

## ЗАРУБЕЖНОЕ И МЕЖДУНАРОДНОЕ ПРАВО

УДК 349.2

**Регулирование труда на цифровых платформах в Китае:  
анализ правовых подходов\****А. В. Гребенщиков, Д. А. Новиков, А. В. Кузьменко*Санкт-Петербургский государственный университет,  
Российская Федерация, 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., 7–9

**Для цитирования:** Гребенщиков, А. В., Д. А. Новиков, А. В. Кузьменко. 2026. «Регулирование труда на цифровых платформах в Китае: анализ правовых подходов». *Вестник Санкт-Петербургского университета. Право* 1: 91–108. EDN HZMXFC

В статье представлены правовые аспекты регулирования труда в условиях развития платформенной экономики в Китае, одной из ведущих стран БРИКС+. Авторы анализируют вызовы, связанные с правовым вакуумом в определении отношений между трудящимися и цифровыми платформами, обусловленным краудсорсинговой моделью организации труда и информацией (доступом к цифровой платформе, ее алгоритмам и данным), которая в платформенной экономике становится основным средством производства. Это создает социально-экономические риски, такие как отсутствие гарантий для трудящихся и противоречивая судебная практика. На примере Китая показаны попытки решения проблемы: введение в судебной практике критерия доминирующего контроля над трудом для идентификации трудовых отношений; разработка актов мягкого права, направленных на защиту прав трудящихся без препятствования развитию цифровых платформ; установление обязанности для цифровых платформ представлять в налоговые органы отчеты, содержащие персональные и финансовые данные платформенно занятых для формализации их правового статуса. На основании опыта Китая для стран БРИКС+, в том числе для России, предложены следующие меры регулирования труда на цифровых платформах: разграничение работников и лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность на платформе; автоматизация контроля рабочего времени; вовлечение профсоюзов в управление платформами и создание специализированных арбитражных органов; введение обязательных финансовых и статистических отчетов цифровых платформ об исполнителях. Авторы подчеркивают необходимость баланса между экономическими интересами владельцев

\* Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского научного фонда, грант № 25-28-03419 «Использование искусственного интеллекта и цифровых платформ в регулировании трудовых отношений», <https://rscf.ru/project/25-28-03419/>.

(операторов) цифровых платформ и социальной защитой трудящихся, что будет способствовать устойчивому развитию платформенной экономики.

*Ключевые слова:* трудовые отношения, платформенная экономика, цифровые платформы, доминирующий контроль над трудом, мягкое право, руководящие принципы, БРИКС+.

## 1. Введение

Платформенная экономика — это новая экономическая система, основанная на цифровых технологиях и состоящая из управляемых данных, поддерживаемых цифровой платформой и координируемых сетью субъектов экономической деятельности. В самом общем понимании труд на цифровых платформах подразумевает, что трудящиеся получают трудовые задания через электронные данные с цифровых платформ, а затем предоставляют услуги конечным клиентам. Популярность цифровых платформ продолжает возрастать по всему миру. Не стали исключением и страны БРИКС+ — объединения, включающего в себя Бразилию, Россию, Индию, Китай, Южно-Африканскую Республику, Египет, Иран, Объединенные Арабские Эмираты, Эфиопию и Индонезию.

Однако из всех стран БРИКС+ в Китае в платформенной занятости задействовано наибольшее количество людей как по абсолютным, так и по относительным показателям. Число занятых на платформах в Китайской Народной Республике (КНР), согласно исследованию Т. Вана, превысило в 2024 г. 200 млн чел. (Wang, Li, Gao 2024). При этом по состоянию на 2019 г. лишь 8 % занятых на платформах заключили трудовые договоры с платформой (зачастую это только те работники, которые осуществляют техническое или организационное обслуживание платформ) (Zuo 2023).

Как и в других странах БРИКС+, в Китае труд на цифровых платформах остается вне поля правового регулирования, что создает существенные социальные и юридические риски. Хотя формально занятые на цифровой платформе не признаются работниками, их зависимость от платформы (получение дохода и уровень контроля со стороны платформы над их трудовой деятельностью) указывает на необходимость создания нормативно-правовой базы, учитывающей их уникальное фактическое положение: они являются самозанятыми, подчиненными платформе.

С учетом существенного охвата населения занятостью на цифровых платформах, а также значения Китая в мировых экономических процессах и важнейшей роли в БРИКС+, следует обратить внимание на подходы к выработке в Китае механизма регулирования труда на цифровых платформах при сохранении рыночных преимуществ платформенной экономики и обеспечении достаточного уровня социально-трудовой защиты трудящихся.

## 2. Основное исследование

### 2.1. *Правовая природа труда на цифровых платформах в научных исследованиях китайских юристов*

Среди китайских исследователей нет однозначного понимания правовой природы труда на цифровых платформах. Общим является мнение, согласно которому возникновение цифровой экономики привело к реструктуризации трудовых от-

ношений в Китае и ее превращению в существенный фактор общественного производства, что в значительной мере изменило характер отношений на рынке труда, сформировавшийся во времена третьей промышленной революции. Так, Д. Ли отмечает, что рабочие превратились из операторов производственных машин в слуг общественного производства. На смену традиционным методам компромисса, балансирования и борьбы в трудовых отношениях пришли скрытые алгоритмы (Li 2024). Исходя из этого, в китайской юридической науке можно выявить три подхода по данному направлению исследований.

Первый подход основывается на признании за цифровой платформой правового статуса информационного посредника, через которого не просто распространяется информация, но совершаются и исполняются сделки, проводятся трансакции. В. Юань и С. Сюй отмечают, что способ организации труда на цифровых платформах изменяет устоявшуюся модель занятости, разрушая зависимость от традиционных средств производства, таких как фабрики, заводы и оборудование. В то же время цифровые платформы умышленно избегают заключения трудовых договоров и обязательств по социальному обеспечению. Этому способствует особый краудсорсинговый способ организации труда на цифровых платформах, что выводит занятых людей из традиционной парадигмы трудовых отношений (Юань, Сюй 2018).

Как отмечают Ц. Ван, Ц. У и В. Ян, поскольку исполнители на цифровых платформах могут сами решать, работать им или нет, а также выбирают время и место работы, они в определенной степени освобождаются от организационного режима индустриальной эпохи и имеют значительную гибкость в выборе способа труда (Ван, У, Ян 2018). И. Ван и З. Лихуа констатируют, что краудсорсинговый способ организации труда является гибким в том смысле, что он фрагментирует трудовые задачи и контроль над трудом. Исполнитель получает автономию за счет согласия сотрудничать с цифровой платформой и быть под ее контролем. Эта ситуация отличается от гражданско-правовой независимости подрядчика, а также от подчинения работника работодателю и контроля за ним в традиционных трудовых отношениях (Wang, Lihua 2019). Как указывают К. Ван, Я. Чен и Я. Ян, алгоритмическое управление, особая организация бизнеса, специальные соглашения, применяемые цифровыми платформами, могут сделать их свободными от обязанностей и ответственности работодателя (Wang, Chen, Yang 2024, 167). Д. Чжань пишет, что, если классическая трудовая норма формируется в соответствии с моделью «работник — работодатель», то в цифровой экономике вся система трудового права должна быть переработана в соответствии с характеристиками новой модели занятости (Чжань 2018, 95).

