

УДК 331.5 EDN: MNMDPP

DOI: 10.5281/zenodo.7395087

ВЕРНА Вероника Валериевна

*Крымский университет культуры, искусств и туризма (Симферополь, Респ. Крым, РФ);
Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, Севастопольский филиал (Севастополь, РФ)
кандидат экономических наук, доцент; e-mail: nica2605@rambler.ru*

ХОЙНА Марина Николаевна

*Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского (Симферополь, Респ. Крым, РФ)
магистрант; e-mail: hoynamarina@mail.ru*

РАЗВИТИЕ ПЛАТФОРМЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

В статье рассмотрена сущность платформенной занятости, ее влияние на экономику государства и качество трудовой жизни в аспекте перспектив развития социальной сферы. Растет популярность и значение платформенной занятости как сегмента платформенной экономики. Онлайн-платформы, предоставляя работу, ориентируются на индивидуальные предпочтения и жизненные обстоятельства соискателей, поэтому определяют необходимость значительных преобразований на уровне государства. Данный вид занятости главным образом учитывает социальные аспекты, связанные с созданием благоприятных условий труда и развитием человеческого капитала. Определены факторы, влияющие на развитие платформенной занятости, а также возможности, которые предоставляют онлайн-сервисы работникам. Рассмотрены изменения в бизнес-парадигме и модели занятости на российском рынке труда. Приведены основы законодательства, регулирующие труд лиц, оказывающих услуги посредством использования онлайн-платформ. Определены преимущества и недостатки платформенной занятости для экономики государства и для работников. Охарактеризована ситуация с развитием платформенной занятости в России, указаны ее точки роста и выявлены проблемы, требующие дальнейшего исследования. Изучено влияние пандемии COVID-19 и санкционного давления на развитие платформенной занятости, систематизированы основные тенденции развития цифровых трудовых платформ в данных условиях. Сделан вывод об актуальности развития платформенной занятости и необходимости совершенствования законодательства, регулирующего вопросы социальной защиты и обеспечения платформенных работников.

Ключевые слова: платформенная занятость, цифровая экономика, трудовые отношения, самозанятость, онлайн-платформы



Для цитирования: Верна В.В., Хойна М.Н. Развитие платформенной занятости в Российской Федерации // Сервис в России и за рубежом. 2022. Т.16. №5. С. 66–74. DOI: 10.5281/zenodo.7395087.

Дата поступления в редакцию: 11 сентября 2022 г.

Дата утверждения в печать: 14 октября 2022 г.

Veronica V. VERNA

*Crimean University of Culture, Arts and Tourism (Simferopol, Rep. of Crimea);
Sevastopol Branch of Plekhanov Russian University of Economics (Sevastopol)
PhD in Economics, Associate Professor; e-mail: nica2605@rambler.ru*

Marina N. HOYNA

*V. I. Vernadsky Crimean Federal University (Simferopol, Rep. of Crimea)
Master Degree student; e-mail: hoynamarina@mail.ru*

PLATFORM EMPLOYMENT DEVELOPMENT IN THE RUSSIAN FEDERATION

Abstract. *The article examines the essence of platform employment, its impact on the economy of the state and the quality of working life in terms of prospects for the development of the social sphere. The popularity and importance of platform employment as a segment of the platform economy is increasing. Online platforms are guided by the individual preferences and life circumstances of applicants when they provide a job. Therefore, online platforms determine the need for significant transformations at the state level. This type of employment mainly considers social aspects related to the creation of favorable working conditions and the development of human capital. The factors influencing the development of platform employment, as well as the opportunities that online services provide to employees are identified. Changes in the business paradigm and employment model in the Russian labor market are considered. The fundamentals of legislation regulating the work of persons providing services through using online platforms are given. The advantages and disadvantages of platform employment of the state economy and for employees are determined. The situation of platform employment in Russia is characterized, its growth points are indicated and problems requiring further research are identified. The impact of the COVID-19 pandemic and sanctions pressure on the development of platform employment has been studied, the main trends in the development of digital labor platforms in these conditions have been systematized. The conclusion is made about the relevance of the development of platform employment and the need to improve legislation regulating the issues of social protection and provision of platform workers.*

Keywords: *platform employment, digital economy, labor relations, self-employment, online platforms*



Citation: Verna, V. V., & Hoyna, M. N. (2022). Platform employment development in the Russian Federation. *Servis v Rossii i za rubezhom [Services in Russia and Abroad]*, 16(5), 66–74. doi: 10.5281/zenodo.7395087. (In Russ.).

