

# ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ



Оригинальная статья

УДК 331.445

[https://doi.org/10.52180/1999-9836\\_2024\\_20\\_1\\_3\\_27\\_38](https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_1_3_27_38)

EDN LENTCB

## Государственное регулирование социально-трудовых отношений в условиях цифровой экономики

Ирина Николаевна Мысляева

Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия  
(mysliaeva@cosmos.msu.ru), (<https://orsid.org/0009-0005-7812-5887>)

### Аннотация

В настоящее время существенное влияние на изменение социальных функций государства и, прежде всего, государственное регулирование социально-трудовых отношений, оказывает повсеместное использование информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) и формирование цифровой экономики. Однако не всегда это влияние учитывается при выборе конкретных механизмов регулирования социальных отношений как на уровне страны в целом, так и на уровне отдельных регионов, а также хозяйствующих субъектов. Целью статьи является выявление значимых факторов, оказывающих существенное влияние на реализацию мер государства по регулированию социально-трудовых отношений, включающих, определение первоочередных мер государства в области нормализации отношений на рынке труда, дифференциации доходов населения и обеспечения социальной защиты в условиях перехода к цифровой экономике. Объектом исследования является сфера социальных отношений, а предметом – совокупность отношений между участниками социально-трудовых отношений (государство, наёмные работники, работодатели и незанятые) в условиях цифровой экономики. Её методологическая база включает теоретические положения, раскрывающие особенности цифровой экономики как особой системы, преобразующей формы и содержание социально-трудовых отношений. К числу полученных новых результатов можно отнести обоснование первоочередных мер государства по регулированию рынка труда, защиты интересов наёмных работников и снижению дифференциации доходов в условиях широкого распространения информационно-коммуникационных технологий. Теоретическая и практическая значимость статьи заключается в том, что результаты исследования могут составить основу теоретического анализа особенностей социально-трудовых отношений в условиях цифровой экономики, выработать меры социальной политики, адекватные новым реалиям, что позволит существенно повысить эффективность социальной политики федеральных и региональных органов власти.

**Ключевые слова:** социально-трудовые отношения, цифровая экономика, цифровая платформа, самозанятые, платформенные занятые, социальное партнерство, цифровой двойник, дифференциация доходов

**Для цитирования:** Мысляева И.Н. Государственное регулирование социально-трудовых отношений в условиях цифровой экономики // Уровень жизни населения регионов России. 2024. Том 20. № 1. С. 27–38. [https://doi.org/10.52180/1999-9836\\_2024\\_20\\_1\\_3\\_27\\_38](https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_1_3_27_38) EDN LENTCB



RAR (Research Article Report)

[https://doi.org/10.52180/1999-9836\\_2024\\_20\\_1\\_3\\_27\\_38](https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_1_3_27_38)

## State regulation of social and labor relations in a digital economy

Irina N. Myslyayeva

Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia  
(mysliaeva@cosmos.msu.ru), (<https://orsid.org/0009-0005-7812-5887>)

### Abstract

Currently, the widespread use of information and communication technologies (ICT) and the formation of a digital economy have a significant impact on changes in the social functions of the state and, above all, state regulation of social and labor relations. However, this influence is not always taken into account when choosing specific mechanisms for regulating social relations, both at the level of the country as a whole and at the level of individual regions, as well as economic entities. The purpose of the article is to identify significant factors that have a significant impact on the implementation of state measures to regulate social and labor relations, including the identification of priority state measures in the field of normalization of relations in the labor market, differentiation of incomes of the population and provision of social protection in the context of the transition to a digital economy. The object of the study is the sphere of social relations, and the subject is the totality of relations between participants in social and labor relations (state, employees, employers and the unemployed) in the digital economy. Its methodological basis includes theoretical provisions that reveal the features of the digital economy as a special system that transforms the forms and content of social and labor relations. The new results obtained include the justification of priority government measures to regulate the labor market, protect the interests of employees and reduce income differentiation in the context of the widespread use of information and communication technologies. The theoretical and practical significance of the article lies in the fact that the results of the study can form the basis for a theoretical analysis of the characteristics of social and labor relations in the digital economy, develop social policy measures that are adequate to the new realities, which will significantly increase the efficiency of social policy of federal and regional authorities.

**Keywords:** social and labor relations, digital economy, digital platforms, online employment, self-employed, platform employed, social partnership, digital twin, income differentiation

**For citation:** Myslyayeva I.N. State Regulation of Social and Labor Relations in a Digital Economy. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2024;20(1):27–38. [https://doi.org/10.52180/1999-9836\\_2024\\_20\\_1\\_3\\_27\\_38](https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_1_3_27_38) (In Russ.)



## Введение

Актуальность выбранной темы определяется тем, что в настоящее время существенное влияние на изменение социальных функций государства, и, прежде всего, социально-трудовых отношений, оказывает повсеместное использование информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) и формирование цифровой экономики. Масштабы цифровой экономики сегодня трудно оценить, поскольку ИКТ интегрированы почти во все отрасли и сферы жизни. Они существенно изменили не только бизнес-модели, формы взаимодействия производителей и потребителей, работодателей и работников, вид товаров и услуг, но и способы, а также скорость связи, обработки данных и возможности их хранения. И этот процесс не стоит на месте. Уже в самое ближайшее время распространение таких технологий как машинное обучение, робототехника, умные фабрики, умные города смогут стать причиной дальнейших изменений как в экономике, так и в социальной жизни нашего общества.

С одной стороны, такие изменения положительно влияют на систему социально-трудовых отношений. В ряде отраслей существенно повысилась производительность труда, получили развитие новые, более гибкие формы занятости, адекватные тем изменениям, которые произошли в материально-технической основе производства. Однако, с другой стороны, цифровая экономика стала основой трансформации привычных форм социально-трудовых отношений: изменилась фигура работодателя; практически исчезли в традиционном для нас понимании трудовые коллективы, а также формы взаимодействия наёмных работников и работодателей; сократились возможности наёмных работников при отстаивании своих интересов; усилилась дифференциация доходов различных групп населения.

В этих условиях не могут не меняться формы и методы государственного регулирования социально-трудовых отношений. К сожалению, сегодня, при принятии важных решений в области регулирования социально-трудовых отношений как на уровне страны в целом, так и на уровне отдельных регионов, а также конкретных предприятий этому факту не всегда уделяется должное внимание. В результате происходит не просто снижение эффективности мер социальной политики, появляются новые проблемы, на которые органы государственной власти не успевают отреагировать оперативно. В итоге может нарастать социальная напряжённость, неудовлетворённость людей своим социально-экономическим положением и, как следствие, – усиливаться политическая напряжённость. Кроме того,

это может оттеснить на задний план реально значимые социальные меры, которые пытаются сегодня реализовать федеральные и региональные власти, особенно в современных непростых условиях. Поэтому в настоящее время большое значение приобретают исследования, позволяющие выявить не только причины трансформации социально-трудовых отношений в условиях цифровой экономики, но и определить, по каким направлениям должны меняться формы и методы государственного регулирования социально-трудовых отношений, адекватные этим изменениям.