Второй подход базируется на гражданско-правовом характере отношений, возникающих при занятости на цифровых платформах, осуществляемой в форме самозанятости или иной предпринимательской деятельности без образования юридического лица. И. Вэй и Ц. Тань (Вэй, Тань 2018) рассматривают занятых на цифровых платформах как самозанятых и, следовательно, работающих в рамках отношений по оказанию услуг, характеризующихся множественными и гибкими связями, ослабленным подчинением и поэтапным режимом оплаты. В. Сюн и Л. Хэ проанализировали личную подчиненность и экономическую подчиненность водителей, работающих на цифровых платформах вызова такси, и сделали вывод, что

отношения между водителями и платформами не в полной мере соответствуют подчиненному характеру трудовых отношений (Сюн, Хэ 2018, 103).

Представители третьего подхода, ученые-трудовики, отмечая, что платформенная экономика ведет к трансформации сферы занятости, а традиционная модель трудового правоотношения становится применимой все к меньшему числу трудящихся, указывают на необходимость учета новых признаков трудовых отношений (Ци, Ма, Бао 2019, 212). К. Хэ, Я. Чен, Дж. Цзоу (Хэ, Чен, Цзоу 2015) и Л. Ли (Li 2014) признают занятость на цифровых платформах новым типом трудовых отношений. По мнению ученых, хотя платформенно занятые имеют определенную степень автономии в плане рабочего времени, а также места и способа работы, они все равно контролируются платформой и должны принимать ее указания. К. Чан и С. Чжэн констатируют, что подчинение трудящихся в сфере занятости в платформенной экономике в определенной степени усилилось, а не ослабло, поэтому характер трудовых отношений между двумя сторонами не изменился (Чан, Чжэн 2019).

Некоторые китайские ученые-трудовики, анализирующие правительственные документы о работе в новых формах занятости, полагают, что занятые на цифровых платформах вступают в «неполные трудовые отношения». Г. Жан предлагает отнести «неполные трудовые отношения» к сфере корректировки трудового законодательства и признает, что трудовое законодательство может быть частично применено к новой категории, включая систему урегулирования споров (Zhang 2021, 89) по двум направлениям, выделенным В. Фаном: первое касается прав трудящихся (например, какие трудовые права должны признаваться за работниками в «неполных трудовых отношениях» и до какой степени эти права должны быть защищены), второе — процессуальных вопросов: каков способ правовой защиты применим для споров при наличии «неполных трудовых отношений» (Fan 2022, 31). В. Ту и В. Ван призывают придерживаться принципа «презумпции трудовых отношений», когда сначала следует предположить, что трудовые отношения установлены, а цифровая платформа должна нести бремя предоставления достаточных причин и доказательств для обоснования законности «неполных трудовых отношений» (Tu, Wang 2021, 27). Такая модель, по мнению ученых, позволит избежать неправильного применения или злоупотребления при установлении «неполных трудовых отношений».

Итак, китайские ученые-юристы до сих пор не пришли к консенсусу относительно правовой природы труда на цифровых платформах. Первые два подхода имеют недостатки, касающиеся избрания формального критерия определения природы труда на цифровых платформах. Как особый способ организации труда, так и гибкие формально заключенные гражданско-правовые договоры не могут служить объективным критерием для выявления юридической сущности труда на цифровых платформах. Вместе с тем некоторые представители второго подхода достаточно близки к фундаментальному критерию, определяющему природу труда на цифровых платформах, — подчиненности трудящегося алгоритмическому управлению со стороны цифровой платформы. На данном критерии настаивают и ученые-трудовики, справедливо отмечая: по сравнению с традиционной занятостью, этот определяющий критерий еще более доминирует при занятости на цифровых платформах, что с научной точки зрения включает трудовые отношения на цифровых платформах в сферу действия трудового права.

## 2.2. Позиции китайских судов в делах об определении правовой природы труда на цифровых платформах

В Китае судебная практика в делах по определению правовой природы труда на цифровых платформах обширна и уже сформировала несколько подходов.

Так, с 2020 по 2024 г. суды КНР рассмотрели около 420 тыс. споров, связанных с новыми формами занятости. На практике точное определение существования трудовых отношений между цифровыми платформами и работниками является сложной и весьма спорной задачей. Суды в разных регионах имеют значительные разногласия по поводу того, как определять эти отношения. Типичные проблемы, влияющие на определение трудовых отношений, включают влияние алгоритмов платформ, многопрофильной занятости и регистрации занятых на платформах в качестве индивидуальных предпринимателей<sup>1</sup>.

В подобных делах прослеживается тенденция к принятию решения в пользу существования трудовых отношений, когда дело касалось определения и компенсации производственной травмы. Если дело касалось только определения статуса занятости, суд выносил решение против существования трудовых отношений. Как пишут В. Ву и Р. Ван, наличие у работника производственной травмы часто становится важным внешним фактором, влияющим на эти решения (Wu, Wang 2025, 1240). Ученые отмечают, что такая позиция судов основана в том числе на осознании того, что платформенная экономика Китая способствует росту занятости (Xiaohui et al. 2023).

Однако главной проблемой при рассмотрении трудовых споров о признании отношений с цифровой платформой трудовыми является отсутствие нормативных указаний и стандартов для определения трудовых отношений в платформенной экономике. Вместе с тем, как указывают Т. Ван и Ф. Кук, возложение судами ответственности за социальные риски на платформу как на работодателя означает расширение толкования трудовых отношений (Wang, Cooke 2021, 552).

В определении трудовых отношений при работе на платформе показательным является дело Ли Сянгуо против Beijing Tongcheng Biyong Tech Co, Ltd.<sup>2</sup> Ли Сянгуо, зарегистрировавшись в приложении FlashEx как курьер, получил рабочий бейдж от платформы, использовал свой автомобиль и топливо, получая 80 % от стоимости заказа. После получения травмы в ДТП во время доставки он подал иск о признании трудовых отношений, так как не мог получить страховую выплату по производственной травме. Платформа отрицала наличие трудовых отношений, ссылаясь на свободный график и самостоятельность Ли в выборе заказов. Однако суд установил наличие трудовых отношений, указав на следующие обстоятельства: 1) наличие признаков трудовых отношений (платформа объяснила условия работы, порядок оплаты и требования при приеме на работу, провела обучение и выдала нагрудный знак с правилами работы); 2) несамостоятельность и подчиненность (Ли работал около 10 часов ежедневно, чтобы поддерживать недельный доход размером 1400 юаней,

---

<sup>1</sup> 新就业形态劳动权益保障的制度演进 [Эволюция институциональных механизмов защиты трудовых прав в новых формах занятости]. Дата обращения 12 января, 2026. <https://sdccourt.gov.cn/dyzy/372897/372830/42582016/index.html>.

<sup>2</sup> 平台经济下新型用工模式中劳动关系认定的探讨与反思 [Обсуждение и размышления об определении трудовых отношений в новых моделях занятости в условиях платформенной экономики]. Дата обращения 12 января, 2026. <http://www.haiwen-law.com/35/111>.

что ограничивало его экономическую самостоятельность; контроль платформы над алгоритмами обеспечивал платформе доминирующее положение); 3) выгоды и ответственность компании (платформа получала прибыль от труда Ли).

Судебное решение по данному делу усовершенствовало критерии признания трудовых отношений на цифровых платформах. Прежде всего это касается критерия подчиненности, который в условиях платформенной экономики связан с информацией (доступом к цифровой платформе, ее алгоритмам и данным) как основным средством производства. В центре этого критерия находится принцип доминирующего контроля над трудом, представляющий собой степень контроля компании над задачами трудящегося, его рабочим временем и доходами. Под доминирующим контролем над трудом следует понимать наличие сильной степени личного подчинения, экономического подчинения и организационного подчинения. Официальные трудовые договоры имеют второстепенное значение по сравнению с реальными условиями труда при определении наличия трудовых отношений (He 2024).

