

DOI: 10.12731/2576-9782-2025-9-2-280

EDN: WOZRFD

УДК 331.5:004



Научная статья | Социология культуры

НЕУСТОЙЧИВАЯ ЗАНЯТОСТЬ МОЛОДЁЖИ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ: КОГНИТИВНЫЙ ДИССОНАНС И СОЦИАЛЬНЫЕ МЕХАНИЗМЫ

О.В. Лешкова, М.В. Шимолина

Аннотация

В статье исследуется феномен когнитивного диссонанса среди молодежи, занятой в цифровой экономике, на фоне роста неустойчивых форм занятости в России. По данным ФНС и Росстата, с 2020 по 2024 года число самозанятых превысило 12 млн. человек, при этом молодежь активно выбирает платформенную занятость, несмотря на осознание её рисков. Автор анализирует этот парадокс через призму теорий когнитивного диссонанса (Л.Фестингер), общества риска (У.Бек) и прекариата (Г.Стэндинг), выявляя противоречие между риторикой «свободы» и реальной нестабильностью.

Эмпирическая часть исследования основана на опросе 450 респондентов (18–35 лет), проживающих в разных городах России, занятых на платформах (доставка, фриланс, такси), и анализе цифровых сообществ. Результаты показали, что 65–80% работников испытывают диссонанс (выражающийся в противоречии между декларируемой «свободой» и фактической зависимостью, отсутствии долгосрочного плана работы, «демонизации» традиционного труда, иллюзии автономии, игнорировании финансовых рисков), рационализируя его разными психологическими установками. Проявление диссонанса проявления на трёх уровнях: эмоциональном, поведенческом и социальном. Эти признаки подтверждают, что диссонанс – не просто индивидуальный психологический конфликт, а системный механизм адаптации к прекаризации.

Выводы:

1. Государственная политика (налоговые льготы без соцгарантий) и непрозрачность алгоритмов усугубляют диссонанс.

2. Молодежь 18–25 лет и жители малых городов более склонны к оправданию прекаризации.

3. Социальные последствия включают рост неравенства, откладывание создания семьи и «отложенную бедность» из-за отсутствия пенсионных накоплений.

Автор предлагает меры для снижения диссонанса: регулирование алгоритмов, включение самозанятых в систему соцстрахования и создание легальных ассоциаций для защиты прав.

Ключевые слова: когнитивный диссонанс; платформенная занятость; прекариат; алгоритмический менеджмент; молодежь; цифровая экономика

Для цитирования. Лешкова, О. В., & Шимолина, М. В. (2025). Неустойчивая занятость молодёжи в цифровой экономике: когнитивный диссонанс и социальные механизмы. *Russian Studies in Culture and Society*, 9(2), 40–55. <https://doi.org/10.12731/2576-9782-2025-9-2-280>

Original article | Sociology of Culture

UNSUSTAINABLE YOUTH EMPLOYMENT IN THE DIGITAL ECONOMY: COGNITIVE DISSONANCE AND SOCIAL MECHANISMS OF ADAPTATION

O.V. Leshkova, M.V. Shimolina

Abstract

The article examines the phenomenon of cognitive dissonance among young people employed in the digital economy, amid the growth of precarious employment in Russia. According to the Federal Tax Service and Rosstat, from 2020 to 2024, the number of self-employed people exceeded 12 million people, while young people actively choose platform employment, despite the awareness of its risks. The author analyzes this paradox through the

prism of theories of cognitive dissonance (L. Festinger), risk society (U. Beck) and the precariat (G. Standing), revealing the contradiction between the rhetoric of “freedom” and real instability.

The empirical part of the study is based on a survey of 450 respondents (18-35 years old) living in different cities of Russia, employed on platforms (delivery, freelancing, taxi), and an analysis of digital communities. The results showed that 65-80% of workers experience dissonance (expressed in the contradiction between the declared “freedom” and actual dependence, the absence of a long-term work plan, the “demonization” of traditional labor, the illusion of autonomy, ignoring financial risks), rationalizing it with different psychological attitudes. The manifestation of dissonance is manifested at three levels: emotional, behavioral and social. These signs confirm that dissonance is not just an individual psychological conflict, but a systemic mechanism of adaptation to precarity.

