

Вестник Башкирского института социальных технологий). 2023. № 4(61). С. 130–140  
*Vestnik BIST (Bashkir Institute of Social Technologies)*. 2023;(4(61)):130–140

## СФЕРА ТРУДА: ВЫЗОВЫ ВРЕМЕНИ

Научная статья  
УДК 331.526  
doi: 10.47598/2078-9025-2023-4-61-130-140

### ВОЗМОЖНОСТИ И БАРЬЕРЫ РАЗВИТИЯ ПЛАТФОРМЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ СТАРШИХ ВОЗРАСТНЫХ ГРУПП НАСЕЛЕНИЯ (ОТ 45 ЛЕТ И СТАРШЕ) НА РЫНКЕ ТРУДА

Елена Георгиевна Калабина<sup>1</sup>, Елена Александровна Шадрина<sup>2✉</sup>

<sup>1,2</sup>Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург, Россия

<sup>1</sup>kalabina@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-3952-7665>

<sup>2</sup>elena.shadrina.75@mail.ru✉, <https://orcid.org/0000-0003-1288-7512>

**Аннотация.** Бурный рост цифровизации экономики за последние десятилетия показал возможные перспективы решения сложившихся у работников старших возрастных групп (от 45 лет и старше) проблем на рынке труда, благодаря их включению в платформенную занятость. Целью данной статьи является анализ возможностей и барьеров развития платформенной занятости у старших возрастных групп населения (от 45 лет и старше) как факторов повышения их социализации. В рамках исследования проведен анализ трактовки понятия «платформенная занятость» и предложено собственное определение термина. Исследована отраслевая стратификация платформенной занятости старших возрастных групп и их соотношение с количеством резюме кандидатов. Проведен анализ трактовки понятия «транзакционные издержки» и предложено собственное определение транзакционных издержек в платформенной занятости как новой формы трудовых отношений. Представлены рекомендации оптимизации транзакционных издержек в платформенной занятости работников старших возрастных групп.

**Ключевые слова:** платформенная занятость, цифровая экономика, рынок труда, старшие возрастные группы, транзакционные издержки

**Для цитирования:** Калабина Е. Г., Шадрина Е. А. Возможности и барьеры развития платформенной занятости старших возрастных групп населения (от 45 лет и старше) на рынке труда // Вестник БИСТ (Башкирского института социальных технологий). 2023. № 4 (61). С. 130–140. <https://doi.org/10.47598/2078-9025-2023-4-61-130-140>.

**JEL коды:** F66, J23, J71

## FIELD OF LABOR: CHALLENGES OF THE TIME

Research article

### OPPORTUNITIES AND BARRIERS TO THE DEVELOPMENT OF PLATFORM EMPLOYMENT OF OLDER AGE GROUPS OF THE POPULATION (45 YEARS AND OLDER) IN THE LABOR MARKET

Elena G. Kalabina<sup>1</sup>, Elena A. Shadrina<sup>2✉</sup>

<sup>1,2</sup>Ural State Economic University, Ekaterinburg, Russia

<sup>1</sup>kalabina@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-3952-7665>

<sup>2</sup>elena.shadrina.75@mail.ru✉, <https://orcid.org/0000-0003-1288-7512>

**Abstract.** The rapid growth of the digitalization of the economy over the past decades has shown possible prospects for solving the problems that have developed among workers of older age groups (45 years and older) in the labor market, thanks to their inclusion in platform employment. The purpose of this article is

to analyze opportunities and barriers to the development of platform employment among older age groups of the population (45 years and older) as factors in increasing their socialization. Within the framework of the study, an analysis of interpretations of the concept of "platform employment" was carried out and its own definition of the term was proposed. The industry stratification of platform employment of older age groups and their correlation with the number of candidates' resumes is investigated. The analysis of the interpretation of the concept of "transaction costs" is carried out and its own definition of transaction costs in platform employment as a new form of labor relations is proposed. Recommendations for optimizing transaction costs in the platform employment of workers of older age groups are presented.

**Keywords:** platform employment, digital economy, labor market, older age groups, transaction costs

**For citation:** Kalabina E. G., Shadrina E. A. Opportunities and barriers to the development of platform employment of older age groups of the population (45 years and older) in the labor market. *Vestnik BIST (Bashkirskogo instituta social`ny`x texnologij) = Vestnik BIST (Bashkir Institute of Social Technologies)*. 2023;(4(61)):130–140. (In Russ.). <https://doi.org/10.47598/2078-9025-2023-4-61-130-140>.

**JEL codes:** F66, J23, J71

## Введение

Общемировая тенденция демографического старения населения, а также проникновение цифровых технологий в сферу труда и занятости, изменившие принципы организации бизнеса приводят к трансформации социально-трудовой сферы. Дефицит кадров, являющийся главной проблемой российского бизнеса, требует максимального использования трудового потенциала населения и поиска новых гибких форматов активизации занятости. Поэтому развитие платформенной занятости, привлекающей новизной, перспективами рас-

пространения, а также ожидаемыми эффектами от реализации у работников старших возрастных групп (от 45 лет и старше), являющихся самыми многочисленными в структуре населения, приобретает в настоящее время особую актуальность.