Целью статьи является выявление значимых факторов цифровой экономики, оказывающих существенное влияние на социально-трудовые отношения, а также определение первоочередных мер государства в области нормализации отношений на рынке труда, дифференциации доходов населения и обеспечения социальной защиты в условиях широкого распространения информационно-коммуникационных технологий.

Объектом исследования является сфера социально-трудовых отношений, а предметом – совокупность отношений между участниками социально-трудовых отношений (государство, наёмные работники, работодатели и незанятые) в условиях цифровой экономики.

Гипотеза исследования заключается в научном предположении, что широкое распространение цифровых технологий на современном этапе неизбежно ведёт к усилению роли государства по регулированию отношений между работодателями и наёмными работниками, усилению социальной защиты как работающих, так и неработающих граждан, трансформации мер государственного регулирования рынка труда и степени дифференциации доходов.

За последние годы появилось немало работ, посвящённых анализу особенностей цифровой экономики [1; 2; 3; 4], выявлению влияния информационно-коммуникационных технологий на сферу занятости и рынок труда [5; 6; 7], на систему социального партнёрства [8], дифференциацию доходов [9; 10] а также методы государственного регулирования экономики [11].

Вместе с тем, многие вопросы в области государственного регулирования социально-трудовых отношений в условиях цифровой экономики требуют более глубокого обоснования и дальнейшего исследования.

### **1. Новые существенные факторы, влияющие на выбор мер реализации социальной политики в Российской Федерации.**

Сегодня, по мнению многих учёных, цифровая экономика уже сложилась в особую отрасль

экономики, основу которой составляют цифровые товары и услуги. Россия не является исключением. В нашей стране, также как и в других странах, переход к цифровой экономике продолжается более 10 лет. Более того, в России этот процесс происходит достаточно динамично, поскольку степень охвата населения интернет-технологиями в нашей стране одна из самых высоких в мире.

По мнению Х. Оверби и Ян А. Одестада, «цифровая экономика (как система) – это экономика (как система), основанная на информационно-коммуникационных технологиях (ИКТ), таких как интернет, смартфоны, мобильные и беспроводные сети, оптоволоконные сети, интернет вещей (IoT), облачное хранение данных и облачные вычисления, услуги совместного использования, мобильные приложения и криптовалюты». По их мнению, «масштабы и влияние цифровой экономики обусловлены востребованностью этих технологий у населения» [1, с. 3].

Авторы доклада «Что такое цифровая экономика? Тренды, компетенции, измерение» под цифровой экономикой понимают «деятельность по созданию, распространению и использованию цифровых технологий и связанных с ними продуктов и услуг» [3, с. 13].

Г. Головенчик считает, что выделение цифровой экономики как «самостоятельного явления представляется обоснованным, поскольку она обладает рядом отличительных особенностей, среди которых всеобщая цифровизация и интенсификация использования ИКТ, преобразование информации в продукт, её упорядочение, разработка новых способов организации трудового и производственного процессов» [4, с. 57].

В условиях цифровой экономики (digital esopoty) происходит не просто замена физических товаров и услуг на цифровые. Автоматизация и роботизация, как отмечают авторы доклада «Анализ текущего состояния цифровой экономики в России», «приводят к вымыванию рабочих мест, требующих средней квалификации, возрастанию спроса на высококвалифицированных креативных специалистов и превращают владение цифровыми и смежными с ними компетенциями в необходимое условие занятия любой профессиональной деятельностью» [12, с. 35].

При этом неизбежно происходят кардинальные изменения во всей системе экономических отношений, а также в формах и методах их регулирования со стороны государства. Эти изменения не могут не касаться сферы социально-трудовых отношений. Но, прежде чем перейти к обоснованию конкретных предложений по изменению форм и методов государственного регулирования социально-трудовых отношений в нашей стране,

выделим те значимые изменения в системе экономических отношений, которые уже произошли и стали реальностью за последние 10 лет. Таких существенных изменений, на наш взгляд, пять:

1. Переход к цифровой экономике и формирование цифровых двойников.
2. Формирование новых способов взаимодействия участников рынка.
3. Изменение поведения работодателей на базе новых бизнес-моделей.
4. Изменение внутрикорпоративной культуры управления и отношений работодатель-работник внутри предприятий и организаций.
5. Индивидуализация трудовых отношений и кризис коллективных форм защиты интересов наёмных работников.

Все перечисленные изменения – это результат широкого распространения информационно-коммуникационных технологий (ИКТ).<sup>1</sup> Но именно эти изменения самым существенным образом влияют сегодня на сферу социально-трудовых отношений.

Сегодня можно говорить о следующих наиболее значимых факторах, определяющих развитие социально-трудовых отношений:

1. Изменение характера рынка труда.
2. Сокращение числа занятых в трудовых коллективах, увеличение числа самозанятых, а также платформенных занятых.
3. Кризис системы социального партнерства как способа согласования интересов наёмных работников и работодателей.
4. Сокращение средств фондов социального страхования и снижение уровня государственных социальных гарантий в области обязательного государственного социального страхования.

Рассмотрим влияние этих факторов более подробно. Начнём с характеристики рынка труда.

## 2. Изменения рынка труда

В условиях цифровой экономики происходят изменения в структуре рынка труда и формах занятости населения, меняются как облик наёмного работника, так и портрет работодателя в качестве традиционных участников рынка труда, а работа по найму претерпевает существенные изменения [6, с. 67–68].

С одной стороны, появляются новые формы занятости. Например, самозанятые. Таковыми официально могли стать граждане 4-х регионов

<sup>1</sup> Безусловно, в современной экономике сохраняются и традиционные сферы деятельности, основанные на индустриальных технологиях конца XX – начала XXI веков. Однако в своём исследовании мы специально делаем акцент на тех изменениях в материальной основе производства, которые уже произошли, и которые только будут усиливать свое влияние в ближайшем десятилетии.

РФ уже с 01 января 2019 года. С конца октября 2020 года стать самозанятым мог уже любой гражданин в любом регионе РФ. При этом число самозанятых в России постоянно растет. Если на 05 марта 2020 года число самозанятых составило 500 000 человек, то на 17 августа 2023 года количество самозанятых приблизилось к отметке в 8 млн. человек.<sup>2</sup>

Наибольшее число самозанятых отмечается в следующих отраслях: услуги ремонта (576,3 тыс.), автоперевозки (483,6 тыс.), ИТ (366,9 тыс.) и услуги красоты (297,05 тыс.). Наибольшее количество самозанятых – 1,416 млн – зарегистрировано в Москве. В Московской области – 572,36 тыс. самозанятых, Санкт-Петербурге – 525,8 тыс., в Краснодарском крае – 386,5 тыс.<sup>3</sup>

К новым формам занятости можно также отнести удалённую работу, работу на дому и фриланс. За последние годы, особенно в условиях пандемии, число такого рода занятых значительно возросло. Удалённая работа или работа на дому означают такой способ взаимодействия наёмного работника с работодателем, когда они находятся на расстоянии друг от друга, а результаты труда сотрудник передаёт через Интернет. Так работают, например, программисты, дизайнеры, писатели, редакторы и другие.

