

МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Т. Б. Иванова¹

РАНХиГС, ВолгГТУ (Волгоград, Россия)

С. М. Миронова²

РАНХиГС (Волгоград, Россия)

УДК: 331.1

doi: 10.55959/MSU0130-0105-6-59-4-7

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ РАЗВИТИЯ ТРАДИЦИОННЫХ И ПЛАТФОРМЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ ЗАНЯТОСТИ³

Платформенная занятость охватывает все большую долю населения. Каково её современное состояние? В чем общие черты и отличия по сравнению с традиционной занятостью? Какие изменения возможны и необходимы в дальнейшем? Цель данной статьи — на основе сравнительного анализа развития отношений между работниками и работодателями определить направления их эволюции при традиционных и платформенных формах взаимодействия. Методология исследования: институциональный и посткейнсианский подходы, теории управления персоналом — концепции научного управления, административная, человеческих ресурсов и отношений, поведенческая, человека. Использованы сравнительный анализ, статистическая обработка данных, интервью. Определены критерии сопоставления традиционных и платформенных отношений занятости. К ним отнесены правовой статус исполнителей работ, социальные гарантии, стимулирование труда, институциональные формы защиты. Общим является сближение форм регулирования рассматриваемых видов занятости. Отличие состоит в большей гибкости и рискованности платформенной занятости по сравнению с традиционной. Этим определяется привлекательность взаимодействия с трудовыми цифровыми платформами (ТЦП). Они являются новым видом социальных институтов. Вовлечены в процесс расширения социальной ответственности. Реализация современных теорий управления персоналом в традиционном секторе экономики привело к формированию нового типа работника. Его характери-

¹ Иванова Татьяна Борисовна — д.э.н., профессор, профессор кафедры государственного управления и менеджмента, Волгоградский институт управления — филиал РАНХиГС; профессор кафедры экспертизы и эксплуатации объектов недвижимости, Волгоградский государственный технический университет; e-mail: nika20021960@bk.ru, ORCID: 0000-0002-1103-8210.

² Миронова Светлана Михайловна — д.юр.н., доцент, профессор кафедры теории права и государственно-правовых дисциплин, Волгоградский институт управления — филиал РАНХиГС; e-mail: i@mironova-law.ru, ORCID: 0000-0001-5288-2568.

³ Статья подготовлена при финансовой поддержке Российского научного фонда, грант № 22-28-00914, <https://rscf.ru/project/22-28-00914/>

© Иванова Татьяна Борисовна, 2024



© Миронова Светлана Михайловна, 2024



стиками являются рост креативности, инициативности, склонности к риску. Увеличивается число лиц, заинтересованных в самостоятельном предоставлении работ и услуг. ТЦП создали для этого дополнительные возможности. Тенденции развития традиционной и платформенной занятости совпадают. Для платформенной занятости сроки их реализации короче. Для решения социальных проблем индивидов нужно сохранить институциональные подходы к отношениям занятости. В статье предложены практические рекомендации для разрешения этого противоречия по каждому из критериев сравнения традиционной и платформенной занятости.

Ключевые слова: традиционные отношения занятости, платформенные отношения занятости, цифровые трудовые платформы, самозанятые.

Цитировать статью: Иванова, Т. Б., & Миронова, С. М. (2024). Сравнительный анализ развития традиционных и платформенных отношений занятости. *Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика*, 59(4), 135–159. <https://doi.org/10.55959/MSU0130-0105-6-59-4-7>.

T. B. Ivanova
RANEPA (Volgograd, Russia)
S. M. Mironova
RANEPA (Volgograd, Russia)
JEL: M50

COMPARATIVE ANALYSIS OF DEVELOPING TRADITIONAL AND PLATFORM EMPLOYMENT RELATIONS

Platform employment covers an increasing proportion of the population. What are its modern features? What are the common features and differences compared to traditional employment? What changes are possible and necessary in the future? The purpose of this article is to determine the directions of their evolution in traditional and platform forms of interaction based on a comparative analysis of developing the relations between employees and employers. Research methodology: institutional and post–Keynesian approaches, theories of personnel management – concepts of scientific management, administrative, human resources and relations, behavioral, human. The methods used are comparative analysis, statistical data processing and interviews. This made it possible to define criteria for comparing traditional and platform employment relationships. These include the legal status of performers, social guarantees, labor incentives, and institutional forms of protection. A common feature is the convergence of forms of regulation of the types of employment under consideration. The difference lies in a greater flexibility and riskiness of platform employment compared to traditional employment. This determines the attractiveness of interaction with labor digital platforms (LDP) which is a new kind of social institutions involved in the process of expanding social responsibility. The implementation of modern theories of personnel management in the traditional sector of the economy has led to forming a new type of an employee. Its LDF are growing creativity, initiative, and risk-taking. The number of people interested in self-provision of works and services is increasing. The shopping centers have

created additional opportunities for this. The trends in the development of traditional and platform employment coincide. For platform employment, the deadlines for their implementation are shorter. To solve the social problems of individuals, it is necessary to preserve institutional approaches to employment relations. The article offers practical recommendations to resolve this contradiction in each of the criteria for comparing traditional and platform employment.

Keywords: traditional employment relationships, platform employment relationships, digital labor platforms, self-employed.

To cite this document: Ivanova, T. B., & Mironova, S. M. (2024). Comparative analysis of developing traditional and platform employment relations. *Lomonosov Economics Journal*, 59(4), 135–159. <https://doi.org/10.55959/MSU0130-0105-6-59-4-7>.

Введение

Согласно Закону РФ «О занятости населения Российской Федерации» под занятостью понимается «деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход» (Федеральный, 1991). В законе указываются такие формы, как работа по трудовым и/или гражданско-правовым договорам, в качестве индивидуальных предпринимателей, на подсобных промыслах. Кроме того, к занятым также относятся военнослужащие, учащиеся очной формы обучения, члены крестьянско-фермерских хозяйств, учредители организаций. Когда реализация этих видов занятости не опосредуется установлением отношений между заказчиками и исполнителями работ через цифровые платформы, она является традиционной и связана с развитием общественного разделения труда, возникшего при становлении рыночной экономики. Развитие цифровой экономики привело к появлению в 1999 г. первой трудовой цифровой платформы (ТЦП). Их посредничество между работниками и работодателями отличает платформенную занятость от дистанционной работы, осуществляемой через интернет, которая является разновидностью традиционных трудовых отношений (полных, неполных, теневых).

Различные аспекты каждой группы отношений занятости (традиционных и платформенных) широко исследуются в научной литературе, начиная с конца XIX в. Среди них по объему охваченного исторического периода выделяется группа работ ученых Московского государственного университета, связанных с реализацией проекта по гранту РГНФ «Эволюция трудовых отношений в российской промышленности: от дореволюционной индустриализации к советской». С 2002 г. начинаются исследования цифровизации экономики: цикл работ И. В. Новиковой «Стратегирование занятости населения в цифровой экономике» (Новикова, 2020), материалы конференции «Человек и труд в цифровой экономике» под руководством

Р. П. Колосовой, Т. О. Разумовой, М. В. Артамоновой (Колосова, 2019). А. А. Аузана «Цифровая экономика как экономика: институциональные тренды» (Аузан, 2019). В последние годы в связи с расширением деятельности трудовых цифровых платформ идет активное изучение платформенной занятости. Наиболее масштабными являются исследования Правительства Великобритании (Good Work, 2017), Международной организации труда (Международная организация труда, 2021), Института социальной политики НИУ ВШЭ (Синявская, 2021; Синявская, 2022), Центра стратегических разработок (Платформенная, 2022). Активно ведутся обобщения полученных результатов (Лютков, 2022; Шевчук, 2023).