Таким образом, содействие развитию платформенной занятости работников старших возрастных групп, является одной из стратегически важных задач для экономики Российской Федерации и обеспечения устойчивости ее социально-экономического развития.

## Анализ и обсуждение проблемы

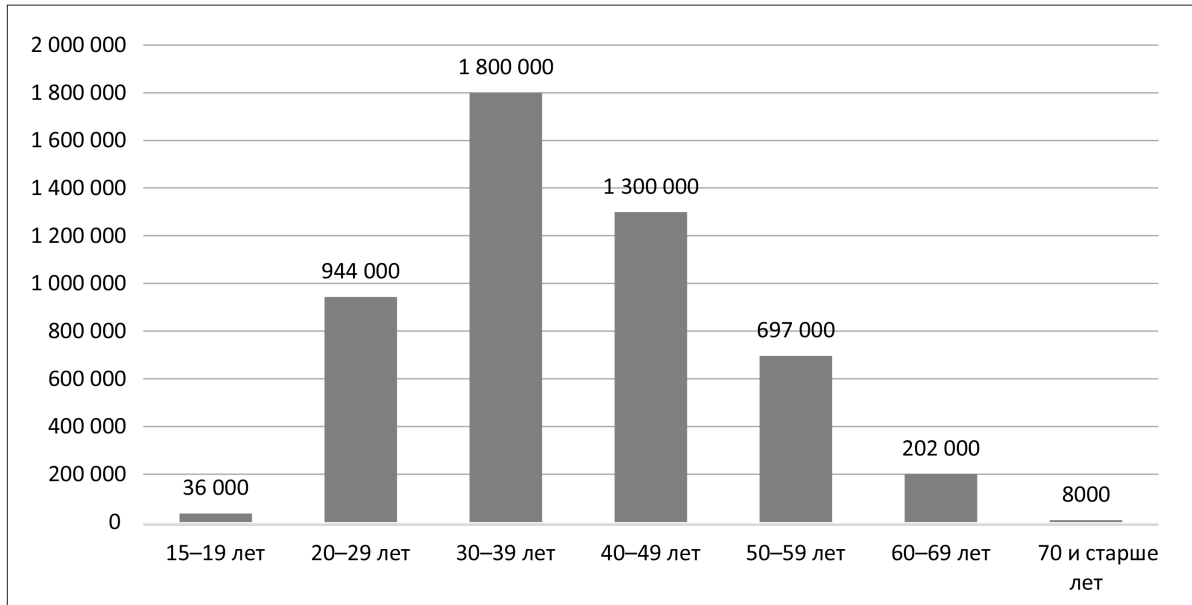
Цифровые платформы, ставшие настоящим трендом на рынке труда и основой современного предпринимательства, оказывают преобразующее влияние на отрасли экономики и увеличивают вариативность доступности занятости старших возрастных групп населения (от 45 лет и старше), испытывающих, как правило, проблемы трудоустройства. Таким образом, ориентация рынка труда на развитие цифровых платформ обусловлена возможностью их позитивного влияния на управление занятостью старших возрастных групп населения, усилению роли их индивидуальных качеств и преодолению возрастных ограничений традиционных трудовых отношений с устоявшимися «эйджистскими» стереотипами работодателей.

Вместе с тем появление платформенной занятости, ставшей продуктом научно-технического прогресса в качестве альтернативной формы на рынке труда, требует создания но-

вых требований к ее управлению, поскольку разрушает традиционные определения и показатели трудовых отношений.

С онлайн-платформами в настоящее время взаимодействуют практически все возрастные группы населения. По данным Росстата, во II квартале 2023 г. число занятых на онлайн-платформах в России насчитывает почти 5 млн чел., из них 4 млн приходится на городское население, 900 тыс. — на сельских жителей [1]. При этом население старшей возрастной группы (от 45 лет и старше) демонстрирует высокий уровень вовлеченности в платформенную занятость (рис. 1).

Как показало исследование, в платформенную занятость вовлечены в той или иной степени практически все возрастные группы. При этом население старшего возраста (от 40 лет и старше), демонстрируют высокий уровень интереса к платформенной занятости, что



**Рисунок 1** — Платформенная занятость в Российской Федерации по возрастным группам (2023 г.) [15]

**Figure 1** — Platform employment in the Russian Federation by age group (2023) [15]

обусловлено ее влиянием на повышение доходов и способностью решать социально-экономические вопросы [2].

Платформенная занятость в настоящее время является предметом изучения ряда научных исследователей, таких как Н. Л. Лютова, И. В. Войтковской [3], В. В. Павловой [4], Е. А. Савельевой [5], группы исследователей «Высшей школы экономики»: О. В. Синявской, С. С. Бирюковой, А. П. Аптекаря, Е. С. Горват [6–7], Л. М. Гохберга [8], что подтверждает интерес научного сообщества к данной теме.