Однако подход судов, основанный на критерии доминирующего контроля над трудом, применяется в Китае избирательно и достаточно непоследовательно. Так, в трудовом споре между Тянь Ланься и пекинским филиалом Didi Chuxing Technology Co., Ltd. трудовой арбитраж постановил, что снижение платформой рейтинга обслуживания за отказ водителей от заказов и другие действия не являются доминирующим контролем над трудом в соответствии с трудовым законодательством и помогают снизить вероятность некачественного обслуживания (Huang, Sun 2024). В деле Шао Синьин против Dias (Chongqing) Logistics вопрос о том, существовали ли между сторонами трудовые отношения, определялся характером настроек платформы. Апелляционный суд постановил, что сокращение объема задач по доставке, выполняемых платформой после отказа водителя от заказа, следует рассматривать как алгоритмическое регулирование возможностей водителя по распределению, а не как контроль над его трудовой волей (Gao, Liu 2023, 945).

24 апреля 2023 г. Министерство человеческих ресурсов и социального обеспечения Китая и Верховный народный суд Китая совместно опубликовали документ под названием «Типичные случаи трудовых и кадровых споров»<sup>3</sup>. Четыре из шести дел посвящены занятости на цифровых платформах.

Первое дело касается определения трудовых отношений между водителем и цифровой платформой. Водитель по имени Лю подписал с цифровой платформой годичное соглашение об управлении транспортным средством, установив гражданские отношения сотрудничества. Он должен был использовать свой фургон для оказания услуг доставки, ежедневно принимать не менее четырех заказов через платформу компании и придерживаться ее правил. Компания платила Лю 6 тыс. юаней в месяц, а также компенсацию за топливо, дорожные сборы и парковку. Лю работал более восьми часов в день, при этом компания отслеживала его работу и вычитала плату за отказ от заказа или нанесение ущерба. Через год компания расторгла договор, сославшись на «корректировку работы». Лю утверждал, что их отношения представляют собой трудовые отношения, что дает ему право на выходное пособие. Компания отрицала это, утверждая, что их соглашение было гражданско-правовым.

<sup>3</sup> 劳动人事争议典型案例: 2023年4月24日 [Типичные случаи трудовых и кадровых споров от 24 апреля 2023 г.]. Дата обращения 12 января, 2026. <https://mp.weixin.qq.com/s/hYu01HiLmJ00f-aF7KglBg>.

Трудовая арбитражная комиссия вынесла решение в пользу Лю, обязав компанию выплатить выходное пособие. Суть решения касалась того, соответствуют ли отношения между Лю и цифровой платформой критериям трудовых отношений, при установлении которых особое внимание уделяется управлению трудом через личное, экономическое и организационное подчинение. Как указал суд, несмотря на гражданско-правовой характер договора, цифровая платформа осуществляла значительный алгоритмический контроль над работой Лю, в том числе устанавливала правила, контролировала результаты и определяла размер оплаты труда, что свидетельствует о наличии трудовых отношений. Судам рекомендовано в подобных делах уделять внимание анализу режима труда на цифровой платформе, алгоритмических правил и т. д., чтобы установить, занимается ли предприятие платформы трудоустройством работников.

Во втором деле определяется, существуют ли трудовые отношения между работником онлайн-доставки и цифровой платформой. Сюй зарегистрировался в качестве доставщика на цифровой платформе и подписал онлайн соглашение о доставке. В соглашении говорилось, что Сюй будет самостоятельно принимать и выполнять заказы на доставку, основываясь на информации платформы, а плата за услуги будет рассчитываться в соответствии со стандартами платформы. Компания не устанавливала конкретные часы работы Сюя, который работал 3–6 дней в неделю по 2–5 часов ежедневно. Платформа использовала алгоритмы для распределения заказов и вычитала плату за несвоевременную доставку или плохие отзывы клиентов. После полугода работы Сюй запросил трудовой договор и отчисления в фонд социального страхования, но получил отказ. Арбитражная комиссия отклонила иск Сюя и отметила, что, хотя Сюй следовал правилам платформы и получал доход через платформу, он обладал значительной автономией относительно своего рабочего графика и объема работы. Компания не включила Сюя в свою систему организационного управления, что привело к слабому организационному подчинению. Хотя платформа осуществляла определенный контроль над работой Сюя, этого было недостаточно для установления трудовых отношений.

В третьем деле рассматривался спор, связанный с определением природы отношений с доставщиками, нанятыми через цифровые платформы сторонними организациями (цифровой аутсорсинг). Хэ подписал с цифровой платформой, предоставляющей услуги по доставке, договор на один год, согласившись работать в качестве агента по доставке в соответствии с правилами логистической компании. Он работал 6–7 дней в неделю по 8–11 часов ежедневно и следовал дисциплинарным правилам. В 2019 г. Хэ получил травму во время доставки и обратился за компенсацией. Логистическая компания отрицала свою ответственность, отмечая, что у нее не было прямого договора с ним, а цифровая платформа утверждала, что их отношения имели гражданско-правовой характер. Арбитражная комиссия постановила, что между Хэ и логистической компанией существовали трудовые отношения. Несмотря на то что логистическая компания передала функции найма и управления цифровой платформе, она непосредственно контролировала работу Хэ с помощью строгих правил, контроля эффективности и взысканий. Это свидетельствовало о сильном личном, экономическом и организационном подчинении, что указывало на наличие трудовых отношений с логистической компанией. В таких случаях судам рекомендовано смотреть дальше формальных соглашений, чтобы оценить фактическую степень

контроля и подчинения. Если компания непосредственно управляет задачами, графиком и производительностью трудящихся, трудовые отношения могут существовать, даже если заключено соглашение об аутсорсинге.

Четвертое дело посвящено ситуации, когда работник регистрируется в качестве индивидуального предпринимателя для партнерства с цифровой платформой. Сунь был нанят логистической компанией для работы на платформе доставки еды по трудовому договору. Логистическая компания передала управление персоналом доставки консалтинговой фирме. В соответствии с этой договоренностью, Сунь зарегистрировался в качестве индивидуального предпринимателя и подписал с логистической компанией договор о сотрудничестве сроком на один год. Через несколько месяцев логистическая компания расторгла договор в одностороннем порядке. Сунь потребовал компенсации за незаконное расторжение договора, утверждая, что трудовые отношения сохранились. Арбитражная комиссия постановила, что трудовые отношения существовали, и обязала логистическую компанию выплатить компенсацию. В обосновании комиссия указала, что, несмотря на регистрацию Суня в качестве индивидуального предпринимателя, логистическая компания продолжала применять к нему дисциплинарные правила, графики и показатели эффективности, поддерживая признак подчиненности. Соглашение о сотрудничестве было признано фикцией для уклонения от трудовых обязательств, поскольку логистическая компания сохраняла полный контроль над работой Суня. Судам рекомендовано внимательно относиться к случаям подмены трудовых отношений предпринимательскими или samozанятостью.

Каждое из представленных дел демонстрирует ключевой проблемный аспект в регулировании труда на цифровых платформах, что должно помочь судам разрешать аналогичные дела более справедливо. Вместе с тем системный подход к подобным делам в Китае не выработан, что усложняет формирование единого понимания, как должна определяться правовая природа труда на цифровых платформах и как должны регулироваться отношения между занятыми на цифровых платформах и платформами.

