

Экономика народонаселения и экономика труда

УДК 33.331

ГНЕВАШЕВА ВЕРА АНАТОЛЬЕВНА

д.э.н., профессор, директор центра воспроизводства трудовых ресурсов и занятости населения Института демографических исследований ФНИСЦ РАН,
e-mail: vera_cos@rambler.ru

DOI:10.26726/1812-7096-2024-2-162-171

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ РЫНКА ТРУДА РОССИИ

Аннотация. Цифровая трансформация рынка труда в России - это процесс внедрения и использования информационных технологий и цифровых решений для оптимизации всех аспектов трудовых отношений в стране. Эта трансформация охватывает множество областей, связанных с рынком труда, таких как поиск работы, найм и увольнение, организация трудового процесса, обучение и развитие персонала, а также учет и управление кадровыми данными. Цифровая трансформация рынка труда направлена на повышение эффективности процессов найма и подбора персонала, улучшение доступности и скорости поиска работы для соискателей, а также на содействие развитию карьеры и обучению работников. Одной из важных составляющих цифровой трансформации рынка труда является развитие образовательных и технологических программ, которые позволяют работникам развивать свои навыки и компетенции в соответствии с современными требованиями рынка труда. Это может включать в себя онлайн-курсы, вебинары и другие формы обучения, основанные на цифровых технологиях. Цифровая трансформация рынка труда в России имеет большой потенциал для повышения эффективности и конкурентоспособности рынка труда, улучшения доступности и качества услуг для работников и работодателей, а также для создания благоприятных условий для развития и инноваций. Однако, для успешной реализации этой трансформации необходимо разработать соответствующие правовые и нормативные акты, а также обеспечить доступность и обучение работников и работодателей к новым технологиям и цифровым решениям.

Ключевые слова: рынок труда, новые формы занятости, платформенная занятость, цифровая платформа занятости, фрилансерство.

GNEVASHEVA VERA ANATOLYEVNA

Dr.Sc of Economics, Professor, Director of the Center for
Reproduction of Labor Resources and Employment of the Institute of Demographic
Research of the Federal Research Institute of the Russian Academy of Sciences,
e-mail: vera_cos@rambler.ru

DIGITAL TRANSFORMATION OF THE RUSSIAN LABOR MARKET

Abstract. The digital transformation of the Russian labor market is the process of introducing and using information technologies and digital solutions to optimize all aspects of labor relations in the country. This transformation covers many areas related to the labor market, such as job search, hiring and firing, organization of the labor process, staff training and development, as well as accounting and management of personnel data. The digital transformation of the labor market is aimed at improving the efficiency of recruitment and recruitment processes, improving the accessibility and speed of job search for job seekers, as well as promoting career

development and employee training. One of the important components of the digital transformation of the labor market is the development of educational and technological programs that allow employees to develop their skills and competencies in accordance with modern labor market requirements. This may include online courses, webinars, and other forms of digital-based learning. The digital transformation of the labor market in Russia has great potential to increase the efficiency and competitiveness of the labor market, improve the accessibility and quality of services for employees and employers, as well as to create favorable conditions for development and innovation. However, in order to successfully implement this transformation, it is necessary to develop appropriate legal and regulatory acts, as well as ensure the accessibility and training of employees and employers to new technologies and digital solutions.

Keywords: labor market, new forms of employment, platform employment, digital employment platform, freelancing.

Введение

Рост платформенной занятости имеет высокие показатели вовлеченности людей, согласно Международной организации труда. В последние десять лет количество цифровых платформ труда увеличилось в пять раз в нескольких странах. Однако точная численность людей, получающих работу через эти платформы, сложно определить, поскольку такая информация не разглашается. Но статистика подтверждает, что вклад цифровых платформ в ВВП России составляет от 2 до 5% по разным оценкам. От 7 миллионов до 10 миллионов граждан заняты платформенной занятостью по разным данным. Из них 3,5 миллиона получают доход от цифровых платформ постоянно, а для 1,7 миллиона это является основным источником заработка. Согласно данным Strategy Partners, онлайн-платформы стали основным источником работы и выполнения заказов для 86% участников российских платформ [14].

