

КОМПЛЕКСНЫЙ ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ МЕХАНИЗМ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ПЛАТФОРМЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ

Татьяна Владимировна Ибрагимхалилова¹

Карина Олеговна Овчиникова²

¹Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Донецкий государственный университет», Российская Федерация, Донецкая Народная Республика, 283015, г.о. Донецк, г. Донецк, ул. Челюскинцев, 186, itv2106@mail.ru

²Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Донецкий государственный университет», Российская Федерация, Донецкая Народная Республика, 283015, г.о. Донецк, г. Донецк, ул. Челюскинцев, 186, karina.lebedewa2016@yandex.ru

Аннотация. Настоящее исследование посвящено анализу комплексного организационного механизма функционирования платформенной занятости, который включает в себя правовой механизм, мониторинг и институциональные механизмы, охватывающие нормативно-правовое обеспечение, социальное обеспечение, а также финансовое и информационное обеспечение. В условиях глобализации и цифровизации экономики платформенная занятость становится важным элементом современного рынка труда, требующим тщательного изучения и системного подхода. Исследование предполагает выявление ключевых компонентов комплексного организационного механизма и их взаимосвязей, а также оценку эффективности существующих моделей регулирования и поддержки платформенной занятости.

Ключевые слова: платформенная занятость, цифровая платформа, платформенные работники, самозанятые.

Информация о финансировании: данное исследование выполнено без внешнего финансирования.

Для цитирования: Ибрагимхалилова Т.В., Овчиникова К.О. Комплексный организационный механизм функционирования платформенной занятости. Государственное управление и право. 2024. №2(02). С. 123-134.

A COMPREHENSIVE ORGANIZATIONAL MECHANISM FOR THE FUNCTIONING OF THE EMPLOYMENT PLATFORM

Tatiana Vladimirovna Ibragimkhalilova¹

Karina Olegovna Ovchinnikova²

¹Federal state budgetary educational institution of higher education «Donetsk State University», Russian Federation, Donetsk People's Republic, 283015, Donetsk city, Donetsk, Chelyuskintsev str., 186, itv2106@mail.ru

²Federal state budgetary educational institution of higher education «Donetsk State University», Russian Federation, Donetsk People's Republic, 283015, Donetsk city, Donetsk, Chelyuskintsev str., 186, karina.lebedewa2016@yandex.ru

Abstract. This study is devoted to the analysis of a comprehensive organizational mechanism for the functioning of platform employment, which includes a legal mechanism, monitoring and institutional mechanisms covering regulatory and legal support, social security, as well as financial and information support. In the context of globalization and digitalization of the economy, platform employment is becoming an important element of the modern labor market, requiring careful study and a systematic approach. The study involves identifying the key components of an integrated organizational mechanism and their interrelationships, as well as evaluating the effectiveness of existing models for regulating and supporting platform employment.

Keywords: platform employment, digital platform, platform workers, self-employed.

Financing information: this study was carried out without external funding.

For citation: Ibragimkhalilova T.V., Ovchinnikova K.O. (2024) A comprehensive organizational mechanism for the functioning of the employment platform. Public administration and law, 2(02), 123-134.

ВВЕДЕНИЕ

Становление цифровой экономики и реализация национальных проектов «Кадры» и «Экономика данных и цифровая трансформация государства» актуализируют необходимость развития новых форм занятости. Платформенная занятость, как ключевой элемент развития новых форм занятости. Платформенная занятость, как ключевой элемент цифровизации, требует системного подхода к регулированию, что

соответствует целям федеральных программ по повышению производительности труда и интеграции цифровых технологий в социально-экономические процессы. Актуальность исследования обусловлена динамикой современного рынка труда и задачами, обозначенными в Послании Президента РФ (2024) [1], где подчёркивается ключевая роль цифровых платформ в оптимизации взаимодействия

бизнеса, государства и граждан. Отсутствие единого организационного механизма, интегрирующего правовые, социальные и финансовые аспекты, создаёт риски для всех участников трудовых отношений, что актуализирует необходимость разработки комплексной системы, обеспечивающей гармоничную интеграцию платформенной занятости в существующую структуру регулирования труда. Реализация задач национальных проектов «Кадры» (поддержка цифровой грамотности) и «Экономика данных» (внедрение цифровых решений в госуправление) требует создания инфраструктуры для платформенной занятости, что подтверждает социально-экономическую значимость темы.