Article History

Received 11 September 2022
Accepted 14 October 2022

Disclosure statement

No potential conflict of interest
was reported by the author(s).

© 2022 the Author(s)

This work is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY-SA 4.0).
To view a copy of this license, visit <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



Введение

Изменения на российском рынке труда, вызванные воздействием цифровых трансформаций, создают новые условия взаимодействия на рынке и новые подходы к государственному регулированию данной сферы, предусматривающие появление не свойственных традиционной занятости форм и видов трудовых отношений. Инфраструктура современного рынка труда связана с цифровыми трудовыми платформами, которые открывают возможности для трудоустройства, особенно в периоды кризисов, а также создают возможности получения дополнительного дохода и дают шанс работникам не утратить навыки в процессе перехода с одной работы на другую.

Платформенная занятость становится одним из возможных вариантов трудовой деятельности, которая характеризуется облегченным доступом к работе, гибкими условиями труда, самостоятельным управлением финансовыми и временными ресурсами. Данная форма занятости осуществляется на цифровых платформах, где работники предлагают свои услуги, что облегчает поиск заказчикам (работодателям) необходимой рабочей силы и позволяет им не содержать штат сотрудников для выполнения определенных работ.

Исследованиям проблем платформенной занятости на данном этапе уделяется большое внимание. Изучению развития платформенной занятости на российском рынке труда посвящены работы Бобкова В.Н. [1], Глотовой Н.И. и Герауф Ю.В. [2], Рожковой А.Ю. [8], и др. В данных трудах ученые рассматриваются сущность и особенности платформенной занятости, характеристика ее правовой природы и инструменты регулирования. Исследователи отмечают неоднозначность понимания платформенной занятости и выделяют круг проблем, связанных с отсутствием механизма государственного регулирования данного процесса. В соответствии с этим, в последнее время, в условиях увеличения актуальности развития платформенной

занятости в Российской Федерации под влиянием санкционного давления, необходимость дальнейших исследований в данном направлении возрастает.

Методические подходы к изучению платформенной занятости

Вопросами определения содержания платформенной занятости и эффективного ее использования, как главного тренда современного развития российского рынка труда, в настоящее время задается научное сообщество (табл. 1).

Таблица 1 – Характеристика основных подходов к сущности понятия «платформенная занятость»

Автор	Сущность подхода
Глотова Н.И., Герауф Ю.В. [2]	Платформенная занятость – это нестандартная форма занятости, когда организации (отдельные лица) применяют онлайн-платформу для доступа к другим организациям (частным лицам) с целью решения проблем, либо предоставления услуг в обмен на оплату
Рожкова А.Ю. [8]	Платформенная занятость – форма гражданско-правовых правоотношений с самозанятыми лицами на основе прямого договора и применения электронной сети как места заключения цифрового договора, исполнения профессиональных услуг и уплаты вознаграждения
Авторский коллектив НИУ ВШЭ [7]	Платформы выполняют функцию по мэтчингу спроса и предложения, и в этом смысле не нанимают работников, но сами оказывают им услугу, предоставляя удобную площадку для поиска занятости, клиентов, заказчиков

Анализируя определения платформенной занятости, представленные в табл. 1, можно сделать вывод, что каждый автор в основе своей работы предлагает различную точку зрения на данное явление. Но, тем не менее, в работах исследователей присутствует общая характеристика, заключающаяся в том,

что платформенная занятость является новой формой занятости, осуществляемой на онлайн-платформах, являющихся посредниками между поставщиками услуг и потребителями.