У экспертов разные точки зрения относительно того, насколько необходимо законодательное регулирование деятельности интернет-платформ. Некоторые считают, что существующего регулирования недостаточно из-за высокого уровня влияния платформ и отсутствия социальных гарантий для работников, которые предоставляются государством и регулируются Трудовым кодексом. Другие же утверждают, что чрезмерное регулирование может негативно повлиять на развитие платформ, что приведет к снижению уровня предоставляемых ими услуг. Однако регулирование такой формы занятости представляет определенные трудности, и одного законодательства в России может оказаться недостаточно.

Платформенная занятость, в соответствии с докладом Центра междисциплинарных исследований человеческого потенциала ВШЭ «8» – это «гибкий формат включения в рынок труда, предполагающий использование онлайн-платформы (цифровой платформы) в качестве посредника между поставщиками услуг (исполнителями работ) и потребителями (клиентами)».

В России в 2023 г. было принят законопроект № 275599-8, где в процессе обсуждения была предпринята попытка определить понятие «платформенная занятость». Главной задачей нового законопроекта разработчики назвали «отражение изменившихся реалий рынка труда, введение эффективных инструментов, необходимых для решения государственных задач, в том числе в условиях санкционного давления».

Законопроект впервые закрепляет статус самозанятого с трудовой точки зрения, предлагает включать замеченных в сером найме работодателей в специальный публичный реестр, давать разовые «подъемные» новым индивидуальным предпринимателям для выхода на рынок. Изначально авторы документа предлагали ввести понятие «платформенно занятые» и отнести к ним граждан, которые находят заказчиков с использованием цифровых платформ занятых, например сервисов заказа такси или ресурсов по подбору вакансий для разнорабочих. Во время разработки поправок появлялась информация, что для «платформенных» сотрудников установят обязательные нормы работы и отдыха, оплаты, доступа к соцгарантиям, в том числе к пенсионному страхованию и пособиям, но теперь соответствующие положения исключили из документа.

Вместе с тем определение было предварительно определено, и платформенную занятость предполагалось определять как деятельность граждан (платформенных занятых) по личному выполнению работ или оказанию услуг на основе заключаемых договоров, организуемая с использованием информационных систем (цифровых платформ занятости), обеспечивающих взаимо-

действие платформенных занятых, заказчиков и операторов цифровых платформ занятости посредством Интернета. Предполагается, что закон о «платформенной занятости» после ряда урегулирований будет подготовлен отдельно как «закон-спутник», для этого предварительно необходимо определить ряд вопросов, а именно:

- создание обязательного реестра цифровых платформ, где должна быть зарегистрирована каждая платформа;
- обязанность платформ вести для клиентов рейтинг исполнителей, использующих платформу;
- требование по информированию клиентов и платформенно занятых;
- введение требования по порядку оплаты;
- создание условий для добровольного социального страхования;
- введение порядка разрешения индивидуальных споров между платформами и занятых на платформах;
- создание совета операторов цифровых платформ, причем участие в нем обязательно;
- возможность создания объединения (профсоюза) платформенно занятых.

Для содействия регулирования занятости ряд платформ 25 апреля 2023 года подписали Хартию о принципах развития платформенной занятости в России «10», а также создали Совет цифровых платформ при Российском союзе промышленников и предпринимателей (РСПП). Среди подписавшихся: Яндекс, OZON, Wildberries, HeadHunter, СберМаркет, Avito, Газпром нефть (Профессионалы 4.0), YouDo. Согласно информации на сайте РСПП, предполагается, что компании будут информировать исполнителей о социальных гарантиях, предоставлять равные условия доступа на платформы, создавать благоприятные условия для развития сегмента и выработать дополнительные рекомендации и подходы к регулированию платформенной занятости. Присоединиться к Совету и Хартии могут и другие компании.