ЦЕЛЬ ИССЛЕДОВАНИЯ

Цель статьи заключается в выявлении и анализе комплексного организационного механизма, обеспечивающего функционирование платформенной занятости.

МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Обзор комплексного организационного механизма функционирования платформенной занятости выполнен на основе сбора статистических данных (использование официальной статистики для анализа ключевых показателей), анализа документов (изучение законодательных актов, отчётов государственных органов и других документов, касающихся социально-трудовой сферы), экспертных оценок (привлечение специалистов для анализа текущей ситуации и прогнозирования дальнейших изменений). Кроме того, в ходе

исследования применялись различные общенаучные методы, включая абстрактно-логический, сравнительный анализ, обобщение, статистический анализ и рассуждение.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

На текущий момент в международной практике не разработано единого и общепринятого определения платформенной занятости.

Платформенная занятость – это форма занятости, при которой организации или отдельные лица используют онлайн-платформу для доступа к другим организациям или частным лицам для решения конкретных проблем или для предоставления определённых услуг в обмен на оплату [6].

Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) в своём докладе [9] даёт следующее определение занятым в платформенной экономике «...это люди, которые используют приложение (например, Uber) или веб-сайт (например, Amazon Turk), чтобы найти клиентов и предоставить услугу за деньги» [9].

В публикации для комитета по занятости и социальным вопросам Европейского парламента [10] Ленартс К. и Уэйерт У. платформенную занятость (далее – ПЗ) позиционируют как «...нестандартная форма занятости с использованием онлайн-платформ и цифровых технологий для посредничества между индивидуальными поставщиками услуг (исполнителей, зарегистрированных на платформе) и покупателями» [10].

В российском правовом поле для легального оформления сотрудничества с

График, иллюстрирующий структуру занятости населения в 2023 году. Показаны абсолютные значения в тысячах человек (столбчатая диаграмма) и процент от общей численности самозанятых (линейный график).

Сектор экономики	Всего, тыс. человек	% от общей численности самозанятых в 2023 году
Торговая торговля и розничная торговля	607	6,7%
Транспортная и складская торговля	607	6,7%
Предоставление прочих видов услуг	412	4,7%
Деятельность профессиональная, научная	298	3,4%
Строительство	288	3,2%
Образовательная деятельность	228	2,6%
Сельское, лесное хозяйство, охота	128	1,4%
Деятельность в области информации и связи	118	1,3%
Деятельность в области культуры, спорта	88	1,0%
Деятельность гостиничная и ресторанная	83	0,9%
Деятельность в области культуры, спорта	73	0,8%
Деятельность финансовая и страховая	53	0,6%
Образование	53	0,6%
Обеспечение электрической энергией, газом	13	0,1%
Добыча полезных ископаемых	13	0,1%
Другие виды экономической деятельности	13	0,1%
Государственное управление и общественное	1	0,01%
Государственное управление и общественное	0,2	0,002%

Нелегальный, «теневой» вариант занятости оставляет исполнителей за рамками правового поля [5].