Развитие платформенной инфраструктуры связано с такими факторами, как повсеместная цифровизация, демографические вызовы (появление на рынке труда поколения Z («зумеров»), высокая смертность, увеличение актуальности удаленной работы), большое количество занятых в теневой экономике, процессы преодоления последствий новой коронавирусной инфекции. Платформенная занятость содействует росту благосостояния населения за счет расширения возможностей поиска дополнительной занятости и увеличения гибкости рынка труда [1, 16].

Выделяют два типа платформ по характеру выполнения работы: веб-платформы и транзакционные платформы. Веб-платформы предусмотрены для классического фриланса (дизайн, копирайтинг, ведение бухгалтерского учета и т.д.), предполагают выполнение работы сотрудником удаленно и сдачу работу с помощью сайта. В свою очередь, транзакционные платформы являются инструментом поиска заказчика или исполнителя, а непосредственная работа выполняется в выбранном участниками месте (услуги такси, маникюрные услуги, ремонт помещений и т.д.) [6].

Стремительное развитие онлайн-платформ оказывает влияние на экономику государства, в связи с чем выделяют понятие платформенной экономики. Согласно оценкам MasterCard, в 2022 г. по сравнению с 2018 г. объем платформенной экономики в стоимостном выражении увеличится на 96,7% и составит 401,4 млрд USD (рис. 1).

Платформенная занятость имеет низкие барьеры входа, что делает ее привлекательной для таких категорий населения, как лица предпенсионного и пенсионного возрастов, лица с ограниченными возможностями здоровья, а также лица, находящиеся в декретном отпуске и выпускники образовательных учреждений без опыта работы.

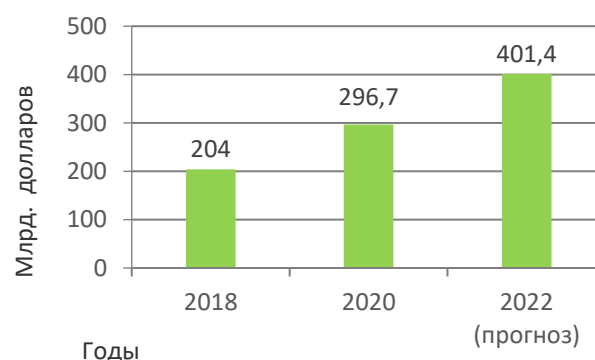


Рис. 1 – Динамика роста платформенной экономики (в стоимостном выражении)¹

Несмотря на доступность работы на онлайн-платформах, условия труда на них регулируются каждой цифровой платформой индивидуально. Данное явление может привести к негативным последствиям, как например, угроза конфиденциальности данных, отсутствие социальной защиты, финансовые махинации, несоблюдение безопасности труда, и т.д., в результате чего, государство не сможет защитить интересы платформенных сотрудников, что усугубит социальное неравенство и рост неформального сектора экономики [13, 14].

Следует отметить, новая форма занятости в настоящее время не имеет нормативно-правовой базы в России и находится на этапе становления. Влияние отсутствия нормативно-правового регулирования можно рассматривать как положительное, с одной стороны, и отрицательное, с другой стороны, явление. В положительном контексте отсутствие правового регулирования позволяет платформенной занятости развиваться быстрыми темпами, а в отрицательном – данное явление служит серьезным препятствием для социальной защищенности работников и формирования востребованных в будущем конкурентоспо-

¹ Сост. на осн.: The Global Gig Economy: Capitalizing on a ~\$500B Opportunity // Mastercard Gig Economy Industry Outlook and Needs Assessment. URL: <https://newsroom.mastercard.com/wpcontent/uploads/2019/05/Gig-Economy-White-Paper-May-2019.pdf>

собных навыков. В документах Международной организации труда (МОТ) зафиксированы трудовые нормы, касающиеся труда на цифровых платформах, к которым относятся системы оплаты труда, правомерное прекращение трудовых отношений, доступность и конфиденциальность данных, четкие положения и условия, профессиональная мобильность и возможность разрешения трудовых споров. Легальное оформление сотрудничества с платформами в России возможно посредством индивидуального предпринимательства и оформления самозанятости. Однако, существует и теневая занятость, характеризующаяся тем, что деятельность сотрудников остается вне контроля государственных органов власти, что требует скорейшей разработки законодательства для данного сегмента занятости, позволяющего увеличить число самозанятых, осуществляющих свою трудовую деятельность в рамках законодательства Российской Федерации. В свою очередь, стоит обратить внимание на тот факт, что платформенная занятость не может быть уравнена с традиционным наемным трудом, так как учитывает различные сферы права, в которых регламентированы процессы обеспечения трудовой деятельности, не затронутые в трудовом законодательстве [7, 15].