Одной из главных проблем, связанных с работой платформ, является классификация отношений между цифровыми платформами и работниками, которые используют эти платформы для предоставления услуг. «Платформенная занятость» может рассматриваться как обычные трудовые отношения или гражданско-правовые отношения, а также как новый вид отношений, в которых участвуют независимые подрядчики и независимые работники. Короче говоря, основной вопрос заключается в том, является ли платформенная экономика предметом гражданско-правовых отношений или трудовых отношений.

Платформенная экономика создает множество различных форм рабочих мест и способов получения дохода, и платформенная занятость является одним из таких сегментов. Под платформенной занятостью понимается разнообразие деятельности, которую предлагают платформы, и включает в себя как традиционные трудовые отношения, так и оказание услуг и выполнение работ с использованием агрегаторов. Однако другие способы получения дохода с помощью платформ не относятся к платформенной занятости. Например, продажа товаров через интернет-маркетплейсы или аренда квартир не относятся к понятию платформенной занятости, так как они регулируются Гражданским кодексом. Также платформенная занятость не включает экосистему платформ, когда возникают экономические отношения между маркетплейсами и подрядчиками, например службами доставки. В таких случаях отношения строго экономические и регулируются Гражданским кодексом РФ между маркетплейсом и индивидуальными предпринимателями.

На данный момент нет единой стратегии в отношении регулирования платформенной занятости, как в России, так и во всем мире. Отсутствие законодательного регулирования обусловлено относительной новизной цифровых платформ и неопределенностью в том, как правильно регулировать отношения между платформами и работниками, которые на них трудятся. Бизнес защищает свои интересы в получении прибыли, и некоторые считают эти отношения предпринимательскими и не придают значения социальным гарантиям, предлагаемым законодательством о труде. Работники, занятые на платформах, требуют соблюдения своих трудовых прав, в то время как профсоюзы считают, что единственным способом регулирования таких отношений является заключение трудового договора в соответствии с трудовым кодексом РФ. Однако пред-

ложенные изменения в отношении занятости на цифровых платформах вызывают вопросы у экспертов. Участники рынка и регуляторы продолжают искать компромиссы, которые устроят всех участников взаимодействия через цифровые платформы.

Предполагается все же постепенный переход отдельных институтов рынка труда в электронное пространство и расширение этой сферы. Так с 2025 года ожидается введение профилирования работодателей, для этого работодателей предполагается разделить на группы в зависимости от организационно-правовой формы, вида деятельности и финансового положения. Основным способ обращения в службу занятости также станет электронный вариант, в частности через платформу «Работа в России» или через Госуслуги. Появится также реестр работодателей с фактами нарушения трудового законодательства и нелегальной занятости.

Теоретические предпосылки

Вопросы внедрения процессов цифровизации в функционирования рынка труда представлены в разных современных исследованиях. Соколов О. С., Кузнецов М. Ю. [16] рассматривают цифровые сервисы для безработных как новые формы услуг службы занятости населения, акцентируя внимание на работе платформы «Работа России». В исследовании представлены актуальные вопросы трансформации и модернизации деятельности службы занятости, активное внедрение цифровых технологий в систему регулирования рынка труда. Все это, как отмечают авторы, стало возможным в том числе и как следствие пандемии COVID-19. Авторы также проводят эмпирическое исследование по изучению качества предоставляемых услуг с использованием цифровых платформ.

Плахин А.Е. [9] в соавторстве рассматривает функции цифровых платформ занятости населения, изучая модели, методы и алгоритмы их функционирования. При этом используется авторский подход трехэтапной алгоритмизации функций, реализуемых цифровыми платформами занятости в России. Авторы отмечают недостаточность функции контроля и соблюдения прав работников в области социальных и медицинских гарантий.

Дрыгина Н.А. [2] изучает цифровые трудовые платформы как современную форму занятости, исследует роль платформенной занятости в рамках трудовых отношений.

