

Сравнение институциональных моделей регулирования платформенной занятости: опыт Европейского союза, Соединенных Штатов Америки и Российской Федерации

Чурбанов Святослав Геннадьевич

Аспирант

ORCID: 0009-0009-7969-0588, e-mail: sgchurbanov@gmail.com

Чувашский государственный университет им. И.Н. Ульянова, г. Чебоксары, Россия

Аннотация

Проведен сравнительный анализ институциональных моделей регулирования платформенной занятости в Европейском союзе, Соединенных Штатах Америки и Российской Федерации. Актуальность темы исследования обусловлена быстрым распространением цифровых платформ и трансформацией традиционных трудовых отношений под воздействием цифровизации экономики. На основе неинституционального подхода и структурного разложения моделей по ключевым элементам (правовой статус работников, социальная защита, фискальная архитектура, роль платформ и механизмы контроля) выявлены системные различия национальных траекторий регулирования.

Показано, что Европейский союз формирует проактивно-инклюзивную модель, ориентированную на интеграцию платформенного труда в систему трудового права и социальной защиты. Соединенные Штаты Америки реализуют либерально-фрагментированную конструкцию с преобладанием подрядного статуса исполнителей и децентрализованным регулированием на уровне штатов. В Российской Федерации складывается платформенно-фискальная модель, основанная на цифровом администрировании и легализации доходов через режим самозанятости. Установлено, что различия между моделями определяются не только особенностями правового регулирования, но и исторически сложившимися институциональными траекториями развития рынка труда и социальной политики.

Сделан вывод о необходимости формирования сбалансированной регуляторной стратегии, сочетающей технологическую гибкость, институциональную устойчивость и социальную защиту платформенных работников.

Для цитирования: Чурбанов С.Г. Сравнение институциональных моделей регулирования платформенной занятости: опыт Европейского союза, Соединенных Штатов Америки и Российской Федерации // Вестник университета. 2026. № 4. С. 187–197.

Ключевые слова

Платформенная занятость, институциональное регулирование, самозанятые, цифровая экономика, социальная защита, gig economy, международное сравнение

Comparing institutional models of platform employment regulation: the EU, the USA, and Russia cases

Svyatoslav G. Churbanov

Postgraduate Student

ORCID: 0009-0009-7969-0588, email: sgchurbanov@gmail.com

I.N. Ulyanov Chuvash State University, Cheboksary, Russia

Abstract

A comparative analysis of institutional models of platform employment regulation in the EU, the USA, and Russia is carried out. The relevance of the research topic is due to the rapid spread of digital platforms and the transformation of traditional labor relations under the influence of economy digitalization. Based on the neo-institutional approach and the structural decomposition of the models by key elements (legal status of employees, social protection, fiscal architecture, the role of platforms, and control mechanisms), systemic differences in national regulatory trajectories are identified.

The research paper shows that the EU forms a proactive and inclusive model focused on the integration of platform labor into the system of labor law and social protection. The USA implements a liberally fragmented structure with a predominance of contractor status and decentralized regulation at the state level. Russia is developing a platform-based fiscal model based on digital administration and income legalization through self-employment. It is established that the differences between the models are determined not only by the peculiarities of legal regulation, but also by the historically formed institutional trajectories of the labor market and social policy.

The author concludes that it is necessary to form a balanced regulatory strategy combining technological flexibility, institutional stability and social protection of platform employees.

For citation: Churbanov S.G. (2026) Comparing institutional models of platform employment regulation: the EU, the USA, and Russia cases. *Vestnik universiteta*, no. 4, pp. 187–197.

Keywords

Platform employment, institutional regulation, self-employment, digital economy, social protection, gig economy, international comparison

ВВЕДЕНИЕ

Цифровая трансформация экономики привела к формированию новых форм занятости, одной из наиболее значимых из которых стала платформенная занятость. Распространение платформ типа Uber, «Яндекс.Про», Upwork, Deliveroo трансформировало организацию труда, подорвав традиционные рамки трудовых отношений, основанных на модели постоянного найма. Возникла острая необходимость в переосмыслении правового статуса занятых через цифровые платформы, механизмов их социальной защиты и институциональной встраиваемости в существующую экономическую систему.

