

**Федеральное государственное бюджетное учреждение
«Всероссийский научно-исследовательский институт труда»
Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации**



На правах рукописи

Карпенко Алексей Александрович

**ПЛАТФОРМЕННАЯ ЗАНЯТОСТЬ В РОССИИ:
СОДЕРЖАНИЕ, ДИНАМИКА РАЗВИТИЯ,
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ**

**Специальность: 5.2.3. - Региональная и отраслевая экономика
(Экономика народонаселения и экономика труда)**

ДИССЕРТАЦИЯ
на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Научный руководитель:
д.э.н., доцент Дорохова Н.В.

Москва - 2025

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ ПЛАТФОРМЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ	13
1.1. Цифровые платформы как новый фактор развития современного рынка труда	13
1.2. Содержание и характеристики платформенной занятости.....	31
1.3. Организация и регулирование платформенной занятости в России и за рубежом.....	52
ГЛАВА 2. АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ И РАЗВИТИЯ ПЛАТФОРМЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ В РОССИИ	70
2.1. Социально-демографические характеристики.....	70
платформенных занятых	70
2.2. Оценка качества платформенной занятости	83
2.3. Влияние возрастания масштабов платформенной занятости на развитие новых тенденций на российском рынке труда	103
ГЛАВА 3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ ПЛАТФОРМЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА	114
3.1. Матричный подход к оценке рисков платформенной занятости ..	114
3.2. Разработка модели регулирования платформенной занятости в современных условиях	128
3.3. Направления повышения социальной обеспеченности платформенных занятых	142
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	156
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	161
ПРИЛОЖЕНИЕ 1.....	181
ПРИЛОЖЕНИЕ 2.....	185

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Стремительное внедрение цифровых технологий в общественную жизнь внесло значительные изменения в развитие экономики, вследствие чего существенному воздействию подвергся и рынок труда. Среди факторов, оказывающих наибольшее влияние на процесс трансформации рынка труда, можно выделить следующие. Во-первых, ускоренное развитие сферы услуг способствовало активизации перетока в нее рабочей силы из сферы материального производства. Во-вторых, компьютеризация и роботизация производства ускорили высвобождение работников из реального сектора, что содействовало формированию новых форм занятости. В-третьих, развитие информационных технологий создало основу для цифровизации инфраструктуры рынка труда, установлению нового типа отношений между работниками и работодателями, оптимизирующих затраты человеческого капитала.

Отмеченные изменения на рынке труда способствуют появлению новых форм занятости, среди которых получает широкое распространение платформенная занятость. По данным Обследования рабочей силы Росстата, в 2023 году среднегодовая численность включенных в платформенную занятость, составляла 3,4 млн чел. (3,2 млн на основной работе, 172 тыс. – на дополнительной)¹. Приведенные показатели отражают точки роста внутри российского рынка труда, что выступает важным фактором реализации возможностей для выбора форм приложения труда для широкого круга работников, поскольку платформенная занятость выступает в качестве источника альтернативного заработка. В то же время платформенная занятость содержит риски потери социальной защиты для привлекаемых платформами работников. При этом на сегодняшний день отсутствует государственное регулирование этой формы занятости, в результате чего платформенная занятость характеризуется несоблюдением основных базовых норм трудового

¹ Росстат. Итоги выборочного обследования рабочей силы. [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (дата обращения: 25.02.2025).

права и непредоставлением социальных гарантий работникам со стороны платформ.

В отличие от традиционной платформенная занятость строится на отношениях между тремя сторонами участников: работника, заказчика и платформы как посредника между работником и заказчиком. Цель выстраиваемых между участниками взаимоотношений состоит в выполнении решения поставленной работодателем задачи (работы) за соответствующее денежное вознаграждение. Механизм функционирования платформ, обеспечивающих платформенную занятость, состоит в создании каналов связи между исполнителями и заказчиками по поводу обмена информацией о спросе и предложении на труд за комиссионное вознаграждение.

Широкое распространение платформенной занятости, сопровождающееся перетоком рабочей силы из других отраслей экономики, способствует возникновению новых вызовов для российского рынка труда. В связи с чем выявление тенденций распространения платформенной занятости и поиск путей ее регулирования обуславливают актуальность данного исследования.

Степень разработанности темы исследования. Несмотря на то, что платформенная занятость является относительно новым явлением для рынка труда, эта тема нашла широкое отражение в литературных источниках. Анализ трансформации трудовых отношений представлен в работах Бочковой Т.А., Волгина Н.А., Гавриной Е.Г., Гимпельсона В.Е., Дашковой Е.С., Дрыгиной Н.А., Капелюшникова Р.И., Катульского Е.Д., Колосовой Р.П., Мысляевой И.Н., Разумовой Т.О., Рожкова В.Д., Сапрыкиной В.А., Томашевского К.Л., а также зарубежных ученых Н. Баника, Г. Валендюка, П. Вендрамина, М. Кастельса, Л.Ф. Каца, А.Б. Крюгера, К. Ленартса, С. Моргана, М. Падалкара, Р.Б. Фримена, Х. Хаубена, У. Уэйерта.

Вопросы внедрения цифровых платформ в структуру рынка труда рассматривали Герауф Ю.В., Глотова Н.И., Днепровская Н.В., Долженкова Ю.В., Комарова О.М., Макаренкова Е.В., Мамлеева Э.Р.,

Петровская Н.Е., Садовая Е.С., Сазыкина М.Ю., Трофимова Н.В., Чесалина О.В., Шевчук А.В.

Содержание платформенной занятости и ее особенности раскрыты в работах Бобкова В.Н., Волкова Д.В., Глотиной И.М., Забелиной О.В., Зайцевой О.В., Ермаковой М.Л., Камаровой Т.А., Локтюхиной Н.В., Мирзабалаевой Ф.И., Тонких Н.В., Черных Е.А., Шичкина И.А.

Последствия развития платформенной занятости и риски ее прекаризации исследованы такими учеными как Агарковым Г.А., Кокшаровым В.А., Кученковой Д.В., Митяевой Н.В., Монохиной Н.В., Поповым А.В., Санковой Л.В., Соловьевой Т.С., Стэлдингом Г., Сущенко А.Д., Тарасьевым А.А., Янченко Е.В.

Анализу динамики распространенности платформенной занятости и ключевых характеристик платформенных занятых посвящены научные доклады НИУ «Высшая школа экономики», а также исследования Фонда «Центр стратегических разработок».

Вместе с тем, широкий спектр представленных работ по проблемам платформенной занятости в недостаточной степени отражает современное состояние ее развития под влиянием динамично изменяющихся экономических условий, что обуславливает потребность в более глубоком исследовании тенденций распространения платформенной занятости в России и оценке направлений ее регулирования. Это послужило основой выбора темы исследования, определило его цели и исследовательские задачи.

Цель и задачи диссертационного исследования. Цель исследования состоит в научном обосновании теоретико-методологического подхода к исследованию платформенной занятости в российской экономике, раскрытию ее содержания и выявлению динамики ее развития в современных условиях с целью разработки модели регулирования этой формы занятости.

В соответствии с целью диссертационного исследования поставлены следующие задачи:

1) Раскрыть содержание платформенной занятости и механизм ее функционирования.

2) Обосновать методический подход к оценке качества платформенной занятости.

3) Разработать матрицу оценки рисков платформенной занятости.

4) Охарактеризовать динамику развития платформенной занятости в контексте влияния на трансформацию российского рынка труда.

5) Построить модель регулирования платформенной занятости.

Объект исследования - платформенная занятость в России.

Предметом исследования выступают социально-трудовые отношения, обеспечивающие развитие и направления регулирования платформенной занятости в Российской Федерации.

Теоретическая база и методологическая основа исследования.

Теоретической основой диссертационного исследования стали концепции развития рынка труда и занятости, фундаментальные труды российских и зарубежных ученых по проблемам рынка труда и занятости, содержания и особенностей платформенной занятости, оценке последствий ее широкого распространения в экономике и направлений регулирования.

Методологический подход к исследованию платформенной занятости базируется на методиках социологических опросов, разработанных Международной организацией труда, Фондом «Центр стратегических разработок», НИУ «Высшая школа экономики». В процессе проведения исследования были применены общенаучные и специальные методы исследования, в том числе: контентный, сравнительный и системный анализ, использованы приемы и средства логистического и статистического анализа, методы социологического опроса, корреляционный, индексный анализ и моделирование.

Информационной базой исследования послужили материалы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерства экономического развития Российской Федерации,

статистические материалы Федеральной службы государственной статистики. Для решения задач диссертационного исследования использовались материалы Международной организации труда, Фонда «Центр стратегических разработок», доклады НИУ «Высшая школа экономики», материалы Всероссийского научно-исследовательского института труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации нормативно-законодательные акты Российской Федерации, определяющие порядок развития трудовых отношений и занятости. В процессе подготовки диссертации были использованы монографии, научные публикации в рецензируемых изданиях, материалы научно-практических конференций, Интернет-ресурсы, а также материалы социологического опроса и исследования профилей платформенных занятых, проведенного автором на российской платформе Profi.ru.

Научная новизна диссертационного исследования состоит в комплексном научном обосновании теоретико-методологического подхода к исследованию платформенной занятости в российской экономике, раскрытии содержания и оценки рисков в ее развитии, а также разработке предложений по совершенствованию регулирования на основе построения модели регулятивного воздействия на платформенную занятость с учетом современной типизации цифровых платформ, связанных со сферой труда.

Основные положения исследования, выносимые на защиту и содержащие научную новизну:

1. Раскрыто содержание платформенной занятости как особой бизнес-модели, реализующей взаимоотношения платформы с ее пользователями, выстраиваемые по поводу объединения групп участников, для которых платформа обеспечивает продвижение предлагаемых продуктов, работ и услуг, а также их поиска в рамках специального платформенного алгоритма. Идентифицированы существенные признаки платформенной занятости, такие как технологическая организация взаимодействия участников, установление особого порядка и параметров взаимодействия, координация между

непосредственными производителями и потребителями работ, продуктов и услуг через посредническую функцию платформы. Определен механизм платформенной занятости, отличающий ее от традиционных форм занятости тем, что формирует трехсторонние каналы связи между зарегистрированными на платформе участниками (заказчиками и исполнителями) и самой платформой по поводу обмена информацией на основе применения алгоритмического управления и создания условий для получения вознаграждения платформенными пользователями.

2. Разработан методический подход к оценке качества платформенной занятости, в рамках которого построен алгоритм проведения квалиметрического анализа на основе выделения двух групп показателей – экономических и социальных, который включает 5 этапов: от построения иерархической структуры показателей до определения их базовых значений.

Апробация методического подхода проведена автором на материалах исследования профилей занятых на российской платформе Profi.ru и выполненного социологического опроса с позиции оценки качества платформенной занятости и ее соответствия основным индикаторам достойного труда, в результате чего установлено, что по ряду параметров она не соответствует выделенным критериям в части стабильности занятости, социальной защищенности и отсутствия возможности участия в социальном диалоге, что позволило сделать вывод о необходимости оценки рисков в сфере платформенной занятости и разработке мер по их минимизации.

3. Предложена матрица оценки рисков работников, занятых в платформенной занятости, построенная на основе применения индикаторов проявления рисков и форм расчета ущерба от установленных рисков, которые ранжированы автором в соответствии со значениями стоимостной оценки этих рисков для платформенных занятых. Проведенное ранжирование рисков уточняет применение матрицы оценки рисков платформенных занятых, что позволяет более точно оценить влияние риска через учет ущерба, который риски наносят платформенному занятому, выраженному в конкретных

денежных единицах и обеспечивать разработку механизмов преодоления выявленных рисков. Практическое значение матричного подхода к оценке рисков платформенной занятости состоит в том, что он может быть использован для оценки данного вида занятости в целях мониторинга ее качества и формирования механизмов минимизации рисков, а установленная за счет рангов приоритетность рисков обеспечивает порядок срочности применения мер регулирования.

4. Выявлены и раскрыты ключевые характеристики платформенной занятости и оценена динамика ее развития, оказывающие существенное влияние на функционирование российского рынка труда и сигнализирующие о проблемах в сфере традиционной занятости:

- расширение масштабов платформенной занятости является одним из главных современных трендов развития российского рынка труда, что вызывает необходимость всестороннего изучения экономических и социальных последствий происходящих изменений в сфере труда и занятости населения;

- значительный приток молодежи 24-35 лет в платформенную занятость усиливает структурные диспропорции на рынке труда за счет сокращения молодых работников в ключевых отраслях экономики, что нарушает принцип замещения выбывающих на пенсию работников;

- прирост среди платформенных занятых женщин имеет отрицательные последствия, которые проявляются в том, что в работу через платформы включаются женщины с высшим и средним профессиональным образованием таких востребованных профессий как учителя, врачи, бухгалтера, экономисты, медсестры, что способствует образованию дефицита работников этих специальностей на рынке труда;

- отмеченный более значительный приток в платформенную занятость специалистов с высшим и неоконченным высшим образованием, а также специалистов со средним профессиональным образованием сигнализирует о несоответствии условий труда квалифицированных работников в рамках

традиционной занятости новым требованиям, возникшим в связи с развитием цифровизации экономики.

Полученные результаты свидетельствуют о том, что обоснование совершенствования регулирования платформенной занятости необходимо осуществлять в увязке с мерами по обеспечению гибкости традиционной занятости.

5. В целях разработки направлений совершенствования регулирования платформенной занятости построена адаптивная модель с учетом выделения трех направлений регулятивного воздействия в соответствии с типами цифровых платформ, получивших распространение в российской экономике и связанных со сферой труда, где для каждого из выделенных уровней обоснован соответствующий набор мер, разделенных с позиции регулирования на прямые и косвенные, которые способствуют преодолению негативных эффектов в развитии платформенной занятости. Особенностью предлагаемой модели является не только трехуровневый подход к распределению необходимых для регулирования мер, но и отражение влияния этих мер на каждый из выделенных уровней в модели: первый уровень содержит рекомендованные меры для всех видов платформ, второй уровень для платформ «Бизнес для бизнеса» (B2B) и трудовых платформ, а третий уровень – только для трудовых платформ. Предложенная автором модель направлена на устранение наиболее значимых проблем и возникающих рисков в реализации платформенной занятости, тем самым формирует условия для повышения ее качества и соответствия категориям достойного труда.

Теоретическая значимость исследования заключается в:

- разработке теоретико-методологических основ исследования платформенной занятости в части раскрытия ее содержания и определения механизма функционирования;
- обосновании преимуществ и недостатков платформенной занятости по сравнению с традиционной занятостью;

- определении форм влияния цифровых платформ на трансформацию рынка труда и оценки последствий изменения его структуры;
- выделении основных типов цифровых платформ, получивших распространение в российской экономике и связанных со сферой труда.

Практическая значимость исследования состоит в том, что ключевые выводы диссертации могут быть реализованы в процессе совершенствования регулирования платформенной занятости в России с целью учета выявленных в исследовании новых тенденций для российского рынка труда, связанных с расширением платформенной занятости.

Авторская матрица оценки рисков платформенной занятости может быть использована для индикаторной оценки данного вида занятости в процессе проведения мониторинга ее качества, что может способствовать формированию новых механизмов регулирования отношений в рамках платформенной занятости.

Разработанная в диссертации адаптивная модель регулирования платформенной занятости может найти практическое применение при разработке государственной политики регулирования платформенной занятости с целью формирования условий для повышения ее качества.

Соответствие диссертации паспорту научной специальности. Диссертация соответствует паспорту научной специальности 5.2.3 – Региональная и отраслевая экономика (экономика народонаселения и экономика труда), а именно: п.8.14. – Рынок труда, его функционирование и развитие. Занятость населения. Безработица. Мобильность на рынке труда. и п.8.19. – Социально-трудовые отношения и их регулирование. Международный опыт регулирования социально-трудовых отношений и перспективы его использования в Российской Федерации.

Апробация и реализация результатов исследования. Основные результаты диссертационного исследования апробированы в выступлениях автора на международных и всероссийских научно-практических конференциях, среди них: III Международная научно-практическая

конференция: «Современный рынок труда и эффективность новых форм занятости: актуальные проблемы теории и практики» (Москва, 18 мая 2023 г.); Международная научно-практическая конференция «Экономика социально-трудовой сферы: реальности и возможности» в рамках VII Санкт-Петербургского Международного Форума Труда «Экономика социально-трудовой сферы: реальности и возможности» (Москва, 16 марта 2023 г.); XII Международная научно-практическая конференция «Горизонты России. Экономическое развитие в XXI веке: тенденции, вызовы, перспективы» (Москва, 4 апреля 2024 г.); Вторая Международная научно-практическая конференция «Страны БРИКС: стратегии развития и механизмы сотрудничества в изменяющемся мире» (Москва, 5-7 июня 2024 г.); Международная научно-практическая конференция «Экономика: вчера, сегодня, завтра» (Пенза, 25 сентября 2024 г.); LXXXVIII Международная научно-практическая конференция «Актуальные вопросы экономических наук и современного менеджмента» (Новосибирск, 16 ноября 2024 г.); IV Международная научно-практическая конференция «Цифровая трансформация социальных и экономических систем» (Москва, 31 января 2025 г.); Международной научно-практической конференции «Актуальные вопросы развития экономики и права» (Петрозаводск, 11 февраля 2025 г.); Международная научно-практическая конференция «Трансформация социальной сферы – вызовы и решения» в рамках IX Санкт-Петербургского Международного Форума Труда (Москва, 3 апреля 2025 г.).

Публикации. По теме диссертации опубликовано 10 научных статей общим объемом 4,6 п.л., из них 6 работ объемом 3,5 п.л. - в ведущих рецензируемых научных журналах и изданиях, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией при Минобрнауки России.

Структура и объем диссертации. Диссертационное исследование состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников (156 наименований) и приложений. Работа изложена на 200 стр., содержит 27 таблиц и 17 рисунков.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ ПЛАТФОРМЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ

1.1. Цифровые платформы как новый фактор развития современного рынка труда

В настоящее время рынок труда претерпевает масштабные трансформации, связанные с развитием цифровых технологий и изменением структуры занятости. В качестве основных трендов последних лет можно выделить следующие:

- цифровизация значительной части сервисов и услуг, связанная с развитием онлайн-технологий и появлением цифровых платформ в качестве агрегаторов данных работ и услуг;
- развитие и распространение форм занятости, не попадающих в сферу действия трудовых отношений, таких как самозанятость, выполнение работ на основе гражданско-правовых договоров;
- цифровая трансформация экономики в целом и отдельных отраслей, предполагающая сокращение и высвобождение значительной части работников в связи с их замещением цифровыми программами, а также с оптимизацией целого ряда работ и услуг, приводящей к росту безработицы.

Вышеназванные тенденции становятся причиной развития нестандартной занятости, в том числе платформенной занятости, то есть занятости, регулируемой и реализуемой с участием цифровых платформ.

В настоящее время в мировой научной литературе сложилось несколько определений платформенной занятости. Наиболее точно суть платформенной занятости передает определение, выраженное в публикации «Платформенная экономика и нестабильная занятость», согласно которому она представлена как занятость с использованием цифровой платформы, в основе которой лежит платформенный алгоритм, позволяющий устанавливать связь между участниками с целью решения конкретных задач в обмен на получение

денежной оплаты»². При этом роль цифровых платформ в распределении заказов на выполнение работ и услуг и, соответственно, их доля на рынке труда, а также вовлеченность населения в платформенную занятость постоянно увеличиваются на протяжении последних лет.

Согласно существующим в научной литературе определениям, доминирующим фактором любого процесса становится тот фактор, который среди других оказывает наибольшее влияние на поведение рынка и ситуацию на нем³. Исходя из данного определения, можно утверждать, что цифровые платформы становятся новым фактором развития рынка труда в настоящее время. Это связано с тем, что деятельность цифровых платформ способствует появлению новой модели социально-трудовых отношений, в которые вписывается платформенная занятость, что выступает в качестве ключевого фактора, оказывающего влияние на рынок труда, в том числе на перераспределение трудовых ресурсов, уровень занятости населения и уровень оплаты труда, а также на структуру занятости в большинстве стран мира. В частности, с развитием платформенной занятости связаны такие тенденции как увеличение доли удаленной работы, сокращение традиционной занятости на рынке труда, дальнейшая глобализация рынка труда, связанная с межстрановым и межрегиональным взаимодействием работодателей-заказчиков и работников.

В западной литературе с платформенной занятостью тесно связан термин гиганомика (gig economy), обозначающий новую модель социально-трудовых отношений, основанную на частичной и краткосрочной занятости, дистанционной трудовой деятельности и возможностью работником совмещать несколько позиций в разных компаниях-работодателях, которые

² Hauben (ed.), H., Lenaerts, K. and Waeyaert, W., The platform economy and precarious work, Publication for the committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament, Luxembourg, 2020.

³ Петровская Н.Е. Цифровые платформы как доминантный вектор развития глобального рынка труда // Управление. - 2021. - Т. 9. - № 2. - С. 103–113.

могут располагаться в разных географических точках мира с помощью онлайн-ресурсов и цифровых технологий, в первую очередь, цифровых платформ⁴.

Так, в начале 2021 г. Международной организацией труда (МОТ) был выпущен доклад «О влиянии цифровых платформ на развитие и трансформацию мирового рынка труда»⁵, в котором все действующие в мире виды цифровых платформ были подразделены на три категории:

- платформы, предоставляющие продукты и услуги, основанные на интернет-ресурсах;
- платформы, обслуживающие коммуникационные процессы и взаимодействие между людьми и организациями, например, сервисы поиска работы, посреднические сервисы между предпринимателями и компаниями;
- непосредственно трудовые платформы, которые привлекают специалистов и обеспечивают их взаимодействие с заказчиком, к ним относятся сервисы такси, курьерской доставки, поиска специалистов.

Принципиальное отличие третьей категории платформ от остальных заключается в том, что эти платформы фактически выступают в роли работодателя, непосредственно нанимая специалистов, обеспечивая и контролируя выполнение ими услуг по запросу пользователей, а также выплачивая специалистам денежные средства за выполненную работу. При этом условия труда регулируются специальными соглашениями, которые специалисты заключают с платформами в ходе регистрации на них.

Именно трудовые цифровые платформы являются основными катализаторами роста платформенной занятости. В большинстве случаев они становятся основной коммуникационной площадкой между работниками и клиентами, фактически внедряя платформенную занятость как ведущий тренд развития рынка труда и оказывая влияние на всю структуру трудовых

⁴ Banik N., Padalkar M. The Spread of Gig Economy: Trends and Effects. Foresight and STI Governance, 2021. № 15(1), pp.28–38. DOI: 10.17323/2500-2597.2021.1.19.29

⁵ ILO. World Employment and Social Outlook 2021. The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf (дата обращения 06.07.2024).

отношений во всем мире, создавая новый тип социальных, трудовых и экономических связей.

Цифровые трудовые платформы можно охарактеризовать как онлайн-площадки в сети интернет, которые выступают в роли посредников между потенциальными заказчиками и потенциальными работниками в условиях, когда первые нуждаются в определенной услуге, а вторые могут ее оказать⁶. Таким образом, платформы фактически выступают в роли посредников на рынке труда или кадровых агентов, которые непосредственно формируют трудовые отношения, а их основной функцией является сокращение временных и транзакционных затрат, связанных с поиском и подбором заказчиком профильных специалистов.

С другой стороны, именно платформы определяют формат и порядок взаимодействия между заказчиком работ и их исполнителем, включая определение размера оплаты за работы или услуги. Тем самым от цифровой платформы зависит не столько выполнение роли посредника, сколько определение роли работодателя для тех, кто зарегистрирован на ней, а также роль организатора трудовых отношений в рамках определенных правил, которые она же и устанавливает в большинстве случаев. По мнению Петровской Н.Е., платформенная занятость в последнее время стала одной из ключевых форм использования работников, основой чего являются механизмы цифровых технологий, способствующие созданию электронной инфраструктуры рынка труда, обеспечивающей спрос и предложение труда⁷.

Наиболее развернутое определение цифровой трудовой платформы дано А.В. Шевчуком: «Цифровая трудовая платформа – это информационная система (веб-сайт или мобильное приложение), основная функция которой состоит в технологической и институциональной организации взаимодействия между самозанятыми работниками и заказчиками (индивидами или фирмами)

⁶ Сазонова М. Цифровая трансформация рынка труда: платформенная занятость в России. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://www.garant.ru/news/1631366/?ysclid=lxu84dizd4444543009>

⁷ Петровская Н.Е. Цифровые платформы как доминантный вектор развития глобального рынка труда // Управление. - 2021. - Т. 9. - № 2. - С. 103–113.

по поводу купли-продажи разовых услуг, отдельных трудовых заданий и краткосрочных проектов»⁸.

По мнению Днепровской Н.В. и Макаренковой Е.В., под цифровой платформой следует понимать дифференциацию трудовых отношений через применение цифровых технологий как способов и инструментов решения социально-экономических проблем⁹.

Механизм реализации платформенной занятости состоит в том, что платформы выступают агрегаторами данных о работниках и работодателях, а также организаторами и распределителями заказов на выполнение работ. Распределение оплаты труда также происходит через цифровые платформы (рис.1.1).

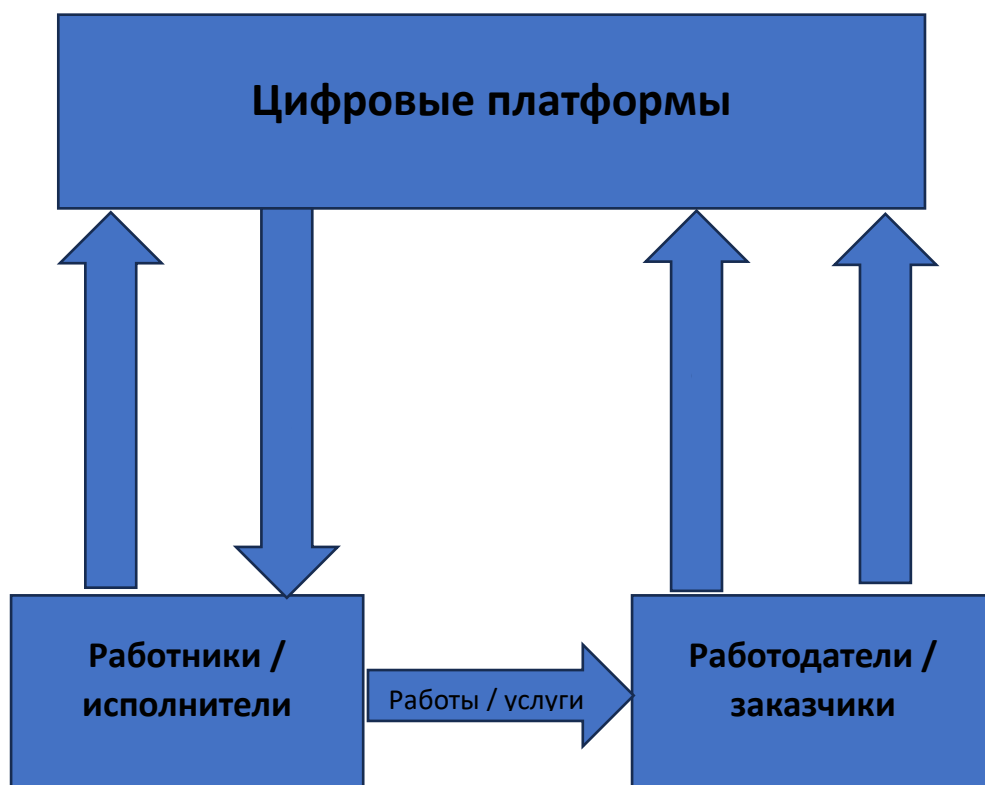


Рисунок 1.1. - Механизм взаимодействия между работниками и работодателями в рамках платформенной занятости

⁸ Шевчук А.В. От фабрики к платформе: автономия и контроль в цифровой экономике // Социология власти. № 1, 2020. С. 30–54.

⁹ Днепровская Н.В., Макаренкова Е.В. Актуальные задачи цифровизации в сфере занятости // Информационное общество. 2021. № 2. С. 23.

Более того, многие платформы сводят до минимума или вообще исключают какой-либо обмен информацией либо денежными средствами между заказчиками и исполнителями. Кроме того, по отношению к заказчикам платформы являются исполнителем, а по отношению к работникам – работодателями.

Цифровые платформы появились в 2000-е гг., но их бурный рост приходится на 2010-е гг. и начало 2020-х гг. Стимулом их роста и развития стал мировой экономический кризис 2008-2009 гг., когда многие компании сократили свой штат и стали передавать значительную часть своих функций и задач на аутсорсинг. Катализатором выступила пандемия COVID-19 в 2020 г., в ходе которой также произошло массовое сокращение штатов и перевод работников на удаленный формат трудовой деятельности, когда значительная часть населения перешла на заказ услуг дистанционно в онлайн-формате.

Ключевую роль в ускорении процессов развития платформенной занятости сыграла пандемия COVID-19 в 2020-2021 гг., что привело к росту доли онлайн-сервисов и удаленно выполняемых работ в структуре экономики практически во всех странах мира. Так, по данным МОТ, до начала пандемии доля работников, трудившихся дистанционно, составляла примерно 7,5% от общего числа занятых, или 260 млн. человек во всем мире. Но после начала пандемии в течение нескольких месяцев число занятых дистанционно работников увеличилось до 20%. Значительная их часть находила работу и выполняла свои трудовые функции с помощью цифровых платформ¹⁰.

По данным МОТ, в начале 2021 г. в мире насчитывалось более 800 цифровых трудовых платформ, в том числе, 383 платформы в сфере курьерской доставки, 283 онлайн веб-платформы по поиску различных работ и услуг, 181 платформа фриланс-работ, 106 платформ онлайн-такси, 46

¹⁰ ILO. World Employment and Social Outlook 2021. The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf (дата обращения 06.07.2024).

платформ для выполнения различных микрозадач, а также пять гибридных платформ, предоставляющих большой диапазон услуг¹¹.

При этом за период 2011 – 2021 гг. количество цифровых трудовых платформ выросло в пять раз. Самое большое количество платформ функционирует в США – 29% от общего количества в мире, также лидерами по количеству платформ являются Индия – 8% и Великобритания – 5%. Доля России в общем количестве цифровых платформ составила 2%. Общий объем инвестиционных вложений в бизнес, связанный с цифровыми платформами, оценивается в 119 млрд долларов США, где 62 млрд составляют вложения в платформы-агрегаторы такси и 37 млрд – платформы, специализирующиеся на онлайн-доставке¹².

Определить точное количество работников, занятых на цифровых платформах, сложно. Это связано прежде всего с тем, что сами платформы, как правило, не предоставляют информацию о количестве зарегистрированных работников и заказчиков. Кроме того, одни и те же лица могут быть зарегистрированы одновременно на различных платформах. При этом в общем количестве зарегистрированных на платформе практически невозможно определить долю реально занятых, а также степень их занятости и вовлеченности в трудовые отношения посредством цифровой платформы. Одни пользователи могут работать на платформе полный рабочий день, а другие один или два часа в неделю, для одних работников это может быть основным источником дохода, а для других – дополнительный заработок. Третьи и вовсе могут быть просто зарегистрированы на платформе, но не выполнять никаких действий и рабочих функций.

Некоторые данные о реальном количестве работников, занятых на платформе, можно получить в ходе специализированных исследований, в том числе социологических опросов. Так, согласно данным исследования МОТ,

¹¹ Петровская Н.Е. Цифровые платформы как доминантный вектор развития глобального рынка труда//Управление. 2021. Т. 9. №2. С.106.

¹² ILO. World Employment and Social Outlook 2021. The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf (дата обращения 06.07.2024)

доля реальной платформенной занятости в общей структуре занятости в различных странах составляет от 0,3% до 22%¹³.

При этом предлагается все трудовые платформы подразделить на локальные и глобальные, где ключевым признаком локальных платформ является выполнение работы или услуги в определенном месте. К таковым относятся доставка, такси, перевозки, уборка и другие услуги, связанные с определенной локацией. Подобный тип платформ характеризуется стандартизацией работ и услуг, а также гарантией и ответственностью за их выполнение со стороны данной цифровой платформы. В этих условиях работники оказываются фактическими сотрудниками данной платформы, что может выражаться в таких признаках как предоставление им униформы, транспортных средств, средств связи. Платформы этого вида могут выступать в качестве работодателя и оказывать существенное влияние на локальные рынки труда, выступая на них в качестве одного из ключевых игроков для конкретной территории.

Главным отличительным признаком глобальных онлайн-платформ является удаленный и дистанционный характер работ, выполняемых зарегистрированными на них работниками, без привязки к определенной территории, региону или даже стране. Фактически, подобные платформы ориентированы на создание площадки для организации взаимодействия между потенциальными заказчиками и исполнителями. В числе работ, выполняемых на таких платформах, могут быть услуги по программированию, разработке программ и приложений, написанию текстов, переводу, бухгалтерским услугам. При этом фактическое местонахождение заказчика и исполнителя не имеет значения, на платформе могут быть зарегистрированы представители самых разных регионов и стран, что позволяет потенциальным работодателям и заказчикам существенно экономить накладные расходы и временные затраты.

¹³ ILO. World Employment and Social Outlook 2021. The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf (дата обращения 06.07.2024)

В рамках платформенной занятости происходит взаимодействие как внутри национальных рынков труда, так и между различными государствами. Исследование МОТ, в том числе данные по 200 проектам, выполняемым в рамках цифровых платформ, свидетельствуют, что большая часть заказчиков на цифровых платформах находится в таких государствах как США, Австралия, Канада, Германия, Новая Зеландия, Великобритания, а большая часть исполнителей – в Индии, Филиппинах, странах Восточной Европы и других развивающихся странах¹⁴.

Классификация цифровых платформ в зависимости от их характера, локального или глобального, представлена в табл. 1.1.

Таблица 1.1. - Классификация цифровых платформ

Цифровые платформы	Локальные	Глобальные
Платформы, предоставляющие цифровые продукты и онлайн-услуги	Сервисы поиска исполнителей определенных услуг по местоположению заказчика	Электронные платежные системы, социальные сети, краундфандинговые платформы
Коммуникации, торговля и посреднические услуги	Онлайн-площадки объявлений о купле-продаже, цифровые сервисы поиска и предоставления услуг с привязкой к геолокации	Биржевые площадки, онлайн-торговля, финансовые технологии, банковские сервисы
Трудовые цифровые платформы	Платформы, предоставляющие услуги на основе местоположения: такси, онлайн-доставка, работы по дому, клининг	Сервисы поиска и организации удаленной работы, фриланс, микрозадачи, услуги по программированию, консалтинг
Гибридные платформы	Платформы, интегрирующие онлайн-услуги с локализацией, в том числе, такси, доставку, розничную торговлю, развлечения	Платформы, интегрирующие услуги без привязки к конкретной территории, в том числе денежные переводы, банковские услуги, электронную торговлю

Источник: составлено автором

¹⁴ ILO. World Employment and Social Outlook 2021. The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf (дата обращения 06.07.2024)

В последние годы увеличивается взаимодействие между работниками и работодателями именно на внутренних рынках труда, как правило, это происходит по причине того, что все больше работодателей передают отдельные рабочие задачи на аутсорсинг при участии цифровых платформ.

Итоговая эффективность цифровой платформы зависит от ее сетевого охвата, то есть количества привлеченных пользователей. Чем больше заказчиков и исполнителей сумела привлечь платформа, тем выше оказывается ее эффективность и тем больше оборот финансовых средств, проходящих через платформу, и ее реальная прибыль. Основной задачей платформы любого типа является максимальный рост числа пользователей и реальных заказов, оформленных через платформу.

В настоящее время основными стимулами быстрого развития платформенной занятости со стороны работодателей являются:

- заниженная в сравнении с традиционными трудовыми отношениями стоимость рабочей силы;
- развитие цифровых технологий, обеспечивающих возможность для дистанционной коммуникации, в том числе для трансграничных и трансрегиональных взаимоотношений;
- повышение роли сферы услуг в мировой экономике в целом и в национальных экономиках, в частности, которая является основным сегментом деятельности в рамках платформенной занятости;
- активность малого и среднего бизнеса, для которого использование цифровых платформ становится конкурентным преимуществом в сравнении с крупным бизнесом и транснациональными корпорациями.

При этом последствия дальнейшего развития цифровых платформ оцениваются как неоднозначные. С одной стороны, трудовые платформы «открывают новые возможности для работы, которых не было раньше»¹⁵. В частности, увеличение количества занятых, а также вовлечение в трудовые

¹⁵ Новости ООН. Цифровые трудовые платформы: новые возможности и новые проблемы. Режим доступа: <https://news.un.org/ru/story/2021/02/1397302> (дата обращения 07.08.2024).