Стоит согласиться с Д. Жао, Х. Жан, И. Сю, что с точки зрения нормативных актов трудно применять существующие стандарты идентификации трудовых отношений к отношениям в новом режиме использования труда на цифровых платформах, хоть суд и обладает большей свободой усмотрения (Zhao, Zhang, Xu 2023, 453). В контексте рассмотренных судебных решений отметим, что суды Китая склонны придерживаться формального стандарта наличия трудовых отношений только в спорах об их непосредственном признании. Если споры касаются нарушения прав занятых на цифровых платформах или случаев причинения вреда здоровью работника, китайские суды активно применяют судебное усмотрение.

### ***2.3. Нормотворческая деятельность по урегулированию труда на цифровых платформах в Китае***

Перечисленные в предыдущем параграфе проблемы, связанные с ослабленной правовой защитой занятых на цифровых платформах в Китае и выраженные в судебной практике, требуют более активного участия законодателя, который должен сформулировать свою нормативную позицию в вопросе квалификации

и регулирования отношений по применению труда на цифровых платформах. Этого же требует адекватное понимание социально-экономических последствий правового вакуума в обозначенной сфере. Как отмечают Т. Ван и Ф. Кук, когда экономика в значительной степени определяется потребительским спросом с сильным утилитарным стремлением к издержкам/прибыли, эффективности и удобству, благосостояние трудящихся и общества может быть подорвано и необходимо вмешательство регулирующих органов, чтобы избежать системного коллапса в погоне за экономическим ростом (Wang, Cooke 2021, 560). К. Чан и К. Чжэнь добавляют, что при трудовых отношениях по трудовому договору Закон КНР от 05.07.1994 «О труде»<sup>4</sup> гарантирует работникам базовую безопасность труда, устанавливая трудовые нормы. Однако при новой модели занятости правовые отношения между трудящимися и платформами нуждаются в дальнейшем определении, а основные права и интересы трудящихся не имеют эффективной правовой защиты (Чан, Чжэнь 2019, 81).

16 июля 2021 г. Министерство человеческих ресурсов и социального обеспечения Китая выпустило Руководящие позиции по обеспечению трудовых прав и интересов трудящихся, занятых в новых формах занятости (далее — Руководящие позиции). Цель данного документа — предоставить четкие рекомендации и принципы «поддержки и стандартизации развития новых форм занятости, эффективной защиты трудовых прав и интересов трудящихся, занятых в новых формах, и содействия здоровому и устойчивому развитию платформенной экономики»<sup>5</sup>. Важно, что авторы Руководящих позиций четко указали, что этот документ не призван препятствовать развитию ни новых форм занятости, ни новых бизнес-моделей и видов деятельности, но при этом трудовые права не должны приноситься в жертву экономическому развитию и созданию рабочих мест. В Руководящих позициях впервые четко обозначено, что цифровые платформы должны выполнять свои обязательства по защите законных прав и интересов своих работников. Реализация документа осуществлялась в форме пилотного проекта с участием семи крупнейших цифровых платформ Китая: Cao Cao Travel, Meituan, Ele.me, Dada, Shansong, Lalamove и GoGoVan.

Среди наиболее заметных нововведений Руководящих позиций следует выделить дифференциацию занятых на цифровых платформах (работники по трудовым договорам, трудящиеся в неполных трудовых отношениях, самозанятые) и закрепление основных прав занятых на цифровых платформах (оплата не ниже местного минимального размера оплаты труда, механизмы повышения оплаты труда, сведение к минимуму несчастных случаев на производстве и профессиональных рисков, надзор за алгоритмами распределения заказов, оплаты и рабочего времени, обеспечение доступа к базовому пенсионному и медицинскому страхованию, механизмы рассмотрения жалоб платформенно занятых). Руководящие позиции требуют от цифровых платформ отказаться от практики подмены трудовых договоров принуждением работников к регистрации в качестве самозанятых. Доку-

<sup>4</sup> 中华人民共和国劳动法; 1994年7月5日 [Закон КНР от 05.07.1994 «О труде»]. Дата обращения 12 января, 2026. <https://www.gjxfj.gov.cn/gjxfj/fgwj/flfg/webinfo/2014/05/1601761496659330.htm>.

<sup>5</sup> 关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见: 2021年07月16日 [Руководящие позиции по обеспечению трудовых прав и интересов трудящихся, занятых в новых формах занятости от 16.07.2021]. Дата обращения 12 января, 2026. [https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2021-07/23/content\\_5626761.htm](https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2021-07/23/content_5626761.htm).

мент не налагает на цифровые платформы прямых обязательств по соблюдению установленных прав.

Руководящие позиции требуют от судов и арбитражей на всех уровнях определять отношения между цифровыми платформами и трудящимися на основе фактических данных и в меньшей степени обращать внимание на формальные договоренности при наличии иной фактической информации о сложившихся отношениях. Кроме того, Руководящие позиции возлагают на профсоюзы, посреднические организации, организации юридической помощи и другие специализированные общественные организации осуществление консультирования и предоставление юридической помощи занятым на цифровых платформах по поводу их трудовых прав.

Однако, как в начале 2024 г. отметили китайские эксперты, с помощью Руководящих позиций все еще невозможно определить, когда отношения между платформой и трудящимся являются трудовыми, притом что нормы о защите прав и интересов полностью основаны на нормах трудового законодательства; это затрудняет их защиту для трудящихся в новых формах занятости (У 2024). Также слабым местом Руководящих позиций китайские ученые считают недостаточное внимание к проблеме алгоритмического управления личной информацией трудящихся и трудовыми процессами с помощью систем больших данных.

8 ноября 2023 г. Министерство человеческих ресурсов и социального обеспечения Китая опубликовало Руководство по защите прав и интересов трудящихся в новых формах занятости (далее — Руководство)<sup>6</sup>. Сфера действия Руководства охватывает лиц, которые принимают трудовые задания (доставка, поездки, перевозки и домашнее обслуживание), выдаваемые цифровыми платформами в режиме онлайн, предоставляют цифровым платформам услуги по интернет-контрактам в соответствии с требованиями платформ и получают вознаграждение за свой труд. Руководство не распространяется на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность полностью самостоятельно, но на базе цифровых платформ.

На сайте Министерства человеческих ресурсов и социального обеспечения Китая отмечается, что Руководство служит справочником для трудящихся новых форм занятости по защите их трудовых прав и интересов в соответствии с законом, а также для государственных административных органов, судов, профсоюзов, представительских организаций цифровых платформ по улучшению и оптимизации услуг в сфере платформенной экономики<sup>7</sup>.

Руководство предлагает метод расчета рабочего времени и отдыха для трудящихся, занятых в новых формах занятости, с учетом особенностей такой занятости. Уточняется, что рабочее время должно определяться на основе суммарного времени, затраченного платформенно занятым на выполнение всех заказов, с учетом таких факторов, как необходимость трудящегося ожидать заказы в режиме онлайн, подготовка к обслуживанию и удовлетворение физиологических потреб-

<sup>6</sup> 新就业形态劳动者休息和劳动报酬权益保障指引: 2023年11月8日 [Руководство по защите прав и интересов трудящихся в новых формах занятости от 08.11.2023]. Дата обращения 12 января, 2026. [http://hrss.siping.gov.cn/zcfbjd\\_2289/zcfb/202406/t20240627\\_711161.html](http://hrss.siping.gov.cn/zcfbjd_2289/zcfb/202406/t20240627_711161.html).

<sup>7</sup> 人力资源社会保障部有关司局负责同志解读新就业形态劳动者权益保障指引指南 [Министерство человеческих ресурсов и социального обеспечения разъясняет Руководство по защите прав и интересов работников в новых формах занятости]. Дата обращения 12 января, 2026. [http://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgnr/zcjd/zcjdwx/202402/t20240223\\_513877.html](http://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgnr/zcjd/zcjdwx/202402/t20240223_513877.html).

ностей. Предприятия должны обоснованно определять в рамках консультаций с профсоюзами или представителями вновь принятых работников максимальное время выполнения заказов подряд и максимальное ежедневное рабочее время работников. Когда работники достигают максимальной продолжительности рабочего дня, система должна выдавать напоминание об отдыхе и прекращать выполнение заказов на определенный период, чтобы обеспечить работникам необходимое время для отдыха и предотвратить их переутомление.

Руководство уточняет, что к трудящимся новых форм занятости, которые не полностью удовлетворяют условиям установления трудовых отношений согласно Закону КНР от 29.06.2007 «О трудовом договоре»<sup>8</sup>, но в отношении которых предприятие управляет трудом, применяется норма почасовой минимальной оплаты труда, установленная народным правительством той местности, где трудящийся фактически работает. Предприятия обязаны выплачивать вновь принятым работникам, работающим в установленные законодательством праздничные дни, более высокую заработную плату, чем та, которая выплачивается в обычное рабочее время, а также своевременно и в полном объеме выплачивать денежную заработную плату вновь принятым работникам. Отдых и применение минимальных стандартов оплаты труда для вновь принятых работников, имеющих право на установление трудовых отношений, должны соответствовать положениям действующего трудового законодательства.

Согласно Руководству, цифровые платформы должны разрабатывать и пересматривать правила трудового распорядка, открыто запрашивая мнения трудящихся, полностью выслушивая мнения и предложения профсоюзов или других представителей трудящихся, и доводить их до сведения трудящихся не менее чем за семь дней до принятия решения об их применении. Цифровые платформы обязаны постоянно и правдиво раскрывать содержание правил на ясном и понятном языке на видных местах, например в приложениях, обеспечивая трудящимся возможность удобного просмотра их полного содержания в любое время и предоставляя канал для обратной связи для выражения мнений и предложений. Как отмечает Ц. Се, предоставление трудящимся права на равные консультации и содействие тому, чтобы трудящиеся организовывались для проведения равных консультаций с платформами по таким вопросам, как вознаграждение за труд, рабочее время, отдых и отпуск, безопасность и здоровье, страхование и пособия, являются важными способами и средствами защиты их законных прав и интересов (Се 2022, 122).

Профсоюзы обязаны активно привлекать трудящихся в новые формы занятости, контролировать выполнение предприятиями своих обязанностей по трудоустройству, способствовать созданию механизма регулярной коммуникации и консультаций на цифровых платформах, оказывать юридическую помощь трудящимся в новых формах занятости и т. д.

Руководство содержит положения о способах защиты трудящимся своих законных прав и интересов, поощряет местные власти к созданию комитетов по посредничеству в трудовых спорах и разъясняет способы разрешения конфликтов и споров. При защите своих трудовых прав и интересов трудящиеся новых форм

---

<sup>8</sup> 中华人民共和国劳动合同法：2007年06月29日 [Закон КНР от 29.06.2007 «О трудовом договоре»]. Дата обращения 12 января, 2026. <https://www.gjxfj.gov.cn/gjxfj/xxgk/fgwj/flfg/webinfo/2016/03/1460585589931971.htm>.

занятости должны выражать свои требования в разумной форме в соответствии с законом, не прибегая к незаконным или чрезмерно агрессивным действиям, и могут защищать свои законные права и интересы в соответствии с законом следующими путями: 1) обращение с жалобой к цифровой платформе или специальные органы по разрешению споров, созданные цифровой платформой; 2) обращение за поддержкой и помощью в профсоюзную организацию, в которую они входят, или в местную профсоюзную организацию; 3) обращение за посредничеством в народные посреднические комитеты и различные профессиональные организации по посредничеству в трудовых спорах на всех уровнях; 4) обращение в арбитраж по трудовым и кадровым спорам по месту работы, если дело относится к сфере арбитража трудовых споров; 5) обращение в инспекцию по охране труда с жалобой; 6) подача иска в соответствии с положениями гражданского судопроизводства в народный суд, обладающий соответствующей юрисдикцией.

19 мая 2025 г. Всекитайская федерация профсоюзов, Верховный народный суд КНР, Верховная народная прокуратура КНР, Министерство юстиции Китая, Министерство человеческих ресурсов и социального обеспечения Китая, Всекитайская федерация промышленности и торговли, Конфедерация предприятий Китая, Ассоциация предприятий Китая совместно опубликовали Руководящие принципы по совместной защите законных прав и интересов трудящихся (далее — Руководящие принципы)<sup>9</sup>, в которых изложены 11 ключевых задач для сферы труда и разъясняются механизмы сотрудничества и конкретные обязанности различных ведомств по защите законных прав и интересов трудящихся.

Руководящие принципы закрепляют модель «одного окна» для интеграции консультационных, примирительных и арбитражных функций в рамках единого межведомственного пространства для платформенной занятости, что объективизирует тенденцию к процессуальной интеграции в защите трудовых прав. Принципиальным является установление обязательного ежегодного мониторинга условий труда на платформах с участием профсоюзных органов и субъектов хозяйствования, что формирует основу для превентивного выявления системных нарушений. В целом документ отражает эволюцию китайской модели трудового права в сторону гибридизации традиционных гарантий и цифровой адаптации правовых средств защиты для платформенно занятых.

20 июня 2025 г. Государственный совет Китая опубликовал Постановление № 810 «Правила предоставления налоговой информации предприятиями интернет-платформ»<sup>10</sup>, которое вводит обязательства по отчетности для цифровых платформ. Эта мера направлена на повышение прозрачности и усиление налогового контроля в цифровой экономике, включая сферу платформенной занятости. 26 июня 2025 г. Государственное налоговое управление КНР выпустило два разъ-

<sup>9</sup> 共同保障劳动者合法权益工作指引, 出台: 2025年05月19日 [Руководящие принципы по совместной защите законных прав и интересов трудящихся от 19.05.2025]. Дата обращения 12 января, 2026. <https://www.shui5.cn/article/a0/52474.html>.

<sup>10</sup> 中华人民共和国国务院令, 第810号, 互联网平台企业涉税信息报送规定, 已经2025年6月13日国务院第61次常务会议通过 [Постановление № 810 Государственного совета КНР «Правила предоставления налоговой информации предприятиями интернет-платформ», принято 13.06.2025 на 61-м заседании Государственного совета]. Дата обращения 12 января, 2026. <https://fgk.chinatax.gov.cn/zcfgk/c100010/c5241238/content.html>.

ясняющих документа (Уведомления № 15<sup>11</sup> и № 16<sup>12</sup>), которые детализируют порядок исполнения требований. Согласно этим документам, ключевым элементом регулирования становится установление императивной обязанности цифровых платформ ежеквартально представлять в налоговые органы детализированные отчеты, содержащие персональные и финансовые данные как юридических лиц — продавцов, так и физических лиц — исполнителей (платформенно занятых). Указанное требование распространяется как на китайские цифровые платформы, так и на иностранные цифровые платформы, осуществляющие деятельность на территории Китая.