В феврале 2022 г. Центром проектной деятельности и коммуникационных технологий впервые было проведено исследование влияния платформенной экономики на трудовую деятельность поколения X [2], которое позволяет оценить проблемы развития трудовых отношений, возникающих в связи с применением цифровых и информационных технологий.

Однако проведенный нами анализ научной литературы выявил недостаток внимания к изучению платформенной занятости для разных возрастных групп населения и ее влияния на трансакционные издержки участников процесса.

Несмотря на отсутствие нормативно-законодательного регулирования платформенной

занятости, в настоящее время порождающего проблему закрепления трактовки термина, анализ научных исследований позволяет выделить основные подходы к ее характеристике в трудах различных ученых (табл. 1).

Оценка представленных в таблице 1 подходов позволяет нам предложить собственное определение платформенной занятости в качестве инструмента вовлечения физических лиц в экономическую деятельность на эпизодической или регулярной основе по возмездному оказанию работ (услуг) путем использования цифровой платформы, выступающей в качестве посредника между поставщиками работ, услуг (исполнителями) и потребителями (заказчиками).

Наблюдаемый в России процесс стремительного старения населения, оказывающий влияние на социально-экономическую ситуацию, общее сокращение численности рабочей силы, приводящий к дефициту рабочей силы, заставляет работодателей пересматривать свою кадровую политику с эйджистскими стереотипами и охотнее привлекать для решения задач бизнеса население старшего возраста (от 45 лет и старше).

Численность рабочей силы на 1 января 2023 г. по данным Росстата составила 75,6 млн чел., из которых 72,9 млн чел. класси-

**Таблица 1** — Теоретический обзор понятия «платформенная занятость» [3, 6, 9–13]

Исследователь	Определение понятия
Лютов Н. Л., Войтковская И. В. [3]	Занятость с использованием цифровой платформы, с целью предоставления юридическим или физическим лицам — клиентам (заказчикам) доступ к неограниченному и неизвестному им кругу других физических или юридических лиц — исполнителей для решения специфических проблем или оказания специализированных услуг на платной основе
Синявская О. В., Бирюкова С. С., Аптекарь А. П., Горват Е. С., Грищенко Н. Б., Гудкова Т. Б., Карева Д. Е. [6]	Гибкий формат включения в рынок труда, предполагающий использование онлайн-платформы (цифровой платформы) в качестве посредника между поставщиками услуг (исполнителями работ) и потребителями (клиентами)
Алекин А. [9]	Форма занятости, при которой компании или используют интернет-сайт (т. н. «платформу») для связи с другими компаниями или отдельными заказчиками для предоставления определенных услуг за деньги
Дрыгина Н. А. [10]	Взаимодействие поставщиков и потребителей рабочей силы посредством онлайн платформы, содействующей созданию связей между пользователями и обмену товарами и услугами, обеспечивая создание ценности всеми участникам процесса
Проект Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации» [11]	Деятельность граждан (платформенных занятых) по личному выполнению работ и (или) оказанию услуг на основе заключаемых договоров, организуемая с использованием информационных систем (цифровых платформ занятости), обеспечивающих взаимодействие платформенных занятых, заказчиков и операторов цифровых платформ занятости посредством информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
Шевчук А. В. [12]	Информационная система (веб-сайт или мобильное приложение), основная функция которой состоит в технологической и институциональной организации взаимодействия между самозанятыми работниками и заказчиками (индивидами или фирмами) по поводу купли-продажи разовых услуг, отдельных трудовых заданий и краткосрочных проектов
Kristin Jesnes [13]	Трехсторонние отношения между онлайн платформой, исполнителем и заказчиком (физическим лицом или юридическим лицом) по оказанию работ (услуг), при отсутствии для выполнения работ (услуг) стационарного рабочего места и оборудования, предоставляемого платформой