Кроме того, следует отметить, что в некоторых странах появляются профессиональные объединения занятых в платформенной экономике, которые отличаются от действующих, и призваны защищать интересы работников, осуществляющих свою деятельность на онлайн-платформах. Данное явление также может распространиться в будущем и на территории Российской Федерации, что значительно ускорит процесс закрепления на законодательном уровне платформенной занятости [7].

Платформенная занятость имеет значительные отличия от традиционной, в соответствии с чем, пользуется большой популярностью среди работодателей. Данное явление связано с тем, что руководство компаний все

чаще стало отказываться от наличия в штате работников, которые занимаются функциями, не являющимися основными для организации и не приносящие какую-либо ценность для нее. Тем не менее, данные функции необходимы компании для существования и дальнейшего развития, в силу чего, работодатели вынуждены обеспечивать их выполнение [4, 5, 11]. На помощь им приходят платформенные работники, с которыми у них складываются новые формы трудовых отношений, заключающиеся в выполнении определенного ряда задач.

Повсеместное внедрение платформенной занятости, как и других их форм, имеет свои преимущества и недостатки, которые оказывают влияние на развитие экономики государства. К преимуществам платформенной занятости для экономики можно отнести возможность повышения количества занятых в стране и их доходов, снижение уровня безработицы, снижение теневой занятости, а для работников преимуществами будет являться возможность самостоятельного выбора графика и места работы, автономность. Статус самозанятости также открывает новые возможности для развития бизнеса. Кроме того, цифровые платформы позволяют сотрудникам, имеющим низкую квалификацию, получить работу и доходы, необходимые для дальнейшего развития, актуализации знаний и улучшения навыков. Однако, несмотря на несомненные преимущества, платформенная занятость порождает ряд проблем, среди которых уменьшение сегмента традиционной занятости, приносящей налоговые и страховые взносы, проблемы конфиденциальности данных, а также сложность определения правового статуса лиц, осуществляющих трудовую деятельность с помощью онлайн-платформ [2, 10, 13].

Особенности регулирования платформенной занятости в России: проблемы и перспективы

За последние несколько лет наблюдается стремительный рост количества платформ в

России. Наиболее известными онлайн-платформами является Wildberries, «Яндекс.Такси», Ozon, «Delivery Club», «Авито» и VK. Данный рост положительно сказывается на экономике страны, поскольку для России, имеющей большую площадь территории, платформы становятся одним из перспективных направлений развития рынка труда: житель российской глубинки с помощью цифровых трудовых платформ может позволить себе работу на различных платформах, независимо от страны их нахождения.

Увеличилось и число лиц, осуществляющих свою трудовую деятельность через трудовые цифровые платформы. Согласно исследованию АО «Стратеджи Партнерс Групп» число самозанятых в России в 2022 г. превысило 5 млн. чел.², из которых работу на онлайн-платформах считают главным источником дохода 86% человек. Данное явление сигнализирует о желании занятых в платформенной экономике иметь гибкие условия труда, необходимые финансовые и удобные временные ресурсы, а также с возможностью повысить свою квалификацию и независимо развиваться [12].

По данным Федеральной налоговой службы направления деятельности платформенных сотрудников с каждым годом увеличивается, но основными из них остаются услуги такси, доставка товаров, ремонтные и маркетинговые услуги, а также продажа продукции собственного производства. Заработная плата занятых на онлайн-платформах зависит от множества факторов, но, как и в традиционном сегменте занятости, наиболее высокооплачиваемыми профессиями являются специалисты в сфере IT, финансов, юридических и строительных услуг³.

