивают его несбалансированную и рискованную для трудящегося природу. Данный тезис подтверждает и Директива Европарламента о прозрачных и предсказуемых условиях труда в Европейском союзе (2019), в которой указывается, что государства, допускающие заключение договоров с «нулевым» рабочем временем, должны обеспечить предотвращения злоупотребления такими договорами¹⁰. Такими мерами в приведенных примерах регулирования «нулевого» рабочего времени являются минимальная продолжительность рабочей недели, заблаговременные предупреждения работника о начале работы и гарантии оплаты времени ожидания трудового задания¹¹.

На цифровых платформах модель «нулевого» рабочего времени является доминирующей. При этом положение трудящихся на цифровых платформах остается еще менее защищенным, чем классических работников с «нулевым» рабочим временем. Прежде всего это

⁷ Small Business, Enterprise and Employment Act. Date of enactment: 26.03.2015. Available at: URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/26> (дата обращения: 12.05.2025)

⁸ Flexibility and Security Act. No. 300. Date of enactment: 14.05.1998. Available at: URL: https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3_isn=69254 (дата обращения: 12.05.2025)

⁹ Labor Act of Turkey. Law No. 4857. Date of enactment: 22.05.2003. Available at: URL: <https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/natlex2/files/download/64083/TUR64083.PDF> (дата обращения: 12.05.2025)

¹⁰ 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. Available at: URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj/eng> (дата обращения: 12.05.2025)

¹¹ Конвенции МОТ о рабочем времени не дают точного ответа на вопрос, включается ли время ожидания в рабочее время.

связано с законодательным вакуумом в определении правовой природы труда на цифровых платформах в большинстве стран мира. Например, в США суды используют различные тесты для определения статуса работника (Economic Reality Test и тест ABC). В 2024 году для определения правового статуса трудящихся на платформах администрацией было введено «правило Байдена» (Biden Rule), которое закрепляло предоставление платформенно занятым правовой защиты при таких условиях, как контроль платформы над деятельностью трудящегося и экономическая зависимость трудящегося от платформы. Следует отметить, что нынешней администрацией США данное правило отменено, а иски о признании отношений с платформами трудовыми подлежат отклонению¹².

В Китае применяются как рекомендации судам на основе типичных споров между трудящимися и платформами (шесть типичных дел по трудовым спорам в новых формах занятости¹³), так и инструменты «мягкого права» (Руководства о работе в новых формах занятости 2021¹⁴ и 2024¹⁵ годов). В ЕС с 2024 г. действует Директива об улучшении условий труда при работе на платформах, закрепляющая презумпцию трудовых отношений (платформы должны доказывать, что трудящийся не является работником).

В России труд на цифровых платформах остается вне поля правового регулирования. Попытка урегулировать платформенную занятость предпринята в законопроекте № 275599-8 «О занятости населения» от 11.01.2023. Однако из принятой редакции законопроекта нормы о платформенной занятости были исключены. С марта 2024 года рабочая группа экспертов, бизнеса и Министерства труда и социальной защи-

¹² Department of Labor Plans to Rescind Biden's Gig Worker Rule Making It Easier for Companies to Use Independent Contractors, 2025. Available at: URL: <https://www.nelsonmullins.com/insights/blogs/the-hr-minute/employee-compensation/departments-of-labor-plans-to-rescind-biden-s-gig-worker-rule-making-it-easier-for-companies-to-use-independent-contractors> (дата обращения: 12.05.2025)

¹³ The Supreme People's Court of China. Typical Cases of Labor Disputes on New Employment Patterns. Available at: URL: <https://mp.weixin.qq.com/s/hYu01HiLmJ00faF7KglBg> (дата обращения: 12.05.2025)

¹⁴ Ministry of Human Resources and Social Security (MOHRSS). Guiding Opinions on Safeguarding Labor Security Rights and Interests under New Forms of Employment. Available at: URL: https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2021-07/23/content_5626761.htm (дата обращения: 12.05.2025)

¹⁵ The MOHRSS Explains the Guidelines for the Protection of Employees' Rights and Interests in the New Employment Pattern. Guidelines on Protecting the Rights and Interests of Employees in New Forms of Employment. Available at: URL: http://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/zcjd/zcjd wz/202402/t20240223_513877.html (дата обращения: 12.05.2025)

ты готовит специальный законопроект о регулировании платформенной занятости. В условиях правового вакуума платформенно занятые оформляются преимущественно в качестве самозанятых¹⁶.

Отечественная судебная практика в данной сфере также не выработала критериев определения правового статуса платформенно занятых, преимущественно квалифицируя отношения платформ с ними как гражданско-правовые или посреднические из-за статуса самозанятости и отсутствия формальных признаков трудовых договоров¹⁷. В результате трудящиеся на цифровых платформах в России исключены из сферы действия трудового законодательства и, соответственно, нормативных стандартов рабочего времени.