В настоящее время примерно 16% компаний по всему миру работают удалённо, а количество сотрудников, работающих из дома, возросло с 2005 года по 2019 год на 216%. Во время пандемии число сотрудников, работающих удалённо, многократно увеличилось. Так, в США 69% сотрудников работали удалённо во время пандемии. А 76% офисных работников по всему миру хотят продолжить работать из дома после COVID-19<sup>4</sup>.

В России, в 2021 году, как отмечал министр труда и социальной защиты А. Котяков на Восточном экономическом форуме, от 2,8 млн до 3 млн россиян работают дистанционно. До пандемии дистанционно работало только 30 000 человек. По его словам, к 2030 году в России число самозанятых может увеличиться до 10–11 млн человек.<sup>5</sup>

<sup>2</sup> Самозанятость в РФ. Статистика // sznpd.ru: [сайт]. URL: [https://sznpd.ru/statistika/?ysclid=llwadw4ub\\_0542507670](https://sznpd.ru/statistika/?ysclid=llwadw4ub_0542507670) (дата обращения: 29.08.2023).

<sup>3</sup> С начала года число самозанятых в России увеличилось на 23% // Коммерсант. 02.08.2023 // kommersant.ru: [сайт]. URL: [https://www.kommersant.ru/doc/6137377?ysclid=llwaike\\_m5a735727293](https://www.kommersant.ru/doc/6137377?ysclid=llwaike_m5a735727293) (дата обращения: 28.08.2023).

<sup>4</sup> Главные цифры в статистике удалённой работы // inclient.ru: [сайт]. URL: <https://inclient.ru/remote-work-stats/?ysclid=llwjuclba7222498765> (дата обращения: 30.08.2023).

<sup>5</sup> Министерство труда оценило число россиян на удалёнке // forbes.ru: [сайт]. URL: <https://www.forbes.ru/biznes/438827-mintrud-ocenili-cislo-rossian-na-udalennoj-rabote-v-3-mln-celovek?ysclid=llwk97gelr677946487> (дата обращения: 30.08.2023).

По данным исследования, проведённого компаниями «Работа.ру» и «СберПодбор» в 2023 году, 57% компаний работали с удалёнщиками. Чаще всего на удалёнке трудятся ИТ-специалисты. На втором месте – бухгалтеры, на третьем месте – топ-менеджмент. Далее идут отделы маркетинга и продаж, юристы, кадровики и логисты.<sup>6</sup>

К новым формам занятости можно отнести фриланс. Фрилансер (англ. Freelancer, внештатный работник) – это работник, который может одновременно выполнять заказы для разных работодателей. Он сам предлагает свои услуги и может находиться в другом городе или даже в другой стране. Организация чаще всего нанимает фрилансера для выполнения определённой задачи, не зачисляя его в штат фирмы. Фриланс широко распространён среди юристов, адвокатов, журналистов, фотографов, художников, архитекторов и дизайнеров, программистов. Он уже достаточно развит в Западной Европе и США, где действует множество специализированных сайтов, призванных помочь фрилансерам найти очередной заказ. В России эта форма занятости тоже активно развивается.

Для работников работа на удалёнке позволяет экономить время на дорогу, обеспечить для себя более гибкий график работы. Кроме того, поскольку работодатель непосредственно не контролирует работника, он может брать иные проекты от других работодателей. Для фрилансеров – это ещё и некоторая независимость, позволяющая сосредоточиться только на выполнении своей работы, обеспечить оптимальный баланс между семьёй и занятостью, что особенно важно для молодых мам, маломобильных граждан.

Для работодателя – это экономия издержек на аренде помещения, обустройстве рабочего места, расходах на охрану, покупку расходных материалов и т.п. Работодатель при выборе сотрудника не ограничен рамками города или даже страны, что позволяет ему взять на работу более подходящего сотрудника. Кроме того, работодатель может платить только за выполненную работу, а не за то время, которое работник проводит на рабочем месте, в офисе. К минимуму сводятся расходы по документообороту и отчётности.

Однако есть и обратная сторона этого процесса. Самое главное, на наш взгляд, это исчезновение привычных всем трудовых коллективов. Работники не общаются друг с другом. Им самостоятельно приходится оснащать своё рабочее место (приобретать компьютер, расходные материалы), организовывать свой рабочий день, что

<sup>6</sup> Статистика удалённой работы в России в 2023 году // mirapolis.ru: [сайт]. URL: <https://www.mirapolis.ru/blog/kak-organizovat-ehffektivnyyu-udalennyyu-rabotu-v-kompanii/?ysclid=llwmibms5f381023126> (дата обращения: 30.08.2023).

на практике чревато удлинением рабочего дня, включая работу в праздничные и выходные дни.

С разрушением трудовых коллективов практически исчезает система коллективной защиты интересов наёмных работников, что, в свою очередь, усиливает давление работодателей на работников. Это находит свое проявление по нескольким направлениям:

1. Работодатели не всегда предоставляют в необходимом объёме социальные гарантии работникам (оплата отпускных, больничных листов).
2. Продолжительность трудового дня может выходить за рамки законодательно установленного времени.
3. Работодателям проще расторгнуть трудовые отношения с работниками, работающими на дому. Что касается фрилансеров, то от их услуг работодатель может отказаться в любой момент, поскольку они находятся вне штата.
4. Размер заработной платы устанавливается исключительно работодателем, а не является предметом переговоров работодателя и трудового коллектива.
5. Коллективный договор как таковой отсутствует, а трудовые отношения регулируются исключительно индивидуальными трудовыми соглашениями, что усиливает позиции работодателя при определении размера заработной платы, условий труда, компенсационных выплат и т.п.
6. Система разрешения трудовых споров практически отсутствует. Мало кто из надомных работников пользуется услугами трудового арбитража в случае возникновения трудовых споров.<sup>7</sup>

Все перечисленные тенденции многократно усиливаются, когда речь идёт о так называемых платформенных занятых. Платформенная занятость представляет собой такую форму занятости, при которой частные специалисты или компании используют интернет-сайт (платформу) для связи с заказчиками для предоставления определённых услуг. В данном случае человек, который оказывает услугу, является неким посредником между онлайн-платформой и конечным получателем услуги. Его вряд ли можно сравнить с обычным

<sup>7</sup> По данным судебного департамента при Верховном суде РФ, с каждым годом люди подают все меньше исков из-за трудовых конфликтов. Так, в первом полугодии 2018 года суды рассмотрели 237,7 тысячи дел, в аналогичном периоде 2020 года – 143,3 тысячи, а в первом полугодии 2022 – 90,8 тысячи. В наиболее уязвимой позиции оказываются те, кто не оформлен официально. А их, согласно исследованию аудиторско-консалтинговой сети FinExpertiza, в сентябре 2022 года было около 13,4 млн человек. Это почти каждый шестой работающий в России. – Как россияне решают трудовые споры // journal.tinkoff.ru: [сайт]. URL: <https://journal.tinkoff.ru/stat-trud-spor/?ysclid=lmj1u18n8n922946825> (дата обращения 10.09.2023).