Разные страны выбрали различные пути адаптации к этой трансформации. Европейский союз пошел по пути проактивного нормативного регулирования, разработав директиву, которая предполагает признание платформенных работников в качестве наемных при соблюдении определенных условий. Соединенные Штаты Америки (далее — США), напротив, характеризуются либеральным подходом, где регулирование, как правило, оставляется на усмотрение отдельных штатов, как это было в случае с законом AB5 (Assembly Bill No. 5) о статусе работников и независимых подрядчиков в Калифорнии¹. Российская Федерация (далее — РФ, Россия) характеризуется формированием фискально ориентированной модели регулирования платформенной занятости.

Целью настоящего исследования является сравнительный анализ институциональных моделей регулирования платформенной занятости в Европейском союзе (далее — ЕС, Евросоюз), США и России. Основное внимание уделяется выявлению различий в подходах к правовому оформлению статуса работников, социальной защите и институциональной устойчивости моделей. Теоретической рамкой исследования выступает неoinституциональный подход, позволяющий рассматривать формальные и неформальные элементы регулирования как взаимодействующие структуры.

Сравнительный анализ используется в статье не как описательный прием, а как инструмент выявления институциональных компромиссов между гибкостью рынка труда, степенью социальной защиты и уровнем ответственности цифровых платформ. Выявление различий между национальными моделями позволяет определить пределы применимости зарубежного опыта и сформировать аналитическую основу для разработки адаптированной стратегии регулирования платформенной занятости в российском контексте, тем самым сравнение выполняет диагностическую функцию, позволяя выявить структурные ограничения и потенциальные направления эволюции отечественной модели.

В рамках настоящего исследования под платформенной занятостью понимается форма экономической активности, при которой распределение заданий, контроль исполнения и вознаграждение осуществляются посредством цифровой платформы, а взаимодействие между заказчиком и исполнителем опосредуется алгоритмическими механизмами. В отличие от традиционной занятости такие отношения, как правило, не оформляются трудовым договором, при этом платформа сохраняет фактический контроль над процессом труда.

Ключевыми признаками платформенной занятости выступают:

- алгоритмическое управление трудом (распределение заказов, рейтинговая оценка, санкции);
- асимметрия информации между платформой и исполнителем;
- формальное позиционирование работников как независимых подрядчиков или самозанятых;
- зависимость доступа к доходу от цифровой репутации;
- фрагментарный характер занятости и нестабильность трудовой нагрузки.

Такое понимание позволяет рассматривать платформенную занятость не только как технологически опосредованную форму самозанятости, но как особый институциональный режим организации труда, сочетающий элементы рыночной координации и иерархического контроля.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Регулирование труда в условиях цифровизации требует обращения к современным направлениям институционального анализа. Центральное место среди них занимает неoinституциональная теория, которая рассматривает институты как устойчивые формы организации человеческих взаимодействий, формализованные в нормах, правилах и практиках, обеспечивающих предсказуемость и снижение транзакционных

¹ California Legislative Information. Assembly Bill No. 5 (AB5). Режим доступа: https://leginfo.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill_id=201920200AB5 (дата обращения: 29.08.2025).

издержек [1]. В контексте платформенной занятости данная теория позволяет изучать не только формальные регуляторные рамки (законодательство, налоговые режимы, стандарты), но и неформальные практики, такие как цифровая репутация, алгоритмическое управление, поведенческие ожидания.

Одной из ключевых работ, положивших основу неоинституционального подхода, является монография Д. Норта, где институты рассматриваются как «правила игры» в обществе, а институциональные изменения — как ключевой фактор развития экономических систем [2]. Особенно актуальным для анализа платформенной занятости является различие между формальными институтами и неформальными ограничениями. В странах с развитым трудовым правом платформа может обходить формальные требования, используя неформальные элементы управления, такие как «самостоятельное» подключение, отсутствие графика и «оценка» водителей пользователями — все это де-факто превращается в систему контроля и подчинения, не признанную де-юре как трудовые отношения [3]. Платформенная занятость также соотносится с понятием институционального комплементаризма: эффективность одного института может зависеть от совместимости с другими. Так, внедрение гибких форм занятости требует не только правового признания, но и адаптированной системы социального страхования, налогообложения и профсоюзного представительства. Там, где такие механизмы отсутствуют или фрагментарны, как в России, возникает институциональный вакуум, ведущий к усилению неравенства и нестабильности [4].