В результате сохранения неопределенности правового статуса трудящихся на цифровых платформах они несут риски, связанные в том числе со смешением периодов подключения, выполнения и ожидания заказов. Как показало исследование НИУ ВШЭ в 2024 году, в среднюю продолжительность ежедневной работы на платформах входит время как на поиск заказов и клиентов на платформах, так и непосредственно на выполнение работ¹⁸. Соответственно рабочее время трудящихся на цифровых платформах имеет тенденцию к фрагментации и неограниченному удлинению. Например, в Китае доставщики еды работают по восемь часов в день, но остаются на связи по 12 часов, постоянно чередуя время доставок и поиска заказов¹⁹.

Кроме того, алгоритмы, используемые цифровыми платформами для управления трудом, создают дополнительное давление на работников, заставляя их работать быстрее и дольше²⁰. Нельзя не согла-

¹⁶ Платформенная занятость: вызовы и возможные решения. 2024. Available at: URL: <https://www.csr.ru/upload/iblock/6ca/krk89ha0yxx3ystja243obvc7ly8bntv.pdf> (дата обращения: 12.05.2025).

¹⁷ См.: Апелляционное определение Омского областного суда от 15.01.2020 по делу № 2–2783/2019; Апелляционное определение Мосгорсуда от 22.11.2019 по делу № 33–53437/2019; Апелляционное определение Оренбургского областного суда от 10.12.2020 по делу № 33–8028/2020.

¹⁸ Платформенная занятость в России: динамика распространенности и ключевые характеристики занятых: доклад. М., 2024. С. 40. Available at: URL: <https://publications.hse.ru/books/936765274> (дата обращения: 12.05.2025)

¹⁹ Zhou I. Digital labor platforms and labor protection in China. International Labor Organization, 2020, Working Paper 11. Available at: URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-beijing/documents/publication/wcms_757923.pdf (дата обращения: 12.05.2025)

²⁰ El Bourkadi S. Uber structure's managerial algorithmic communication and drivers' health issues: sensemaking of work strategic resistance. *Frontiers in Communication*, 2023, vol. 8. Available at: URL: <https://www.frontiersin.org/journals/communication/articles/10.3389/fcomm.2023.1213679/full> (дата обращения: 12.05.2025)

ситься с Е.В. Мотиной, что «нулевое» рабочее время на платформах означает современный способ контроля над работником, который осуществляется не только в рамках рабочего времени, но выходит за его пределы, а также может выступать в качестве латентной меры квазидисциплинарного воздействия²¹. В данном контексте цифровые платформы, обладая технологической монополией, фактически присваивают себе автономию в установлении меры труда, включая алгоритмическое регулирование рабочего времени, несмотря на формальный статус поставщиков информационных услуг через приложения.

Как отмечает А. Фабреллас, приложение или программное обеспечение, используемое для оказания услуг — инфраструктура трудовой деятельности, — разрабатывается, поддерживается и принадлежит платформе [Fabrellas A.G., 2019: 5]. Данную справедливую мысль можно дополнить позицией К. Ванга и Я. Чена, что алгоритмическое управление может сделать платформы свободными от обязанностей и ответственности работодателя [Wang Q., Chen Y. et al., 2024: 154]. Платформы монополизировали управление данными и алгоритмами, тогда как трудящегося, лишённые влияния на эти системы, оказываются в положении зависимости.

В рассмотренной парадигме прослеживается проблематика использования рабочего времени, а точнее, его неэффективного использования в условиях нынешней организации платформенной занятости. Н. Срничек связывает это со склонностью платформы к монополии, что противоречит традиционной логике оптимизации трудовых ресурсов и связано с организационной моделью платформ, где ключевая ценность — масштабируемость и мгновенное насыщение спроса [Srnicek N., 2017: 18].

Привлекая максимальное количество трудящихся, платформы создают следующие преимущества: избыток трудящихся позволяет мгновенно реагировать на колебания спроса, поддерживая имидж надежного сервиса; конкуренция среди трудящихся позволяет платформам манипулировать условиями труда ввиду вакуума правового регулирования. В конечном итоге данная модель способствует усилению сетевых эффектов по следующей схеме: больше работников → больше данных → улучшение алгоритмов → привлечение новых пользователей → рост монопольной власти. В условиях монопольно-

²¹ Мотина Е.В. Смысловые критерии договора «ноль часов» и контуры их закрепления в трудовом праве / Публичные и частные начала правового регулирования в современном социальном государстве: сборник статей. Минск, 2024. С. 242. Available at: URL: http://edoc.bseu.by:8080/bitstream/edoc/102382/1/Motina_241_244.pdf (дата обращения: 12.05.2025)

го доминирующего управления трудом платформ это выражается в неоплачиваемом рабочем времени — часах ожидания заказов в приложении, которые формально не считаются рабочими, но фактически обязательны для доступа к заработку. Такое положение вещей не соответствует элементарным правилам научной организации труда и рационального использования рабочего времени, о чем еще столетие назад писали как отечественный новатор А.К. Гастев, так и американский промышленник Генри Форд²².

