

## Теоретические аспекты трудового права



**Надежда Вячеславовна  
ЧЕРНЫХ,**

заведующий кафедрой  
трудового права  
и права социального  
обеспечения  
имени К.Н. Гусова

Университета имени  
О.Е. Кутафина (МГЮА),  
кандидат юридических  
наук, доцент

[nvychernyh@msal.ru](mailto:nvychernyh@msal.ru)

125993, Россия, г. Москва,  
ул. Садовая-Кудринская,  
д. 9

### Федеральный закон о платформенной экономике: взгляд с позиции трудового права

**Аннотация.** В статье рассматривается закрепленная в Федеральном законе от 31.07.2025 № 289-ФЗ «Об отдельных вопросах регулирования платформенной экономики в Российской Федерации» структура отношений, возникающих между посреднической цифровой платформой (ее оператором) и партнером-исполнителем, являющимся физическим лицом. Несмотря на включение в данный Закон указания на гражданско-правовой характер таких отношений, автором обнаружена взаимосвязь между некоторыми положениями рассматриваемого Закона и трудового законодательства. Аргументируется позиция о сходстве отношений, возникающих в рамках платформенной занятости, и трудовых отношений. В заключение автором делаются выводы о возможном распространении на отношения между владельцем и (или) оператором цифровой платформы и физическим лицом норм трудового законодательства, которое можно было бы реализовать путем включения в ТК РФ отдельной главы, содержащей особенности регулирования труда для платформенных работников (в части их рабочего времени, времени отдыха, охраны труда и т.д.).

**Ключевые слова:** оператор цифровой платформы, партнер-исполнитель, признаки трудового отношения; дифференциация трудового законодательства

DOI: 10.17803/2311-5998.2026.138.2.020-029

**Nadezhda V. CHERNYH,**

*Head of the Department of Labor Law and Social Security Law  
named after K. N. Gusov  
of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL),  
Cand. Sci. (Law), Associate professor  
nvychernyh@msal.ru  
9, ul. Sadovaya-Kudrinskaya, Moscow, Russia, 125993*

### **Federal Law on the Platform Economy: A Labor Law Perspective**

**Abstract.** *This article examines the model of relations that arise between a digital platform operator and an implementing partner who is an individual, as set out in Federal Law No. 289-FZ dated 07/31/2025 «On Certain Issues of Regulating the Platform Economy in the Russian Federation» (hereinafter referred to as the Platform Economy Law). Despite the inclusion in the Law on the Platform Economy of an indication of the civil law nature of these relations, the author found a relationship between some provisions of the law in question and the provisions of labor legislation. The author argues for a position on the similarity of relations arising within the framework of platform employment and labor relations. In conclusion, the author draws conclusions about the possible extension of labor legislation to the relationship between the owner and (or) operator of a digital platform and an individual, which could be implemented by including a separate chapter in the Labor Code of the Russian Federation containing the specifics of labor regulation for platform employees (in terms of their working hours, rest time, labor protection, etc.).*

**Keywords:** *digital platform operator, implementing partner, signs of an employment relationship; differentiation of labor legislation*

По данным НИУ ВШЭ, численность россиян, для которых платформенная занятость является основной, варьируется от 1,8 млн до 2,8 млн человек<sup>1</sup>. Законом о платформенной экономике<sup>2</sup> закреплена модель гражданско-правовых отношений между физическими лицами, привлекаемыми платформами к выполнению работ (оказанию услуг) в качестве партнеров-исполнителей и являющимися самозанятыми (ст. 2, 15)<sup>3</sup>, и оператором посреднической цифровой

<sup>1</sup> Резник И. Как платформенная занятость влияет на российский рынок труда // URL: <https://www.rbc.ru/industries/news/68a352129a7947c1818d3b80> (дата обращения: 01.11.2025).

<sup>2</sup> Федеральный закон от 31.07.2025 № 289-ФЗ «Об отдельных вопросах регулирования платформенной экономики в Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru>, 31.07.2025.

<sup>3</sup> Отношения между оператором цифровой платформы и партнером-исполнителем, являющимся индивидуальным предпринимателем, в настоящей статье не рассматриваются.