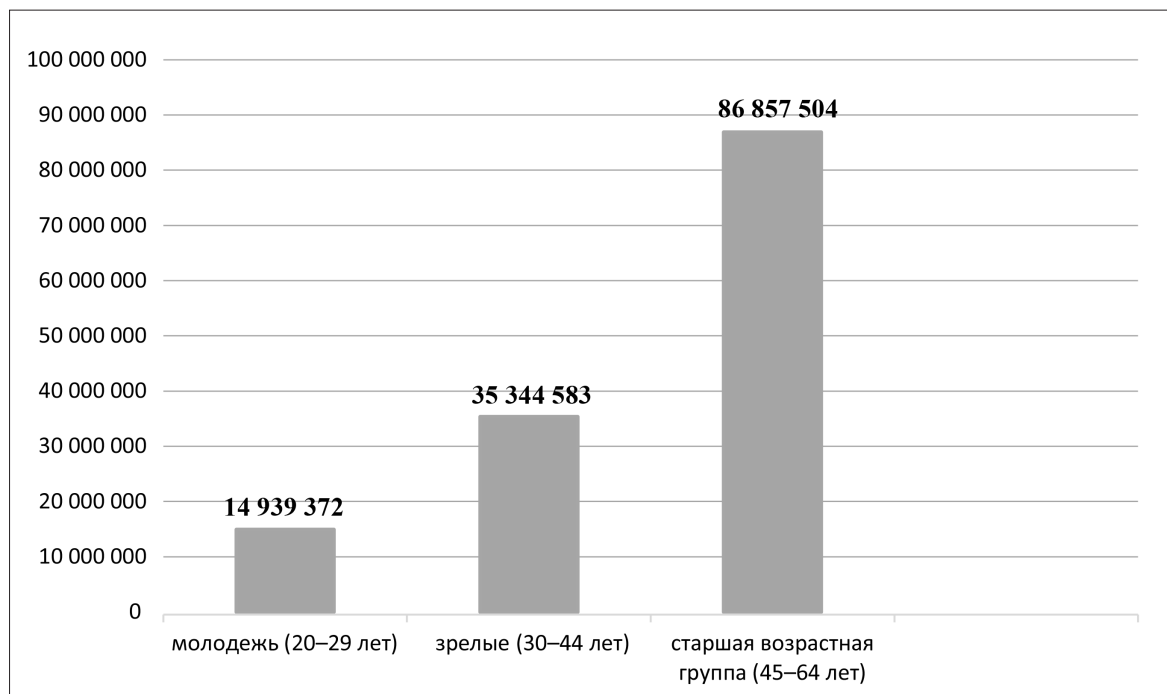
фицируются как занятые экономической деятельностью [1]. При этом в общей численности населения наблюдается преобладание населения в возрасте от 45 лет и старше (рис. 2).

Таким образом, интенсивное включение в платформенную занятость самой многочисленной в структуре населения группы, обладающей высокой профессиональной компетентностью и трудолюбием, создаст возможность решения проблемы дефицита кадров.

Оценка соотношения количества вакансий и резюме респондентов возрастной группы от 45 лет и старше в Уфе, размещенных в базе

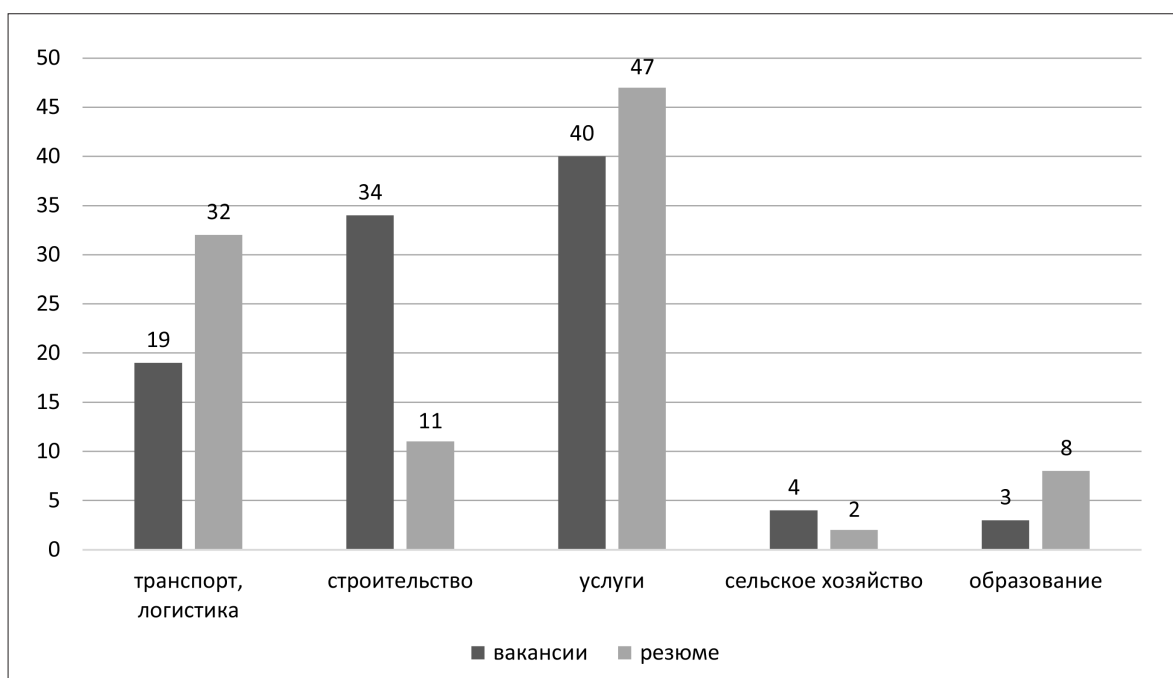
компании Авито, крупнейшего российского интернет-сервиса для размещения объявлений о вакансиях и резюме на рынке труда (за I–III кварталы 2023 г. по выборке более 38 тыс. вакансий), позволяет выделить основные сферы деятельности на рынке труда с предложениями платформенной занятости (рис. 3).

Исследование отраслевой стратификации платформенной занятости позволяет выделить в качестве наиболее привлекательных отраслей для работников старшей возрастной группы (от 45 лет и старше) сферы услуг, транспорта и образования.