наёмным работником. Как правило, такие работники оформляются как самозанятые или ИП, или вовсе работают без оформления.

Число платформ в России неуклонно растёт. Только за период с 2010 года по 2020 год их число увеличилось почти в 8 раз – со 100 до 800. Наибольшее число платформ в сфере доставки (49%), программного обеспечения (36%), такси (14%).<sup>8</sup> Наиболее известные платформы в российском интернете – Яндекс.Такси, Uber, сервис объявлений Avito.

Платформа выполняет роль сведения заказчика и исполнителя, а сама работа выполняется в конкретном месте. Исполнителей заказов может быть очень много. Например, на Avito 1 млн объявлений об услугах, а в Яндекс.Такси зарегистрировано 170 тыс. водителей. Платформа YouDo показывает более 1,5 млн исполнителей. На платформе profi.ru зарегистрирован почти миллион специалистов по 700 видам услуг. Сервис подбора репетиторов repetitor.ru предлагает услуги более 11 тыс. специалистов. В компании Uber занято более 22 тыс. водителей более чем в 700 городах России.<sup>9</sup>

Платформенную занятость большинство специалистов рассматривают как наиболее гибкий сегмент рынка труда, который в условиях цифровой экономики выполняет много важных функций. Например, благодаря электронным площадкам, большинство специалистов могут найти подходящую для себя работу. Кто-то таким образом находит подработку, например, учителя, дизайнеры, и другие. Формат электронных платформ позволяет очень быстро обеспечить занятость.

Согласно исследованию Института социальной политики НИУ ВШЭ, проведённому в апреле 2022 г., общая численность платформенных занятых в российской экономике составила 15,5 млн человек. При этом для 1,7 млн человек платформенная занятость являлась основной работой [7, с. 4] Данное исследование позволило сформулировать плюсы и минусы платформенной занятости. Среди плюсов: легкий вход, не требующий вложений; доступ к широкой аудитории заказчиков; гибкая занятость, возможность быстрого заработка «живых денег»; отсутствие жесткого государственного регулирования; относительная экономическая свобода; свободный график; возможность самому выбирать клиентов и заказы; возможность быстро получить оплату.

<sup>8</sup> Платформенная занятость как альтернатива трудовому договору // hr-director.ru: [сайт]. URL: <https://www.hr-director.ru/article/67829-platfornennaya-zanyatost-kak-alternativa-trudovomu-dogovoru?ysclid=llvzyztys155963162> (дата обращения: 09.09.2023).

<sup>9</sup> Там же

К числу недостатков были отнесены: нестабильность; непредсказуемость заработка; занятость не учитывается в трудовом стаже; отсутствие карьерного роста; перегрузка; отсутствие постоянного потока клиентов; сезонность работы [7, с. 14-16].

Как отмечалось выше, в модели платформенной занятости выделяют три стороны: онлайн-платформу, платформенных занятых (физических лиц) и клиентов (заказчиков). Если платформенных занятых ещё можно отнести к категории наёмных работников, то выделить работодателя как такового не представляется возможным. Онлайн-платформа или даже те, кто владеет этой платформой, это не работодатели в привычном для нас смысле. Платформа-агрегатор не является нанимателем, но она не является и исполнителем. Платформенная экономика как новая модель бизнеса исходит из того, что появляется новый субъект, который выступает лишь организатором процесса предоставления услуги или продажи товара.

Платформа-агрегатор строит свой бизнес на том, что соединяет исполнителя и заказчика. Цифровым компаниям, продающим материальные товары, не обязательно обладать ими. Бизнес-модель eBay заключается в том, чтобы быть посредником между покупателями и продавцами. eBay не владеет никакими материальными товарами, хотя каждый год продаёт миллионы изделий. Airbnb – крупнейший в мире сервис гостиничного бизнеса – не владеет отелями и недвижимостью. Uber предоставляет услуги такси, не имея автомобилей.

Переход к цифровой экономике, таким образом, позволяет говорить о формировании принципиально новой бизнес-модели и соответствующей ей фигуре работодателя. Эта модель представляет собой переход от цепочек создания ценности к сетям создания ценности, когда воедино соединяются: организации, предоставляющие услуги; клиенты или пользователи сети; сервисы, позволяющие клиентам или пользователям взаимодействовать друг с другом; контракты, которые предоставляют клиентам или пользователям право доступа к услугам. Таким образом появляются платформы-агрегаторы, но они не вступают в трудовые отношения с платформенными занятыми. Они лишь предоставляют информацию, благодаря которой исполнитель оказывает услугу заказчику, поэтому вряд ли такие платформы можно определить в качестве работодателя.

Это, в свою очередь, создаёт определённые трудности, которые связаны с:

1. Определением правового статуса платформенных занятых.
2. Определением типа отношений, складывающихся между онлайн-платформой и

платформенными занятыми (трудовые отношения или отношения гражданско-правового характера).

3. Возможностью урегулирования конфликтов между сторонами.

4. Возможностью применения форм социальной защиты к платформенным занятым.

Все это, в конечном счёте, привело к тому, что в нашей стране до сих пор не определён правовой статус платформенных занятых. В большинстве случаев они формируют так называемый сектор «фиктивной занятости». Но львиная доля предпочитают оставаться в тени, когда предоставление заказов происходит без какого-либо оформления. В таком случае это не что иное как «теневая занятость». При последнем варианте работник остаётся без какой-либо формы социальной защиты. Для него существенно увеличивается риск не получить вознаграждения за работу. А решить трудовой спор через суд практически невозможно, т.к. большинство считают, что в платформенной занятости трудовые отношения как таковые отсутствуют.

Понятие трудового конфликта, трудового спора также представляется неопределённым в силу отсутствия чётко выраженных сторон трудовых отношений. В лучшем случае можно говорить о конфликтах между заказчиком и исполнителем (платформенным занятым). Конфликты могут возникать в силу ненадлежащего исполнения заказа, предоставление услуги с нарушением сроков, по причине неоплаты услуги и т.п. Но вряд ли такого рода конфликты можно отнести к категории трудовых споров.

На платформенных занятых не распространяются социальные гарантии. Они не получают выплаты по больничным, не делают отчисления в пенсионный фонд, а государство практически не регулирует эту форму занятости и не обеспечивает гарантии работникам.

В силу неопределённости самого характера отношений, возникающих между сторонами в условиях платформенной занятости, органы государственной власти в нашей стране до сих пор не могут определиться с теми функциями, которые они должны взять на себя в отношении регулирования такого сегмента экономики как платформенная экономика. Это, в свою очередь, уже стало причиной целого ряда конфликтов, которые способны в самом ближайшем будущем существенно дестабилизировать ситуацию в социальной, а значит и в политической сфере.