В контексте трудового права данные новации формируют механизм косвенного контроля за правоотношениями между платформой и исполнителем, поскольку непосредственное заключение трудовых договоров, как мы уже отмечали в параграфе о позициях судов Китая, часто отсутствует. Операторы платформ де-факто наделяются функциями налоговых агентов с обязанностью удержания налогов с доходов физических лиц, осуществляющих трудовую деятельность на цифровых платформах. Нормативная фиксация обязанности по раскрытию персональных и финансовых данных платформенно занятых направлена на минимизацию теневого сектора и легализацию трудовых отношений в платформенной экономике. Собираемые сведения создают предпосылки для межведомственного взаимодействия налоговых органов и Государственного управления по рыночному регулированию КНР, что позволяет осуществлять мониторинг не только исполнения налоговых обязательств, но и соблюдения трудового законодательства.

Таким образом, в Китае регулирование занятости на цифровых платформах базируется на применении актов мягкого права, которые должны оказать влияние на судебные решения по спорам в сфере занятости на цифровых платформах и внести значительный вклад в формирование фундамента для будущего нормативного регулирования. Кроме того, с середины 2025 г. в Китае прилагаются усилия для формализации статуса занятых на цифровых платформах и повышения прозрачности их доходов путем возложения на цифровые платформы обязанности передавать в налоговые органы отчеты о персональных и финансовых данных исполнителей.

### 3. Выводы

Развитие платформенной экономики обуславливает изменения в структуре занятости населения. В трудовую деятельность на цифровых платформах вовлекается все больше людей, число которых в Китае уже составляет почти 100 млн чел.

При этом в регулировании труда на цифровых платформах имеется определенный правовой вакуум, проистекающий из достаточно сложной краудсорсинговой модели организации трудовой деятельности, что не позволяет однозначно при-

---

<sup>11</sup> 国家税务总局关于互联网平台企业报送涉税信息有关事项的公告, 国家税务总局公告2025年第15号. [Уведомление Государственной налоговой администрации № 15 по вопросам предоставления налоговой информации предприятиями интернет-платформ от 2025 г.]. Дата обращения 12 января, 2026. <https://fgk.chinatax.gov.cn/zcfgk/c100012/c5241477/content.html>.

<sup>12</sup> 国家税务总局关于互联网平台企业为平台内从业人员办理扣缴申报、代办申报若干事项的公告, 国家税务总局公告2025年第16号 [Уведомление Государственной налоговой администрации № 16 по вопросам предоставления налоговой информации предприятиями интернет-платформ от 2025 г.]. Дата обращения 12 января, 2026. <https://fgk.chinatax.gov.cn/zcfgk/c100012/c5241472/content.html>.

знать отношения между занятыми и цифровой платформой трудовыми или гражданско-правовыми. Указанная ситуация влечет за собой возникновение ряда рисков в социально-трудовой сфере. В судебной практике Китая также не выработан единообразный подход к пониманию правовой природы труда на цифровых платформах. Однако следует отметить такое важнейшее достижение судебной практики Китая, как выделение критерия доминирующего контроля над трудом для определения вида отношений, возникших между трудящимся и цифровой платформой.

Нормотворческая деятельность в данном направлении осуществляется достаточно осторожно: в Китае есть понимание того, что выбранный подход к регулированию труда на цифровых платформах не должен создавать юридических барьеров для развития платформенной экономики. В этом ключе Министерство человеческих ресурсов и социального обеспечения Китая разработало и ввело в действие инструменты мягкого права: Руководящие позиции по обеспечению трудовых прав и интересов трудящихся, занятых в новых формах занятости (2021), Руководство по защите прав и интересов трудящихся в новых формах занятости (2023) и Руководящие принципы по совместной защите законных прав и интересов трудящихся (2025). Текст данных документов предусматривает ряд важных положений, связанных с пониманием природы труда на цифровых платформах. Также в КНР начата правотворческая работа по легализации занятых на цифровых платформах и их доходов через систему обязательных для цифровых платформ отчетов, содержащих персональные и финансовые данные исполнителей.

Странам БРИКС+ следует учесть опыт Китая в регулировании труда на цифровых платформах и обратить внимание на такие передовые нововведения, как разграничение платформенно занятых и предпринимателей, оказывающих услуги с помощью цифровых платформ; определение структуры рабочего времени занятых на цифровых платформах и использование автоматизированных решений для его ограничения; вовлечение профсоюзов в принятие решений на платформе; создание системы уполномоченных органов для разрешения споров между занятыми на цифровых платформах и платформой; введение обязательных финансовых отчетов цифровых платформ об исполнителях.

## Библиография

- 王琦, 吴清军, 杨伟国. 2018. “平台企业劳动用工性质研究: 基于P网约车平台的案例”. 中国人力资源开发 8: 96–104 [Ван, Ц., Ц. У, В. Ян. 2018. «Исследование характера занятости рабочей силы на платформенных предприятиях». *Развитие человеческих ресурсов Китая* 8: 96–104]. Дата обращения 12 января, 2026. <https://zrzj.chinajournal.net.cn/WKG/WebPublication/paperDigest.aspx?paperID=abd5824c-c6c7-4261-9dd0-ed7c018457b9>.
- 魏益华, 谭建萍. 2018. “互联网经济中新型劳动关系的风险防范”. 社会科学战线 2: 84–90 [Вэй, И., Ц. Тань. 2018. «Предотвращение рисков новых трудовых отношений в интернет-экономике». *Фронт социальных наук* 2: 84–90].
- 谢增毅. 2022. “平台用工劳动权益保护的立法进路”. 中外法学 1: 104–123 [Се, Ц. 2022. «Законодательные подходы к защите трудовых прав и интересов работодателей платформ». *Журнал китайского и зарубежного права* 1: 104–123]. Дата обращения 12 января, 2026. <https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLAST2022&filename=WFXZ202201006&uniplatform=NZKPT&v=yOaJExE-Iq4HwdEomVuB9YwRblgy4UFbdmWps4GlHdRj4JhvtPUhRe5Xb4OV3cM->
- 熊伟, 何玲. 2018. “确定劳动关系理论的思考-以网约车平台企业与注册司机关系为视角”. 西南民族大学学报 (人文社会科学版) 9: 101–105 [Сюн, В., Л. Хэ. 2018. «Размышления о детерминации