Conclusions

1. State policy (tax breaks without social guarantees) and the lack of transparency of algorithms exacerbate dissonance.

2. Young people aged 18-25 and residents of small towns are more likely to justify precarity.

3. Social consequences include increased inequality, postponement of family creation and “deferred poverty” due to the lack of pension savings.

The author proposes measures to reduce dissonance: regulation of algorithms, inclusion of the self-employed in the social security system, and the creation of legal associations to protect rights.

Keywords: cognitive dissonance; platform employment; precariat; algorithmic management; youth; digital economy

For citation. Leshkova, O. V., & Shimolina, M. V. (2025). Unsustainable youth employment in the digital economy: Cognitive dissonance and social mechanisms of adaptation. *Russian Studies in Culture and Society*, 9(2), 40–55. <https://doi.org/10.12731/2576-9782-2025-9-2-280>

По данным ФНС на 2024 год России более 12 млн. россиян являются самозанятыми [20]. Такая форма трудоустройства стала особенно востребованной во времена пандемии, однако после

окончания карантина темп роста числа самозанятых не снизился. Предпочтение такой форме труда отдаёт молодёжь, что подтверждается официальной статистикой Росстат: на 2024 год, количество работающей молодёжи на цифровых платформах увеличилось, по сравнению с 2022 годом, а общий охват населения в возрасте от 18 до 72 лет платформенной занятостью вырос с 14,6% в апреле 2022 года до 16% в апреле 2024% [9]. Интересен тот факт, что перераспределение трудовых ресурсов страны происходит на фоне серьёзного дефицита кадров в традиционных секторах [6], что также подтверждается данными Росстат [19]. Кроме того, число официально трудоустроенной молодёжи в традиционном формате устойчиво снижается с 2022 года [10].

Этот парадокс объясняется выбором молодёжи в пользу неустойчивых форм труда вопреки осознанию рисков, а также романтизацией «свободного» труда: 72% самозанятых до 30 лет считают такой формат более перспективным [12]. Немаловажную роль в увеличении количества платформенных работников играет популяризация удалённого формата работы как «привилегии» [7].

Такой перекосяк на рынке труда является серьёзной социальной проблемой, что и объясняет **актуальность** данной работы. *Цель исследования* заключается в изучении связи когнитивного диссонанса цифровых работников с макросоциальными процессами (прекаризация, алгоритмизация труда).

Для выявления глубинных причин проблемы необходимо решить следующие **задачи**: как социальные институты (государство, рынок труда, образование) формируют условия для выбора самозанятости и цифровых платформ; как молодёжь рационализирует диссонанс между ожидаемой «свободной» и реальной нестабильностью; выявить масштаб и связь когнитивного диссонанса и социально-демографическими факторами и условиями труда.

Методология работы опирается на теорию когнитивного диссонанса Л. Фестингера, объясняющую, как цифровые работники снижают дискомфорт от противоречий между риторикой «свободы» и реальной нестабильностью. Этот процесс анализируется в контексте

«общества риска» У. Бека, где социальные институты перекладывают ответственность на индивидов и имеется макросоциальный контекст, где нестабильность стала нормой. Концепция прекариата Г. Стендинга, заключающаяся в классовом анализе неустойчивой занятости, позволяет интерпретировать молодёжь в цифровой гиг-экономике как новый класс, вынужденный адаптироваться к отсутствию гарантий. Кроме того, работы отечественного автора А.В. Слободской позволяют рассматривать прекариат с трёх точек зрения: не только как новый класс, но и как часть пролетариата и как отдельную страту.

Также использован анализ вторичных данных (статистика Росстата, ФНС, исследования НИУ ВШЭ), проведены качественные интервью с цифровыми работниками, количественные офлайн и онлайн опросы, анализ цифровых и фриланс-платформ.

Для всестороннего изучения когнитивного диссонанса среди работников цифровых платформ и исследований применяется междисциплинарный подход, объединяющий несколько научных перспектив. В рамках социологии цифрового труда особое внимание уделяется феномену алгоритмического менеджмента (Старк, 2020; Тихонова, 2023), который раскрывает механизмы контроля над работниками через систему рейтингов, штрафных санкций и непрозрачных правил функционирования платформ. Этот анализ демонстрирует ключевое противоречие между декларируемой свободой занятости («я сам выбираю график») и реальной зависимостью от алгоритмических систем («платформа определяет условия труда»). А внедрение в такие алгоритмы нейронных систем выводит этот контроль на другой уровень.