Ростовцев К.В. [12] описывает характеристики цифровых платформ в сфере занятости населения, определяя пути повышения эффективности управления отношениями работника и работодателя посредством цифровых механизмов.

Нетипичные формы занятости представлены как предмет изучения в исследовании Зуевой К.А. [4]. В работе рассматриваются вопросы, связанные с правовым регулированием трудовых отношений, возникающих в процессе труда водителей с использованием цифровых платформ. Автор анализирует подобный российский и зарубежный опыт.

Серова А.В. [15] также обращается к вопросам правового регулирования платформенной занятости, научно обосновывая основные положения, необходимые для разработки комплексной и системной регламентации труда. Автор ставит вопросы необходимости определения и закрепления в норме права таких понятий, как: «платформенная занятость», «платформенные трудящиеся», «цифровые трудовые платформы».

В условиях трансформации форм занятости нередко формируются предпосылки прекаризации труда. Подобным вопросам посвящены исследования Янченко Е.В. [18]. Автор изучает вопросы гиг-экономики в контексте возможных рисков прекаризации занятости. В связи с тем, что платформенная занятость по мнению автора отличается гибкостью, свободой выбора и таким образом определяется как нестандартная в привычных положениях рынка труда, отсутствие достаточного нормативного регулирования и гарантий социального и медицинского плана создают условия для усиления рисков прекаризации.

Мирзабалаева Ф.И. [6] в соавторстве изучает эффекты институциональных трансформаций рынка труда в условиях цифровизации. В исследовании описываются основные эффекты цифровизации, анализируются тренды и перспективы модернизации форматов предоставления услуг госорганами. Авторами подчеркивается актуальность и значимость цифровых платформ в современных условиях, условиях многократного увеличения данных, для оптимизации работы с большими массивами информации, вместе с тем подобный формат цифровой трансформации привычных форм управления требует и дополнительной регламентации и контроля.

Вопросы самозанятости в сопоставлении с платформенной занятостью, а также подходы к определению этих понятий представлены в исследовании Новикова П.Н. и Баргояковой И.И. «7». Исследование раскрывает особенности современных нормативных трансформаций в части терминологического определения понятий занятости с учетом цифровых изменений ее форм. Трудовые ресурсы и формирование цифровых компетенций описываются в работе Машевской О.В. «5». Автор обращает внимание на новые условия труда и занятости, которые требуют и новых компетенций от работников, а классический рынок постепенно уступает место рынку сетевому, основанному, как пишет автор, на горизонтальной интеграции, аутсорсинге и децентрализации, что формирует новый формат социально-трудовых отношений.

Вопросы правового статуса лица, занятого на онлайн-платформе, исследуются в работе Проваткиной В.Е. в соавторстве [11]. Авторы отмечают, что развитие цифровой экономики связано с появлением новых нетипичных форм занятости, которые пока не урегулированы законодательно, в то же время значимость дальнейшего развития данных форм отмечается на самом высоком уровне. В исследовании представлен зарубежный опыт в отношении нормативного определения лица, занятого с помощью цифровых платформ, и предлагаются варианты дальнейшего развития в этом направлении для России.

Цифровые биржи как фактор влияния на профессиональную структуру рынка труда описываются в исследовании Ягафаровой И.М. и Смирнова А.Ю. [17]. Авторы анализируют деятельность цифровых бирж труда в России на основе методики с применением специально разработанных алгоритмов программного обеспечения, характеризуя современное состояние отечественного рынка труда. Объектом исследования при этом выступают две платформы занятости, одна из которых является государственной, а другая – коммерческой. В итоге делается общий вывод о целесообразности более активного включения государственной службы занятости в вопросы регулирования рынка труда в современной России.

Таким образом, в современном научном и публицистическом поле вопросы цифровой занятости представлены достаточно развернуто. Авторами подчеркивается перспективность данного направления в части развития рынка труда, но вместе с тем ставятся и подчеркиваются вопросы, в основном касающиеся законодательного регулирования трудовых гарантий работников.

