

Томашевский К. Л., Бельская А. И.

ПЛАТФОРМЕННАЯ ЗАНЯТОСТЬ И МОДЕЛИ ЕЁ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В РОССИИ И КИТАЕ (СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ)

Аннотация. В работе рассмотрен феномен платформенной занятости как новой формы занятости на рынке труда, и проведен сравнительно-правовой анализ на примере Российской Федерации и Китайской Народной Республики. Проанализированы нормативные правовые акты в каждой стране, учтены научные точки зрения о данном явлении. Исследованы сходства и различия платформенной занятости в двух странах с точки зрения появления, масштаба, структуры, механизмов регулирования и социальной защиты платформенных занятых. На основе сравнительного анализа уясняется понятие платформенной занятости. Делается вывод, что в Китае платформенная экономика играет ключевую роль в стимулировании инноваций, расширении потребления и стабилизации занятости, способствует межотраслевой мобильности трудовых ресурсов и снижению фрикционной безработицы. В России в условиях формирующейся платформенной экономики данное явление с каждым годом становится возрастающей нетипичной формой занятости на рынке труда. Законодательство РФ о платформенном труде находится в стадии формирования. Федеральный закон № 289-ФЗ от 31.07.2025, хотя и урегулировал некоторые аспекты взаимодействия операторов цифровых посреднических платформ с партнерами-исполнителями, не сняв всех существующих в России проблем, связанных с отсутствием юридически обеспеченных социально-трудовых гарантий платформенных занятых. Совершенствование законодательства о платформенной занятости в РФ должно быть продолжено с учетом апробированного зарубежного опыта.

Ключевые слова: платформенная занятость, цифровая трудовая платформа, платформенный занятый, правовое регулирование, платформенная экономика, цифровые технологии, Федеральный закон № 289-ФЗ, Россия, Китай

Финансирование: Статья выполнена при стипендиальной поддержке Казанского инновационного университета им. В. Г. Тимирязова (ИЭУП).

Для цитирования: Томашевский К. Л., Бельская А. И. Платформенная занятость и модели её правового регулирования в России и Китае (сравнительный анализ) // Проблемы права. 2026. № 3 (103). С. 58–66. DOI: 10.24412/2075-7913-2026-3(103)-58-66

58

Публично-правовые
(государственно-правовые)
науки

Tomaszewski K. L., Belskaya A. I.

PLATFORM EMPLOYMENT AND MODELS OF ITS LEGAL REGULATION IN RUSSIA AND CHINA (COMPARATIVE ANALYSIS)

Abstract. This paper examines the phenomenon of platform employment as a new form of employment in the labor market and provides a comparative legal analysis using the Russian Federation and the People's Republic of China as examples. Regulatory legal acts in each country are analyzed, taking into account scholarly perspectives on this phenomenon. The similarities and differences between platform employment in the two countries are examined in terms of its emergence, scale, structure, regulatory mechanisms, and social

protection for platform workers. This comparative analysis helps clarify the concept of platform employment. It is concluded that in China, the platform economy plays a key role in stimulating innovation, expanding consumption, and stabilizing employment, facilitating intersectoral labor mobility, and reducing frictional unemployment. In Russia, amid the emerging platform economy, this phenomenon is becoming an increasingly atypical form of employment in the labor market. Russian legislation on platform labor is currently being developed. Federal Law No. 289-FZ of July 31, 2025, while regulating some aspects of interactions between digital intermediary platform operators and their partners, does not address all existing problems in Russia related to the lack of legally enforceable social and labor guarantees for platform workers. Legislation on platform employment in the Russian Federation should be further improved, taking into account proven international experience.

Keywords: platform employment, digital labor platform, platform worker, legal regulation, platform economy, digital technologies, Federal Law No. 289-FZ, Russia, China

Funding: The article was supported by a scholarship grant from the Kazan Innovative University named after V. G. Timiryasov (IEUP).

For citation: Tomaszewski K. L., Belskaya A. I. Platform Employment and models of its legal regulation in Russia and China (comparative analysis). *Problemy prava (Issues of Law)*. 2026. № 3 (103). Pp. 58–66. (In Russ.). DOI: 10.24412/2075-7913-2026-3(103)-58-66

Платформенная занятость, как известно, представляет одну из современных нетипичных форм занятости, основанную на использовании цифровых трудовых платформ для поиска и выполнения работы через них. Данная форма занятости широко развилась в период Четвертой промышленной революции с формированием во многих странах мира платформенной экономики или гиг-экономики.