Дополнительную **глубину исследованию** придаёт концепция «цифрового феодализма» В.Безсмертного, описывающая асимметричные отношения зависимости между работниками и платформами-посредниками в современной цифровой эпохе.

Изученность проблемы через зарубежные и отечественные труды **выявила два значимых пробела**. Во-первых, большинство работ сосредоточены либо на экономических аспектах функционирования

платформ, либо на индивидуально-психологических последствиях прекаризации, оставляя без внимания взаимосвязь когнитивного диссонанса с макросоциальными институциональными изменениями. Например, работы, фокусирующиеся только на экономике платформ [17; 22], анализируют их бизнес-модели, но не учитывают психологию труда или связи с институтами, а работы об индивидуальных психологических факторах [24; 28] анализируют восприятие автономии у работников, но упускают роль государства и самого рынка. Даже в классических трудах о прекариате Г. Стэндинга этот аспект остается периферийным.

Во-вторых, в российской академической традиции практически не изучены коллективные практики адаптации цифровых работников к условиям неустойчивой занятости – такие как создание чатов взаимопомощи, обмен стратегиями взаимодействия с платформами и другие формы солидарного поведения.

Эмпирическая база исследования – анонимный офлайн и онлайн опрос, с закрытыми, полузакрытыми и открытыми вопросами. Выборка исследования включала 450 работников цифровых платформ, отобранных методом целевой стратификации:

- 50% - работники физического труда (доставка, такси, заказы);
- 30% - цифровые фрилансеры (дизайн, программирование, копирайтинг);
- 20% - микротаски (биржи контента).

Такой объем выборки позволил не только выявить типовые паттерны диссонанса, показать возможную корреляцию (связь непрозрачности алгоритмов и стресса), но и обнаружить новые формы солидарности (чаты и петиции, движения «отмены»).

Респонденты опроса – самозанятые и работники цифровых платформ в возрасте от 18–35 лет, ведущие трудовую через платформы (Деливери, Купер, Яндекс.Такси, Яндекс.Еда Kwork, FL и др.) или как самозанятый от 3 месяцев, без официального трудового договора (или совмещение с платформенной занятостью).

Для поиска нужного контингента использовались целевые площадки (чаты самозанятых, группы в социальных сетях, форумы), а

также рассылки через другие информационные каналы. Структура опросника включала в себя несколько блоков: социально-демографический, блок о трудовых условиях, о когнитивном диссонансе, блок об институциональном контексте, и о коллективных практиках.

Репрезентативность имеет ряд ограничений: возможное смещение выборки, поскольку активные пользователи чатов и форумов чаще критикуют платформы; преобладание крупных городов из-за доступности и спроса на услуги такси и доставки.

Результаты опроса позволили сделать несколько выводов.

Во-первых, у 65–80% респондентов выявлен конфликт между декларируемой «свободной» и пониманием рисков. Такой когнитивный диссонанс цифровых сотрудников заключается трёх доминирующих установках: временность трудоустройства (преобладает у 68% респондентов до 25 лет), иллюзия автономии (51% водителей такси), отрицание социальных гарантий (47%, фрилансеры). Последнее произносится на фоне страха 60% опрошенных заболеть или попасть в кризисную ситуацию и сводится к нерациональной критике традиционного формата труда.

Можно сказать, что когнитивный диссонанс является результатом демонизации «офисного рабства», где выбор платформенной работы оправдывается преувеличением минусов традиционного формата труда.

Кроме того, данные показали, что максимальный диссонанс наблюдается у двух категорий работников: у курьеров (72%, из которых 68% не понимают логики и критериев рейтингов, но принимают блокировки, ограничения и штрафы платформы как личную ошибку); у фрилансеров с невысокой квалификацией (55% осознанно занижают свою стоимость услуг, аргументируя это временной ситуацией).