платформы. Указанная модель противоречит опыту других стран<sup>4</sup> и позициям научной юридической общественности о признании за платформенными занятыми статуса работников<sup>5</sup> с теми или иными изъятиями в их правах и обязанностях.

Вместе с тем авторы Закона не могли игнорировать сходство отношений, возникающих при использовании труда самозанятых, и трудовых отношений, в связи с чем включили в Закон о платформенной экономике ряд условий, которым должно отвечать взаимодействие между посреднической цифровой платформой и самозанятым. Эти условия, в частности, связаны:

- с самостоятельным решением партнера-исполнителя об исполнении конкретного заказа на выполнение работ, оказание услуг;
- отсутствием у партнера-исполнителя режима (графика) работы и отсутствием обязанности соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и требования локальных нормативных актов оператора и (или) пользователя, содержащих нормы трудового права.

Законодателем особо подчеркивается, что выполнение работ, оказание услуг не предусматривает предоставления партнеру-исполнителю дополнительных социальных гарантий за счет оператора и (или) пользователя, если иное не

<sup>4</sup> *Лютов Н. Л., Войтковская И. В.* Водители такси, выполняющие работу через онлайн-платформы: каковы правовые последствия «куберизации» труда? // Актуальные проблемы российского права. 2020. Т. 15. № 6. С. 152—154 ; *Новиков Д. А., Ногайлиева Ф. К.* Правовое регулирование платформенной занятости в странах БРИКС // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2025. № 1. С. 247—249 ; *Серова А. В.* Потенциал социального партнерства для защиты социально-трудовых прав зависимых самозанятых // За права трудящихся! Защита социально-трудовых прав работников в изменяющемся мире: возможности и ограничения : материалы Шестой Международной научно-практической конференции / под общ. ред. Ю. В. Иванчиной, Е. А. Истоминой. Екатеринбург, 2021. С. 130—134 ; *Жильцова Ю. В., Клепалова Ю. И.* Трансформация трудового правоотношения в условиях развития цифровой экономики // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 4. С. 42—45 ; *Коршунова Т. Ю.* Работа на основе интернет-платформ: возможно ли признание отношений трудовыми? // Комментарий судебной практики. Вып. 26 / отв. ред. К. Б. Ярошенко. М. : ИЗиСП ; Контракт, 2020. С. 40—55 ; Перспективы занятости и социальной защиты в мире : Роль платформ цифрового труда в трансформации сферы труда, 2021 / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. М. : МОТ, 2021. С. 25.

<sup>5</sup> *Чуча С. Ю.* Обеспечение занятости средствами трудового права: доктринальный подход // Право и государство: теория и практика. 2025. № 1. С. 204—206 ; *Его же.* Правоприменение в условиях трансформации сферы труда и модернизации теории трудовых правоотношений // Правоприменение. 2022. Т. 6. № 4. С. 302 ; *Романовская Н. А.* Труд лиц, работающих на основе интернет-платформ: правовая природа отношений и направления правового регулирования // Усиление дифференциации трудового законодательства и законодательства в области социального обеспечения (Х Гусовские чтения), Москва, 14—15 июня 2024 г. / под общ. ред. Н. В. Черных, И. В. Шестеряковой. М., 2024. С. 171—180.

предусмотрено законом, еженедельных выходных дней и отпуска, установленных трудовым законодательством.

Складывается впечатление, что ст. 15 Закона о платформенной экономике не описывает особенности выполнения работы или оказания услуги посредством цифровой платформы, закрепляя дополнительные положения, направленные на конкретизацию норм гражданского законодательства о подряде или возмездном оказании услуг с учетом специфики платформенной экономики, а сосредоточена на отрицании любой возможности признания отношений между партнером-исполнителем и оператором электронной площадки трудовыми.

Вместе с тем многие условия применения труда партнера-исполнителя напрямую заимствованы из трудового законодательства. Так, статьей 17 Закона о платформенной экономике предусмотрено, что оператор обязан при наличии требований, установленных законодательством РФ или договором между оператором и партнером-исполнителем, являющимся физическим лицом, исходя из содержания заказа, информировать партнера-исполнителя о предельно допустимых нормах физических и иных нагрузок по отдельным видам работ, услуг.