Сравнение национальных моделей регулирования в данном контексте возможно с помощью подхода институциональных траекторий, предложенного в рамках сравнительной политической экономии. Согласно данной логике, институциональные решения определяются не только текущими экономическими обстоятельствами, но и исторической обусловленностью, типом правовой системы, уровнем развития институтов и степенью влияния различных акторов (государства, бизнеса, профсоюзов) [5]. Так, высокая степень централизации и иерархичности в регулировании труда в Евросоюзе обуславливает проактивную адаптацию под новые вызовы, тогда как в США, где исторически доминирует дерегулированный рынок труда, наблюдается противодействие попыткам признать платформенных работников в качестве наемных. В качестве дополнительной рамки используется теория регуляторного пространства, согласно которой регулирование распределяется между множеством акторов: государством, платформами, самими работниками и международными организациями. Платформы в данном случае выступают как квазирегуляторы, устанавливающие собственные правила и стандарты поведения (например, через алгоритмы оценки и блокировки), что требует переосмысления терминов «работодатель» и «контракт» [6].

Теоретической основой исследования является неоинституциональный подход, дополненный концепциями институционального комплементаризма и регуляторного пространства. Это позволяет не только описать формальные различия между странами, но и объяснить устойчивость или неустойчивость тех или иных моделей платформенной занятости в условиях глобальной цифровизации.

В рамках настоящего исследования под институциональной моделью регулирования платформенной занятости понимается устойчивая конфигурация формальных правил, механизмов принуждения и практик взаимодействия между государством, цифровыми платформами и исполнителями, определяющая правовой статус работников, распределение экономических рисков и доступ к социальным гарантиям.

Для целей сравнительного анализа выделяются следующие ключевые элементы модели:

- правовой статус платформенного работника (наемный работник, независимый подрядчик, самозанятый);
- механизм социальной защиты (пенсионное обеспечение, страхование, оплачиваемые отпуска и больничные);
- фискальная архитектура (распределение налоговой нагрузки между платформой и исполнителем);
- институциональная роль платформы (работодатель, посредник либо квазирегулятор);
- механизм правоприменения и контроля (государственные органы, суды, профсоюзы, цифровые инструменты мониторинга).

Совокупность указанных элементов формирует специфический механизм функционирования каждой национальной модели, определяя степень формализации занятости, уровень защищенности работников и устойчивость правового режима. Такой подход позволяет перейти от описания отдельных законодательных мер к анализу системных институциональных различий между юрисдикциями.

РЕГУЛИРОВАНИЕ ПЛАТФОРМЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ В ЕВРОСОЮЗЕ

С точки зрения выделенных элементов институциональной модели Евросоюз реализует проактивно-инклюзивный подход, при котором цифровые платформы постепенно интегрируются в систему трудового права и социального государства. Евросоюз является одним из наиболее активных и последовательных акторов в сфере регулирования платформенной занятости.

В отличие от более либеральной американской модели он стремится к формализации и правовому признанию платформенных работников в рамках системы социального государства. Основным шагом в этом направлении стало предложение Директивы о платформенной занятости (англ. Proposal for a Directive on improving working conditions in platform work), впервые опубликованное Европейской комиссией в 2021 г. и одобренное Европейским парламентом в 2023 г. Ключевая цель Директивы — введение презумпции наличия трудовых отношений между платформой и работником, если выполняется как минимум два из пяти критериев, таких как контроль над уровнем оплаты, ограничение свободы выбора времени и объема работы, оценка через цифровые средства и т.д. Это кардинально меняет ситуацию в странах ЕС, где ранее многие платформенные работники считались независимыми подрядчиками. Директива позволяет национальным правовым системам адаптировать нормы в сторону усиления социальной защиты, предоставляя платформенным занятым доступ к минимальной заработной плате, оплачиваемым отпускам и пенсионным взносам².

Институционально важным является тот факт, что ЕС рассматривает платформу не как технологическую инфраструктуру, а как работодателя, на которого могут быть распространены нормы трудового законодательства. В некоторых странах ЕС уже происходят изменения в соответствии с Директивой. Например, в Испании принят так называемый «Закон о райдерах» (англ. Riders Law), по которому курьеры платформ автоматически считаются наемными работниками³. Во Франции и Германии усиливается внимание к праву платформенных работников на коллективные переговоры и участие в профсоюзах, даже если они формально считаются самозанятыми⁴.