отношения представителей незащищенных слоев населения. Однако при этом существуют и риски, связанные не только со сферой социально-трудовых отношений, но и с развитием экономики в целом.

На сегодняшний день можно выделить следующие основные последствия развития платформенной занятости для мировой экономики.

1. Рост уровня занятости, сокращение безработицы, расширение специализации работников и рост производительности труда. Цифровые платформы стимулируют рост глобальных коммуникаций и дистанционного найма рабочей силы, в том числе и трансграничного найма. С одной стороны, это способствует росту уровня занятости в мире, более четкой специализации и уточнению профессиональных функций работников, повышению стандартов качества выполняемой работы и росту производительности труда. Обратной стороной этого процесса является сокращение доли занятых в рамках традиционных трудовых отношений, что ведет к ограничению трудовых прав и социальных гарантий работников, повышению их социальной незащищенности, а также прекаризации рабочей силы, означающей постепенное размывание социального статуса, основанного на уровне образования, стажа работы и профессиональных навыков работников.

2. Глобализация рынка труда, повышение транснациональной кооперации в сфере трудовых отношений, стандартизация трудовых отношений в различных странах мира. Главным преимуществом является сокращение безработицы в развивающихся странах и повышение уровня оплаты труда, а также повышение производительности труда в странах, где имеется дефицит рабочей силы, обусловленный старением населения и высоким уровнем оплаты труда. Основным риском становится снижение влияния национального законодательства и национальных регуляторов на сферу трудовых отношений, а также общее снижение уровня оплаты, в том числе в развитых странах за счет демпинга рабочей силы из развивающихся стран, представители которых получают фактически равные условия с работниками из развитых стран в рамках занятости на цифровых платформах.

3. *Изменения в структуре занятости.* Главным следствием внедрения и развития платформенной занятости является сокращение доли занятых в рамках традиционных трудовых отношений и стандартной занятости и увеличение доли работников, используемых в формате нестандартной занятости (самозанятость, фриланс, краткосрочная занятость, заемный труд, теневая занятость). Главным положительным эффектом этих изменений является повышение доли социально незащищенных слоев населения, вовлеченных в трудовые отношения, таких как инвалиды, пенсионеры, молодежь, женщины с несовершеннолетними детьми, представители национальных и религиозных меньшинств, мигранты. Отрицательным последствием является сокращение социальных гарантий, уменьшение возможности национальных регуляторов влиять на сферу занятости и трудовых отношений, а также снижение социального статуса и доходов для высококвалифицированных работников, которые оказываются вынуждены конкурировать с демпингующими менее квалифицированными специалистами, а также представителями менее развитых стран, что в свою очередь ведет к девальвации в развитии трудовых отношений значения уровня образования, профессионального стажа, навыков и компетенций. В то же время в большинстве стран мира платформенная занятость не учитывает охрану труда, минимальную оплату труда и другие социальные гарантии, что фактически нивелирует их в рамках платформенной занятости. Еще одним негативным следствием изменений в структуре занятости является сокращение роли профсоюзов и их влияния на трудовые отношения.

4. *Структурные изменения в мировой экономике, обусловленные внедрением цифровых платформ.* Последствиями таких изменений являются увеличение общей доли занятых нестандартной занятостью, сокращение доли занятых в рамках стандартной занятости, увеличение доли задействованных в дистанционной работе, потенциальное сокращение пенсионных и социальных выплат в связи с уменьшением доли занятых в рамках традиционных трудовых

отношений, снижение роли национального законодательства и государственных органов в вопросах регулирования трудовых отношений.

5. *Отмена необходимости физической миграции в другой город, регион или страну.* Ранее одним из основных способов перераспределения рабочей силы была внутренняя или трансграничная миграция, связанная с перемещением рабочей силы в регионы или страны с более высоким уровнем занятости, высоким уровнем оплаты труда или более привлекательными условиями труда. Основной целью трудовой миграции традиционно являлись развитые страны или же крупные города внутри стран. В настоящее время развитие платформенной занятости фактически отменяет необходимость переезда в другой регион и делает возможным поиск работы без необходимости покидать родной город или страну. В настоящее время подобная ситуация в большей степени характерна для высококвалифицированных специалистов или специалистов средней квалификации, задействованных на цифровых платформах. Несмотря на то, что пока потоки трудовой миграции не претерпели значительного сокращения, указанная тенденция позволяет сделать вывод о сокращении внутренних и международных миграционных потоков в ближне- и среднесрочной перспективе, что в свою очередь приведет к прекращению роста населения крупных городов, а также к стабилизации численности населения в малых городах и сельской местности, что минимизирует миграционный приток рабочей силы в развитые страны.

6. *Перераспределение доходов внутри национальных экономик.* В первую очередь, это увеличение доходов представителей малого и среднего бизнеса, которое в значительной степени нивелируется за счет монополизации целых рынков цифровыми платформами, а также покупкой отдельных цифровых платформ представителями крупного или транснационального капитала, что в итоге ведет к восстановлению или увеличению монополизации. Примером тому является рынок такси или доставки в России и в странах ЕС и СНГ, где за последние годы произошла фактическая монополизация рынков с их

полным контролем одной или двумя цифровыми платформами. Другим примером выступает увеличение доходов специалистов из развивающихся стран и снижение доходов специалистов из развитых стран, поскольку работодатели в развитых странах получают возможность привлекать более дешевую рабочую силу из стран Третьего мира. Еще одним пока не проявленным, но потенциальным последствием внедрения цифровых платформ может стать снижение социальных и пенсионных выплат за счет сокращения доли работников, занятых в рамках традиционных трудовых отношений, что в свою очередь в перспективе может негативно отразиться на доходах пенсионеров и социально незащищенных слоев населения.

7. Организационная трансформация в отраслях экономики и крупных компаниях. Развитие платформенной занятости в значительной мере влияет на производственные процессы и корпоративное управление. Если в корпоративном секторе исторически существует жесткая иерархическая структура управления производственными процессами и иерархическое распределение функций между работниками, основанное как на занимаемой позиции в структуре производства, так и на профессиональных навыках работников, то платформенная занятость во многом размывает эту структуру. В первую очередь, платформы расширяют возможности для делегирования непрофильных задач штатным специалистам. Ранее подобная практика также имела место в форматах привлечения специалистов на базе гражданских договоров, аутсорсинга или заемного труда, однако развитие цифровых платформ дает возможность для масштабирования этих процессов. Фактически платформенная занятость создает неограниченные возможности крупным работодателям замещать штатных сотрудников штатными работниками, привлеченными с помощью платформ. Более того, подобные процессы возможны не только в отношении специалистов, выполняющих непрофильные для работодателя функции, но и для низкоквалифицированных работников. Кроме того, с помощью цифровых платформ отдельные проектные или производственные задачи могут делегироваться

работодателями нештатным, привлеченным специалистам. Другим направлением использования цифровых платформ работодателями становится привлечение узких специалистов для решения разовых или краткосрочных задач, например, привлечение юристов для подачи одного или нескольких исков или же привлечение программистов для создания веб-сайта или мобильного приложения. Негативным следствием становится не только сокращение штатных специалистов, уменьшение роли профсоюзов, а также размывание специализаций и компетенций штатных сотрудников, которые вынуждены переключаться на кураторство привлеченных специалистов и сокращение перспектив карьерного роста, поскольку такая ситуация вынуждает фактически конкурировать с платформенно занятыми работниками.

Таблица 1.2. - Основные тенденции на рынке труда, формируемые платформенной занятостью, их преимущества и риски

Тенденции	Преимущества	Риски
Рост количества рабочей силы, вовлеченной в трудовые отношения	Сокращение безработицы, рост производительности труда, увеличение специализации работников	Сокращение квалифицированных специалистов и специалистов в развитых странах мира, уменьшение доли занятых в традиционных трудовых отношениях, нивелирование значения уровня образования, трудового стажа, навыков и компетенций квалифицированных специалистов
Глобализация рынка труда	Сокращение безработицы и рост уровня оплаты труда в развивающихся странах, повышение производительности труда в странах мира с дефицитом рабочей силы	Сокращение оплаты труда и доли традиционной занятости в развитых странах, снижение влияния национального законодательства и национальных государственных органов на ситуацию на рынке труда
Изменения в структуре занятости	Увеличение количества представителей социально незащищенных слоев населения, вовлеченных в трудовые отношения	Сокращение доли занятых в рамках стандартной занятости, сокращение дохода квалифицированных специалистов, снижение влияния государственных органов власти на сферу занятости, снижение общего уровня оплаты труда
Тенденции	Преимущества	Риски

Структурные изменения в экономике	Расширение доступности к поиску работы, вовлечение в трудовые отношения большего количества населения, расширение для малого и среднего бизнеса возможностей привлекать рабочую силу	Увеличение доли работников, вовлеченных в отношения нестандартной занятости, сокращение трудовых прав и социальных гарантий наемных работников, уменьшение роли профсоюзов и национальных органов по регулированию рынка труда, потенциальное уменьшение поступлений страховых выплат
Сокращение физической миграции в другие регионы и страны	Прекращение избыточного роста населения крупных городов, прекращение депопуляции малых городов и сельской местности, сокращение оттока населения из развивающихся стран, сокращение избыточного миграционного притока в развитые страны	Потенциальный дефицит рабочей силы, сокращение количества занятых в низкоквалифицированных сегментах экономики, не охваченных платформенной занятостью
Перераспределение доходов внутри национальных экономик	Увеличение доходов субъектов малого и среднего бизнеса, повышение доходов социально незащищенных слоев населения, увеличение количества людей, вовлеченных в трудовые отношения	Монополизация отдельных рынков и отраслей с помощью цифровых платформ, потенциальное сокращение пенсионных и социальных выплат
Организационная трансформация в отдельных отраслях и компаниях	Увеличение количества привлеченной рабочей силы, повышение уровня занятости, повышение производительности труда, рост специализации отдельных работников	Сокращение штатных сотрудников, уменьшение доли работников, вовлеченных в традиционные трудовые отношения, сокращение уровня дохода штатных специалистов, карьерных перспектив штатных специалистов, сокращение роли профсоюзов и возможностей регуляторов трудовых отношений по влиянию на рынок труда

Источник: составлено автором

Как показал анализ тенденций развития платформенной занятости на рынке труда, можно выделить следующие глобальные положительные факторы развития и внедрения платформенной занятости (табл.1.2).

1. Рост уровня занятости, вовлечение большего количества населения в трудовые отношения, сокращение безработицы.

2. Рост среднего уровня оплаты труда.

3. Повышение производительности труда за счет расширения привлеченной рабочей силы и сокращения сроков найма и связанных с этим транзакционных издержек.

4. Увеличение для малого и среднего бизнеса возможностей по расширению штата и связанного с этим увеличения охвата работников, повышению производительности труда, расширению рынка сбыта, повышению квалификации и специализации привлеченных работников.

5. Вовлечение в трудовые отношения социально незащищенных слоев населения и жителей развивающихся стран.

6. Потенциальное сокращение трудовой миграции и восстановление баланса населения между крупными городами и малыми населенными пунктами, а также развитыми и развивающимися странами.

Однако, параллельно необходимо выделить и социально-экономические риски, а также негативные последствия, связанные с развитием платформенной занятости:

1. Уменьшение доли вовлеченных в традиционные трудовые отношения и стандартную занятость на рынке труда и связанное с этим сокращение трудовых прав и социальных гарантий, таких как продолжительность рабочего дня, минимальный размер оплаты труда, медицинское и социальное обслуживание, оплата больничного, охрана труда, отсутствие отчислений в пенсионный и социальные фонды.

2. Снижение роли национального законодательства и возможностей национальных регулирующих органов по надзору и регулированию платформенной занятости, соблюдению прав и социальных гарантий трудящихся, уменьшение роли профсоюзов в системе трудовых отношений.

3. Сокращение штатных сотрудников работодателями за счет привлечения рабочей силы с помощью цифровых платформ, увеличение количества работников, вовлеченных в отношения нестандартной занятости, прекаризация и маргинализация квалифицированных специалистов по

причине минимизации роли уровня образования, трудового стажа и профессиональной квалификации.

4. Снижение доходов жителей развитых стран, а также населения, вовлеченного в традиционные трудовые отношения по причине привлечения работников из развивающихся стран и вовлечения в трудовую деятельность менее квалифицированных специалистов с меньшим уровнем оплаты труда.

5. Монополизация рынков и отраслей с помощью цифровых платформ, выдавливание с них мелкого и среднего бизнеса.

6. Потенциальное сокращение пенсионных и социальных выплат, что может привести к падению доходов пенсионеров и выплат социально незащищенным категориям населения.

В этой связи очевидно, что платформенная занятость в течение последних лет является доминирующим фактором развития рынка труда, как в общемировом масштабе, так и на уровне рынков труда отдельных стран. При этом развитие и дальнейшее распространение платформенной занятости влечет за собой как положительные социально-экономические последствия, так и негативные тенденции, а также значительные социально-экономические риски в сфере трудовых отношений и на уровне национальной экономики в целом. В этой связи назрела необходимость государственного регулирования платформенной занятости и введения основных мер по ее контролю и регулированию в действующем законодательстве.

Таким образом, цифровые платформы становятся главным фактором, определяющим развитие современного рынка труда. При этом очевидно, что происходящие в настоящее время изменения на рынке труда носят долгосрочный и глобальный характер, что требует новых правовых, управленческих, социальных и экономических решений, а также создания новых институтов и механизмов, способных обеспечить взаимодействие и учет интересов всех сторон трудовых отношений в новой социальной и экономической ситуации.

1.2. Содержание и характеристики платформенной занятости

Оценивая влияние цифровизации на рынок труда, российские и зарубежные ученые по-разному раскрывают содержание платформенной занятости. Так, Кастельс М. представляет содержание платформенной занятости как следствие трансформации трудовых отношений, происходящей по причине автоматизации рабочих мест, которая в итоге способствует сокращению занятых на производстве и изменяет спрос на рабочую силу¹⁶.

Анализируя новую модель экономики, основанную на цифровых технологиях, Н. Баник и М. Падалкар отмечали сопровождающий ее рост новых форм краткосрочной занятости, что коренным образом изменяет рынок труда¹⁷.

Герауф Ю.В. и Глотова Н.И. считают, что цифровым платформам принадлежит роль механизмов, регулирующих спрос и предложение «работодателей и соискателей работы»¹⁸.

Чесалина О.В. представляет трудовую платформу как бизнес-модель, предназначенную для обеспечения работой в связи возникающими требованиями, обеспечиваемыми платформами-агрегаторами, формирующими условия для трудовой деятельности платформенных занятых¹⁹.

По мнению О.М. Комаровой, цифровая трансформация рынка труда может оказывать дестабилизирующее воздействие посредством распространения цифровых платформ, которые изменяют движение основных производственных факторов и рыночной конъюнктуры²⁰.

Ряд авторов рассматривает роль цифровых платформ как новых агентов рынка труда, которые обеспечивают развитие экономики и «усиливают

¹⁶ Castells M. End of Millennium, The Information Age: Economy, Society and Culture. Vol. III. Cambridge. MA. Oxford. UK. Blackwell publ. 2010. 448 p.

¹⁷ Баник Н., Падалкар М. Распространение гигномики: тренды и эффекты // Форсайт. 2021. Т. 15. № 1. С.19.

¹⁸ Герауф Ю.В. и Глотова Н.И. Платформенная занятость – главный тренд развития рынка труда в современных условиях // Экономика. Профессия. Бизнес. 2021. № 4. С. 22.

¹⁹ Чесалина О.В. Трудовые гарантии для лиц, занятых посредством онлайн-платформ // Herald of the Euro-Asian Law Congress. 2020. № 1. С. 110.

²⁰ Комарова О.М. Дестабилизирующее влияние цифровых платформ на систему занятости населения // Научный журнал «Управленческий учет». 2024. № 2. С. 282.

конкуренцию и снижают стоимость услуг; вход на платформу положительно влияет на общую занятость, но неоднозначно влияет на систему занятости с традиционными контрактами и заработную плату; работа на платформе расширяет традиционные формы самозанятости»²¹.

По мнению Т.А. Камаровой и Н.В. Тонких платформенная занятость становится «инструментом формирования новых рабочих мест»²².

Таким образом, представленный контент-анализ точек зрения различных авторов на платформенную занятость показывает наличие ее общих признаков, таких как: механизм регулирования спроса и предложения на рабочую силу, создание новых рабочих мест, использование краткосрочной формы занятости, вовлечение самозанятых. Вместе с этим отмечается, что расширение масштабов платформенной занятости способствует росту конкуренции на рынке труда, проводящему к снижению стоимости работ платформенных занятых на некоторые виды труда.

Основываясь на проведенном выше контентном анализе, можно раскрыть основное содержание платформенной занятости как трехстороннего взаимодействия между работодателем/заказчиком, работником / исполнителем и цифровой платформой, в ходе которого работник находит работу, а работодатель – сотрудников при посредничестве цифровой платформы. В ходе этого процесса цифровая платформа выступает в качестве работодателя по отношению к работнику и в качестве исполнителя по отношению к работодателю, определяя и устанавливая формат, сроки, правила выполнения работы, а часто и размер оплаты труда.

При этом в рамках трудовых отношений можно выделить следующие ключевые характеристики платформенной занятости:

²¹ Десятко Д.Н., Рапгоф В.Б., Лушкин А.Ю. Технологические изменения и новые тренды занятости // Известия Санкт-Петербургского экономического университета. 2020. № 4 (124). С.22.

²² Камарова Т.А., Тонких Н.В. Цифровая занятость: понятийный аппарат // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2023. Т. 14. № 4. С. 554-571.

- отсутствие традиционных трудовых отношений, реализация трудовых отношений в формате гражданско-правового договора либо теневой занятости;
- краткосрочный или разовый характер трудовых отношений, ограниченный либо количеством выполняемых работ, либо определенным периодом времени, в большинстве случаев взаимодействия в рамках платформенной занятости;
- отсутствие четко обозначенного времени выполнения трудовых обязанностей, гибкий график выполнения работ;
- удаленный характер работы, возможно нахождение работодателя и работника в различных регионах, странах и даже частях света;
- регламентация платформой формата, сроков и условий выполнения работ, а также в отдельных случаях и размера оплаты труда, минимизация контактов между работодателем и работником, фактическое выполнение платформой функций работодателя по отношению к зарегистрированным на ней работникам;
- отсутствие социальных гарантий по отношению к работникам, в том числе возможности пенсионных отчислений, учета трудового стажа, отсутствие контроля за соблюдением норм охраны труда и стандартов по оплате труда.

В то же время за прошедшее время развития платформенной занятости в ее рамках возникла целая серия моделей взаимодействия между работодателем и работниками в ходе поиска и исполнения работ. При этом их классификация затрудняется большим количеством разнообразных форм взаимодействия, а также широким диапазоном работ и услуг, выполняемых при участии цифровых платформ.

В настоящее время в общемировой научной и экспертной литературе сложилось несколько классификаций основных типов платформенной занятости. На сегодняшний день наиболее детальной является классификация Еврофонда, предложенная в докладе «Занятость и условия труда для отдельных типов платформенной работы», опубликованном в 2018 году.

Основными критериями этой классификации названы масштаб выполняемых работ, формат выполняемых работ, требуемый уровень квалификации работников и формат утверждения исполнителей и выполняемых работ²³. В докладе выделяется десять наиболее распространенных типов трудовых отношений в рамках платформенной занятости:

1. Низкоквалифицированная работа, определяемая заказчиком на месте.
2. Низкоквалифицированная работа, определяемая платформой на месте.
3. Работа средней квалификации, определяемая заказчиком в конкретном месте.
4. Работа средней квалификации, иницируемая работником на месте.
5. Онлайн-работа средней квалификации, определяемая «по клику».
6. Работа высокой квалификации, определяемая заказчиком на месте.
7. Более квалифицированная работа на месте, определяемая платформой.
8. Более квалифицированная работа без привязки к конкретной локации, определяемая платформой.
9. Работа специалиста, определяемая онлайн-клиентом без привязки к геолокации.
10. Работа специалиста, исполнитель которой определяется в ходе онлайн-конкурса.

Таким образом, основными критериями, определяющими тип и формат трудовых отношений в рамках платформенной занятости являются:

- уровень квалификации работника, который необходим для выполнения работ в рамках заказа;
- формат предоставления услуги – с привязкой к определенной геолокации или онлайн;
- масштаб выполняемых работ;
- процесс отбора исполнителей работ – решение может приниматься платформой, заказчиком или работником;

²³ Eurofound, Employment and working conditions of selected types of platform work, European Union. 2018.

— формат согласования – предложение заказчика / работодателя или онлайн-конкурс²⁴.

В свою очередь, в исследовании Европейской комиссии выделяются три ключевых фактора, характеризующих платформенную занятость:

- уровень профессиональных навыков и компетенций работника – низкий, средний или высокий;
- формат организации работ – в конкретной геолокации или онлайн без привязки к месту;
- субъект, принимающий решение о предоставлении работы и распределении задач – платформа, работодатель или работник. В рамках данного аспекта также проявляется степень контроля платформы над распределением и выполнением работ²⁵.

Исходя из вышеназванных аспектов ЦСР выделяет «четыре основных типа платформенной занятости:

- Низкоквалифицированные работы, выполняемые в конкретной геолокации.
- Высококвалифицированные работы, выполняемая в конкретной геолокации.
- Низкоквалифицированные работы, выполняемые онлайн.
- Высококвалифицированные работы, выполняемые онлайн»²⁶.

При этом каждый из выделенных типов занятости имеет дополнительные подвиды, которые различаются в зависимости от условий распределения работы и определения ее формата.

Классификация типов платформенной занятости вплотную зависит от классификации типов цифровых платформ, которая была рассмотрена в предыдущем параграфе. Очевидно, что первый и второй типы платформенной занятости, в первую очередь, связаны с функционированием локальных цифровых платформ, в то время как занятость третьего и четвертого типа более

²⁴ Eurofound, Employment and working conditions of selected types of platform work, European Union. 2018.

²⁵ European Commission, Study to gather evidence on the working conditions of platform workers, 2020.

²⁶ Платформенная занятость: вызовы и возможные решения. Апрель 2022. – ЦСР, 2022. – Электронный ресурс: krk89ha0yxx3ystja243obvc7ly8bntv.pdf (дата обращения: 24.11.2024).

характерна для глобальных цифровых платформ. Более подробно данная классификация представлена в таблице 1.3.

Таблица 1.3. - Основные типы платформенной занятости и критерии их классификации

Типы платформенной занятости	Уровень профессиональной квалификации работника	Формат организации работы	Субъект, принимающий решение о предоставлении работы, оплаты труда и условиях работы
Локализованная низкоквалифицированная работа	Низкий или средний	Локализация	Платформа, работодатель
Низкоквалифицированная работа онлайн	Низкий или средний	Онлайн	Работодатель, работник, платформа
Локализованная высококвалифицированная работа	Высокий, средний	Локализация	Работник, работодатель, платформа
Высококвалифицированная работа онлайн	Высокий	Онлайн	Работник, работодатель

Источник: составлено автором

При этом подобная классификация не может быть абсолютной, поскольку локальные трудовые цифровые платформы также могут быть источником онлайн-заказов, а глобальные цифровые платформы могут распределять и заказы, ориентированные на конкретные геолокации. Существуют и гибридные цифровые платформы, в которых глобальные онлайн-заказы, не привязанные к определенной местности, сочетаются с сервисами такси или доставки. Однако, это не влияет на общую суть видов платформенной занятости, связанных в первую очередь с типом цифровой платформы.

Исходя из ключевых характеристик основных платформ, можно сделать вывод, что низкоквалифицированные задачи распределяются преимущественно платформой. К таковым относятся курьерские услуги, включая доставку, такси, транспортные перевозки. В свою очередь, высококвалифицированные задачи, такие как дизайн, программирование, копирайтинг, перевод преимущественно распределяются либо работодателем / заказчиком, либо работником / исполнителем, причем независимо от этого

степень автономности работника и возможности выбирать заказы и работодателей, а также самостоятельно определять условия выполнения работы и размер оплаты труда, так или иначе представлены в высококвалифицированных сегментах платформенной занятости.

Таблица 1.4. - Уровень квалификации работников и их степень автономности при выборе и исполнении работ

Уровень квалификации	Формат выполнения работ	Степень автономности при выборе работ	Уровень автономности при взаимодействии с заказчиком
Низкий	Локализация	Низкий	Низкий
	Онлайн	Средний	Низкий / средний
Средний	Локализация	Средний	Средний
	Онлайн	Средний / высокий	Средний / высокий
Высокий	Локализация	Средний / высокий	Высокий
	Онлайн	Высокий	Высокий

Источник: составлено автором

Отдельным аспектом, заслуживающим внимания при рассмотрении содержания и характеристик платформенной занятости, является вопрос, по каким критериям в принципе платформенную занятость можно охарактеризовать как новую форму занятости, в том числе на базе точных характеристик социально-трудовых отношений, в которые вступают платформенные занятые со своими заказчиками, а также непосредственно с цифровыми платформами.

Для начала выделим основные критерии, характеризующие платформенную занятость именно как тип занятости и трудовых отношений:

1. *Наличие трудовых отношений платформенных занятых с заказчиками и цифровыми платформами.* Признаками трудовых отношений являются выплата платформенно занятым фиксированной оплаты труда за выполненные работы, наличие определенного задания или заказа на выполнение работ или оказание услуг, определение порядка и условий выполнения работы, а также наличие сдачи и приемки выполненных работ со стороны заказчика.

2. *Фиксация взаимодействия работников, работодателей и цифровых платформ в том или ином виде.* Это может быть форма регистрации работников и заказчиков на платформе, размещение онлайн-заказа, заключение онлайн-договора работника с платформой или с заказчиком, а также прием или отклонение заказчиком выполненных работ, рейтинговая оценка работника, основанная на отзывах заказчиков, а также рейтинг заказчика на базе оценок исполнителей.

3. *Получение работником оплаты труда* в заранее оговоренном размере и порядке в виде финансового вознаграждения за выполненные работы и оказанные услуги.

4. *Возможность осуществления работниками аналогичных видов деятельности офлайн,* в том числе в формате как нестандартной занятости (самозанятость, фриланс, заемный труд и т.д.), так и в виде традиционных трудовых отношений с использованием трудового договора.

При этом трудовые отношения для платформенной занятости имеют несколько особенностей, отличающих их от других видов занятости, как нестандартной, так и традиционной.

1. Техническая простота и доступность рабочего процесса на цифровой платформе, низкий или нулевой порог входа, отсутствие необходимости финансовых вложений или повышения квалификации для начала трудовых отношений в рамках взаимодействия с цифровой платформой.

2. Возможность одновременного сотрудничества работника с несколькими цифровыми платформами, а также возможность одновременного осуществления своей деятельности как в онлайн, так и в офлайн-формате.

3. Гибкий рабочий график, возможность работника самостоятельно выстраивать свой график, выбирать заказы и работы, а также определять сроки и условия выполнения работ.

4. Возможность получения работником дополнительного дохода в виде чаевых от заказчиков (характерно в большей степени для

низкоквалифицированных сегментов работ, а также для работ, привязанных к конкретному месту).

5. Порядок оплаты труда, связанный с количеством выполненных заказов. Так, если в рамках стандартной занятости работник получает оплату труда 1-2 раза в месяц, то в рамках платформенной занятости количество ежемесячных выплат не ограничено, выплаты могут происходить многократно, а их частота определяется только количеством выполненных работ или оказанных услуг.

6. Рейтинговая система оценки работника, критерии которой определяются платформой. Возможность ее обхода с помощью финансовых выплат. Наличие системы штрафов, связанных как с материальными взысканиями в виде уменьшения размера оплаты труда в случае нарушения работником сроков или других условий выполнения работ, так и в виде понижения рейтинга работника на платформе или же в размещении на платформе негативных отзывов, то есть в виде нематериальных взысканий.

7. Наличие различных форматов оформления трудовых отношений, в первую очередь, с точки зрения правового оформления и количества посредников. В некоторых случаях достаточно базовой формы регистрации на платформе, которая автоматически определяется как базовый договор на выполнение всех последующих заказов, полученных в рамках данной платформы, другой вариант предполагает оформление онлайн-договора при выполнении каждого заказа. Во втором случае онлайн-договор может заключаться как с платформой, так и непосредственно с заказчиком. Кроме того, правовое оформление отношений работника с платформой также может быть различным. Это может быть гражданский договор на выполнение услуг, договор с работником как с индивидуальным предпринимателем, трудовой договор или же отсутствие юридического оформления трудовых отношений.

8. Удаленный характер выполнения работы и взаимодействия между работником и работодателем. Наиболее характерен для онлайн-формата

выполнения работ, но и при наличии локализации выполнения работ в конкретной точке постоянное присутствие там работника не требуется.

9. Отсутствие социальных гарантий, льгот, оплачиваемого больничного, а также учета трудового стажа и начисления пенсионных накоплений. Как правило, данный аспект характерен для всех видов нестандартной занятости. В рамках платформенной занятости он может усиливаться нахождением работника, платформы и работодателя в разных юрисдикциях, а также отсутствием разработанных правовых стандартов, регламентирующих социально-трудовые отношения в рамках платформенной занятости в законодательстве большинства государств мира, что значительно усложняет положение платформенного занятого в контексте защиты своих социальных и трудовых прав, а также делает его положение более социально уязвимым в сравнении с традиционной занятостью и офлайн-форматами нестандартной занятости.

Таким образом, выделенные критерии дают все основания охарактеризовать платформенную занятость как особый тип занятости, а отношения, возникающие в рамках платформенной занятости, имеют третьего участника – платформу, выступающую в роли посредника по соединению интересов работника и работодателя.

Раскрытие содержания платформенной занятости позволяет выделить механизм функционирования платформенной занятости, который строится на взаимоотношениях платформы с ее пользователями в рамках особой бизнес-модели, выстраиваемой платформами по поводу объединения групп ее участников, для которых платформа обеспечивает продвижение предлагаемых ими продуктов, работ и услуг.

Этот механизм отличается от традиционных форм ведения бизнеса тем, что формирует каналы связи между зарегистрированными на платформе участниками по поводу обмена информацией, получая при этом комиссионное вознаграждение. В этих отношениях задействованы три стороны участников: работник как исполнитель, заказчик как работодатель и платформа как

посредник между работодателем и работником. Для платформенного занятого работа предоставляется только тогда, когда на нее поступил заказ от работодателя, размещаемый в алгоритме платформы. В связи с этим платформенная занятость рассматривается как временная занятость.

При организации системы предложений труда со стороны платформенных занятых платформы ориентированы на независимых работников, получивших статус самозанятых, поэтому в формируемых отношениях с платформами они не рассматривают их как наемных работников. Данный подход платформ к привлечению труда платформенных занятых выступает как ключевая особенность в отношениях с работниками, которые платформа реализует как третья сторона, т.е. посредник, соединяющий интересы работника и работодателя.

При этом цифровые платформы предоставляют довольно широкие возможности по поиску заказов и увеличению профессионального дохода, однако они характеризуются отсутствием соблюдения основных базовых норм трудового права и социальных гарантий. Отдельно стоит отметить непрозрачную рейтинговую систему оценки работника, которая формируется в основном на базе внутренних алгоритмов платформы, что снижает социальную защищенность работника.

Таким образом, механизм реализации платформенной занятости определяет ее как занятость вне системы традиционных трудовых отношений, которая не подпадает под действие норм трудового права, а также остается на сегодняшний день вне поля контрольной и надзорной деятельности государственных регуляторов в сфере труда.

Как показал анализ особенностей платформенной занятости, существует ряд специфических признаков, присущих именно для платформенной занятости и отличающих ее от традиционной занятости (табл.1.5).

Таблица 1.5. - Отличительные признаки платформенной занятости, их преимущества и недостатки в сравнении со стандартной занятостью

	Признак платформенной занятости	Преимущества	Недостатки
1	Простота, доступность, низкий порог входа	Возможность быстрого начала работы без финансовых вложений, административных сложностей и других проблем	Высокий уровень конкуренции, необходимость демпингового снижения финансовых запросов или поддержание среднерыночного уровня
2	Возможность одновременного сотрудничества с несколькими цифровыми платформами, параллельного предложения своих услуг онлайн и офлайн	Наличие нескольких альтернативных источников заработка, отсутствие зависимости от одного работодателя, возможность расширения клиентской базы	
3	Гибкий рабочий график, возможность выбирать заказчиков, устанавливать уровень оплаты труда, условия и сроки выполнения работ	Наличие возможности распоряжаться своим временем, возможность планировать свой рабочий график, возможность увеличивать свое свободное время	Возможность ненормированного рабочего графика, отсутствие предельно допустимого рабочего времени, отсутствие доплат и льгот за переработки
4	Возможность получения дополнительного дохода в виде чаевых или повышенного вознаграждения от заказчика	Наличие дополнительного дохода	Отсутствие гарантии получения дополнительного дохода
5	Рейтинговая система оценки работника на основе цифровых алгоритмов, устанавливаемых платформой	Возможность добиваться высоких рейтинговых позиций с помощью эффективного выполнения заказанных работ	Наличие системы денежных штрафов, возможность понижения рейтинга, а также деактивации аккаунта работника, непрозрачная и трудно прогнозируемая система оценки, определяемая на основе внутренних алгоритмов платформы
6	Удаленный характер выполнения работ и взаимодействия между работником и заказчиком	Возможность получать заказы от работодателей из других регионов и стран, отсутствие необходимости физического переезда к месту работы, возможность выбирать свое место жительства вне зависимости от физического	Сложности трансграничных коммуникаций вследствие отсутствия единого правового поля стран пребывания работника и работодателя

	Признак платформенной занятости	Преимущества	Недостатки
		местонахождения работодателя	
7	Отсутствие социальных гарантий и несоблюдение норм трудового права	Возможность формировать свой рабочий график без учета существующих правовых норм с целью получения более высокого дохода	Отсутствие медицинского обслуживания и охраны труда, отсутствие отчислений в пенсионный фонд, отсутствие фиксированного трудового стажа

Источник: составлено автором

Выделенные в рамках анализа отличительных признаков платформенной занятости пункты 2,4,6 также характерны для других видов нестандартной занятости, однако в сочетании с такими аспектами как удаленный характер отношений между работником и работодателем, отсутствие нормативной и законодательной регламентации платформенной занятости, а также возможности нахождения работника и работодателя в разных юрисдикциях приводит к усилению социальных рисков в отношении работника и снижают уровень его социальной и правовой защищенности.

Следовательно, цифровые платформы предоставляют довольно широкие возможности по поиску заказов и неограниченного увеличения профессионального дохода, однако они характеризуются отсутствием соблюдения основных базовых норм трудового права и социальных гарантий. Отдельно стоит отметить непрозрачную рейтинговую систему оценки работника, которая формируется в основном на базе внутренних алгоритмов платформы, что также снижает социальную защищенность работника.

Согласно исследованию MOT, выделяются следующие основные причины, по которым люди ищут работу с помощью цифровых платформ:

- невозможность найти другую работу;
- более высокий уровень оплаты труда;
- возможность дополнительного заработка;

- повышение квалификации, навыков и компетенций, улучшение карьерных профессиональных перспектив;
- гибкий рабочий график, удаленный формат работы, независимость от работодателей и возможность распоряжаться своим временем;
- хобби, форма досуга, личный интерес²⁷.

При этом первый и второй пункты характерны для низкоквалифицированных работников, задействованных на локальных цифровых трудовых платформах, с локализацией своих рабочих функций, в частности, для задействованных в такси и услугах доставки, в то время как следующие четыре пункта в большей степени актуальны для высококвалифицированных специалистов, трудящихся на глобальных цифровых платформах без локализации своей деятельности.

Таким образом, для низкоквалифицированных занятых на локальных цифровых платформах с локализацией профессиональной деятельности, платформенная занятость в большинстве случаев является основным источником доходов, а главной причиной, вынуждающей их прибегать к такой форме занятости, является невысокий уровень оплаты труда в традиционных форматах занятости. В связи с этим платформенную занятость они рассматривают как вынужденную меру. А для высококвалифицированных специалистов, занятых на онлайн-платформах без локализации работ, платформенная занятость в большинстве случаев является либо дополнительным заработком, либо сферой реализации своего хобби или профессионального интереса, а также возможностью повышения профессиональных навыков и компетенций и для карьерного роста.