**Рисунок 2** — Численность населения Российской Федерации по возрасту (на 1 января 2023 г.) [1]

**Figure 2** — Population of the Russian Federation by age (on January 1, 2023) [1]



**Рисунок 3** — Распределение вакансий с предложениями платформенной занятости и резюме кандидатов возрастной группы от 45 лет и старше за I–III квартал 2023 г. (составлено автором по данным анализа интернет-сервиса Авито в г. Уфа за I–III квартал 2023 г.)

**Figure 3** — Distribution of vacancies with platform employment offers and resumes of candidates aged 45 years and older for the I–III quarter of 2023 (compiled by the author according to Internet Service Avito analysis in the Ufa city for the I–III quarter of 2023)

Высокие показатели спроса и предложений в сфере услуг у работников старшей возрастной группы (от 45 лет и старше) можно объяснить широким спектром направлений в данной области, а также, как указывают исследователи А. Л. Абаев, М. В. Болдырев, возможностью преодоления дискриминационных ограничений, получения дополнительного дохода путем совмещения с основной работой и независимостью рабочей деятельности [2].

Результаты исследования резюме, размещенных в базе компании Авито в г. Уфа за I–III квартал 2023 г. представленных сферой услуг, позволяют выделить основные группы в платформенной занятости старшего возрастного сегмента (от 45 лет и старше) (рис. 4).

На основании полученных результатов мы приходим к выводу, что платформенная занятость интересна старшим возрастным группам населения с высоким уровнем профессиональной подготовки и трудового опыта (68%), стремящихся к профессиональной и карьерной реализации [2].

Вместе с тем развитие цифровых платформ приводит к увеличению проблем обмена между сторонами сделки и возникновению рисков ее заключения, что является следствием роста транзакционных издержек. Исследование транзакционных издержек в платформенной занятости является актуальным, поскольку предполагает определение границ неоклассических моделей (где издержки равны нулю)

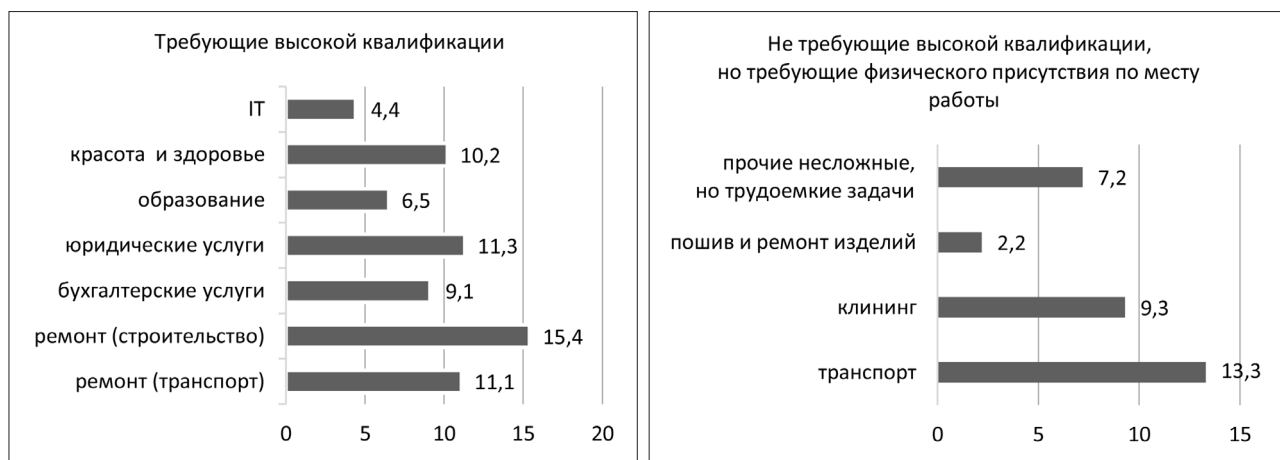
и требует анализа их минимизации. На базе изучения транзакционных издержек появляется возможность количественной оценки результатов и определения перспектив.

Результаты анализа основных подходов к рассмотрению научной характеристики термина «транзакционные издержки» различных ученых позволяют выделить основные характеристики его определения (табл. 2).

Оценка представленных в таблице 2 определений позволяет нам предложить собственное определение транзакционных издержек платформенной занятости на рынке труда в качестве затрат, возникающих у участников экономических отношений по обеспечению исполнения, оплаты и обеспечения гарантий возмездного оказания работ (услуг) по запросу заказчика путем использования цифровой платформы.

Проведенное исследование транзакционных издержек в платформенной занятости возрастной группы от 45 лет и старше позволяет установить основные их группы для каждой из сторон экономической деятельности (табл. 3).

На основании представленной в таблице 3 классификации транзакционных издержек в платформенной занятости можно выделить в качестве основных проблем неопределенность правового статуса, вследствие чего она базируется, как правило, в теневом секторе экономики, и факторы цифровых рисков.



**Рисунок 4** — Основные группы сферы услуг в платформенной занятости работников старшей возрастной группы (от 45 лет и старше) [14–15]

**Figure 4** — The main groups of the service sector in the platform employment of workers of the older age group (45 years and older) [14–15]



**Таблица 2** — Теоретический обзор понятия «транзакционные издержки» [2, 15–18]

Исследователь	Определение понятия
Половинкина Н. В. [2]	Издержки, возникающие в отношениях между субъектами по поводу согласования их экономических интересов
Шаститко А. Е. [15]	Относительная ценность ресурсов, используемых для планирования, адаптации и контроля над выполнением поставленных задач в различных структурах, упорядочивающих отношения между экономическими агентами, обменивающимися правами собственности и свобод
Коуз У. [16]	Издержки сбора и обработки информации, издержки проведения переговоров и принятия решения, издержки контроля и юридической защиты выполнения контракта
Коммонс Д. [17]	Процесс отчуждения и присвоение прав собственности и свобод, которые даются человеку обществом
Мэтьюз Р. [18]	Издержки составления и заключения контракта, а также издержки надзора за соблюдением контракта и обеспечения его выполнения в противоположность производственным издержкам, которые являются, по сути, издержками собственно выполнения контракта

**Таблица 3** — Транзакционные издержки в платформенной занятости [7, 19]

№	Оператор цифровой платформы	Заказчик	Исполнитель (возрастная группа от 45 лет и старше)
1	Цикличность характера сферы услуг. Риск снижения активности заказчиков и исполнителей на платформе в связи с нарабатанной базой	Риск признания заказчика налоговым агентом по отношению к самозанятому исполнителю вследствие отсутствия четкого нормативного регулирования платформенной занятости	Отсутствие социальных гарантий вследствие отсутствия нормативно-правового регулирования платформенной занятости
2	Высокая конкуренция среди аналогичных цифровых платформ	Низкая мотивация	Низкий уровень цифровых знаний
3	Потенциальные конфликты по качеству выполненных работ (услуг)	Дефицит методов взаимодействия с работниками	Низкий уровень доходов
4	Сложности в организации сотрудничества с большим количеством исполнителей	Низкий уровень профессиональных навыков, несоответствие квалификации запросу	Высокий риск профессионального «выгорания» из-за высокой интенсивности работы
5	Риски сбоя в информационных системах и утечки информации	Размывание рабочей силы	Отсутствие механизмов защиты трудовых прав
6	Заказчики не всегда могут четко поставить задачу и описать требования к исполнителям	Случаи отказа исполнителей	Колебание спроса, сезонность

В таблице 4 для всех участников процесса предложены рекомендации по минимизации транзакционных издержек и ограничению их негативных проявлений.

Таким образом, отсутствие формализации платформенной занятости и отсутствие возможности ее включения в формат традиционных трудовых отношений создают риски транзакционных издержек и теневизации трудовых отношений, что требует государственного вмешательства в регулирование данного сегмента экономики. Поиск соглашения о создании основ развития социального обеспечения занятых в платформенной занятости должен способствовать развитию занятости на онлайн-платформах. Следует выработать гибкий подход к законодательному контролю платформенной занятости, поскольку избыточное регулирование приведет к нерентабельности деятельности, а как

следствие, к отказу от легального рынка труда и снижению доходов самой многочисленной группы в структуре населения (от 45 лет и старше).

Результаты исследования привели к выводам, что основными направлениями регулирования транзакционных издержек в платформенной занятости должны стать:

- 1) определение правового статуса платформенного труда для всех сторон отношений;
- 2) внедрение экономических стимулов и налоговых льгот для всех участников отношений в платформенной экономике в целях стимулирования ее развития;
- 3) установление прозрачности условий работы и выработки социальных гарантий исполнителей;
- 4) выработка ценовой политики платформенной занятости и определение минимальных тарифов.

## Заключение

Бурное развитие цифровых технологий в современном обществе послужило драйвером трансформации трудовой занятости путем

образования нового типа трудовых отношений — платформенной занятости, предоставляющей бизнесу возможность быстрого выпол-

**Таблица 4** — Оценка возможностей снижения транзакционных издержек в платформенной занятости [20–21]

№	Оператор цифровой платформы	Заказчик	Исполнитель
1	Установление моделей договорных отношений с заказчиками и исполнителями услуг в зависимости от характера взаимодействия (выступает посредником или контролирует качество и процесс выполнения работ (услуг))	Определение правового статуса заказчика в зависимости от того является ли он физическим лицом или юридическим	Определение правового статуса занятости исполнителя, исходя из определения: – регулярности выполнения работы (эпизодический или регулярный характер работы); – нанимателя (физического лица, юридического лица)
2	Выработка ценовой политики цифровой платформы	Субсидирование первоначального участия	Определение минимального тарифа за единицу времени
3	Обеспечение качественными программными продуктами	Установление правил регулирования отказов	Усиление государственного правового контроля платформенной занятости
4	Внедрение внутренних рейтингов исполнителей, мотивирующих на долговременное сотрудничество	Внедрение государственных экономических льгот и стимулов	Определение базового пакета социальных гарантий
5	Введение специальных налоговых режимов, стимулирующих их развитие	Обеспечение прозрачности платежей и сборов, собираемых платформами	Активное государственное вложение в обучение старшего поколения компьютерной грамотности



нения конкретной задачи, оптимизации затрат и ускорения роста даже в условиях кризиса.

В настоящее время в платформенную экономику привлекается значительное количество исполнителей различных возрастных групп, обладающих многосторонними навыками, что позволяет платформам стать проводниками бизнес-решений, а также максимальному использованию трудового потенциала групп населения, испытывающих трудности на рынке труда. Со временем предполагается увеличение масштабов платформенной заня-

тости, в силу объективной возможности минимизации дискриминационных ограничений работников старших возрастных групп (от 45 лет и старше), способствованию их трудовой самореализации и предоставления дополнительного дохода.

Поэтому платформенная занятость как новая область трудовых отношений требует выработки четких законодательных правил и принятия решений, направленных на реализацию ее преимуществ и ограничению трансакционных угроз.

#### Список источников

1. Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту // Федеральная служба государственной статистики : официальный сайт. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13284>
2. Абаев А. Л., Болдырев М. В. Платформенная занятость как инструмент трудовой социализации представителей старших возрастных групп поколения X : исследовательская работа // Центр проектной деятельности и коммуникативных технологий : сайт. URL: <https://rsuh.digital/generation-x-platform-economy?ysclid=lmq57jus8303547773/>
3. Лютов Н. Л., Войтковская И. В. Водители такси, выполняющие работу через онлайн-платформы: каковы правовые последствия «урбанизации» труда? // Актуальные проблемы российского права. 2020. Т. 15, № 6. С. 149–159.
4. Павлова В. В. Роль платформенной занятости в условиях санкций // Сборник материалов ежегодной Международной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений «Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление» (22 заседание). (Воронеж, 25 мая 2022 г.). Москва : Истоки, 2022. С. 223–226.
5. Савельева Е. А. Цифровые трудовые платформы: новые формы организации и регулирования труда. Москва : ИНФРА-М, 2023. 213 с.
6. Платформенная занятость: определение и регулирование : доклад / О. В. Синявская, С. С. Бирюкова, А. П. Аптекарь и др. Москва : Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2021. 78 с.
7. Платформенная занятость в России: масштабы, мотивы и барьеры участия : аналитический доклад / О. В. Синявская, С. С. Бирюкова, Е. С. Горват и др. Москва : Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2022. 30 с.
8. Платформенная экономика в России: потенциал развития : аналитический доклад / Г. И. Абдрахманова, Л. М. Гохберг, А. В. Демьянова и др. Москва : Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2023. 72 с.
9. Алекин А. Платформенная занятость как способ ужесточения эксплуатации // Российская коммунистическая рабочая партия : официальный сайт. URL: <https://xn--j1akbb.xn--p1acf/2023/05/23/>. Дата публикации: 23.05.2023.
10. Дрыгина Н. А. Цифровые трудовые платформы как современная форма занятости // Молодой ученый. 2023. № 24 (471). С. 158–161.
11. «О занятости населения в Российской Федерации» : Проект Федерального закона № 275599-8 : редакция, принятая ГД ФС РФ в I чтении 15.03.2023 // КонсультантПлюс : сайт. URL: <https://www.consultant.ru/law/review/208601783.html>. Дата публикации: 17.03.2023.
12. Шевчук А. В. От фабрики к платформе: автономия и контроль в цифровой экономике // Социология власти. 2020. Т. 32, № 1. С. 30–54.
13. Jesnes K. Employment models of platform companies in norway: a distinctive approach? // Nordic journal of working life studies. 2019. Vol. 9, No. S6. P. 53–73.
14. Международный опыт позитивного влияния платформенной экономики на национальные рынки труда // Институт региональных проблем : официальный сайт. URL: <https://www.irpr.ru/2021/07/20/mezhdunarodnyj-opyt-pozitivnogo-vliyaniya-platformennoj-ekonomiki-na-nacionalnye-rynki-truda>. Дата публикации: 20.07.2021.

15. Шашитко А. Е. Новая институциональная экономическая теория. 3-е издание, переработанное и дополненное. Москва : ТЕИС, 2002. 591 с.
16. Коуз Р. Фирма, рынок и право : сборник статей / пер. с англ. Б. Пинскера. Москва : Дело, 1993. 192 с.
17. Commons J. R. Institutional Economics: its place in political economy. Madison : University of Wisconsin Press, 1934. 921 p.
18. Mathews R. C. O. The Economics of Institutions and Sources of Growth // The Economic Journal. 1986. Vol. 96, No. 384. P. 903–918.
19. Бобков В. Н., Черных Е. А. Платформенная занятость: масштабы и признаки неустойчивости // Мир новой экономики. 2020. № 14 (2). С. 6–15.
20. Акманов Д. Р. Платформенная занятость: проблемы и перспективы законодательного регулирования // Вопросы российской юстиции. 2021. № 14. С. 396–408.
21. Черных Е. А. Качество платформенной занятости: неустойчивые (прекаризованные) формы, практики регулирования, вызовы для России // Уровень жизни населения регионов России. 2020. Т. 16, № 3. С. 82–97.