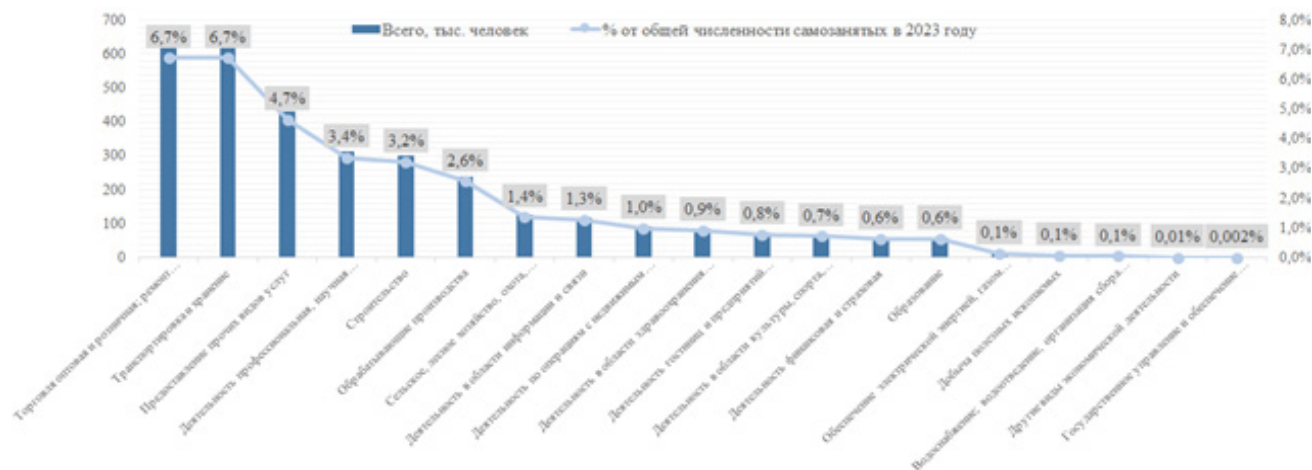


Figure 1. The ratio of the number of self-employed to the number of people in platform employment in the main job by gender and types of economic activity in 2023 (compiled on the basis of data from [3, 4])

до работы фрилансеров в разных сферах. С увеличением рабочей силы независимых подрядчиков этот сектор продолжает расти.

Невысокая занятость в некоторых отраслях, таких как государственное управление и финансовая сфера может указывать на недостаток автоматизации или возможности для ПЗ в этих сферах.

Стоит также отметить, что по сравнению с количеством самозанятых в 2023 году, которое составляет 9 279,524 тыс. чел., общее количество людей, занятых на платформах, составляет 35 %, что является значительным, отражая разнообразие моделей занятости в современном экономическом пространстве.

Учитывая изложенное, ПЗ подразумевает выполнение работы через цифровые платформы, соединяющие

работников с клиентами или работодателями. Для обеспечения эффективного функционирования этого типа занятости требуется организационный механизм, состоящий из следующих основных компонентов, представленных на рисунке 2.

Институциональный механизм ПЗ представляет собой комплекс взаимосвязанных компонентов, который обеспечивает функционирование трудовых платформ и защиту прав работников. Нормативно-правовое обеспечение включает в себя законы и регламенты, регулирующие деятельность платформ, а также права и обязанности работников и работодателей, что создаёт правовую основу для легитимной занятости и защиты прав работников.

Социальное обеспечение охватывает системы поддержки работников, такие как медицинская страховка, оплачиваемый отпуск и пенсии, которые необходимы для обеспечения социальной защищённости и стабильности доходов.

Финансовое обеспечение связано с механизмами доступа работников к финансированию, включая налоговые льготы и кредиты, что позволяет им оптимизировать свои расходы и повысить финансовую устойчивость.

Информационное обеспечение включает в себя платформы для обмена данными, образовательные программы и доступ к информации о правах и возможностях занятости, что способствует повышению осведомлённости работников и их способности принимать обоснованные решения.

Под комплексным организационным механизмом функционирования платформенной занятости (КОМПЗ) понимается система взаимосвязанных элементов: правового регулирования, институциональной поддержки (социальной, финансовой, информационной) и мониторинга, направленная на обеспечение устойчивости трудовых отношений в условиях цифровизации.



Рисунок 2. Комплексный организационный механизм платформенной занятости [составлено автором]

Figure 2. Comprehensive organizational mechanism of platform employment [compiled by the author]

Все эти направления относятся к институциональному механизму ПЗ, так как они взаимосвязаны и совместно создают среду, в которой обеспечивается эффективное взаимодействие платформ, работников и регулирующих органов, способствуя устойчивому развитию нового типа занятости.

В условиях стремительного роста платформенной экономики возникает необходимость в правовых механизмах, которые бы обеспечивали защиту прав работников, а также регулировали отношения между сторонами. Одной из ключевых задач является формирование правового статуса работников, занятых на платформах, что требует определения их прав и обязанностей, а также условий труда.