Оценка роли цифровых платформ относительно уровня и качества жизни работников носит двойственный характер. С одной стороны, «цифровые платформы создают возможности, которых не было раньше»²⁸, когда

²⁷ILO. World Employment and Social Outlook 2021. Trends2020. Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_734455.pdf (дата обращения: 07.08.2024).

²⁸ Новости ООН. Цифровые трудовые платформы: новые возможности и новые проблемы. Режим доступа: <https://news.un.org/ru/story/2021/02/1397302> (дата обращения 07.08.2024).

создаются условия для трудоустройства социально незащищенных групп населения, которые получают шанс найти работу и относительно регулярный заработок. Также платформы создают предпосылки для монетизации профессиональных навыков и компетенций, хобби, недвижимости и досуга.

В то же время существует точка зрения, что цифровые платформы в целом способствуют ухудшению положения работников на рынке труда. Так, платформенная занятость в низкоквалифицированных сегментах, таких как такси, доставка, транспортные услуги, понижает уровень и качество трудовой деятельности, ведет к снижению оплаты труда. По данным МОТ, «средняя продолжительность рабочей недели занятого в качестве таксиста через цифровые платформы составляет 65 часов против 40 часов занятости в рамках традиционных трудовых отношений. При этом комиссия платформ за полученные заказы составляет в среднем 25%, а для поиска заказов ключевую роль играют рейтинги, составляемые на цифровых платформах. В среднем регулярно около 15% учетных записей таксистов и 19% работников сферы доставки регулярно деактивируются платформами по причине жалоб клиентов или низких рейтингов»²⁹. Кроме того, по информации МОТ, более 50% работников, зарегистрированных на цифровых платформах, получают менее двух долларов в час³⁰.

Другим важным социальным риском платформенной занятости является использование специальных алгоритмов для оценки эффективности деятельности работника. Алгоритмы составляются самой платформой на базе отзывов заказчиков, а также рейтингов, на их основе создается трудовая история и профессиональная репутация работника. Однако формирование носит непрозрачный характер и зачастую для работника невозможно понять основные принципы и критерии его формирования. Фактически, в рамках платформенной занятости впервые в истории происходит полная оцифровка

²⁹ Петровская Н.Е. Цифровые платформы как доминантный вектор развития глобального рынка труда//Управление. 2021. Т. 9. № 2. С. 111.

³⁰ ILO. World Employment and Social Outlook 2021. Trends2020. Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_734455.pdf (дата обращения: 07.08.2024).

управления трудовыми ресурсами и человеческим капиталом. Цифровые алгоритмы заменяют обычный контроль и надзор за выполняемой работой, а также предопределяют ключевые факторы трудовой деятельности, в частности, от них зависит занятость работника и уровень его оплаты труда. При этом рейтинговая система в рамках платформенной занятости фактически становится ключевой управленческой практикой, а также основным способом оценки эффективности рабочей деятельности и критерием для дальнейшего карьерного роста и оплаты труда работника.

Еще одним существенным недостатком и социальным риском платформенной занятости является практически полное отсутствие социальных гарантий для занятых, в том числе отсутствие пенсионных начислений, учета трудового стажа, норм охраны труда, медицинского обслуживания, медицинской страховки, минимального размера оплаты труда, отпусков, возможности взять оплачиваемый больничный лист, а также таких базовых трудовых прав как восьмичасовой рабочий день и предельно допустимое количество времени, затраченное на трудовую деятельность.

При этом в большинстве государств мира не существует каких-либо норм и законодательных актов, регулирующих обеспечение трудовых прав и социальной защиты работников, занятых на цифровых платформах. Кроме того, платформенная занятость во всех странах мира не подпадает под нормы и правила трудового права, а регулируется в рамках гражданского права, либо ее регулирование отсутствует в принципе.

Как правило, на практике цифровые трудовые платформы самостоятельно устанавливают правила, регулирующие трудовые отношения, а пользователи платформ – работники и работодатели – для обеспечения доступа к платформе вынуждены соглашаться с условиями пользования, что с юридической точки зрения означает полное согласие с нормами и правилами, регуливающими трудовую деятельность, получение заказов, условия работы и оплату труда в рамках данной платформы. Важно также отметить, что до сих пор национальные регуляторы в сфере трудовых отношений не имеют прямого

давления на цифровые платформы, а разногласия между платформами и пользователями решаются в большинстве случаев в судебном порядке в рамках гражданских исков.

Таким образом, цифровая платформа выступает не только как посредник между работниками и работодателями и не только как прямой работодатель, но еще и как фактический регулятор трудовых отношений, самостоятельно устанавливающий их основные нормы и правила. Данные нормы могут слабо коррелировать с действующим в стране пребыванием работника законодательством, либо формально соответствовать нормам и правилам, самостоятельно выстраивая нормативное поле, регулирующее их деятельность.

При рассмотрении платформенной занятости как доминирующего фактора на современном рынке труда необходимо прояснить соотношение платформенной занятости с другими видами нестандартной занятости, также бурно развивающимися на протяжении последних двух с половиной десятилетий. Это, в первую очередь, краткосрочная занятость, самозанятость, фриланс, заемный труд. Краткосрочная занятость существует уже довольно длительный период. Ранее ее преобладающими формами были сезонные и вахтовые работы. Также краткосрочная занятость предполагала отсутствие постоянного трудоустройства, в частности трудового договора, а функционировала чаще всего на основе либо гражданско-правовых отношений, либо предполагала оплату труда по неофициальным «серым» схемам. В России и других странах мира в последние десятилетия также существует тенденция перевода значительной части штатных работников за штат на базе срочного гражданского договора либо передача части работ на аутсорсинг. В последние годы можно говорить о том, что происходит стремительная цифровизация краткосрочной занятости, в том числе за счет использования социальных сетей и специализированных интернет-порталов, а

также трудовых цифровых платформ, с помощью которых работодатели все чаще привлекают работников на разовые или краткосрочные работы³¹.

Самозанятость является относительно новым форматом трудовой занятости. Так, в России институт самозанятого в виде налога на профессиональный доход появился в 2019 г. в порядке эксперимента на 10 лет. Установить статус самозанятого может любой гражданин России, зарегистрировавшись в личном кабинете на портале Федеральной налоговой службы. До этого он никак не регламентировался.

В настоящее время значительная часть граждан России, зарегистрированных как самозанятые, зарабатывают деньги при помощи цифровых платформ, в частности, к этой категории относится значительная часть курьеров, таксистов, а также представителей IT-специальностей и творческих профессий (копирайтеры, дизайнеры, переводчики и т.д.). Очевидно, что именно развитие платформенной занятости стало катализатором институционального оформления самозанятости в России в виде налога на профессиональный доход.

При этом говорить о полном тождестве самозанятости и платформенной занятости на сегодняшний день не приходится. Значительная часть самозанятых зарабатывают деньги без помощи онлайн-технологий, кроме того, режим самозанятости, как и в случае с краткосрочной занятостью, может быть средством оптимизации ресурсов для работодателей, когда значительная часть наемных работников оформляется как самозанятые с целью уменьшения налоговых платежей и на краткосрочный период.

Еще одним видом нестандартной занятости, частично пересекающимися с платформенной занятостью, является фриланс. То есть, получение работником краткосрочных или разовых заказов на выполнение определенных работ или услуг. Для выполнения работ в формате фриланса использование цифровых платформ является наиболее удобным и быстрым способом поиска

³¹ Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия. Международное Бюро Труда. Женева: МБТ, 2017. – 45 с.

заказов. Формат фриланса изначально развивался с помощью онлайн-ресурсов, соцсетей и электронных каналов коммуникации, поэтому цифровые платформы являются естественным способом эволюционирования и развития фриланса. Кроме того, в течение последних 15 лет в России и в мире наблюдался рост фриланс-занятости, коррелирующий с постоянным увеличением количества занятых на цифровых платформах. Так, согласно данным самого крупного в России электронного портала фриланса FL.ru, в период с 2009 по 2020 г. численность фрилансеров увеличилась с 500 тыс. до 20 млн человек, что коррелирует с увеличением численности платформенных занятых³². Но при этом фриланс и платформенная занятость также не могут считаться полностью тождественными, в связи с тем, что значительная часть зарегистрированных фрилансеров получают заказы от своих постоянных клиентов либо работодателей. Кроме того, далеко не все платформенные занятые могут считаться фрилансерами. Например, это понятие не применимо к курьерам и таксистам, двум наиболее многочисленным категориям платформенных занятых.

Еще одной формой нестандартной занятости, коррелирующей с занятостью при помощи цифровых платформ, является заемный труд. Под заемным трудом подразумевается предоставление специализированными компаниями, как правило кадровыми или рекрутинговыми агентствами, своих штатных специалистов в распоряжение работодателя-заказчика для выполнения профильных функций внутри компании-заказчика. Заемный труд активно развивается в России и в мире на протяжении последних десятилетий. Его развитие обусловлено быстро меняющимся функционалом, экономической нестабильностью и стремлением бизнес-структур к оптимизации издержек за счет экономии на штатных работниках и замещения их внешней привлеченной рабочей силой.

³² НИУ ВШЭ. Перепись фрилансеров: мониторинг русскоязычного рынка удаленной работы (2009–2019). [Электронный ресурс]. URL: <https://www.hse.ru/org/projects/275856215> (дата обращения: 11.08.2024 г.).

Если изначально заемный труд был связан с взаимоотношениями между юридическими лицами, в том числе в его основе лежала деятельность кадровых и рекрутинговых фирм, то в последние годы в роли поставщиков работников все чаще выступают цифровые платформы. Более того, отдельные платформы имеют типовые договоры с потенциальными работодателями-заказчиками. Обычно в качестве таких заемных специалистов, которые находят работодателей при помощи цифровых платформ, выступают квалифицированные специалисты, например, бухгалтеры, юристы, финансисты, IT-специалисты, то есть речь идет о высококвалифицированном сегменте рабочей силы. Более того, благодаря цифровым платформам становится возможным привлечение заемных работников работодателями из других стран и регионов, причем без их релокации по месту фактического пребывания работодателя, что существенно расширяет охват заемного труда и количество заемной рабочей силы. При этом с помощью цифровых платформ в течение последних лет происходит распространение заемного труда и увеличение количества заемных работников.

Однако, как и в предыдущих случаях, речь не идет о полном тождестве платформенной занятости и заемного труда. Во-первых, заемный труд представляет собой небольшую долю платформенной занятости, как правило, это квалифицированные специалисты. Во-вторых, на рынке заемного труда кроме цифровых платформ по-прежнему работают рекрутинговые и кадровые агентства, а также специализированные компании, делегирующие своих профильных специалистов в распоряжение других организаций. Анализ и классификация видов нестандартной занятости и их корреляции с платформенной занятостью представлены в табл. 1.6.

Таблица 1.6. - Корреляция платформенной занятости с другими видами нестандартной занятости

Виды нестандартной занятости	Уровень корреляции с платформенн	Основные виды работ и услуг	Другие каналы поиска работы / работников,
------------------------------	----------------------------------	-----------------------------	---

	ой занятостью		помимо цифровых платформ
Краткосрочная занятость (срочные гражданские договоры, вахтовые и сезонные работы, выполнение разовых работ и услуг)	Средний уровень корреляции	Сезонные и вахтовые работы на удаленных территориях, либо в других регионах, отличных от постоянного места деятельности работодателя: строительство, ремонтные работы, добыча полезных ископаемых, перевозки. Выполнение непрофильных работ для организации-работодателя: бухгалтерское сопровождение, юридическое сопровождение, программирование, дизайн, копирайтинг, переводы	Кадровые и рекрутинговые агентства, профильные компании-подрядчики, офлайн-объявления, личные связи, собственная база данных работников
Самозанятость	Высокий уровень корреляции	Такси, онлайн-доставка, перевозки, электронная торговля, консалтинг, программирование, дизайн, копирайтинг, переводы	Собственная база данных заказчиков / исполнителей, личные связи, офлайн-объявления
Фриланс	Высокий уровень корреляции	Программирование, консалтинг, дизайн, копирайтинг, переводы	Собственная база заказчиков/исполнителей, личные связи, офлайн-объявления
Заемный труд	Средний уровень корреляции	Бухгалтерское сопровождение, финансовый консалтинг, юридическое сопровождение, программирование, выполнение непрофильных других работ	Кадровые и рекрутинговые агентства, профильные компании-подрядчики, личные связи

Источник: составлено автором

Наиболее высокий уровень корреляции с платформенной занятостью имеют такие виды нестандартной занятости как самозанятость и фриланс, и именно они показывают наибольшее увеличение охвата населения и доли на рынке труда в последние годы, наряду с платформенной занятостью.

Исходя из данных таблицы 1.6, можно сделать вывод, что для высококвалифицированных представителей рынка труда, использующих нестандартную занятость, характерна одновременная сегментация как представителей платформенной занятости, с одной стороны, и краткосрочной занятости либо заемного труда, с другой.

В то же время представители рабочих специальностей (строительство, ремонт, перевозки, добыча полезных ископаемых) также сегментируются в рамках отдельных видов краткосрочной занятости. Большая часть специалистов средней квалификации, значительная часть квалифицированных специалистов, а также большая часть низкоквалифицированных специалистов (курьеры, доставщики) относятся одновременно к представителям платформенной занятости, с одной стороны, и самозанятости или фрилансу, с другой.

В то же время нет оснований для выводов о полной идентичности платформенной занятости с другими формами нестандартной занятости. При этом можно утверждать, что платформенная занятость выступает в качестве локомотива, способствующего росту и распространению других типов нестандартной занятости, что также приводит к общему увеличению доли нестандартной занятости на современном рынке труда.

Таким образом, платформенная занятость по своим основным характеристикам является особой формой занятости. Но в то же время она является одним из видов нестандартной занятости, находящейся за рамками системы традиционных трудовых отношений, и не подпадает под действие норм трудового права, а также остается вне поля контрольной, надзорной деятельности государственных регуляторов в сфере труда.

При этом платформенная занятость обладает рядом особенностей, связанных с цифровыми технологиями, а также с глобальным и транснациональным характером деятельности цифровых платформ и, соответственно, трудовых отношений в рамках цифровых платформ.

1.3. Организация и регулирование платформенной занятости в России и за рубежом

Основной проблемой в рамках регулирования платформенной занятости является определение ее правового статуса, а также статуса работников, занятых с помощью цифровых платформ. В первую очередь, речь идет о том,

можно ли рассматривать отношения платформенной занятости в рамках регулирования трудовых отношений, а также определение статуса платформенного занятого. В настоящее время в большинстве стран мира отсутствует специальное регулирование платформенной занятости и не выделен отдельный статус такого работника. Главным следствием этого является отсутствие для платформенно занятых основных социальных гарантий и нормативов соблюдения трудовых прав, которые имеют наемные работники в рамках стандартной занятости.

В мировой практике развития платформенной занятости выделяются несколько групп стран в соответствии с формированием политики регулирования и установления правового статуса работников, используемых на цифровых платформах. При этом существуют следующие основные критерии регулирования платформенной занятости:

- наличие государственного регулирования платформенной занятости как отдельного направления;
- правовой статус платформенно занятых – наемный работник, самозанятый, индивидуальный предприниматель, отношения в рамках гражданско-правового договора;
- наличие у платформенных занятых социальных гарантий, таких как охрана труда, социальное обеспечение, медицинское обслуживание, оплата больничного, отпуска и т.д.;
- возможность платформенно занятых создавать профсоюзы и иные объединения для защиты своих прав;
- наличие судебных прецедентов или решений государственных регулирующих, контрольных и надзорных органов в ходе споров между трудовыми платформами и работниками.

В настоящее время полное регулирование платформенной занятости и предоставление статуса наемных работников платформенно занятым имеется только в Индии, где выделена самостоятельная категория платформенно занятых. Отдельные элементы регулирования платформенной занятости

имеются в Испании, в США (штат Калифорния), а также в Европейском Союзе на уровне нормативных актов ЕС, которые пока не получили правоприменительной практики. В остальных странах платформенные занятые либо по умолчанию считаются самозанятыми и независимыми подрядчиками, либо пользуются отдельными промежуточными статусами, которые, однако, не дают им полного приравнивания к категории наемных работников в рамках традиционных трудовых отношений.

Что касается пенсионного обеспечения и социального страхования, то во всех государствах в настоящее время платформенно занятые уплачивают обязательные и добровольные страховые взносы со своих доходов, а поскольку данные выплаты производятся всеми категориями работников, то поэтому говорить о каком-либо выделении платформенно занятых в отдельную категорию пока не приходится.

Стоит отметить, что в большинстве стран платформенные занятые имеют право на базовое пенсионное обеспечение и медицинское обслуживание. В некоторых странах, имеющих нормативно установленный статус платформенного занятого, предоставляется право на оплачиваемый отпуск по беременности и уходу за ребенком. В тех странах, где статус платформенного занятого не установлен, отмеченные выплаты не предоставляются. В отдельных государствах платформенно занятые имеют право делать добровольные страховые взносы, в том числе на страхование от несчастных случаев, а также обеспечивать себе оплачиваемый отпуск и отдельное пенсионное обеспечение в рамках негосударственной пенсионной системы.

Рассмотрим более подробно регулирование платформенной занятости на примере ведущих стран мира, а также российский опыт.

Опыт регулирования платформенной занятости в США. В США отсутствует законодательное и нормативное регулирование платформенной занятости, а также не установлен специальный статус для работников, занятых с помощью цифровых платформ. По умолчанию, большинство платформенно

занятых считаются пользователями услуг платформы и независимыми подрядчиками.

Фактически в США отношения между цифровыми платформами и платформенно занятыми работниками регулируются в рамках «договоров присоединения», автоматически заключаемых пользователями цифровой платформы, как заказчиками, так и работниками, в ходе заполнения регистрационной формы. Это означает, что условия труда и взаимодействия между платформой, заказчиками и исполнителями создаются самой платформой, где она предлагает участникам принять эти установленные условия или отказаться от них. В регулировании устанавливаемых отношений платформы применяют правила взаимодействия, выходящие за пределы трудовых отношений и, соответственно, их регулирования.

Отношения, выстраиваемые в рамках платформенной занятости, связаны с наличием рейтинга, получаемого работниками от цифровой платформы. Наличие более высокого рейтинга открывает перед работниками возможности получения определенных преимуществ, например, приоритетного выбора заказа. Низкий рейтинг может повлечь за собой в числе прочего одностороннее удаление аккаунта работника платформой. Формирование рейтингов зависит от таких факторов как количество выполненных заказов, частота получения заказов, а также от отзывов заказчиков, что в совокупности часто носит непрозрачный характер и представляет собой субъективную и малопонятную оценку работника на основе алгоритмов платформы. Возможности самого работника повлиять на рейтинг носят ограниченный характер.

Отдельные специалисты, в том числе таксисты и курьеры-доставщики, получают возможность выбора заказа, что зависит от полученного работником рейтинга, а также количества выполненных заказов, срока работы на платформе и других факторов.

Поскольку платформенные занятые в США по умолчанию считаются независимыми подрядчиками, они не имеют большей части трудовых прав и

социальных гарантий, которые распространяются на наемных работников, в том числе права на оплачиваемый отпуск, предельную продолжительность рабочего дня или рабочей недели, медицинское обслуживание, оплату больничного. Пенсионное страхование возможно для платформенных занятых, как и для всех независимых подрядчиков, только в системе негосударственного пенсионного обеспечения на основе добровольно заключаемых договоров с негосударственными пенсионными фондами. Кроме того, в США независимые подрядчики не имеют права организовывать профсоюз или вступать в действующие профсоюзы.

За последние годы в США отмечено несколько прецедентов, когда платформенно занятые пытались оспорить свой статус независимых подрядчиков и доказать, что являются наемными работниками, выполняющими свои функции на основе трудового договора, однако большинство судов ими было проиграно.

На федеральном уровне основной попыткой регламентировать платформенную занятость и трудовые отношения в рамках цифровых платформ предприняло Министерство труда США. 6 января 2021 г. оно опубликовало окончательное правило, разъясняющее стандарт для установления статуса работника и независимого подрядчика на основании Закона о справедливых трудовых стандартах от 1994 г.³³.

Однако позже 5 мая 2021 г. Министерство труда отменило эти правила по причине того, что в случае их принятия эти нормы будут иметь негативный характер для работников и работодателей.

Опыт регулирования платформенной занятости в Испании. Опыт Испании интересен тем, что в настоящее время это одна из немногих стран, в законодательстве которых существует презумпция трудовых отношений для

³³ U.S. DEPARTMENT OF LABOR ANNOUNCES FINAL RULE TO CLARIFY INDEPENDENT CONTRACTOR STATUS UNDER THE FAIR LABOR STANDARDS ACT [Электронный ресурс]. URL: <https://www.dol.gov/newsroom/releases/whd/whd20210106>, Withdrawn Rule: Independent Contractor Status Under the Fair Labor Standards Act [Электронный ресурс]. URL: <https://www.dol.gov/agencies/whd/flsa/2021-independent-contractor> (дата обращения: 21.08.2024).

платформенных занятых, а бремя доказательства отсутствия трудовых отношений возложено на цифровую платформу.

В настоящее время регулирование платформенной занятости происходит на основе Королевского декрета 9/2021, вступившего в силу 12 августа 2021 г., который получил название «Закон о курьерах». Этим законодательным актом установлена презумпция трудовых отношений для лиц, работающих через цифровые платформы, которая может предоставляться в рамках наличия четырех условий:

- Выполнение работы единственным лицом.
- Доставка товаров или предоставление услуг конечным потребителям.
- Прямая или косвенная реализация управленческих функций работодателя посредством цифровой платформы.
- Применение алгоритмов для определения условий выполнения работ или управления рабочим процессом³⁴.

Кроме того, в Испании с 2007 года действует Закон о самозанятых работниках, согласно которому статус самозанятого подразделяется на две категории: обычного самозанятого и экономически зависимого самозанятого – «TRADE». При этом второй статус присваивается самозанятым работникам, которые получают 75% и более доходов только от одного заказчика. Получение этого статуса более выгодно, что связано с более высоким уровнем социальной защиты в сравнении с обычными самозанятыми, что проявляется в предоставлении права вести коллективные переговоры, создании профсоюзов и других коллективных действий, направленных на защиту своих интересов³⁵.

При этом правоприменительная практика в рамках этого закона пока что носит ограниченный характер. Национальный реестр экономически

³⁴Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. Режим доступа: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/05/11/9> (дата обращения 24.08.2024).

³⁵ Ley 20/2011, de 21 de julio, del Registro Civil. Режим доступа: <https://www.boe.es/eli/es/l/2011/07/21/20/con> (дата обращения 24.08.2024).

зависимых самозанятых (TRADE) в настоящее время включает примерно 10 тысяч человек. Столь небольшое количество обусловлено достаточно низким уровнем социальной защиты и сложным процессом по доказательству статуса экономически зависимого работника.

Судебная практика в Испании в последние годы свидетельствует об удовлетворении судами исков платформенных занятых о признании их отношений с цифровыми платформами трудовыми. Наиболее громким судебным прецедентом стало дело № 805/2020 от 25.09.2020, слушавшееся в Верховном суде Испании и рассматривавшее иск работников сферы доставки к платформе Glovo. По его итогам Верховный суд вынес решение, что отношения между платформой Glovo и зарегистрированными на ней курьерами являются трудовыми. Суд мотивировал решение следующими критериями:

- рабочий график курьеров зависел от количества заказов и времени их поступления;
- в случае отказа от выполнения заказа рейтинг курьера автоматически снижался;
- Glovo фактически реализовывала управленческие функции путем определения геолокации курьера;
- Glovo осуществляла функции управления, определяя условия выполнения работ и предоставляя работникам кредитную карту для выполнения заявок;
- в договорах между платформой и пользователями были названы причины для прекращения выполнения работ по запросам третьих лиц;
- платформа Glovo аккумулировала всю информацию, связанную с реализацией рабочих функций и получением заказов, что предоставляло ей основания для принятия решений, в том числе связанных с оплатой и условиями выполнения работ;

— платформа Glovo осуществляла прямые расчеты с заказчиками, после чего производила расчет с зарегистрированными работниками³⁶.

В феврале 2020 г. Верховным судом Каталонии курьеры Glovo были признаны официальными работниками, даже при отсутствии нормативных признаков трудовых отношений³⁷.

Таким образом, в настоящее время в Испании в отличие от большинства стран мира имеет место презумпция признания статуса платформенно занятых как наемных работников и признания отношений между платформами и зарегистрированными на них работниками трудовыми, а бремя доказательств иного возложено на цифровые платформы. Второй особенностью испанского законодательства является наличие промежуточного статуса экономически зависимого самозанятого, однако правоприменительная практика по данному положению пока не получила широкого распространения.

Опыт регулирования платформенной занятости в Китае. В настоящее время в Китае действует несколько форматов оформления отношений между цифровой платформой и зарегистрированными на ней работниками, таких как договора о заемном труде, договора об оказании информационных услуг, трудовые договора, заключаемые между платформой и работником, договора об оказании услуг между платформой и гражданином³⁸.

Что касается вопроса создания профсоюзов, то в Китае согласно действующему законодательству, все трудящиеся объединены во Всекитайскую федерацию профсоюзов (ВФП) и ее первичные ячейки на уровне отдельных предприятий. При этом в профсоюзы могут входить и участвовать в коллективных переговорах только работники, находящиеся в

³⁶ Tribunal Supremo. Sala de lo Social: STS 2924/2020 - ECLI:ES:TS:2020:2924, 25/09/2020 [Электронный ресурс]. URL: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/05986cd385feff03/20201001> (дата обращения 24.08.2024).

³⁷ ILO (2021). Platform work and the employment relationship. Режим доступа: <https://webapps.ilo.org/static/english/intserv/working-papers/wp027/index.html> (дата обращения 24.08.2024)

³⁸ Платформенная занятость: вызовы и возможные решения. Фонд «Центр стратегических разработок». М.: ЦСР. – С.32-33. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.csr.ru/upload/iblock/6ca/krk89ha0yxx3ystja243obvc7ly8bntv.pdf> (дата обращения: 28.08.2024).

трудовых отношениях, и это положение не распространяется на самозанятых. В 2019 г. в стране было заключено первое коллективное соглашение отраслевого уровня с участием платформенных занятых – работников, зарегистрированных на платформах курьерской доставки, которые имели к тому времени официальные трудовые договоры с платформами³⁹.

В Китае также имеют место судебные прецеденты по определению наличия трудовых отношений между платформой и зарегистрированными работниками. При принятии решений суды оценивают уровень самостоятельности работника от платформы при получении заказов и их выполнении. Так, суд городского округа Юйхуань при рассмотрении дела о дорожно-транспортном происшествии вынес постановление, что курьер состоит в трудовых отношениях со службой доставки, что мотивировано зависимостью его оплаты труда от числа выполненных заказов и соответствием выполняемой доставки пределами геолокации, которая определена платформой, также было доказано использование им транспортных средств и ношение униформы, принадлежащих компании⁴⁰.

Опыт регулирования платформенной занятости в Индии. Индия относится к странам, наиболее продвинутым в вопросах регулирования платформенной занятости. Так, в 2020 году в стране вступил в силу «Кодекс социального обеспечения», «установивший две категории платформенных занятых: статус гиг-работника (gig worker) и статус платформенного работника. При этом первый статус по форме является аналогом «самозанятого», поскольку распространяется и на платформенных занятых»⁴¹.

³⁹ Beijing's express delivery industry signs its first collective agreement // China Business Law Journal. Режим доступа: <https://law.asia/beijing-express-delivery-industry-signs-agreement> (дата обращения 29.08.2024).

⁴⁰ Ningyang Jiajie Intermodal Logistics Co., Ltd., Цуй Юйхуань спор об ответственности за дорожно-транспортное происшествие — гражданское решение второй инстанции № 1741), [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://wenshu.court.gov.cn/website/wenshu/181107ANFZ0BXS4/index.html?docId=789f0b774b7d4c5298ddaac500af9981> (дата обращения 28.08.2024).

⁴¹ Платформенная занятость: вызовы и возможные решения. Фонд «Центр стратегических разработок». М.: ЦСР. – С.36. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.csr.ru/upload/iblock/6ca/krk89ha0yxx3yustja243obvc7ly8bntv.pdf> (дата обращения: 28.08.2024).

Кодекс социального обеспечения устанавливает порядок, согласно которому гиг-работники обязаны проходить официальную регистрацию, в рамках которой им присваивается соответствующий статус, поскольку только официально зарегистрированные платформенные занятые получают возможности социальной поддержки и обеспечения их трудовых прав, среди которых: регулирование продолжительности рабочего дня, право на отпуск по беременности и родам, право на оплачиваемый отпуск, оплату больничного, выплату пособия по безработице, а также право на социальное страхование от производственных травм и несчастных случаев в ходе осуществления трудовой деятельности. При этом стоит отметить, что кодекс содержит рамочные правила, однако не устанавливает пути их реализации, а также регулирования и контроля сферы платформенной занятости с целью защиты трудовых прав работников.

Судебная практика реализуется в стране в пользу платформенных работников. Примером может служить дело о предоставлении социальных льгот работникам платформ Uber, Ola, Cabs, Swiggy и Zomato⁴², по которому Верховный суд Индии в 2021 году вынес определение с требованием предоставления социальных пособий работникам вышеназванных платформ.

В целом, можно отметить, что в Индии платформенные занятые наделены особым статусом, который с одной стороны не тождествен статусу наемных работников, состоящих в традиционных трудовых отношениях, но с другой стороны, не приравнен к статусу самозанятых или независимых подрядчиков. Статус платформенных занятых можно охарактеризовать как промежуточный.

Регулирование платформенной занятости в России. В современном российском законодательстве на сегодняшний день отсутствует специальное определение и характеристики платформенной занятости. В связи с чем к платформенным занятым не применяется государственное регулирование.

⁴² «Supreme Court issues notice to Centre on PIL seeking social security for gig workers» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://economictimes.indiatimes.com/news/india/supreme-court-issues-notice-to-centre-on-pil-seeking-socialsecurity-for-gig-workers/articleshow/88267301.cms?from=mdr> (дата обращения: 28.08.2024).

В настоящее время в России платформенных занятых в большей степени относят к категории самозанятых или индивидуальных предпринимателей, в связи с чем их отношения с платформами устанавливаются в рамках гражданского договора, который имеет форму соглашения между платформой и пользователем. Соответственно, в большинстве случаев порядок выполнения рабочих функций, а также условия и уровень оплаты труда устанавливаются платформами. Кроме того, в отдельных случаях платформенные занятые также имеют статус индивидуальных предпринимателей.

Пока что вопрос об определении статуса платформенных занятых находится в сфере правоприменительной и судебной практики и в случае возникновения спорных ситуаций вопрос о статусе платформенного занятого решается определением суда.

Стоит отметить, что российское законодательство не предусматривает каких-либо специализированных мер социальной поддержки и трудовых прав в отношении платформенных занятых. Однако, как и все трудоспособные граждане России, платформенные занятые имеют право получения базового пенсионного обеспечения, гарантированного медицинского обслуживания в системе обязательного медицинского страхования, а также пособие по безработице. На добровольной основе платформенные занятые могут участвовать в системе негосударственного пенсионного страхования и получать медицинское обслуживание в системе дополнительного медицинского страхования. При этом платформенные занятые в России в большинстве случаев уплачивают страховые взносы на добровольной основе, как правило, по льготной ставке, предусмотренной для самозанятых.

Согласно данным отдельных исследований, большая часть платформенных занятых в России имеют статус самозанятых и работают на основании заключения гражданского договора подряда или услуг с цифровой платформой. Часть платформенных занятых имеют статус индивидуальных предпринимателей и работают на основании гражданских договоров, а часть и вовсе не оформляют отношения с платформами и заказчиками и находятся в

отношениях неформальной занятости. Кроме того, небольшая часть платформенных занятых имеют статус наемных работников в рамках традиционных трудовых отношений. В основном, это лица, находящиеся в штате цифровой платформы и занятые работами по ее управлению или обслуживанию, а также представители сферы такси и курьерской доставки, которые работают в штате компаний-работодателей, продвигающих свои услуги посредством цифровых платформ, например, водители таксопарков или отдельные курьеры-водители в штате служб доставки⁴³.

Основным нормативным источником в отношении платформенной занятости в настоящее время является Постановление Верховного Суда Российской Федерации № 15 95 от 29.05.2018 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям»⁴⁴. В постановлении зафиксирован список основных критериев установления трудовых отношений. В частности, сказано, что установление наличия трудовых отношений находится за пределами формальных гражданско-правовых документов, таких как договоры, соглашения о сотрудничестве, служебные инструкции или штатное расписание, в связи с чем необходима оценка фактических критериев. К таким критериям относятся: фиксация в соглашении трудовой функции, которая бы осуществлялась «в интересах, под контролем и управлением работодателя»⁴⁵, установление для работников правил трудового распорядка, организации работы со стороны платформ,

⁴³ Платформенная занятость: вызовы и возможные решения. Фонд «Центр стратегических разработок». [Электронный ресурс]. URL: <https://www.csr.ru/upload/iblock/6ca/krk89ha0yxx3ystja243obvc7ly8bntv.pdf> (дата обращения: 21.08.2024); НИУ ВШЭ. Платформенная занятость в России: масштабы, мотивы и барьеры участия. аналитический доклад / О. В. Синявская, С. С. Бирюкова, Е. С. Горват, Д. Е. Карева, Д. А. Стужук, К. О. Чертенков; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: НИУ ВШЭ, 2022.

⁴⁴ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» [Электронный ресурс]. Доступ с помощью системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 29.08.2024).

⁴⁵ Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29.05.2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» [Электронный ресурс]. Доступ с помощью системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 29.08.2024).

регламентация трудовых функций при получении за это денежного вознаграждения, стабильный характер отношений, обеспечение работодателем инструментами и материалами работника для осуществления рабочего процесса.

Согласно российскому законодательству платформенные занятые, как и все занятые относящиеся к категории наемных работников, самозанятых и индивидуальных предпринимателей имеют право создавать профсоюзы и принимать участие в действующих профсоюзах, а также участвовать в коллективных переговорах и заключать коллективные соглашения. Однако о реальных случаях создания профсоюзов платформенных занятых, как и об участии платформенных занятых в действующих профсоюзах и подписании ими коллективных соглашений, информация отсутствует. Одной из возможных причин, препятствующих участию платформенных занятых в профсоюзном движении и в коллективных соглашениях является отсутствие упоминания самозанятых и непосредственно платформенных занятых в категории «работник» в статье 3 Федерального закона № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Российская судебная практика свидетельствует, что в основном суды отказывают в квалификации отношений между платформой и работниками как трудовых и, соответственно, в признании статуса платформенного занятого как наемного работника. В этом аспекте можно выделить ряд решений арбитражных судов, которые принимают во внимание положения договоров и соглашений, составляющих основу регулирования платформой взаимоотношений с участниками в целях обеспечения доступа к сервису, что рассматривается как договорные условия по предоставлению услуг.

Примером может служить иск к ООО «Деливери Клуб», по которому суд вынес определение, в котором указано, что платформа предоставляет только информационные услуги, через размещение информации заказчиков на платформенных площадках⁴⁶.

⁴⁶ Решение Арбитражного суда г. Москвы от 17.05.2017 по делу № А40-204760/16-69-1773

В другом иске к ООО «Яндекс Такси» суд вынес определение, что платформа «Яндекс» как информационный ресурс предоставляет доступ к своему сервису⁴⁷.

Вынесенные судами такие определения исключают возможность признания цифровых платформ как работодателей, поскольку характеризуют их как поставщиков информационных услуг, обеспечивающих доступ к своему сервису.

В ходе слушаний исков платформенных работников по существу суды также до сих пор отказывали в квалификации отношений платформенной занятости как трудовых. Так, в 2022 г. в Тушинском районном суде г. Москвы рассматривался иск водителя к платформе Яндекс.Такси о признании отношений с платформой трудовыми. Суд первой инстанции отказал в удовлетворении иска, после чего истец обратился с апелляцией в Московский городской суд, который оставил решение суда первой инстанции без изменений. В своем определении Мосгорсуд указал, что из представленных материалов дела не усматриваются признаки трудовых отношений. В частности, отсутствуют условия, характеризующие трудовые отношения: подчинение работника правилам внутреннего распорядка, действующим у работодателя, наличие стабильного характера отношений, подчиненность и зависимый характер труда, наличие дополнительных гарантий работнику, интеграция работника в организационную структуру работодателя, а также признание работодателем прав на еженедельные выходные дни и ежегодный отпуск и перечисление работнику периодических выплат, являющихся для него единственным или основным источником доходов.