Следует отметить, что в рамках Евросоюза предпринимаются попытки преодолеть асимметрию в цифровом регулировании за счет создания единой цифровой инфраструктуры: включение платформ в реестры работодателей, обязательство раскрывать алгоритмические механизмы оценки, а также доступ к данным о начислениях и рабочем времени. Это является частью общей логики цифрового суверенитета и защиты прав человека в онлайн-среде⁵. Таким образом, модель Евросоюза может быть охарактеризована как проактивно-защитная: она стремится не только признать новые формы труда, но и встроить их в существующую институциональную систему социальной защиты. Такой подход демонстрирует высокую степень координации между органами ЕС, государствами-членами и социальными партнерами, что обеспечивает ее институциональную устойчивость.

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ПЛАТФОРМЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ В США

Американская модель характеризуется противоположной конфигурацией указанных элементов: правовой статус исполнителей преимущественно сохраняется в форме независимого подрядчества, социальная защита носит фрагментарный характер, а платформы институционально позиционируются как технологические посредники. США демонстрируют в целом либеральную и децентрализованную модель регулирования платформенной занятости, основанную на традиции минимального вмешательства государства в трудовые отношения. Это обусловлено исторически сложившейся моделью deregulatory

² Eurofound. Self-employment in the EU: Job quality and developments in social protection. Режим доступа: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/self-employment-eu-job-quality-and-developments-social-protection> (дата обращения: 29.08.2025).

³ Law 12/2021, of September 28, amending the revised text of the Workers' Statute Law, approved by Royal Legislative Decree 2/2015, of October 23, to guarantee the labor rights of people engaged in distribution in the field of digital platforms. Режим доступа: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-15767> (дата обращения: 29.08.2025).

⁴ Kilhoffer Z., De Groen W.P., Lenaerts K., Smits I., Hauben H., Giacumacatos E., et al. Study to gather evidence on the working conditions of platform workers. Режим доступа: <https://www.ceps.eu/ceps-publications/study-to-gather-evidence-on-the-working-conditions-of-platform-workers/> (дата обращения: 29.08.2025).

⁵ European Commission. Proposal for a Directive on improving working conditions in platform work. COM(2021) 762 final. Режим доступа: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0762> (дата обращения: 29.08.2025).

governance и доминированием так называемого принципа independent contractor, в рамках которого платформа не признается работодателем, а работник считается не наемным лицом, а подрядчиком, предоставляющим услуги [6].

Наиболее известной попыткой пересмотра такого подхода стал закон Assembly Bill 5 (AB5), принятый в штате Калифорния в 2019 г.⁶. Он закреплял строгий трехступенчатый тест для признания работника независимым подрядчиком, что автоматически переводило большинство платформенных занятых в категорию работников с правом на минимальную заработную плату, оплачиваемый отпуск и другие гарантии. Однако после мощного лоббистского давления со стороны компаний Uber, Lyft и DoorDash результатом стал референдум 2020 г., на котором был принят Proposition 22, закрепляющий исключение для платформ: они могут классифицировать водителей как независимых подрядчиков, предоставляя при этом частичный набор социальных гарантий⁷.

В США сформировалась гибридная модель, в которой платформы сохраняют статус технологических посредников, а регулирование осуществляется в основном на уровне отдельных штатов. В других юрисдикциях (например, в Нью-Йорке) предпринимаются попытки усиления прав платформенных работников, включая введение минимальных ставок оплаты и создание возможности коллективных переговоров⁸. Институционально важно, что в США отсутствует централизованная политика в отношении платформенной занятости. Министерство труда США (англ. U.S. Department of Labor) в 2022 г. представило проект новых правил, которые предполагают сужение понятия independent contractor, однако к моменту подготовки статьи данные нормы остаются в стадии обсуждения и не получили общеобязательной силы⁹.

Модель США можно охарактеризовать как лицензионно-фрагментированную: платформа не обязана признавать себя работодателем, а права занятых определяются не федеральными законами, а комбинацией локальных решений, судебных практик и корпоративной политики самих платформ. Такой подход позволяет гибко реагировать на особенности регионального рынка, но одновременно создает высокую степень институциональной неопределенности и ограниченную правовую защищенность работников.

ХАРАКТЕР ПЛАТФОРМЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ В РОССИИ

В России регулирование платформенной занятости носит фрагментарный и экспериментальный характер. В отличие от стран ЕС, где активно создаются новые правовые рамки, и от США, где регулирование реализуется через конкуренцию норм и судебные решения, здесь отсутствует специальное законодательство, напрямую определяющее статус работников цифровых платформ.