Именно поэтому классик отечественной трудовправовой мысли А.И. Процевский отмечал, что рабочий день как составная часть меры труда есть величина строго определенная государством. Она, как правило, не является предметом соглашения (исключение — неполное рабочее время), а поэтому не может являться и элементом трудового правоотношения. Посредством рабочего времени государство определяет обязательное количество (меру) труда, которое трудящийся должен доставить обществу на определенном этапе его развития. Мера труда определяет его продолжительность и производительность. При этом рабочее время в ряде случаев может выступать основой меры труда, в то время как нормы выработки без установленной продолжительности рабочего времени мерой труда служить не могут. Следовательно, интенсивная сторона меры труда носит вторичный, производный характер. Продолжительность рабочего времени (экстенсивная мера труда), как правило, — величина постоянная, ограниченная законом. Нормы выработки, времени, обслуживания, наоборот, составляют подвижную величину меры труда. Это должно предопределять и методы правового регулирования нормирования труда.

В связи с этим ученый предложил разграничить установление продолжительности рабочего времени и его распределение. Установление продолжительности рабочего времени является областью исключительно государственного нормирования, а распределение рабочего времени связано с договорным регулированием рабочего времени, когда стороны трудового или коллективного договора вправе лишь уменьшить продолжительность рабочего времени и определить его режим [Процевский А.И., 1975: 31, 39, 43].

Согласно А.И. Процевскому, рабочее время — экстенсивная мера труда, которая определяет обязательное количество труда, предоставляемого обществом. В контексте регламентации рабочего вре-

²² Старикова Е.В., Преображенский Г.М. Поэзия «прозы труда»: научная организация труда А. К. Гастева и ее место в контексте современной теории управления // Векторы благополучия: экономика и социум. 2018. №3. Available at: URL: <https://jwt.su/journal/article/view/864/871> (дата обращения: 12.05.2025)

мени работников цифровых платформ данная позиция строится на приоритете экстенсивной меры труда (продолжительности рабочего времени) над интенсивной (нормами выработки). Рабочее время как количественная основа труда должно быть строго определено законом, тогда как нормы выработки, обслуживания или алгоритмические требования цифровых платформ — это вторичные, гибкие параметры, которые не могут заменять собой фиксированную продолжительность труда. Интенсивность труда (например, количество выполненных заказов, быстрота реагирования на задания) не может служить заменой регулирования его продолжительности. Алгоритмы цифровых платформ, манипулирующие нормами выработки, должны действовать в рамках установленных законом пределов рабочего времени. Без четко закреплённой продолжительности рабочего времени нормы выработки теряют правовую опору и становятся инструментом давления.

Платформы, управляющие нагрузкой трудящихся через динамическое распределение задач, обязаны соблюдать законодательно закреплённые пределы рабочего времени, включая периоды ожидания заказов. Поэтому государству необходимо установить максимальную продолжительность рабочего времени, включая периоды вынужденного ожидания задач в приложениях цифровых платформах. Отсюда следует, что даже в условиях гибкой организации труда на цифровых платформах рабочее время должно регулироваться законодательно, а не оставаться на усмотрении алгоритмов или соглашений. Даже если работник формально не выполняет активных заданий, его подключение к платформе для поддержания доступности следует считать частью рабочего времени, так как это ограничивает личную свободу и требует компенсации.

Время онлайн-доступности подпадает под действие трудовых норм, так как формирует «обязательную меру труда», которую нельзя перекладывать на договорное регулирование. В контексте цифровых платформ это означает, что рабочее время (периоды, когда трудящийся находится в режиме онлайн-доступности для выполнения задач) должно регулироваться как часть меры труда, поскольку оно формирует количественную основу рабочего процесса, даже если активная деятельность не осуществляется непрерывно.

Незыблем и ключевой тезис А.И. Процевского — недопустимость передачи количественной меры труда на усмотрение работодателя. Поэтому решение данной проблемы в практике цифровых платформ требует переосмысления классических правовых категорий и инструментов регулирования рабочего времени.

2. Время подключения (концепция рабочего времени для трудового права в платформенной экономике)

Рабочее время как важнейший институт трудового права в условиях платформенной экономики трансформируется во время подключения. Под временем подключения к цифровой платформе понимается время, в течение которого работник имеет онлайн-доступ к личному кабинету на цифровой платформе (цифровых платформах) для получения и выполнения трудовых заданий.

Теоретическая концепция времени подключения как альтернатива традиционному рабочему времени в условиях платформенной экономики предполагает переосмысление трудовых отношений через призму онлайн-доступности. Концепция базируется на признании периода онлайн-доступности работника (включая авторизацию, выполнение заданий и ожидание заказов) ключевым элементом регулирования. Это обусловлено спецификой платформенной занятости, где физическое присутствие на работе заменяется цифровым участием.

Правовое оформление концепции времени подключения требует установления пределов продолжительности, аналогичных нормам Трудового кодекса Российской Федерации, например, в виде максимальной суточной продолжительности времени подключения — 12 часов и недельной — 48 часов. При этом в отдельных видах трудовой деятельности (например, в сфере перевозок) может устанавливаться меньшая продолжительность времени подключения.

Время подключения дифференцируется на активное и пассивное, которые фактически являются особыми режимами подключения к цифровой платформе.

Активное время подключения — период непосредственного выполнения трудовых задач, инициированных цифровой платформой. В этот период работник совершает физические и/или интеллектуальные усилия, направленные на достижение конкретного результата, который фиксируется платформой. Активное время легко поддается количественной оценке, так как его границы совпадают с выполнением заказа — от принятия задания до его завершения, что подтверждается автоматической фиксацией в системе.