[Электронный ресурс]. Режим доступа:
https://kad.arbitr.ru/Document/Pdf/74794026-1335-482b-96d8-71b082d64985/8bba96dd-4e7d-4c85-987cf3adf7cb7870/A40-204760-2016_20170517_Reshenija_i_postanovlenija.pdf
(дата обращения: 31.08.2024).

⁴⁷ Решение Арбитражного суда г. Москвы от 16.03.2015 по делу № А40-2595/15 [Электронный ресурс]. Режим доступа:
https://kad.arbitr.ru/Document/Pdf/dc3aae12b8b5-49daa0d6-8ed93432556a/236dfa1a-19da-46a0ae0eb078e769cd83/A40-2595-2015_20150316_Reshenija_i_postanovlenija.pdf (дата обращения: 31.08.2024).

Кроме того, суд указал, что перечисляемые работнику денежные средства, не принадлежат непосредственно платформе Яндекс, а принимаются от пользователей как оплата услуг водителя, а также, что пользователи услуг могли напрямую расплатиться с водителем наличными денежными средствами без участия платформы Яндекс⁴⁸.

Второй кассационный суд общей юрисдикции также оставил данное решение в силе, в своем определении установив, что истец был зарегистрирован в качестве самозанятого, а договор на доступ к услугам платформы не содержит положений об обязательном характере выполнения работ или оказания услуг для платформы «Яндекс. Такси»⁴⁹.

Во всех других решениях российских судов также делается акцент на посреднические и агентские функции платформ, которые они выстраивают в отношениях с платформенными занятыми и заказчиками работ. Это означает фактический отказ от признания статуса платформы как работодателя и соответственно от признания отношений между платформами и зарегистрированными на ней занятыми как трудовых⁵⁰.

В сентябре 2024 г. Министерством экономического развития Российской Федерации был представлен на обсуждение общественности законопроект «О платформенной экономике»⁵¹, который заложил порядок взаимоотношения

⁴⁸ Решение № 02-2238/2019 Тушинского районного суда. Режим доступа: <https://mosgorsud.ru/rs/tushinskij/cases/docs/content/107fcd72-a713-4701-8695-1d13dbee8b47> (дата обращения 31.08.2024); Гр. дело № 33-53437/2019. Апелляционное определение. Режим доступа: <https://mosgorsud.ru/mgs/cases/docs/content/544ee6c6-0a4c-41e3-a083-825f719f1a99> (дата обращения 31.08.2024).

⁴⁹ Определение № 8г-10740/202 2 кассационного суда общей юрисдикции. Режим доступа: <https://mosgorsud.ru/mgs/cases/docs/content/544ee6c6-0a4c-41e3-a083-825f719f1a99?ref=vc.ru> (дата обращения 31.08.2024).

⁵⁰ Решение Слободского районного суда Кировской области по делу № 2-48/2021 от 26.01.2021 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://xn-90afdbaav0bd1afy6eub5d.xn--p1ai/57347744/extended> (дата обращения: 31.08.2024); Определение Омского областного суда по делу № 33-5430/2020 от 05.11.2020 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://xn-90afdbaav0bd1afy6eub5d.xn--p1ai/54745852/extended> (дата обращения: 31.08.2024); Определение Оренбургского областного суда № 33-5621/2020 от 17.09.2020 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://xn-90afdbaav0bd1afy6eub5d.xn--p1ai/53534902/extended> (дата обращения: 31.08.2024).

⁵¹ По правилам, но без обязательств. Минэкономики представило свою версию законопроекта о цифровых платформах. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.kommersant.ru/doc/7183497?ysclid=m26p5q4of6809863746> (дата обращения 12.10.2024); Минэкономразвития доработало законопроект о регулировании маркетплейсов. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.vedomosti.ru/economics/news/2024/10/10/1067738-minekonomrazvitiya-dorabotalo?ysclid=m26qxo87nj886478677> (дата обращения 13.10.2024).

платформы и платформенных занятых как гражданско-правовые. При этом в зоне государственного регулирования окажутся все цифровые платформы, выступающие в роли посредников между заказчиками и исполнителями, а также привлекающие в той или иной степени работников для выполнения определенных работ или услуг, включая маркетплейсы, операторов курьерской доставки и служб такси, поиск исполнителей услуг и бронирование туристических поездок. Платформы будут обязаны раскрывать все обязательные условия выполнения работ и оказания услуг в договоре с пользователями, а обо всех изменениях в договорах уведомлять зарегистрированных пользователей. Кроме того, операторы цифровых платформ будут обязаны контролировать соблюдение ряда условий по охране труда, в частности количество рабочих часов, условия работы на вредных и опасных производствах и максимальный объем нагрузок при переносе тяжести. Также операторы платформ будут обязаны предлагать зарегистрированным работникам доступ к системе добровольного социального страхования и другие социальные гарантии, однако это рассматривается как право, а не как обязанность платформ. В случае принятия такого закона в России должен сохраниться гражданско-правовой характер отношений в рамках платформенной занятости, а бремя доказательств трудового характера отношений, как и сейчас, будет фактически возложено на работников.

При этом Минтруд России выступил с критикой подготовленного законопроекта и предложил вынести положения, регулирующие отношения работников и цифровых платформ в отдельный законопроект «О платформенной занятости», разработка которого ведется в настоящее время.

Таким образом, можно констатировать, что в России на сегодняшний день отсутствует нормативно-законодательное регулирование платформенной занятости. В связи с чем платформенные занятые возникающие спорные вопросы вынуждены решать через суд, правоприменительная практика которых показывает, что большинство принятых судами решений не признает

отношения платформенных занятых с платформами в качестве трудовых. Это ставит платформенных занятых в социально уязвимую позицию по сравнению с работниками традиционных форм занятости. При этом развитие сектора самозанятости, в том числе введение упрощенного льготного налогообложения для самозанятых, создает предпосылки для дальнейшего развития платформенной занятости и расширения численности вовлеченного в нее населения.

Систематизация стран в зависимости от подходов к регулированию сферы платформенной занятости и к определению статуса платформенных занятых представлена в таблице 1.7. Соответственно, в настоящее время можно говорить о признании отношений платформенных занятых и платформ как трудовые в законодательстве таких стран как Испания, Китай, Индия.

Особый статус присваивается платформенным занятым в законодательстве Испании и Индии. При этом в законодательстве Испании признается презумпция трудовых отношений в сфере платформенной занятости. Возможность получения социального и пенсионного обеспечения у отдельных категорий платформенных занятых существует в Испании, Индии и Китае. Право на создание профсоюзов, участие в действующих профсоюзах, участие в коллективных соглашениях и коллективных переговорах платформенные работники имеют в Испании, Индии, Китае и России.

Таблица 1.7. - Распределение стран в зависимости от формата регулирования платформенной занятости

Страны	Статус платформенного занятого	Формат отношений платформы и работника	Презумпция доказывания трудовых отношений	Наличие пенсионного страхования и/или социального обеспечения	Возможность создавать профсоюзы, входить в состав действующих профсоюзов и участвовать в коллективных переговорах и соглашения
США	Независимый подрядчик (самозанятый)	Гражданский	Работник	Нет	Нет

Испания	Наемные работник, самозанятый, экономически зависимый самозанятый (trade)	Гражданские, трудовые	Платформа	Есть	Есть
Китай	Наемный работник, самозанятый	Гражданские, трудовые	Работник	Есть	Есть
Индия	Гиг-работник (gig worker), платформенный занятый	Гражданские, трудовые	Платформа	Есть	Есть
Россия	Самозанятый, индивидуальный предприниматель	Гражданские	Работник	Нет	Есть

Источник: составлено автором.

Таким образом, в большинстве стран мира в настоящее время отсутствует специальное государственное регулирование сферы платформенной занятости, также как и регламентация статуса платформенного занятого в законодательстве. Как правило, статус платформенных занятых в законодательстве большинства стран оказывается автоматически приравнен к статусу самозанятого или независимого подрядчика, а отношения между платформами и платформенными занятыми регулируются пользовательскими соглашениями, которые имеют статус гражданских договоров, а также внутренними нормами и правилами самих платформ. Преимуществом такого подхода являются гибкость рабочего графика платформенных занятых и возможность выбора места, условий работы и занятости на нескольких платформах одновременно. Недостатками являются отсутствие у платформенных занятых пенсионного обеспечения и регистрации трудового стажа, оплачиваемого отпуска и больничного, медицинского обслуживания, обязательного страхования от несчастных случаев и производственных травм, пособия по безработице и других аспектов социального обеспечения, а также контроля за соблюдением охраны труда и условий работы. При этом вопрос, являются ли отношения в рамках платформенной занятости трудовыми, по-разному решается в различных странах мира, однако до сих пор в большинстве

стран четкие критерии определения трудовых отношений отсутствуют и лежат, как правило, в правоприменительной плоскости, в том числе в сфере судебной практики.

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ И РАЗВИТИЯ ПЛАТФОРМЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ В РОССИИ

2.1. Социально-демографические характеристики платформенных занятых

Платформенная занятость стала важнейшим компонентом развития современного рынка труда. Цифровизация экономики изменила точки роста внутри российской экономики и выступила важным фактором изменения возможностей для приложения труда со стороны работников. С точки зрения социально-экономического значения платформенная занятость рассматривается как источник альтернативного заработка для широкого круга работников. В связи с чем исследование социально-демографических характеристик работников, вовлеченных в эту форму занятости, позволит выявить новые складывающиеся тенденции на российском рынке труда и

выделить основные компоненты платформенной занятости, требующие более глубокого изучения.

По оценкам Всемирного банка, в платформенную занятость в 2021 году было вовлечено порядка 154-435 млн чел., или от 4,4 до 12% мировой рабочей силы⁵². В России, по данным обследования рабочей силы, проведенного Росстатом, этот показатель составил 4,9% в 2022 г. и 4,6% в 2023 г. от общей численных занятых⁵³. По оценкам НИУ ВШЭ на основе данных специальных выборочных исследований, проведенных в 2022 и 2024 гг., произошел рост численности платформенных работников с 14,6% до 16%, что в абсолютном выражении составляет изменение численности платформенных занятых с 3,4 млн чел. до 3,7 млн чел.⁵⁴.

При этом среди платформенных занятых в возрасте 18-72 лет существует подразделение на две группы работников: занятых на регулярной основе и эпизодически занятых. По данным НИУ ВШЭ, в рассматриваемый период отмечен прирост по обоим категориям работников. Так, по группе постоянно занятых численность изменилась с 3,2% до 3,5%, по группе эпизодически занятых – с 11,4% до 12,5%⁵⁵.

По данным выборочных обследований Росстата численность платформенных занятых за последние три года имела следующую динамику (рис. 2.1).

⁵² World Bank. Datta N., Rong C., Singh S., Stinshoff C., Iacob N., Nigatu N.S., Nxumalo M., Klimaviciute L. Working Without Borders: The Promise and Peril of Online Gig Work. Washington, DC: World Bank, 2023.

⁵³ Росстат. Итоги выборочного обследования рабочей силы. [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (дата обращения: 28.11.2024).

⁵⁴ Платформенная занятость в России: динамика распространенности и ключевые характеристики занятых. Экспертный доклад. / О.В. Синявская [и др.]; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2024. — С.5.

⁵⁵ Синявская О.В. и др. Экспертный доклад «Платформенная занятость в России: динамика распространенности и ключевые характеристики занятых». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2024. — С.5.

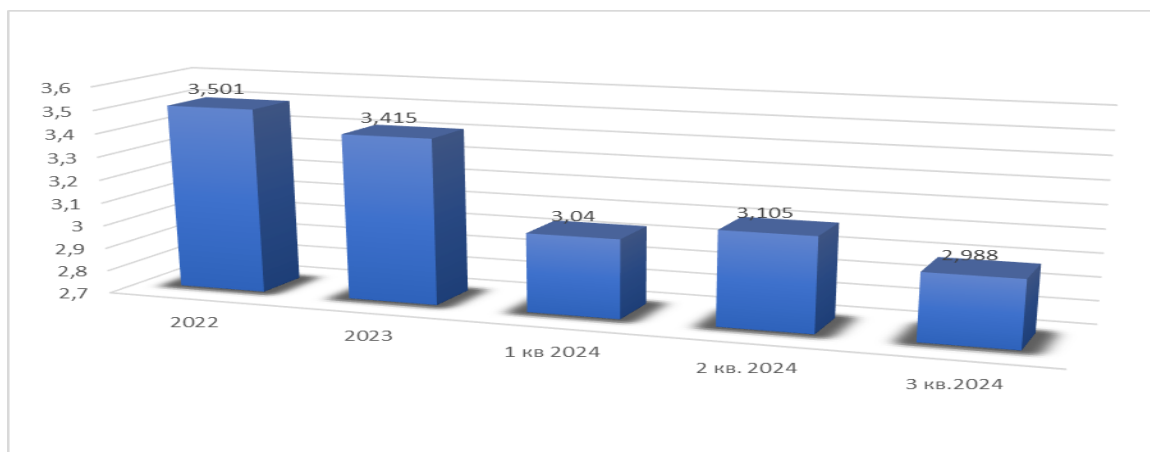


Рисунок 2.1. Динамика изменения численности платформенных занятых в России в 2022 – 2024 гг.

На основе выделенных численных показателей платформенной занятости в рамках данного исследования социально-демографических характеристик платформенных работников в сферу анализа попадает порядка 3,0 млн человек. Анализ данных Росстата во многом корреспондирует с данными выборочных обследований НИУ ВШЭ, проведенных в 2022 и 2024 годах. Исследование социально-демографических характеристик платформенных работников позволяет выявить сложившиеся в последние годы тенденции по следующим позициям: возрастные показатели, гендерные характеристики, образовательный статус платформенных работников. По данным Обследования рабочей силы Росстата возрастная структура платформенных занятых за период обследований 2022-2023 гг. не претерпела существенных изменений.

В составе занятых платформенной работой более трети всех работников имели возраст 30-39 лет и более четверти всех занятых 40-49 лет. С 5,2% до 6,5% возросла занятость на платформах молодежи в возрасте 15-19 лет. Отмечается незначительный прирост работников старшей возрастной группы (60-69 лет), доля которых в совокупной платформенной занятости составила 18,3%⁵⁶.

⁵⁶ Росстат. Итоги выборочного обследования рабочей силы. [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (дата обращения: 28.11.2024).

Несколько иные показатели представлены в исследовании платформенной занятости НИУ ВШЭ (табл.2.1).

Таблица 2.1. – Распределение платформенных занятых по возрастным группам, %

	Возрастные группы, лет											
	18-24		25-34		35-44		45-54		55-64		Старше 65	
	2022	2024	2022	2024	2022	2024	2022	2024	2022	2024	2022	2024
Основная занятость	4,5	4,6	1,5	2,7	1,5	1,1	1,3	1,3	1,2	1,7	0,8	0,8
Регулярная подработка к основной занятости	2,1	1,5	2,5	2,9	1,4	1,5	1,5	1,8	1,5	1,2	0,6	0,3
Эпизодические подработки	20,3	24,1	13,4	14,3	10,2	12,0	10,8	10,8	8,8	9,6	8,6	9,0

Источник: Синявская О.В. и др. Экспертный доклад «Платформенная занятость в России: динамика распространенности и ключевые характеристики занятых». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2024. — С.28.

По данным обследования НИУ ВШЭ в структуре платформенной занятости доминирует возрастная группа 18-24 лет, которая демонстрирует самые высокие показатели по основной и эпизодической занятости. При этом также отмечается самый большой прирост у этой молодежной группы с 2022 по 2024 гг. по эпизодической занятости (3,8%) и регулярной подработке к основной работе (0,6%). Второй по численности является возрастная группа 25-34 лет, в которой за рассматриваемый период произошел прирост по основной занятости (1,2%), регулярной подработке к основной работе (0,4%) и эпизодической занятости (0,9%). По остальным возрастным группам прирост численности незначителен и отмечается в пределах 0,5 процентных пункта. Исключение составляет группа 35-44 лет, в которой за рассматриваемый период произошло сокращение численности в категории «основная занятость» на 0,4 процентных пункта. Сокращения произошли также в старших возрастных группах в пределах 0,3 процентных пункта (табл.2.1). Приведенные данные позволяют отметить уровень вовлеченности в платформенную занятость со стороны молодых возрастных групп как наиболее высокий, а со стороны старших возрастных групп как минимальный.

Таким образом, проведенный анализ возрастных характеристик платформенных работников показал, что основная тенденция, складывающаяся в области платформенной занятости, состоит в расширении вовлечения в эту занятость молодежи в возрасте 18-24 лет. Данная тенденция подтверждается и исследованием Центра стратегических разработок (ЦСР), проведенным в 2024 году, которое показало доминирование в платформенной занятости молодежи в возрасте 25-35 лет, доля которых составила 52%, в том числе доля молодежи до 25 лет – 19% и от 25 до 35 лет – 33%⁵⁷. Преобладание молодежной возрастной группы в составе платформенных занятых подтверждают и данные обследования рабочей силы, проведенного Росстатом в 2023 году, где 55,5% от всех опрошенных платформенных работников имели возраст до 40 лет, из них моложе 30 лет - 19,2%, а в возрасте 30-39 лет - 36,3%⁵⁸.

Одним из основных факторов распространения платформенной занятости среди молодежи является наличие у них развитых цифровых навыков, которые и способствуют их быстрой адаптации к взаимодействию с цифровыми платформами. В рамках «теории поколений» молодые люди в возрасте 18-24 лет относятся к поколению Z (2000-2013 гг. рождения), а в возрасте 25-34 лет – к поколению Y (1984 – 2000 гг. рождения)⁵⁹. Особенностью указанных двух поколений является их взаимодействие с Интернетом, который для них является неотъемлемой частью жизни. Интернет они рассматривают как источник знаний, повышения квалификации и получения работы. В связи с этим у них формируется отличное от старших поколений отношение к работе, когда они не считают работу единственным и важным признаком налаженной жизни. Поэтому наряду с работой они стремятся открывать для себя возможности занятия и другими видами

⁵⁷ Росстат. Итоги выборочного обследования рабочей силы. [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (дата обращения: 16.11.2024).

⁵⁸ Центр стратегических разработок. Социальные гарантии для платформенных занятых в России — 2024. Результаты социально-экономического мониторинга. [Электронный ресурс]. 2024. URL: <https://www.csr.ru/upload/iblock/3ba/zvnuptb3q1rx4rzcochn3krxf5774wa7.pdf> (дата обращения: 16.11.2024).

⁵⁹ Strauss, W., Howe, N. The Fourth Turning: An American Prophecy – What the Cycles of History Tell Us About America's Next Rendezvous with Destiny. N.Y. Broadway Books, 1997.

деятельности, позволяющими творчески самовыражаться. В связи с чем свобода и гибкость, которую предоставляет платформенная занятость, становится наиболее привлекательной для молодых поколений.

Всемирный банк, рассматривая причины распространения платформенной занятости среди молодежи, выделяет следующие:

- возможность быстро и легко освоить цифровые навыки, необходимые для профессионального роста;
- гибкость графика работы;
- условия для получения дополнительного дохода⁶⁰.

Российские ученые дополнительно к перечисленным отмечают еще ряд причин. Так, по мнению Н. Вишневской и А. Зудиной, в России велика доля не работающей и нигде не учащейся молодежи, численность которой составляет от 9,4 до 12%⁶¹. Распространение платформенной занятости сопровождается снижением этой категории молодых людей, в результате чего можно рассматривать платформенную занятость как способ вовлечения в трудовую деятельность этой части населения. Ряд ученых считает, что современную молодежь отличает стремление заниматься предпринимательством, в связи с чем она может рассматривать платформы как старт для развития собственного бизнеса⁶². Причиной вовлечения молодежи в платформенную занятость также может выступать необходимость получения опыта работы с целью формирования дальнейшего карьерного пути. Учитывая гибкость рабочего графика на платформах и свободный доступ к трудовой деятельности, это становится удобной формой подработки для учащихся. Поскольку платформенная занятость удобно сочетается с учебным процессом многие молодые люди используют ее с целью получения опыта «в соответствии с

⁶⁰ World Bank. Digital pathfinders: The role of youth in the online gig economy [Электронный ресурс]. 2023. URL: <https://blogs.worldbank.org/jobs/digital-pathfinders-role-youth-online-gig-economy> (дата обращения: 16.11.2024).

⁶¹ Вишневская Н., Зудина А. Экономически уязвимые группы молодежи в странах ОЭСР и России // Мировая экономика и международные отношения. 2018. Т. 62. № 11. С. 99–107.

⁶² Платформенная занятость в России: масштабы, мотивы и барьеры участия: аналитический доклад / О.В. Синявская, С.С. Бирюкова, Е.С. Горват, Д.Е. Карева, Д.А. Стужук, К.О. Чертенков/. Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: НИУ ВШЭ, 2022.

современной моделью трудового поведения для получения конкурентных преимуществ при последующем трудоустройстве»⁶³.

Выделенные причины вовлечения молодежи в платформенную занятость доказывают, что данная форма занятости вписывается в современные стандарты жизни этого поколения. В связи с чем можно сделать вывод о развитии тенденции роста численности молодежной возрастной группы в платформенной занятости в ближайшей перспективе. Гендерные характеристики платформенных занятых показывают уровень вовлечения в эту форму занятости мужчин и женщин. Данные специальных выборочных обследований ИСП НИУ ВШЭ показали, как изменилось соотношение между полами среди платформенных работников за рассматриваемый период (табл.2.2).

Таблица 2.2. – Гендерное распределение платформенных занятых в 2022 и 2024 гг.

	Мужчины		Женщины	
	2022	2024	2022	2024
Основная работа	1,5	2,0	1,6	1,7
Регулярная подработка к основной занятости	1,8	1,5	1,4	1,8
Эпизодическая занятость	12,5	13,6	10,4	11,6

Источник: Синявская О.В. и др. Экспертный доклад «Платформенная занятость в России: динамика распространенности и ключевые характеристики занятых». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2024. — С.28.

Как показывают приведенные в табл.2.2 данные, в платформенной занятости за рассматриваемый период в среднем было занято больше мужчин. Однако это превышение на сегодняшний день незначительно. Если в 2022 году мужчины на 2,5 процентных пункта превышали женщин в эпизодической занятости и на 0,4 процентных пункта в регулярной подработке к основной занятости, то в 2024 году разрыв сократился.

О выравнивании численности занятых в структуре платформенной занятости между мужчинами и женщинами отмечается и в других исследованиях. ЦСР выявил прирост доли женщин в платформенной

⁶³ Золотина О.А. Рынок труда и занятость молодежи в России / О.А. Золотина, А.Т. Сагдеева // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2022. Т. 11. № 5. С. 71–78.

занятости с 38% до 49% за период 2021-2023 гг.⁶⁴. ОСР Росстата также отмечает о сокращении разрыва между мужчинами и женщинами в платформенной занятости, который в 2023 году составлял 1,2 процентных пункта, где доля мужчин отмечалась на уровне 5,2%, а женщин – 4,0%⁶⁵.

Таким образом, можно выделить еще одну тенденцию, связанную с приращением численности женщин в платформенной занятости. Если с позиции включенности в рынок труда женщины всегда испытывали определенные трудности, особенно в период ухода за малолетними детьми, то платформенная занятость открыла для них возможности совмещения домашних обязанностей и занятости, осуществляемой посредством платформы, не выходя из дома. Во-первых, гибкость платформенной занятости позволяет женщинам организовывать свое рабочее время в соответствии с имеющимися возможностями по сочетанию рабочих и семейных обязанностей. Во-вторых, платформенная занятость открыла перед женщинами возможность использовать имеющиеся у них навыки с целью получения дохода. В-третьих, посредством платформенной занятости они компенсируют ограниченные возможности в поиске постоянной работы.

В большей степени женщины представлены в платформенной занятости в таких сферах, которые связаны с образованием, бытовыми услугами, работой по уходу, услугами в сфере красоты и здоровья и др. Но не менее широко они предлагают услуги по копирайту, переводам, репетиторству и другим интеллектуальным профессиям.

Еще одна особенность женской занятости на платформах состоит в том, что женщины рассматривают в качестве одного из основных преимуществ такой формы занятости - возможность прохождения обучения. Это выступает одним из ключевых факторов расширения женской занятости на цифровых платформах.

⁶⁴ Портрет платформенных занятых в России. Центр стратегических разработок. 2024. С.7.

⁶⁵ Росстат. Итоги выборочного обследования рабочей силы. [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (дата обращения: 16.11.2024).

Серьезные подвижки произошли за рассматриваемый период в территориальном размещении платформенных работников (табл.2.3).

Как видно из приведенных данных, в размещении платформенных работников в зависимости от места проживания в период с 2022 по 2024 гг. произошли некоторые изменения. Максимальный прирост платформенных занятых отмечается в крупных городах с численностью населения от 500 тыс. до 1 млн. чел. – 2,6%.

Таблица 2.3. – Распределение платформенных работников в зависимости от места проживания, %

	Город >1 млн чел.		Город 500 тыс. – 1 млн. чел.		Город 100-500 тыс. чел.		Город или ППГ менее 100 тыс. чел.		Сельская местность	
	2022	2024	2022	2024	2022	2024	2022	2024	2022	2024
Основная работа	1,8	2,2	1,5	2,6	1,7	2,1	0,9	1,5	1,6	1,4
Регулярная подработка к основной занятости	1,7	1,6	1,6	1,3	1,7	1,8	1,8	1,6	1,4	1,5
Эпизодическая занятость	14,0	15,0	11,7	13,7	12,8	12,7	9,6	10,7	8,5	11,4

Источник: Синявская О.В. и др. Экспертный доклад «Платформенная занятость в России: динамика распространенности и ключевые характеристики занятых». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2024. — С.29.

Значительные изменения связаны с повышением вовлеченности в платформенную занятость жителей сельской местности: наибольшими темпами выросла эпизодическая занятость – с 8,5% в 2022 г. до 11,4% в 2024 г. Данную тенденцию подтверждают и данные ОСР Росстата, согласно которым доля сельского населения в платформенной занятости возросла в 2022-2024 гг. с 18,2 % до 22,2%, где основной прирост приходится на эпизодическую занятость⁶⁶. Рассмотрим распределение платформенных занятых в зависимости от уровня образования (табл.2.4).

Таблица 2.4. – Распределение платформенных работников в зависимости от уровня образования, %

	Среднее общее, в т.ч. неполное	Начальное профессиональное	Среднее специальное/ профессиональное	Высшее, в т.ч. неоконченное

⁶⁶ Росстат. Итоги выборочного обследования рабочей силы. [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (дата обращения: 16.11.2024).

	2022	2024	2022	2024	2022	2024	2022	2024
Основная работа	2,5	2,6	2,0	2,4	1,2	1,0	1,5	1,9
Регулярная подработка к основной занятости	1,6	3,4	2,7	3,3	1,4	1,0	1,6	1,6
Эпизодическая занятость	12,3	15,1	8,6	9,7	8,7	9,6	12,0	13,1

Источник: Синявская О.В. и др. Экспертный доклад «Платформенная занятость в России: динамика распространенности и ключевые характеристики занятых». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2024. — С.30.

На основе приведенных в табл.2.4 данных можно сделать вывод, что среди платформенных работников доминирует группа лиц, имеющих среднее профессиональное образование. При этом темпы прироста по всем видам платформенной занятости также наиболее высокие в этой группе работников (0,1 п.п. по основной работе, 1,8 п.п по регулярной подработке к основной работе и 2,8 п.п. по эпизодической занятости).

Затем следует группа лиц с начальным профессиональным образованием, у которых также более высокие по сравнению с другими группами темпы прироста за рассматриваемый период: 0,4 п.п. по основной работе, 0,6 п.п по регулярной подработке к основной работе и 1,1 п.п. по эпизодической занятости. В группе лиц со средним специальным образованием отмечается рост только по эпизодической занятости (0,9 п.п.), в то время как по другим видам произошло некоторое снижение числа работников. Среди лиц с высшим и незаконченным высшем образованием прирост отмечен по основной работе – 0,3 п.п. и эпизодической занятости – 1,1 п.п. По данным этого исследования среди специалистов высшей квалификации значительная доля занятости приходится на сферу бизнеса и администрирования (6,6%), сферу правового обслуживания, гуманитарных услуг и культуры (4,2%), специалистов в сфере ИКТ (3,4%).

По данным ОСР Росстата, в 2023 году доля высококвалифицированных специалистов в составе платформенной занятости составляла 37,9%, в этом же году численность специалистов этой категории в целом по экономике была на уровне 35,3%; а со средним общим образованием – 22,4% и 18,9%,

соответственно⁶⁷. Сравнение квалификационно-профессионального состава показывает его неоднородность в составе платформенной занятости. Для того, чтобы более детально обосновать данный вывод, рассмотрим распределение платформенных работников по основному виду занятия (табл.2.5).

Как видно из приведенных в табл. 2.5 данных, за рассматриваемый период произошел прирост занятых на платформах по всем видам занятости основных видов занятий.

Наибольший прирост приходится на учащуюся молодежь как работающую, так и не работающую. Особенно резкий скачок произошел у работающих учащихся по направлению эпизодическая занятость – на 6,4%. Также по эпизодической занятости возрос показатель у экономически неактивного населения – на 3 п.п. и у безработных – на 5 п.п.

По остальным направлениям платформенной занятости прирост оказался равномерным в пределах 0,5-0,6 п.п.

Таблица 2.5. – Распределение платформенных занятых по основному виду занятия, %

	Основная работа		Регулярная подработка к основной занятости		Эпизодическая занятость	
	2022	2024	2022	2024	2022	2024
Учащиеся (не работающие)	0,1	0,0	2,5	3,5	19,9	19,4
Учащиеся (работающие)	6,0	4,5	8,0	7,5	17,6	24,0
Работающие в трудовом возрасте	2,5	3,0	4,7	4,9	11,3	12,3
Работающие пенсионеры	3,9	4,0	5,0	4,9	11,1	10,0
Находящиеся в отпуске по беременности и	0,2	0,1	3,8	4,1	10,6	12,0

⁶⁷ Росстат. Итоги выборочного обследования рабочей силы. [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (дата обращения: 16.11.2024).

	Основная работа		Регулярная подработка к основной занятости		Эпизодическая занятость	
родам, уходу за ребенком						
Больные или нетрудоспособные, не находящиеся на пенсии	0,0	0,0	2,3	2,1	8,5	6,9
Экономически неактивные (занимающиеся домохозяйством)	1,6	3,7	0,0	2,0	10,0	13,0
Безработные	1,5	4,3	2,0	4,5	11,4	16,4

Источник: Синявская О.В. и др. Экспертный доклад «Платформенная занятость в России: динамика распространенности и ключевые характеристики занятых». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2024. — С.28.

Приведенные данные подтверждают выводы о доминировании в привлечении новых работников на платформы за счет учащейся молодежи, экономически неактивных и безработных.

Как показали приведенные данные, наибольшая доля работников, занятых в различных отраслях, предпочитала форму эпизодической платформенной занятости. При этом самая высокая доля занятых на постоянной основе приходилась на сферу пассажирских перевозок и курьерской службы, строительства (16,5%) и бытовых услуг (15,2%), а также работники в сфере ИТ-технологий (15,1%) и репетиторы (15,2%). Нужно отметить, что выделенные сферы – это сферы повышенного спроса на данные услуги у населения, в связи с чем они представляют собой постоянный гарантированный спрос на услуги, обеспечивающий высокую занятость работников.

Таблица 2.6. – Структура платформенных занятых по сферам труда (по данным опроса 2024 года), %

	Основная работа	Регулярная подработка	Эпизодическая занятость
Юридические, финансовые бухгалтерские услуги, документооборот	13,2	11,0	75,7
Дизайн, фотография, копирайтинг, перевод	9,9	8,2	81,9
Программирование,	15,1	13,3	71,6

	Основная работа	Регулярная подработка	Эпизодическая занятость
разработка сайтов, администрирование			
Строительство, ремонт, уборка	15,8	6,6	77,7
Репетиторство/преподавание	15,2	15,5	69,2
Пассажирские и грузовые перевозки, курьерская доставка	16,5	14,1	69,4

Источник: Синявская О.В. и др. Экспертный доклад «Платформенная занятость в России: динамика распространенности и ключевые характеристики занятых». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2024. — С.32.

Проведенный анализ исследований платформенной занятости позволяет сделать ряд выводов.

Во-первых, платформенная занятость за счет низких барьеров для входа и предоставления гибких условий труда сделала ее привлекательной для широкого круга граждан как в возрастных категориях, так и профессиональных.

Во-вторых, основная направленность платформенной занятости приходится на формат дополнительной подработки занятых к традиционной занятости работников, которые используют ее эпизодически.

В-третьих, в качестве основной занятости ее используют чаще всего работники, считающие себя уязвимыми на рынке труда – больные, инвалиды, безработные.

В-четвертых, платформенная занятость имеет потенциал роста трудовой активности социально незащищенных групп населения, в том числе женщины с детьми, молодежь, а также людей, проживающих в небольших городах и сельской местности.

Кроме того, на основе анализа представленных данных, выявлены следующие социально-демографические тенденции в развитии платформенной занятости:

1. Происходит расширение вовлечения в платформенную занятость молодых людей в возрасте 18-24 лет.

2. Численность женщин, занятых в платформенной занятости, возросла до 49% в общей структуре платформенной занятости.

3. Структура платформенных занятых отличается квалификационно-профессиональной неоднородностью, где по численности преобладают специалисты с высшим и со средним общим образованием.

2.2. Оценка качества платформенной занятости

Как было показано в предыдущем параграфе в России растет уровень платформенной занятости населения, а выявленные тенденции ее роста показывают разноплановое распределение между возрастными и профессиональными группами населения.

С позиции экономической эффективности платформенная занятость выстраивается посредством взаимоотношений трудовых платформ с работниками (исполнителями) и работодателями (заказчиками). Эти отношения трансформируют структуру форм занятости, с одной стороны, а, с другой, изменяют взаимодействие участников этих отношений за счет выстраивания их через процесс получения информации с вэб-сайта, используемого как инструмент поиска работы и распределения заказов со стороны платформ между платформенными занятыми. Рост масштабов привлечения населения через платформы требует изучения качественных характеристик платформенной занятости, поскольку существует необходимость определения перспектив происходящей трансформации на российском рынке труда.

Оценки качества платформенной занятости рассматривается с двух сторон: с экономической, которая нацелена на достижение рационального использования платформенных работников, и с социальной – нацеленной на достижение уровня этой занятости, соответствующего интересам занятых работников.

В рамках осуществления данного исследования предлагается следующий *алгоритм его проведения, включающий пять этапов:*

1. Обоснование структуры показателей, отражающих качественные характеристики платформенной занятости.
2. Определение значений показателей качества платформенной занятости в рамках социологического опроса.
3. Определение базовых значений показателей.
4. Расчет коэффициентов корреляции для определения точности полученных значений.
5. Построение комплексной системы количественной оценки качества платформенной занятости.

Этап 1. За основу методологии проведения качественной оценки платформенной занятости взята методика Европейской экономической комиссии ООН (UNECE), в которой качество занятости рассматривается по 7 основным позициям⁶⁸. Данные показатели в нашем исследовании взяты за основу и к ним добавлен показатель «стабильность занятости». Все показатели разделены на две группы - экономические и социальные, что позволило сформировать следующий подход к проведению анализа: в первую группу включены экономические характеристики, такие как безопасность и условия труда; доходы от занятости; продолжительность рабочего времени; стабильность занятости; трудовая мотивация; повышение квалификации и профессиональное обучение. Ко второй группе отнесены социальные характеристики: социальная защита; социальный диалог.

Базу для проведения качественной оценки платформенной занятости составило исследование, проведенное автором на основе опроса платформенных занятых. Для этого была разработана *Анкета для опроса платформенных работников* (Приложение 1). Анкета сформирована в рамках выделенного алгоритма анализа проведения оценки качества платформенной занятости. Анкетирование платформенных занятых проведено на российской платформе Profi.ru. Выбор этой платформы связан с тем, что она является

⁶⁸ Handbook on Measuring Quality of Employment http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/2015/ECE_CES_40.pdf (дата обращения: 08.07.2020)

посредником в соединении работников разных специальностей с заказчиками работ. При этом данная платформа исключает услуги такси и курьерской доставки, в связи с чем в значительной степени исключает мигрантов из состава занятых на них платформенных работников.