Предельно допустимые нормы нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную установлены для женщин<sup>6</sup>, при выполнении погрузочно-разгрузочных работ<sup>7</sup>, для лиц моложе 18 лет<sup>8</sup>. К предельно допустимым нормам физических и иных нагрузок могут быть отнесены и периоды времени управления автомобилем, по истечении которых необходим перерыв во времени вождения<sup>9</sup>. Оператор цифровой платформы обязан осуществлять контроль за соблюдением перечня видов работ, услуг, для выполнения, оказания которых не допускается привлечение несовершеннолетних партнеров-исполнителей, что имеет прямое сходство со ст. 265 ТК РФ, а также обеспечивать соблюдение требований законодательства о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации<sup>10</sup>.

<sup>6</sup> См.: ТК РФ. Ст. 253 ; приказ Минтруда России от 14.09.2021 № 629н «Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru>, 25.11.2021.

<sup>7</sup> Приказ Минтруда России от 28.10.2020 № 753н «Об утверждении Правил по охране труда при погрузочно-разгрузочных работах и размещении грузов» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru>, 15.12.2020.

<sup>8</sup> Постановление Минтруда РФ от 07.04.1999 № 7 «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 1999. № 29.

<sup>9</sup> Приказ Минтранса России от 16.10.2020 № 424 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru>, 09.12.2020.

<sup>10</sup> Помимо Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» от 25.07.2002 № 115-ФЗ, следует соблюдать требования главы 50.1. ТК РФ «Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами и лицами без гражданства».



Учитывая, что гражданско-правовые договоры заключаются между физическими лицами — исполнителями (как являющимися, так и не являющимися самозанятыми) не только в секторе платформенной занятости и платформенной экономики, возникает некоторая асимметрия в правовом положении таких лиц: на часть физических лиц — подрядчиков, исполнителей — продолжит распространяться гражданское законодательство *без учета* особенностей выполнения работы, оказания услуги, предусмотренных Законом о платформенной экономике, и соответственно, без учета дополнительных обязанностей, накладываемых на заказчика работы или услуги, а на партнеров-исполнителей и заказчиков их работ или услуг — гражданское законодательство *с учетом* указанного Закона.

Кроме того, если ранее гражданское законодательство упрекали в том, что оно вторгается в сферу действия норм трудового права<sup>11</sup>, то сейчас мы можем отметить иную тенденцию — часть актов, имеющих трудовую природу, будут распространяться на отношения, не являющиеся трудовыми.

Вместе с тем разница между статусом партнера-исполнителя и работника все-таки имеется. Если в рамках трудовых отношений обязанность организовать труд работника с учетом установленных законом ограничений, а также ответственность за недопущение превышения предельных норм нагрузки возлагается на работодателя, то ст. 17 Закона о платформенной экономике обязывает оператора лишь проинформировать партнера-исполнителя о наличии ограничений. Вопрос о том, кем будет возмещаться вред жизни и здоровью партнера-исполнителя в случае несоблюдения им установленных законодателем ограничений, оставлен Законом о платформенной экономике без внимания, в то время как трудовое законодательство и законодательство об обязательном социальном страховании имеют четкие и предсказуемые механизмы возмещения вреда жизни и здоровью физического лица в случае причинения его в результате трудовой деятельности.

Помимо этого, оператор цифровой платформы контролирует максимальное время систематического и продолжительного выполнения работ, оказания услуг, связанных с использованием партнером-исполнителем, являющимся физическим лицом, источника повышенной опасности или с риском причинения вреда жизни, здоровью и имуществу третьих лиц, а также максимальное время ежедневной деятельности такого партнера-исполнителя по отдельным видам работ, услуг и с учетом отдельных категорий партнеров-исполнителей, являющихся физическими лицами. В трудовом законодательстве установлены особые нормы рабочего времени и времени отдыха для работников, чья работа непосредственно связана с движением транспортных средств (гл. 51 ТК РФ). Очевидно, в этом случае тоже можно говорить об определенном заимствовании норм, присущих трудовому законодательству.