По нашему мнению, в условиях, когда платформенная занятость уже стала реальностью, когда существует множество предпосылок для дальнейшей цифровизации и развития платфор-

менной экономики, государство должно обратить самое пристальное внимание и выработать новые механизмы регулирования этого сегмента рынка труда.

При разработке мер можно обратиться к опыту других стран, где платформенная занятость начала формироваться ещё в середине 2000-х гг. Но можно подумать и о системе особых мер, которые бы в большей степени учитывали особые российские условия.

Например, в Германии партия Левых уже поставила вопрос о том, чтобы законодательно определить онлайн-платформу как новый тип предприятия с тем, чтобы можно было устанавливать минимальный размер оплаты труда, обеспечить платформенным занятым доступ к национальной системе социального страхования и права на коллективные действия [13, с. 23–24].

Однако в других странах, например, в Нидерландах, считают, что поскольку платформенный занятый сам определяет условия своего труда (работник сам принимает решение о предоставлении услуги, времени, месте и т.п.), то платформу нельзя определить в качестве работодателя [13, с. 24].

В США на большинстве цифровых платформ используются «договоры присоединения». Это означает, что цифровые платформы в одностороннем порядке определяют перечень услуг, а провайдеры могут только принять или отказаться от предоставления услуг на таких условиях. Что касается определения статуса платформенных занятых, которые в законодательном порядке США пытались определить ещё в 2021 г., то они так и не были приняты [13, с. 30–32].

Интересен опыт Китая, где платформа заключает договор с организацией, которая, в свою очередь выступает в качестве работодателя для платформенных занятых. Именно эта организация предоставляет работников в распоряжение платформы [14, с. 223].

В Швеции Законом о труде 1976 года определено понятие «зависимый подрядчик». Таковым является лицо, которое не нанято другим лицом, но в отношении которого происходит выполнение работы. В таком случае лицо, для которого выполняется работа, является работодателем.<sup>10</sup> Если речь идёт о платформенной занятости, то работодателем, соответственно, признается заказчик. В этом случае «независимые работники» могут объединяться в профсоюзы, заключать коллективные договоры и прочее. Однако в реальности

<sup>10</sup>The Employment (Co-Determination in the Workplace) Act of 1976 // government. Se: [сайт]. URL: <https://www.government.se/4ac87f/contentassets/bea67b6c1de2488cb454f9acd4064961/sfs-1976580-employment-co-determination-in-the-workplace-act> (дата обращения: 01.09.2023).

трудно себе представить ситуацию, когда, например, репетиторы создают профсоюз и объявляют забастовку своим ученикам. Или водители такси каким-то образом смогут заключить коллективный договор со своими клиентами, которых встречали только один раз в жизни.

В нашей стране статус платформенных занятых до сих пор не урегулирован. Предполагается, что в самое ближайшее время будет разработан специальный закон, регулирующий этот вид занятости. Однако в процессе разработки этого закона следует, на наш взгляд, определиться по целому ряду принципиальных вопросов. Самое сложное, на наш взгляд, будет связано с определением того, кто в этой системе является работодателем. Как показывает опыт других стран, это либо невозможно, либо придётся наделять этими функциями тех субъектов, которые на самом деле таковыми не являются, например, заказчики.

Вся сложность современных социально-трудовых отношений, на наш взгляд, состоит в том, что исчезают не только привычные понятия работодателя, но и трудовые коллективы как таковые. Даже там, где ещё сохраняются трудовые коллективы, в условиях цифровой экономики они приобретают качественно иной характер. Трудовые коллективы носят неустойчивый, временный характер. Они создаются под решение какой-то конкретной задачи. И когда эта задача решена, они распадаются. Это характерная черта любого инновационного бизнеса, что позволяет ему быстро адаптироваться к постоянно меняющимся условиям. Поэтому вряд ли в самое ближайшее время мы вновь сможем вернуться к привычным нам трудовым коллективам.

А если это так, то, видимо, неизбежно встанет вопрос об определении тех субъектов, которые в прежней бизнес-модели выполняли роль работодателей и регулировали достаточно широкий круг социально-трудовых вопросов. В случае провала всех попыток определить фигуру работодателя, многие его функции по определению трудовых отношений с работниками, гарантированию определённых условий труда, заработной платы и социального обеспечения, видимо придётся взять на себя государству или какому-то иному институту общества. Важно также определиться, на каких условиях должна выстраиваться система социального и пенсионного обеспечения платформенных занятых.

### 3. Изменение механизмов защиты интересов наёмных работников и системы социального страхования

Как показал предыдущий анализ, переход к инновационным моделям бизнеса в условиях

цифровой экономики приводит к тому, что исчезают стабильные трудовые отношения, а вместе с ними снижаются гарантии занятости, ухудшаются условия труда и разрушаются традиционные способы защиты прав наёмных работников.

В условиях рыночной экономики в течение длительного периода времени был сформирован достаточно эффективный механизм защиты интересов наёмных работников, который строился на основе непосредственного взаимодействия работника и работодателя через систему социального партнёрства.

Система социального партнёрства сложилась в большинстве развитых стран в конце 60 – начале 70-х годов прошлого столетия и представляла собой механизм согласования интересов наёмных работников и работодателей посредством заключения коллективных договоров и соглашений. При этом государство выполняло лишь посреднические функции [8, с. 50–55].

Во взаимодействии наёмных работников и работодателей большую роль играли профсоюзы как организации, представляющие и отстаивающие интересы наёмных работников. Именно благодаря системе социального партнёрства, наёмные работники во второй половине XX столетия добились серьёзных успехов и в плане обеспечения достойного уровня жизни, и в плане формирования государственной системы социального страхования, а также государственных социальных гарантий.

Система социального партнёрства начала постепенно разрушаться с развитием процессов глобализации в конце 90-х гг. XX века. И причиной тому стали как усиление роли крупных транснациональных компаний, усиление процессов мобильности капитала, так и кризис профсоюзного движения, когда организации наёмных работников уже потеряли возможность договариваться с крупными компаниями на приемлемых для них условиях.

С развитием цифровых технологий кризис профсоюзного движения только усилился. И причиной тому стало широкое распространение новых бизнес-моделей, которые были описаны выше. Как уже отмечалось, постепенно стали исчезать трудовые коллективы в привычном для нас смысле. Современный технологический и инновационный бизнес – это бизнес малых команд, которые существуют непродолжительное время. Кроме того, размывается, а в некоторых случаях и исчезает само понятие «работодатель».

Почти во всех европейских странах платформенные рабочие не могут заключать коллективные договора и соглашения. Они не могут также создавать профсоюзы, поскольку, в соответствии

с законодательством ЕС, такие объединения относятся к числу незаконных картельных стоговоров [13, с. 38–40]. В некоторых странах платформенные занятые могут создавать лишь формальные или неформальные объединения. Например, в Сингапуре, Вьетнаме, Индонезии, на Филиппинах.

В этих условиях наёмные работники утратили своё главное преимущество – возможность объединения и давления на работодателей через профсоюзы и заключение коллективных договоров, поэтому сегодня всё чаще говорят о нарушении прав наёмных работников, о невозможности давления с их стороны на работодателей, о снижении реальных доходов как главной тенденции в развитии трудовых отношений, увеличении дифференциации доходов, удлинении продолжительности трудовой недели, повышении интенсивности труда и о других негативных тенденциях.

В исследовании рынка труда платформенных занятых, которое провела компания «МКА Бизнес Рейтинг» в феврале 2023 года, отмечалось, что многие платформенные занятые чувствуют себя уязвимыми. Так, 79% занятых через платформы считают уровень своей защиты недостаточным и постоянно чувствуют свою незащищённость. Однако никто из опрошенных не смог ответить, кто должен защищать их интересы. И лишь 2% ответили, что это должны быть профсоюзы. Остальные, видимо, не очень представляли, как профсоюзы могут защитить их права.<sup>11</sup>

В ситуации, когда роль профсоюзов фактически сведена к нулю, когда сокращаются способы защиты прав наёмных работников, видимо неизбежно усиление роли государства. Такое усиление, на наш взгляд, должно идти по следующим направлениям: определение порядка разрешения трудовых споров; усиление мер контроля за условиями труда; поощрение создания организаций наёмных работников.

Цифровая экономика вносит определённые изменения и в систему обязательного государственного социального страхования. С одной стороны, благодаря новым цифровым технологиям, созданию «цифровых двойников», повышается эффективность системы государственного обязательного социального страхования. Она становится более адресной, появляется возможность более полно учесть реальное положение отдельных людей и оказать им всю необходимую помощь.

Однако, с другой стороны, в условиях цифровой экономики государства большинства стран,

<sup>11</sup> Как платформенная занятость поможет миллионам россиян. 20.02.2023 // rg.ru: [сайт]. URL: <https://rg.ru/2023/02/20/kak-platfornennaia-zaniatost-pomozhet-millionam-rossiiian.html?ysclid=llw9c1gkdd656129067> (дата обращения: 07.09.2023).



включая Россию, уже столкнулись с проблемой сокращения средств фондов обязательного государственного социального страхования. Это происходит по нескольким причинам. Во-первых, при расширении числа самозанятых и, особенно, платформенных занятых, сокращается объём отчислений в фонды социального страхования. В то время как число граждан, претендующих на нормальное медицинское и особенно пенсионное обеспечение, не снижается. Во-вторых, переход к цифровой экономике способствует расширению «теневой занятости» или временной занятости, когда фирмы, в целях экономии, стараются не показывать либо реальное число работников, либо реальный уровень заработной платы. В этих условиях, государству видимо придётся искать пути стимулирования расширения объёмов добровольного социального страхования или коренным образом перестраивать всю систему обязательного социального страхования.

#### 4. Государственная политика доходов

Усиление дифференциации доходов между разными социальными группами (неравенство доходов) – это одна из самых острых проблем последнего десятилетия. Причём с каждым годом число богатых людей в мире неуклонно уменьшается, тогда как доля богатства, сосредоточенная в их руках, увеличивается. С другой стороны, растёт число бедных людей.

Так, по данным «Доклада о неравенстве в мире 2022» (World Inequality Report 2022) в 2021 году 50% населения Земли или 2,5 млрд человек получали всего 8,5% мирового дохода и владели 2% активов. В то время как 10% населения или 517 млн чел в этом году получили 52% всех доходов и владели 76% всех активов [10, с. 38].

В России уровень дифференциации доходов также постоянно растёт. Если в 1990 году, до перехода к рынку, коэффициент дифференциации по доходам составлял 4,4 раза, то по итогам I квартала 2023 года денежные доходы 10% наиболее обеспеченного населения превышали доходы 10% наименее обеспеченного в 13,2 раза. Сегодня по уровню концентрации богатства Россия занимает одно из первых мест в мире. По данным специалистов Boston Consulting Group, менее 0,0001% взрослого населения в нашей стране (это около 500 «сверхбогатых» граждан) владеют 40% всех финансовых активов или суммой в \$640 млрд. При этом сегмент самых состоятельных в России граждан (с активами более \$100 млн) аккумулировал примерно в четыре раза большую долю средств, чем в среднем по миру (13%)<sup>12</sup>.

<sup>12</sup> Почему разрыв в доходах разных групп населения меньше не становится. Названы причины российского неравенства // mk.ru: [сайт]. URL: <https://www.mk.ru/economics/2023/06/20/pochemu-razryv-v-dokhodakh-raznykh-grupp-naseleniya-menshe-ne-stanovitsya.html?ysclid=lmkwh4ld4h486737838> (дата обращения: 01.09.2023).

Усиление процессов дифференциации доходов населения за последние 10 лет во многом было обусловлено процессами глобализации, возрастанием роли крупных транснациональных компаний, а также развитием такого явления как финансовая глобализация. Однако с переходом к цифровой экономике добавились новые факторы, которые направлены на увеличение разрыва в доходах отдельных социальных групп.

К числу таких факторов можно отнести следующие: увеличение числа незаконных способов перераспределения доходов при широком распространении цифровых технологий; усиление монополизации производства; сокращение уровня заработной платы большинства наёмных работников; сокращение возможностей государства по перераспределению доходов через налоговые механизмы.

Несомненным фактором, усиливающим различие в доходах разных социальных групп в условиях цифровой экономики, является усиление степени монополизации экономики. При этом в более уязвимом положении находятся потребители [11, с. 11]. С развитием цифровых технологий, использования социальных сетей и поисковых систем в интернете, формируются огромные базы данных о пользователях, а значит и о потребителях. Для новых видов бизнеса, особенно тех, кто активно использует платформенные технологии, использование персональных данных, позволяет активно манипулировать ценами. А это, в свою очередь, позволяет им извлекать дополнительные доходы.

В условиях цифровой экономики ценовая конкуренция отходит на второй план. Большое значение в конкурентной борьбе имеет снижение издержек. И очень часто такое снижение осуществляется за счёт снижения заработной платы, автоматизации производства. Эксперты Всемирного банка считают, что до двух третей рабочих мест может быть автоматизировано уже в ближайшем будущем [5, с. 39–40]. Из-за боязни потерять работу, многие работники соглашаются на более низкую заработную плату, что, в конечном счёте, самым негативным образом отражается на уровне доходов большинства населения.

Как отмечают ряд исследователей, «технические средства могут усилить неравенство достатка» за счёт перекачки суперплатформами дополнительных доходов в свою пользу. По мнению А. Эзрахи и М. Стаки, это происходит на нескольких уровнях. «Во-первых, суперплатформы извлекают выгоду из действий потребителей, получая

[nomics/2023/06/20/pochemu-razryv-v-dokhodakh-raznykh-grupp-naseleniya-menshe-ne-stanovitsya.html?ysclid=lmkwh4ld4h486737838](https://www.mk.ru/economics/2023/06/20/pochemu-razryv-v-dokhodakh-raznykh-grupp-naseleniya-menshe-ne-stanovitsya.html?ysclid=lmkwh4ld4h486737838) (дата обращения: 01.09.2023).

их ценные данные... Во-вторых, «суперплатформы зарабатывают немалую прибыль, бесплатно получая материалы от пользователей». В-третьих, по их мнению, «суперплатформы помогают выкачиванию доходов, продвигая поведенческую рекламу и дискриминацию. В-четвёртых, суперплатформы выкачивают достаток, когда они при помощи специальных программ извлекают ценные материалы с других сайтов и публикуют их на своём собственном» [2, с. 288].

В условиях цифровой экономики возникает также особый тип неравенства – «цифровое неравенство» (digital divide), которое проявляется не только в увеличении разрывов в доходах разных социальных групп, но и в наличии возможностей доступа разных социальных групп и слоёв общества к услугам, оказываемым на основе ИКТ [9, с. 106].

В этих условиях государству неизбежно придётся искать новые формы борьбы с монополизмом и защитой прав потребителей, использующих цифровые товары и услуги. Необходимо также кардинальным образом перестроить налоговые механизмы. Дело в том, что в традиционной экономике государство активно использовало налоговые механизмы для перераспределения доходов между различными группами населения. Таким образом оно решало проблему выравнивания доходов, формировало средний класс и обеспечивало политическую стабильность в обществе.

Сегодня, те огромные доходы, которые формируются у различного рода платформ, практически не подпадают под налоговое законодательство. Пример тому нашумевшее дело супругов Чекалиных (Лерчек) в 2023 г., которые, по мнению следствия, уклонились от уплаты налогов на добавленную стоимость и на доходы за 2020–2021 гг. на общую сумму более 311 млн рублей. При этом общее их состояние оценивается в сумму полтора миллиарда рублей.<sup>13</sup>

Государство сегодня практически не регулирует действия платформ, а, значит, имеет ограниченные возможности применения налоговых механизмов к ним. Эта ситуация может быть исправлена только путём срочной разработки соответствующего законодательства.

В государственной политике доходов следует обратить внимание ещё на одно обстоятельство. Дело в том, что в нашей стране главным объектом налогообложения при исчислении НДФЛ является доход отдельного физического лица. Однако в условиях изменения форм занятости, широкого распространения новых бизнес-моделей, для ко-

торых характерна неустойчивость и непродолжительность существования трудовых коллективов, было бы целесообразно перейти к подходу налогообложения семей. Такая система уже давно используется в Германии, Франции и в других странах [15, с. 221–240].

### Заключение

Проведённое исследование показало, что техническая революция предоставляет много новых возможностей для человека в плане повышения его благосостояния, создания более комфортных условий для жизни и реализации своих трудовых функций. Однако, с другой стороны, при принципиальном, существенном изменении рыночной реальности, общество способно столкнуться, и уже сталкивается с целым рядом новых проблем. Наиболее остро они проявляются в социально-трудовой сфере. Широкое использование цифровых технологий приводит к появлению новых форм занятости, исчезновению привычных всем трудовых коллективов. Наиболее уязвимой стороной становится наёмный работник, особенно так называемые «платформенные занятые». Размывается само понятие «работодатель», а вместе с ним формируется неопределённость субъекта, который вступает в трудовые отношения с наёмным работником и который должен выполнять определённые функции по регулированию социально-трудовых отношений. Профсоюзы как организации, представляющие и защищающие интересы наёмных работников, утрачивают большинство своих функций по защите их прав, а разрушение трудовых коллективов фактически разрушает системы коллективной защиты интересов наёмных работников.

Представляется, что в этих условиях должна быть усилена роль государства по регулированию социально-трудовых отношений. Требуются серьёзные изменения в трудовом законодательстве. Они более полно должны отражать те изменения, которые за последние годы произошли на рынке труда. Однако до тех пор, пока эти изменения не будут приняты, именно государство должно взять на себя многие функции по регулированию социально-трудовых отношений. Это касается, в первую очередь, гарантированию наёмным работникам определённых условий труда, заработной платы и социального обеспечения.

В условиях перехода к цифровой экономике усиливается также дифференциация доходов населения, а суперплатформы превращаются в самых богатых субъектов, способных сосредоточить в своих руках основную часть богатства общества. В экономике усиливается монополизм и незащищённость потребителей от их действия,

<sup>13</sup> Налоговый облом: За что блогерше-миллиардерше Лерчек грозит до 7 лет колоний // life.ru: [сайт]. URL: <https://life.ru/p/1565743?ysclid=lmncyl711t991218557> (дата обращения: 17.09.2023).

в то время как эффективность налоговых механизмов в перераспределении доходов снижается. В этих условиях также не может не усиливаться роль государства по регулированию процессов дифференциации доходов населения

У государства практически нет рычагов, с помощью которых оно могло бы справедливо перераспределять доходы суперплатформ. Подобная ситуация также требует от государства незамедлительной разработки мер. Если этого не делать,

то процессы имущественного неравенства будут только нарастать, что, в конечном счёте, может привести к политической неустойчивости и кризису общества, поэтому очень важно продолжать исследования, направленные на выявление новых форм и методов государственного регулирования социально-трудовых отношений по мере расширения и внедрения в нашу жизнь цифровых технологий.