Результаты исследования

В соответствии с данными Федеральной службы по труду и занятости [13] созданная единая цифровая платформа в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» (ЕЦП «Работа в России» [3]) как федеральная государственная информационная предполагает решение следующих стратегических задач: «содействие занятости населения, в том числе посредством размещения информации о возможностях трудоустройства, работодателях, испытывающих потребность в работниках, наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, гражданах, ищущих работу; обеспечение процесса предоставления государственных услуг в области содействия занятости населения, в том числе оказания таких услуг в электронном виде; создание, использование и хранение электронных документов, связанных с работой, а также с выполнением работ и оказанием услуг по договорам гражданско-правового характера, прохождением практической подготовки, стажировки, профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования, авторским договорам, заключенным с физическими лицами; формирование аналитической информации о трудоустройстве граждан в Российской Федерации» [3].

Федеральной службой отмечается ряд законодательных актов, направленных на регулирование цифровой занятости, а именно: Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»; Постановление Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 года № 324 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости»; Постановление Правительства РФ от 13 мая 2022 года № 867 «О единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России»; Паспорт федерального проекта «Цифровое государственное управление» (утв. президиумом Правительственной комиссии по цифровому развитию, использованию информационных технологий для улучшения качества жизни и условий ведения предпринимательской деятельности, протокол от 28 мая 2019 года № 9).

По данным платформы наиболее популярными и востребованными специальностями являются: помощник по уходу (сиделка); старший инспектор; специалист; машинист подъемника; юрисконсульт 1 категории; специалист по социальной работе.

Основные работодатели, активно участвующие на платформе цифровой занятости выступают: РЖД (Центральная дирекция) (4463 вакансий на момент обращения); Северо-Западный филиал АО «Федеральная пассажирская компания» (1956 вакансий); ПАО «Ростелеком» (1104 вакансии); ООО «Росгосстрах»; АО Торговый Дом «Перекресток».

В отношении работников предлагаются различного рода дополнительные возможности со стороны работодателей, в частности есть регионы активно способствующие помощи работников в переезде в случае их трудоустройства в организациях на их территории (см. рис. 1). По карте видно, что особенно востребованы специалисты, для которых предлагается в том числе и помощь в переезде, в регионах Западной Сибири и Дальнего Востока, как территории активно сейчас развивающиеся и требующие в этой связи дополнительного притока рабочей силы.



Рис. 1. Регионы, оказывающие помощь при переезде (регионы, способствующие переезду, окрашены темным цветом)

В схожей тенденции с территориальной потребностью в кадрах распределяется и разброс заработной плат: с большими значениями для потенциальных работников Западной Сибири и Дальнего Востока (см. рис. 2).



Рис. 2. Средний уровень зарплаты

На платформе также представлен и раздел дистанционной (удаленной) работы. Дистанционная работа становится все более актуальной и востребованной, формируя новую форму занятости. Подобный вид занятости позволяет людям иметь больше возможностей для работы по специальности, в том числе и в других регионах. Благодаря данной форме работодатели также получают более широкий доступ к подбору кадров, а специалисты могут в большем объеме раскрыть свой профессиональный потенциал и получить соответствующий уровень трудового дохода. Все это позволяет в том числе и развивать и регионы. В «Атласе удаленных профессий», созданном командой Платформы «Профессионалы 4.0» при поддержке Агентства стратегических инициатив, можно найти всю самую важную информацию об «удаленке» в России. Цель платформы — помочь людям и организациям успешно наладить работу в дистанционном формате.

Занятые удаленно (дистанционно) определяются также и как фрилансеры. В последние годы тенденция фрилансерства существенно усилилась (см. рис. 3), количество фрилансеров стремительно увеличивается, причем как в мире, так и в России. Количество фрилансеров в России в 2023 году по сравнению с 2019 годом, то есть за пять лет увеличилось в 5,5 раз.