Во-вторых, обозначилась прямая взаимосвязь между механикой алгоритмов и самим диссонансом социальной группы самозанятых, то есть связь диссонанса с платформенными условиями. Чем менее прозрачны алгоритмы платформы и «строже санкции», тем сильнее диссонанс работника. В качестве примера можно привести профессию таксистов (Яндекс.Такси, Максим) – у 45% водителей случались

блокировки аккаунтов, хотя при этом 30% винит себя, а не систему. Насколько объективна причина таких блокировок выяснить не представляется возможным. Также дополнительные исследования в сфере доставщиков показывают, что на платформах с рейтингами уровень стресса на 25% выше, чем на биржах фриланса.

В-третьих, опрос показал, что наиболее остро диссонанс выражается у именно группы молодых работников от 18-25 лет, где 65% из них верят в постулат «это временно» против 35% у 30-35-летних опрошенных. Кроме того, представители низкодоходной группы (уровень заработной платы ниже 40 тысяч рублей в месяц) компенсируют риски верой в «будущий успех». Также следует отметить, что более высокая терпимость к недостаткам такого формата работы наблюдается у представителей малых городов, что объясняется меньшим выбором и альтернатив работы в регионе. Для полного понимания и точности терминологии в исследовании использовалась официальная классификация городских поселений РФ по численности, где малые города – поселения с менее 50 тыс. жителей.

В-четвёртых, важна роль коллективных практик – чатов и форумов в «борьбе» с системой и её критика. Исследование показало, что участие в чатах и сообществах снижает индивидуальный диссонанс, но усиливает критику самой механики и формата работы. Так, работники чатов чаще знают о своих правах, а 18% участников сообществ прибегают к коллективным стратегиям борьбы (петиции, бойкот заказов, массовые жалобы). При этом за рубежом данный показатель составляет более 50%.

Также можно сделать **вывод** касаясь институциональных причин сложившегося диссонанса у платформенных работников. Государственная политика транслирует образ самозанятости приравненный к предпринимателям несмотря на то, что 70% занятых по факту являются наёмными рабочими платформ. Критически важным для будущей экономики является тот факт, что подавляющее большинство сотрудников (около 68%) не откладывают себе добровольную пенсию, предпочитая тратить полученные средства в моменте.

Таким образом, социальные причины выбора неустойчивой занятости сводятся к институциональным факторам (слабость традиционных трудовых гарантий (ТК РФ)) и политике государства, предоставляющей налоговые льготы для самозанятых, при отсутствии пенсионных отчислений. Дополняет эти факторы простая доступность рабочих платформ на фоне низкого уровня оплаты труда. Помимо этого, государство вносит изменения и в образовательную систему, вводя уроки по финансовой грамотности с 5 класса. С одной стороны, данное нововведение весьма полезно, поскольку сформирует у детей базовые навыки грамотного обращения с деньгами, с другой вкладывает идею о самостоятельном формировании своей пенсии. Дополняется эта тенденция массовой рекламой банков с лозунгами «сформируй свою пенсию сам!» (МТС банк, Т-банк и др.).

Также государство и платформы демонстрируют так называемую риторику «гибкости» через различные утверждения (например, «свободный график», «вы – предприниматель» и т.п.), реализацию кампаний ФНС 2023-2024 гг., а через стратегии развития МСП до 2030 года. Такая же риторика звучит в интервью Министра труда от 12.03.2024: *«Самозанятость – хорошая возможность попробовать свои силы в открытии своего дела как некий временный плацдарм: работодателя уже нет, а сотрудников еще нет»* [5].

Что касается стратегий адаптации, то они кроются в создании групповых чатов взаимопомощи, а также в давлении на платформы через петиции, однако такой подход менее характерен для сотрудников в РФ и более популярен за рубежом.

Нельзя не сказать и о социальных последствиях перехода молодежи на удалённые и платформенные форматы трудовой деятельности. Так, потенциальный рост неравенства будет заключаться в разрыве между штатными сотрудниками и «цифровыми». Пострадают и демографические факторы: опрос показал, что при платформенной занятости откладывается создание семьи из-за отсутствия социальных гарантий и нестабильности доходов. Такие демографические последствия наиболее выражены у цифровых работников 25-30 лет, жителей малых городов (85%), а также сфер доставки и такси (около 81%).

Социальные последствия также заключаются в формировании «отложенной бедности», в контексте отсутствия пенсионных накоплений. Всё это будет сопровождаться кризисом профессиональной идентичности, где человек будет задаваться вопросом «Кто я? Курьер или будущий стартапер?».