В последнее время данное явление демонстрирует стремительный рост во всем мире, в том числе в странах БРИКС+, где цифровые технологии становятся важным двигателем трансформации рынка труда.

Актуальность темы обусловлена необходимостью более определенного правового регулирования, обеспечением социальных гарантий и стабильностью между гибкостью для работников и безопасностью работодателей и уменьшением безработицы. Также в условиях цифровизации и глобализации вопросы регулирования платформенной занятости становятся предметом пристального внимания как на национальном, так и на международном уровне. Россия и Китай представляют особый интерес, как развитые страны, для сравнительно-правового анализа.

Цель настоящей статьи — провести сравнительноправовой анализ регулирования платформенной занятости в России и Китае для выявления лучших практик и выработки рекомендаций по совершенствованию законодательства в указанных странах.

В работе использованы следующие

методы: сравнительно-правовой метод — для сопоставления законодательных актов России и Китая; системного анализа и междисциплинарный подход — для анализа платформенной занятости как элемента цифровой экономики; статистический метод — исследование статистических данных для России и Китая в сфере использования цифровых платформ; индукция и дедукция.

Теоретическую основу статьи составили труды как российских, так и зарубежных ученых-юристов (О. Лин, И. Жоу, Д. А. Новикова, Ф. К. Ногайлиевой, К. Л. Томашевского, М. Х. Хасенова, Я. Цуя, Ц.Ченя, Е. В. Чичиной, И. В. Шестеряковой и др.).

Цифровые платформы в условиях построения и развития цифровой экономики представляют собой весьма разноплановые явления: наряду с цифровыми платформами как цифровой инфраструктурой существования электронного правительства (в России это, к примеру, цифровые платформы «Госуслуги», «Работа в России») значительную часть цифровых платформ составляют посреднические цифровые платформы, часть из которых может быть отнесена к цифровым трудовым платформам или цифровым платформам занятости, опосредующих привлечение к выполнению работ или оказанию услуг физических лиц [10, с. 101]. Примерами цифровых платформ занятости выступают, например, платформы по доставке еды (Яндекс Еда), фриланс-биржи (например, Avito





Услуги, HeadHunter-фриланс) и такси-сервисы (Яндекс GO), также существуют отдельные сайт-платформы для трудоустройства, например, Профи.ру, Авито Подработка и hh.ru.

Изучение вопроса о платформенной занятости стоит начать с терминологии, обуславливающей характер и природу такого специфического вида занятости. В литературе предлагаются различные определения данного понятия. Например, Синявская О. В., Бирюкова С. С., Карева Д. Е., Стужук Д. А. под платформенной занятостью понимают «деятельность физических лиц (платформенных занятых) по личному выполнению работ и (или) оказанию услуг, организуемая с использованием информационных систем (цифровых платформ), которые обеспечивают взаимодействие платформенных занятых, заказчиков и операторов цифровых платформ посредством информационно-телекоммуникационной сети Интернет» [9].

А. А. Яновская и Е. В. Романюк предложили свое определение исследуемого явления: «платформенная занятость представляет собой такую форму занятости, которая осуществляется с применением цифровых платформ, приложений и сервисов, обеспечивающих взаимодействие и сотрудничество работников, работодателей и операторов цифровых платформ-посредников» [14, с. 1445].

В свою очередь Н. В. Локтюхина и Е. А. Черных полагают, что «цифровые трудовые платформы представляют собой цифровые сети, которые алгоритмически координируют транзакции трудовых услуг» [3, с. 82].

Небезынтересны авторские дефиниции платформенной занятости, платформенного занятого и цифровых платформ занятости, предложенные в недавнем диссертационном исследовании А. С. Митрясовой:

«Платформенная занятость — трудовая деятельность граждан, осуществляемая с использованием цифровой платформы занятости, характеризующаяся относительной самостоятельностью занятого в управлении трудовым процессом при фактической организационной и экономической зависимости занятого от интернет-платформы.

Платформенный занятый — физическое лицо, осуществляющее трудовую деятельность с использованием цифровой платформы занятости.

Цифровая платформа занятости — организация, владеющая информационной

системой, опосредующей взаимодействие между разными субъектами в целях решения определенных задач, выполнения работы, оказания услуги, как правило, на возмездной основе» [4, с. 20].