Накопленный материал позволяет провести сравнительный анализ традиционных и платформенных отношений занятости, уточнить их возможные дальнейшие изменения. Актуальность предложенного подхода состоит в том, что в настоящее время в мировой практике не существует однозначной оценки статуса платформенных занятых, условий осуществления ими хозяйственной деятельности, необходимого уровня социальной защиты. Авторы предлагают решение этих вопросов, исходя из методологии, основанной на использовании положений теорий институционализма, посткейнсианства и управления персоналом. Это позволяет провести анализ институтов рассматриваемой сферы, взаимосвязи и регулирование экономических и социальных факторов, изменения роли персонала в общественном производстве.

Цель данной статьи — на основе сравнительного анализа развития отношений между работниками и работодателями определить направления их эволюции при традиционных и платформенных формах взаимодействия. Авторами выдвинута гипотеза, что платформенная занятость имеет такие же тенденции развития, что и традиционная, но их реализация осуществляется в более короткий срок.

Методика исследования состоит в следующем: 1) определение критериев развития традиционных отношений занятости (правовой статус исполнителей работ, социальные гарантии, стимулирование труда, институциональные формы защиты); 2) анализ эволюции традиционного найма согласно выделенным критериям; 3) применение полученных критериев к оценке состояния и направлений трансформации платформенных трудовых отношений; 4) сопоставление традиционных и платформенных отношений, выявление их общих черт, отличий и факторов привлекательности. Проведенный анализ позволил сформулировать предложения по институциональным изменениям государственного регулирования платформенной занятости.

Статья состоит из четырех разделов в соответствии с приведенной выше методикой. Проведен анализ и синтез научной литературы, материалов социологических исследований, судебной практики, официальных сайтов ТЦП, сравнение и статистическая обработка данных, результаты

собственных исследований авторов, включая интервью с единицами наблюдений.

Определение критериев развития традиционных отношений занятости

Для определения критериев развития традиционных отношений занятости проведем анализ общей динамики их изменений от момента зарождения рынка до настоящего времени. Так как взаимодействие между работниками и работодателями осуществляется как непосредственно между ними, так и с учетом внешних экономических и социальных условий, то он проводится на макро- и микроуровне.

Макроуровень. Первоначально традиционные отношения занятости характеризовались высокой степенью эксплуатации работников и в результате этого значительным уровнем социальной напряженности. Наиболее ярко этот период охарактеризован в первом томе «Капитала» К. Маркса (Маркс, 1973): удлинение и интенсификация рабочего дня, дневной и ночной труд, система смен, принятие законов, направленных на сокращение заработной платы. Рост рабочего движения за улучшение условий труда обусловил принятие и развитие в 1833–1864 гг. *английского фабричного законодательства*. Первоначально направленное на ограничение продолжительности рабочего дня и ставшее прообразом для других стран, оно стало дополняться иными положениями, например, об охране труда, все более распространяясь по различным странам, в том числе и в России (Скачкова, 2017).

Под влиянием протестных движений рабочих, объединявшихся в профсоюзы и политические партии, постепенно формировалась система социальной защиты трудящихся. Расширилось число стран, вводящих минимальный размер оплаты труда (1894 г. — Новая Зеландия, 1938 г. — США, 1970 г. — Франция и т.д.). В 1889 г. в Германии введено массовое пенсионное обеспечение, которое стало применяться и в других национальных экономиках. К настоящему времени оно охватывает 77,5% пожилых людей (ILO Monitor, 2023). В *концепции достойного труда* (Международная организация труда, 2008) повышение социальной защищенности работников уже стало рассматриваться как эталонная форма их взаимоотношений с работодателями.

Микроуровень. Широкое распространение отношений найма связано с развитием рыночной экономики. Вопрос об их характере является дискуссионным на протяжении нескольких веков. Еще в начале XX в. основоположник российского трудового права Л. С. Таль (Таль, 1913) рассматривал возможность построения отношений занятости на основе двух видов договоров — *найма (трудового)* и *гражданско-правового характера (ГПХ)*, связанного с предпринимательством. Сосуществование различных форм

занятости, крупного, среднего и мелкого производства дилемму правового статуса работника за прошедшие десятилетия не только не устранило, но и углубило по мере расширения их разновидностей, например, появления самозанятых.

По мере изменений технологических укладов стали трансформироваться концептуальные подходы и, как следствие, практика в управлении персоналом (Глазьев, 2020), что отразилось в развитии *теорий управления персоналом — концепциях научного управления, административной, человеческих ресурсов и отношений, поведенческой, человека*. Например, в четвертом технологическом укладе сотрудник являлся формальным элементом организации, его надо было отобрать и обучить (работы М. Вебера, Э. Мэйо), в шестом он уже является самостоятельным участником производственного процесса, по отношению к которому необходимо стимулировать саморазвитие и удовлетворенность трудом (концепции П. Друкера, У. Оучи). Общепринятыми стали такие инструменты управления персоналом, как планирование, подбор, отбор, адаптация, мотивация, оценка, обучение и развитие. Усиление конкуренции, переход от индустриального к постиндустриальному обществу вызвал необходимость расширения способов оценки результатов труда. Конкурентоспособность предприятий стала определяться не столько производительностью труда, а степенью вовлеченности сотрудников в производственный процесс, восприятием ими достижения стратегических целей организации как формы собственного самовыражения (концепции В. А. Кана, К. Томпсона).

В целом с момента зарождения рынка отношения занятости трансформировались по таким направлениям, как институциональные формы защиты и социальные гарантии, правовой статус исполнителей работ и стимулирование труда.

Критериальный анализ эволюции традиционных отношений занятости

Традиционные отношения занятости являются трудовыми и поэтому точкой исследования их эволюции стал анализ правового статуса работника.

Правовой статус исполнителей работ. В настоящее время в сфере трудовых отношений преобладают трудовые договоры. С 2006 г. стала расширяться возможность работы по ним дистанционно (Дудченко, 2022), том числе в России с 2020 г. (Трудовой..., ст. 312.2). Доля договоров ГПХ незначительна. В странах ЕАЭС в 2020 г. она составила 2,7% и возросла с 2016 г. только на 0,4% (О рынке труда, 2021). Этот показатель имеет страновые отличия. В РФ за первое полугодие 2023 г. он составил 3,6% (без субъектов малого предпринимательства) и вырос по сравнению с аналогичным периодом 2022 г. на 15,5% (Росстат, 2023, с. 216).

Последние десятилетия стала использоваться такая форма отношений, как *самозанятость*. По данным ОЭСР (Social, 2018) уровень самозанятости выше в более бедных странах: в Колумбии их доля составляет 51,3% численности работающих, в США — 6,4%. В ряде стран, например, Китае, Южной Корее, Франции, Германии, для них введены различные виды обязательного социального страхования. Их уплату, в отличие от наемных работников, осуществляет сам самозанятый (Пьянкова, 2022).

Социальные гарантии. Для работодателя является существенной форма договора привлечения работника, так как от этого из-за наличия социальных выплат зависит величина издержек производства. В США (Налоговое управление США, 2023) при принятии граждан на работу необходимо определить, являются ли они независимыми подрядчиками (самозанятыми) или наемными работниками. В первом случае налоги на социальное обеспечение и взносы в программу Medicare уплачивает сам работающий, во втором — эти же налоги и подоходный налог выплачивает работодатель, что увеличивает издержки на 20–30%. По общему правилу, различие между двумя группами работников заключается в степени контроля над организацией их деятельности. Если работник рассматривается как независимый подрядчик, то контроль заказчика может осуществляться только за результатами работы, если оформлены отношения найма, то работодатель определяет, что и как нужно выполнять.

В России подобная проблема первоначально была связана с трактовками отношений занятости как трудовых или гражданско-правовых (ГПХ). До 2023 г. в России по договорам ГПХ не начислялись страховые взносы, что давало возможность работодателям сокращать издержки производства. В настоящее время это различие устранено. Согласно Федеральному закону (Федеральный..., 2022) и для этой группы работников работодатель должен выплачивать взносы на страхование по временной нетрудоспособности, в связи с материнством, медицинские, пенсионные отчисления.