На сегодняшний день основным механизмом институционализации платформенной занятости выступает режим налогового вычета для самозанятых, введенный в 2019 г. в рамках реализации Федерального закона от 27 ноября 2018 г. № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима “Налог на профессиональный доход”»¹⁰. Этот режим был задуман как инструмент легализации теневой занятости, но фактически стал основным способом формализации платформенных работников, таких как водители такси, курьеры и фрилансеры. С учетом простоты регистрации, низкой налоговой ставки (4–6 %) и отсутствия обязательных пенсионных и страховых взносов, платформа заинтересована в переводе исполнителей в статус самозанятых, минимизируя юридическую ответственность.

Попыткой перехода от фискальной легализации к институциональному оформлению платформенной занятости стал разрабатываемый законопроект «Об отдельных вопросах регулирования платформенной экономики в Российской Федерации», обсуждаемый при участии Государственной Думы РФ, профильных

⁶ California Legislative Information. Assembly Bill No. 5 (AB5). Режим доступа: https://leginfo.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill_id=20192020AB5 (дата обращения: 29.08.2025).

⁷ California Secretary of State. Proposition 22. Режим доступа: <https://vigarchive.sos.ca.gov/2020/general/quick-reference-guide/22.htm> (дата обращения: 29.08.2025).

⁸ New York City Taxi and Limousine Commission. Driver Pay for Drivers. Режим доступа: <https://www.nyc.gov/site/tlc/about/driver-pay-drivers.page> (дата обращения 29.08.2025).

⁹ U.S. Department of Labor. Final Rule: Employee or Independent Contractor Classification Under the Fair Labor Standards Act. Режим доступа: <https://www.dol.gov/agencies/whd/flsa/misclassification/rulemaking> (дата обращения: 29.08.2025).

¹⁰ Федеральный закон от 27 ноября 2018 г. № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима “Налог на профессиональный доход”». Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_311977/ (дата обращения: 29.08.2025).

министерств и крупнейших цифровых платформ¹¹. В отличие от действующего режима самозанятости данный проект направлен не только на налоговую регистрацию исполнителей, но и на формирование правового статуса самих платформ как особых экономических факторов.

Концептуально законопроект предполагает введение реестра цифровых платформ, установление обязанностей по передаче данных государственным органам, формализацию статуса агрегаторов, а также создание цифровой инфраструктуры учета занятости. При этом исполнители по-прежнему рассматриваются преимущественно как независимые участники гражданско-правовых отношений, а не как наемные работники, что принципиально отличает российский подход от европейского.

С институциональной точки зрения российская инициатива носит гибридный характер. От европейской модели заимствуется логика административной прозрачности (реестры платформ, обмен данными, государственный надзор), тогда как от американской — сохранение подрядного статуса исполнителей и отказ от презумпции трудовых отношений. Центральным элементом остается фискальная архитектура, выстроенная вокруг режима самозанятости, что придает модели специфически российскую направленность, тем самым формируется самостоятельная платформенно-фискальная модель, в которой приоритет отдается легализации доходов и цифровому администрированию, а не интеграции платформенных работников в систему трудового права.

Практическая реализация данной траектории уже началась и включает: расширение режима налога на профессиональный доход, интеграцию цифровых платформ с системами Федеральной налоговой службы России, развитие цифровых профилей занятости, экспериментальные режимы обмена данными, а также внедрение платформами добровольных механизмов страхования исполнителей. Однако все эти меры носят фрагментарный характер и не формируют целостной системы социальной защиты.

Обсуждение модели сопровождается выраженным конфликтом интересов: цифровые платформы настаивают на сохранении гибкости и подрядного статуса исполнителей, экспертное сообщество указывает на риски институциональной прекаризации, тогда как государство занимает позицию «мягкого регулирования», делая акцент на цифровом администрировании и налоговой формализации. В результате формируется компромиссная конструкция, в которой социальная составляющая остается вторичной по отношению к технологическим и фискальным задачам.

Однако правовой статус таких работников остается институционально неопределенным. Согласно действующему Трудовому кодексу РФ, между платформой и самозанятым отсутствуют трудовые отношения, что исключает распространение на них норм о минимальной заработной плате, оплачиваемых отпусках, декретных и больничных листах¹². Фактически такие работники зачастую находятся в зависимом положении, выполняя функции по графику, определяемому алгоритмами платформы, и подвергаясь санкциям (например, блокировке в приложении) [7].