Пассивное время подключения, напротив, охватывает периоды, когда работник остается в режиме онлайн, но не выполняет задач. Это включает нахождение в режиме онлайн-доступности — состоянии, при котором работник сохраняет доступность для мгновенного

реагирования на поступающие задания. Это включает ожидание новых заказов, поддержание активного статуса в приложении (например, регулярное обновление интерфейса), отслеживание уведомлений. Пассивное время характеризуется отсутствием явной трудовой активности, но создает скрытую нагрузку: работник не может полноценно отдыхать, планировать собственные дела или переключаться на другую деятельность. Более того, в условиях высокой конкуренции за задания пассивное время может превышать активное.

Пассивное время подключения функционально сопоставимо с простым по вине работодателя — временной остановкой работы по обстоятельствам, зависящим от работодателя, когда работник остается на рабочем месте в ожидании возобновления деятельности. Пассивное время подключения и простой по вине работодателя объединяют элементы вынужденного бездействия, ограничивающего автономию работника, и сохранения трудовой связанности, однако их генезис и социально-экономические последствия принципиально различаются. Простой по вине работодателя обусловлен организационными причинами работодателя, тогда как пассивное время подключения встроено в самую архитектуру платформенной экономики, где неравномерный поток заказов и алгоритмическое распределение задач трансформируют ожидание в системный элемент трудового процесса. В отличие от простоя, когда работодатель обязан обеспечить условия возобновления труда, платформы делегируют ответственность за «простои» самому работнику, манипулируя его поведением через выбор рабочих слотов, неявные алгоритмические правила и стимулы.

Ключевое отличие активного времени от пассивного — степень контроля со стороны работника. Если активное время предполагает выполнение четких инструкций под надзором алгоритмов (маршрут, сроки, оценка качества), то пассивное время связано с «подвешенным» состоянием, когда работник вынужден подчиняться неявным правилам системы (например, алгоритмы могут распределять заказы в пользу тех, кто дольше остается в онлайн-доступности).

Оба режима времени подключения формируют совокупную нагрузку, но их правовое признание неравнозначно: активное время обычно регулируется тарифами платформы, тогда как пассивное остается «невидимым» для оплаты. Поэтому оба режима (активное и пассивное время подключения) подлежат совокупному учету, поскольку ограничивают свободу работника, вынужденного сохранять готовность к труду.

Для интеграции такой дифференциации в правовое поле необходимо установить критерии учета пассивного времени подключения

(например, фиксация всех интервалов между авторизацией и выходом из системы), а также ввести компенсационные механизмы: пропорциональную плату за ожидание и/или ограничение максимальной продолжительности пассивного режима. Без такого подхода сохраняется дисбаланс: работники платформ формально свободны управлять своим временем, но фактически привязаны к алгоритмам, которые трансформируют пассивное время подключения в инструмент скрытой эксплуатации.

Оплату времени подключения следует осуществлять дифференцированно в активном и пассивном режимах. За работу в активном режиме времени подключения работник получает плату в размере 100% от стоимости трудового задания. Если в слоте нет задач, платформа выплачивает не менее 50% от средней стоимости трудового задания за нахождение работника в режиме пассивного времени подключения. С помощью данной нормы фактически закрепляется обязанность платформы предоставить работу и ответственность платформы за непредоставление трудовых заданий. Тем самым снижается риск манипулирования спросом со стороны платформ и фрагментации трудовой активности работников платформ.

Регулирование трудовых прав в платформенной экономике требует не только разработки новых правовых норм, но и технологической трансформации самого государства. Государству необходимо освоить цифровые инструменты, аналогичные тем, что используют платформы, чтобы восстановить субъектность в установлении и контроле правил путем создания нормативно-технологического механизма, интегрирующего правовые нормы с алгоритмическим контролем. Таким механизмом может стать единый государственный агрегатор в сфере труда и занятости (далее — ГАТЗ), задачей которого будет алгоритмическое управление процессами организации труда на цифровых платформах посредством агрегации данных о времени подключения трудящихся, задействованных на различных цифровых платформах, в режиме реального времени. Внедрение ГАТЗ тесно связано с определением правового статуса платформенно занятого.

Российские ученые неоднократно отмечали, что занятость на цифровых платформах при наличии определенных признаков может признаваться трудовой деятельностью в понимании классического трудового подхода. А.М. Лушников и М.В. Лушникова называют такими признаками информационную зависимость работника от работодателя и невозможность одновременной работы на другого работодателя на условиях полной или частичной занятости [Лушников А.М., Лушникова М.В., 2020: 25]. Е.М. Офман добавляет, что право

контроля (в том числе информационного) за исполнением работником возложенных на него трудовых обязанностей — это один из самых важных признаков, свидетельствующий о наличии трудового правоотношения [Офман Е.М., 2021: 143]. При наличии указанных признаков ученые-трудовики [Чесалина О.В., 2019: 15]; [Шуралева С.В., 2019: 19]; [Лютов Н.Л., Войтковская И.В., 2020: 158] считают, что данные отношения занятости на цифровых платформах должны регулироваться трудовым законодательством.