Вместе с тем, с последним определением можно подискутировать. Законодательство РФ не позволяет квалифицировать цифровые платформы занятости (как разновидность цифровых платформ) в качестве организаций или вообще субъектов права, это всего лишь информационная система.

Если обратимся к Федеральному закону от 31.07.2025 № 289-ФЗ «Об отдельных вопросах регулирования платформенной экономики в Российской Федерации»¹ (вступает в силу с 01.10.2026), то согласно п. 2 ст. 2 цифровая платформа — информационная система, и (или) сайт в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и (или) программы для электронных вычислительных машин, обеспечивающие технические, организационные, информационные и иные возможности для взаимодействия неограниченного круга лиц, в том числе в целях обмена информацией и ее распространения, продажи товаров, выполнения работ, оказания услуг. Очевидно, что информационная система и сайт лицами не являются, следовательно, цифровые платформы по законодательству РФ не являются субъектами права и никакой праосубъектностью (ни гражданско-правовой, ни трудовой) не обладают. Правосубъектностью обладает оператор и партнер цифровой трудовой платформы, который может вступать в правоотношения как с клиентами (заказчиками) работ или услуг и с физическими лицами, которые фактически эту работу или услугу выполняют.

Анализируя различные авторские подходы к понятию платформенной занятости можно выделить следующие признаки данного явления. Во-первых, активными участниками отношений в рамках платформенной занятости выступают операторы и партнеры посреднических цифровых платформ, которые заняли свою нишу на рынке труда, «перетянув» часть рабочей силы от традиционных работодателей и классических трудовых отношений. Во-вторых, трехсторонняя модель взаимодействия — платформенную занятость обеспечивают взаимодействие операторов цифровых платформ (владелец или организатор он-

¹ Собрание законодательства Российской Федерации. 2025. № 31. Ст. 4643.

лайн-сервиса, который обеспечивает взаимодействие между заказчиком и исполнителем), заказчиков (компания, которая выставляет объявление и принимает результат работы, а также принимает на работу сотрудников) и исполнителей (физические или юридические лица, которые оказывают услуги). В-третьих, на цифровых платформах занятости предоставлены только конкретные задачи — выполнение определенных работ или услуг, необходимых для работодателя. В-четвертых, после выполнения определенной работы или оказания услуг исполнитель получает вознаграждение на труд, получаемое от оператора или партнера цифровой платформы.

Исходя из данных признаков можно сформулировать авторское определение платформенной занятости как нетипичную форму занятости, осуществляемую через цифровые трудовые платформы, посредством которых обеспечивается взаимодействие операторов, партнеров этой платформы, заказчиков и партнеров-исполнителей (платформенных занятых), выполняющих работу или оказывающих услугу, за вознаграждение с алгоритмическим контролем за выполнением работы (оказанием услуги).

Рынок платформенных решений для гибкой занятости (включая end-to-end платформы и процессинг) в России по итогам 2025 года оценивается в 239 млрд рублей. Это соответствует объему труда примерно 360 тысяч человек в эквиваленте полной занятости (FTE). По сравнению с 2024 годом показатель увеличился примерно на 40 %, следует из отчета Data Insight. Такие данные содержатся в совместном исследовании Data Insight и Ventra Go!. Наиболее значимый спрос сосредоточен в сферах торговли и логистики — около 35 % от общего GMV (совокупной стоимости заказов и смен) и 40 % FTE. В сегменте end-to-end-платформ ритейл обеспечивает примерно 58 % GMV и 62 % FTE, еще около 16 % приходится на оптово-логистический кластер. К 2028 году объем рынка в базовом сценарии может удвоиться до 479 млрд рублей, а в оптимистичном — превысить 500 млрд рублей².

Основными проблемами, возникающие в сфере регулирования цифровых трудо-

вых платформ в настоящее время выступают: во-первых, неопределенность правового статуса платформенных занятых (на практике они чаще всего оформлены как самозанятые или индивидуальные предприниматели, Закон № 289-ФЗ сводит их к стороне гражданско-правового договора с партнером платформы, тогда как в реальности в их правоотношениях присутствуют признаки экономической зависимости и алгоритмической субординации, характерные для трудовых правоотношений); во-вторых, не распространение на них социально-трудовых гарантий (это закреплено в п. 5 ст. 15 Закона № 289-ФЗ); в-третьих, нестабильность доходов и отсутствие достойных условий труда, так как объем заказов и размер вознаграждения зависят от спроса и других факторов.