Отдельного внимания заслуживают крупнейшие агрегаторы — «Яндекс.Про», Citymobil, Delivery Club, Ozon Logistics, — которые самостоятельно формируют свои модели взаимодействия с исполнителями. Некоторые из них предлагают элементы социальной поддержки (например, добровольное страхование от несчастных случаев), но в целом платформа не несет системной ответственности за исполнителя. В этих условиях платформа выполняет функции работодателя по содержанию, но не по форме, что создает институциональный дисбаланс.

Институционально российская модель может быть охарактеризована как реактивная и адаптационно-экспериментальная. В ней отсутствует проактивное регулирование, а основная нагрузка по управлению отношениями между платформой и исполнителем ложится на технологическую инфраструктуру платформ и самих работников. Это создает риски социального неравенства, институционального вакуума и усиления асимметрии между сторонами занятости [4].

В отличие от Евросоюза, где идет процесс включения платформ в сферу трудового права, и от США, где идет борьба за определение границ юридической автономии, в России складывается институциональный компромисс, в котором государство делегирует платформам функцию регулирования труда, не обеспечивая при этом правовой защиты исполнителей в полной мере.

¹¹ Федеральный закон от 31 июля 2025 г. № 289-ФЗ «Об отдельных вопросах регулирования платформенной экономики в Российской Федерации». Режим доступа: <https://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202507310020> (дата обращения: 29.08.2025).

¹² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 29.08.2025).

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫХ МОДЕЛЕЙ

Сравнение институциональных моделей регулирования платформенной занятости в Евросоюзе, США и России выявляет значительные различия как в нормативных подходах, так и в глубине интеграции платформенных работников в систему трудовых отношений. Эти различия обусловлены историческими особенностями институционального развития, уровнем социальной ответственности государства, а также степенью влияния технологических компаний на политику регулирования труда.

Евросоюз представляет собой пример проактивно-инклюзивной модели, ориентированной на максимальную интеграцию платформенной занятости в существующую систему социального государства. Принцип презумпции трудовых отношений, заложенный в Директиве, обеспечивает правовую определенность и возможность применения механизмов защиты работников¹³. При этом сохраняется возможность адаптации под особенности национальных правовых систем государств-членов, что усиливает институциональную гибкость. Евросоюз акцентирует внимание не только на трудовом статусе, но и на вопросах алгоритмической прозрачности, цифровой ответственности работодателя, коллективных прав и инклюзивности регулирования^{14,15,16}.

США реализуют модель дисперсного дерегулирования, при которой регулирование осуществляется на уровне отдельных штатов, а федеральная политика по-прежнему колеблется между либеральной и рестриктивной трактовкой статуса gig-работников¹⁷. Закон AB5 и последующая реакция в виде Proposition 22 демонстрируют институциональное столкновение между интересами платформ и правами исполнителей^{18,19}. Такая модель предоставляет платформам высокий уровень автономии, но одновременно ведет к сегментации правового пространства и снижению уровня социальной защиты.

Россия формирует самостоятельную платформенно-фискальную модель, в которой приоритет отдается цифровому администрированию и легализации доходов при сохранении подрядного статуса исполнителей. Основным способом легализации платформенной занятости стал специальный налоговый режим для самозанятых, однако отсутствие правового статуса работников, институциональной защиты и гарантированных стандартов делает эту модель уязвимой²⁰. Формальное невмешательство государства фактически приводит к тому, что регулирование осуществляется самими платформами, что соответствует логике приватизированного регулирования труда [7].

Рассмотрим ключевые параметры сравнительного анализа платформенной занятости Евросоюза, США и России (табл. 1).

Как видно из табл. 1, Евросоюз демонстрирует наиболее комплексный и устойчивый подход с высокой степенью институционального завершения. США представляют собой гибрид, в котором федеральные и региональные интересы конкурируют, создавая поляризацию между штатами. Россия, в свою очередь, предлагает гибкость и простоту фискальной регистрации, но не обеспечивает институциональной поддержки и правовой определенности.

¹³ European Commission. Proposal for a Directive on improving working conditions in platform work. COM(2021) 762 final. Режим доступа: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0762> (дата обращения: 29.08.2025).

¹⁴ Eurofound. Employment and working conditions of selected types of platform work. Режим доступа: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/employment-and-working-conditions-selected-types-platform-work> (дата обращения: 29.08.2025).

¹⁵ Law 12/2021, of September 28, amending the revised text of the Workers' Statute Law, approved by Royal Legislative Decree 2/2015, of October 23, to guarantee the labor rights of people engaged in distribution in the field of digital platforms. Режим доступа: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-15767> (дата обращения: 29.08.2025).