Наряду с этим, важно учитывать, что ПЗ часто характеризуется высокой степенью гибкости и нестабильности, что ставит перед государством задачу пересмотра существующих моделей социального обеспечения. Это включает в себя развитие систем социальной защиты, адаптированных к специфике работы на платформах, а также внедрение механизмов, способствующих обеспечению стабильности доходов работников.

Таким образом, законодательство в области ПЗ в Российской Федерации должно учитывать не только экономические, но и социальные аспекты, что позволит создать сбалансированную правовую среду. Это, в свою очередь, будет способствовать развитию платформенной экономики и обеспечению достойных условий труда для всех участников данного процесса.

В последние годы в России

обсуждаются инициативы по созданию нормативной базы для ПЗ. Это может предусматривать регистрацию платформ, соблюдение прав работников и защиту их интересов, а также возможность их объединения в профсоюзы или другие формы саморегуляции.

В Послании Президента Российской Федерации Федеральному Собранию от 29 февраля 2024 года [1] подчеркнута неразрывная связь повышения производительности труда во всех сферах с цифровизацией.

Цифровые платформы, создаваемые благодаря цифровизации, обладают потенциалом для оптимизации взаимодействия граждан, бизнеса и государства.

Эти платформы позволяют автоматизировать процессы, улучшать коммуникацию и сотрудничество, а также предоставлять новые возможности для создания стоимости и экономического роста. Инвестиции в цифровизацию и развитие цифровых платформ являются ключевыми для повышения эффективности и конкурентоспособности российской экономики.

С качественной стороны правовое обеспечение на федеральном уровне включает в себя участие в регулировании правового обеспечения ПЗ основных органов исполнительной власти, которыми являются Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, Федеральная налоговая служба, Федеральная антимонопольная служба и др. Эти органы разрабатывают и принимают законы, постановления и инструкции,

определяющие правила функционирования платформенной экономики, защиту трудовых прав и интересов работников, налоговое и антимонопольное регулирование.

Субъекты могут разрабатывать свои собственные законы и подзаконные акты, учитывающие местные реалии, что может включать создание дополнительных гарантии для работников на платформах.

Вдобавок, следует обратить внимание на введение системы мониторинга за деятельностью платформ, позволяющей выявлять и реагировать на нарушения прав работников, а также анализировать эффективность ПЗ в экономике.

На федеральном уровне контроль и мониторинг должен осуществляться различными органами исполнительной власти Российской Федерации. В частности, Федеральная служба по труду и занятости (Росстат), которая собирает и анализирует статистическую информацию о состоянии рынка труда и занятости на федеральном уровне.

На федеральном уровне система контроля и мониторинга в сфере ПЗ должна включать следующие компоненты:

1. Орган регулирования: создание специализированного органа регулирования, ответственного за надзор за соблюдением законодательства в сфере ПЗ; предоставление органу полномочий по проведению проверок, наложению штрафов и применению других мер принуждения; обеспечение открытости и прозрачности деятельности органа регулирования.

2. Система сбора данных:

создание централизованной системы сбора данных о ПЗ, включая информацию о платформах, работниках и работодателях; использование данных для мониторинга тенденций в отрасли, выявления нарушений и разработки мер политики; защита конфиденциальности и безопасности персональных данных.

3. Международное сотрудничество: установление сотрудничества с международными организациями и регулирующими органами для обмена передовым опытом и координации усилий по регулированию ПЗ; участие в разработке международных стандартов и рекомендаций.

На региональном уровне система контроля и мониторинга в сфере ПЗ должна дополнять федеральные усилия и учитывать специфику местных рынков труда. Она должна включать следующие компоненты:

1. Региональные органы регулирования: создание региональных органов регулирования, ответственных за реализацию федерального законодательства и региональных нормативных актов; сотрудничество с федеральным органом регулирования для обеспечения единообразного применения законов.

2. Региональные системы сбора данных: разработка региональных систем сбора данных, дополняющих федеральную систему; использование данных для мониторинга местного рынка ПЗ и разработки региональных мер политики.

3. Региональное сотрудничество:

установление сотрудничества между регионами для обмена информацией, координации усилий по регулированию и разработке совместных программ.