Характеристика платформы Profi.ru. Платформа представляет собой сервис, помогающий клиентам-заказчикам и специалистам-исполнителям встретиться. Заказчики находят специалистов по следующим профилям деятельности: репетитор, сантехник, электрик, автоинструктор, парикмахер и др. Всего на платформе зарегистрировано более 3 млн. специалистов по 900 видам услуг. Ежедневно количество новых заказов составляет порядка 25 тысяч.

Гипотеза исследования состоит в следующем: не все показатели качества занятости платформенных работников соответствуют основным параметрам достойного труда. Для доказательства выдвинутой гипотезы все вопросы Анкеты были разбиты в соответствии с выделенным автором алгоритмом на две группы: экономического и социального характера, поскольку позволяли всесторонне оценить специфику использования работников по их собственным оценкам.

Этап 2. Характеристика выборки исследования. Анкета для опроса платформенных работников сформирована в рамках выделенного алгоритма проведения оценки качества платформенной занятости. С целью проведения данного исследования был проведен анализ профилей зарегистрированных специалистов на российской платформе Profi.ru, предлагающих определенный спектр услуг. На основе полученных данных о платформенных занятых сформирована выборка специалистов, в основу отбора которой положен профессиональный подход. Отбору подлежали специалисты следующих специальностей: ИТ-услуг, бухгалтерского учета, репетиторства, ремонта, строительства, уборки, копирайтинга, фотографии, перевода.

В рамках проведенного анализа было отобрано 2000 исполнителей, которым разослана разработанная автором анкета, от 1017 специалистов из

этой выборки была получена обратная связь. Участники опроса были распределены по возрастным группам, отношению к платформенной занятости (на постоянной, периодической или эпизодической основе), по гендерному признаку, уровню образования и по профессиональным группам.

По возрастному составу опрошенные распределились следующим образом (рис.2.2).

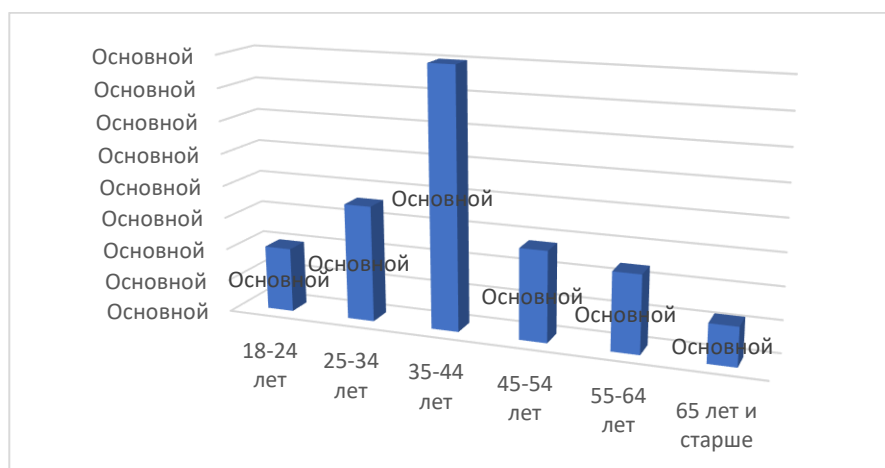


Рисунок 2.2. – Возрастное распределение опрошенных работников в рамках проведенного автором исследования, %

Наибольшую группу в составе опрошенных представляли работники в возрасте 35-44 лет (40%). Наименее всего откликнулись на Анкету работники в возрасте 18-24 лет (10%) и старше 65 лет (6%).

Распределение по полу выглядит следующим образом (рис.2.3).

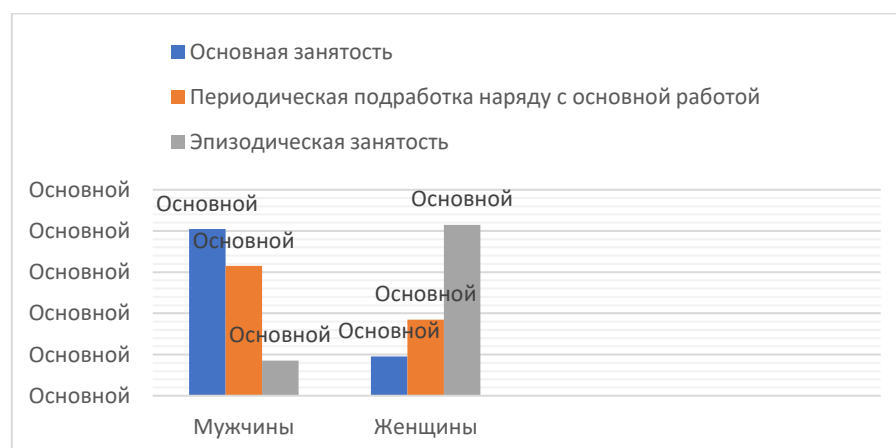


Рисунок 2.3. – Распределение по полу среди работников в % ко всем опрошенным

Распределение респондентов по полу имеет выраженные различия в зависимости от вида участия в платформенной занятости. Так, в основной занятости существенно преобладают мужчины (81%), в то время как в эпизодической занятости значительно больше женщин (83%).

По образовательному уровню среди опрошенных сложилось следующее распределение (рис.2.4).

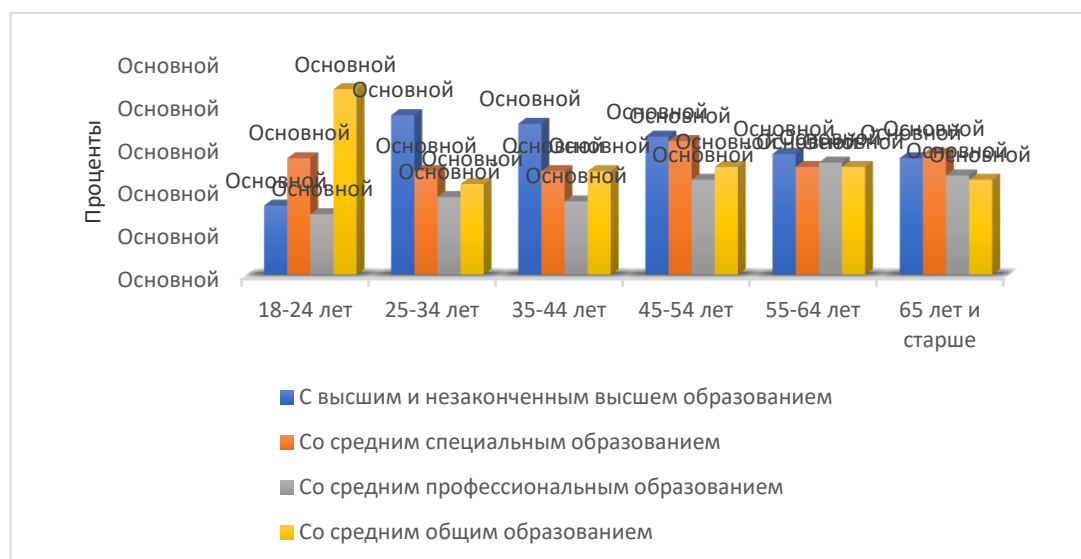


Рисунок 2.4. – Распределение респондентов по уровню образования, в % ко всем опрошенным

В сформированной в ходе исследования выборке платформенных работников отмечен высокий уровень высшего и незаконченного высшего образования по всем группам, кроме группы 18-24 лет, в которой этот показатель составил 16%, в то время как в других группах он варьировал от 37% в группе 25-34 лет до 27% в группе 65 лет и старше.

Уровень среднего профессионального образования как самый низкий отмечен в группе 18-24 лет – 14%, в то время как в других группах он выше 17%. Работников с общим средним образованием оказалось больше всего в группе 18-24 лет – 43%. Можно предположить, что таким образом себя идентифицировала учащаяся молодежь.



Рисунок 2.5. - Распределение респондентов по отношению к платформенной занятости, в % ко всем опрошенным

По отношению к платформенной занятости в выборке респондентов доминируют те, для кого платформенная занятость является основной работой – 67%.

В профессиональном разрезе данные опрошенных работников распределились следующим образом (рис.2.6).

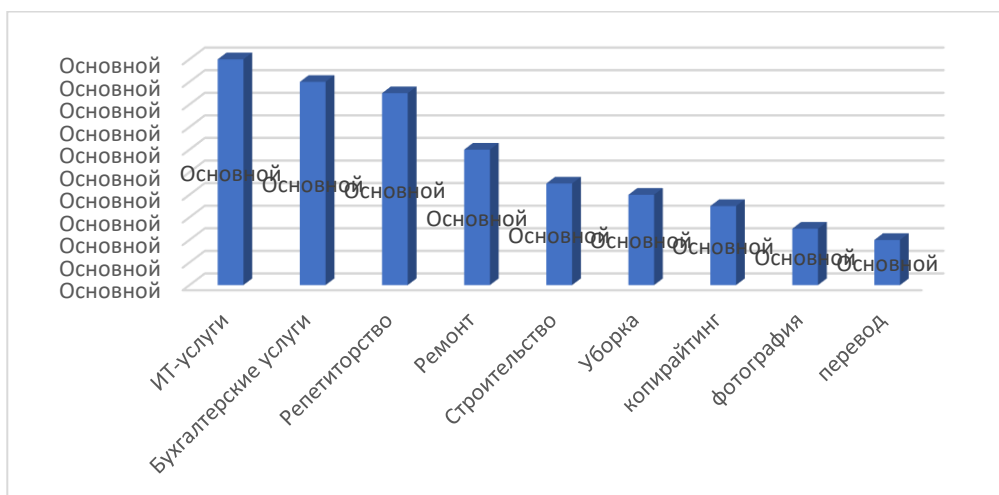


Рисунок 2.6. – Распределение респондентов по видам предоставляемых услуг, в % ко всем опрошенным

Распределение опрошенных по видам деятельности в платформенной занятости показало доминирование ИТ-услуг. Ими занимаются преимущественно работники возрастных групп 25-34 и 35-44 лет. Услуги бухгалтерского учета широко представлены в возрастных группах 35-44 лет и 45-54 лет. Занятые молодежной группы предпочитают заниматься репетиторством, копирайтингом и фотографией.

Таким образом, выделим ключевые характеристики платформенных занятых из сформированной автором выборки. К ней относятся работники в возрасте 25-45 лет, в большей части мужчины, имеющие высшее, незаконченное высшее или среднее профессиональное образование, занятые в большей части на постоянной основе, в сферах ИТ-услуг, бухгалтерского учета, репетиторства, ремонта и строительства.

Этап 3. Анализ экономических характеристик качества платформенной занятости. Для определения экономических характеристик качества платформенной занятости были исследованы такие позиции как:

1. Рабочее время, необходимое для выполнения работ.
2. Платформенная занятость как источник постоянного или частичного дохода.
3. Безопасность занятости и качество условий труда.
4. Стабильность занятости.
5. Трудовая мотивация.
6. Возможности использования платформенной занятости для повышения квалификации и профессионального обучения.

1. Рассмотрим *распределение рабочего времени* у работников исследуемой выборки (рис.2.7). Распределение рабочего времени среди опрошенных платформенных занятых показало, что наибольшая часть работников (52%) работают от 20 до 40 часов в неделю, в то время как 18% опрошенных отметили объем отработанных в неделю часов свыше 40. Средний объем отработанного времени на одного работника в пределах выборки составил 27-28 часов.

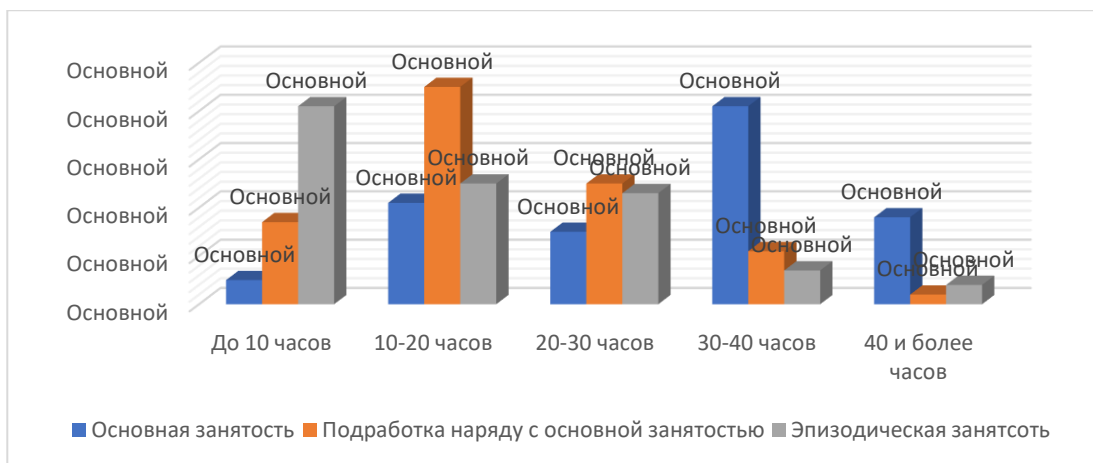


Рисунок 2.7. Распределение рабочего времени респондентов, в % ко всем опрошенным

Приведенные данные показывают, что график работы большинства занятых из выборки меньше стандартной 40-часовой недели (82%). Среди опрошенных платформенных работников почти треть имеет ненормированный рабочий день, продолжающийся в вечернее и ночное время. К этой категории относятся преимущественно мужчины (37%), для которых платформенная занятость не единственный заработок.

Несмотря на то, что большая часть опрошенных загружена менее 40 часов в неделю, ими отмечается наличие меньшего числа выходных дней в месяц, в среднем 4-5 дней.

2. С позиции исследования *платформенной занятости как источника дохода*, рассмотрено распределение источников по отношению к формам их получения (Рис.2.8).

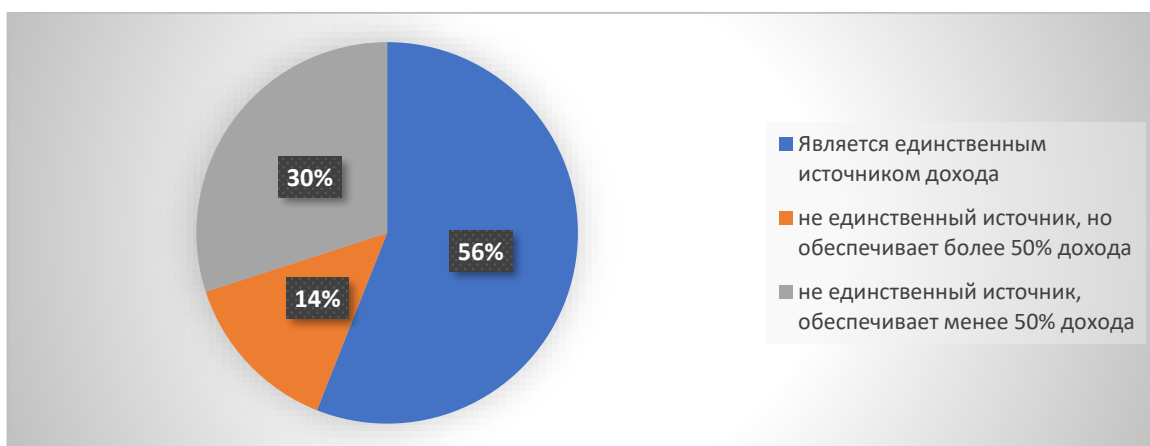


Рисунок 2.8. – Распределение респондентов по источникам дохода от платформенной занятости, в % ко всем опрошенным

Так, 56% среди опрошенных имеют доходы от платформенной занятости как единственный источник. Для 30% респондентов такие доходы не являются единственным источником и не обеспечивают 50% дохода. Для 14% доходы не являются единственным источником, но обеспечивают более 50% дохода. При этом респонденты отметили, что доходы от платформенной деятельности имеют более высокую частоту выплат по сравнению с традиционной занятостью. Большинство (51%) опрошенных отметили, что получают выплаты после каждого выполненного заказа. Часть опрошенных отметили частоту выплат 2-3 раза в неделю (17%).

3. Исследование *платформенной занятости с позиции безопасности и качества условий труда* показало, что данные характеристики обеспечиваются самими работниками. Они обеспечивают себя средствами и орудиями труда, поддерживают их работоспособность и соответствие стандартам выполняемой работы. Со стороны платформ они получают информацию по заказам, которая, по их мнению, должна быть полной и достоверной, что рассматривается как фактор успешного обеспечения условий труда. Следовательно, появляется новый элемент в характеристике условий труда - наличие полной и достоверной информации от платформы о заказе на выполнение конкретных работ, который должен включать перечень работ, сроки исполнения, требуемый уровень качества и стоимость работ.

4. *Стабильность занятости.* Определение уровня стабильности занятости является одной из основных социальных характеристик платформенной занятости. Как показали результаты ответов респондентов, большинство из них считают платформенную занятость нестабильной, а также отмечают нестабильность поступления заработков. Специалисты таких сфер как ремонт, строительство, фотография указывают на наличие фактора сезонности в поступлении заказов на выполнение работ. Большая часть опрошенных отмечает, что конкуренция выступает препятствующим фактором в получении заказов и служит условием вынужденного снижения цены работ, а, соответственно, и заработка.

Таблица 2.7. – Распределение ответов респондентов по характеристикам уровня стабильности занятости

Вопросы респондентам	Основная занятость	Подработки наряду с традиционной занятостью	Эпизодическая занятость
Насколько часто Вы получаете заказы на платформе	3-5 раз в неделю	1-2 раза в неделю	2-3 раза в месяц
Имеете ли Вы возможность планировать объем заказов по временным периодам	да	нет	нет
Насколько высока доля пустых обращений, не конвертируемых в реальные заказы	15%	30%	10-20%
Высок ли на платформе уровень конкуренции по Вашему виду деятельности	Высокий	Средний	Средний
Считаете ли Вы справедливой систему рейтингов на платформе	Нет, поскольку ориентирована только на отзывы заказчиков	Нет, так как не учитывает уровень квалификации исполнителя	Да
Какой, по-вашему мнению, должен быть главный критерий оценки специалиста на платформе	Опыт работы	Качество исполнения заказа	Качество и срок исполнения заказа

Составлено автором по результатам проведенного опроса платформенных занятых

Не все опрошенные согласны с системой рейтингов, которые присваивает платформа зарегистрированным на ней специалистам. Так, работники, рассматривающие платформу как основную занятость, считают, что главным критерием рейтинга должен стать опыт работы. Совмещающие подработку на платформе придают большее значение качеству выполнения работ, а эпизодически занятые еще и срокам исполнения работ.

5. Трудовая мотивация. В Анкету были включены вопросы, позволяющие выяснить у платформенных работников мотивы включения в данную форму занятости. Распределение ответов о мотивах выбора платформенной занятости неоднозначны между группами работников (табл.2.8). Так, у работников, для которых платформенная занятость является основной, доминирует мотив добровольного и приоритетного выбора онлайн работы (51%). Для работников из группы с дополнительной подработкой,

основным мотивом выбора является возможность совмещения с традиционной занятостью (41%).

Таблица 2.8. – Ответы респондентов о мотивах включения в платформенную занятость, в % к группам опрошенных

Причины поиска работы через платформу	Основная занятость	Подработки наряду с традиционной занятостью	Эпизодическая занятость
Не смог (ла) найти никакую другую работу	16	5	11
Искал (ла) специально работу в онлайн режиме	51	10	22
Нужна работа с гибким графиком	20	17	10
Работаю временно до поиска подходящей постоянной работы	3	2	5
Работаю параллельно с учебой	5	3	25
Использую как подработку наряду с постоянной занятостью	0	41	9
Работаю в отпуске по уходу за ребенком	2	12	11
Работаю в связи с выходом на пенсию	3	10	7

Составлено автором по данным проведенного опроса респондентов.

Для эпизодической занятости выделяется в качестве основного мотива выбора совмещение работы с учебой (25%) и специальный поиск онлайн работы (22%). Среди всех групп опрошенных работников выделяется ответ на вопрос о выборе работы с гибким графиком, на который ответили утвердительно от 10 до 20% респондентов. Вопрос о специальном поиске работы в онлайн режиме также собрал значительное число утвердительных ответов по всем трем группам респондентов.

Следовательно, все рассмотренные варианты ответов по поводу мотива участия в платформенной занятости показывают преимущественно добровольный выбор этой формы занятости. Платформенная занятость рассматривается респондентами как источник трудовых доходов и позволяет работникам сохранять свою трудовую активность.

Для того, чтобы выстроить иерархию мотивов выбора платформенной занятости, респондентам был задан вопрос о преимуществах и недостатках этой формы занятости (табл.2.9).

Таблица 2.9. – Ответы респондентов о преимуществах платформенной занятости, в % к группам опрошенных

Преимущества платформенной занятости	Основная занятость	Подработки наряду с традиционной занятостью	Эпизодическая занятость
Легкая доступность в систему платформенной занятости, не требующая никаких материальных вложений	81	79	85
Получение доступа к большой аудитории клиентов	92	87	78
Возможность работать в рамках гибкого графика рабочего времени	93	88	85
Возможность самостоятельно определять рабочую нагрузку	76	84	81
Быстрый расчет за проделанную работу	73	77	71
Возможность получения стабильного дохода	70	67	89
Возможность работать из дома, никуда не выезжая	65	78	91
Возможность совмещать работу с домашними делами, уходом за детьми и т.д.	31	49	63

Составлено автором по данным проведенного опроса респондентов.

Распределение ответов респондентов демонстрирует приоритеты выбора ими платформенной занятости. По мнению большинства опрошенных, основными преимуществами такой формы занятости стала легкая доступность в систему платформенной занятости, не требующая материальных вложений, получение доступа к большой аудитории заказчиков работ и возможность трудиться в условиях гибкого режима. Кроме этого, были выделены такие преимущества как возможность самостоятельно формировать свою рабочую нагрузку, а также прямой расчет за работу.

В то же время респонденты отметили наряду с преимуществами платформенной занятости и ее недостатки (табл.2.10). По мнению подавляющего большинства опрошенных, платформенная занятость не гарантирует регулярности заказов, а, соответственно, и регулярность заработков, создает неопределенный статус работника, не имеет социальных гарантий.

Таблица 2.10. – Ответы респондентов о недостатках платформенной занятости, в % к группам опрошенных

Недостатки платформенной занятости	Основная занятость	Подработки наряду с традиционной занятостью	Эпизодическая занятость
Занятость через платформы создает неопределенный статус работника	91	82	78
Занятость через платформы не имеет социальных гарантий, в т.ч. оплата больничного, право на пенсию, страхование от несчастного случая	95	80	72
Платформенная занятость не гарантирует регулярности заказов, а, соответственно, регулярность заработка	94	91	89
Распределение заказов увязывается с системой рейтингов, которые формируются не всегда справедливым путем	91	78	83
Платформы не предоставляют защиту от недобросовестных клиентов	90	85	83
Платформы не выступают арбитражем в спорах между заказчиком и исполнителем	84	79	71

Составлено автором по данным проведенного опроса респондентов.

Также у респондентов имеются претензии к платформам по выполнению ими посреднических функций, где они не согласны с системой рейтингования, отсутствием защиты от недобросовестных клиентов и неучастием платформ в спорах между заказчиком и исполнителем.

Приведенные оценки респондентов преимуществ и недостатков платформенной занятости показывают, что при всем своем широком распространении она отличается более низким качеством по сравнению с регулярной занятостью.

В ходе исследования респондентам было предложено ответить на вопрос *о возможности использования платформенной занятости для повышения квалификации и профессионального обучения* (табл.2.11).

Респондентам был задан вопрос о том, существует ли необходимость повышения квалификации в процессе платформенной занятости и какие компетенции необходимо им постоянно или периодически повышать.

Таблица 2.11. – Типология навыков и знаний, требующих повышения для успешного выполнения работы

Профессиональные навыки и знания, требующие повышения	Сферы применения
Программирование, аналитика данных	ИТ-услуги
Новые технологии и материалы	Ремонт, строительство
Налоговое законодательство	Бухгалтерский учет
Ценообразование	Ремонт, строительство
Бизнес-планирование	ИТ-услуги, ремонт, строительство
Знание иностранного языка	Перевод, копирайтинг

Составлено автором.

Большинство опрошенных отметили постоянную необходимость в обновлении и пополнении имеющихся у них навыков и компетенций. Особенно выделяются специалисты в области ИТ-услуг (программирование, аналитика данных), работники, осуществляющие ремонт и строительство (новые технологии и материалы), а также бухгалтера (налоговое законодательство), которые отметили постоянную необходимость в пополнении и обновлении имеющихся у них знаний и навыков.

Таким образом, в процессе анализа экономических характеристик качества платформенной занятости установлено, что платформенные работники по использованию рабочего времени укладываются в среднем в объем 27-28 часов в неделю, но треть опрошенных имеют ненормированный рабочий день с ночными и вечерними работами. Большая часть опрошенных получают доходы от платформенной занятости как от основного источника. Условия и безопасность труда платформенные работники создают для себя самостоятельно, однако рассматривают платформы как условие предоставления достоверной информации, считая ее составной частью формирования безопасности и условий труда. По мнению большей части респондентов платформенная занятость стимулирует их к постоянному пополнению и обновлению имеющихся у них знаний и навыков, тем самым формирует потребность в совершенствовании своего профессионального потенциала.

Рассмотрим социальные характеристики занятости на основе следующих показателей:

1. Социальная защита.

2. Социальный диалог.

1. *Социальная защита.* Для рассмотрения социальной защиты как характеристики платформенной занятости, проанализируем формы оформления трудовых отношений респондентами выборки (рис.2.9).

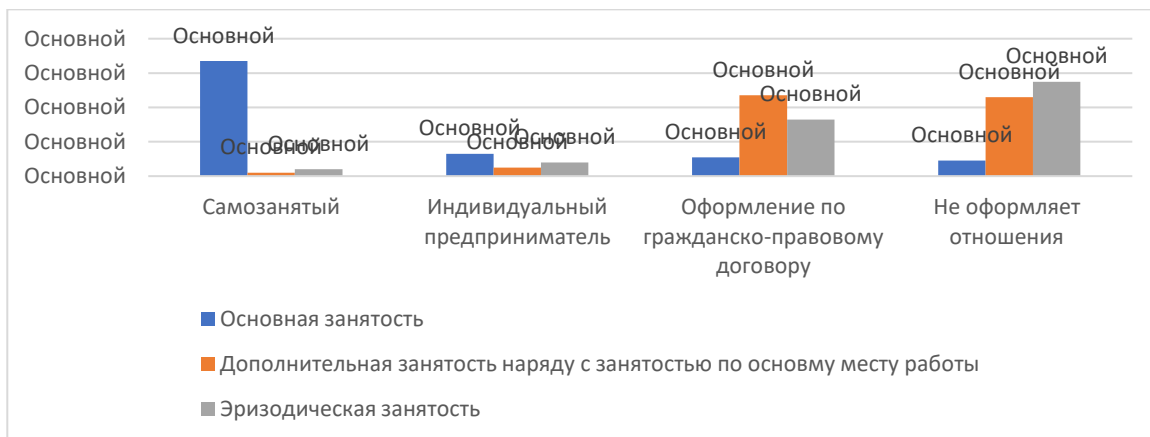


Рисунок 2.9. Распределение респондентов по формам оформления трудовых отношений, в % ко всем опрошенным

Как видно на представленной диаграмме, среди занятых платформенной занятостью как основной 67% оформлены как самозанятые, 13% как индивидуальные предприниматели, 11% оформляют отношения по гражданско-правовому договору и только 9% не оформляют отношений. Среди использующих платформенную занятость как дополнительную к основной работе отношения как самозанятый оформлены всего у 2%, статус индивидуального предпринимателя имеет 5% опрошенных, в то время как 47% используют договорные отношения, а 46% их не оформляет. У эпизодически занятых также преобладает заключение договоров гражданско-правового характера или отсутствие оформленных отношений, а статус самозанятого или индивидуального предпринимателя имеет 4% и 8%, соответственно.

Из приведенных данных следует, что обеспечение социальной защитой находится полностью в личной ответственности самих работников. Это связано с тем, что статус самозанятого и индивидуального предпринимателя не предусматривает обязательных социальных отчислений во внебюджетные фонды. В связи с чем они должны делать такие отчисления на добровольной

основе. Но не все использующую указанные формы оформления бизнеса осуществляют такие платежи. По данным проведенного опроса только 50% оформленных самозанятых и 72% индивидуальных предпринимателей осуществляют добровольные отчисления в социальные фонды.

Респонденты также отмечают, что они проходят регистрацию на платформе, документально доказывая свою квалификацию, однако платформа не подтверждает трудового стажа работнику, поэтому он не учитывается в трудовой карьере и не формирует условия для оформления пенсии в будущем. Кроме того, отсутствие подтверждения стажа, по мнению респондентов, усложняет последующее трудоустройство и подтверждение профессионального опыта. Следовательно, платформенные работники поставлены в такие условия, при которых должны обеспечивать себя социальной защитой самостоятельно. Для того, чтобы выяснить важность социальной защиты для опрошенных респондентов, рассмотрим ответы на поставленные вопросы в ходе исследования (табл.2.12).

Таблица 2.12. – Распределение ответов респондентов по вопросам выделения приоритетности обеспечения социальной защитой со стороны платформ, в % к группам опрошенных

Вопросы респондентам	Основная занятость	Подработки наряду с традиционной занятостью	Эпизодическая занятость
Соответствие оплаты труда объему и сложности выполненных работ	85	74	71
Включение в оплату труда страхового взноса для перечисления в социальные фонды	79	69	56
Включение в отношения с платформой страховки от неоплаты заказа клиентом	89	77	68
Обязательное страхование от несчастных случаев	70	74	43
Страхование профессиональной ответственности работника	65	74	37
Предоставление юридических консультаций и арбитража от платформы в случае возникновения споров с клиентами	76	65	47

Составлено автором по данным проведенного опроса респондентов.

Подавляющее большинство опрошенных считают ключевым вопросом обеспечения социальной защитой соответствие оплаты труда объему и сложности выполненных работ. Вторым по важности выделен вопрос о включении в отношения с платформой страховки от неоплаты заказа клиентом. Судя по отзывам на этот вопрос, многие платформенные работники сталкивались с подобной ситуацией, когда выполненная работа не была оплачена клиентом.

При этом платформа не несет никакой ответственности за возникающие ситуации неплатежей, что платформенные работники рассматривают как фактор неправомерного устранения платформ от обеспечения как посредника выполнения условий сделки.

Представленные ответы на вопросы показывают большую заинтересованность платформенных работников, занятых на постоянной основе, в расширении социальной защиты со стороны платформ, чем работников эпизодической или дополнительной занятости. По всей видимости, эта группа проявляет большую заинтересованность в выстраивании долгосрочных отношений с платформами, которые бы способствовали в перспективе повышению безопасности их деятельности.

2. Социальный диалог. Для платформенных занятых участие в социальном диалоге с участием работодателей и представителей правительства по поводу обсуждения общих вопросов по социально-экономической политике государства на сегодняшний день оказался недоступным. Связано это с тем, что такие возможности для платформенных работников ограничены в силу автономности их труда.

В ходе опроса 100% респондентов ответили, что ни разу не вступали в контакты с представителями платформы или профсоюзных и других общественных организаций. Кроме того, все респонденты ответили на вопрос об отсутствии информации на платформе о существующих в России государственных и негосударственных страховых продуктах, адресованных платформенным занятым, которыми они могли бы воспользоваться.

Следовательно, можно констатировать, что платформы не ведут социального диалога с работниками, зарегистрированными в качестве платформенных занятых, и не информируют их о доступных им социальных гарантиях и страховых продуктах. Данная ситуация выводит платформенных занятых за пределы доступности участия в обмене информацией относительно общих интересов в сфере их труда и социальных гарантий.

Этап 4. Расчет коэффициентов корреляции для определения точности полученных значений ответов респондентов.

Полученные ответы опрошенных платформенных занятых выявили основные направления формирования качественных показателей их труда. Но для того, чтобы убедиться в точности полученных значений, проведем их корреляцию с использованием коэффициента Спирмена, который используется для проверки совместимости ранговых коэффициентов при проверке качества композиции ответов. Расчеты приведены в Приложении 2, основные итоги корреляции сгруппированы в табл.2.13.

Таблица 2.13. – Расчет коэффициента ранговой корреляции для проверки качества композиции ответов

	Коэффициент ранговой корреляции Спирмена		Проверка правильности составления матрицы на основе исчисления контрольной суммы		Оценка коэффициента ранговой корреляции Спирмена	
	Корреляция 1-ой группы со 2-ой	Корреляция 1-ой группы с 3-ей	Корреляция 1-ой группы со 2-ой	Корреляция 1-ой группы с 3-ей	Корреляция 1-ой группы со 2-ой	Корреляция 1-ой группы с 3-ей
Приоритетность обеспечения социальной защитой со стороны платформ	0,855	0,978	55	55	0,51	0,2
Мотивы включения в платформенную занятость	0,377	0,731	55	55	0,9	0,66
Преимущества платформенной занятости	0,951	0,517	55	55	0,3	0,83
Недостатки платформенной занятости	0,829	0,84	55	55	0,54	0,53

Составлено автором.

Проведенные расчеты коэффициента Спирмена применительно к результатам опроса (распределение ответов респондентов в зависимости от отношения к платформенной занятости) показали наличие взаимосвязи между полученными ответами. При проверке коэффициента ранговой корреляции на статистическую значимость с применением критических точек распределения Стьюдента доказало, что ранговая корреляционная связь между оценками по двум тестам значимая.

Исключение составили две позиции: совместимость первой и второй группы ответов по вопросу «Мотивы включения в платформенную занятость» и между первой и третьей по вопросу «Преимущества платформенной занятости». Это связано с большим разбросом долей ответов опрошенных (от 0 до 51), обусловленных разными подходами интервьюированных к выбору платформенной занятости в качестве основной и дополнительной. Наличие тесной корреляции между другими группами ответов опрошенных показывает достоверность проведенного автором исследования, на основании которого можно сделать выводы в рамках анализа качества платформенной занятости.

Этап 5. Построение комплексной системы оценки качества платформенной занятости. На основе систематизации полученных экономических и социальных показателей платформенной занятости проведем ее комплексную оценку (2.14).

Таблица 2.14. – Оценка качественных характеристик платформенной занятости и их влияние на расширение данной формы занятости

Характеристики	Оценки респондентов	Влияние на расширение платформенной занятости
<i>Экономические характеристики</i>		
Рабочее время, необходимое для выполнения работ	Высокая	Способствует
Источник постоянного или частичного дохода	Средняя	Способствует
Безопасность занятости и качество условий труда	Низкая	Не способствует
Стабильность занятости	Низкая	Не способствует
Трудовая мотивация	Высокая	Способствует
Повышение квалификации и профессиональное обучение	Высокая	Способствует

Характеристики	Оценки респондентов	Влияние на расширение платформенной занятости
<i>Социальные характеристики</i>		
Социальная защита	Очень низкая	Не способствует
Социальный диалог	Отсутствует	Не способствует

Составлено автором.

Как видно из представленной системы оценок характеристик платформенной занятости, в блоке экономических характеристик доминируют положительные оценки: 2 против 4, в то время как в блоке социальных характеристик представлены только отрицательные оценки. Такое распределение оценок позволяет сделать вывод, что, несмотря на низкий уровень социальных характеристик, платформенная занятость остается привлекательной с точки зрения экономических характеристик за счет ее доступности, гибкого распределения рабочего времени и получения дополнительного дохода. Полученные оценки качества платформенной занятости показывают, что доминирующим мотивом становится потребность свободного распоряжения своим рабочим временем, отражающая новую тенденцию в современном развитии трудовых отношений под влиянием цифровизации. Такой подход показывает вторичность значения социальной составляющей платформенной занятости при выборе работником этой формы трудовых отношений.

Данный вывод доказывает наличие высокого потенциала расширения платформенной занятости, который в ближайшей перспективе может быть реализован на российском рынке труда.

Таким образом, проведенный анализ качественных характеристик платформенной занятости на основе выдвинутой гипотезы авторского исследования показал их несоответствие параметрам достойного труда. Если по экономическим параметрам качество платформенной занятости приближается к среднему уровню достойного труда (за исключение стабильности и безопасности занятости и качества условий труда), то по социальным параметрам она полностью не соответствует критериям достойного труда (низкой социальной защищенности и отсутствию

возможности участия в социальном диалоге). В связи с чем можно сделать вывод, что платформенная занятость содержит в себе риски прекаризации занятых, что требует специального исследования.