Таким образом, молодёжь использует когнитивный диссонанс как механизм адаптации к системной прекаризации и создаёт «культурный миф» о свободе, чтобы снизить стресс от прекарности. В свою очередь государство и платформы перекладывают риски на работников, маскируя это риторикой «гибкости».

Для улучшения сложившейся ситуации можно предложить несколько **рекомендаций**:

Во-первых, потребовать от платформ максимальной прозрачности алгоритмов. В этом случае снизится ощущение обмана, а заработок будет восприниматься максимально «честным» и понятным для самих работников.

Во-вторых, включить самозанятых в систему социального страхования путём разработки определённого механизма. Так работники не будут иметь страха перед болезнями или кризисными ситуациями, и, соответственно, будут испытывать меньше стресса.

В-третьих, создать легальные ассоциации и профсоюзы для переговоров с представителями руководства платформ. Такие ассоциации смогут взять на себя просветительскую роль о правах цифровых работников, а также смогут оказывать психологическую и юридическую поддержку сотрудникам. Это поможет сделать диалог работников и платформ двусторонним, сейчас же наблюдается односторонний характер практически только со стороны платформ.

Важно заметить, что все эти рекомендации косвенно поспособствуют демографической ситуации в стране, поскольку работники с удобным графиком, низким уровнем стресса, социальными гарантиями, прозрачными зарплатными начислениями и правилами платформ будут охотнее задумываться о создании семьи.

Таким образом, теоретическая значимость данного исследования заключается в подтверждении связи диссонанса (микроуровня) и пре-

каризации (макроуровня), что и было предсказано в работах У.Бека и Г.Стэндинга [3, 25]. Кроме того, выявлен новый тип коллективного сопротивления через цифровые сообщества, а не через традиционные профсоюзы. Проведённое исследование имеет потенциал дальнейшего изучения в рамках динамических и технических изменений, а также в контексте сравнения с другими странами.

Список литературы

1. Акишева, П. С. (2022). Трансформация класса наемных рабочих в современной России в концепции прекариата. *Теория и практика общественного развития*, (7), 62–66. <https://doi.org/10.24158/tipor.2022.7.7>
2. Безсмертный, В. В. (2023). *Цифровой феодализм: Век контроля и свободы*. Москва: Издательские решения. 240 с.
3. Бек, У. (2000). *Общество риска: На пути к другому модерну* (пер. с нем. В. Седельника, Н. Федоровой). Москва: Прогресс-Традиция. 381 с.
4. Веретенникова, А. Ю., & Козинская, К. М. (2019). Моделирование влияния институциональной среды на развитие цифровых платформ и экономики совместного пользования. *Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз*, 15(5), 257–273.
5. Интервью Министра труда и социальной защиты РФ Антона Котякова газете «Ведомости» от 14 октября 2024 года. Получено с <https://mintrud.gov.ru/employment/249> (обращение 8 июня 2025 г.)
6. Мануйлова, А. (2024). Дефицит кадров вышел на платформу. *Коммерсантъ*, (95/II), 2. Получено с <https://www.kommersant.ru/doc/7657203> (обращение 15 мая 2025 г.)
7. Мануйлова, А. (2025). Удаленка как привилегия. *Коммерсантъ*, (67/II), 2. Получено с <https://www.kommersant.ru/doc/7656647> (обращение 15 мая 2025 г.)
8. Новожилов, К. С., Голубев, Д. В., & Энтин, Н. И. (2019). Ядро цифровой платформы. *Colloquium-journal*, (15), 78–85.
9. Пашкин, С. А. (2024). Развитие цифровых платформ в России. *Международный научно-исследовательский журнал*, (1), 45–52. <https://doi.org/10.23670/IRJ.2024.139.47>