КОМПЗ интегрирует компоненты, обеспечивая их синергию: нормативно-правовая база формирует «каркас», институциональные механизмы – «содержание», а мониторинг – «обратную связь» для корректировки.

Независимо от того, являются ли они наёмными работниками или самозанятыми, платформенные

работники должны иметь право на как минимум базовый уровень социальной защиты. Это позволит им получать медицинскую помощь и обеспечивать себе доход в случае беременности, производственной травмы, болезни, старости, инвалидности или потери источника дохода. К тому же, важную роль в обеспечении базового уровня социальной защиты для всех играют программы, не предполагающие взносов. На рисунке 3 кратко изложены ключевые аспекты защиты работников платформ.



Рисунок 3. Ключевые аспекты защиты работников платформ (модифицировано автором на основе [11])

Figure 3. Key aspects of the protection of platform workers (modified by the author based on [11])

На федеральном уровне регулирование социального обеспечения ПЗ является важным аспектом обеспечения защиты прав работников в современном цифровом мире. Одним из ключевых шагов в этом направлении является разработка и принятие законопроектов о социальном обеспечении, которые должны предусматривать покрытие для платформенных работников. Например, такие законопроекты могут включать в себя обязательное медицинское страхование (далее – ОМС) и пенсионные отчисления

для занятых на платформах.

Механизм регулирования платформенной занятости на уровне субъектов Российской Федерации включает в себя ряд мер, направленных на поддержку и защиту интересов платформенных работников. Во-первых, важно внедрение региональных инициатив и законов, которые регулируют условия работы платформ. Например, создание реестров платформ и установление правил и условий их деятельности может способствовать повышению стандартов труда

и социальной защите для работников на платформах.

ПЗ стала важным элементом современного рынка труда, однако она также привнесла множество вызовов в сфере социального обеспечения и защиты прав работников. В этой связи возникает необходимость разработки как на федеральном, так и на субъектовом уровне систем регулирования финансового обеспечения ПЗ, которая будет включать несколько ключевых направлений.

Первым шагом к созданию эффективного механизма поддержки платформенных работников на федеральном уровне является реализация и финансирование государственных программ. Такие программы должны охватывать различные аспекты, такие как обучение, курсы повышения квалификации и материальная помощь в случае потери заработка.

Следующим важным аспектом является разработка субсидий для платформ, которые обеспечивают соблюдение прав работников и предоставляют им социальные гарантии. Такие субсидии могут стать эффективным инструментом стимулирования платформ к более ответственному поведению по отношению к своим работникам. Например, платформы, которые внедряют системы социального страхования, медицинской помощи и пенсионных накоплений, могут получать налоговые льготы или прямые субсидии от государства. Это позволит создать более справедливую конкурентную среду между платформами, учитывающими интересы работников, и теми, которые стремятся минимизировать свои расходы за счёт игнорирования

социальных гарантий.

Третьим направлением, которое необходимо развивать в рамках регулирования финансового обеспечения ПЗ, является разработка программ по финансовой грамотности населения.

Платформенные работники, как правило, не обладают достаточными знаниями в области управления своими финансами, что может привести к неэффективному использованию доходов и отсутствию накоплений. Государственные программы по финансовой грамотности помогут работникам научиться правильно планировать свой бюджет, управлять доходами и расходами, а также инвестировать деньги в их будущее.

Регулирование финансового обеспечения ПЗ на уровне субъектов Российской Федерации требует комплексного подхода, одним из значимых мероприятий которого является развитие микрофинансирования и программ микрокредитования. Эти инициативы направлены на поддержку самозанятых и малых предпринимателей, использующих цифровые платформы для предложения своих услуг. В рамках этих программ микрофинансовые организации (МФО) и банки, а также государственные структуры, такие как Фонд развития малого и среднего предпринимательства, играют ключевую роль в предоставлении микрокредитов. Например, Фонд содействия развитию малого и среднего предпринимательства во Владимирской области предоставляет микрозаймы субъектам малого и среднего предпринимательства на развитие и/или расширение существующего бизнеса.

Размер микрозайма – до

5 млн рублей, процентная ставка – от 4,0 % годовых, срок – до 36 месяцев [2, 8].