### References

1. Population of the Russian Federation by gender and age. Federal State Statistics Service: official site. (In Russ.). Available from: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13284>
2. Abaev A. L., Boldyrev M. V. Platform employment as a tool for labor socialization of representatives of older age groups of generation X: research work. Center for Project Activities and Communication Technologies: site. (In Russ.). Available from: <https://rsuh.digital/generation-x-platform-economy?ysclid=lmq57jus8303547773>
3. Lyutov N. L., Voitkovskaya I. V. Taxi drivers performing work through online platforms: what are the legal consequences of the “urberization” of labor? *Aktual`ny`e problemy` rossijskogo prava = Current problems of Russian law*. 2020;15(6):149–159. (In Russ.).
4. Pavlova V. V. The role of platform employment in conditions of sanctions. Collection of materials of the annual International scientific and practical conference on problems of social and labor relations “Innovative Dominants of the Social and Labor Sphere: Economics and Management” (22 meeting). (Voronezh, May 25, 2022). Moscow: Istoki; 2022. P. 223–226. (In Russ.).
5. Savelyeva E. A. Digital labor platforms: new forms of organization and regulation of labor. Moscow: INFRA-M; 2023. 213 p. (In Russ.).
6. Platform employment: definition and regulation: report / O. V. Sinyavskaya, S. S. Biryukova, A. P. Aptekar at al. Moscow: National Research University Higher School of Economics; 2021. 78 p. (In Russ.).
7. Platform employment in Russia: scale, motives and barriers to participation: analytical report / O. V. Sinyavskaya, S. S. Biryukova, E. S. Gorvat at al. Moscow: National Research University Higher School of Economics; 2022. 30 p. (In Russ.).
8. Platform economy in Russia: development potential: analytical report / G. I. Abdrakhmanova, L. M. Gokhberg, A. V. Demyanova at al. Moscow: National Research University Higher School of Economics; 2023. 72 p. (In Russ.).
9. Alekin A. Platform employment as a way to tighten exploitation. Russian Communist Workers' Party: official site. (In Russ.). Available from: <https://xn--j1akbb.xn--p1acf/2023/05/23/>. Publication date: May 23, 2023.
10. Drygina N. A. Digital labor platforms as a modern form of employment. *Molodoj ucheny`j = Young scientist*. 2023;(24(471)):158–161. (In Russ.).
11. “On Employment in the Russian Federation” : Draft Federal Law No. 275599-8: edition adopted by the State Duma of the Federal Assembly of the Russian Federation in the first reading on March 15, 2023. ConsultantPlus: site. (In Russ.). Available from: <https://www.consultant.ru/law/review/208601783.html>. Publication date: March 17, 2023.
12. Shevchuk A. V. From factory to platform: autonomy and control in the digital economy. *Sociologiya vlasti = Sociology of power*. 2020;32(1):30–54. (In Russ.).
13. Jesnes K. Employment models of platform companies in Norway: a distinctive approach? *Nordic journal of working life studies*. 2019;9(S6):53–73.
14. International experience of the positive influence of the platform economy on national labor markets. Institute of Regional Problems: official site. (In Russ.). Available from: <https://www.irpr.ru/2021/07/20/mezhdunarodnyj-opyt-pozitivnogo-vliyaniya-platfornennoj-ekonomiki-na-nacionalnye-rynki-truda>. Publication date: July 20, 2021.
15. Shashitko A. E. New institutional economic theory. 3<sup>rd</sup> edition, revised and expanded. Moscow: TEIS; 2002. 591 p. (In Russ.).

16. Coase R. Firm, market and law: collection of articles / trans. from English by B. Pinsker. Moscow: Delo; 1993. 192 p. (In Russ.).
17. Commons J. R. Institutional Economics: its place in political economy. Madison : University of Wisconsin Press, 1934. 921 p.
18. Mathews R. C. O. The Economics of Institutions and Sources of Growth. *The Economic Journal*. 1986;96(384):903–918.
19. Bobkov V. N., Chernykh E. A. Platform employment: scale and signs of instability. *Mir novoj e`konomiki = World of new economics*. 2020;(14(2)):6–15. (In Russ.).
20. Akmanov D. R. Platform employment: problems and prospects of legislative regulation. *Voprosy`rossijskoj yusticii = Issues of Russian justice*. 2021;(14):396–408. (In Russ.).
21. Chernykh E. A. Quality of platform employment: unsustainable (precarious) forms, regulatory practices, challenges for Russia. *Uroven`zhizni naseleniya regionov Rossii = Living standards of the population of Russian regions*. 2020;16(3):82–97. (In Russ.).

**Информация об авторах**

Е. Г. Калабина — доктор экономических наук, профессор;

Е. А. Шадрина — аспирант.

**Information about authors**

E. G. Kalabina — Doctor of Science (Economics);

E. A. Shadrina — a graduate student.

---

Статья поступила в редакцию 09.10.2023; одобрена после рецензирования 30.10.2023; принята к публикации 25.12.2023.

The article was submitted 09.10.2023; approved after reviewing 30.10.2023; accepted for publication 25.12.2023.