2.3. Влияние возрастания масштабов платформенной занятости на развитие новых тенденций на российском рынке труда

Проведенный анализ качественных характеристик платформенной занятости показал, что она имеет ряд преимуществ для работников, обеспечивающих ее широкую привлекательность. Среди них: гибкость труда, свобода выбора формы труда, экономия на издержках поиска заказов. Такая привлекательность платформенной занятости обеспечивает ее быстрый рост: «занятость с использованием Интернет-сети растет в три раза быстрее, чем традиционная»⁶⁹. Если раньше такую занятость рассматривали как дополнительную к основной работе, то с недавних пор она стала замещать стандартную модель занятости.

Рассмотрим причины роста платформенной занятости.

Ключевой причиной стало стремительное внедрение цифровых технологий на рынке труда, оказавших воздействие на трансформацию структуры рынка труда. Процесс трансформации структуры рынка труда происходит под влиянием нескольких факторов. Во-первых, разрастание сферы услуг связано с появлением структурных диспропорций, когда происходит переток рабочей силы из производственной сферы в сферу сервисных услуг. Во-вторых, внедрение компьютеров и роботов в производство сопровождается высвобождением работников и развитием новых форм занятости. В-третьих, быстрое развитие информационно-коммуникационных технологий создало основу для формирования цифровой инфраструктуры рынка труда, в рамках которой устанавливается новый формат взаимоотношений между работником и работодателем с участием цифровых платформ. В-четвертых, проявление демографических факторов,

⁶⁹ Янченко Е. В. Гиг-экономика: риски прекаризации занятости / Е. В. Янченко // Экономика труда. – 2022. – Т. 9, № 5. – С. 910.

приводящих к снижению уровня рождаемости и ускорению постарения населения, усиливают трансформационные процессы на рынке труда, способствуя развитию таких форм занятости, которые оптимизируют затраты человеческого капитала. В-пятых, цифровизация рынка труда оказывает влияние на изменение структуры профессий и специальностей, что влечет за собой исчезновение ряда видов трудовой деятельности, взамен которых используется платформенная занятость.

Таким образом, трансформация структуры рынка труда имеет проявления, которые связаны с возникновением новых тенденций для российского рынка труда, содержащих потенциальные риски для работников, которые вовлекаются в трансформационные процессы через цифровые платформы.

Привлекательность платформенной занятости вытекает из особенностей механизмов функционирования платформ. Цифровые платформы выполняют процесс соединения интересов исполнителей и заказчиков работ, которые вступают между собой в отношения, предметом которых является выполнение работ, требуемых для исполнения заказа. При этом оплата работ происходит не за отработанные часы, а по факту исполнения заказа.

Заказчик в этих отношениях выступает, по сути, работодателем, привлекающим работника вне штатных отношений для выполнения определенного вида работ. С одной стороны, заказчик-работодатель решает возникшие у него проблемы, а, с другой стороны, экономит на издержках труда, используя внештатного работника, за которого не требуется оплачивать социальные взносы. Это выступает стимулом для работодателей шире использовать платформенных работников.

Работник, получающий заказ, должен исполнить его в соответствии с указанным объемом, качеством и сроками. Однако не всегда работник получает выгоды от тех преимуществ, которые предоставляет платформенная занятость. Так, гибкость условий труда не обеспечивается его финансовой

безопасностью, поскольку содержит риски непостоянной заработной платы и обеспеченности социальными гарантиями.

Трудовые платформы ориентированы на привлечение работников, имеющих статус самозанятых, не подпадающих под категорию наемных работников. В рамках такого подхода формируется особенность трудовых отношений, складывающихся между платформами и занятыми на них работниками, в которых платформа не выступает как работодатель, а становится третьей стороной этих отношений – специальным посредником, обеспечивающим соединение работников и работодателей. Функции специального посредника платформы осуществляют путем создания управленческого алгоритма, в основе которого лежат рейтинги привлекаемых работников, уровень их квалификации, клиентские отзывы о выполнении заказов, т.е. репутационные характеристики работников. Алгоритм для работников выполняет надзорные функции в реализации отношений платформы с работником. Большая часть платформ использует алгоритм для выстраивания отношений с работниками посредством регулирования объема предоставляемых им заказов, что таким образом влияет на формирование уровня заработка платформенных занятых.

Алгоритм взаимоотношений с привлекаемыми работниками платформы выстраивают по своим принципам, так как на сегодняшний день отсутствуют нормативные требования к реализации данной формы трудовых отношений. В связи с чем, получая доступ к платформе, работники принимают ее условия путем заключения соглашения в соответствии с установленными правилами и расценками стоимости услуг, а в случае нарушения этих условий происходит отключение работника от поступающих на платформу заказов.

Таким образом, механизм функционирования трудовых платформ показал, что, с одной стороны, они создают возможности для занятости всех желающих, а, с другой стороны, форма такой занятости является временной и непостоянной, поскольку подчиняется правилам платформы, нарушение которых сопряжено с потерей работы.

Платформенная занятость в отличие от традиционной выстраивается на участии в них трех сторон: работника-исполнителя, работодателя-заказчика и платформы-посредника между ними. Для платформенного занятого работа предоставляется только тогда, когда на нее поступил заказ от работодателя, размещаемый в алгоритме платформы. В связи с этим платформенная занятость рассматривается как временная занятость. Оплата труда платформенных занятых также носит нестандартную форму. При взаимодействии исполнителя и заказчика платформа использует две основные схемы оплаты:

- сформулированное заказчиком предложение содержит фиксированную стоимость, которая поступает в качестве вознаграждения работнику только в случае выполнения этого заказа;

- соревновательный механизм вознаграждения, предлагаемый платформой, предполагает конкуренцию за исполнителя с повышением размера оплаты.

Рассмотренный механизм взаимоотношений платформы с ее участниками показывает особую бизнес-модель, выстраиваемую платформами по поводу объединения групп ее участников, для которых платформа обеспечивает продвижение предлагаемых ими продуктов и услуг. Механизм указанной бизнес-модели отличается от традиционных форм ведения бизнеса тем, что формирует каналы связи между зарегистрированными на платформе участниками по поводу обмена информацией, получая при этом комиссионное вознаграждение.

Для экономики в целом использование трудовых платформ имеет положительное воздействие, проявляющееся через создание новых рабочих мест, развитие новых форм занятости, стимулирование самозанятости, что в целом способствует регулированию спроса и предложения на рабочую силу. Вместе с тем распространение в экономике платформенной занятости усиливает конкуренцию на рынке труда и способствует снижению стоимости услуг труда, предоставляемого платформенными занятыми.

В то же время расширение платформенной занятости становится вызовом для экономики, поскольку, с одной стороны, сокращает численность занятой рабочей силы в реальном секторе экономики, а, с другой стороны, за счет роста нерегистрируемой формы занятости сокращается налоговая база и поступления в социальные фонды.

Ключевой тенденцией для российского рынка труда является рост в платформенной занятости численности молодежи. Рассмотренные выше социально-демографические характеристики платформенных занятых позволяют составить портрет среднестатистического платформенного занятого. Платформенный работник представлен преимущественно возрастной группой 24-35 лет, практически в равной степени в ней участвуют мужчины и женщины, имеет высшее или незаконченное высшее образование, зарегистрирован как самозанятый или индивидуальный предприниматель, уверенно владеет компьютерными навыками, ориентирован на выбор формы трудовой деятельности с гибким графиком и возможностью быстрого получения дохода.

Приведенные характеристики портрета платформенного работника подтверждают, что в эту категорию включены преимущественно молодые люди с нереализованным трудовым потенциалом. Для них вовлечение в платформенную занятость успешно гармонирует со стандартами их жизни, что позволяет сделать вывод о росте данной возрастной группы в составе платформенных занятых в ближайшей перспективе.

В то же время рост выделенной возрастной категории работников в платформенной занятости может иметь отрицательные последствия для изменения структуры российского рынка труда. Для доказательства данного вывода необходимо провести анализ динамики изменения численности возрастной группы 24-35 лет, включенной в состав рабочей силы, и сопоставление изменения доли этой группы с численностью трудоспособного населения страны (рис.2.10).

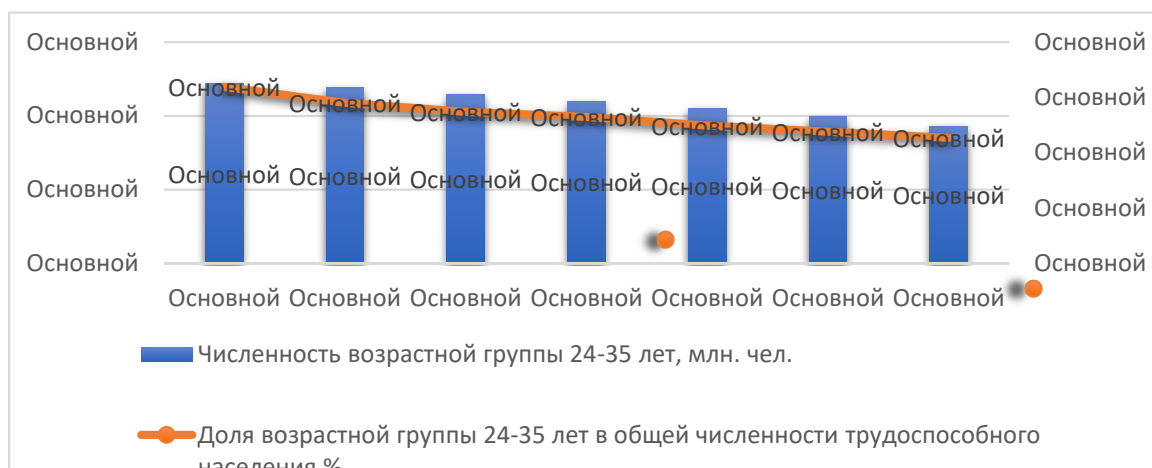


Рисунок 2.10. - Доля возрастной группы 24-35 лет в общей численности трудоспособного населения

Источник: Рабочая сила, занятость и безработица в России. Статистический сборник. 2024. – М.: Росстат, 2024. – С.29. – Электронный ресурс: rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab_sila_2024.pdf

Приведенные на рис. 2.10 данные показывают, что численность рассматриваемой возрастной группы 24-35 лет имеет тенденцию к понижению. За рассматриваемый период произошло снижение численности возрастной группы 24-35 лет до 5,8 млн. чел, а в общей численности трудоспособного населения доля этой группы сократилась на 9,2 процентных пункта. Причина развития понижающей тенденции для этой возрастной группы связана с последствиями низкой рождаемости в конце 90-х годов прошлого века – начале 2000-х годов. Вместе с тем, для сегодняшнего развития российской экономики выделенное сокращение трудовых ресурсов становится весьма ощутимым, поскольку отражается на нарушении преемственности выходящих на пенсию работников. Увеличение возраста выхода на пенсию может несколько сглаживать развитие этой тенденции, но в целом по экономике сокращение притока молодых работников усугубляет общий дефицит кадров в стране.

Наряду с отмеченной тенденцией сокращения притока молодежи в экономику, на российском рынке труда имеют проявление еще несколько факторов, влияющих на сокращение молодых работников на рынке труда.

Во-первых, в последние годы отмечается высокая вовлеченность молодежи в процесс обучения в учебных образовательных заведениях по очным программам.

Во-вторых, на рынке труда очень высокий уровень безработицы среди молодых специалистов после окончания вузов и колледжей. Так, по данным исследования FinExpertiza, «если к концу 2022 года безработица в среднем по стране составляла 3,7%, то в группе 20–24 лет – 12,5%, в группе 25–29 лет – 4,8%, среди 30–34-летних – 4,4%, а для более старших возрастов она была уже 2,9% и ниже»⁷⁰.

В-третьих, среди покинувших Россию в 2022 году релокантов значительная доля приходилась на молодых специалистов, численность которых, по оценкам экспертов, составила порядка 500 тыс. россиян.

В-четвертых, высока доля молодежной возрастной группы среди мобилизованных в рамках Специальной военной операции.

Группа работников 24–35 лет очень важна для экономики в связи с тем, что эти работники уже имеют законченное высшее или среднее профессиональное образование, получили некоторый опыт работы и являются высоко мобильными работниками. В связи с этим даже переход части из данной возрастной группы работников в структуры платформенной занятости будет усиливать возникновение структурных диспропорций на рынке труда вследствие нарушения принципа преемственности поколений из-за сокращения притока молодых специалистов в ключевые отрасли экономики. По данным ряда экспертов, наиболее уязвимыми будут отрасли с «массовым наймом персонала, а также производство, строительство, добыча сырья, нефтегазовая отрасль и ИТ»⁷¹.

⁷⁰ С рынка труда смыло молодежь // РБК. 2023. № 048.- Электронный ресурс: <https://www.rbc.ru/newspaper/2023/04/11/6433e7499a7947356c70a065?ysclid=Iz9tkezkm026720174> (дата обращения: 23.12.2024).

⁷¹ С рынка труда смыло молодежь // РБК. 2023. № 048.- Электронный ресурс: <https://www.rbc.ru/newspaper/2023/04/11/6433e7499a7947356c70a065?ysclid=Iz9tkezkm026720174> (дата обращения: 23.12.2024). С рынка труда смыло молодежь // РБК. 2023. № 048.- Электронный ресурс: <https://www.rbc.ru/newspaper/2023/04/11/6433e7499a7947356c70a065?ysclid=Iz9tkezkm026720174> (дата обращения: 23.12.2024).

В связи с наличием выявленных проблем перетока молодежи в платформенную занятость требует серьезного совершенствования механизм содействия занятости молодежи, в котором наряду с мероприятиями по повышению конкурентоспособности молодых специалистов, должны быть активизированы цифровые инструменты трудоустройства, отвечающие современным потребностям молодежной аудитории, где основной упор должен быть сделан на электронные алгоритмы поиска вакансий и трудоустройства, а также карьерного развития и продвижения.

Для минимизации влияния структурных диспропорций на рынок труда необходимо совершенствовать его инфраструктуру и более активно осуществлять внедрение в отраслях гибких форм организации труда, в том числе за счет создания благоприятных условий для закрепления работников в отраслях с высокой текучестью кадров.

Другой новой тенденцией для российского рынка труда становится повышение доли женщин в структуре платформенной занятости. Как было показано выше, доля женщин в структуре платформенной занятости за период 2022-2024 гг. увеличилась с 38% до 49%. При этом, как отмечает ряд исследований, значительный приток происходит за счет женщин, находящихся в декретном отпуске или отпуске по уходу за ребенком.

Рассмотрим долю женского труда в общей структуре российского рынка труда за период 2017-2023 гг. Как показали приведенные на рис.2.11 данные, численность женщин среди трудоспособного населения за рассматриваемый период изменялась незначительно с 35,4 млн. в 2017 году до 35,9 млн. в 2023 году, однако их доля в структуре трудоспособного населения за этот же период сократилась почти на 3 процентных пункта - с 46,3% до 43,9%.

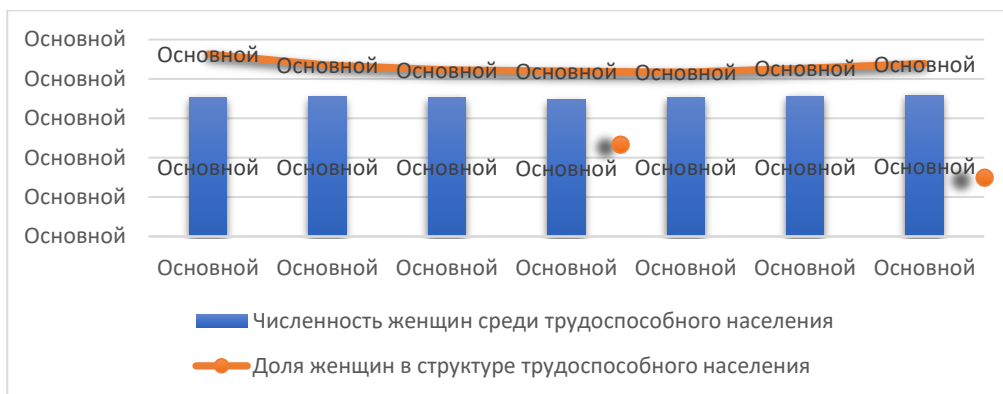


Рисунок 2.11. – Динамика изменения численности женщин среди трудоспособного населения России в 2017-2023 гг.

Источник: Рабочая сила, занятость и безработица в России. Статистический сборник. 2024. – М.: Росстат, 2024. – С.33.Электронный ресурс: rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab_sila_2024.pdf

Вместе с тем женщины представляют собой более образованную группу населения. Так, в 2023 году среди трудоспособных женщин – 40,4% имели высшее образование, а 30,2% - среднее профессиональное образование, в то время как у мужчин аналогичные показатели составляли только 30,7% и 23,6%, соответственно⁷².

Среди платформенно занятых женщин по видам деятельности доминируют такие виды как репетиторство, бухгалтерский учет, копирайтинг, перевод, красота и здоровье, маркетинг, т.е. трудовая деятельность, требующая высшего и среднего профессионального образования. Это означает, что приток в платформенную занятость осуществляется за счет женщин с образованием, которые в большей степени используют ее как подработку. Но в последнее время увеличивается число женщин и по основной форме занятости через платформы. В результате чего формируется тенденция перетока специалистов с высшим и средним профессиональным образованием в платформенную занятость, а это большей частью специалисты таких востребованных профессий как учителя, врачи, медсестры, бухгалтера, экономисты. Развитие данной тенденции способствует образованию дефицита среди учителей в средних общеобразовательных школах, врачей и медсестер в поликлиниках и больницах, воспитателей в детских садах и т.д. И это становится новой

⁷² Рабочая сила, занятость и безработица в России. Статистический сборник. 2024. – М.: Росстат, 2024. – С.33.Электронный ресурс: rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab_sila_2024.pdf

тенденцией для российского рынка труда, преодоление которой должно быть связано с улучшением условий труда этой категории женщин-работников с точки зрения повышения его гибкости в формате удобства работы для совмещения с воспитанием детей.

Среди новых тенденций для российского рынка труда, связанных с расширением платформенной занятости, можно отметить прирост среди платформенных работников специалистов с высшим и неоконченным высшим образованием. Несмотря на то, что структура платформенных занятых отличается квалификационно-профессиональной неоднородностью, значительную долю в этой структуре составляют работники с высшим или неоконченным высшим образованием. Так, по данным НИУ ВШЭ, в 2024 году в платформенной занятости среди всех работников 28,6% имели высшее, неоконченное высшее или среднее профессиональное образование, и их прирост с 2022 года составил 2,2 процентных пункта⁷³, что отражает самые быстрые темпы роста среди этой категории работников. Исследование ЦСР также подтверждает эту тенденцию, когда по их данным прирост в составе платформенных занятых специалистов с высшим и неоконченным высшим образованием вырос до 39% в 2024 году⁷⁴. Рассмотрим, как развивается данная тенденция среди всего трудоспособного населения (рис.2.12).

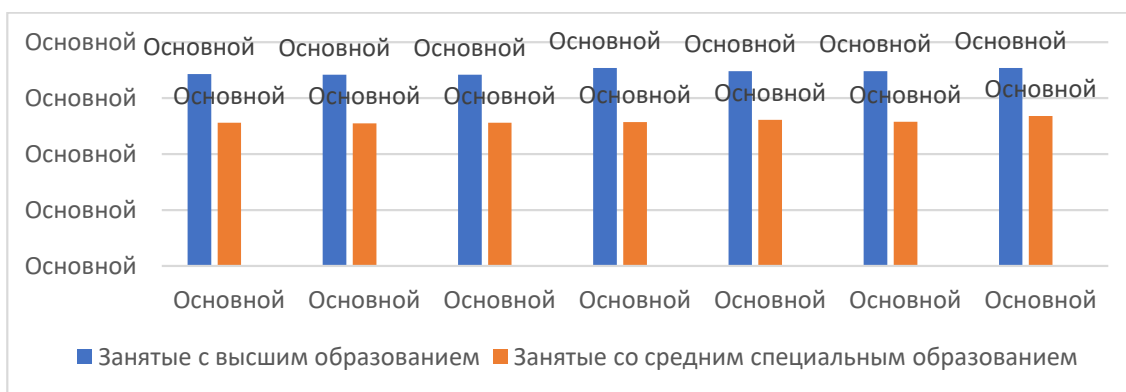


Рисунок 2.12. – Структура занятых по уровню образования (в%)

⁷³ Платформенная занятость в России: динамика распространенности и ключевые характеристики занятых. Экспертный доклад. / О.В. Синявская [и др.]; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2024. — С.30.

⁷⁴ Социальные гарантии для платформенных занятых в России — 2024. Результаты социально-экономического мониторинга. — М.: ЦСР, 2024. — С.4.

Как показывают приведенные на рис. 2.12 данные, в целом по российскому рынку труда происходит незначительный прирост специалистов с высшим образованием – 0,9 процентных пункта (с 34,5% в 2017 г. до 35,4% в 2023 году) и специалистов со средним специальным образованием – 1,2 процентных пункта (с 25,6% в 2017 г. до 26,8% в 2023 году). В то время как было показано выше, среди платформенных занятых прирост только за два последних года составил 2,2 процентных пункта.

Следовательно, приток специалистов с высшим и неоконченным высшим образованием, а также специалистов со средним профессиональным образованием в платформенную занятость происходит более активно, чем приток специалистов этих же категорий в другие отрасли экономики.

Таким образом, проведенный анализ развития тенденций в платформенной занятости позволил выявить вызовы, которые несет ее расширение для российского рынка труда, проявляющиеся в следующем:

- значительный приток молодежи 24-35 лет в структуру платформенной занятости приводит к возникновению структурных диспропорций на рынке труда вследствие нарушения принципа преемственности уходящих на пенсию работников за счет замещения молодыми специалистами;

- тенденция роста среди платформенных занятых женщин имеет отрицательные последствия, которые проявляются в том, что в работу через платформы включаются преимущественно женщины с высшим и средним профессиональным образованием, в большей части специалисты таких востребованных профессий как учителя, врачи, бухгалтера, экономисты. Развитие данной тенденции способствует образованию дефицита среди учителей в средних общеобразовательных школах, врачей и медсестер в поликлиниках и больницах, воспитателей в детских садах и т.д., что становится серьезным вызовом для российского рынка труда;

- отмеченный более значительный приток специалистов с высшим и неоконченным высшим образованием, а также специалистов со средним профессиональным образованием в платформенную занятость по сравнению с притоком специалистов этих же категорий в другие отрасли экономики, также является вызовом для рынка труда, поскольку сигнализирует о несоответствии условий труда в рамках традиционной занятости новым требованиям работников, возникшим в связи с развитием цифровизации экономики.

ГЛАВА 3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ ПЛАТФОРМЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА

3.1. Матричный подход к оценке рисков платформенной занятости

По определению платформенной занятости, она строится на временных контрактах, в которых исполнители не привязываются к какому-то одному работодателю (заказчику, клиенту), а могут выбирать его по своему усмотрению. При этом ряд ученых отмечает, что именно гибкость и свободу действий платформенные занятые рассматривают как главное преимущество

платформенной занятости⁷⁵. Высокая степень гибкости платформенной занятости обуславливается разбивкой процесса труда на множество мелких составляющих, в том числе проектов, задач, отдельных операций, над порядком реализации которых сами исполнители получают непосредственный контроль. При этом каждая составляющая процесса труда может быть ограничена во времени и выступать конечным результатом труда, за который исполнитель получает вознаграждение.

Платформа в этом процессе выступает как посредник соединения интересов работников и заказчиков. В основе реализации этих отношений лежит алгоритм поиска и соединения зарегистрированных на платформе работников с клиентами и заказчиками работ. На основе алгоритма строится оценка работника в рамках специального рейтинга, устанавливаемого платформой по отзывам клиентов и уровням их квалификации, и сопоставление его со сложностью и специфичностью поступающих заказов. Алгоритм включает в себя и функции контроля, отслеживания исполнения заказов и на этой основе оценивания работников, что можно рассматривать как создание формата организации рабочего процесса.

Можно выделить некоторые особенности платформенной занятости, которые состоят в различных алгоритмах, применяемых разными платформами, спецификой параметров устанавливаемых ими рейтингов работников для использования в базе исполнителей. Но общим положением для всех платформ является непродолжительный характер взаимоотношений работника-исполнителя и клиента-заказчика, которые ограничиваются только сроком исполнения заказа.

Такой подход, с одной стороны, демонстрирует гибкость труда и свободу выбора распределения своего рабочего времени работником, а, с другой стороны, непродолжительность труда, ограничиваемая сроками

⁷⁵ Янченко Е. В. Гиг-экономика: риски прекаризации занятости / Е. В. Янченко // Экономика труда. – 2022. – Т. 9, № 5. – С. 909-930. – DOI 10.18334/et.9.5.114795

исполнения заказа, подпадает под определение одного из основных признаков прекариата – отсутствие гарантий сохранения работы.

Как было отмечено выше, большинство платформенных занятых рассматривает работу через платформы как наиболее удобный формат трудовой деятельности, поскольку он позволяет им самостоятельно планировать свое рабочее время и распределять трудовую нагрузку. При этом нет прямой зависимости от контроля за сроками выполнения заказа со стороны платформ. Это все характеризует платформенную занятость как автономный труд, где работник трудится исходя из собственных ориентиров трудовой деятельности, а, соответственно, и собственных стандартов качества труда. Однако при непостоянном поступлении заказов наряду с автономностью возникает неустойчивость положения работника, которая может приводить к «появлению страха быть «запертым» на таких рабочих местах, что интерпретируется как «потеря контроля» с соответствующими негативными последствиями для его здоровья»⁷⁶.

Другой характеристикой платформенной занятости является непостоянный характер труда. Как было показано выше, платформенные занятые выстраивают свой трудовой процесс в зависимости от поступающих через платформу заказов. При этом отсутствует регулярность таких поступлений, поскольку на это оказывают влияние различные факторы, в том числе сезонность, конкуренция между платформами и исполнителями и др. По мнению Е.А. Черных, когда сокращение объема рабочих часов происходит из-за отсутствия спроса на труд или невозможности найти работу через платформу, то это свидетельствует о наличии риска в платформенной занятости⁷⁷.

⁷⁶ Попов А.В., Соловьева Т.С. Анализ и классификация последствий прекаризации занятости: индивидуальный, организационный и общественный уровни // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2019. Т. 12. № 6. С. 186. DOI: 10.15838/esc.2019.6.66.10

⁷⁷ Черных Е.А. Социально-демографические характеристики и качество занятости платформенных работников в России и мире // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2021. Т. 14. № 2. С. 182. DOI: 10.15838/esc.2021.2.74.11

Кроме того, внутри платформ существует определенный алгоритм распределения заказов, построенный на основе присвоения рейтингов зарегистрированным работникам, в соответствии с которыми платформы подключают конкретных работников к исполнению заказа в зависимости от его сложности. Тем самым внутри платформ складывается конкурентная борьба за получение заказа, что повышает риски нестабильности и неритмичности занятости платформенных работников. Нестабильность поступления заказов вынуждает работников браться за заказы, от которых отказываются остальные и которые являются менее выгодными с позиции получения дохода. Такой подход формирует непостоянный спрос на труд внутри платформ, повышая вероятность проявления риска прекариации платформенных работников.

Не менее важной характеристикой платформенной занятости является отсутствие постоянной заработной платы, которая предусмотрена в рамках традиционной занятости. Платформенные занятые получают доход по факту выполнения работы для конкретного заказчика, которую можно охарактеризовать как субподряд, получаемый через платформу. При этом факт получения оплаты происходит между заказчиком и исполнителем, минуя платформу. В следствие чего работник самостоятельно определяет цену своего труда, и, если заказчик с ней согласен, между ними выстраиваются финансовые отношения, которые носят разовый характер.

На основе систематизации платформенных занятых в зависимости от отношения к получению дохода, Институт McKinsey выделил «несколько групп работников:

- свободные агенты, которые активно ищут независимую работу и получают от нее свой основной доход (30% от общей численности);
- временные работники, использующие независимую работу для получения дополнительного дохода, выполняя ее по собственному выбору (40%);

- вынужденные работники, зарабатывающие на жизнь независимой работой, но предпочитающие традиционную занятость (14%);
- финансово ограниченные работники, выполняющие дополнительную самостоятельную работу по необходимости (16%)»⁷⁸.

На основе приведенных данных, можно сделать вывод, что значительная часть платформенных занятых (70%) рассматривают такую работу как частичную занятость, которая им может принести дополнительный доход. В то же время среди рассмотренных групп работников 30% относится к категории вынужденно зарабатывающих и финансово ограниченных, работающих по необходимости. Именно эти категории являются наиболее уязвимыми, поскольку вынуждены приниматься за любую работу, соглашаясь на снижение ее стоимости.

Отмечаемый рост предложения платформенного труда способствует росту емкости этого рынка, что сопровождается повышением конкуренции со стороны его предложения. Следствием развития данной тенденции становится сокращение цены труда платформенных работников, что наряду с нерегулярностью получения дохода усиливает вероятность распространения рисков прекариации этой формы занятости. Ряд авторов считает, что переход от постоянных трудовых отношений к неустойчивым формам занятости сопровождается занижением его заработной платы, что является признаком прекариации⁷⁹.

Международная организация труда (МОТ) в своем исследовании установила, что размер дохода ниже медианного среднего у 66% платформенных занятых. При этом выделены дополнительные издержки у платформенных занятых, которые связаны с поиском клиентов и др.»⁸⁰, что не

⁷⁸ Янченко Е.В. Гиг-экономика: риски прекариации занятости // Экономика труда. – 2022. – Том 9. – № 5. – С. 914–915.

⁷⁹ Манохина Н. В., Митяева Н. В. Прекаризация занятости в цифровой экономике // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Экономика. Управление. Право. 2022. Т. 22, вып. 2. С. 140. <https://doi.org/10.18500/1994-2540-2022-22-2-137-144>

⁸⁰ Янченко Е.В. Гиг-экономика: риски прекариации занятости // Экономика труда. – 2022. – Том 9. – № 5. – С. 918.

отражается в их конечном заработке⁸¹. По данным исследования НИУ ВШЭ, в начале 2024 года средний заработок платформенного работника независимо от формы участия составлял 21,3 тыс. руб. в месяц, в то время как у респондентов, указавших платформенную занятость в качестве основной он составил 48,8 тыс. руб. в месяц⁸². Если сравнить этот показатель со среднемесячной заработной платой в экономике, то он составил в начале 2024 года 80,5 тыс. руб.⁸³ Следовательно, заработная плата платформенных занятых в среднем в 3,7 раз ниже среднемесячной зарплаты по экономике, а заработок указавших платформенную занятость в качестве основной – в 1,6 раза ниже среднемесячной по экономике.

Риски сокращения дохода у платформенных занятых возникают из-за недобросовестности клиентов, не оплачивающих выполнение заказа или задерживающих его оплату. При этом платформа устраняется от финансовых взаимоотношений между клиентами и исполнителями, предоставляя им самим выстраивать такие отношения.

Существуют риски утечки личных данных платформенных занятых по причине несовершенства кибербезопасности платформы, в связи с чем возрастает вероятность использования мошенниками этих данных, приводящих к получению возможных убытков в результате мошеннических действий.

Наличие значительного числа рисков, направленных на снижение заработка платформенных работников, демонстрирует рисковость среды, в которой реализуется платформенная занятость, что позволяет определить этот вид занятости как лишенный стабильного заработка, что вписывается в признаки прекариата.

⁸¹ World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. International Labour Office – Geneva: ILO, 2021. [Электронный ресурс]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/publicpubl/documents/publication/wcms_771749.pdf (дата обращения: 22.11.2024)

⁸² Платформенная занятость в России: динамика распространенности и ключевые характеристики занятых. Экспертный доклад. / О.В. Синявская [и др.]; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2024. — С.5.

⁸³ Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников в целом по экономике в 2024 году. Росстат. 2024. – Электронный ресурс: www.rosstat.gov.ru

Платформенные занятые несут риски дополнительных финансовых расходов, которые связаны с оборудованием рабочего места, такие как покупка оборудования, подключение Интернета, приобретение компьютерных программ и другого оборудования. По мнению Е.В. Янченко, «трансформация организации труда на платформе сопровождается сменой стационарного компьютеризированного рабочего места виртуальным рабочим столом, имеющим сетевой доступ к необходимой информации»⁸⁴. Но в отличие от традиционно занятых, которых орудиями труда обеспечивает работодатель, платформенные занятые самостоятельно и за свой счет оборудуют свое рабочее место, что сопряжено с дополнительными затратами, рассматриваемые как обязательное условие этого вида труда. Тем самым формируются риски дополнительных расходов, сопровождающих платформенную занятость, которые снижают общий совокупный доход работника.

Развитие цифровизации усложняет современную модель рынка труда, ориентируя ее на привлечение работников, имеющих более высокий уровень квалификации и образования. Трудовые платформы также внедряют повышающийся уровень требований к привлекаемым работникам, в связи с чем платформы стимулируют работников к повышению собственных компетенций за счет получения дополнительного образования, оплачиваемого за свой счет. Тем самым платформы перекладывают на платформенных занятых дополнительные расходы, требуемые для работы в заданном алгоритме, создавая при этом дополнительные риски, когда работники более низкой квалификации могут быть не трудоустроены или ограничены в оплате труда, что формирует избирательные отношения платформ к привлекаемым работникам.

Отмеченные проявления требований платформ к платформенным занятым отражают уязвимость их социального положения, что вытекает из

⁸⁴ Янченко Е. В. Гиг-экономика: риски прекаризации занятости / Е. В. Янченко // Экономика труда. – 2022. – Т. 9, № 5. – С. 920.

особенностей взаимоотношений платформ и занятых на них работников, которые формируются в рамках посреднической роли платформ, что обуславливает устранение платформ от обязательств, выполняемых работодателями. Отсутствие формализации трудовых отношений платформ и платформенных занятых содержит потенциальные риски, проявляющиеся в противоречии между правами работников и обязанностями платформ, в которых платформы не несут никакой ответственности как работодатель, но используют платформенных занятых как наемных работников.

В соответствии с особенностями складывающихся отношений большинство платформенных занятых стремятся оформить в качестве самозанятого или индивидуального предпринимателя. По данным исследования НИУ ВШЭ, проведенного в 2024 г., «54,5% платформенных занятых имели официально оформленный статус»⁸⁵. В то же время статус самозанятого не предусматривает нормативов обязательных отчислений во внебюджетные фонды. Поэтому для формирования пенсионного стажа и накопления пенсионных баллов за период самозанятости, работники должны самостоятельно выполнять отчисления, составляющие в 2024 году 50,8 тыс. руб. в год. Однако значительная часть самозанятых не делают таких отчислений, в связи с чем лишаются возможности пенсионного обеспечения в будущем. Платформы не участвуют никаким образом в поддержке этого процесса, даже не предоставляя информации о необходимости осуществления таких отчислений. Отнесение платформенных занятых к категории подрядчиков со стороны платформ, с одной стороны, снимает ответственность с них за выполнение обязательств работодателя, а, с другой стороны, лишает занятых основных трудовых и социальных гарантий. Поэтому самозанятые попадают в зону низкой социальной защиты, не имея по факту социального страхования от безработицы, профессиональных заболеваний или несчастных случаев. Отсутствие социальной защиты проецируется на признаки

⁸⁵ Платформенная занятость в России: динамика распространенности и ключевые характеристики занятых. Экспертный доклад. / О.В. Синявская [и др.]; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2024. — С.6.

прекариальной занятости, повышая зону рисковости платформенных работников.

К числу серьезных рисков платформенной занятости относится также отсутствие социального диалога у работников этой категории. Отмеченная выше автономность труда платформенных занятых формирует в процессе их трудовой деятельности риски недостаточности коммуникаций, поскольку работник изолирован от контактов с другими занятыми, выполняющими аналогичную работу. Выстраиваемый платформами алгоритм движения информации не предусматривает обмен данными между исполнителями, поэтому платформенная занятость исключает возможности коллективного труда. По сути, складывается разобщение между платформенными работниками, которое не предусматривает понятия трудового коллектива, а, следовательно, и таких понятий как коллективный договор, профсоюз и других объединений работников. Это обуславливает возникновение сложностей при защите прав платформенных работников в спорах с платформами. При этом основной формой решения таких споров остаются судебные разбирательства.

Как считают эксперты, платформенная занятость способствует «сокращению коллективного потенциала трудящихся и затрудняет защиту прав занятых в трудовых спорах»⁸⁶.

Выявленные риски отсутствия социального диалога выводят платформенных занятых за пределы регулируемой занятости на российском рынке труда. Это обостряет уровень незащищенности платформенного труда, приближая его работников к статусу прекариата.