Для самозанятых пока не решен вопрос о необходимости обязательной уплаты ими страховых взносов. При желании они могут заключить договор добровольного страхования с Социальным фондом РФ. В настоящее время в связи с отсутствием обязательного требования уплаты страховых взносов работодатели вместо оформления трудовых отношений стали чаще использовать труд самозанятых лиц. Это привело к злоупотреблениям и подменам в некоторых случаях трудовых отношений. ФНС России обращает внимание на недопустимость этого (ГАРАНТ, 2021; Консультант-плюс, 2022), и проводит мероприятия налогового контроля, выявляя и пресекая подобные правонарушения.

Стимулирование труда. Повышение роли исполнителей в реализации стратегических целей развития организаций, отразившееся в развитии теорий управления персоналом, привело на практике к введению ключевых показателей эффективности (KPI) (работы П. Друкера, Д. Нортон). Рас-

пространились характеристики работы, получаемые в ходе обратной связи с потребителями об удовлетворенности работой сотрудников, что отразило реализацию клиентоориентированного подхода, усилившегося в ходе конкурентной борьбы, использование новых форм привлечения клиентов — маркетинговых программ, менеджмента качества.

Стали появляться дополнительные формы мотивации работников к высокопроизводительному труду — корпоративные социальные пакеты. В долгосрочном плане это программы ESOP, 401k, различные опционные. В краткосрочном — предоставление дополнительного медицинского страхования, оплата расходов на мобильную связь и интернет и другие. Их разнообразие повысилось во время перехода к дистанционной работе в связи с COVID-19. По исследованию ADP (Why Do, 2023), например, американские компании в 2022 г. потратили на оплату порядка 90 видов льготных программ для работников 32% от фонда заработной платы, хотя и не все из них оказались востребованными.

В зависимости от соотношения спроса и предложения труда объем и структура корпоративных социальных пакетов изменяется. С декабря 2019 г. по декабрь 2022 г. по оценкам Организации экономического сотрудничества и развития (далее — ОЭСР) в тех отраслях, где наблюдается дефицит работников, доля вакансий, в которых предоставляются социальные пакеты стала расти (Организация экономического сотрудничества и развития, 2023). В США и Канаде это льготы, связанные с оплатой услуг стоматологии и офтальмологии, страхованием жизни (рост на 24 и 11% соответственно), а в США, кроме этого, на 17% выросло число вакансий, в которых указывается, что работники будут иметь оплачиваемые отпуска, в том числе по болезни. В Великобритании на 15% увеличилась доля заявок, где гарантируются выплаты пенсионных пособий. В вакансиях компаний всех упомянутых выше стран, указывается на возможность получения помощи в оплате обучения и посещениях фитнес-центров.

Институциональные формы защиты. В настоящее время сформированы различные институты защиты прав работников. Это конфликтные комиссии самих организаций, деятельность органов государственной власти и надзорных ведомств, контролирующих соблюдение трудового законодательства, особенно в части своевременной выплаты заработной платы, профсоюзы. Деятельность последних активизируется, как только условия жизни начинают ухудшаться и не действуют иные каналы защиты интересов работников (Statista, 2023). Так произошло после пандемии 2019 г., когда снова стали актуальными борьба за достаточные условия труда, технику безопасности, компенсации в связи с ростом инфляции. В 2022 г. по данным ОЭСР (Организация экономического сотрудничества и развития, 2023) число трудовых споров в большинстве стран по сравнению с показателями 2010–2019 гг. в связи с ростом инфляции и сокращением реальной заработной платы выросло в Дании, Канаде, Швейцарии,

США Финляндии (в 8 раз), Великобритании (в 4 раза), Бельгии (на 30%)), хотя в трех последних все равно было ниже, чем в 1990 г. Это объясняется рядом причин: договоренностями на переговорах о повышении заработной платы, трансфертами правительств, опасениями работников потерять гарантии занятости, некоторым снижением в связи достигнутыми результатами активности профсоюзов. Сокращение трудовых споров отмечается и в России, причем в качестве причин тоже указываются принятые меры государственного воздействия (Макаров, 2023).

Анализ эволюции традиционных отношений занятости позволяет сделать следующие выводы. Исследование их современного состояния на основе полученных критериев анализа показало: 1) формы правового оформления исполнителей становятся все более разнообразными; 2) используются такие виды социальной защиты, как минимальная оплата труда, пенсионные и иные аналогичные выплаты, социальные пакеты, безопасный уровень условий труда — продолжительность рабочего дня, создание условий соблюдения техники безопасности; 3) в части стимулирования труда — применение KPI, определение качества работы сотрудника со стороны потребителей; 4) институциональные формы защиты. В настоящее время формируются и усиливаются такие тенденции, как: 1) наращивание инструментов, повышающих лояльность, креативность, профессионализм постоянных сотрудников, с обеспечением синхронизации модели поведения работника и достижения стратегических целей предприятия, за счет расширения мер социальной защиты, в том числе предоставления корпоративных социальных пакетов; 2) использование формы привлечения работников на условиях самозанятости, которая для работодателей предоставляет возможности усиления гибкости работы с коллективом, например, за счет передачи работ на аутсорсинг, введение дистанционной работы; 3) сокращение использования профсоюзного движения как формы защиты прав работников при формировании эффективно заменяющих их надзорных органов с государственным участием при усилении протестных движений в виде забастовок при ухудшении условий существования и отсутствия форм социального партнерства.

Проведем по тем же критериям исследование состояния и направлений развития платформенной занятости.

Анализ состояния и направлений трансформации платформенных отношений занятости

ТЦП отличаются по способам регистрации пользователей, ценообразованию, обеспечению качества сделки, виду управления (алгоритмического, ручного, смешанного). По специфике квалификации исполнителей и месту выполнения работ различают вэб-платформы, работающие с фрилансерами (фриланс-платформы), таксистами и курьерами, хотя су-

ществуют и гибридные, объединяющие несколько направлений деятельности. Фриланс-платформы предполагают выполнение работ дистанционно или с физическим присутствием на месте их реализации, требующих в среднем более высокой и разнообразной квалификации. Для платформ такси и доставки достаточно иметь массовые компетенции, а работы выполняются только при непосредственном контакте с заказчиком. По данным МОТ (Международная организация труда, 2021), в 2021 г. в мире около 37% всех трудовых платформ были связаны с фрилансом, 49% — с доставкой, 14% — с заказом такси, 0,6% являлись гибридными. Большинство из них имеет до 15 штатных сотрудников и только гибридные — более 5000.

Существуют следующие оценки ежегодной доли исполнителей, работающих на ТЦП: в целом в мире — 0,5–3% общей занятости, среди канадских рабочих — 5,5–8,2% (ОЭСР, 2019), в 16 странах — членах ЕС — 11% взрослого населения (Международная организация труда, 2021), в США — 5–15% рабочей силы, в Германии — 12% населения трудоспособного возраста, в Китае — 15% (Синявская, 2021), в России — 14,7% трудоспособного населения и 2,4% занятых (Синявская, 2022). То есть, в среднем доля платформенных занятых составляет около 13% трудоспособного населения.

Число платформенных занятых различными видами деятельности зависит, с одной стороны, от численности тех, кто готов выполнять определенные работы, с другой, — от спроса на их услуги и, как следствие, от возможности получения заработка. Число исполнителей, зарегистрированных, например, в России на таких ТЦП фриланса, как Профи, Юду достигает 2,3 млн человек (Митрофанова, 2022). Для большинства стран характерна нехватка платформенных занятых массовых профессий — таксистов и курьеров. Это совпадает со структурой традиционной занятости, где кадровый голод сейчас тоже связан с массовыми профессиями. В то же время численность фрилансеров оценивается как избыточная: в мире в 73–99,9% от зарегистрированных на фриланс-платформах (Международная организация труда, 2021), в РФ — 66% (Перепись, 2020).

В связи с тем, что регистрация на платформе в качестве исполнителя не означает ни гарантированного получения заказов, ни обязательного выхода на работу, целесообразно ввести понятия «активный» и «пассивный платформенный занятый». Активный занятый выходит на работу, получает заказы, исходя из самостоятельно установленного трудового графика. Пассивный занятый, хотя и зарегистрирован на ТЦП, но не имеет заказов вследствие отсутствия спроса на свои услуги, что более характерно в настоящее время для фрилансеров.