Ключевой новеллой Закона о платформенной экономике в контексте разграничения привлечения партнера-исполнителя по гражданско-правовому или трудовому договору, на наш взгляд, является норма о введении ограничений систематического и продолжительного выполнения работ (оказания услуг). Общеизвестно,

<sup>11</sup> О связях между трудовым и гражданским правом см.: Коршунова Т. Ю., Моцная О. В. О сущности межотраслевых связей трудового права // Ежегодник трудового права. 2025. № 15. С. 65—84.

что выполнение трудовой функции как раз и сводится к постоянной и, как правило, продолжительной работе у конкретного работодателя. Систематическое выполнение трудовой функции, устойчивый и стабильный характер отношений, включенность работника в организационную структуру работодателя, непрерывность процесса труда постулируются как признаки именно трудовых отношений<sup>12</sup>. Процесс выполнения работником трудовой функции, имеющий определенную протяженность во времени, противопоставляется некоему результату, на достижение которого направлен гражданско-правовой договор.

В этой связи, чтобы исключить возможность признания отношений на платформе трудовыми, оператор платформы обязан установить ограничения на систематическое и продолжительное выполнение работ, оказание услуг партнером-исполнителем, являющимся физическим лицом, в интересах одного пользователя-заказчика с использованием посреднической цифровой платформы оператора. Критерии систематичности и продолжительности выполнения работ для одного пользователя-заказчика, оказания услуг одному пользователю-заказчику и (или) предельно допустимое количество заказов, исполняемых партнером-исполнителем, являющимся физическим лицом, для одного пользователя-заказчика в отдельных сферах деятельности устанавливаются Правительством РФ.

Поскольку Закон о платформенной экономике в силу не вступил, проанализировать соответствующие ограничения не представляется возможным. Вместе с тем нас настораживает то обстоятельство, что критерии будут устанавливаться только для «отдельных сфер деятельности». Каким образом эти сферы деятельности будут определяться и чем они будут отличаться от других сфер деятельности — в Законе не установлено.

Введение такого критерия вновь отсылает нас к проблеме подмены трудовых отношений гражданско-правовыми. Так, получение самозанятым более 90 % дохода от одного работодателя и сотрудничество с ним на протяжении более трех месяцев в настоящее время рассматривается как индикатор риска нарушения трудового законодательства<sup>13</sup>, свидетельствующий о том, что работодатель использует механизм заключения гражданско-правового договора для целей уклонения от заключения трудового договора.

На наш взгляд, положения Закона о платформенной экономике сформулированы таким образом, что, скорее, подчеркивают то обстоятельство, что выполнению работы, оказанию услуги посредством цифровой платформы партнером-исполнителем, являющимся физическим лицом, присущи все сущностные признаки

<sup>12</sup> Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2018. № 7.

<sup>13</sup> Приказ Минтруда России от 30.11.2021 № 838н «Об утверждении перечня индикаторов риска нарушения обязательных требований при осуществлении федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru>, 29.12.2021.



трудовых отношений. Мы полагаем, что конструкция трудового отношения вполне могла бы распространяться и на платформенных работников с определенными модификациями, касающимися особенностей рабочего времени, времени отдыха, охраны труда и т.д. С такой позицией солидарны и другие ученые, в частности С. Ю. Чуча<sup>14</sup>. Д. А. Новиков предлагает модифицировать категорию рабочего времени платформенного работника, обозначив ее через новую правовую категорию «время подключения», отмечая, что при этом будет сохранено фундаментальное значение рабочего времени — обеспечение ограничений продолжительности периодов выполнения трудовых заданий<sup>15</sup>.

Основной аргумент, который высказывается против распространения трудового законодательства и конструкции трудового отношения на платформенных работников, связан с отсутствием желания самого физического лица принимать на себя обязательства по постоянному выполнению трудовых функций, подчинению определенному графику работы и т.д. Таксист или курьер, обозначая в цифровом приложении время, когда он будет принимать заказы (выбирая тот или иной временной слот), самостоятельно принимает решение о том, когда этот слот начинается и заканчивается, какие перерывы в течение слота он будет делать или будет работать без перерывов, и т.д.