Трудовые онлайн-платформы открыли инновационные возможности для экономики государства, в особенности для сферы труда, задействовав новые методы работы. Платформы используются во многих отраслях экономики, начиная от вызова такси до разработки программного обеспечения. Особую популярность они получили в эпоху коронавируса, ускорив уже начавшиеся процессы цифровых преобразований в обществе и в сфере труда. Сокращение объемов работы и заработка определенных категорий работников в пандемию побудило их изменить свое трудовое поведение, адаптироваться к «платформенной реальности», и уже в ней искать новые источники для заработка. Так, сотрудники, оказывающие бухгалтерские и юридические услуги, программисты, переводчики, HR-специалисты и многие другие, стали оказывать свои услуги удаленно, а сотрудники салонов красоты – на дому. Онлайн-платформы стали новым способом привлечения третьих лиц для выполнения работ по договору подряда и позволили организациям получить доступ к географически удаленной глобальной рабочей силе. Тем не менее, в условиях пандемии COVID-19 низкая социальная защита и отсутствие каких-либо социальных гарантий оказали воздействие на сотрудников онлайн-платформ, а именно – они не имели возможность взять оплачиваемый отпуск по болезни, что снижало уровень их дохода. Кроме того, у данной категории работников не формируются пенсионные права, если они самостоятельно не платят взносы, поэтому данное явление подтверждает необходимость скорейшего государственного регулирования платформенной занятости в Российской Федерации [9, 10, 14].

Платформенная экономика играет важную роль и в условиях современного санкционного давления. Она становится дополнительным стимулом для преодоления кризиса посредством адаптации экономики к нынешним реалиям и содействует развитию устойчивости экономики государства. Гибкость

² В России зарегистрировались 5 млн самозанятых // ФНС России. URL: https://www.nalog.gov.ru/rn77/news/activities_fts/12258990/#

³ Платформы стали главным источником для самозанятых // ComNews.ru. URL: <https://www.comnews.ru/content/221834/2022-08-23/2022-w34/platformy-stali-glavnym-istochnikom-dlya-samozanyatykh>

данной формы занятости сдерживает падение экономики и социальное недовольство. Платформы позволяют создавать новые рабочие места для лиц, потерявших работу в связи с уходом иностранных компаний из России. Кроме того, платформы в сочетании с частной логистически-закупочной деятельностью становятся инструментом насыщения российского рынка импортными товарами и тем самым формируют ее устойчивость [7, 14].

Развитие платформенной занятости в России в нынешних условиях сопровождается и приобретением особого значения проблемы устойчивого развития, которая лежит в основе ESG-повестки. Данное явление связано с тем, что платформенная экономика является менее энергоемкой и оказывает существенно меньшее влияние на окружающую среду, чем традиционная экономика. Кроме того, основным направлением ESG-политики является обеспечение прав и благосостояния работников, что представляет собой первостепенную задачу для платформенной занятости. В результате чего, можно утверждать о необходимости популяризации ESG-повестки для успешного развития платформенной занятости в Российской Федерации [3, 12].

Заключение

Платформенная экономика в настоящее время является одним из ключевых направлений развития экономики в России. Она способствует росту уровня занятости, а получение доходов через платформы в целом снижает уровень безработицы и социальной напряженности. Онлайн-платформы содействуют

развитию большей устойчивости экономики России к потрясениям, и играют важную роль в обеспечении непрерывности бизнес-процессов и удовлетворении потребительского спроса.

Платформенная занятость позволяет работникам выбрать удобный формат работы для них вне зависимости от времени и территориального расположения, а также дает возможность получать доход в кризисные периоды. Особенно это важно в настоящее время, когда платформы позволяют создавать новые рабочие места для лиц, потерявших работу в связи с уходом иностранных компаний из России, а также для осуществления параллельного импорта.