С целью оценки уровня рисков и возможного ущерба от их влияния составим Матрицу рисков с индикаторами их проявления и формой расчета ущерба от рисков (табл.3.1). В целях анализа выделяются следующие риски

⁸⁶ Кокшаров В. А., Агарков Г. А., Сущенко А. Д. Прекаризация труда, как растущая форма занятости молодых специалистов в условиях пандемии // Экономика региона. 2020. Т. 16. Вып. 4. С. 1063. <https://doi.org/10.17059/ekon.reg.2020-4-4>

платформенной занятости, разделенные на две группы – экономические и социальные. К первой группе относятся:

- риск гибкости труда;
- риск стабильности труда;
- риск снижения доходов;
- риск дополнительных расходов оборудования рабочего места;
- риск автономности труда.

Ко второй группе автором отнесены следующие риски:

- риск уязвимости социального положения;
- риск отсутствия социального диалога.

В рамках матричной оценки применим показатель расчета ущерба от конкретного риска, основу которого составляет показатель материального убытка, возникающего вследствие проявления риска. Для отобранной группы рисков отмечено прямое влияние на качество платформенного труда, способствующее его ухудшению. Воздействие риска связано с появлением у работника дополнительных расходов или потери части дохода, дополнительных затрат, например, расходов в связи восстановлением здоровья. Такие потери работников могут быть выражены в денежной форме, в связи с этим могут быть включены в итоговый показатель оценки влияния риска на качество трудового процесса и его составляющие элементы.

Таблица 3.1. – Матрица оценки рисков платформенной занятости

Риски	Индикатор риска	Оценка ущерба от риска
Риск гибкости труда	Рост уровня интенсивности труда	Переработка рабочих часов, приводящая к ухудшению здоровья

Риск стабильности	Непостоянный спрос на труд	Простои в трудовой деятельности, сопряженные с потерей дохода
Риск снижения доходов	Снижение стоимости труда	Снижение доходов
Риск оборудования рабочего места	Дополнительные расходы на оборудование рабочего места	Затраты на покупку оборудования
Риск автономности труда	Недостаточность коммуникаций для общения и профессионального развития	Психологический дискомфорт, приводящий к психологическим стрессам и потере здоровья, что связано с ростом расходов на медицинские услуги
Риск уязвимости социального положения	Отсутствие социального обеспечения	Потери, связанные с отсутствием больничных листов, защиты от несчастных случаев, безработицы, пенсионного страхования
Риск отсутствия социального диалога	Самоотстранение от участия в коллективных договорах и общественных объединениях трудящихся	Судебная защита трудовых прав работника за счет самого платформенного занятого

Составлено автором.

В разработанной автором матрице оценки рисков каждый выявленный риск оценивается соответствующим индикатором (табл.3.1). В представленной матрице индикаторы оценивают качество конкретной характеристики труда платформенного занятого. Так, риск гибкости труда оценивается уровнем интенсивности труда. Индикатор уровень интенсивности труда может быть выражен в количественных и качественных показателях, но оценить его влияние для платформенного занятого можно путем оценки ущерба, который этот риск наносит работнику. В приведенном примере – это ущерб от переработки, приводящий к ухудшению здоровья работника. Его можно оценить посредством дополнительных затрат, связанных с восстановлением здоровья.

Выделенные автором риски были ранжированы с целью их упорядочивания в соответствии с возможной величиной ущерба платформенному занятому. Каждому риску были присвоены числовые значения в баллах, высчитанные по 10 бальной шкале на основе учета

стоимости потерь, которые может понести платформенный занятый в результате наступления риска. Бальные оценки распределились следующим образом (табл.3.2).

Таблица 3.2. – Количественная оценка выявленных рисков платформенных занятых

Риск гибкости и труда	Риск стабильности	Риск снижения доходов	Риск оборудования рабочего места	Риск автономности труда	Риск уязвимости и социального положения	Риск отсутствия социального диалога
8	10	9	4	6	7	3

Полученные значения количественной оценки выявленных рисков были проранжированы в следующем порядке (табл.3.3).

Таблица 3.3. – Ранжирование выявленных рисков платформенных занятых

Риск гибкости и труда	Риск стабильности	Риск снижения доходов	Риск оборудования рабочего места	Риск автономности труда	Риск уязвимости и социального положения	Риск отсутствия социального диалога
3	1	2	6	5	4	7

Проведенное ранжирование рисков позволяет определить последовательность действий, направленных на минимизацию рисков, а также уточняет применение матрицы оценки рисков платформенных занятых, что позволяет более точно оценить влияние риска через учет ущерба, который риски наносят платформенному занятому, выраженному в конкретных денежных единицах. Предложенное ранжирование рисков легло в основу разработки иерархии механизмов преодоления выявленных рисков (табл.3.4).

Таблица 3.4. – Механизмы преодоления рисков в соответствии с выделенными индикаторами и рангом в сложившейся иерархии рисков

П/п	Риски	Индикаторы риска	Механизмы их преодоления
1.	Риск стабильности	Непостоянный спрос на труд	Расширение возможности участия в работе нескольких платформ

2.	Риск снижения доходов	Снижение стоимости труда	Меры антимонопольного регулирования конкуренции между платформами
3.	Риск гибкости труда	Рост уровня интенсивности труда	Законодательное установление нормативов труда платформенных занятых
4.	Риск уязвимости социального положения	Отсутствие социального обеспечения	Стимулирование реализации возможностей добровольного страхования платформенных работников как самозанятых
5.	Риск автономности труда	Недостаточность коммуникаций для общения и профессионального развития	Создание возможностей для объединения платформенных занятых в объединения с целью представления коллективных интересов
6.	Риск оборудования рабочего места	Дополнительные расходы на оборудование рабочего места	Включение затрат в стоимость предоставляемых занятым работ и услуг
7.	Риск отсутствия социального диалога	Самоотстранение от участия в коллективных договорах и общественных объединениях трудящихся	Введение в нормативное обращение понятия «независимый работник» для платформенных занятых с целью формирования возможности реализации коллективного представительства своих трудовых прав и интересов

Составлено автором.

Приведенные в табл. 3.4. механизмы преодоления рисков, представленные в соответствии с выделенными индикаторами и рангом в сложившейся иерархии рисков, показывают приоритетность их распределения в зависимости от полученного ранга соответствующего риска. Такой подход нацелен на учет в политике регулирования занятости наиболее неотложных мер, требуемых для устранения ключевых рисков, препятствующих эффективному развитию платформенной занятости.

Практическое значение матричного подхода к оценке платформенной занятости, состоит в том, что он может быть использован для индикаторной оценки данного вида занятости в процессе проведения мониторинга ее качества. Кроме того, такой подход позволяет сформировать механизмы регулирования трудовых отношений в рамках платформенной занятости, которые могут отражать наиболее чувствительные стороны этой занятости и ее несоответствие категории достойного труда. На основе выделенных в

матрице индикаторов риска и присвоенного риску соответствующего ранга предложены механизмы их преодоления, которые направлены на минимизацию потерь от влияния конкретного риска. По своему содержанию механизмы содержат набор мер, направленных на снижение потерь при решении возникших ситуаций или уменьшение вероятности наступления событий, приводящих к возникновению рисков. В предложенном наборе механизмов преобладают такие, которые обеспечивают реализацию прав платформенных занятых в процессе их взаимодействия с платформами.

Учитывая отмеченный рост платформенной занятости, наблюдаемый в России в период 2022-2024 гг., можно сделать вывод, что экономику ожидает прирост категории работников неустойчивой занятости, что может найти проявление в росте трансформационного потенциала социальной структуры общества. С целью обоснования этого вывода рассмотрим ряд факторов, оказывающих влияние на выделенный потенциал.

Во-первых, сопутствующая платформенной занятости неопределенность по поводу стабильности работы и оплаты труда может выступить фактором роста прекариата на рынке труда.

Во-вторых, автономность платформенного труда, приводящая к изоляции платформенных работников, сокращает их социальное взаимодействие в обществе.

В-третьих, непостоянный режим заработной платы платформенных занятых и дополнительные материальные издержки не способствуют достижению материального благополучия этой категории работников.

В-четвертых, отсутствие у платформенных занятых социальных гарантий создает ситуацию социального неравенства по сравнению с работниками традиционной занятости.

В-пятых, наличие неблагоприятных условий труда без соответствующей формы их защиты вредит физическому и психическому здоровью платформенных занятых.

Отмеченные факторы способствуют развитию трансформационного потенциала социальной структуры общества в сторону роста прекариата, что требует изменения положений, регулирующих платформенную занятость в части обеспечения ее социальной защитой и трудовыми гарантиями.

В связи с чем на первый план выдвигаются задачи законодательного установления нормативов для платформ по регулированию взаимоотношений с платформенными занятыми в части обеспечения доступности социальных и пенсионных гарантий, прозрачности условий работы, возможности объединения платформенных занятых для представления их интересов, информированию исполнителей работ о продуктах пенсионного обеспечения и возможностях добровольного отчисления на пенсионное и дополнительное медицинское страхование.

3.2. Разработка модели регулирования платформенной занятости в современных условиях

Как было показано выше, платформа как объект экономики представляет собой бизнес-модель, объединяющую несколько групп участников, нуждающихся в продвижении своих продуктов и услуг. Механизм работы платформы имеет несколько отличий от обычных форм ведения бизнеса, что находит проявление в создании внутри платформы информационных каналов связи производителей и потребителей товаров и услуг.

Международная организация труда «все цифровые платформы подразделила на три категории:

- 1) платформы, размещающие предложения о реализации индивидуальными пользователями продуктов и услуг (поисковые системы, электронные платежи);
- 2) платформы, реализующие посреднические услуги (бизнес для бизнеса, B2B);

3) трудовые платформы»⁸⁷.

Рассмотрим особенности функционирования каждого из выделенных типов платформ.

1) Первый тип платформ концентрирует свои взаимоотношения с клиентами через информационную систему, предназначенную для индивидуальных пользователей, среди которых одна группа предлагает свои продукты и услуги, а другая - ищет определенные продукты и услуги, т.е. выступают в качестве посредника между производителями товаров и услуг и их потребителями. Такие платформы представляют собой поисковые системы, где пользователи регистрируются как продавцы и покупатели (рис.3.1). Роль платформы в этом случае состоит в обеспечении информацией своих пользователей об ассортименте и качестве предлагаемых товаров и услуг. Большинство таких платформ могут выступать не только как поисковые системы, но и как торговые площадки, производя при этом расчеты за поставленный товар или услуги посредством системы электронных платежей.

Сама платформа, будучи информационной системой, принадлежит определенному юридическому лицу, зарегистрированному как исполнитель ИТ-услуг, которое имеет свой штат сотрудников, обслуживающих информационную систему и поддерживающих ее работоспособность. При этом с пользователями платформенной информацией это юрлицо не вступает ни в какие отношения, тем более в трудовые, поскольку основной задачей таких платформ является продвижение информации.

Уровень ответственности, который несет платформа, ограничивается лишь подтверждением достоверности размещаемой на ней информации со стороны ее пользователей.

⁸⁷ Петровская Н.Е. Цифровые платформы как доминантный вектор развития глобального рынка труда//Управление. 2021. Т. 9. № 2. С. 105. DOI: <https://doi.org/10.26425/2309-3633-2021-9-2-103-113> UN.

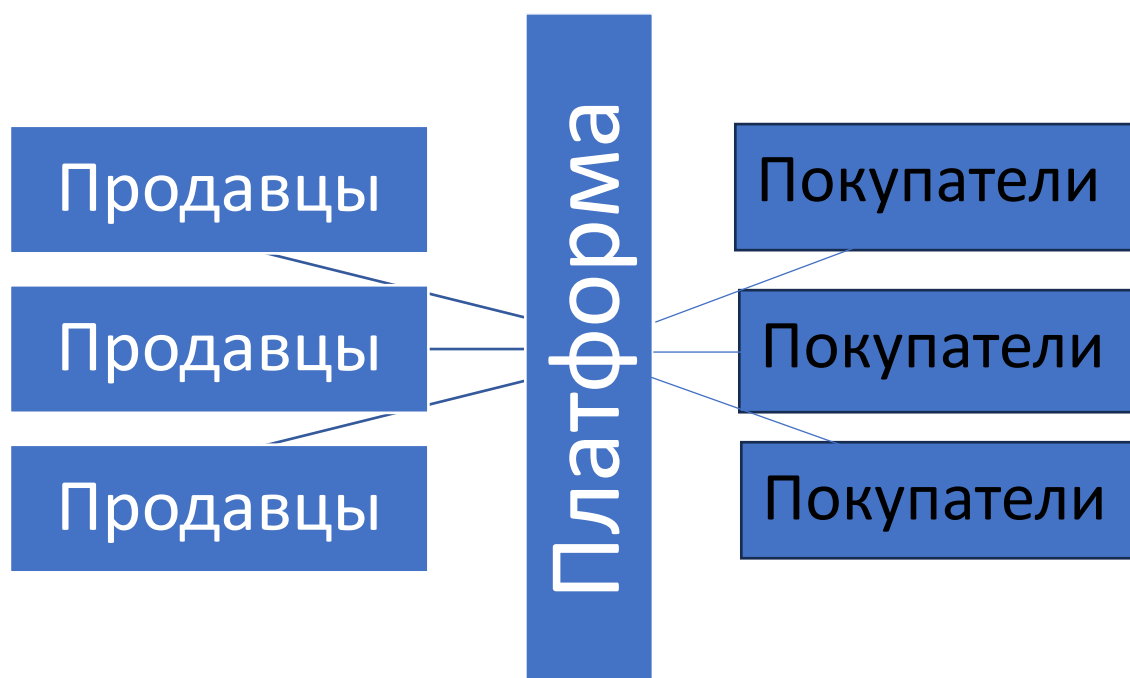


Рисунок 3.1. Платформа как поисковая система - маркетплейс

В России самыми известными цифровыми платформами, работающими на этих принципах, являются: Яндекс, Ozon, SkyEng, СберУслуги, ЮKassa, Avito и др.

2) Платформы, реализующие посреднические услуги, представляют собой онлайн-площадки, посредством которых осуществляется поиск специалистов заказчиками работ, и сами специалисты могут предлагать свои услуги. Такие платформы играют посредническую роль, соединяя интересы заказчиков и исполнителей, получая при этом с каждой состоявшейся сделки комиссионное вознаграждение.

Наибольшим спросом такие платформы пользуются у бизнеса, который стремится найти исполнителей работ, перекладывая на платформы задачи поиска работников, оформление работ, проведение оплаты, проверку всех сопутствующих рисков. С другой стороны, для исполнителей платформы облегчают задачу поиска клиентов и предоставляют гарантии безопасности сделок.

Такие платформы получили квалификацию «бизнес для бизнеса» (B2B), поскольку они обладают более широким функционалом, привлекая в качестве

исполнителей самозанятых работников. Дополнительные функции, которые берет на себя платформа:

- предоставление шаблонов готовых документов для оформления сделки заказчика и исполнителя;
- установление порядка электронного документооборота и использования электронной подписи для оформления документов;
- проверка статуса самозанятого для установления форм оплаты работ;
- проведение электронных платежей за выполненные работы или предоставленные услуги.

Наиболее известной в России платформой в статусе B2B является YouDo Бизнес (3,5 млн. пользователей), которая предлагает следующий набор услуг для клиентов⁸⁸:

- автоматизация работ с внештатными сотрудниками в статусе самозанятого или по гражданско-правовому договору;
- получение статуса самозанятого (регистрация) через платформы;
- поиск исполнителей на основе собственной базы, объемом 3,5 млн. человек;
- автоматическая проверка статусов самозанятых перед проведением оплаты работ;
- оптимизация расходов на ведение отчетной документации по реализуемым сделкам;
- проведение расчетов за выполненные работы с уплатой налога за самозанятого.

При этом для самозанятого пользование платформой является бесплатным, в то время как заказчик должен уплатить комиссионное вознаграждение платформе в размере от 0,5 до 3% в зависимости от сложности заказа. На платформе Самозанятые.РФ предлагаются более четкие условия для получения заказов, которые реализуются посредством следующего функционала:

⁸⁸ Сервис поиска надежных специалистов YouDo Бизнес. – Электронный ресурс: <https://youdo.com/>

- организован маркетплейс для исполнителей, имеющих официальный статус;
- осуществляется настройка массовых выплат;
- созданы условия для получения денег самозанятыми онлайн;
- организован сервисный документооборот для «Бизнеса» с требованием подлинной подписи участников отношений на документах;
- комиссия для самозанятых составляет 2% за одну транзакцию через кошелек платформы, а для «Бизнеса» - от 2 до 4%.

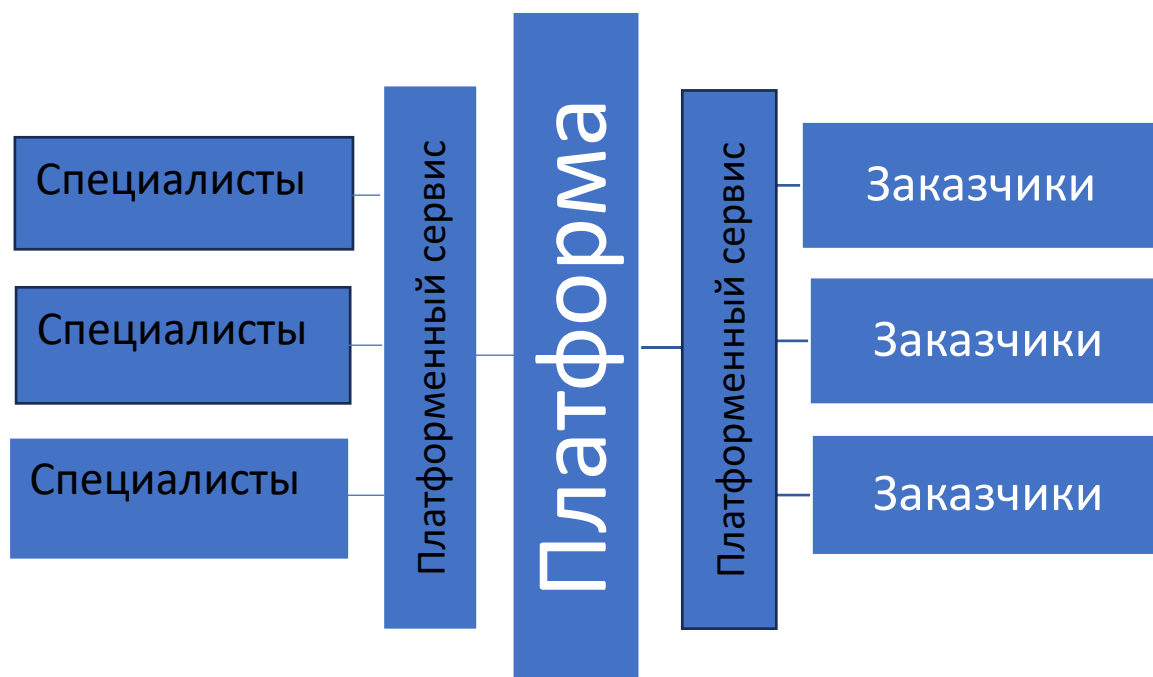


Рисунок 3.2. – Схема работы платформы B2B

Схема работы платформы по типу B2B представлена на рис.3.2. В отличие от первого типа платформы B2B имеют более сложную структуру взаимодействия с пользователями, где алгоритм платформенной работы включает платформенный сервис, выполняющий функции по обеспечению условий взаимодействия специалистов и заказчиков работ. Посредством таких платформ формируется соединение заказчиков и исполнителей для выполнения определенного объема работ. К ним относятся: бухгалтерский учет копирайтинг, дизайн, создание приложений и др.

В этой схеме платформы берут на себя ответственность в части проверки соответствия уровня квалификации специалистов, определения уровня их

регистрации как получателя дохода и плательщика налога, проведения расчетов за выполненную работу. В связи с этим платформы принимают на себя функции гаранта по выполнению работ, с одной стороны, и оплаты заказа, с другой стороны. Однако при этом платформы выступают исключительно как посредник между самостоятельными участниками сделки по выполнению заказа, ограничиваясь предоставлением информационных услуг.

3. В рамках рассмотренной классификации особое место принадлежит трудовым платформам, которые через использование цифрового бизнеса выполняют специальные функции, в соответствии с которыми происходит организация труда и формируются социальные отношения⁸⁹.

Трудовые платформы осуществляют в рамках предоставления заказов для исполнителей соединение их с заказчиками с целью выполнения заказанной работы в соответствии с установленными платформами правилами. Например, курьерская служба, ремонтные работы, работа в такси и др.

Ряд исследователей представляет трудовые платформы как информационные системы, основная функция которых состоит в том, чтобы «осуществлять технологическое обеспечение взаимодействия самозанятых работников и заказчиков для выполнения разовых услуг или обеспечения краткосрочных проектов»⁹⁰. При этом платформы привлекают для выполнения работ исполнителей, обладающих различным уровнем квалификации и способных выполнить поставленные задачи с разной степенью сложности.

При организации системы предложений труда со стороны платформенных занятых платформы ориентированы на независимых работников, получивших статус самозанятых, поэтому в выстраиваемых ими отношениях работники не являются наемными, и это становится ключевой

⁸⁹ Петровская Н.Е. Цифровые платформы как доминантный вектор развития глобального рынка труда // Управление. – 2021. – Т. 9. – № 2. – С. 106. DOI: <https://doi.org/10.26425/2309-3633-2021-9-2-103-113>

⁹⁰ Шевчук А.В. От фабрики к платформе: автономия и контроль в цифровой экономике // Социология власти. – 2020. – № 1. – С. 37.

особенностью организации этих отношений, в которых платформа выступает третьей стороной, т.е. посредником, соединяющим интересы работника и работодателя. В то же время трудовые платформы могут осуществлять регулирование выполнения работ посредством создания управленческого алгоритма, где такие его индикаторы как рейтинги, уровень квалификации, отзывы клиентов становятся важным компонентом оценки репутации работника.

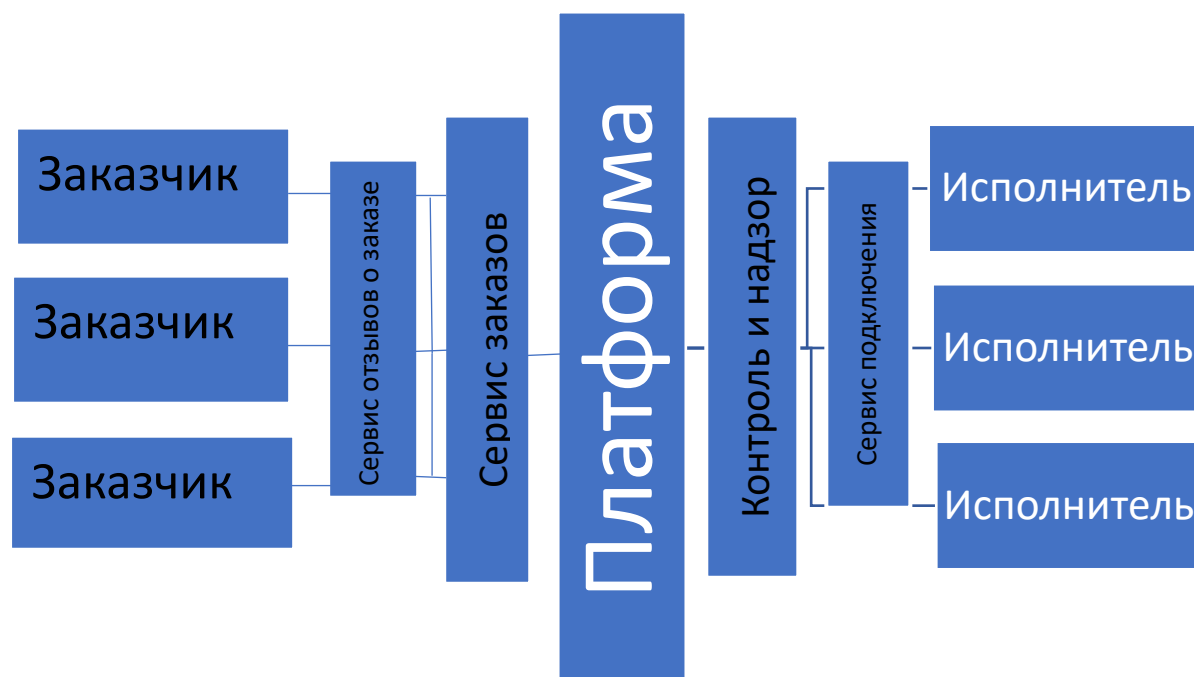


Рисунок 3.3. – Схема работы трудовой платформы

Алгоритм платформ включает контрольные и надзорные функции в отношениях платформ с привлекаемыми работниками-исполнителями (рис.3.3).

В рамках схемы работы трудовой платформы прослеживается фиксированная роль платформ в качестве обеспечения работников заказами. При этом можно выделить несколько стадий этого взаимодействия: во-первых, для того, чтобы стать исполнителем работник проходит профессиональный отбор на соответствие требованиям выполнения работы. Например, наличие водительских прав и водительского стажа для Яндекс. такси. Кроме того, платформы обеспечивают работников средствами труда, предоставляя машины для работы в такси или униформу и средства

передвижения для курьеров. При этом платформы осуществляют организацию взаимодействия с работниками по собственным, установленным ими правилам, что позволяет формировать особый формат взаимоотношений платформы с исполнителями, который не включает обязательных социальных гарантий. Исполнители при получении доступа к заказам, аккумулируемым платформой, принимают устанавливаемые условия, на основе которых заключают соглашение, включающее признание правил работы и расценок на оказываемые услуги, а в случае допущения нарушений правил отключаются от доступа к заказам платформы, т.е. теряют работу.

Следовательно, в деятельности трудовых платформ прослеживается двойственное отношение к работникам, когда они, с одной стороны, устанавливают условия доступа работников к заказам, предоставляя им занятость, а с другой стороны, форма предоставленной занятости ограничивается правилами платформы, которая носит временный, непостоянный характер и не предусматривает социальных гарантий занятым.

Выделим основные признаки в деятельности трех видов платформ, касающиеся занятых на них исполнителей с целью определения составляющих элементов модели регулирования трудовых отношений между платформами и платформенными работниками (табл.3.5). Проведенный анализ основных признаков формирования отношений с исполнителями со стороны цифровых платформ показал, что по ряду позиций платформы не участвуют в обеспечении трудовой деятельности работников.

Таблица 3.5. – Основные признаки формирования отношений с исполнителями на цифровых платформах

Признаки	Цифровые платформы		
	Поисковые платформы	Платформы B2B	Трудовые платформы

Доступ к заказам на выполнение работ	Есть	Есть с условием обязательной регистрации на платформе	Есть с условием обязательной регистрации на платформе
Требования по предоставлению информации о работнике	Нет	Есть	Есть
Требования по наличию предпринимательского статуса работника	Нет	Есть, частично	Есть
Требования по уплате налога с получаемых через платформу доходов	Нет	Есть, частично	Есть
Формирование условий труда и безопасности труда	Нет	Нет	Предоставление средств труда и обязанностей по их содержанию в исправном виде
Обеспечение качества выполнения работ	Нет	Система рейтингов	Система рейтингов, составляемая на основе отзывов клиентов
Ответственность за выполнение обязательств со стороны заказчиков	Нет	Нет	Нет
Предоставление социальных гарантий	Нет	Нет	Нет

Составлено автором.

Так, поисковые платформы практически не вступают с клиентами в отношения, ограничиваясь только информационными или расчетными услугами. Платформы B2B включены в выстраивание отношений с исполнителями посредством формирования системы рейтингов для оценки качества выполняемых работ, для осуществления доступа к заказам платформы требуют регистрации с указанием всех необходимых данных о работнике, включая образование, уровень квалификации, опыт работы.

В то же время большинство платформ такого типа требуют от исполнителей наличия статуса самозанятого или индивидуального предпринимателя, тем самым выстраивая отношения не как трудовые, а как бизнес-отношения, где они выступают посредником по соединению интересов самостоятельных исполнителей и заказчиков. При этом платформы не берут на себя гарантии за выполнение обязательств заказчиков по оплате выполненных работ, что снижает надежность выстраиваемых отношений посредством участия через платформы.

Трудовые платформы располагаются ближе к формам оформления трудовых отношений, поскольку большинство из них обеспечивает привлеченных работников средствами труда и осуществляет надзор и контроль за качеством и полнотой выполнения работ по заказам. В то же время такие платформы требуют предоставления полных сведений о работнике, а также оформления его статуса как самозанятого или индивидуального предпринимателя, поскольку при расчетах за выполненную работу осуществляют перечисление налога с суммы заработанного дохода. Однако также как и платформы B2B они не несут ответственности за обязательность и полноту проведения расчетов со стороны заказчика. Не предоставляют они работникам и социальных гарантий, поскольку не перечисляют за них взносы во внебюджетные фонды, не считая себя стороной трудовых отношений.

Сложившиеся отношения между платформенными занятыми и платформами во многом обусловлены отсутствием в российском законодательстве нормативов, регулирующих эти отношения. На сегодняшний день не сформулировано официальное определение категории «платформенная занятость», что выносит отношения платформенных занятых и платформ за пределы государственного регулирования. Как было показано выше, большая часть платформенных занятых регистрируется как самозанятые, вместе с тем более трети таких работников оформляют отношения с платформами через гражданско-правовой договор, в котором порядок исполнения работ и условия их оплаты устанавливаются самими платформами.

Анализ признаков взаимодействия платформ с занятыми на них работниками показал, что у них отсутствует социальная защита, что проистекает вследствие отсутствия в российском законодательстве определения статуса платформенного занятого, что проецируется на отсутствие мер его социальной поддержки. Поскольку по требованию платформ привлекаемые ими работники должны регистрироваться в качестве самозанятых или индивидуальных предпринимателей, то обязанность по

уплате социальных отчислений ложится на них самих, что предусматривает добровольный характер перечисления таких взносов, которыми многие из самозанятых пренебрегают. Тем самым, по мнению экспертов, платформенные работники демонстрируют неопределенность своего социального статуса⁹¹, в результате чего все социальные риски платформы перекладывают на плечи самих платформенных занятых.

Кроме того, в отношениях платформ и занятых на них работников прослеживается устранение платформ от обязанностей по обеспечению гарантий выполнения и оплаты заказов. Если к исполнителю платформы могут применять санкции в виде снижения рейтинга, отстранения от выполнения определенных видов работ или отключения от системы заказов, то по отношению к заказчикам у платформ нет таких полномочий. В связи с этим имеют распространение случаи неоплаты выполнения заказа со стороны заказчиков, где платформы не выступают стороной защиты интересов платформенных занятых, которые вынуждены подобные споры решать в судебном порядке. В случае возникновения спорных ситуаций с действиями самих платформ занятые на них работники также вынуждены обращаться в суд. Данные факты свидетельствуют о том, что платформенные занятые не имеют реальной правовой защиты.

Как показали выделенные ключевые признаки реализации платформенной занятости, основные проблемы ее регулирования состоят в признании или непризнании состава трудовых отношений в платформенной занятости. Основной признак не отнесения платформенной занятости к трудовым отношениям состоит в отсутствии традиционной интеграции в организационную структуру. В связи с этим платформы используют во взаимоотношениях с привлекаемыми работниками в большей степени статус самозанятого, поэтому использовать в регулировании подходы в рамках традиционных форм трудового законодательства не представляется

⁹¹ Савельева Е.А. Подходы к нормативно-правовому регулированию платформенной занятости в контексте обеспечения социально-экономической безопасности России при переходе к цифровой экономике // Экономическая безопасность. – 2020. – № 4. – с. 469–488.

возможным. Тем не менее ряд экспертов считает, что платформенная занятость обладает рядом признаков, по которым ее можно отнести к трудовым отношениям, в том числе⁹²:

- платформы обеспечивают работников средствами труда;
- установление платформами обязательных требований по выполнению заказа, а также ограничения по рабочему времени;
- осуществление контроля со стороны платформ требований по наличию квалификации у привлекаемых работников;
- платформы часто выступают как налоговые агенты, выплачивая налоги за самозанятых;
- платформы применяют к исполнителям меры ответственности вплоть до отключения от системы сервисов.

В то же время платформенная занятость обладает и такими признаками, которые значительно отличают ее от трудовых отношений. Так, традиционные трудовые отношения выстраиваются между двумя участниками – работником и работодателем, в платформенной занятости таких участников три - наряду с работником и работодателем появляется платформа как соединяющий их посредник. Кроме того, по сравнению с работодателем платформы обладают меньшим набором прав в области трудового законодательства, в том числе по распоряжению рабочим временем работника.

Практически все эксперты согласны, что отсутствие законодательного регулирования платформенной занятости становится фактором ее нестабильности и социальной незащищенности. Однако законопроект «О платформенной занятости», который разрабатывается уже на протяжении трех лет с участием всех сторон социального партнерства, в настоящее время фактически завис, поскольку осенью 2024 года Министерство экономического развития РФ вынесло на обсуждение проект закона «О платформенной экономике в Российской Федерации», где понятие платформенной занятости

⁹² Сазонова М. Цифровая трансформация рынка труда: платформенная занятость в России // Информационно-правовой портал Гарант.ру. – Электронный ресурс: <https://www.garant.ru/>

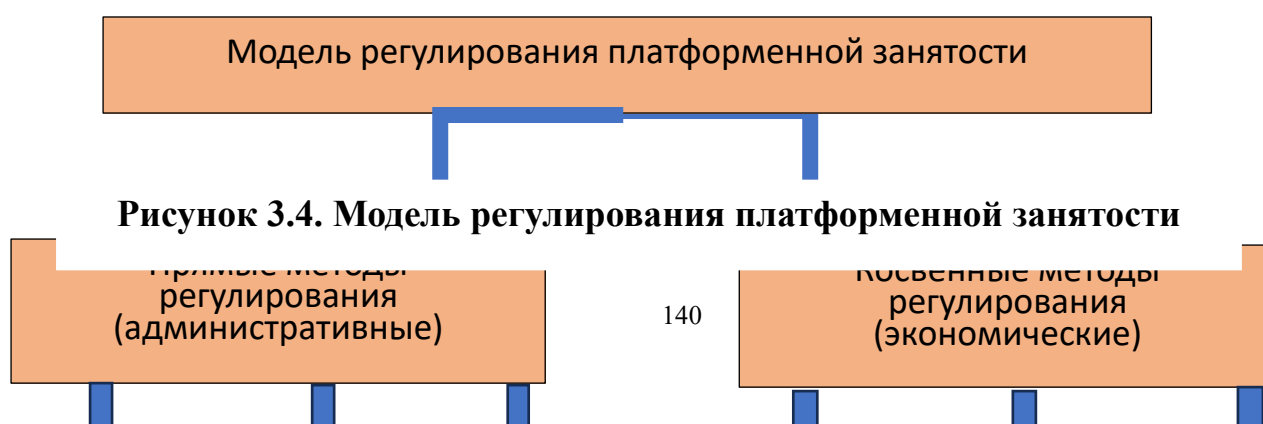
как таковое не представлено, как и трудовые и социальные нормы регулирования платформенного труда.

В этой связи повышается значение разработки модели регулирования платформенной занятости, которая могла бы вписаться в концепцию нового предложенного проекта закона (рис.3.4).

Для каждого из выделенных уровней модели регулирования предлагается соответствующий набор мер, способствующих преодолению негативных эффектов в развитии платформенной занятости. При этом особенностью предлагаемой модели является не только трехуровневый подход к распределению необходимых для регулирования мер, но и отражение влияния этих мер на каждый из выделенных уровней модели. Все предлагаемые меры разделены на три уровня: первый уровень содержит рекомендованные меры для всех видов платформ, второй уровень для платформ B2B и трудовых платформ, а третий уровень – только для трудовых платформ.

Так, для всех цифровых платформ в настоящее время требуется ввести ограничения по монополизации отдельных видов деятельности, позволяющих платформам диктовать ограничивающие условия платформенным занятым вплоть до ограничения оплаты труда.

Для работников платформ B2B наиболее важным является повышение ответственности платформ за выполнение обязательств со стороны заказчиков. Данная мера направлена на обеспечение гарантий оплаты труда платформенных занятых и исключения из практики случаев недобросовестного отношения заказчиков к оплате за выполненные работы или случаев мошенничества в отношении них.