10. Платформенная занятость в России: динамика распространённости и ключевые характеристики занятых. (2024). Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». Москва: Изд. дом Высшей школы экономики. 64 с. <https://doi.org/10.17323/978-5-7598-4067-1>
11. Рожков, Е. В. (2022). Управление цифровыми платформами. *Инновационная наука*, (12-2), 90–95.
12. Российские данные: исследования НИУ ВШЭ о рынке труда (2020–2024). (2024). Москва: НИУ ВШЭ.
13. Росстат РФ. Официальный сайт. Получено с <https://78.rosstat.gov.ru/folder/252811> (обращение 15 мая 2025 г.)
14. Слободская, А. В. (2016). Место прекариата в социальной структуре современного общества: критический анализ дискуссии по поводу концепции Г. Стэндинга. *Манускрипт*, (4-1), 145–150.
15. Смирнов, А. И. (2021). Цифровое общество: теоретическая модель и российская действительность. *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*, (1), 129–153.
16. Смолина, Е. Г. (2025). Прекариатизация как характеристика современного цифрового общества. *Теория и практика общественного развития*, (1), 34–42. <https://doi.org/10.24158/tipor.2025.1.3>
17. Срничек, Н. (2019). *Капитализм платформ. Экономическая социология*, 20(1), 72–80.
18. Тихонова, Н. Е. (2019). Прекариат и перспективы изменения социальной структуры российского общества. *Социологические исследования*, (2), 167–173. <https://doi.org/10.31857/S013216250004023-8>
19. Труд и занятость в России. 2023: статистический сборник. (2023). Москва: Росстат. 180 с.
20. Федеральная налоговая служба Российской Федерации. Официальный сайт. Получено с https://www.nalog.gov.ru/rn77/news/activities_fts/15487019 (обращение 15 мая 2025 г.)
21. Шуралева, С. В. (2024). Трудовое правоотношение в контексте прекаризации труда и занятости в России. *Вестник Пермского университета. Юридические науки*, (4), 112–125. <https://doi.org/10.17072/1995-4190-2024-66-687-705>

22. Kenney, M., & Zysman, J. (2016). The rise of the platform economy. *Issues in Science and Technology*, 32, 61–69.
23. Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Stanford University Press. 291 p. <https://doi.org/10.1515/9781503620766>
24. Rosenblat, A. (2018). *Uberland: how algorithms are rewriting the rules of work*. Oakland, CA: University of California Press. 226 p. <https://doi.org/10.1525/9780520970632>
25. Standing, G. (2011). *The precariat: the new dangerous class*. Bloomsbury Academic. 198 p. <https://doi.org/10.5040/9781849664554>
26. Stark, D., & Pais, I. (2020). Algorithmic management in the platform economy. *Sociologica*, 14(3), 47–72. <https://doi.org/10.6092/issn.1971-8853/12221>
27. Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2019). Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, Employment and Society*, 33(1), 56–75. <https://doi.org/10.1177/0950017018785616>

References

1. Akisheva, P. S. (2022). Transformation of hired workers class in modern Russia in precariat conception. *Theory and Practice of Social Development*, (7), 62–66. <https://doi.org/10.24158/tipor.2022.7.7>
2. Bezsmertny, V. V. (2023). *Digital Feudalism: Age of Control and Freedom*. Moscow: Publishing Solutions. 240 p.
3. Beck, U. (2000). *Risk Society: On the Way to Another Modernity* (Translated by V. Sedelnick, N. Fedorova). Moscow: Progress-Traditsiya. 381 p.
4. Veretennikova, A. Y., & Kozinskaya, K. M. (2019). Modeling influence of institutional environment on development of digital platforms and sharing economy. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecasts*, 15(5), 257–273.
5. Interview with Minister of Labour and Social Protection of the Russian Federation Anton Kotyakov for newspaper *Vedomosti*, October 14, 2024. Retrieved June 8, 2025, from <https://mintrud.gov.ru/employment/249>
6. Manuylova, A. (2024). Labor shortage goes platform-wide. *Kommersant*, (95/P), 2. Retrieved May 15, 2025, from <https://www.kommersant.ru/doc/7657203>