- теории трудовых отношений: взгляд на отношения между компаниями, предоставляющими услуги по заказу поездок, и зарегистрированными водителями». *Журнал Юго-Западного университета национальностей (гуманитарные и социальные науки)* 9: 101–105].
- 何勤, 程雅馨, 邹建刚. 2015. “互联网经济下灵活雇佣关系的治理创新”. *中国人力资源开发* 24: 91–97 [Хэ Ц., Я. Чэн, Ц. Цзоу. 2015. «Инновации в управлении гибкими трудовыми отношениями в интернет-экономике». *Развитие человеческих ресурсов Китая* 24: 91–97].
- 齐昊, 马梦挺, 包倩文. 2019. “网约车平台与不稳定劳工——基于南京市网约车司机的调查”. *政治经济学评论* 10 (3): 204–224 [Ци Х., М. Ма, Ц. Бао. 2019. «Онлайн-платформы заказа поездок и нестандартная занятость: опрос водителей онлайн-сервисов заказа поездок в Нанкине». *Обзор политической экономики* 10 (3): 204–224]. Дата обращения 12 января, 2026. <http://cpre.guc.edu.cn/CN/abstract/abstract775.shtml>.
- 常凯, 郑小静. 2019. “雇佣关系还是合作关系? 互联网经济中用工关系性质辨析”. *中国人民大学学报* 2: 78–88 [Чан, К., С. Чжэн, 2019. «Занятость или партнерство? Анализ природы трудовых отношений в интернет-экономике». *Журнал Жэньминьского университета Китая* 2: 78–88]. Дата обращения 12 января, 2026. <http://xuebao.ruc.edu.cn/CN/Y2019/V33/I2/78>.
- 战东升. 2018. “民法典编纂背景下劳动法与民法的立法关系: 以“类似劳动者型劳务提供者”的保护为切入点”. *法学* 10: 95–106 [Чжань, Д. 2018. «Законодательное соотношение трудового права и гражданского права в контексте составления Гражданского кодекса: защита “поставщиков услуг, подобных работникам” как отправная точка». *Юридический журнал* 10: 95–106]. Дата обращения 12 января, 2026. <https://www.civillaw.com.cn/lw/t/?id=34971>.
- 袁文全, 徐新鹏. 2018. “共享经济视阈下隐蔽雇佣关系的法律规制”. *政法论坛: 中国政法大学学报* 36 (1): 119–130 [Юань, В., С. Сюй. 2018. «Правовое регулирование скрытых трудовых отношений в экономике совместного потребления». *Политико-правовой форум: Журнал Китайского университета политических наук и права* 36 (1): 119–130].
- 吴清军. 2024. “加强新就业形态劳动者权益保障”. *人民论坛* [У, Ц. 2024. «Усиление защиты прав трудящихся в новых формах занятости»]. Дата обращения 12 января, 2026. <http://www.rmlt.com.cn/2024/0117/693280.shtml>.
- Fan, W. 2022. “The confusion of incomplete labor relationships: Three unanswered questions”. *People’s Justice* 7: 28–33.
- Gao, M., X. Liu. 2023. “Research on the protection of rights and interests of online delivery workers on triangular labor-type network platforms”. *Frontiers of Social Sciences* 12 (3): 941–952. <https://doi.org/10.12677/ASS.2023.123131>
- He, Q. 2024. *Who’s the boss? China’s Top Court spells out gig worker rights*. Дата обращения 12 января, 2026. <https://www.sixthtone.com/news/1016416>.
- Huang, K., Y. Sun. 2024. *Resolution of labour disputes involving new forms of employment in China*. ILO Working Paper, vol. 126. <https://doi.org/10.54394/PGNW1160>
- Li, J. 2024. “Research on the impact of digital economy on labor resource allocation: Evidence from China”. *PLoS ONE* 19 (4): 1–17. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0297449>
- Li, L. 2014. “An analysis on the non-standard forms of employment in urban areas in the internet economy”. *Reform of Economic System* 6: 27–31.
- Tu, W., W. Wang. 2021. “Successes and failures of extraterritorial legislative reforms of the ‘third category of workers’”. *Labor and Social Security Policy Studies* 54: 27–41.
- Wang, Q., Y. Chen, Y. Yang. 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* 32 (1): 149–171. <https://doi.org/10.1080/10192557.2023.2233222>
- Wang, T., F. L. Cooke. 2021. “Internet platform employment in China: Legal challenges and implications for gig workers through the lens of court decisions”. *Relations Industrial Relations* 76 (3): 541–564. <http://dx.doi.org/10.7202/1083612ar>
- Wang, T., S. Li, D. Gao. 2024. “What factors have an impact on the employment quality of platform-based flexible workers? An evidence from China”. *Heliyon* 10 (2): 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e24654>
- Wang, Y., Z. Lihua. 2019. “A study on the new employment pattern of sharing economy in China”. *Journal of China University of Labor Relations* 33: 49–60.

- Wu, W., R. Wang. 2025. "How do Chinese courts determine the employment relations of workers in platform companies? An analysis of court rulings on delivery riders" *Employee Relations: The International Journal* 47 (7): 1227–1243. <https://doi.org/10.1108/ER-03-2025-0168>
- Xiaohui, B., T. Beck, R. Bormann, W. Däubler. 2023. *Platform Economy in China and Germany*. Дата обращения 12 января, 2026. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/china/20528.pdf>.
- Zhang, G. 2021. "Exploration of judging rules for platform employment disputes — Taking the guidelines on safeguarding the labor security rights and interests of workers in new employment forms as a reference". *Law Application* 12: 87–92.
- Zhao, J., H. Zhang, Y. Xu. 2023. "Legal analysis of labor relations disputes on internet platform". *Proceedings of the 2023 9<sup>th</sup> International Conference on Humanities and Social Science Research (ICHSSR 2023)*: 451–456. [https://doi.org/10.2991/978-2-38476-092-3\\_57](https://doi.org/10.2991/978-2-38476-092-3_57)
- Zuo, M. 2023. *China's gig workers becoming new normal, but "inevitable trend" comes with a burden*. Дата обращения 12 января, 2026. <https://www.scmp.com/economy/economic-indicators/article/3269601/chinas-gig-workers-becoming-new-normal-inevitable-trend-comes-burden>.

Статья поступила в редакцию 8 сентября 2025 г.;  
рекомендована к печати 30 октября 2025 г.

#### Контактная информация:

Гребенищikov Анатолий Владимирович — канд. юрид. наук, доц.;

<https://orcid.org/0000-0002-3790-3241>, [a.grebenshikov@spbu.ru](mailto:a.grebenshikov@spbu.ru)

Новиков Денис Александрович — канд. юрид. наук, доц.; <https://orcid.org/0000-0003-2727-5357>,  
[d.novikov@spbu.ru](mailto:d.novikov@spbu.ru)

Кузьменко Александр Валентинович — канд. юрид. наук, доц.;

<https://orcid.org/0000-0001-5811-9280>, [a.kuzmenko@spbu.ru](mailto:a.kuzmenko@spbu.ru)

## Regulation of labor on digital platforms in China: Analysis of legal approaches\*

A. V. Grebenshikov, D. A. Novikov, A. V. Kuzmenko

St. Petersburg State University,

7–9, Universitetskaya nab., St. Petersburg, 199034, Russian Federation

**For citation:** Grebenshikov, A. V., D. A. Novikov, A. V. Kuzmenko. 2026. "Regulation of labor on digital platforms in China: Analysis of legal approaches". *Vestnik of Saint Petersburg University. Law* 1: 91–108. EDN HZMXFC (In Russian)

The article presents the legal aspects of labor regulation in the context of the development of the platform economy in one of the leading BRICS+ countries, China. The authors analyze the challenges associated with the legal vacuum in defining the relationship between workers and digital platforms, caused by the crowdsourcing model of labor and information organization (access to the digital platform, its algorithms, and data), which is becoming the main means of production in the platform economy. This creates socio-economic risks, such as a lack of guarantees for workers and contradictory judicial practice. The example of China shows attempts to solve the problem: the introduction of the criterion of "dominant control over labor" in judicial practice to identify labor relations; the development of "soft law" acts aimed at protecting workers' rights without hindering the development of digital platforms; and establishing an obligation for digital platforms to submit reports containing the personal and financial data of platform workers to tax authorities in order to formalize

---

\* The research was funded by the Russian Science Foundation project no. 25-28-03419 "Using artificial intelligence and digital platforms in regulating labour relations", <https://rscf.ru/project/25-28-03419/>.

their legal status. Based on China's experience, the following measures for regulating labor on digital platforms have been proposed for BRICS+ countries, including Russia: distinguishing between workers and persons engaged in entrepreneurial activity on the platform, automating the monitoring of working hours, involving trade unions in the management of platforms and creating specialized arbitration bodies, and introducing mandatory financial and statistical reports by digital platforms on contractors. The authors emphasize the need for a balance between the economic interests of digital platform owners (operators) and the social protection of workers, which will definitely contribute to the sustainable development of the platform economy.