Другим важным направлением регулирования отношения платформ с исполнителями должно стать создание платформами условий для добровольного социального страхования самозанятых. Как было показано выше, социальное страхование для самозанятых является добровольным, отказываясь от которого они лишают себя пенсионного обеспечения и других социальных гарантий. В связи с этим задачей платформ должно стать стимулирование самозанятых к осуществлению регулярных социальных платежей.

Не менее важной мерой регулирования является установление возможности создания объединений работников, занятых на платформах. Это принципиально важный вопрос касается работников, занятых на всех видах платформ, поскольку позволяет преодолевать автономность платформенной

занятости и реализовывать их трудовые права посредством коллективной защиты.

Трудовые платформы имеют более сложные отношения с привлекаемыми работниками, поэтому нуждаются в более детальном регулировании. В частности, принципиально важным вопросом является введение порядка разрешения индивидуальных споров между платформами и занятыми на них работниками, поскольку на сегодняшний день нет таких механизмов и работники вынуждены обращаться в суд.

Кроме того, поскольку трудовые платформы выступают не только посредником, но и обеспечивают работников средствами труда, осуществляют надзор и контроль качества выполнения труда, то регулированию должен подлежать порядок введения обязательных социальных гарантий таким работникам, а также установление размера компенсаций.

Таким образом, предложенная автором модель регулирования платформенной занятости направлена на устранение наиболее значимых проблем в реализации платформенной занятости, тем самым формирует условия для повышения ее качества и соответствия категориям достойного труда.

Предлагаемая модель может найти применение в процессе работы над проектом закона «О платформенной экономике в Российской Федерации» и при разработке других нормативных актов, связанных с регулированием платформенной занятости.

3.3. Направления повышения социальной обеспеченности платформенных занятых

Трудовые платформы, выступая гибким форматом привлечения работников на рынок труда, содержат в реализации трудовых отношений целый ряд неурегулированных вопросов, которые значительно снижают эффективность платформенной занятости. Наиболее много проблем создает платформенная занятость в сфере социальной защиты работников, занятых посредством цифровых платформ. Значительные риски проявляются в

платформенной занятости для молодежной аудитории, которые снижают возможности эффективного использования трудового потенциала молодежи. Это обуславливает необходимость исследования возникающих проблем в области социальной обеспеченности платформенных занятых с целью определения направлений их решения.

По данным Федеральной налоговой службы, к концу сентября 2024 года почти 11,5 млн человек (10,9 млн физлиц и 557 тыс. индивидуальных предпринимателей) было зарегистрировано для применения спецрежима «Налог на профессиональный доход»⁹³. Такие работники обязаны отчислять вместо стандартного подоходного налога 6% своего дохода при работе с юридическими лицами и 4% — с физическими лицами, при этом страховые взносы в Социальный фонд с них не взимаются. Рост числа самозанятых и индивидуальных предпринимателей связан с развитием платформенной занятости, поскольку подавляющее большинство из них работает с использованием цифровых платформ. В связи с этим увеличивается приток в структуру платформенной занятости работников из других отраслей экономики, но при этом, как было показано выше, платформенная занятость находится за пределами регулятивной системы рынка труда.

Рассмотрим сложившуюся систему социального страхования в России для платформенных занятых. Основным критерием этой системы является отсутствие специально установленного порядка на государственном уровне предоставления платформенным занятым социальных гарантий, что связано с отсутствием законодательного признания статуса платформенного работника. Вместе с тем наряду со всеми гражданами России для платформенных занятых открыт доступ к бесплатному медицинскому обслуживанию и пособиям по уходу за ребенком. Они имеют право получать пособие по безработице независимо от формы предыдущей занятости, но при этом право выплаты по

⁹³ ФНС и Минэкономики поспорили о барьерах для самозанятых на маркетплейсах. – Электронный ресурс: <https://www.rbc.ru/economics/10/10/2024/670554329a79476868da74fa>

несчастным случаям на производстве и право на оплату временной нетрудоспособности для них является недоступным.

При этом нужно отметить, что объем социальных выплат платформенных работников, который они на добровольной основе могут перечислять в социальные фонды, значительно меньше, чем у работающих по трудовому договору: в 2024 году совокупная сумма страховых взносов за год для самозанятого составляла 50798,88 руб. В то же время существуют некоторые ограничения для самозанятых по осуществлению добровольных взносов во внебюджетные фонды. Так, право на внесение добровольных взносов по поводу получения компенсации временной нетрудоспособности и в связи с материнством предоставлено только физическим лицам, зарегистрированным в качестве индивидуального предпринимателя.

Следовательно, в связи с невыделением платформенных занятых в отдельную категорию работников для них отсутствует ряд страховых гарантий, доступных для работающих по трудовому договору.

В последнее время среди российских цифровых платформ стали выделяться такие, которые принимают на себя часть страховых гарантий. Так, например сервисная платформа Яндекс.Го предоставляет занятым на ней работникам страхование от несчастного случая во время работы, оплату больничного и услуги телемедицины, которые могут быть предоставлены на условиях частичной или полной компенсации стоимости этих страховых продуктов, а также с учетом полученного работником статуса по программе лояльности платформы⁹⁴.

По данным мониторинга Центра стратегических исследований (ЦСР), проведенного в 2021 и 2023 гг., происходит изменение отношения платформенных работников к социальной защищенности их труда. Несмотря на то, что наиболее значимой характеристикой платформенной занятости для работников в 2023 г. остается гибкий график работы, по сравнению с 2021 г. процент указавших этот признак несколько снизился, в то время как возросла

⁹⁴ Платформенная занятость: вызовы и возможные решения. – М.: ЦСР. – С.48.

значимость пенсионных отчислений⁹⁵. В рамках данного исследования выявлено, что в 2023 году платформенными занятыми было выделено три основных приоритета социальных гарантий, среди которых:

- «оплата труда в соответствии с фактически отработанным временем;
- осуществление платформой обязательных пенсионных отчислений;
- предоставление страховки от несчастного случая»⁹⁶.

При этом исследователи отмечают, что в более ранних опросах 2021 года платформенные занятые на первое место ставили «условия предоставления оплачиваемого отпуска». А уже в 2023 году набор социальных гарантий у опрошенных различается в зависимости от сферы деятельности платформенных занятых. Так, курьеры выделяют на первое место оплату труда в зависимости от отработанного времени, а водители такси – страховку от несчастного случая, работники других сфер ставят в приоритет пенсионные отчисления.

Отмечаются некоторые различия между предпочтениями по социальным гарантиям среди мужчин и женщин. Для женщин большее значение имеет возможность ухода в отпуск по уходу за ребенком с получением ежемесячного пособия.

Сравнение результатов опросов платформенных занятых в 2021 и 2023 гг. показало, что платформы постепенно расширяют социальную помощь, объем которой за рассматриваемый период несколько увеличился. Так, данные опроса 2023 года показывают, что у платформенных занятых самой востребованной социальной гарантией является улучшение финансового положения. Наиболее применяемым видом таких гарантий было соответствие оплаты труда фактически отработанному времени.

На 13% повысился процент работников, указавших о предоставлении всего необходимого для работы со стороны платформ по сравнению с 2021 годом. На 10 % увеличилось число занятых, которым платформы возмещают

⁹⁵ Социальные гарантии для платформенных занятых в России – 2024. – М.: ЦСР. – С. 16.

⁹⁶ Социальные гарантии для платформенных занятых в России – 2024. – М.: ЦСР. – С. 17.

расходы на мобильную связь и транспорт. Также возрос процент указавших на возмещение платформами затрат на страхование работников от несчастных случаев.

При этом сложилась определенная дифференциация между платформенными занятыми по отношению к получению социальных гарантий. Чаще других видов платформенной занятости наиболее обеспеченными социальными гарантиями выступают курьеры. В числе опрошенных курьеров 65% отметили наличие тех или иных гарантий, получаемых от платформ. 19% опрошенных водителей такси отметили о наличии страхования от несчастных случаев. В то время как среди исполнителей других работ 62% отметили о неполучении никаких социальных гарантий от платформ.

Еще одной важной тенденцией, выявленной на основе сравнения исследований 2021 и 2023 гг., стал прирост доли платформенных занятых, осуществляющих добровольные отчисления в пенсионный фонд в 2 раза (рис.3.5). По данным исследования, среди обследованных доля самозанятых составляет 31%, из которых 48% осуществляют добровольные пенсионные взносы, из них 42% в государственный пенсионный фонд, а 6% - негосударственные фонды⁹⁷.

⁹⁷ Социальные гарантии для платформенных занятых в России – 2024. – М.: ЦСР. – С. 23. Электронный ресурс: <https://www.csr.ru/ru/research/sotsialnye-garantii-dlya-platformennykh-zanyatykh-v-rossii-2024/> (дата обращения: 26.12.2024).



Рисунок 3.5. – Доля платформенных занятых, осуществляющих пенсионные отчисления в 2021 и 2023 гг.

Источник: Социальные гарантии для платформенных занятых в России – 2024. – М.: ЦСР. – С. 23.

Как показало сравнение данных по доле платформенных занятых, осуществляющих пенсионные отчисления в 2021 и 2023 гг., произошел весьма заметный прирост за этот период – на 25%. При этом как отмечают исследователи, среди опрошенных, не отчисляющих пенсионные взносы, каждый второй указал, что не знал о наличии возможности перечисления добровольных отчислений. А среди оплачивающих пенсионные взносы 56% не знали, что трудовой стаж начисляется только по факту проведения таких выплат.

По данным обследования платформенной занятости ЦСР, в качестве основных причин отказа от добровольных взносов в Пенсионный фонд 20% опрошенных назвали отсутствие достаточного для этого количества денег, 20% считают, что пенсия для них не важна на данном этапе, 16% надеются, что в перспективе эти взносы за них будет платить работодатель⁹⁸. Приведенные данные, характеризующие отношение платформенных занятых к социальным гарантиям со стороны платформ, подтверждают формирование новой тенденции повышения значения социальной защищенности труда среди

⁹⁸ Кто обеспечит платформенных занятых социальными гарантиями, обсудили эксперты на площадке ЦСР // Российская газета. 01.10.2021. – Электронный ресурс: <https://rg.ru/2021/10/01/kto-obespechit-platformennyh-zaniatyh-socialnymi-garantiiami-obsudili-eksperty-na-ploshchadke-csr.html?ysclid=m5dv60hgpi996734858>

этой категории работников. Вместе с тем, при выборе платформенной занятости работники вынуждены соотносить выгоды от удобных форм труда и потери от отсутствия социальных гарантий. Это обуславливает необходимость поиска путей повышения социальной защищенности платформенных занятых.

В настоящее время в России сложилось множество предложений по регулированию платформенной занятости, которые по общим признакам автором объединяются в три модели⁹⁹.

Таблица 3.6. – Модели регулирования предоставления социальных гарантий для платформенных занятых

Основные признаки	Модель 1	Модель 2	Модель 3
Признаки трудовых отношений	Присутствуют	Не присутствуют	Не присутствуют
Участие платформы в отношениях с платформенным занятым	Как работодатель	Как посредник	Как информационный ресурс
Статус платформенного занятого	Как наемный работник	Как самозанятый	Как самозанятый
Социальные гарантии	Обязательные со стороны платформ	Распределение затрат между платформами и занятыми на них работниками	Добровольные социальные взносы

Составлено автором.

Первая модель представлена Федерацией независимых профсоюзов России (ФНПР), в связи с чем наиболее полно отражает интересы платформенных занятых. Ее суть состоит в том, чтобы признать всех платформенных занятых сотрудниками платформ и предоставить им полный набор социальных гарантий, которые имеют работники традиционной занятости.

⁹⁹ Макарова Ю. Как регулировать платформенную занятость в России: три основных варианта // РБК. Тренды. – Электронный ресурс: <https://trends.rbc.ru/trends/social/cmrm/61030d2e9a794739c2afd942?from=copy>

Данная модель имеет следующую аргументацию:

- 1) в платформенной занятости присутствует несколько признаков трудовых отношений: самостоятельное выполнение трудовых функций самим работником за определенную плату; подчинение деятельности работника установленным платформой правилам работы и др.;
- 2) платформы, выполняя функции надзора и контроля, тем самым принимают на себя обязанности работодателя.

В силу наличия указанных признаков, занятые на платформах, могут признаваться наемными работниками и получать закрепленные за такими работниками трудовые права.

Кроме того, ФНПР считает, что в России нет базы для самостоятельного социального инвестирования, которое могло бы обеспечивать платформенным занятым формирование пенсионных сбережений и участие в приобретении других социальных продуктов. Поэтому они считают неправильным подход платформ к стимулированию платформенных занятых самостоятельно и за свой счет приобретать страховые продукты. Это, по их мнению, способствует развитию социальной напряженности в обществе.

Вторая модель предлагает установление мягкого регулирования и обеспечение социальных гарантий на добровольной основе. Сторонником этой модели выступает Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. В рамках второй модели признается, что платформа не является источником занятости, а выступает в качестве посредника, соединяя интересы между ее пользователями, среди которых могут быть как работающие на основании трудовых договоров (курьерская служба), так и предприниматели, имеющие статус самозанятого. При этом утверждается, что взаимоотношения в рамках платформенной занятости не являются трудовыми, поскольку получатели услуг не выступают в качестве работодателей. Поэтому Минтруд России рассматривает вариант взаимоотношений с платформами, позволяющий обеспечивать социальный пакет для работников, не создавая

препятствий для развития платформ. Вводя мягкое регулирование платформенной занятости, упор делается на расширение возможностей добровольного страхования платформенных работников как самозанятых. В то же время приоритетными, по их мнению, должны быть социальные гарантии занятым, для которых платформенная работа является единственной.

Третья модель объединяет предложения по сохранению сложившихся отношений платформ и работников неизменными, сохраняя при этом статус работников как самозанятых. При этом основная направленность этой модели состоит в расширении прав самозанятых, которые должны быть наделены такими же правами, как и индивидуальные предприниматели. В этой связи предлагается увеличить для самозанятых лимиты по обороту денежных средств (сравнять эти показатели с индивидуальными предпринимателями). Предлагается перейти к потранзакционному налогообложению, когда заказчик может выступать в качестве налогового агента. Предоставить самозанятым право формирования собственной страховой защиты посредством государственных или частных страховых продуктов. Это создает возможность для самозанятого закладывать стоимость страховых услуг в цену производимого им продукта или услуги.

Таким образом, рассмотренные модели регулирования социального обеспечения платформенной занятости показали, что при всех вариантах основной акцент делается на наделение платформенных работников социальными гарантиями.

Ряд экспертов считает, если государство не обеспечивает платформенных занятых социальными гарантиями, то эти обязанности должны быть разделены между платформами и самими платформенными занятыми¹⁰⁰. При этом предлагается такой механизм, при котором платформенные работники самостоятельно оплачивают страховые взносы, а платформы должны частично или полностью компенсировать им эти расходы

¹⁰⁰ Кто обеспечит платформенных занятых социальными гарантиями, обсудили эксперты на площадке ЦСР // Российская газета. 01.10.2021. – Электронный ресурс: <https://rg.ru/2021/10/01/kto-obespechit-platformennyh-zaniatyh-socialnymi-garantiiami-obsudili-eksperty-na-ploshchadke-csr.html?ysclid=m5dv60hgpi996734858>

на основании критериев, вырабатываемых самими платформами. За основу данного механизма взята международная практика, когда платформы используют систему компенсаций страховых взносов на основе лояльности работников и их рейтингов, что рассматривается как дополнительный стимул для работников, которые вынуждены выстраивать отношения с платформами.

Некоторые эксперты предлагают создавать самими платформами специальную инфраструктуру для занятых на них работников, которая создавала возможности проведения оплаты за приобретение страховых продуктов на добровольных началах ¹⁰¹. Для чего со стороны платформ должны быть сформированы информационные блоки о предлагаемых вариантах страховых продуктов, их тарифах, условиях проведения оплаты, электронных кошельках, а также правах на формирование пенсионной и страховой защиты для работника. В то же время данные системы рассматриваются как вспомогательные для платформенных занятых при сохранении добровольного характера уплаты страховых взносов. Поэтому платформенные занятые сами могут выбирать для себя набор и объем страховых услуг, ориентируясь исключительно на свои собственные интересы и возможности.

Вместе с тем необходимо учитывать, что платформы как юридические лица представляют собой сформировавшиеся корпорации, у многих из которых акции находятся в публичном обращении (например, Яндекс, Авито). В связи с чем на них распространяется корпоративная социальная ответственность (КСО) как форма взаимодействия корпораций с обществом, своими сотрудниками, территорией, на которой они располагаются. Для корпораций КСО является механизмом достижения экономической эффективности, а для работников – выполнения всех социальных обязательств. Применение принципов КСО требует от корпораций определенных вложений в реализацию социальных проектов, тем самым они

¹⁰¹ Кто обеспечит платформенных занятых социальными гарантиями, обсудили эксперты на площадке ЦСР // Российская газета. 01.10.2021. – Электронный ресурс: <https://rg.ru/2021/10/01/kto-obespechit-platformennyh-zaniatyh-socialnymi-garantiiami-obsudili-eksperty-na-ploshchadke-csr.html?ysclid=m5dv60hgpi996734858>

формируют вклад в развитие общества, который отражается в росте спроса на производимую ими продукцию и услуги. Поэтому для платформ принятие на себя принципов КСО является необходимым условием для формирования положительного имиджа и получения конкурентных преимуществ на рынке товаров и услуг. В связи с чем одним из направлений решения проблемы социальной защищенности платформенных занятых может стать следование платформами принципам социальной ответственности. Эта проблема лежит не в законодательной плоскости, а в рамках общественного диалога, когда платформы должны добровольно принять на себя социальную ответственность не только перед штатными сотрудниками, но и платформенными занятыми.

Как было показано выше, среди платформенных занятых часть из них работает без оформления своего статуса и не осуществляя никаких налоговых выплат. Это тоже принципиальный вопрос для повышения прозрачности деятельности платформенных занятых и повышения собираемости налогов для государства. В этой связи также стоит вопрос о выведении этой части платформенных занятых из «тени», что может быть сделано только на основании изменения позиции платформ по отношению к ужесточению условий регистрации пользователей. Естественно, что такой порядок для платформ не всегда выгоден, так как на рынке сложилась между ними конкуренция, влияющая на переток платформенных занятых между платформами. Поэтому потребуется законодательное установление порядка регистрации пользователей платформ с зарегистрированным правовым статусом (самозанятого или индивидуального предпринимателя) для повышения прозрачности их деятельности. Нуждается в законодательном регулировании и порядок взаимодействия платформ с органами Федеральной налоговой службы для осуществления информационного обмена о режиме налогообложения платформенных занятых, получаемых ими доходах и комиссионных удержаниях со стороны платформ.

Таким образом, проведенный обзор предлагаемых моделей регулирования социальной защиты платформенных занятых и точек зрения экспертов по этим вопросам позволяет выделить ключевые направления регулирования обеспечения социальными гарантиями платформенных работников.

Во-первых, требуется разделение подходов к регулированию платформенной занятости в зависимости от типа платформы (поисковые платформы, платформы B2B и трудовые платформы), поскольку взаимоотношения платформ с платформенными занятыми на всех трех видах платформ различны, поэтому прямому регулированию могут подлежать только платформы B2B и трудовые платформы. Такой подход необходимо использовать при формировании нормативной базы для платформенной занятости.

Во-вторых, наиболее приемлемым вариантом развития социального страхования платформенных занятых в современных условиях может быть симбиоз рассмотренных второй и третьей моделей регулирования. Вторая модель, ориентируясь на мягкое регулирование платформенной занятости, предусматривает ряд мер, направленных на стимулирование реализации возможностей добровольного страхования платформенных работников как самозанятых, оставляя приоритет за занятыми, для которых платформенная работа является единственной. Со стороны третьей модели могут быть учтены факторы, обуславливающие необходимость расширения прав самозанятых, которые должны быть наделены такими же правами, как и индивидуальные предприниматели в части формирования собственной страховой защиты через добровольные взносы в Социальный фонд, а также повышения лимитов по обороту денежных средств.

В-третьих, необходимо со стороны Российского союза промышленников и предпринимателей вовлекать платформы в бизнес-диалог по поводу их участия в корпоративной социальной ответственности, когда они могли бы наряду с крупными российскими корпорациями принимать на себя

обязательства по осуществлению за свой счет социальной защиты платформенных занятых в части доступности получения социальных и пенсионных гарантий, повышения прозрачности условий и организации труда, создания возможностей для социального диалога путем объединения платформенных занятых для представления их интересов, информированию исполнителей работ о продуктах пенсионного обеспечения и возможностях добровольного отчисления на пенсионное и дополнительное медицинское страхование.

В-четвертых, на платформы должны быть возложены обязанности предоставления цифровой инфраструктуры, обеспечивающей простую и быструю покупку страховых продуктов. Предложить платформам осуществлять снижение размера их комиссии для исполнителей, делающих добровольные страховые взносы через платформы, тем самым создавая для них определенную мотивацию. Необходимо обязать платформы применять во взаимоотношениях с платформенными занятыми не только схемы самофинансирования, но и проекты совместного страхования рисков платформ и занятых работников, а также привлечение к страхованию государственных институтов.

В-пятых, требуют расширения позиции по налогообложению самозанятых, в том числе внедрение потранзакционного налогообложения, обязывающего заказчика выступать в качестве налогового агента платформенного занятого.

В-шестых, государство должно проводить политику стимулирования платформенных занятых к участию в добровольном приобретении страховых продуктов, что потребует не только проведения соответствующей информационной кампании, но и разработки специальных социальных пакетов для платформенных занятых, наиболее полно отражающих особенности платформенной занятости.

В-седьмых, на основе опыта зарубежных стран может быть введено в нормативное обращение понятие «независимый работник» для

платформенных занятых, что сформирует для них возможность реализации коллективного представительства своих трудовых прав и интересов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное в диссертации исследование позволило сформулировать следующие выводы и рекомендации.

1. В работе доказано, что платформенная занятость в течение последних лет является новым фактором развития рынка труда, как в общемировом масштабе, так и на уровне рынков труда отдельных стран. При этом развитие и дальнейшее распространение платформенной занятости влечет за собой как положительные социально-экономические последствия, так и негативные тенденции, а также значительные социально-экономические риски в сфере трудовых отношений. Цифровые платформы представляют собой онлайн-площадки в сети интернет, которые выступают в роли посредников между потенциальными заказчиками и потенциальными работниками в условиях, когда первые нуждаются в определенной услуге, а вторые могут ее оказать, тем самым принимают на себя роль посредников на рынке труда, которые непосредственно формируют отношения, а их основной функцией является поиск и подбор профильных специалистов.

2. Раскрыто содержание платформенной занятости как особого типа занятости, в рамках которой возникают отношения, которые отличаются наличием третьего участника – платформ, выступающих в роли посредника, соединяющего интересы исполнителей и заказчиков. В то же время она является одним из видов нестандартной занятости, находящейся за рамками системы традиционных трудовых отношений, и не подпадает под действие норм трудового права, а также остается вне поля контрольной и надзорной деятельности государственных регуляторов в сфере труда.

При этом механизм платформенной занятости раскрывает ряд ее особенностей, связанных с цифровыми технологиями, а также с глобальным и транснациональным характером деятельности цифровых платформ и соответственно трудовых отношений в рамках цифровых платформ. Цифровая платформа выступает не только как посредник между работниками и работодателями и не только как прямой работодатель, но еще и как

фактический регулятор трудовых отношений, самостоятельно устанавливающий их основные нормы и правила, не всегда коррелирующие с действующим законодательством.

3. Выделены следующие ключевые характеристики платформенной занятости:

- ✓ реализация трудовых отношений в формате гражданско-правового договора либо теневой занятости;
- ✓ краткосрочный или разовый характер трудовых отношений, ограниченный либо количеством выполняемых работ, либо определенным периодом времени;
- ✓ отсутствие четко обозначенного времени выполнения трудовых обязанностей, гибкий график выполнения работ;
- ✓ удаленный характер работы;
- ✓ регламентация платформой формата, сроков и условий выполнения работ;
- ✓ недоступность социальных гарантий по отношению к работникам, в том числе возможности пенсионных отчислений, учета трудового стажа, отсутствие контроля за соблюдением норм охраны труда и стандартов по оплате труда.

4. В большинстве стран мира в настоящее время отсутствует специальное государственное регулирование сферы платформенной занятости, также как и регламентация статуса платформенного занятого в законодательстве. Статус платформенных занятых в законодательстве многих стран оказывается автоматически приравнен к статусу самозанятого или независимого подрядчика, а отношения между платформами и платформенными занятыми регулируются пользовательскими соглашениями, которые имеют статус гражданских договоров, а также внутренними нормами и правилами самих платформ. Преимуществом такого подхода являются гибкость рабочего графика платформенных занятых и возможность выбора места, условий работы и работы на нескольких платформах одновременно.

Недостатками являются отсутствие у платформенных занятых пенсионного обеспечения и трудового стажа, оплачиваемого отпуска и больничного, медицинского обслуживания, обязательного страхования от несчастных случаев и производственных травм, пособия по безработице и других аспектов социального обеспечения, а также контроля за соблюдением охраны труда и условий работы.

5. Определены основные критерии платформенной занятости, делающие ее привлекательной для работников. Во-первых, платформенная занятость за счет низких барьеров для входа и предоставления гибких условий труда привлекает широкий круг граждан как в возрастных категориях, так и профессиональных. Во-вторых, основная направленность платформенной занятости приходится на формат дополнительной подработки занятых к традиционной занятости работников, которые используют ее эпизодически. В-третьих, в качестве основной занятости ее используют работники, считающие себя уязвимыми на рынке труда – больные, инвалиды, безработные. В-четвертых, платформенная занятость обладает потенциалом повышения трудовой активности таких групп населения как женщины с детьми, молодежь, люди, проживающие в небольших городах и сельской местности.

6. Выявлены ключевые тенденции в развитии платформенной занятости:

- происходит расширение вовлечения в платформенную занятость молодежной группы 18-24 лет;
- происходит рост численности женщин в платформенной занятости до 49% от общей структуры платформенных работников;
- в структуре платформенных занятых доминируют специалисты с высшим и со средним профессиональным образованием.

7. Оценка качества платформенной занятости на основе выдвинутой гипотезы авторского исследования показала их несоответствие параметрам достойного труда. Если по экономическим параметрам качество платформенной занятости приближается к среднему уровню достойного труда, то по социальным параметрам она в большей степени не соответствует

критериям достойного труда из-за низкой социальной защищенности и отсутствия возможности участия в социальном диалоге. В связи с чем платформенная занятость содержит в себе риски прекаризации занятых. Вместе с тем в исследовании отмечено, что в России существует высокий потенциал расширения платформенной занятости, который в ближайшей перспективе может быть реализован на российском рынке труда.

8. Разработанная автором матрица оценки рисков платформенной занятости позволяет оценить каждый выявленный риск соответствующим индикатором, который определяет качественную ситуацию применительно к влиянию конкретного риска. В матрице индикаторы оценивают качество конкретной характеристики труда платформенного занятого, выражаются в количественных показателях через оценивание ущерба, который конкретный риск наносит работнику. В результате предложенный метод использования матрицы оценки рисков платформенных занятых позволяет более детально представить влияние риска. Индикаторный подход создает возможность оценки ущерба, который риски наносят платформенному занятому, выраженному в конкретных денежных единицах.

9. Анализ развития платформенной занятости в России позволил выявить новые тенденции, которые несет ее расширение для российского рынка труда, проявляющиеся в следующем:

- значительный приток в платформенную занятость молодежи 24-35 лет формирует диспропорции на рынке труда за счет нарушения принципа преемственности уходящих на пенсию работников в ключевых отраслях экономики;

- тенденция роста среди платформенных занятых женщин имеет отрицательные последствия, которые проявляются в том, что в работу через платформы включаются преимущественно женщины с высшим и средним профессиональным образованием, в большей части специалисты таких востребованных профессий как учителя, врачи, бухгалтера, экономисты. Развитие данной тенденции способствует образованию дефицита среди

учителей в средних общеобразовательных школах, врачей и медсестер в поликлиниках и больницах, воспитателей в детских садах и т.д., что становится серьезным вызовом для российского рынка труда;

- отмеченный более значительный приток специалистов с высшим и неоконченным высшим образованием, а также специалистов со средним профессиональным образованием в платформенную занятость по сравнению с притоком специалистов этих же категорий в другие отрасли экономики, сигнализирует о несоответствии условий труда в рамках традиционной занятости новым требованиям работников, возникшим в связи с развитием цифровизации экономики.

10. Разработана модель регулирования платформенной занятости, построенная с учетом трех уровней распределения мер регулирования в соответствии с представленными на российском рынке типами платформ: поисковых платформ, платформ B2B и трудовых платформ. Для каждого из выделенных уровней предложен соответствующий набор мер, способствующих преодолению негативных эффектов в развитии платформенной занятости. При этом особенностью предлагаемой модели является не только трехуровневый подход к распределению необходимых для регулирования мер, но и отражение влияния этих мер на каждый из выделенных уровней платформ.

11. На основе анализа сложившихся моделей регулирования социальной защиты платформенных занятых и точек зрения экспертов по этим вопросам выделены ключевые направления регулирования обеспечения социальными гарантиями платформенных занятых, среди которых:

- разделение подходов к регулированию платформенной занятости в зависимости от типа платформы (поисковые платформы, платформы B2B и трудовые платформы);

- наиболее приемлемым вариантом развития социального страхования платформенных занятых, по мнению автора, в современных условиях может быть симбиоз рассмотренных второй и третьей моделей регулирования,

направленных на стимулирование реализации возможностей добровольного страхования платформенных работников как самозанятых, оставляя приоритет за занятыми, для которых платформенная работа является единственной;

- предлагается законодательно установить нормативы для платформ по регулированию взаимоотношений с платформенными занятыми в части повышения доступности для них социальных и пенсионных гарантий, создания возможностей для их объединения с целью представления коллективных интересов, информированию исполнителей работ о продуктах пенсионного обеспечения и возможностях добровольного отчисления на пенсионное и дополнительное медицинское страхование;

- на платформы должны быть возложены обязанности предоставления цифровой инфраструктуры, обеспечивающей простую и быструю покупку страховых продуктов;

- нуждаются в расширении позиции по налогообложению самозанятых, в том числе за счет внедрения потранзакционного налогообложения, обязывающего заказчика выступать в качестве налогового агента платформенного занятого;

- государство должно проводить политику стимулирования платформенных занятых к участию в добровольном приобретении страховых продуктов;

- требуется введение в нормативное обращение понятия «независимый работник» для платформенных занятых с целью формирования возможности реализации коллективного представительства своих трудовых прав и интересов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативные акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993). [Электронный ресурс], режим доступа, URL:http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (дата обращения: 05.08.2024).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ в ред. от 19.12.2022.
3. Федеральный закон от 12 декабря 2023 года № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации». КонсультантПлюс. <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 27.08.2024).
4. Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 08.12.2020) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», [Электронный ресурс], режим доступа, URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8840/a8e7a1e3362b4a814665779f2e79ba9df5098289/ (дата обращения: 20.10.2024).
5. Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы, [Электронный ресурс], режим электронного доступа, URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71570570/> (дата обращения: 15.06.2024).

Статьи и монографии

6. Абаев А.Л., Болдырев М.В. Платформенная занятость как инструмент трудовой социализации представителей старших возрастных групп поколения Х. - Проектный центр РГГУ, февраль 2022.
7. Агарков Г.А. и др. Измерение и оценка precarious занятости выпускников вуза для рынка труда региона // Экономика региона. 2024. Т.20. №4. С.1268-1282.
8. Анализ текущего состояния развития цифровой экономики в России. - М.: Институт развития информационного общества, 2018 — 166 с. ISBN 978-5-901907-46-7.
9. Баник Н., Падалкар М. Распространение гигномики: тренды и эффекты // Форсайт. 2021. Т. 15. № 1. С.19-28.

10. Бобков В.Н., Черных Е.А. Платформенная занятость: масштабы и признаки неустойчивости // Мир новой экономики. 2020. №2 (14). С.6-15.
11. Бобков В.Н., Одинцова Е.В. Потенциал качества занятости поколенных групп работников и экономическая устойчивость их домохозяйств // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2023. Т. 16. № 3. С. 196–211. DOI <https://doi.org/10.15838/esc.2023.3.87.10>, EDN UQQIJU
12. Бочкова Т. А. Рынок труда: текущее состояние и современные тенденции // Journal of Economy and Business. 2022. №4. С.101-104.
13. Вишневская Н., Зудина А. Экономически уязвимые группы молодежи в странах ОЭСР и России // Мировая экономика и международные отношения. 2018. Т. 62. № 11. С. 99–107.
14. Влияние процессов цифровизации экономики на российский рынок труда / Е. В. Романюк, А. И. Волошин, О. А. Лисутин, Е. В. Трусевич // Экономика труда. – 2025. – Т. 12, № 1. – С.11-24. DOI 10.18334/et.12.1.122273.
15. Волгин Н.А. Человек, труд, экономика, управление: взаимосвязь и современные тренды. Постановочные вопросы // Государство и общество: вчера, сегодня, завтра. - 2018. - №1. - С.33-40.
16. Волков Д. В. Формирование новой модели труда и занятости на цифровой платформенной основе (концептуальный аспект) // Экономические науки. – 2020. – № 190. – с. 20–25.
17. Гаврина Е.Г. Влияние цифровой экономики на развитие современного рынка труда // Научные исследования экономического факультета. Электронный журнал. Т.9. Вып. 4. С. 28-40.
18. Геворгян О. И. Трансформация социально-трудовых отношений в условиях развития альтернативной занятости / О. И. Геворгян // Экономика труда. – 2024. – Т. 11, № 5. – С. 647-656. – DOI 10.18334/et.11.5.120968.
19. Герауф Ю.В., Глотова Н.И. Платформенная занятость – главный тренд развития рынка труда в современных условиях // Экономика. Профессия. Бизнес. 2021. № 4. С. 22-27.

20. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. Эволюция структуры рабочих мест в России: поляризация, улучшение, застой? // Вопросы экономики. 2023. № 1. С. 59–85. DOI <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2023-1-59-85>, EDN GMPYWQ
21. Глотина И.М. Цифровой формат неравенства / И.М. Глотина, А.Г. Светлаков // Микроэкономика. - 2018. - № 5. - С.106-111. ISSN: 1817-1591
22. Головенчик Г. Теоретические подходы к определению понятия «цифровая экономика» // Наука и инновации. - 2019. - № 1. - С.54-59. ISSN: 1818-9857.
23. Гучмазова Д.А. Мировые тенденции дифференциации доходов населения// Статистика и экономика. 2022. - Т.19. - №2. С.36-42. ISSN: 2500-3925
24. Дашкова Е. С. Эмпирическое исследование масштабов и особенностей неформальной занятости в экономике Воронежской области / Е. С. Дашкова, Н. В. Дорохова, А. А. Квасова // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2022. – № 3. – С. 59-68. – DOI 10.17308/econ.2022.3/9956.
25. Дашкова Е. С. Оценка масштабов и специфики нестандартной занятости в экономике Воронежской области / Е. С. Дашкова, Н. В. Дорохова, А. К. Назаров // Экономика труда. – 2023. – Т. 10, № 4. – С. 595-604. – DOI 10.18334/et.10.4.117604.
26. Десятко Д.Н., Рапгоф В.Б., Лушкин А.Ю. Технологические изменения и новые тренды занятости // Известия Санкт-Петербургского экономического университета. 2020. № 4 (124). С.17-23.
27. Днепровская Н.В., Макаренко Е.В. Актуальные задачи цифровизации в сфере занятости // Информационное общество. 2021. № 2. С. 19-29.
28. Долженкова Ю.В., Бесхлебная Т.А. Цифровизация различных видов рекрутмента // Самоуправление. – 2021. – №1 (123). – С. 20-25.
29. Дохильгова Д. М. Феномен «гиг-экономика» как основная тенденция современной экономической деятельности // Вестник научной мысли. – 2020. – № 3. – С. 173– 178.

30. Дрыгина Н.А. Цифровые трудовые платформы как современная форма занятости // Молодой ученый. 2023. № 24 (471). С. 158-161.
31. Еремина Н.В., Трубицина А.А. Фриланс как будущее развитие экономики // Деловой вестник предпринимателя. 2020. № 2 (2). С. 52-54.
32. Ермакова М.Л. Современные тенденции развития трудовых отношений в России // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2021. Т.19. № 2. С. 38- 47.
33. Забелина О.В., Анфалова А.В. Основные векторы и результаты исследований международных организаций и зарубежных ученых в сфере платформенной занятости // