

НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
Институт экономики и менеджмента

# **ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ЭКОНОМИКИ: ЧЕЛОВЕК И СОЦИУМ (ИТЭ-ЧС 2021)**

**Материалы  
VII Международной научной конференции**

**Томск, 21–23 октября 2021 г.**

*Ответственный редактор М.В. Чиков*

Томск  
Издательство Томского государственного университета  
2021

**И.А. Дымова**

*Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева*

## **ПЛАТФОРМЕННАЯ ЗАНЯТОСТЬ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ**

*Ключевые слова:* платформенная занятость, работа, информационные платформы, труд

Развитие и повсеместное распространение информационно – коммуникационных технологий дало толчок к образованию такого понятия как платформенная занятость, которая предполагает использование цифровых платформ для выполнения определенного вида работ и оказания услуг.

Главная роль в работе цифровых платформ отводится функциям извлечения информации, дальнейшей ее обработки и применения. В настоящее время наблюдается резкий рост капитализации популярных цифровых платформ. Так, например, в 2019 г. рыночная стоимость Apple, Microsoft и Amazon превысила 1 трлн. долларов [2].

Цифровые платформы принято подразделять на коммерческие, нацеленные на получение прибыли, и некоммерческие. Размер некоммерческих платформ по понятным причинам значительно меньше. Многие платформы являются многоцелевыми, совмещают в себе услуги электронной коммерции и гиг-экономики [3].

Использующие платформенную занятость в качестве дополнения к основному месту работы, имеют преимущества перед теми, для кого выполнение трудовых функций в рамках цифровых платформ является единственным источником дохода. Это обусловлено как положительными качествами, так и недостатками платформенной занятости.

Работа с использованием цифровых платформ позволяет ее исполнителям по своему усмотрению выстраивать график занятости, самостоятельно устанавливать интенсивность труда. При этом основным достоинством является отсутствие зависимости от местоположения работника и работодателя. Они могут находиться в совершенно разных регионах или даже странах и соблюдать свои обязательства друг перед другом.

Однако, если платформенная занятость это единственный источник дохода для человека, то он вынужден постоянно заботиться об увеличении своего рабочего времени и объеме выполняемых услуг. С одной стороны, это позволяет ему иметь достойный доход, а, с другой, чаще всего приводит к переутомлению, нарушению режима труда и отдыха, что, в конечном итоге, пагубно сказывается на здоровье. При этом в рамках платформенной занятости не предусматривается оплата простоев в связи с возникающими проблемами со здоровьем, препятствующих выполнению трудовых функций. В настоящее время в различных странах разрабатываются и уже приняты некоторые меры по социальной защите занятых в платформенной экономике [1].

До сегодняшнего дня не определена форма и не установлены объективные параметры функционирования платформенной занятости, которые бы в полной мере отражали ее содержание. По международным меркам она не является полноправной частью социально-трудовых отношений, возникающих в процессе труда. Во многих странах мира широко обсуждается вопрос об условиях процесса перехода к новому качественному состоянию платформенной занятости. Однако в отдельных странах предметом дискуссии является не сама платформенная занятость, а свойства отдельных платформ или особенности предлагаемых услуг, что обусловлено трудностью проведения всестороннего исследования и выработки единообразия в совокупности используемых приемов [1].

Платформенная занятость развивается и расширяется контингент ее участников, что вызывает необходимость изучения закономерностей проводимых в рамках цифровых платформ операций, возникающих проблем и предпринимательских рисков. Каждая страна в за-

висимости от имеющихся культурных традиций и менталитета ищет свои пути развития платформенной занятости и организацию ее в систему социально-трудовых отношений, способствующих укреплению национального рынка труда. При этом мировое сообщество понимает, что в глобальном мире нельзя развиваться обособленно. Требуется объединение усилий и обобщение положительного опыта всех стран в применение платформенной занятости.

### Литература

1. Платформенная занятость: определение и регулирование / авт. коллектив: О.В. Сиянская, С.С. Бирюкова, А.П. Аптекарь, Е.С. Горват, Н.Б. Грищенко, Т.Б. Гудкова, Д.Е. Карева. М. : НИУ ВШЭ, 2021.
2. Смирнов Е.Н. Глобальные цифровые платформы как фактор трансформации мировых рынков // Вопросы инновационной экономики. 2020. Т. 10, № 1. С. 13–24. doi: 10.18334/vinec.10.1.100699
3. UNCTAD. Fostering development gains from e-commerce and digital platforms, Note by the UNCTAD secretariat, TD/B/EDE/2/2. Geneva, 14 February. 2018.

УДК 332.87

DOI: 10.17223/978-5-907442-40-5-2021-42

**А.В. Елифанцев, Д.Б. Литвинцев**

*Новосибирский государственный технический университет,  
Новосибирский государственный архитектурно-строительный университет*

## **КРИЗИС СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ МНОГОКВАРТИРНЫМИ ДОМАМИ В РОССИИ КАК РЕЗУЛЬТАТ ТРАНСФОРМАЦИИ ИНСТИТУТА СОБСТВЕННОСТИ**

*Ключевые слова:* многоквартирный дом, общее собрание собственников, общее имущество, самоуправление, коллективное управление

Начиная с перестроечного периода и до настоящего времени произошли существенные институциональные изменения в экономических отношениях собственности в жилищной сфере. В частности, появились новые объекты права собственности: квартиры, иные помещения, общее имущество в многоквартирном доме (МКД), которые в результате приватизации, а также новых практик долевого строительства принадлежат частным лицам. В Стратегии развития жилищной сферы Российской Федерации на период до 2025 г. отмечается, что более 85% жилищного фонда находится в собственности граждан.

Формальными правилами установлено, что общее собрание собственников (ОС) в МКД является органом его управления (статья 44 Жилищного кодекса РФ). Фактически ОС – это институциональное средство согласования интересов всех собственников помещений в МКД. Сложность подобного согласования заключается в том, что каждый из собственников будучи действующим социальным субъектом (актором) имеет образ жизни, связанный, по мнению Т. Хойрупа, с местом его работы по отношению к дому: самозанятый (дом является пространством для работы и отдыха), наемный работник (дом служит местом отдыха от работы) и карьерист (дом отражает социальный статус). Дифференциация образов жизни и их принадлежность к разным социальным слоям [1] определяет качественные характеристики собственников МКД. В то же время актуальным становится вопрос и о предельном количестве самих собственников, способных эффективно принимать коллективные решения [2].

Принимая во внимание качественные и количественные характеристики групп собственников МКД становится понятно, что они являются одной из основных причин кризиса системы управления МКД в России. По итогам историко-сопоставительного анализа существующих формальных институтов, регулирующих порядок коллективного взаимодействия собственников в отношении общего имущества, с ранее действовавшими (примерные уставы жилищно-строительных кооперативов (ЖСК) 1939–1962 гг. и колхозов 1930–1988 гг.) одной