¹⁶ Vandaele K. Collective bargaining in the platform economy: a mapping exercise of existing initiatives. Режим доступа: <https://www.etui.org/publications/collective-bargaining-platform-economy> (дата обращения: 29.08.2025).

¹⁷ U.S. Department of Labor. Final Rule: Employee or Independent Contractor Classification Under the Fair Labor Standards Act. Режим доступа: <https://www.dol.gov/agencies/whd/flsa/misclassification/rulemaking> (дата обращения: 29.08.2025).

¹⁸ California Legislative Information. Assembly Bill No. 5 (AB5). Режим доступа: https://leginfo.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill_id=201920200AB5 (дата обращения: 29.08.2025).

¹⁹ California Secretary of State. Proposition 22. Режим доступа: <https://vigarchive.sos.ca.gov/2020/general/quick-reference-guide/22.htm> (дата обращения: 29.08.2025).

²⁰ Федеральный закон от 27 ноября 2018 г. № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима "Налог на профессиональный доход"». Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_311977/ (дата обращения: 29.08.2025).

**Ключевые параметры сравнительного анализа
платформенной занятости Евросоюза, США и России**

Критерий	Евросоюз	США	Россия
Правовой статус	Наемный работник (по презумпции)	Независимый подрядчик (с оговорками)	Самозанятый/ подрядчик (с формированием отдельного статуса платформ)
Регулятор	Государство и профсоюзы	Штаты/суды/ платформы	Государство (фискальное администрирование) и платформы
Доступ к соцзащите	Да (включая пенсии, отпуск)	Частично, в отдельных штатах	Нет/добровольно
Алгоритмическое управление	Регламентируется	Не регулируется	Косвенно (через требования к платформам и обмен данным)
Профсоюзное представительство	Да, даже для самозанятых	Частично/ограничено	Отсутствует
Тип институциональной модели	Проактивно-инклюзивная	Либерально- фрагментированная	Платформенно- фискальная

Составлено автором по материалам исследования

Сравнительный анализ показывает, что институциональная устойчивость моделей напрямую зависит от системной согласованности правовых, социальных и цифровых институтов. Там, где регулирование носит фрагментарный характер или делегировано частным компаниям, возникает риск незащищенности исполнителей, роста цифрового неравенства и потери институционального доверия. Следовательно, формирование национальной модели регулирования платформенной занятости требует не копирования чужих решений, а продуманной адаптации на основе баланса интересов всех сторон.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Платформенная занятость как форма организации труда, не вписывающаяся в классические правовые и институциональные рамки, требует выработки новых подходов к регулированию. Сравнительный анализ моделей Европейского союза, США и России показал, что институциональные ответы на вызовы цифровизации труда существенно различаются — от проактивной гармонизации в ЕС до фрагментарного реагирования в России.

Модель Евросоюза демонстрирует высокую степень институциональной зрелости: принятая директива о платформенной занятости, интеграция правовых и социальных механизмов, усиление контроля за алгоритмическими системами. Это позволяет говорить о формировании целостной, защищенной модели цифрового труда, ориентированной на права работника как ключевой элемент устойчивого развития. Американский подход отличается институциональной децентрализацией и приоритетом рыночной гибкости. Несмотря на отдельные законодательные инициативы на уровне штатов, влияние цифровых платформ остается значительным, а правовая определенность — ограниченной. Такая модель усиливает разрыв между различными сегментами работников и снижает уровень институционального доверия. В России формируется платформенно-фискальная модель регулирования, ориентированная на цифровое администрирование и налоговую формализацию платформенной занятости. При всей эффективности данной конструкции с точки зрения легализации доходов она не решает проблему

институциональной уязвимости исполнителей и остается ограниченной в части социальной интеграции цифрового труда. Это порождает институциональный вакуум и перекладывает ответственность за условия труда на частные цифровые компании.

Проведенное сравнение демонстрирует, что выбор институциональной модели всегда связан с набором взаимосвязанных компромиссов: усиление социальной защиты, характерное для европейского подхода, сопровождается ростом издержек для платформ, тогда как американская ориентация на гибкость повышает адаптивность рынка, но усиливает нестабильность занятости. Российская модель, нацеленная преимущественно на фискальную формализацию через режим самозанятости, обеспечивает низкие барьеры входа, однако не решает проблему институциональной уязвимости исполнителей.

На основе проведенного сравнительного анализа можно сформулировать следующие основные выводы.