Основная цель данных инициатив – обеспечение доступа к кредитным ресурсам для начинающих предпринимателей, что позволяет им развивать свои бизнес-идеи, приобретать необходимое оборудование и покрывать стартовые расходы.

В дополнение, важно создать систему обучения и повышения квалификации для самозанятых, что позволит им эффективно использовать платформы для монетизации своих услуг. Такие программы обучения могут включать как онлайн-курс по маркетингу и управлению финансами, так и семинары, проводимые в локальных сообществах, где самозанятые смогут обменяться опытом и кейсами.

Проведение мероприятий по информированию работников и работодателей о новых правилах и возможностях в сфере ПЗ также является важной составляющей. В условиях быстро меняющегося рынка труда работники должны быть информированы о новых возможностях, но также и о рисках, связанных с этой формой занятости.

Работодатели должны понимать, какие права и обязанности у них возникают при использовании платформ для найма. Как показывает практика, многие работодатели не осознают, что найм через платформы требует соблюдения определённых правовых норм и стандартов.

Регулирование информационного обеспечения ПЗ на федеральном уровне является актуальной задачей, требующей комплексного подхода к анализу и управлению

возникающими изменениями на рынке труда. В первую очередь, необходимо создать системы мониторинга и анализа данных о платформенной занятости. Это позволит более точно оценивать её влияние на экономику и рынок труда.

Вторым важным шагом является ведение статистики по платформенной занятости, что необходимо для информирования о состоянии и тенденциях на рынке труда. В этой связи полезны данные, собранные Евростатом, показывающие рост платформенной экономики в Европе и её влияние на занятость [7]. Основанные на таких данных, государственные статистические отчёты смогут стать эффективным инструментом для прогнозирования тенденций на региональном уровне и разработки соответствующих мер.

На уровне субъектов федерации необходимо проводить мероприятия по информированию работников и работодателей о новых правилах и возможностях в сфере ПЗ. Это может включать семинары, вебинары и программные инициативы, которые помогут как работникам, так и работодателям адаптироваться к изменяющимся условиям.

Следовательно, комплексный подход к регулированию информационного обеспечения ПЗ требует создания систем мониторинга, ведения статистики и реализации на местах мероприятий по информированию, что будет способствовать устойчивому развитию трудовой сферы в условиях цифровизации.

ВЫВОДЫ

Подводя итоги проведенного исследования, можно заключить, что предложенный

КОМПЗ позволяет систематизировать регулирование платформенной занятости, координируя его с целями национальных проектов. Дальнейшие исследования могут быть направлены на оценку эффективности внедрения механизма в регионах РФ.

Проведенный анализ подчёркивает важность комплексного подхода к регулированию ПЗ, который будет способствовать защите прав работников и созданию здоровой среды социально-трудовой сферы в условиях цифровизации.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Послание Президента РФ Федеральному Собранию от 29.02.2024 «Послание Президента Федеральному Собранию». URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/408525335/#review>.
2. Приказ Министерства предпринимательства и туризма Владимирской области от 10 сентября 2024 г. N 17-н «Об утверждении Правил предоставления микрозаймов/займов Микрокредитной компанией «Фонд содействия развитию малого и среднего предпринимательства во Владимирской области» и признании утратившим силу приказа Министерства предпринимательства и туризма Владимирской области от 21.05.2024 N 11-н». Официальный сайт. URL: <https://www.garant.ru/hotlaw/vladimir/1757438/>.
3. Синявская О.В., Бирюкова С.С., Горват Е.С. [и др.]. Платформенная занятость в России: масштабы, мотивы и барьеры участия: аналитический доклад. Москва: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2022. 30 с. ISBN 978-5-7598-2494-7. DOI 10.17323/978-5-7598-2494-7. EDN FILRJK.
4. Платформа поставки данных ФНС России. URL: <https://geoshecki-vpd.nalog.gov.ru/self-employment>.
5. Росстат. URL: rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab_sila_2024.pdf.
6. Платформенная занятость: вызовы и возможные решения. URL: <https://www.csr.ru/upload/iblock/6ca/krk89ha0yxx3ystja243obvc7ly8bntv.pdf>.
7. Статистика занятости – работники цифровой платформы. Официальный сайт Евростата. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics_-_digital_platform_workers.
8. Фонд содействия развитию малого и среднего предпринимательства. Официальный сайт. URL: <https://мойбизнес-33.пф/infrastruktura-msp/fond-sodeystviya-razvitiyu-malogo-i-srednego-predprinimatelstva/>.
9. Еврофонд (2018). Занятость и условия труда на отдельных видах работ на Платформе. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/219377081.pdf>.
10. ОЭСР (2019). Измерение цифровой трансформации: дорожная карта на будущее. URL: <https://www.oecd.org/going-digital/mdt-roadmap-platform-workers.pdf>.
11. ISSA. 2023. Работники платформ и социальной защиты: достижения на международном уровне. Женева, Международная ассоциация социального обеспечения. URL: <https://www.issa.int/es/analysis/platform-workers-and-social-protection-international-developments>.