В соответствии с этим, можно предположить, что в условиях современных экономических вызовов развитие платформенной занятости в России будет стремительно ускоряться. Все большее количество людей смогут получить легальный основной или дополнительный доход, быстро и без лишних формальностей, зарегистрировавшись на той или иной онлайн-платформе. Однако для ее эффективного развития необходимо регулирование платформенной занятости со стороны государства, которое создаст социальные гарантии для работников онлайн-платформ, и позволит платформенной занятости стать одним из инструментов обеспечения устойчивого развития России. Тем самым, чем раньше появятся законы, регулирующие работу онлайн-платформ и платформенной занятости, тем быстрее и качественнее будет работать данная система в России.

Список источников

1. Бобков В.Н. Платформенная занятость: масштабы и признаки неустойчивости // Мир новой экономики. 2020. Т.14. №2. С. 6-15.
2. Глотова Н.И., Герауф Ю.В. Платформенная занятость – главный тренд развития рынка труда в современных условиях // Экономика. Профессия. Бизнес. 2021. №4. С. 22-27.
3. Лисова О.М., Елфимова Ю.М., Радишаускас Т.А. Управление устойчивым развитием предприятий: эколого-экономический аспект // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского гос. аграрного ун-та. 2017. №133. С. 30-39.
4. Павленко И.Г. Условия формирования эффективного коммуникативного процесса предприятия // Вестник ОрелГИЭТ. 2014. №3(29). С. 127-130.

5. Рудакова О.В., Павленко И.Г. Развитие методологических принципов исследования коммуникаций в бизнесе // Экономика Крыма. 2014. №1. С. 40-43.
6. Платформенная занятость как альтернатива трудовому договору // ООО «Актион кадры и право». URL: <https://www.hr-director.ru/article/67829-platformennaya-zanyatost-kak-alternativa-trudovomu-dogovoru> (Дата обращения: 28.08.2022).
7. Платформенная занятость: определение и регулирование / О.В. Синявская, С.С. Бирюкова, А.П. Аптекарь, Е.С. Горват, Н.Б. Грищенко, Т.Б. Гудкова, Д.Е. Карева. М.: НИУ ВШЭ, 2021.
8. Рожкова А.Ю. Особенности дистанционного труда: сетевая и платформенная занятость // Юридический вестник Дагестанского гос. ун-та. 2022. Т.42. №2. С. 112-120.
9. Фатиева И.А. Пандемия COVID-19 как акселератор реформирования гибких форм занятости и связанных с ними институтов трудового права // Трудовое и социальное право. 2020. №4(36). С. 61-64.
10. Чудиновских М.В. Основные тенденции развития цифровых трудовых платформ в условиях пандемии // Бизнес. Образование. Право. 2021. №3(56). С. 280-284.
11. Шахрамьян И.Д. Совершенствование системы развития малого инновационного предпринимательства в Российской Федерации // Молодые аграрии Ставрополя: Мат. 82-й науч.-практ. конф., Ставрополь, 1–31.12.2017. Ставрополь: Изд-во "АГРУС", 2017. С. 183-186.
12. Gandini A. Labour process theory and the gig economy // Human Relations. 2019. Vol.72(6). Pp. 1039-1056.
13. Schwellnus C., Geva A., Pak M., Veiel R. Gig economy platforms: boon or bane? Organization for Economic Co-operation and Development // Economics Department Working Papers. 2019. №1550.
14. Spurr D., Straub C. Flexible employment relationships and careers in times of the COVID-19 pandemic // Journal of vocational behavior. 2020. Vol.119. Pp. 1-4.
15. The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being. Geneva: ILO, 2018. 55 p.
16. The Promise of Platform Work: Understanding the Ecosystem. Geneva: World Economic Forum, 2020. 25 p.