1. Европейская модель регулирования платформенной занятости представляет собой проактивно-инклюзивную институциональную конструкцию, ориентированную на интеграцию цифрового труда в систему трудового права и социального государства. Презумпция трудовых отношений и развитие механизмов алгоритмической прозрачности обеспечивают высокий уровень правовой определенности, однако сопровождаются ростом регуляторных издержек для платформ.

2. Американская модель характеризуется либерально-фрагментированной структурой, при которой правовой статус исполнителей сохраняется преимущественно в форме независимого подрядчества, а регулирование осуществляется на уровне отдельных штатов и судебной практики. Такая конфигурация поддерживает рыночную гибкость, но усиливает институциональную нестабильность и сегментацию социальной защиты.

3. В России формируется платформенно-фискальная модель регулирования, основанная на легализации доходов через режим самозанятости, цифровом администрировании и институционализации самих платформ как экономических акторов. Несмотря на эффективность данной модели с точки зрения налоговой формализации, она не обеспечивает системной интеграции платформенных работников в сферу трудовых и социальных гарантий, что создает риск долгосрочной институциональной прекаризации цифрового труда.

Институциональное регулирование платформенной занятости должно опираться не только на правовые нормы, но и на согласование интересов государства, работников и платформ. Для России важно не просто заимствовать отдельные элементы зарубежных моделей, а выработать сбалансированный подход, сочетающий технологическую гибкость с социальной справедливостью и институциональной устойчивостью. В этом смысле сравнительный анализ позволяет рассматривать российскую траекторию не как изолированный путь, а как часть более широкой трансформации трудовых институтов, что создает основу для выработки сбалансированных регуляторных решений.

Список литературы

1. Уильямсон, О. Экономические институты капитализма: фирмы, рынки, «отношенческая» контрактация / О. Уильямсон. — Санкт-Петербург: Лениздат, 1996. — 702 с. — ISBN 5-289-01816-6.
2. Норт, Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики / Д. Норт. — Москва: Фонд экономической книги «Начала», 1997. — 180 с. — ISBN 5-88581-006-0.
3. De Stefano, V. The rise of the just-in-time workforce: on-demand work, crowdwork and labour protection in the gig-economy / V. De Stefano // Conditions of Work and Employment Series. — 2016. — No. 71. — DOI 10.2139/ssrn.2682602.
4. Гимпельсон, В. Е. Рутинность и риски автоматизации на российском рынке труда / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников // Вопросы экономики. — 2022. — № 8. — С. 68–94. — DOI 10.32609/0042-8736-2022-8-68-94. — EDN HSIVVK.
5. Hall, P. A. Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage / P. A. Hall, D. Soskice. — Oxford: Oxford University Press, 2001. — 540 p. — ISBN 978-0-19-924775-2.
6. Lobel, O. The Gig Economy & the Future of Employment and Labor Law / O. Lobel // University of San Francisco Law Review. — 2017. — Vol. 51, No. 1. — Pp. 51–74.
7. Капелюшников, Р. И. Цифровые формы занятости на российском рынке труда. Часть II: платформенная занятость / Р. И. Капелюшников, Д. И. Зинченко // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. — 2025. — № 1(185). — С. 107–129. — DOI 10.14515/monitoring.2025.1.2782. — EDN НКCBVZ.

References

1. Williamson, O. (1996). *The economic institutions of capitalism: Firms, markets, relational contracting*. St. Petersburg: Lenizdat. (In Russian).
2. North, D. (1997). *Institutions, institutional change and economic performance*. Moscow: Foundation for Economic Book "Nachala". (In Russian).
3. De Stefano, V. (2016). The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork and labour protection in the gig-economy. *Conditions of Work and Employment Series*, 71. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2682602>
4. Gimpelson, V. E., Kapeliushnikov, R. I. (2022). Routine intensity and risks of automation in the Russian labor market. *Voprosy Ekonomiki*, 8, 68–94. (In Russian). <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2022-8-68-94>
5. Hall, P. A., Soskice, D. (2001). *Varieties of capitalism: The institutional foundations of comparative advantage*. Oxford: Oxford University Press.
6. Lobel, O. (2017). The gig economy & the future of employment and labor law. *University of San Francisco Law Review*, 51(1), 51–74.
7. Kapeliushnikov, R. I., Zinchenko, D. I. (2025). Digital forms of employment in the Russian labor market. Part II: Platform employment. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*, 1, 107–129. (In Russian). <https://doi.org/10.14515/monitoring.2025.1.2782>