Информация об авторах

Ибрагимхалилова Татьяна Владимировна – доктор экономических наук, доцент, заведующий кафедрой маркетинга и логистики

Овчиникова Карина Олеговна – аспирант кафедры маркетинга и логистики

REFERENCES

1. The Message of the President of the Russian Federation to the Federal Assembly dated 02/29/2024 «The Message of the President to the Federal Assembly». URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/408525335/#review>. (In Russ.)
2. Order of the Ministry of Entrepreneurship and Tourism of the Vladimir Region dated September 10, 2024 No. 17-n «On approval of the Rules for the Provision of Microloans/Loans by the Microcredit Company Fund for the Promotion of Small and Medium-Sized Businesses in the Vladimir Region» and invalidation of the Order of the Ministry of Entrepreneurship and Tourism of the Vladimir Region dated 05/21/2024 No. 11-n». The official website. URL: <https://www.garant.ru/hotlaw/vladimir/1757438/>. (In Russ.)
3. Sinyavskaya, O.V., Biryukova, S.S., Gorvat, E.S. [et al.]. Platform employment in Russia: scales, motives and barriers to participation: an analytical report. Moscow: National Research University Higher School of Economics, 2022. 30 p. ISBN 978-5-7598-2494-7. DOI 10.17323/978-5-7598-2494-7. EDN FILRJK. (In Russ.)
4. The data delivery platform of the Federal Tax Service of Russia. URL: <https://geochecki-vpd.nalog.gov.ru/self-employment>. (In Russ.)
5. Rosstat. URL: rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab_sila_2024.pdf. (In Russ.)
6. Platform employment: challenges and possible solutions. URL: <https://www.csr.ru/upload/iblock/6ca/krk89ha0yxx3ystja243obvc7ly8bntv.pdf>. (In Russ.)
7. Employment statistics – employees of the digital platform. The official website of Eurostat. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics_-_digital_platform_workers. (In Russ.)
8. Fund for Assistance to the Development of Small and Medium-sized Enterprises. The official website. URL: <https://мойбизнес-33.пф/infrastruktura-msp/fond-sodeystviya-razvitiyu-malogo-i-srednego-predprinimatelstva/>. (In Russ.)
9. Eurofond (2018). Employment and working conditions for certain types of work on the Platform. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/219377081.pdf>. (In Russ.)
10. OECD (2019). Measuring digital transformation: a roadmap for the future. URL: <https://www.oecd.org/going-digital/mdt-roadmap-platform-workers.pdf>. (In Russ.)
11. ISSA. 2023. Platform workers and social protection workers: achievements at the international level. Geneva, International Social Security Association. URL: <https://www.issa.int/es/analysis/platform-workers-and-social-protection-international-developments>. (In Russ.)

Information about the authors

Tatiana V. Ibrahimkhalilova – Doctor of Economics, Associate Professor, Head of the Department of Marketing and Logistics

Karina O. Ovchinikova – Postgraduate student of the Department of Marketing and Logistics

Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article.

The authors declare no conflicts of interests.

Поступила в редакцию (Reserved) 12.08.2024

Поступила после рецензирования 27.10.2024

Принята к публикации (Accepted) 28.11.2024