Соответственно, интеграция в цифровую архитектуру ГАТЗ признаков трудовых отношений, позволяющих автоматически признавать платформенно занятого работником, позволит отграничить последних от самозанятых.

Для нормативно-технологического разграничения трудовых отношений и самозанятости в рамках ГАТЗ предлагается внедрение многофакторной алгоритмической модели, синтезирующей формально-юридические критерии и цифровые поведенческие метрики. Классификация статуса работника инициируется при интеграции профиля Госуслуг с данными ФНС о налоговом режиме (НПД/ИП), историей доходов и сведениями ПФР о наличии основного трудового договора, где доминирование платформенных выплат (например, более 70% совокупного дохода) служит индикатором трудовых отношений.

Далее ГАТЗ проводит динамический мониторинг степени алгоритмического контроля посредством API платформ, выявляя ключевые факторы, обуславливающие подчинение и контроль со стороны платформы. К таким факторам следует отнести слотовую систему рабочего дня, санкции за отказ от заданий, снижение рейтинга, блокировку аккаунта или штрафы за нарушение стандартов, подчинение внутренним правилам платформы, обязательное участие в корпоративных чатах (организационная подчиненность), использование GPS-трекинга, записей, скриншотов для мониторинга исполнения заданий, запрет на параллельную работу в конкурирующих сервисах или алгоритмическое снижение приоритета при мультизанятости (личная подчиненность), обязательное использование спецоборудования и программного обеспечения платформы, невозможность самостоятельного ценообразования, выбора маршрутов/методов работы (экономическая подчиненность). Автоматическая квалификация правового статуса активируется при фиксации трех и более факторов трудовых отношений, что влечет за собой обязанность платформы заключить трудовой договор с трудящимся либо ГАТЗ осуществляет это самостоятельно.

Функционирование ГАТЗ должно быть основано на интеграции с платформами через стандартизированные API-интерфейсы, обеспечивающие автоматизированный сбор информации о времени подключения работников, продолжительности выполнения задач, времени ожидания заказов и об иных параметрах трудовой активности. Данные подвергаются алгоритмической обработке с целью сопоставления фактического времени подключения с продолжительностью установленной законодательством, включая активный и пассивный режим времени подключения. При выявлении систематических превышений времени подключения платформа инициирует алгоритмические меры воздействия — временную блокировку доступа работника к трудовым заданиям или остановку функционирования аккаунта (личного профиля на платформе) до восстановления соответствия требованиям.

Ведущей характеристикой ГАТЗ является реализация превентивного контроля, при котором анализ данных осуществляется непрерывно, а не постфактум, что позволит в том числе пресекать и предотвращать нарушения до их совершения. Алгоритмы платформы можно динамически адаптировать к специфике различных секторов платформенной экономики, учитывая особенности различных платформ, и корректировать допустимые лимиты уже в соответствии с отраслевыми нормативами. Для обеспечения прозрачности все действия системы следует документировать в распределенном реестре, доступном для аудита Государственной инспекцией труда. Техническая архитектура ГАТЗ должна предусматривать строгое разграничение доступа к данным, их шифрование и анонимизацию при передаче, гарантируя соответствие требованиям законодательства о защите персональных данных.

Внедрение такой системы трансформирует роль государства из пассивного регулятора в активного участника цифровой экосистемы, способного не только устанавливать нормы, но и обеспечивать их исполнение технологическими средствами. Вместе с тем ГАТЗ выступит инструментом сбора агрегированной статистики, необходимой для совершенствования трудового законодательства в рамках реалий алгоритмически управляемой экономики. Таким образом государство фактически прерывает монополию платформ на установление меры труда для платформенной занятости и обрисовывает перспективные контуры государственной субъектности в регулировании общественных отношений, связанные с активным применением алгоритмов в правовом регулировании.

В контексте времени подключения система автоматически должна сокращать доступные слоты для работника, если он приближается

к недельному/дневному лимиту, а также предупреждать о приближении к установленному лимиту за несколько часов. При превышении норм времени подключения API-интерфейс блокирует личный профиль работника до следующего допустимого учетного периода, а все платформы, где зарегистрирован работник, получают уведомление о блокировке.

Превышение норм времени, подключение и блокировка личного профиля работника не должны влиять на его рейтинг и доступ на платформы, на которых он трудится. Необходимо также закрепить норму о том, что алгоритмы платформ не должны понижать рейтинг работников или ограничивать доступ к заказам из-за отказа работать в определенные часы.

Важнейшим аспектом урегулирования времени подключения является мультиплатформенность занятости на цифровых платформах, что подразумевает одновременное или последовательное участие работника в нескольких платформенных экосистемах. Основная проблема заключается в фрагментации учета времени подключения, когда каждая платформа фиксирует лишь период активности работника в пределах собственного цифрового интерфейса, игнорируя совокупную нагрузку, возникающую из-за параллельного или последовательного подключения к другим платформам. Алгоритмическая конкуренция между платформами, каждая из которых оптимизирует распределение заданий в пользу наиболее доступных работников, создает эффект принудительной мультиплатформенности: для поддержания стабильного дохода работник вынужден регистрироваться на множестве платформ, подчиняясь противоречивым требованиям их алгоритмов, что трансформирует пассивное время подключения на одной платформе в активное время выполнения задач на другой, но не устраняет кумулятивной нагрузки.

Решение проблемы мультиплатформенности требует разработки межплатформенных стандартов регистрации времени подключения, а также цифрового инструмента, аккумулирующего данные о времени подключения работников ко всем платформам через унифицированные API-интерфейсы. Это позволит в режиме реального времени отслеживать общую продолжительность онлайн-активности, включая периоды пассивного ожидания и выполнения задач на разных сервисах. Например, если работник зарегистрирован на нескольких платформах и подключение к ним осуществляется параллельно, система суммирует его общее рабочее время и блокирует превышение. Также возможен вариант непересечения слотов при последовательном подключении, когда работник не может выбрать слоты на разных плат-

формах, которые пересекаются по времени. При попытке выбрать пересекающийся слот система возвращает ошибку через API.

Максимальное количество платформ, к которым может быть подключен работник, также требует определения. При последовательном подключении лимит платформ следует определять по совокупной максимальной продолжительности времени подключения, которое предлагается закрепить продолжительностью не более 48 часов в неделю и не более 12 часов в день. Определение максимального количества платформ при параллельном подключении (пересечении слотов) предполагает дополнительные исследования когнитивно-физических способностей человека к платформенной многозадачности без существенного вреда здоровью, трудоспособности, повышения риска ошибок и несчастных случаев.

Определять максимальное количество платформ, к которым может быть подключен работник, целесообразно дифференцированно в зависимости от сферы трудовой деятельности и воздействия неблагоприятных факторов среды. В случае установления предела для сферы перевозки в количестве трех платформ система будет автоматически блокировать регистрацию на четвертой платформе, выдавая ошибку API.

Решить проблему мультиплатформенности можно с помощью интеграции через API всех платформ, на которых зарегистрирован работник, и проверки пересечения слотов с другими платформами. Следует установить запрет на регистрацию под разными именами на нескольких платформах, чтобы не допустить злоупотребления как платформ, так и работников. Для реализации данного запрета верификация работника должна осуществляться через личный профиль на Госуслугах. Для предотвращения злоупотреблений платформ, например, искусственного занижения периодов пассивного времени подключения, необходимо предусмотреть санкции за неверную передачу данных, включая штрафы и приостановку деятельности платформы. Одновременно следует установить исключения для форс-мажорных обстоятельств (технические сбои, стихийные бедствия), требующие ручного пересмотра лимитов уполномоченными органами. При систематических нарушениях (например, использовании личных профилей) других пользователей работникам может быть блокирован доступ ко всем платформам сроком на месяц.

Механизм расчета времени подключения основывается на автоматизированном мониторинге активности через интеграцию платформ с ГАТЗ, где алгоритмы фиксируют начало и окончание трудовых заданий. Для обеспечения прозрачности данные агрегируются в

защищенных реестрах, доступных для аудита Государственной инспекцией труда (например, для недопущения занижения платформами продолжительности пассивного времени подключения). Автоматизация выплат осуществляется через привязку личных профилей работников к государственным платежным системам, что гарантирует своевременное начисление средств за все учтенные периоды, включая пассивное время подключения.

Далее ГАТЗ должна автоматически передавать в ФНС агрегированные данные о выплатах платформ работникам с разбивкой на: активное время подключения (100% стоимости задания, что классифицируется как доход от трудовой деятельности); пассивное время подключения (50% стоимости от среднего задания, юридически трактуется как компенсация вынужденного простоя по вине работодателя). Данные выплаты включаются в налогооблагаемую базу НДФЛ. Однако пассивные выплаты не подпадают под страховые взносы (ПФР, ФОМС), так как не являются оплатой труда в строгом смысле. Кроме того, выплаты за пассивное время подключения следует признать расходом на оплату труда (ст. 255 Налогового кодекса Российской Федерации). Алгоритмы ГАТЗ сопоставляют объем выплат с данными платформ. Расхождения автоматически передаются в ФНС для проверки.

Графически механизм времени подключения в рамках ГАТЗ изображен на рис. 1.

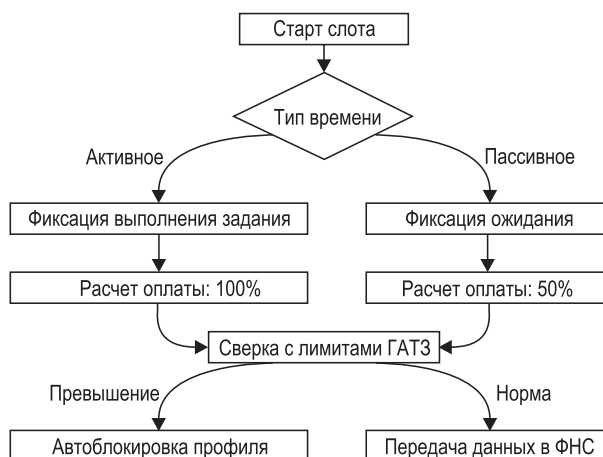


Рис. 1. Механизм времени подключения в рамках ГАТЗ

Вопросы оплаты труда на цифровых платформах требуют отдельного правового исследования. Таким образом, институционализа-

ция и нормативно-технологическое регулирование времени подключения в цифровой экономике составляют необходимое условие преодоления системных дисбалансов, порождаемых платформенной организацией труда, где традиционные правовые механизмы остаются неадекватными в условиях алгоритмической оптимизации производственных процессов.

Установление нормативных рамок, признающих режимы как активного, так и пассивного подключения совокупными частями времени подключения, обеспечивает защиту фундаментальных трудовых прав в условиях, когда цифровые платформы трансформируют человеческий труд в управляемый алгоритмами ресурс. Технологическое регулирование, реализуемое через интеграцию государственных систем мониторинга с платформенными API, позволит трансформировать абстрактные правовые нормы в исполняемые алгоритмические правила. Это создаст основу справедливого распределения рисков между платформами и работниками, а также для усиления регулятивного влияния государства на новые формы занятости.

Заключение

Взгляд на рабочее время как время подключения направлен на выравнивание институционального баланса между государством как всеобщим регулятором и цифровыми платформами, которые благодаря внедрению алгоритмов получили существенную долю действенной субъектности в сфере регулирования труда.

Если цифровые платформы используют время подключения как «невидимый ресурс», государству следует включить его в правовое поле, установив: максимальную продолжительность периодов онлайн-доступности в сутки/неделю; минимальную плату за время подключения даже при отсутствии активных задач, так как трудящийся лишен возможности использовать это время для иной деятельности; гарантии отдыха, исключающие непрерывную включенность в работу.

Реализация стандартов времени подключения возможна исключительно в условиях сближения норм права и алгоритмического регулирования, способного в режиме реального времени осуществлять правоприменение и контроль. При внедрении в практику нормативно-алгоритмического регулирования времени подключения важно сохранить баланс между технологическим контролем и свободой рынка: избыточная централизация может подавить инновации, а недостаточная — оставить работников незащищенными. Поэтому

выводы о нормах времени подключения и технологических инструментов для их обеспечения подлежат обязательной верификации в последующих исследованиях. В любом случае без цифровизации и платформизации госрегулирования нормы в сфере труда на цифровых платформах останутся декларативными, а платформы продолжат диктовать условия, используя технологический разрыв как щит от ответственности.



Список источников

1. Лушников А.М., Лушникова М.В. Трудовое право и цифровая экономика: российский опыт в контексте мировых тенденций // Ежегодник трудового права. 2020. № 10. С. 19–29.
2. Лютов Н.Л., Войтковская И.В. Водители такси, выполняющие работу через онлайн-платформы: Каковы правовые последствия «уберизации» труда? // Актуальные проблемы российского права. 2020. № 6. С. 149–159.
3. Офман Е.М. Трансформация права работодателя на осуществление контроля за поведением работника в цифровой среде. Ежегодник трудового права. 2021. № 11. С. 130–145.
4. Процевский А.И. Заработная плата и эффективность общественного производства. Харьков: Вища школа, 1975. 168 с.
5. Процевский А.И. Рабочее время и рабочий день по советскому трудовому праву. М.: Госюриздат, 1963. 182 с.
6. Стиглиц Дж. Занятость, социальная справедливость и общественное благосостояние // Международный обзор труда. 2003. Вып. 1–2. С. 8–18.
7. Томашевский К.Л. Платформенная занятость: между трудовым, гражданским и налоговым правом // Юстиция Беларуси. 2021. № 8. С. 10–15.
8. Федорова Ж.В. Экономика платформ: влияние «экономики совместного потребления» на традиционные рынки труда // Экономика и управление: проблемы, решения. 2024. Вып. 8. С. 187–193. DOI: <https://doi.org/10.36871/ek.ur.p.r.2024.08.06.019>
9. Чесалина О.В. Работа посредством интернет-платформ как вызов трудовому правоотношению // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 1. С. 14–17.
10. Шуралева С.В. Работники в «облаках»: влияние интернет-платформ на развитие трудовых отношений // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 1. С. 17–20.
11. Boulain J.-Y., Lallement M., Messenger J., Michon F. Decent Working Time: New Trends, New Issues. Geneva: International Labour Organization, 2006. 464 p.
12. Deakin S., Morris G. Labour Law. Oxford: Hart Publishing, 2012. 1360 p.
13. Fabrellas A.G. The Zero-hour Contract in Platform Work. Should We Ban It or Embrace It? IDP: Revista de Internet, Derecho y Política, 2019, vol. 28, no. 1, pp. 1–15. DOI: <http://dx.doi.org/10.7238/idp.v0i28.3176>
14. Faraoun A. Theorizing Labor in the Platform Economy: Labor Restructuring in Historical Perspective. Sociology Compass, 2024, vol. 18, pp. 187–193. DOI: <https://doi.org/10.1111/soc4.70018>

15. Jaehrling K., Kalina T. «Grey Zones» Within Dependent Employment: Formal and Informal Forms of On-call Work in Germany. *European Review of Labour and Research*, 2020, vol. 26, pp. 447–463. DOI: <https://doi.org/10.1177/1024258920937960>
16. Srnicek N. *Platform Capitalism*. Cambridge: Polity Press, 2017. 120 p.
17. Wang Q., Chen Y. et al. Unpacking the Legal Status of Platform Workers in China: An Empirical Analysis of Judicial Attitudes and Challenges in the Food Delivery Sector. *Asia Pacific Law Review*, 2024, vol. 32, no. 1, pp. 149–171. DOI: <https://doi.org/10.1080/10192557.2023.2233222>
18. Weiss M. *Legal Scholar without Borders. Selected Writings*. Washington: ADAPT University Press, 2022. 352 p.



References

1. Boulon J.-Y., Lallemand M., Messenger J., Michon F. (2006) *Decent Working Time: New Trends, New Issues*. Geneva: International Labor Organization, 464 p.
2. Chesalina O.V. (2019) Work through Online Platforms as a Challenge to Labor Relationship. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*=Labor Law in Russia and Abroad, vol. 1, pp. 14–17 (in Russ.)
3. Deakin S., Morris G. (2012) *Labor Law*. Oxford: Hart Publishing, 1360 p.
4. Fabrellas A.G. (2019) The Zero-Hour Contract in Platform Work. Should We Ban it or Embrace it? *Revista de Internet, Derecho y Política*, vol. 28, no. 1, pp. 1–15. DOI: <http://dx.doi.org/10.7238/idp.v0i28.3176>
5. Faraoun A. (2024) Theorizing Labor in the Platform Economy: Labor Restructuring in Historical Perspective. *Sociology Compass*, vol. 18. DOI: <https://doi.org/10.1111/soc4.70018>.
6. Fedorova Z.V. (2024) Platform Economics: Impact of Sharing Economy on Traditional Labor Markets. *Ekonomika i upravlenie*=Economy and Management, vol. 8, pp. 187–193 (in Russ.) DOI: <https://doi.org/10.36871/ek.up.p.r.2024.08.06.019>
7. Jaehrling K., Kalina T. (2020) «Grey Zones» within Dependent Employment: Formal and Informal Forms of On-Call Work in Germany. *European Review of Labor and Research*, vol. 26, pp. 447–463. DOI: <https://doi.org/10.1177/1024258920937960>
8. Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. (2020) Labor Law and Digital Economy: Russian Experience in Context of Global Trends. *Rossiyskiy zhurnal truda i prava*=Russian Journal of Labor and Law, vol. 10, pp. 19–29 (in Russ.)
9. Lyutov N.L., Voytkovskaya I.V. (2020) Taxi Drivers Performing Work through Online Platforms: What Are Legal Consequences of Labor “Uberization”? *Aktualnye voprosy rossiyskogo prava*=Issues of Russian Law, vol. 6, pp. 149–159 (in Russ.)
10. Ofman E.M. (2021) Transforming the Employer’s Right to Control Employee Behavior in the Digital Economy. *Rossiyskiy zhurnal truda i prava*=Russian Journal of Labor and Law, vol. 11, pp. 130–145 (in Russ.)
11. Protseviskiy A.I. (1963) *Working Time and Working Day under Soviet Labor Law*. Moscow: Gosyurizdat, 182 p. (in Russ.)
12. Protseviskiy A.I. (1975) *Wages and Efficiency of Social Production*. Kharkov: Vishcha Shkola, 168 p. (in Russ.)
13. Shuraleva S.V. (2019) Workers in the “Clouds”: Impact of Internet Platforms on Development of Labor Relations. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*=Labor Law in Russia and Abroad, vol. 1, pp. 17–20 (in Russ.)

14. Srnicek N. (2017) *Platform Capitalism*. Cambridge: Polity Press, 120 p.
 15. Stiglitz J. (2003) Employment, Social Justice and Public Welfare. *Mezhdunarodnyy obzor truda*=International Review of Labor, vol. 1–2, pp. 8–18 (in Russ.)
 16. Tomashevskiy K.L. (2021) Platform Employment: between Labor, Civil and Tax Law. *Justitsiya Belarusi*=Byelorussian Justice, vol. 8, pp. 10–15 (in Russ.)
 17. Wang Q., Chen Y. et al. (2024) Unpacking the Legal Status of Platform Workers in China: An Empirical Analysis of Judicial Attitudes and Challenges in the Food Delivery Sector. *Asia Pacific Law Review*, vol. 32, no. 1, pp. 149–171. DOI: <https://doi.org/10.1080/10192557.2023.2233222>
 18. Weiss M. (2022) *A Legal Scholar without Borders. Selected Writings on the Future of Labor Law*. Washington: ADAPT University Press, 352 p.
-

Информация об авторе:

Д.А. Новиков — кандидат юридических наук, доцент.

Information about the author:

D.A. Novikov — Candidate of Sciences (Law), Associate Professor.

Статья поступила в редакцию 02.05.2025; одобрена после рецензирования 23.06.2025; принята к публикации 08.07.2025.

The article was submitted to editorial office 02.05.2025; approved after reviewing 23.06.2025; accepted for publication 08.07.2025.