Одной из стран, где также активно развивается платформенная занятость является Китайская Народная Республика (далее — КНР или Китай). В Китае большое внимание уделяется созданию регулируемых государством онлайн-платформ, как в области экономики, так и государственного управления, таких как онлайн-платформа правосудия [8, с. 128].

Современное законодательство Китая в области регулирования цифровых технологий ориентировано на следующие основные векторы: обеспечение безопасности пользователей и государства в киберпространстве; создание глобальных цифровых платформ и развитие онлайн-систем в области экономики, финансов, рынка труда, юстиции и другие.

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 [13, с. 125].

В китайском языке работа, выполняемая через онлайн-платформы (т. е. работа на платформе), называется píngtái yònggōng láodòng; 平台用工劳动. Píngtái означает платформа, yònggōng означает нанимать и использовать (работников), а láodòng означает работа. Píngtái yònggōng láodòng — один из элементов гиг-экономики современной Китая.

Как отмечает польский исследователь П. Гжебык, проблему представляет двухуровневое разделение рабочей силы в Китае, основанное на Законе КНР о трудовых договорах 1994 года, и проблемы, возникающие в связи с тем, что статус работников платформ сложно вписать в это

² Рынок платформенной занятости в России в 2025 году вырос на 40 % и достиг 239 млрд рублей [Электронный ресурс] // Агентство Бизнес Новостей. URL: <https://abn.agency/2026/03/05/rynok-platfornennoj-zanyatosti-v-rossii-v-2025-godu-vyros-na-40-i-dostig-239-mlrd-rublej/>. (дата обращения: 08.04.26).





дихотомическое правовое разделение: они либо признаются работниками с полными социальными правами, либо рассматриваются как самозанятые и, следовательно, остаются вне рамок такой защиты [16].

На эту проблему ранее обращали внимание и китайские ученые-юристы. Главная проблема, которую И. Жоу (I. Zhou) видит в регулировании платформенной экономики Китая, заключается в том, что действующее трудовое законодательство, основанное на бинарном делении «трудовые отношения — гражданско-правовые отношения», не позволяет адекватно охватить большинство работников платформ, которые фактически находятся в экономической зависимости и подчинении алгоритмам, но формально классифицируются как самозанятые. Это приводит к массовому исключению платформенных работников из сферы действия трудовых прав (минимальная зарплата, рабочее время, охрана труда) и социального страхования, особенно страхования от несчастных случаев на производстве. Автор подчеркивает, что существующие критерии определения трудовых отношений устарели и не учитывают новые формы контроля и фрагментированный характер работы, порождая правовую неопределенность и противоречивую судебную практику [19]. По мнению Оу Лин (Ou Lin) основная проблема в регулировании платформенной занятости в Китае, заключается в том, что подавляющее большинство платформенных занятых по требованию (on-demand workers) вообще не имеют трудовых отношений с платформами и поэтому полностью исключены из сферы действия трудового законодательства, которое защищает лишь работников с официально оформленным трудовым договором. Этот же ученый обращает внимание на то, что суды и арбитраж систематически отказываются признавать наличие трудовых отношений, а правительство КНР сознательно не предпринимает законодательных мер, ставя во главу угла поддержание высокой занятости и экономический рост, даже ценой низкого качества рабочих мест. В результате работники платформ сталкиваются с опасными условиями труда, чрезмерной продолжительностью рабочего дня, отсутствием социальной защиты и вынуждены полагаться либо на ограниченные пилотные проекты по страхованию от несчастных случаев, либо на собственные стихийные протесты, не имея реальной возможности отстаивать свои базовые социально-трудовые права

[17]. К схожему выводу приходят Т. Ванг (T. Wang) и Ф. Ли Куке (F. Lee Cooke), обращая внимание на неспособность существующего трудового законодательства КНР, основанного на бинарном делении «трудовые отношения — гражданско-правовые отношения», адекватно регулировать новый тип платформенной занятости, при котором занятые формально считаются независимыми, но фактически находятся под контролем платформы через алгоритмы и системы поощрений. Это приводит к правовой неопределенности, противоречивым судебным решениям (в 64 % случаев суды отказывали в признании трудовых отношений, а в 35 % — признавали их при схожих обстоятельствах) и перекладыванию социальных рисков (например, последствий ДТП) на самих работников и третьих лиц [19].