Механизм правового оформления платформенных занятых. Оформление отношений занятости на платформах связано с заключением пользовательского соглашения. В них привлекаемые работники имеют широкий

спектр наименований: для фрилансерских — фрилансеры, конкурсных — дизайнеры, микрозадач — авторы, такси — водитель, сторонний поставщик, поставщик услуг, доставки — партнер по доставке (Международная организация труда, 2021). Некоторые страны ввели на законодательном уровне новые понятия: «платформенные работники» (Индия), «экономически зависимые работники» (Колумбия), «зависимая самозанятость» (Южная Корея) (Платформенная занятость: определение, 2021). В России платформенный занятый может быть индивидуальным предпринимателем, юридическим или физическим лицом, самозанятым. Для двух последних случаев предлагается использовать термин «платформенный занятый» (Информационный ресурс, 2023), хотя до сих пор продолжаются дискуссии о характере этих отношений.

В целом в мировой судебной практике, несмотря на противодействия операторов платформ, есть прецеденты трактовки отношений с привлекаемыми работниками как трудовых. В литературе показано, что это связано, прежде всего, с различиями в применяемых критериях определения типа работника (Сидоренко, 2022). В законодательстве ряда стран для этого принимаются уточняющие поправки. Например, в апреле 2023 г. в Португалии введено положение, что работа цифровых платформ стала регулироваться Законом о труде, а если в деятельности сотрудника присутствуют хотя бы два признака трудового договора, то он должен позиционироваться как штатный работник, а не независимый подрядчик (Flash, 2023).

Социальные гарантии. Их наличие на макроуровне в настоящее время в большинстве стран не гарантируется, но могут вводиться их отдельные инструменты.

МРОТ по ряду видов деятельности введен правительствами Великобритании, Нидерландов, Польши, властями Нью-Йорка, платформами Favor, Upwork, Prolific (Do digital, 2019).

Социальное страхование для платформенных работников связано с решением этого вопроса для самозанятых, так как именно в таком статусе преимущественно осуществляется деятельность на ТЦП. Как и вне платформ, самозанятость предполагает самостоятельные отчисления, которые в зависимости от национального законодательства осуществляются обязательно или добровольно. Среди работников, предоставляющих свои услуги через ТЦП, доля застрахованных выше среди тех, для кого она не единственная, а совмещается в традиционной занятости. На первом месте по распространенности находятся медицинские страховки, на втором — пенсионные.

Начинают формироваться корпоративные социальные пакеты ТЦП. Платформы начинают принимать на себя обязательств по страхованию работников от несчастных случаев, при временной нетрудоспособности (хотя только на время выполнения производственных заданий). Предо-

ставляются возможности обучения: преимущественно дистанционно, на сайтах операторов платформ. Создаются формы корпоративного event-менеджмента (отделы счастья для курьеров в Сбере).

Приведем более подробную характеристику предоставляемых форм социальной защиты на примере работы Яндекс.Такси. С 2017 г. платформа предоставляет автоматическую страховку водителей и пассажиров на сумму 2 млн руб. на время выполнения заказа (Яндекс.Про, 2023). С 2022 г. введена страховка жизни и здоровья (Яндекс.Про, 2023). Она является платной, но, если водитель имеет один из статусов привилегий, то затраты на нее ему возмещаются. Статус зависит от набранного числа баллов, которые суммируются за выполненные заказы. То есть, условия получения компенсации за страховку зависят от производственной активности водителя, стимулируя его работать как можно больше. Хотя продолжительность рабочего дня определяется самим сотрудником, но если выполнение работ может привести к ухудшению здоровья исполнителя или заказчика, то на законодательном уровне иницируется ее ограничение. Так, с сентября 2023 г. в России вводится ограничение на продолжительность времени предоставления услуг такси. Оно не должно превышать 12 часов, а через 5 часов надо сделать перерыв. Ограничение времени работы является элементом охраны труда, наряду со страховкой при выполнении заказа. Вводятся и иные способы сокращения травматизма. В Яндекс.Такси осуществляется мониторинг за манерой вождения, дается оценка ситуации на дорогах и возможностей избежать опасных мест, проводится фотоконтроль (Пархоменко, 2019).

Стимулирование труда. Состоит из таких элементов, как индивидуальные КРІ, комиссионные и бонусы, которые можно рассматривать как коллективные, так как они применяются одновременно к определенной группе работников.

Индивидуальные КРІ фактически представляют возможность работнику получить заказ, в ряде случаев (таксистам, курьерам) на более выгодных условиях. Так, 60% платформ фриланса при предоставлении заказов используют отзывы клиентов, 50% — рейтинги, 46% — профиль работника, 27% — ретроспективу проектов и портфолио, 21% — предложенную работником цену (Международная организация труда, 2021). На платформах такси и доставки, помимо отзывов клиентов, используют показатели доли отмененных и принятых заказов. Чем меньше выполненных, тем ниже у исполнителя рейтинг и различные бонусы. Если оценки становятся меньше, чем установлено платформой, то работника деактивируют. В основном на срок от нескольких дней до года. Навсегда были отключены от конкретной цифровой платформы 7% таксистов, 15% курьеров, хотя это не помешало им перейти работать на другие платформы (Международная организация труда, 2021). В проведенных авторами глубинных интервью таксисты отмечали, что полученные по обратной связи

оценки не всегда объективны, а получить по ним комментарий или обжаловать невозможно.

При выполнении заказов службы такси, доставки, фрилансеры платят платформам комиссионные. Кроме того, фриланс-платформы взимают плату за возможность получения заказа. Для его получения необходимо осуществить оплачиваемый исполнителем отклик, хотя это не гарантирует предоставление заказа именно этому исполнителю: заказчик может передать ее другому лицу (Сравни.ру, 2023). Практикуется покупка смен как гарантия сокращения времени получения заказов, более привлекательных условий работы, в том числе униформы. То есть, в отличие от традиционной занятости сама потенциальная возможность получения заказов является платной.

Для стимулирования объема предложения услуг в определенном месте и/или районе ТЦП могут снижать комиссионные или выплачивать дополнительные бонусы за принятие заказа. Такая система используется в пиковые часы, например, для пассажироперевозок.

Институциональные формы защиты. Как и для традиционной занятости, к ним относятся возможность решения споров внутри организации и наличие профсоюзов. Каждая платформа имеет подразделение по урегулированию споров, в разделе «Обучение» размещаются алгоритмы о порядке подачи жалобы. 28% таксистов и 36% работников службы доставки использовали этот канал защиты своих прав. Остались недовольны результатами, соответственно, 49 и 37%. Обращения касались оплаты труда, конфликтов с клиентами, технических сбоев, отмены заказов, деактивации учетной записи (Перспективы, 2021).

Участниками профсоюзного движения являются только 1% фрилансеров, 3% водителей такси, сотрудники доставки о своем участии в профсоюзном движении не сообщали (Международная организация труда, 2021). В ряде юрисдикций объединения самозанятых, которыми преимущественно являются сотрудники ТЦП, антимонопольным законодательством запрещены для избежания картельного сговора, хотя ситуация в этой области начала меняться. Законы, позволяющие платформенным занятым создавать профсоюзы, были приняты во Франции, Канаде, Швеции, Дании. В двух последних странах платформы подписали с профсоюзами коллективные договоры (Do digital, 2019). В то же время в исследованиях отмечается перспективность развития протестных движений в формах забастовок, демонстраций, судебных разбирательств, бойкота приложений платформенными занятыми (Басуальдо, 2021). В конце 2022 г. прошли забастовки водителей и курьеров в России. Акции организовывались через неформальные группы в соцсетях, на базе уже действующих или, что реже, вновь создаваемых профсоюзов. Требования были частично удовлетворены: повысились расценки на работу, был снижен размер комиссий.

К оценке состояния и направлений трансформации платформенных отношений занятости были применены такие критерии, выделенные в ходе анализа традиционной занятости, как механизм правового оформления работающих, наличие социальных гарантий, стимулирование труда, институциональные формы защиты. Все они проявляются и в отношениях платформенной занятости, усиливаясь с ее развитием, которое проходит в более короткий промежуток времени.

Сопоставление общих черт, отличий и факторов привлекательности традиционных и платформенных отношений занятости

Для проведения сопоставления отношений традиционной и платформенной занятости выделенные выше критерии были детализированы. Полученные результаты приведены в табл. 1.

Таблица 1

Сопоставление традиционных и платформенных отношений занятости

Критерий сопоставления	Отношения занятости	
	традиционные	платформенные
Правовой статус и сопутствующие ему характеристики		
Правовая форма отношений	Трудовой договор, ГПХ	Самозанятость, ИП, юридические и физические лица
Прием на работу	На основе вакансий	Без ограничений
Продолжительность рабочего дня	Установлена законодательно	Начала ограничиваться в случаях возможного травматизма
Соблюдение правил техники безопасности	Установлена законодательно	Вводится в случаях возможного травматизма
Гибкость графика работы	Определяет работодатель	Определяет работник
Возможность ведения трудовой деятельности	Успешность организации труда работодателем и наличие у работника требуемых компетенций	Получение заказа на конкурентном рынке конкретной платформы
Гарантии занятости	Отсутствуют	Отсутствуют
Формы осуществления деятельности	В штате, по совместительству, в офисе, дистанционно	Основной вид деятельности, дополнительный, дистанционно, у заказчика
Характеристика работодателя	Традиционный, постоянный	Через цифровую платформу, меняющийся

Критерий сопоставления	Отношения занятости	
	традиционные	платформенные
Конечный заказчик (потребитель)	Определяется работодателем	Распределенный, неопределенный, с большой степенью сменяемости
Социальные гарантии		
Минимальная оплата труда	На основе коллективного договора правительство, бизнес, профсоюзы	Аналогично традиционной занятости или самими платформами
Базовая социальная защита (пенсии, больничные, оплачиваемые отпуска)	Введена правительствами	Начинает формироваться правительствами
Корпоративные социальные пакеты	Разнообразные, для привлечения сотрудников	Страховки на время работы, обучение, event-события для привлечения сотрудников
Стимулирование труда		
Индивидуальные краткосрочные КРІ	Исходя из операционных целей компании	По оценкам заказчиков
Долгосрочные мотивационные программы	Исходя из стратегических целей компании	Отсутствуют
Коллективные КРІ	Системы премирования (13-я зарплата, по итогам квартала, года), месячные премии подразделениям	Уплата комиссионных (отрицательные КРІ), бонусы для увеличения предложения услуг
Формирование лояльности и вовлеченности	Считается целесообразным	Не предполагается
Институциональные формы защиты		
Решение трудовых споров	Внутри корпорации, в судебных и исполнительных органах	Внутри корпорации, если в национальном законодательстве платформенная занятость не признана трудовыми отношениями
Решение коллективных споров	С участием профсоюзов	С участием профсоюзов, через стихийные цифровые формы, например, через соцсети

Источник: составлено авторами.

Отличия платформенных отношений занятости от традиционных состоят в следующем: 1) неограниченное число рабочих мест вне зави-

симости от соотношения спроса и предложения на услуги; 2) платный характер участия в получении заказов помимо удержания комиссионных (оплата откликов, покупка смен, рекламных носителей, например, униформы); 3) возможность самостоятельно принимать решения об отчислениях для получения базовой социальной защиты; 4) самостоятельность определения графика работы, хотя с учетом наличия КРІ, устанавливаемых платформой, и объективных условий получения заказов (водители и курьеры могут получить больший доход в час пик, фрилансеры вынуждены учитывать для получения выгодных заказов разницу часовых поясов), эта гибкость относительна; 5) большая неопределенность получения дохода, так как платформа не учитывает соотношение спроса и предложения на рабочую силу, не гарантирует получение заказов. В целом, можно говорить о большей самостоятельности и рискованности платформенных отношений занятости по сравнению с традиционными.

В целом в мировой практике преобладает тенденция на выравнивание характеристик традиционных и платформенных отношений занятости. Она выражается в расширении сферы применения МРОТ, базовой социальной защиты, ограничении продолжительности рабочего дня, введении требований техники безопасности, использовании КРІ. Но эти формы взаимоотношений между ТЦП и потенциальным исполнителем относятся не ко всем лицам, зарегистрированным на платформе, а только к активным.

Самозанятые преимущественно не считают необходимым обязательно иметь базовую социальную защиту. По опросу, проведенному среди них объединением «Опора России» в сентябре 2022 г. (Козлов, 2022), 80,8% считают, что взносы на выплату, например, по больничным листам должны быть добровольными, как и пенсионные, и не превышать 1000 руб. в месяц. В то же время большинство заинтересовано в их получении, в том числе 74,6% за счет государственной системы поддержки, 13,5% — от частных страховых компаний, 1,3% — в рамках корпоративных программ. Эксперты, комментирующие данное исследование, высказали мнение, подтвержденное и глубинными интервью авторов, что это свидетельствует о заинтересованности в подобном страховании только в случае большой вероятности заболеваний. В противном случае от участия в программе для увеличения своих доходов платформенные работники будут отказываться.

Переход работников из традиционной занятости к платформенной в предыдущие годы был связан с возможностью работы по гибкому графику. Но, согласно опросу, проведенному исследовательским институтом ADP (Antonello, 2023), в 2022 г. в связи с распространенностью удаленной работы, привлекательность такого преимущества снизилась. Более важными для работников стали величина и рост заработной платы, гарантии

занятости, а среди корпоративных социальных льгот — дополнительные оплачиваемые отпуска, более короткая рабочая неделя, единовременная материальная помощь. Работодатели свою заинтересованность в увеличении расходов на обучение, развитие карьеры, улучшение условий труда. Такие возможности не свойственны работе на ТЦП. В указанном выше исследовании отмечается, что в целом только 8% работников допускают переход на платформенную занятость, причем среди тех, кто работает только удаленно, их в 2 раза больше по сравнению с совмещающими удаленную и стационарную работу или находящимися только в офисе, а среди работающих неполный рабочий день к дополнительной подработке готов каждый десятый. Чтобы упрочить свое положение в условиях неопределенности получения заработков при работе на ТЦП, 55% платформенных занятых работают на 2 часа больше без оплаты, чем традиционные работники, среди которых такой тип поведения характерен в меньшей степени (37% опрошенных).

В газете «Ведомости» со ссылками на мнение экспертов ТЦП указывается, что причинами обращения к платформенной занятости в России в настоящее время для курьерской доставки являются временная подработка при поиске постоянной работы, совмещения с учебой (20% опрошенных), другой работой (43%), ведением собственного бизнеса (12%), а также высокая заработная плата, что ведет к росту занятых с высшим образованием.

При привлечении работников к фрилансу действуют факторы, аналогичные тем, которые указаны для курьеров. По совместному исследованию FL.ru и Высшей школы экономики (Перепись, 2020) из 14 млн занятых в этой сфере человек 57% ищут заказы через платформы удаленной работы, в течение следующих 5 лет 17% собираются продолжать работать во фрилансе, 37% — создать собственный бизнес, 4% — стать штатным сотрудником, 19% — совмещать штатную работу и фриланс. Доходы свыше 48 тыс. руб. имеют 45% фрилансеров в регионах и 71% в Москве. Как и среди курьеров, растет доля лиц с высшим образованием.

Отмеченные тенденции можно считать международными. По исследованиям, проведенным одной из наиболее крупных платформ фриланса в США, которая занимает 9% этого рынка (Freelance, 2021; Freelance, 2022), отмечается рост доли лиц с высшим образованием, в среднем более высокая заработная плата, чем при традиционной занятости, в том числе за счет возможности самостоятельно устанавливать расценки на работы, увеличение работающих неполный рабочий день на двух работодателей или совмещающих полную занятость и подработку.

В отличие от приведенных выше данных МОТ о более низких заработках на фриланс-платформах по сравнению с традиционной занятостью, в этих исследованиях такое соотношение не рассматривается, но на проблеме низких доходов респонденты не указывают. Возможные причины

такого расхождения: в последних опросах были охвачены только активные фрилансеры ТЦП и получающие заказы по другим каналам.

Общие черты отношений традиционной и платформенной занятости состоят в сближении форм регулирования рассматриваемых видов занятости, отличия — в большей гибкости и рискованности платформенной занятости по сравнению с традиционной. Факторами привлекательности являются: величина оплаты труда, возможность работать по гибкому рабочему графику, в том числе на удаленной работе, достаточность компетенций в соответствии с характером выполняемых работ, наличие институциональных форм защиты, оцениваемых респондентами как справедливые. Такие факторы, как наличие базовой социальной защиты и гарантии занятости в опросах, не упоминались как привлекательные. Возможные причины этого состоят в том, что при высоком заработке возможно самостоятельно осуществлять сбережения «на черный день» и/или получать базовую социальную защиту при выполнении других работ, в том числе постоянной. Гарантий занятости не существует ни при традиционных, ни при платформенных отношениях.

Заключение

Использованная в исследовании методология позволяет сформулировать следующие теоретические положения. Идет формирование и развитие новых видов социальных институтов — ТЦП. Как и для компаний традиционной экономики, для них характерны повышение социальной ответственности, решение экономических вопросов с учетом социальных проблем. В то же время их функционирование основывается на действии экономических законов, прежде всего, спроса и предложения на различных рынках. Проведенный анализ позволяет говорить о расширении использования теории трех спиралей за пределы анализа механизма внедрения инноваций и распространения ее на все сферы жизни, так как при появлении и новых институтов — ТЦП, их развитие осуществляется за счет переплетения и взаимного учета интересов государства, бизнеса и исполнителей работ, хотя в данном случае они и не являются инноваторами. Сама система взаимоотношений между исполнителями работ и заказчиками вновь, как и в условиях перехода к рыночной экономике, получает новые черты, которые, во многом, являются продолжением развития теории управления персоналом от концепции научного управления до управления человеком. Широко обсуждаемый в конце XIX — начале XX в. вопрос о том, кем является исполнитель работ — работником или предпринимателем — вновь стал актуальным. В период развития традиционных отношений занятости его решение было связано с их оценкой как наемных, трудовых. Государство формировало систему социальных гарантий, институциональных форм защиты, бизнес — вовлеченность и лояльность

работников в реализации стратегических и операционных интересов компаний. В то же время при ухудшении экономической ситуации положение исполнителя работ ухудшается. Одновременно креативность, талант, компетенция благодаря новым требованиям компаний к работникам становятся все шире. Увеличивается число лиц, заинтересованных в самостоятельном предоставлении работ и услуг. ТЦП создали для этого дополнительные возможности. Тем не менее сложившиеся институциональные подходы к построению отношений занятости, для государства остаются важными. Это позволяет каждому индивиду самостоятельно формировать средства на решение своих социальных задач на установленном обществе уровне, даже если он оценивается для россиян как недостаточный.

Исходя из полученных теоретических положений, предлагается внедрить следующие практические рекомендации, сформулированные преимущественно для России, но с возможностью более широкого использования.

По правовому статусу исполнителей работ следует использовать форму samozанятости как основной вид взаимодействия с ТЦП. Отчисления от полученных доходов необходимо формировать в зависимости от характера выполняемых работ. Если она является подработкой и существуют иные заработки, то социальные отчисления не взимать.

По социальным гарантиям нужно ввести величину минимальных взносов на получение базовой социальной защиты, которая должна формироваться каждым лицом в трудоспособном возрасте. В условиях цифровизации и поступления сведений обо всех «нетеневых» заработках в личный кабинет налогоплательщика, их наличие должно стать таким же обязательным для каждого гражданина, как наличие паспорта. Величина взносов определяется по всем видам доходов за исключением средств социальной поддержки от государства, субсидий, доходов от ценных бумаг, вкладов. Это позволит обеспечивать минимальную базовую защищенность работников на основе привлечения их средств, как это сейчас делается при традиционной занятости. В случае если доход формируется в результате платформенной занятости и является формой подработки в дополнение к основной работе, где социальные отчисления формируются, то работник может быть освобожден от последних. За счет этого будет, с одной стороны, сохранен привлекательный в настоящее время для платформенных занятых принцип добровольности социальных взносов, с другой, — с государственного бюджета снимется излишнее финансовое бремя при формировании источников финансирования мер социальной защиты.

По стимулированию труда следует провести дополнительные исследования возможности и целесообразности формирования лояльности и вовлеченности исполнителей работ в деятельность конкретной ТЦП. Это позволит определить направления роста их эффективности и способствует дальнейшему развитию теории управления персоналом.

По институциональным формам защиты необходимо расширить функции государственных трудовых инспекций, возложив на них не только контроль за соблюдением норм трудового права, но и разрешение конфликтных ситуаций самозанятых с ТЦП в части оплаты труда, введения штрафов, установления избыточных требований к условиям труда. За счет этого данная группа работников получит оперативный механизм защиты. В этом будет проявляться дальнейшее усиление общих черт традиционных и платформенных отношений занятости.

В целом результаты данного исследования создают основу для последующего исследования отношений занятости в цифровой экономике и совершенствования инструментов их регулирования, соответствующих складывающимся тенденциям развития тенденциям и способствующим нейтрализации социальных конфликтов.

Список литературы

Аминов, Х., Савицкая, А., & Андрианова, Д. (2023, июль 1). Курьерам доставили зарплату. *Коммерсант*. <https://www.kommersant.ru/doc/6081551>

Аузан, А. А. (2019). Цифровая экономика как экономика: институциональные тренды. *Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика*, 6, 12–19.

Басуальдо, В., Диас, У., Херберг, М., Шмалц, Ш., Серрано, М., & Вандале, К. (2021). *Укрепление власти трудящихся в условиях цифрового капитализма. Трудовая и социальная справедливость*. Friedrich-Ebert-Stiftung.

ГАРАНТ. (2021, сентябрь). *О рассмотрении обращения от 16.09.2021 (№ АБ-4-20/13183@)*. ФНС России <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/402708820/>

Глазьев, С. Ю., Орлова, Л. Н., & Воронов, А. С. (2020). Человеческий капитал в контексте развития технологических и мирохозяйственных укладов. *Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика*, 5, 3–23.

Дудченко, С. В. (2022) Опыт регулирования дистанционного труда работников в зарубежных странах. *Международный научно-исследовательский журнал*, 1-4(115), 98–100. <https://doi.org/10.23670/IRJ.2022.115.1.122>

Информационный ресурс Государственной Думы РФ. (2023). *О занятости населения в Российской Федерации*. Законопроект № 275599-8. Дата обращения 19.08.2023, <https://sozd.duma.gov.ru/bill/275599-8>

Козлов, А. (2023, август 19). Почти 75% самозанятых хотят получать выплаты по больничным от государства. *Ведомости*. <https://www.vedomosti.ru/finance/articles/2022/09/07/939566-samozanyatih-hotyat-poluchat-viplati>

Колосова, Р. П., Разумова, Т. О., & Артамонова, М. В. (2019). Человек и труд в цифровой экономике (100-летию Международной организации труда посвящается). *Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика*, 3, 174–190.

КонсультантПлюс. (2022, апрель). *О направлении информации по проведению мероприятий налогового контроля по ИПД № ЕА-4-15/4674*. ФНС России https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_415304/

Лютюв, Н. Л. (2022). *Трудовые отношения в условиях развития нестандартных форм занятости*. Проспект.

Макаров, Е. (2023) *Социально-трудовые конфликты — важный индикатор состояния и развития социально-трудовых отношений*. Федерация независимых профсоюзов

России. http://industrialconflicts.ru/lib/119/sotsialno-trudovye_konflikty__wazhnyy_indikator_sost.html

Маркс К. (1973). *Капитал. Критика политической экономии* (Т. 1). Политиздат.

Международная организация труда. (2008). *Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации*. <https://www.ilo.org/ru/resource/deklaraciya-mot-o-socialnoy-spravedlivosti-v-celyakh-spravedlivoy>

Международная организация труда. (2021). *Перспективы занятости и социальной защиты в мире: Роль платформ цифрового труда в трансформации сферы труда*. <https://www.ilo.org/ru/publications/perspektivy-zanyatosti-i-socialnoy-zaschity-v-mire-pol-platform-cifrovogo>

Митрофанова, И. В., & Иванова, Т. Б. (2022). Новые формы занятости на региональных рынках труда (на примере субъектов ЮФО). *Региональная экономика. Юг России*, 10(4), 138–150. <https://doi.org/10.15688/re.volsu.2022.4.13>

Налоговое управление США (2023, июль). *Независимый подрядчик (работающий на себя) или лицо, работающее по найму?* Правительство Соединенных Штатов. <https://www.irs.gov/ru/businesses/small-businesses-self-employed/independent-contractor-self-employed-or-employee>

Новикова, И. В., Абросова, О. Е., & Боксгорн, А. А. (2020). *Стратегирование человеческого потенциала Кузбасса*. КеМГУ. <https://doi.org/10.21603/978-5-8353-2642-6>

О рынке труда в Евразийском экономическом союзе. (2021). *Статистика Евразийского экономического союза*. Евразийская экономическая комиссия. https://eec.eaeunion.org/upload/files/dep_stat/econstat/statpub/labourmarket_2021.pdf?ysclid=Iz8n2rwsse730662033

Организация экономического сотрудничества и развития. (2023). *Перспективы занятости ОЭСР на 2023 год: искусственный интеллект и рынок труда*. <https://doi.org/10.1787/08785bba-en>.

Пархоменко, П. (2019, апрель 25). «Яндекс» отправит уставших таксистов отдыхать. *Коммерсантъ*. <https://www.kommersant.ru/doc/3955035>

Перепись фрилансеров 2019. (2020). FL.ru & Высшая школа экономики. <https://main.talenttech.ru/research/perepis-frilanserov-2019/?ysclid=lkppi37aom391444338>

Платформенная занятость: вызовы и практические решения. (2022). *Фонд «Центр стратегических разработок»*. <https://www.csr.ru/upload/iblock/6ca/krk89ha0yxx3ystja243obvc7ly8bntv.pdf>

Пьянова, М. В. (2022) Зарубежный опыт налогового регулирования самозанятости. *Налоги и налогообложение*, 2, 47–71. <https://doi.org/10.7256/2454-065X.2022.2.37727>

Росстат. *Социально-экономическое положение России. Январь-июль 2023 года*. <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/osn-07-2023.pdf>

Сидоренко, Э. Л. (2022). Статус работника цифровой платформы: в поисках критериев определения. *Мировой судья*, 7, 16–22. <https://doi.org/10.18572/2072-4152-2022-7-16-22>

Синявская, О. В. и др. (2021). *Платформенная занятость: определение и регулирование*. М.: НИУ ВШЭ. https://ncmu.hse.ru/data/2021/05/26/1438190156/Доклад_Платформенная_занятость_002.pdf?ysclid=Iz8ms6zwb5689260094

Синявская, О. В. и др. (2022). *Платформенная занятость в России: масштабы, мотивы и барьеры участия*. М.: НИУ ВШЭ. <https://doi.org/10.17323/978-5-7598-2494-7>.

Скачкова, Г. С. (2017) *Отношения в сфере найма труда в России: становление и развитие правового регулирования*. А-проджект.

Сравни.ру. (12.09.2023). *Profi.ru vs. YouDo vs. Яндекс. Услуги: сравнение сервисов для исполнителей*. <https://www.sravni.ru/text/profiru-vs-youdo-vs-jandeksuslugi-sravnenie-servisov-dlja-ispolnitelej/?upd>

Таль, Л. С. (1913). *Трудовой договор: цивилистическое исследование. Ч. 1. Общие учения*. Тип. Яросл. губ. правления.

Трудовой кодекс Российской Федерации. От 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 25.12.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2024). Дата обращения 08.10.2023, https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/?ysclid=1z8nrbuao178936499

Устинова, А. (2023, сентябрь 7). Дипломированные специалисты подались в курьеры. *Ведомости*. <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2023/09/07/993841-diplomirovannie-spetsialisti-podalis-v-kureri>

Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (2022, 14 июля) от 14.07.2022. Принят ГД ФС РФ 05.07.2022, действующая редакция (№ 237-ФЗ). Дата обращения 08.10.2023, https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_421857/?ysclid=1z8nxgvzbd171256103

Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» (1991, 19 апреля) от 19.04.1991. Принят ГД ФС РФ 19.04.1991, действующая редакция (№ 1032-1). Дата обращения 08.10.2023, https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/?ysclid=1z8nz2eprm660656718

Шевчук, А. В. (2023). *Роль цифровых трудовых платформ в трансформации занятости: экономико-социологический анализ*: дис. ... докт. экон. наук. М.: НИУ ВШЭ. <https://www.hse.ru/sci/diss/862803177?ysclid=lr2dqkvpeg703935999>

Яндекс.Про. (11.09.2023). *Все преимущества программы привилегий*. <https://pro.yandex.ru/ru-ru/moskva/knowledge-base/taxi/privilege-program/loyalty-bonuses>

Яндекс.Про. (19.08.2023). *Какое страхование доступно партнерам сервиса*. <https://pro.yandex.ru/ru-ru/moskva/knowledge-base/taxi/advice/types-of-insurance>

Antonello, M. (2023). *People at Work 2023: A Global Workforce View* Nela Richardson. *ADP Research Institutes*. www.adpri.org/wp-content/uploads/2023/04/PaW_Global_2023_GLB_Final.pdf

Do digital skill certificates help new workers enter the market? (2019): Evidence from an online labour platform. OECD Social, Employment and Migration Working Papers. *OECD iLibrary* (oecd-ilibrary.org).

Flash Report on Labour Law. (2023, April). Summary and country reports Written by The European Centre of Expertise (ECE), based on reports submitted by the Network of Labour Law Experts? ec.europa.eu

Former President of Brazil Calls for the Creation of Platform Worker Co-ops. (2022, Jun. 5). <https://platform.coop/blog/former-president-of-brazil-calls-for-the-creation-of-platform-worker-co-ops/>

Freelance Forward. (2022). <https://www.upwork.com/research/freelance-forward-2022>

Freelance Forward Economist Report. (2021). <https://www.upwork.com/research/freelance-forward-2021>

Good Work. (2017). *The Taylor Review of Modern Working Practices*. <https://www.gov.uk/government/publications/good-work-the-taylor-review-of-modern-working-practices>

ILO Monitor on the world of work. (2023). Eleventh edition A global employment divide: low-income countries will be left further behind without action on jobs and social protection. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/briefingnote/wcms_883341.pdf

Scholz, T., & Schneider, N. (2016). *Ours to Hack and to Own: The Rise of Platform Cooperativism, a New Vision for the Future of Work and a Fairer Internet*. OECD. *Policy Forum*

and Ministerial Meeting on Social Policy. Montréal. Canada. <https://web-archive.oecd.org/2018-05-14/481329-social-policy-for-shared-prosperity-embracing-the-future-canada-may-2018.htm>

Statista. (2023). Trade unions: Countries with the largest proportion of unionized workers worldwide. https://translated.turbopages.org/proxy_u/en-ru.ru.91d5f3fc-66a914fc-db93cccc-74722d776562/https/www.statista.com/statistics/1356735/labor-unions-most-unionized-countries-worldwide/

Why Do Corporate Pay Practices Feel Broken? Because They Are. (2023). https://joshbersin.com/?utm_campaign=2023%20Artificial%20Intelligence&utm_medium=email&_hsmi=267130778&_hsenc=p2ANqtz-_Q3zTAghpRDLpRMFNJyGQtqZ8v7cIaX3nVROP5Fxa15KhfdnOhLOcauA3dUHDz09XI-uMaH0O30NpYTByHfEuosvigxA&utm_content=267133624&utm_source=hs_email

References

About the labor market in the Eurasian Economic Union. (2021). *Statistics of the Eurasian Economic Union*. The Eurasian Economic Commission. https://eec.eaeunion.org/upload/files/dep_stat/econstat/statpub/labourmarket_2021.pdf?ysclid=Iz8n2rwsse730662033

Aminov, X., Savitskaya, A., & Andrianova, D. (2023, July 1). Salaries were delivered to couriers. *Kommersant*. <https://www.kommersant.ru/doc/6081551>

Auzan, A. A. (2019). Digital Economy as an economy: Institutional trends. *Bulletin of the Moscow University. Series 6. Economics*, 6, 12–19.

Basualdo, V., Diaz, U., Herberg, M., Schmaltz, S., Serrano, M., & Vandale, K. (2021). *Strengthening the power of workers in the conditions of digital capitalism. Labor and social justice*. Friedrich-Ebert-Stiftung.

Census of Freelancers 2019. (2020). FL.ru & Higher School of Economics. <https://main.talenttech.ru/research/perepis-frilanserov-2019/?ysclid=lkppi37aom391444338>

ConsultantPlus. On sending information on the implementation of tax control measures under NAP No. EA-4-15/4674. *The Federal Tax Service of Russia* (2022, April). https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_415304/

Dudchenko, S. V. (2022). The experience of regulating remote labor of workers in foreign countries. *International Scientific Research Journal*, 1-4(115), 98–100. <https://doi.org/10.23670/IRJ.2022.115.1.122>

Federal Law “On Amendments to Certain Legislative Acts of the Russian Federation” (2022, July 14) dated 07.14.2022. Adopted by the State Duma of the Federal Assembly of the Russian Federation on 07.05.2022, the current version (No. 237-FZ). Retrieved October 8, 2023, from https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_421857/?ysclid=Iz8nx-gvzbd717256103

Federal Law “On Employment of the Population in the Russian Federation”. (1991, April 19) dated 04.19.1991. Adopted by the State Duma of the Federal Assembly of the Russian Federation on 04.19.1991, current edition (No. 1032-1). Retrieved October 8, 2023, from https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/?ysclid=Iz8nz2eprm660656718

GARANT. On consideration of the appeal 16.09.2021 (No. AB-4-20/13183@). Federal Tax Service of Russia. <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/402708820/>

Glazyev, S. Yu., Orlova, L. N., & Voronov, A. S. (2020). Human capital in the context of the development of technological and world economic structures. *Bulletin of the Moscow University. Series 6. Economics*, 5, 3–23.

Information resource of the State Duma of the Russian Federation. *About the employment of the population in the Russian Federation*. No. 275599-8. Retrieved August 19, 2023, from <https://sozd.duma.gov.ru/bill/275599-8>

Kozlov, A. (2022). Almost 75% of the self-employed want to receive sick leave payments from the state. Retrieved August 19, 2023, from <https://www.vedomosti.ru/finance/articles/2022/09/07/939566-samozanyatih-hotyat-poluchat-viplati>

Kolosova, R. P., Razumova, T. O., & Artamonova, M. V. (2019). Man and labor in the Digital economy (dedicated to the 100th anniversary of the International Labor Organization). *Bulletin of the Moscow University. Series 6. Economics*, 3, 174–190.

Lyutov, N. L. (2022). *Labor relations in the context of the development of non-standard forms of employment*. Avenue.

Makarov, E. (2023) Social and labor conflicts are an important indicator of the state and development of social and labor relations. http://industrialconflicts.ru/lib/119/sotsialno-trudowye_konflikty_wazhnyy_indikator_sost.html

Marx, K. (1973). *Capital. Criticism of Political Economy*, Vol. 1. Politizdat.

Mitrofanova, I. V., & Ivanova, T. B. (2022). New forms of employment in regional labor markets (by the example of the subjects of the Southern Federal District). *Regional economy. South of Russia*, 10(4), 138–150. <https://doi.org/10.15688/re.volsu.2022.4.13>

Organization for Economic Cooperation and Development. (2023). *OECD Employment Prospects for 2023: Artificial Intelligence and the Labor Market*. <https://doi.org/10.1787/08785b-ba-en>

Parkhomenko, P. (2019, April 25). Yandex will send tired taxi drivers to rest. *Kommersant*. <https://www.kommersant.ru/doc/3955035>

Platform employment: challenges and practical solutions. (2022). *The Center for Strategic Research Foundation*. https://www.csr.ru/upload/iblock/6ca/krk89ha0yxx3ystja_243obv-c7ly8bntv.pdf

Pyanova, M. V. (2022) Foreign experience of tax regulation of self-employment. *Taxes and taxation*, 2, 47–71. <https://doi.org/10.7256/2454-065X.2022.2.37727>

Rosstat. *The socio-economic situation of Russia. January-July 2023*. <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/osn-07-2023.pdf>

Shevchuk, A. V. (2023). *The role of digital labor platforms in the transformation of employment: an economic and sociological analysis*. [Doctoral dissertation]. Higher School of Economics. <https://www.hse.ru/sci/diss/862803177?ysclid=lr2dqkvppeg703935999>

Sidorenko, E. L. (2022). The status of an employee of a digital platform: in search of criteria for determination. *Magistrate*, 7, 16–22. <https://doi.org/10.18572/2072-4152-2022-7-16-22>

Sinyavskaya, O. V. et al. (2021). *Platform employment: definition and regulation*. Moscow. *Higher School of Economics*. https://ncmu.hse.ru/data/2021/05/26/1438190156/report_platform_employment_002.pdf?ysclid=lz8ms6zwb5689260094

Sinyavskaya, O. V. et al. (2022). *Platform employment in Russia: the scale, motives and barriers to participation*. M.: Higher School of Economics. <https://doi.org/10.17323/978-5-7598-2494-7>

Skachkova, G. S. (2017). *Employment relations in Russia: formation and development of legal regulation*. A-project.

Sravni.ru. (09.12.2023). *Profi.ru & YouDo & Yandex*. Services: comparison of services for performers. <https://www.sravni.ru/text/profiru-vs-youdo-vs-jandeksuslugi-sravnenie-servisov-dlja-ispolnitelej/?upd>

Tal, L. S. (1913). *Employment contract: civilistic research. Part 1. General teachings*. Type. Yaroslav. Gubernia of the Board

The Internal Revenue Service of the United States. (2023, July). An independent contractor (self-employed) or a self-employed person? *The Government of the United States*. <https://www.irs.gov/ru/businesses/small-businesses-self-employed/independent-contractor-self-employed-or-employee>

The International Labour Organization. (2008). *The ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*. <https://www.ilo.org/ru/resource/deklaraciya-mot-o-socialnoy-spravedlivosti-v-celyakh-spravedlivoy>

The International Labour Organization. (2021). *Employment and social protection prospects in the world: The role of digital labor platforms in the transformation of the labor sphere*. <https://www.ilo.org/ru/publications/perspektivy-zanyatosti-i-socialnoy-zaschity-v-mire-pol-platform-cifrovogo>

The Labor Code of the Russian Federation. Dated 12.30.2001 No. 197-FZ (as amended on 12.25.2023) (with amendments and additions, intro. effective from 01.01.2024). Retrieved October 8, 2023, from https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/?ysclid=lz8nrbuaa0178936499

Ustinova, A. (2023, September 7). Certified specialists have joined the couriers. *Vedomosti*. <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2023/09/07/993841-diplomirovannie-spetsialisti-podalis-v-kureri>

Yandex.Pro. (09.11.2023). *All the benefits of the privilege program*. <https://pro.yandex.ru/ru-ru/moskva/knowledge-base/taxi/privilege-program/loyalty-bonuses>

Yandex.Pro. (08.19.2023). *What insurance is available to the service's partners*. <https://pro.yandex.ru/ru-ru/moskva/knowledge-base/taxi/advice/types-of-insurance>