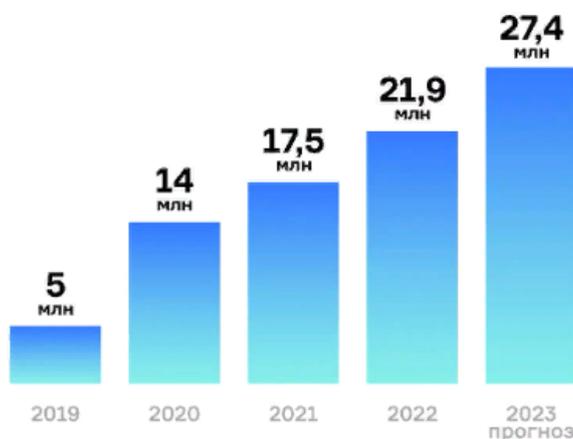


Рис. 3. Количество фрилансеров в РФ

Источник: Атлас удаленной работы. URL: <https://атласудаленки.рф/>

В соответствии с данными Атласа удаленной работы 41% российских компаний практикуют «удаленку» (по данным Superjob, 2023); 7,5 млн самозанятых зарегистрировано в России (по данным Минэкономразвития РФ, 2023); 125,8 млрд рублей – выручка самозанятых граждан России (по данным «Интерфакс», 2022) [1].

Среди основных предлагаемых специальностей в системе дистанционной (удаленной) работы, представленные на платформе, можно отметить: ИТ и цифровые технологии; Дизайн; Маркетинг, PR, SMM; Технические специальности; Управление проектами.

Так, например, выбирая специальность пользователь переходит на перечень дополнительных сайтов для возможного трудоустройства с конкретизацией формы занятости. Среди тех платформ, которые предлагают трудоустройство по специальности дистанционно (в рамках фриланс-сервиста) отмечается платформа «Профессионалы 4.0». Как отмечается на самой платформе – это платформа для реализации бизнес-проектов в гибких командах, формирующая среду, позволяющую вовлекать таланты со всей страны для усиления проектных групп крупных компаний внешними компетенциями. Проект включает как онлайн-взаимодействие с помощью сайта или приложения, так и офлайн мероприятия для повышения эффективности взаимодействия в контексте нетворкинга.

Заключение

В современном мире, где технологии продолжают развиваться и изменять наш образ жизни, фрилансство и цифровая занятость становятся все более популярными. Многие люди решают бросить свою традиционную работу и стать фрилансерами, чтобы наслаждаться большей свободой и гибкостью.

Одно из главных преимуществ новых форм занятости заключается в том, что они позволяют людям работать над проектами, которые им интересны и на которых они искренне хотят сосредоточить свои усилия. Вместо того чтобы тратить время и энергию на выполнение задач, которые им неинтересны или не отвечают их целям.

Фрилансство и цифровая занятость тесно связаны и неразделимы друг от друга. В современном мире цифровая технология стала неотъемлемой частью нашей повседневной жизни, и она изменила способы работы и подходы к труду.

Фрилансство, как форма самозанятости, стало все более популярным, и к этому наиболее сильно способствовало развитие цифровой индустрии. Сейчас люди могут работать удаленно, не выходя из дома, благодаря Интернету и наличию компьютера или смартфона. Это открывает возможности для различных видов цифровой занятости, таких как веб-дизайн, разработка программного обеспечения, контент-маркетинг, переводы, фотография и многое другое.

Цифровая занятость предоставляет больше свободы и гибкости, чем традиционные формы работы. Фрилансеры могут выбирать проекты, с которыми они хотят работать, и определять график работы, что позволяет им достичь баланса между жизнью и работой. Они также могут работать с клиентами со всего мира, не ограничиваясь местоположением.

Развитие цифровой технологии и коммуникации сделало фрилансство доступным и для людей, которые раньше ограничены были определенными факторами, такими как расстояние или недостаток возможностей. Благодаря Интернету, фрилансеры могут установить себе профиль на платформах по поиску работы и привлекать клиентов из разных стран и культур.