7. Manuylova, A. (2025). Remote work as privilege. *Kommersant*, (67/P), 2. Retrieved May 15, 2025, from <https://www.kommersant.ru/doc/7656647>
8. Novozhilov, K. S., Golubev, D. V., & Entin, N. I. (2019). Core of digital platform. *Colloquium-Journal*, (15), 78–85.
9. Pashkin, S. A. (2024). Development of digital platforms in Russia. *International Research Journal*, (1), 45–52. <https://doi.org/10.23670/IRJ.2024.139.47>
10. Platform employment in Russia: dynamics of prevalence and characteristics of employed persons. (2024). *National Research University Higher School of Economics*. Moscow: HSE Publishing House. 64 p. <https://doi.org/10.17323/978-5-7598-4067-1>
11. Rozhkov, E. V. (2022). Governance of digital platforms. *Innovative Science*, (12-2), 90–95.
12. Russian data: HSE research on labor market (2020–2024). (2024). Moscow: HSE.
13. Rosstat official website. Retrieved May 15, 2025, from <https://78.rosstat.gov.ru/folder/252811>
14. Slobootskaya, A. V. (2016). Place of precariat in the social structure of modern society: critical analysis of G. Standing's concept debate. *Manuscript*, (4-1), 145–150.
15. Smirnov, A. I. (2021). Digital society: theoretical model and Russian reality. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*, (1), 129–153.
16. Smolina, E. G. (2025). Precariatization as characteristic feature of modern digital society. *Theory and Practice of Social Development*, (1), 34–42. <https://doi.org/10.24158/tpor.2025.1.3>
17. Srnicek, N. (2019). Platforms capitalism. *Economic Sociology*, 20(1), 72–80.
18. Tikhonova, N. E. (2019). Precariat and perspectives of change in Russian society's social structure. *Sociological Studies*, (2), 167–173. <https://doi.org/10.31857/S013216250004023-8>
19. Work and employment in Russia. Statistical collection. (2023). Moscow: Rosstat. 180 p.

20. Federal Tax Service of the Russian Federation. Official website. Retrieved May 15, 2025, from https://www.nalog.gov.ru/rn77/news/activities_fts/15487019
21. Shuraleva, S. V. (2024). Labor relations in context of labor and employment precarization in Russia. *Perm University Herald. Juridical Sciences*, (4), 112–125. <https://doi.org/10.17072/1995-4190-2024-66-687-705>
22. Kenney, M., & Zysman, J. (2016). The rise of the platform economy. *Issues in Science and Technology*, 32, 61–69.
23. Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Stanford University Press. 291 p. <https://doi.org/10.1515/9781503620766>
24. Rosenblat, A. (2018). *Uberland: how algorithms are rewriting the rules of work*. Oakland, CA: University of California Press. 226 p. <https://doi.org/10.1525/9780520970632>
25. Standing, G. (2011). *The precariat: the new dangerous class*. Bloomsbury Academic. 198 p. <https://doi.org/10.5040/9781849664554>
26. Stark, D., & Pais, I. (2020). Algorithmic management in the platform economy. *Sociologica*, 14(3), 47–72. <https://doi.org/10.6092/issn.1971-8853/12221>
27. Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2019). Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, Employment and Society*, 33(1), 56–75. <https://doi.org/10.1177/0950017018785616>

ДАННЫЕ ОБ АВТОРАХ

Лешкова Оксана Валерьевна, доцент кафедры «Международные коммуникации, сервис и туризм», кандидат социологических наук
 Дальневосточный Государственный Университет путей сообщения
 ул. Серышева, 47, г. Хабаровск, Хабаровский край, 680021,
 Российская Федерация
 lov11@bk.ru

Шимолина Мария Викторовна, доцент кафедры «Международные коммуникации, сервис и туризм», кандидат социологических наук
 Дальневосточный Государственный Университет путей сообщения

*ул. Серышева, 47, г. Хабаровск, Хабаровский край, 680021,
Российская Федерация
mahanka-1408@mail.ru*

DATA ABOUT THE AUTHOR

Oksana V. Leshkova, Associate Professor of the Department of International Communications, Service and Tourism, Candidate of Sociological Sciences

Far Eastern State Transport University

47, Serisheva Str., Khabarovsk, Khabarovsk Krai, 680021, Russian Federation

lov11@bk.ru

SPIN-code: 7035-3853

Maria V. Shimolina, Associate Professor of the Department of International Communications, Service and Tourism, Candidate of Sociological Sciences

Far Eastern State Transport University

47, Serisheva Str., Khabarovsk, Khabarovsk Krai, 680021, Russian Federation

mahanka-1408@mail.ru

SPIN-code: 4700-3838

Поступила 28.05.2025

После рецензирования 10.06.2025

Принята 16.06.2025

Received 28.05.2025

Revised 10.06.2025

Accepted 16.06.2025