## Список литературы

1. Оверби Х., Одестад Я.А. Цифровая экономика. Как информационно-коммуникационные технологии влияют на рынки, бизнес и инновации / под науч. ред. М.И. Левина. М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2022. 288 с. ISBN 978-5-85006-391-7
2. Эзрахи А., Стаки М. Виртуальная конкуренция: посулы и опасности алгоритмической экономики: учебник. М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2022. 384 с. ISBN 978-5-85006-341-2
3. Что такое цифровая экономика? Тренды, компетенции, измерение: докл. к XX Апр. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 9–12 апр. 2019 г. / Г.И. Абдрахманова, К.О. Вишневецкий, Л.М. Гохберг [и др.]; науч. ред. Л.М. Гохберг; Высшая школа экономики. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. 82 с. ISBN 978-5-7598-1974-5 (print); ISBN 978-5-7598-1898-4 (e-book); EDN DOBQRF
4. Головенчик Г. Теоретические подходы к определению понятия «цифровая экономика» // Наука и инновации. 2019. № 2(192). С. 40-45. EDN PPKKZ
5. Садовая Е.С. Цифровая экономика и новая парадигма рынка труда // Мировая экономика и международные отношения. 2018. Т. 62. № 12. С. 35-45. <https://doi.org/10.20542/0131-2227-2018-62-12-35-45>; EDN YSULTN
6. Разумова Т.О. Влияние новой технологической революции на сферу труда // Социально-трудовые исследования. 2018. № 4(33). С. 63-72. EDN YVLSPJ
7. Платформенная занятость в России: масштабы, мотивы и барьеры участия: аналитический доклад / О.В. Сиянская, С.С. Бирюкова, Е.С. Горват [и др.]. М.: НИУ ВШЭ, 2022. 82 с. ISBN 978-5-7598-2494-7; EDN FILRJK
8. Мысляева И.Н. Распределение и неравенство в глобальной рыночной экономике: монография. М.: ИНФРА-М, 2018. 166 с. ISBN 978-5-16-012516-9
9. Глотина И.М., Светлаков А.Г. Цифровой формат неравенства // Микроэкономика. 2018. № 5. С. 106-111. EDN YMVOMH
10. Гучмазова Д.А. Мировые тенденции дифференциации доходов населения // Статистика и экономика. 2022. Т. 19. № 2. С. 36–42. <https://doi.org/10.21686/2500-3925-2022-2-36-42>; EDN TLUHUI
11. Мысляева И.Н. Изменение экономических функций государств в условиях цифровой экономики // Информационное общество. 2022. № 5. С. 8-14. [https://doi.org/10.52605/16059921\\_2022\\_05\\_08](https://doi.org/10.52605/16059921_2022_05_08); EDN TQEIOW
12. Анализ текущего состояния развития цифровой экономики в России: Доклад / Н.А. Дмитрик, Н.В. Днепровская, А.П. Добрынин [и др.]; Институт развития информационного общества, Всемирный банк. Москва: Институт развития информационного общества, 2018. 166 с. ISBN 978-5-901907-46-7; EDN SLXSEB
13. Платформенная занятость: вызовы и возможные решения / Е. Папченкова, Л. Накорякова, Л. Айрапетян [и др.]. М.: Центр стратегических разработок, 2022. 69 с.
14. Правовые основы бизнеса в Китае / А. Е. Молотников, Ч. Ван, В. В. Сонин [и др.]; отв. ред. А.Е. Молотников, Ш. Вэньхуа. Москва: Русско-Китайское Юридическое Общество, 2018. 572 с. ISBN 978-5-9909751-4-9; EDN YADDLV
15. Караваева И.В. Оптимальное налогообложение: теория и история вопроса. М.: АНК ИЛ, 2011. 284 с. ISBN:978-5-86476-322-3

### Информация об авторе:

**Ирина Николаевна Мысляева** – доктор экономических наук, профессор кафедры экономики и управления в космической отрасли факультета космических исследований, Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова (SPIN-код: 8706-464) (РИНЦ Author ID: 391208)  
Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Статья поступила в редакцию 18.09.2023; одобрена после рецензирования 30.12.2023; принята к публикации 21.03.2024.

## References

1. Overby H., Odestad J.A., Levin M.I. (sci. ed.) Digital Economy. How Information and Communication Technologies Affect Markets, Business and Innovation. Moscow: Publishing House "Delo" RANEPА; 2022. 288 p. ISBN 978-5-85006-391-7 (In Russ.)
2. Ezrahi A., Stucky M. Virtual competition: the promises and dangers of algorithmic housekeeping: textbook. M.: Publishing House "Delo" RANEPА; 2022. 384 p. ISBN 978-5-85006-341-2 (In Russ.)
3. Abdrakhmanova G. I., Vishnevsky K. O., Gokhberg L. M. (sci. ed.), et al. Chto takoe tsifrovaya ehkonomika? Trendy, kompetent-sii, izmerenie. Report to the XX Apr. international Scientific Conference on problems of Economic and Social development, Moscow,

- 9-12 Apr. 2019. Higher School of Economics. Moscow: Publishing House of the Higher School of Economics; 2019. 82 p. ISBN 978-5-7598-1974-5 (in the region). ISBN 978-5-7598-1898-4 (e-book) (In Russ.)
4. Golovenchik G. Theoretical approaches to the definition of the concept of digital economy. *Nauka i innovacii=Science and innovation*. 2019;(2(192)):40-45 (In Russ.)
5. Sadovaya E.S. Digital economy and a new paradigm of the labor market. *Mirovaya ekonomika i mezhdunarodnye otnosheniya=World economy and International Relations*. 2018;62(12):35-45. ISSN: 0131-2227 <https://doi.org/10.20542/0131-2227-2018-62-12-35-45> (In Russ.)
6. Razumova T.O. The influence of the new technological revolution on labor protection. *Social'no-trudovye issledovaniya=Social and labor research*. 2018;(4(33)):63-72 (In Russ.)
7. Sinyavskaya O.V., Biryukova S.S., Gorvat E.S., et al. Platformennaya zanyatost' v Rossii: masshtaby, motivy i bar'ery uchastiya. Analytical report. Moscow: Publishing House of the Higher School of Economics; 2022. 82 p. ISBN 978-5-7598-2494-7 (In Russ.)
8. Mysliaeva I.N. Distribution and inequality in the global market economy. Monograph. Moscow: INFRA-M; 2018. 166 p. ISBN 978-5-16-012516-9 (In Russ.)
9. Glotina I.M. Digital inequality format. *Mikroekonomika=Microeconomics*. 2018;(5);106-111. (In Russ.)
10. Guchmazova D.A. Global Trends in Differentiation of Population Income. *Statistika i ekonomika=Statistics and economics*: 2022;19(2):36-42. <https://doi.org/10.21686/2500-3925-2022-2-36-42> (In Russ.)
11. Mysliaeva I.N. Changing the economic functions of states in the digital economy. *Informacionnoe obshchestvo=Information Society*: 2022;(5):8-14. [https://doi.org/10.52605/16059921\\_2022\\_05\\_08](https://doi.org/10.52605/16059921_2022_05_08) (In Russ.)
12. Dmitrik N. A., Dneprovskaya N. V., Dobrynin A. P., et al. Analiz tekushchego sostoyaniya razvitiya tsifrovoi ehkonomiki v Rossii. Report. Moscow: Institute of Information Society Development; 2018. 166 p. ISBN 978-5-901907-46-7 (In Russ.)
13. Papchenkova E., Nakoryakova L, Airapetyan L. Platformennaya zanyatost': vyzovy i vozmozhnye resheniya. Moscow: Centre for Strategic Research; 2022. 69 p. (In Russ.)
14. Molotnikov A.E., Vehn'khua SH. (ex. eds.), Sonin V. V., et al. Pravovye osnovy biznesa v Kitae. Moscow: Russian-Chinese Law Society; 2018. 572 p. ISBN 978-5-9909751-4-9 (In Russ.)
15. Karavaeva I.V. Optimal'noe nalogooblozhenie: teoriya i istoriya voprosa. Moscow: ANKIL; 2011. 284 p. ISBN:978-5-86476-322-3 (In Russ.)

**Information about the author:**

**Irina N. Myslyaeva** – Doctor of Economics, Professor of the Department of Economics and Management in the Space Industry at the Faculty of Space Research, Lomonosov Moscow State University (SPIN-code: 8706-464) (PIHLQ Author ID: 391208)  
The author declares no conflicts of interest.

The article was submitted 18.09.2023; approved after reviewing 30.12.2023; accepted for publication 21.03.2024.