Однако, необходимо отметить, что цифровая занятость также имеет свои вызовы и проблемы. Конкуренция на рынке фрилансеров ощутимо выросла, так как все больше людей понимают преимущества этой формы работы. Это может привести к снижению стоимости услуг и трудностям в поиске клиентов. Также, фрилансеры должны самостоятельно заботиться о своей социальной защите и пенсионном обеспечении, что требует дополнительных усилий и ответственности.

Литература

1. Атлас удаленной работы [Электронный ресурс]. URL: <https://атласудаленки.рф/>. (Дата обращения: 08.01.2024)
2. Дрыгина Н.А. Цифровые трудовые платформы как современная форма занятости // Молодой ученый. 2023. № 24(471). С. 158-161.
3. ЕЦП «Работа в России»: <https://trudvsem.ru>. (Дата доступа: 10.01.2024).

4. Зуева К.А. Нетипичные формы занятости: вопросы и проблемы правового регулирования отношений, возникающих между цифровыми платформами и водителями такси в Российской Федерации // *Актуальные проблемы права*. 2023. № 10. С. 63-67.
5. Машевская О.В. Трудовые ресурсы и формирование цифровых компетенций // *Экономика и общество*. 2022. № S4 (22). С. 53-61.
6. Мирзабалаева Ф.И., Санкова Л.В., Симонова М.В. Эффекты институциональных трансформаций рынка труда в условиях цифровизации // *Вопросы инновационной экономики*. 2023. Т. 13. № 3. С. 1605-1626.
7. Новиков П.Н., Баргоякова И.И. Самозанятость и платформенная занятость – подходы к определению понятий // *Актуальные вопросы современной экономики*. 2023. № 3. С. 419-429.
8. Платформенная занятость: определение и регулирование. URL: <https://www.garant.ru/files/6/6/1631366/platformennaya-zanyatost-opredelenie-i-regulirovanie.pdf>
9. Плахин А.Е., Огородникова Е.С., Ростовцев К.В. Функции цифровых платформ занятости населения // *Цифровые модели и решения*. 2023. Т. 2. № 1. С. 6
10. При РСПП создан совет по цифровой занятости [Электронный ресурс]. URL: <https://www.garant.ru/news/1621061>. (Дата обращения: 20.01.2024)
11. Проватника В.Е., Волошина Т.В., Шенер Э.А. Правовой статус лица, занятого на онлайн-платформе // *Евразийский юридический журнал*. 2023. №4 (179). С. 154-155.
12. Ростовцев К.В. Характеристики цифровых платформ в сфере занятости населения // *Вектор экономики*. 2023. № 7 (85).
13. Роструд [Электронный ресурс]. URL: <https://rostrud.gov.ru/rostrud/deyatelnost/?ID=647918>. Дата обращения: 11.01.2024.
14. Самозанятость: предпринимательство и стабильное партнерство с платформами. Strategy Partners. URL: https://www.garant.ru/files/6/6/1631366/samozanyatost_predprinimatelstvo_i_stabilnoe_partnerstvo_s_platformami.pdf
15. Серова А.В. В поисках концепции правового регулирования платформенной занятости // *Вестник Томского государственного университета*. 2022. № 477. С. 260-268.
16. Соколов А.С., Кузнецов М.Ю. Цифровые сервисы для безработных – новая форма услуг службы занятости населения (на примере платформы «Работа России») // *Труд и социальные отношения*. 2023. Т. 34. № 1. С. 54-64.
17. Ягофарова И.М., Смирнов А.Ю. Цифровые биржи как фактор влияния на профессиональную структуру рынка труда // *Экономика труда*. 2023. Т. 10. №7. С. 979-998.
18. Янченко Е.В. Гиг-экономика: риски прекаризации занятости // *Экономика труда*. 2022. Т. 9. № 5. С. 909-930.

References

1. Atlas udalenoj raboty [Elektronnyj resurs]. URL: <https://atlasudalenki.rf/>. (Data obrashcheniya: 08.01.2024)
2. Drygina N.A. Cifrovye trudovye platformy kak sovremennaya forma zanyatosti // *Molodoy uchenyj*. 2023. № 24(471). S. 158-161.
3. ЕСР «Rabota v Rossii»: <https://trudvsem.ru>. (Data dostupa: 10.01.2024).
4. Zueva K.A. Netipichnye formy zanyatosti: voprosy i problemy pravovogo regulirovaniya otnoshenij, vznikayushchih mezhdru cifrovymi platformami i voditelyami taksi v Rossijskoj Federacii // *Aktual'nye problemy prava*. 2023. № 10. S. 63-67.
5. Mashevskaya O.V. Trudovye resursy i formirovanie cifrovyyh kompetencij // *Ekonomika i obshche-stvo*. 2022. № S4 (22). S. 53-61.
6. Mirzabalaeva F.I., Sankova L.V., Simonova M.V. Effekty institucional'nyh transformacij rynka truda v usloviyah cifrovizacii // *Voprosy innovacionnoj ekonomiki*. 2023. Т. 13. № 3. S. 1605-1626.
7. Novikov P.N., Bargoyakova I.I. Samozanyatost' i platformennaya zanyatost' – podhody k opredeleniyu ponyatij // *Aktual'nye voprosy sovremennoj ekonomiki*. 2023. № 3. S. 419-429.
8. Platformennaya zanyatost': opredelenie i regulirovanie. URL: <https://www.garant.ru/files/6/6/1631366/platformennaya-zanyatost-opredelenie-i-regulirovanie.pdf>
9. Plahin A.E., Ogorodnikova E.S., Rostovcev K.V. Funkcii cifrovyyh platform zanyatosti naseleniya // *Cifrovye modeli i resheniya*. 2023. Т. 2. № 1. S. 6
10. Pri RSPП sozdan sovet po cifrovoj zanyatosti [Elektronnyj resurs]. URL: <https://www.garant.ru/news/1621061>. (Data obrashcheniya: 20.01.2024)
11. Provatnika V.E., Voloshina T.V., SHener E.A. Pravovoj status lica, zanyatogo na onlajn-platforme // *Evrasijskij yuridicheskij zhurnal*. 2023. №4 (179). S. 154-155.
12. Rostovcev K.V. Harakteristiki cifrovyyh platform v sfere zanyatosti naseleniya // *Vektor ekonomiki*. 2023. № 7 (85).

13. Rostrud [Elektronnyj resurs]. URL: <https://rostrud.gov.ru/rostrud/deyatelnost/?ID=647918>. Data obrashcheniya: 11.01.2024.
14. Samozanyatost': predprinimatel'stvo i stabil'noe partnerstvo s platformami. Strategy Partners. URL: https://www.garant.ru/files/6/6/1631366/samozanyatost_predprinimatelstvo_i_stabilnoe_partnerstvo_s_platformami.pdf
15. Serova A.V. V poiskah koncepcii pravovogo regulirovaniya platformennoj zanyatosti // Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. 2022. № 477. S. 260-268.
16. Sokolov A.S., Kuznecov M.YU. Cifrovye servisy dlya bezrobotnyh – novaya forma uslug sluzhby zanya-tosti naseleniya (na primere platformy «Rabota Rossii») // Trud i social'nye otnosheniya. 2023. T. 34. № 1. S. 54-64.
17. YAgofarova I.M., Smirnov A.YU. Cifrovye birzhi kak faktor vliyaniya na professional'nuyu struk-turu rynka truda // Ekonomika truda. 2023. T. 10. №7. S. 979-998.
18. YAnchenko E.V. Gig-ekonomika: riski prekarizacii zanyatosti // Ekonomika truda. 2022. T. 9. № 5. S. 909-930.