Согласно данным, обнародованным Министерством трудовых ресурсов и социального обеспечения КНР, сейчас в Китае из почти 900 млн человек трудоспособного населения примерно 200 млн являются людьми, работающими по временному найму, иными словами, каждый пятый работающий — фрилансер. Такая огромная группа людей создает не просто сегмент экономики, она создает целую экономику фриланса [18].

Люди могут участвовать в экономической деятельности платформы в соответствии со своими интересами, навыками, временем и другими ресурсами, чтобы получить работу и доход. В основном платформенная занятость проявляется в следующих формах: самозанятость, фриланс, неполный рабочий день. Один из типов самозанятости — предприниматели электронной коммерции, такие как владельцы магазинов Taobao, бизнес-операторы WeChat и онлайн-торговые агенты, которые используют онлайн-ресурсы для перехода к моделям розничной торговли онлайн. Другой тип — это новые предприниматели, такие как «мейкеры», которые сосредоточены на удовлетворении потребностей пользователей, используя производственные инструменты для инноваций [15]. Фрилансеры, получают информацию через платформы для удовлетворения разнообразных рыночных потребностей в продуктах и услугах, не будучи связанными с работодателями. Что касается занятости с неполным рабочим днем, то эта группа в основном имеет постоянную работу и занимается другой деятельностью в свободное время в поисках дополнительного заработка.

Регулирование отношений, основанных на цифровых трудовых платформах, является в Китае достаточно гибким и мягким. Так, в июле 2021 г. Министерство трудовых ресурсов и социального обеспечения КНР (далее — МТРССО) выпустило «Рекомендации по обеспечению охраны труда работников платформ», который впервые принял всеобъемлющие положения для защиты работников платформы при новых формах занятости [15]. В 2023 году МТРССО опубликовало «Руководящие принципы по защите прав работников на отдых и оплату труда в новых формах занятости», «Руководство по публичному раскрытию информации о трудовых правилах для работников в новых формах занятости», а в 2024 г. — «Руководство по защите прав и интересов работников в новых формах занятости» [7, с. 13], подробный анализ которых мы оставляем за рамками данной работы.

Платформенная занятость в Китае и России имеет ряд сходств, которые обусловлены общими чертами цифровой трансформации рынка труда и специфической адаптации традиционных правовых систем к новым формам занятости.

Во-первых, основным сходством является гибкость графика работы (самостоятельное регулирование нагрузки) и доступность для уязвимых групп населения. К таким группам относятся студенты, пенсионеры, люди с ограниченными возможностями здоровья, женщины с детьми и другие.

Во-вторых, сложности с определением правового статуса платформенных занятых. В обеих странах долгое время отсутствовало чёткое правовое определение платформенной занятости. В России понятие «платформенная занятость» до настоящего времени не легализовано, а в Китае действующие Гражданский кодекс КНР, законы КНР о труде и о трудовом договоре не обеспечивали адекватного регулирования этого феномена.

Как ранее писал один из соавторов данной статьи совместно с М. Х. Хасеновым «законодателям государств — членов ЕАЭС стоит пойти по пути постепенной легализации платформенной занятости посредством урегулирования в законодательстве о занятости населения, к примеру, в виде специального комплексного закона, не сводя эти отношения исключительно к трудовым или гражданско-правовым с презумпцией трудовых отношений, если обратное не докажет оператор или

партнер цифровой платформы занятости» [10, с. 102]. Этот подход был бы приемлем не только для стран ЕАЭС, но и для государств-членов БРИКС+, включая КНР.

В-третьих, в обеих странах цифровые платформы выполняют инфраструктурную функцию, сводя исполнителей и заказчиков, но при этом не признаются работодателями в традиционном смысле. Это создаёт правовую неопределённость и затрудняет защиту прав работников.

В-четвертых, платформенная занятость в Китае и России способствует снижению безработицы, особенно в периоды экономических кризисов (например, во время пандемии COVID-19), и стимулирует развитие экономики через создание новых рабочих мест и повышение гибкости рынка труда. Однако она также несёт риски прекаризации труда: нестабильный доход, переработки, отсутствие режима труда и отдыха, высокая зависимость от алгоритмов платформ. Эти сходства отражают глобальные тенденции развития платформенной занятости, которая становится всё более значимым элементом современных экономик, но при этом порождает общие вызовы в области правового регулирования и социальной защиты работников. Однако помимо сходств есть достаточно много различий, например, регулирование отношений. В Китае действует подход, при котором платформенная занятость может рассматриваться как трудовые отношения. Суды ориентируются на принцип «доминирующего контроля над трудом», оценивая фактическое подчинение работника платформе через личное, экономическое и организационное влияние. В 2021 году были введены регуляторные руководства, классифицирующие платформенных занятых на три категории: трудящиеся по трудовым договорам, в рамках неполных трудовых отношений и самозанятые [7, с. 13]. В России же отношения между платформой и исполнителем опосредуются гражданско-правовыми договорами, а не трудовыми. Исполнители должны иметь налоговый статус самозанятого или предпринимателя. Цифровые платформы не признаются работодателями в традиционном смысле³. Еще одним различием является социальная защита, так как в Китае с 2021 года действуют стандарты минимальной опла-

³ Новые правила платформенной занятости: что изменится с 2026 года/ JumpFinance // Клерк. 2024. URL: <https://www.klerk.ru/blogs/jumpfinance/668718/> (дата обращения: 08.04.2026)





ты труда и требования к социальному страхованию платформенных работников. С 2022 года в семи провинциях и на некоторых платформах начат пилотный проект по защите от производственного травматизма для работников с новыми формами занятости. К концу июня 2024 года более 8,866 млн человек были охвачены этой системой. Оплата защиты от производственного травматизма напрямую осуществляется платформами, а не работниками [2]. В России до 2023 года платформенные работники не имели полноценного доступа к социальным гарантиям. Также различие состоит в том, что в Китае реализована поэтапная стратегия развития цифровых платформ: от формирования материально-технической базы к росту частных инициатив и инноваций на фоне протекционизма. Государство активно вмешивается в регулирование, внедряя различные меры по защите трудовых прав и проводя пилотные реформы [2]. В России до 2026 года регулирование было фрагментарным, а с октября 2026 г. (после вступления в силу Федерального закона от 31.07.2025 № 289-ФЗ) будет легализована цивилистическая модель платформенной занятости как попытка узаконить устоявшееся status quo.

Таким образом, проведенный сравнительно-правовой анализ платформенной занятости в России и Китае позволяет сделать ряд обобщающих выводов о различиях в подходах к регулированию этого феномена и выявить перспективные направления совершенствования нормативной базы.

Во-первых, ключевые различия кроются в стратегии правового регулирования. Китай реализует поэтапную модель с активным государственным вмешательством на основе рекомендательных документов. В России с 2026 года начался переход к системному регулированию законодательному регулированию отношений в платформенной экономике.

Во-вторых, различаются механизмы защиты прав платформенных занятых. В Китае внедряются поправки в законода-

тельство и рекомендации по поводу условий труда и социального страхования. В России защита прав опирается преимущественно на новые требования к операторам цифровых посреднических (в том числе трудовых) платформ. В-третьих, наблюдаются различия в целях регулирования. Если в КНР законодатель стремится сочетать инновационный рост с социальной стабильностью, используя нормативное регулирование как инструмент поддержки цифровой экономики, то российский законодатель делает упор на упорядочении отношений в платформенной сфере путем введения более жесткого законодательного регулирования на основе цивилистической модели, ориентированной в основном на интересы бизнеса.

Перспективные направления развития правового регулирования платформенной занятости в рамках России и Китая: во-первых, развитие международного сотрудничества и обмен опытом, то есть создание рабочей группы БРИКС+ по вопросам регулирования платформенной занятости для координации подходов и выработке общих решений позволит своевременно реагировать на глобальные вызовы; во-вторых, сближение подходов к правовому регулированию платформенной занятости в России и Китае в направлении постепенного расширения социально-трудовых прав платформенных занятых при учете интересов операторов цифровых трудовых платформ; в-третьих, необходимо инфраструктурное развитие, благодаря чему внедрение стандартов более жесткой защиты персональных данных (в том числе при трансграничной ее передачи) и кибербезопасности убережет платформенных занятых от утечки информации и мошенничества.

Реализация предложенных мер позволит сформировать стабильную систему платформенной занятости, что будет способствовать экономическому росту в цифровом пространстве и повышению социальной защиты платформенных занятых в России и Китае.

Литература

1. Варца Р. А. Сравнительный анализ государственной политики в области развития цифровых платформ в Китайской Народной Республике и Российской Федерации // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2025. № 2. С. 272–281.
2. Забелина О. В., Сергеева М. В. Новации зарубежного опыта нормативно-правового регулирования платформенной занятости // Экономика труда. 2024. Т. 11, № 10. С. 1563–1574.
3. Локтюхина Н. В., Черных Е. А. Динамика и качество платформенной занятости в эпоху коронавируса: вызовы для России // Уровень жизни населения регионов России. 2020. Т. 16, № 4. С. 80–95.

4. Митрясова А. С. Реализация конституционных прав человека в сфере труда в условиях цифровизации экономики: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 5.1.2 — публично-правовые (государственно-правовые) науки (юридические науки). Тюмень, 2026. — 24 с.
5. Мотина Е. В., Томашевский К. Л., Чичина Е. В. Правовое регулирование нетипичных форм занятости в условиях цифровизации и региональной интеграции. Минск: Амалфея, 2024. — 244 с.
6. Новиков Д. А., Ногайлиева Ф. К. Правовое регулирование платформенной занятости в странах БРИКС // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2025. Т. 18, № 1. С. 247–279.
7. Новиков Д. А. Цифровая трансформация трудовых отношений: правовые вызовы искусственного интеллекта и платформенной занятости // Трудовое право в России и за рубежом. 2025. № 4. С. 12–14.
8. Офман Е., Сагандыков М. Цифровые технологии и трудовые отношения: правовое регулирование в России и Китае // BRICS Law Journal. 2023. Т. 10, № 1. С. 126–146.
9. Платформенная занятость в России: динамика распространённости ключевые характеристики занятых: экспертный доклад [Электронный ресурс] / О. В. Синявская [и др.]; Нац. исслед. унт «Высшая школа экономики». Москва: Изд. дом Высшей школы экономики, 2024. — 64 с.
10. Томашевский К. Л., Чичина Е. В. Правовое регулирование платформенной занятости в России и за рубежом: проблемы и перспективы // Государство и право. 2024. № 12. С. 101–110.
11. Томашевский К. Л., Хасенов М. Х. Работа посредством цифровых платформ занятости: поиск модели и перспективы урегулирования // Правоведение. 2025. Т. 69, № 2. С. 335–350.
12. Чэнь Цзюнь. Наступает эпоха экономики фриланса // Китай. 2021. № 6. С. 36–37.
13. Шестерякова И. В., Шестеряков И. А. К вопросу о правовом регулировании труда работников онлайнплатформ в странах БРИКС // Lex russica. 2025. Т. 78, № 5. С. 54–67.
14. Яновская А. А., Романюк Е. В. Развитие платформенной занятости слаботзащищённых категорий граждан на российском рынке труда // Экономика и предпринимательство. 2025. № 5. С. 1444–1449.
15. Cui Yan. Platform Employment in China: Current State and Regulatory Strategies // Социально-трудовые исследования. 2025. Vol. 58, No. 1. Pp. 42–52.
16. Grzebyk P. Chinese approach to platform work — current state of affairs and possible further developments in the labor law of the PRC // Law, Technology and Labour. Vol. 1 of the editorial collection Italian Labour Law e-Studies. Edit. E. Menegatti. — Bologna, 2023. — Pp. 89–103.
17. Lin O., Regulating On-demand Work in China: Just Getting Started? // Industrial Law Journal. June 2022. Vol. 51, No. 2. Pp. 435–463.
18. Wang T., Lee Cooke F., Internet Platform Employment in China: Legal Challenges and Implications for Gig Workers through the Lens of Court Decisions // Industrial Relations. 2021. Vol. 76, No. 3. Pp. 541–564.
19. Zhou I., Digital Labour Platforms and Labour Protection in China, ILO Working Paper 11, 2020. 58 Pp. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-beijing/documents/publication/wcms_757923.pdf (date of access: 17.05.2026).

References

1. Varetsa R. A. Comparative Analysis of State Policy in the Development of Digital Platforms in the People's Republic of China and the Russian Federation // State and Municipal Administration. Scholarly Notes. 2025. No. 2. P. 272–281.
2. Zabelina O. V., Sergeeva M. V. Innovations in Foreign Experience of Legal Regulation of Platform Employment // Economics of Labour. 2024. Vol. 11, No. 10. P. 1563–1574.
3. Loktyukhina N. V., Chernykh E. A. Dynamics and Quality of Platform Employment in the Era of Coronavirus: Challenges for Russia // Living Standards of the Population in Russian Regions. 2020. Vol. 16, No. 4. P. 80–95.
4. Mitryasova A. S. Implementation of constitutional human rights in the sphere of labor in the context of digitalization of the economy: Abstract of Cand. of Law Dissertation: 5.1.2 — public-law (state-law) sciences (legal sciences). Tyumen, 2026. 24 p.
5. Motina E. V., Tomashevsky K. L., Chichina E. V. Legal regulation of atypical forms of employment in the context of digitalization and regional integration. — Minsk: Amalfeya, 2024. 244 p.
6. Novikov D. A., Nogaylieva F. K. Legal Regulation of Platform Employment in BRICS // Law. Journal of the Higher School of Economics. 2025. Vol. 18, No. 1. P. 247–279 (in Russ.)