*Keywords:* labor relations, platform economy, digital platforms, dominant labor control, soft law, guidelines, BRICS+.

## References

- Chang, K., X. Zheng. 2019. "Employment relationship or equal partners? An analysis on the nature of employment relationship in the internet economy". *Zhōngguó Rénmín Dàxué Xuébào* 2: 78–88. Accessed January 12, 2026. <http://xuebao.ruc.edu.cn/CN/Y2019/V33/I2/78>. (In Chinese)
- Fan, W. 2022. "The confusion of incomplete labor relationships: Three unanswered questions". *People's Justice* 7: 28–33.
- Gao, M., X. Liu. 2023. "Research on the protection of rights and interests of online delivery workers on triangular labor-type network platforms". *Frontiers of Social Sciences* 12 (3): 941–952. <https://doi.org/10.12677/ASS.2023.123131>
- He, Q. 2024. *Who's the Boss? China's Top Court spells out gig worker rights*. Accessed January 12, 2026. <https://www.sixthtone.com/news/1016416>.
- He, Q., Y. Cheng, J. Zou. 2015. "Innovations in the administration of the flexible employment relationship in the internet economy". *Zhōngguó Rénlì Zīyuán Kāifā* 24: 91–97. (In Chinese)
- Huang, K., Y. Sun. 2024. *Resolution of labour disputes involving new forms of employment in China*. ILO Working Paper, vol. 126. <https://doi.org/10.54394/PGNW1160>
- Li, J. 2024. "Research on the impact of digital economy on labor resource allocation: Evidence from China". *PLoS ONE* 19 (4): 1–17. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0297449>
- Li, L. 2014. "An analysis on the non-standard forms of employment in urban areas in the internet economy". *Reform of Economic System* 6: 27–31.
- Qi, H., M. Ma, Q. Bao. 2019. "Online car hailing platform and precarious work — A Survey based on online-hailed car drivers in Nanjing". *Zhèngzhì Jīngjì Xué Pínglùn* 10 (3): 205–225. Accessed January 12, 2026. <http://crpe.ruc.edu.cn/CN/abstract/abstract775.shtml>. (In Chinese)
- Tu, W., W. Wang. 2021. "Successes and failures of extraterritorial legislative reforms of the 'third category of workers'". *Labor and Social Security Policy Studies* 54: 27–41.
- Wang, Q., Q. Wu, W. Yang. 2018. "Research on the nature of employment on digital platform: Based on case study of p car-hailing platform". *Zhōngguó Rénlì Zīyuán Kāifā* 35: 96–104. Accessed January 12, 2026. <https://zrz.k.chinajournal.net.cn/WKG/WebPublication/paperDigest.aspx?paperID=abd5824c-c6c7-4261-9dd0-ed7c018457b9>. (In Chinese)
- Wang, Q., Y. Chen, Y. Yang. 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* 32 (1): 149–171. <https://doi.org/10.1080/10192557.2023.2233222>
- Wang, T., F. L. Cooke. 2021. "Internet platform employment in China: Legal challenges and implications for gig workers through the lens of court decisions". *Relations Industrial Relations* 76 (3): 541–564. <http://dx.doi.org/10.7202/1083612ar>
- Wang, T., S. Li, D. Gao. 2024. "What factors have an impact on the employment quality of platform-based flexible workers? An evidence from China". *Heliyon* 10 (2): 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e24654>
- Wang, Y., Z. Lihua. 2019. "A study on the new employment pattern of sharing economy in China". *Journal of China University of Labor Relations* 33: 49–60.

- Wei, Y., J. Tan. 2018. "Risk prevention of new-type labour relations in internet economy". *Shèhuì Kēxué Zhànxìàn* 2: 84–90. (In Chinese)
- Wu, Q. 2024. "Strengthening the protection of the rights and interests of workers in new employment forms". *Rénmín Lùntán*. Accessed January 12, 2026. <http://www.rmlt.com.cn/2024/0117/693280.shtml>. (In Chinese)
- Wu, W., R. Wang. 2025. "How do Chinese courts determine the employment relations of workers in platform companies? An analysis of court rulings on delivery riders" *Employee Relations: The International Journal* 47 (7): 1227–1243. <https://doi.org/10.1108/ER-03-2025-0168>
- Xiaohui, B., T. Beck, R. Bormann, W. Däubler. 2023. *Platform Economy in China and Germany*. Accessed January 12, 2026. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/china/20528.pdf>.
- Xie, Z. 2022. "China's legislative approach to protecting platform workers' labour rights and interests". *Zhōngwài Fǎxué* 1: 104–123. Accessed January 12, 2026. <https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLAST2022&filename=WFXZ202201006&uniplatform=NZKPT&v=yOaJExE-Iq4HwdEomVuB9YwRblgy4UFbdmWps4GIHdRj4JhvtvUhRe5Xb4OV3cM->. (In Chinese)
- Xiong, W., L. He. 2018. "A reflection on the theory to determine labour relationship — From the perspective of the relationship between ride-hailing platform enterprises and registered drivers". *Xínán Mínzú Dàxué Xuébào (Rénwén Shèhuì Kēxué Bǎn)* 9: 101–105. (In Chinese)
- Yuan, W., X. Xu. 2018. "Legal regulations on the hidden employment relationship in sharing economy". *Zhèngfǎ Lùntán: Zhōngguó Zhèngfǎ Dàxué Xuébào* 36 (1): 119–130. (In Chinese)
- Zhan, D. 2018. "The legislative relationship between labor law and civil law in the context of the codification of the Civil Code: Taking the protection of 'worker-like labor service providers' as an entry point". *Fǎxué* 10: 95–106. Accessed January 12, 2026. <https://www.civillaw.com.cn/lw/t/?id=34971>. (In Chinese)
- Zhang, G. 2021. "Exploration of judging rules for platform employment disputes — Taking the guidelines on safeguarding the labor security rights and interests of workers in new employment forms as a reference". *Law Application* 12: 87–92.
- Zhao, J., H. Zhang, Y. Xu. 2023. "Legal analysis of labor relations disputes on internet platform". *Proceedings of the 2023 9<sup>th</sup> International Conference on Humanities and Social Science Research (ICHSSR 2023)*: 451–456. [https://doi.org/10.2991/978-2-38476-092-3\\_57](https://doi.org/10.2991/978-2-38476-092-3_57)
- Zuo, M. 2023. *China's gig workers becoming new normal, but "inevitable trend" comes with a burden*. Accessed January 12, 2026. <https://www.scmp.com/economy/economic-indicators/article/3269601/chinas-gig-workers-becoming-new-normal-inevitable-trend-comes-burden>.

Received: September 8, 2025

Accepted: October 30, 2025

#### Authors' information:

Anatoly V. Grebenshikov — PhD in Law, Associate Professor; <https://orcid.org/0000-0002-3790-3241>, [a.grebenshikov@spbu.ru](mailto:a.grebenshikov@spbu.ru)

Denis A. Novikov — PhD in Law, Associate Professor; <https://orcid.org/0000-0003-2727-5357>, [d.novikov@spbu.ru](mailto:d.novikov@spbu.ru)

Alexander V. Kuzmenko — PhD in Law, Associate Professor; <https://orcid.org/0000-0001-5811-9280>, [a.kuzmenko@spbu.ru](mailto:a.kuzmenko@spbu.ru)