Получается «работа по требованию» наоборот, т.е. не работодатель (платформа) устанавливает физическому лицу режим работы, а он сам его выбирает. Предполагается, что лицо таким образом, действуя своей волей и в своем интересе, реализует предоставленную ему ст. 37 Конституции РФ свободу труда. При этом лицом, ответственным за организацию своего времени, распределение его в течение рабочей недели, установление ежедневного или еженедельного графика работы, временную или постоянную переработку, является само физическое лицо. Появляющиеся при этом в средствах массовой информации сообщения о случаях смерти платформенных работников от переработок уже не являются редкостью<sup>16</sup>.

Вместе с тем нельзя утверждать, что, самостоятельно определяя режим своего рабочего времени, партнер-исполнитель не несет никаких обязательств перед цифровой платформой. Так, согласно ст. 16 Закона о платформенной экономике партнер-исполнитель вправе отказываться от принятия конкретного заказа без применения к нему мер ответственности, за исключением случаев, когда он добровольно установил период времени, в течение которого он обязуется выполнять работы, оказывать услуги. Если же партнер-исполнитель отказывается от принятия заказа в период времени, который был им заявлен ранее, то цифровая платформа вправе применить к нему меры ответственности, предусмотренные

<sup>14</sup> Чуча С. Ю. Теория трудовых правоотношений в свете трансформации парадигмы трудового права // Трансформация парадигмы трудового права в постиндустриальном информационном обществе : материалы Международной научно-практической конференции. 10—11 марта 2022 г. М. : Институт государства и права РАН, 2022. С. 207.

<sup>15</sup> Новиков Д. А. Время подключения на цифровых платформах: дополнение к теории рабочего времени // Ежегодник трудового права. 2025. № 15. С. 95.

<sup>16</sup> URL: <https://www.spb.kp.ru/daily/26969.7/4024470/> (дата обращения: 24.09.2025) ; URL: <https://moskvichmag.ru/gorod/v-torgovom-zale-tts-mozaika-vchera-vecherom-umer-kurer/> (дата обращения: 24.09.2025).

договором, а также отключить от выполнения заказов. Таким образом, самостоятельность партнера-исполнителя, подчеркиваемая апологетами признания отношений гражданско-правовыми, в противовес признаку подчинения наемного работника внутреннему распорядку и режиму работы у работодателя, не является абсолютной.

Нам представляется, что основные проблемы, связанные с сохранением единства трудового права и развитием нетипичных форм занятости, в том числе и платформенной занятости, лежат не в сфере частного интереса реализации физическим лицом своей способности к труду, приводящего, например, к заключению трудового договора с частным агентством занятости для выполнения сугубо временной работы у постоянно меняющихся работодателей либо к выбору такой формы, как заключение гражданско-правового договора. Эти проблемы относятся к сфере публичных интересов общества в обеспечении средствами трудового права справедливых и достойных условий занятости, гарантирующих работнику минимальную социальную защиту в процессе осуществления трудовой деятельности, а также после ее окончания.

Кроме того, публичному интересу, связанному с безопасностью получаемых при посредстве цифровой платформы работ (услуг), более соответствует модель, при которой отношения между владельцем и (или) оператором цифровой платформы и исполнителем регулируются нормами трудового права с определенными модификациями, касающимися особенностей рабочего времени, времени отдыха, охраны труда и т.д., а в случае причинения вреда получателю работ (услуг) вред компенсируется не слабой стороной — работником, а работодателем.

Дифференциация правового регулирования отношений могла бы выступить тем инструментом, который позволял бы обеспечить баланс интересов сторон в отношениях по платформенной занятости при внесении в ТК РФ специальной главы, посвященной особенностям регулирования труда платформенных работников.

В Резолюции Международной конференции труда от 13.06.2025 о включении в повестку дня очередной сессии Конференции пункта, озаглавленного «Достойный труд в платформенной экономике», в которой, по сути, приведен текст проекта будущей конвенции МОТ о платформенных работниках, указано, что международные конвенции и рекомендации о труде применяются ко всем работникам, включая работников цифровых платформ, если не предусмотрено иное<sup>17</sup>.