7. Novikov D. A. Digital Transformation of Labour Relations: Legal Challenges of Artificial Intelligence and Platform Employment // Labour Law in Russia and Abroad. 2025. No. 4. P. 12–14.
8. Ofman, E., Sagandykov M. Digital Technologies and Labour Relations: Legal Regulation in Russia and China // BRICS Law Journal. 2023. Vol. 10, No. 1. P. 126–146.
9. Platform Employment in Russia: Dynamics of Prevalence and Key Characteristics of the Employed: Expert Report [Electronic Resource] / O. V. Sinyavskaya [et al.]; National Research University "Higher School of Economics". Electronic text data. Moscow: Publishing House of the Higher School of Economics, 2024. 64 p.
10. Tomashevski K. L., Chichina E. V. Legal Regulation of Platform Employment in Russia and Abroad: Problems and Prospects // Gosudarstvo i pravo = State and Law. 2024. No. 12. P. 101–110.
11. Tomashevski K. L., Khasenov M. Kh. Work via Digital Employment Platforms: Search for a Model and Prospects for Regulation // Pravovedenie. 2025. Vol. 69, No. 2. — P. 335–350.
12. Cui Yan. Platform Employment in China: Current State and Regulatory Strategies // Social and Labour Research. 2025. Vol. 58, No. 1. P. 42–52.
13. Chen Jun. The Era of Freelance Economy Is Coming // China. 2021. No. 6. P. 36–37.
14. Shesteryakova I. V., Shesteryakov I. A. On the Issue of Legal Regulation of Online Platform Workers' Labour in BRICS Countries // Lex Russica. 2025. Vol. 78, No. 5. P. 54–67.
15. Yanovskaya A. A., Romanyuk E. V. Development of Platform Employment for Vulnerable Categories of Citizens in the Russian Labour Market // Economics and Entrepreneurship. 2025. No. 5. P. 1444–1449.
16. Grzebyk P. Chinese approach to platform work — current state of affairs and possible further developments in the labor law of the PRC // Law, Technology and Labour. Vol. 1 of the editorial collection Italian Labour Law e-Studies. Edit. E. Menegatti. Bologna, 2023. Pp. 89–103.
17. Lin O. Regulating On-demand Work in China: Just Getting Started? // Industrial Law Journal. June 2022. Vol. 51, No. 2. Pp. 435–463.
18. Wang T., Lee Cooke F., Internet Platform Employment in China: Legal Challenges and Implications for Gig Workers through the Lens of Court Decisions // Industrial Relations. 2021. Vol. 76, No. 3. Pp. 541–564.
19. Zhou I. Digital Labour Platforms and Labour Protection in China, ILO Working Paper 11, 2020. 58 Pp. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-beijing/documents/publication/wcms_757923.pdf (date of access: 17.05.2026).

Сведения об авторах

Томашевский Кирилл Леонидович — профессор кафедры гражданского и предпринимательского права, доктор юридических наук, профессор Казанского инновационного университета им. В. Г. Тимирязова (ИЭУП), Казань. E-mail: k_tomashevski@mail.ru

Бельская Александра Ивановна — юрист, Казанский инновационный университет им. В. Г. Тимирязова (ИЭУП), Казань. E-mail: sasha.belskaia2005@gmail.com

Information about authors

Tomaszewski Kirill L. — Professor of the Department of Civil and Business Law, Doctor of Law, Professor of the Kazan Innovative University named after V. G. Timiryasov (IEML), Kazan. E-mail: k_tomashevski@mail.ru

Belskaya Alexandra I. — lawyer, Kazan Innovative University named after V. G. Timiryasov (IEUP), Kazan. E-mail: sasha.belskaia2005@gmail.com

Конфликт интересов отсутствует.
There is no conflict of interest.

Дата поступления статьи / Received: 17.05.2026

Дата рецензирования / Received: 22.05.2026

Дата принятия к опубликованию / Accepted: 30.05.2026