References

1. Bobkov, V. N. (2020). Platformennaya zanyatost': masshtaby i priznaki neustojchivosti [Platform Employment: The Scale and Signs of Unsustainability]. *Mir novoj ekonomiki [The world of the new economy]*, 14(2), 6-15. (In Russ.).
2. Glotova, N. I., & Gerauf, Y. V. (2021). Platformennaya zanyatost' – glavnyj trend razvitiya rynka truda v sovremennyh usloviyah [Platform employment is the main trend in the development of the labor market in modern conditions]. *Ekonomika. Professiya. Biznes [Economy. Profession. Business]*, 4, 22-27. (In Russ.).
3. Lisova, O. M., Elfimova, Yu. M., & Radishauskas, T. A. (2017). Upravleniye ustoichivym razvitiem predpriyatij: ekologo-ekonomicheskij aspekt [Management of sustainable development of enterprises: ecological and economic aspect]. *Politematicheskij setevoy elektronnyy nauchnyy zhurnal Kubanskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta [Polythematic online electronic scientific journal of Kuban State Agrarian University]*, 133, 30-39. (In Russ.).
4. Pavlenko, I. G. (2014). Usloviya formirovaniya effektivnogo kommunikativnogo protsessa predpriyatiya [Conditions for the formation of an effective communication process of the enterprise]. *Vestnik OrelGIET [Bulletin of the OrelSIET]*, 3(29), 127-130. (In Russ.).
5. Rudakova, O. V., & Pavlenko, I. G. (2014). Razvitiye metodologicheskikh printsipov issledovaniya kommunikatsiy v biznese [Development of methodological principles of communication research in business]. *Ekonomika Kryma [Economy of Crimea]*, 1, 40-43. (In Russ.).

6. Platformennaya zanyatost' kak al'ternativa trudovomu dogovoru [Platform employment as an alternative to an employment contract]. ООО «Aktion kadry i pravo» [LLC «Action Personnel and Law»]. URL: <https://www.hr-director.ru/article/67829-platformennaya-zanyatost-kak-alternativa-trudovomu-dogovoru> (Accessed on August 28, 2022). (In Russ.).
7. Sinyavskaya, O. V., Biryukova, S. S., Aptekar', A. P., Gorvat, E. S., Grishchenko, N. B., Gudkova, T. B., & Kareva, D. E. (2021). *Platformennaya zanyatost': opredelenie i regulirovanie* [Platform employment: definition and regulation]. Moscow: NIU HSE. (In Russ.).
8. Rozhkova, A. Y. (2022). Osobennosti distancionnogo truda: setevaya i platformennaya zanyatost' [Features of remote work: network and platform employment]. *Yuridicheskij vestnik Dagestanskogo gosudarstvennogo universiteta* [Legal Bulletin of the Dagestan State University], 42(2), 112-120. (In Russ.).
9. Fatieva, I. A. (2020). Pandemiya COVID-19 kak akselerator reformirovaniya gibkikh form zanyatosti i svyazannyh s nimi institutov trudovogo prava [The COVID-19 Pandemic as an Accelerator for the Reform of Flexible Forms of Employment and Related Labor Law Institutions]. *Trudovoe i social'noe pravo* [Labor and social law], 4(36), 61-64. (In Russ.).
10. Chudinovskih, M. V. (2021). Osnovnye tendencii razvitiya cifrovyyh trudovykh platform v usloviyakh pandemii [The main trends in the development of digital labor platforms in a pandemic]. *Biznes. Obrazovanie. Pravo* [Business. Education. Law], 3(56), 280-284. (In Russ.).
11. Shahramanyan, I. D. (2017). Sovershenstvovaniye sistemy razvitiya malogo innovatsionnogo predprinimatel'stva v Rossiyskoy Federatsii [Improving the system of development of small innovative entrepreneurship in the Russian Federation]. *Molodiye agrariyi Stavropol'ya* [Young agrarians of Stavropol']: Materials of the 82nd Scientific and Practical Conference. Stavropol: AGRUS Publisher, 183-186.
12. Gandini, A. (2019). Labour process theory and the gig economy. *Human Relations*, 72(6), 1039-1056.
13. Schwellnus, C., Geva, A., Pak, M., & Veiel, R. (2019). Gig economy platforms: boon or bane? Organization for Economic Co-operation and Development. *Economics Department Working Papers*, 1550.
14. Spurk, D., & Straub, C. (2020). Flexible employment relationships and careers in times of the COVID-19 pandemic. *Journal of vocational behavior*, 119, 1-4.
15. *The architecture of digital labor platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being* (2018). Geneva: ILO, 55.
16. *The Promise of Platform Work: Understanding the Ecosystem* (2020). Geneva: World Economic Forum, 25.