При сохранении установленного Законом о платформенной экономике подхода к гражданско-правовому характеру отношений платформенные работники будут исключены из числа лиц, на которых будут распространяться ратифицированные Российской Федерацией международные конвенции, что подчеркнет разрыв между лицами, на которых распространяются трудовые гарантии, и на лиц, занятых в секторе платформенной экономики.

Учитывая прогнозы Минтруда России о том, что к 2030 г. в отношении в сфере платформенной занятости будут вовлечены 25 % трудоспособного населения<sup>18</sup>,

<sup>17</sup> URL: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-06/ilc113-resolution%20v-%5brelmeetings-250612-016%5d-web-ru.pdf> (дата обращения: 01.11.2025).

<sup>18</sup> Резник И. Как платформенная занятость влияет на российский рынок труда // URL: <https://www.rbc.ru/industries/news/68a352129a7947c1818d3b80> (дата обращения: 01.11.2025).



такое положение представляется катастрофическим, приводящим к необоснованному сужению сферы действия норм трудового права, лишаящим граждан Российской Федерации адекватной правовой защиты.

Вместе с тем специфика работы через цифровые платформы может быть учтена посредством дополнения общих норм специальными нормами, учитывающими потребности как наемного работника, так и владельца (оператора) посреднической цифровой платформы.

### БИБЛИОГРАФИЯ

1. Жильцова Ю. В., Клепалова Ю. И. Трансформация трудового правоотношения в условиях развития цифровой экономики // Трудовое право в России и за рубежом. — 2021. — № 4. — С. 42—45.
2. Коршунова Т. Ю. Работа на основе интернет-платформ: возможно ли признание отношений трудовыми? // Комментарий судебной практики. — Вып. 26 / отв. ред. К. Б. Ярошенко. — М. : ИЗИСП ; Контракт, 2020. — С. 40—55.
3. Коршунова Т. Ю., Моцная О. В. О сущности межотраслевых связей трудового права // Ежегодник трудового права. — 2025. — № 15. — С. 65—84.
4. Лютов Н. Л., Войтковская И. В. Водители такси, выполняющие работу через онлайн-платформы: каковы правовые последствия «уберизации» труда? // Актуальные проблемы российского права. — 2020. — Т. 15. — № 6. — С. 152—154.
5. Новиков Д. А. Время подключения на цифровых платформах: дополнение к теории рабочего времени // Ежегодник трудового права. — 2025. — № 15. — С. 95—113.
6. Новиков Д. А., Ногайлиева Ф. К. Правовое регулирование платформенной занятости в странах БРИКС // Право. Журнал Высшей школы экономики. — 2025. — № 1. — С. 247—249.
7. Перспективы занятости и социальной защиты в мире : Роль платформ цифрового труда в трансформации сферы труда, 2021 / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. — М. : МОТ, 2021.
8. Романовская Н. А. Труд лиц, работающих на основе интернет-платформ: правовая природа отношений и направления правового регулирования // Усиление дифференциации трудового законодательства и законодательства в области социального обеспечения (X Гусовские чтения), Москва, 14—15 июня 2024 г. / под общ. ред. Н. В. Черных, И. В. Шестеряковой. — С. 171—180.
9. Серова А. В. Потенциал социального партнерства для защиты социально-трудовых прав зависимых самозанятых // За права трудящихся! Защита социально-трудовых прав работников в изменяющемся мире: возможности и ограничения : материалы Шестой Международной научно-практической конференции / под общ. ред. Ю. В. Иванчиной, Е. А. Истоминой. — Екатеринбург, 2021. — С. 130—134.
10. Чуча С. Ю. Обеспечение занятости средствами трудового права: доктринальный подход // Право и государство: теория и практика. — 2025. — № 1. — С. 204—206.

11. Чуча С. Ю. Правоприменение в условиях трансформации сферы труда и модернизации теории трудовых правоотношений // Правоприменение. — 2022. — Т. 6. — № 4. — С. 301—313.
12. Чуча С. Ю. Теория трудовых правоотношений в свете трансформации парадигмы трудового права // Трансформация парадигмы трудового права в постиндустриальном информационном обществе : материалы Международной научно-практической конференции. 10—11 марта 2022 г. — М. : Институт государства и права РАН, 2022. — С. 197—215.

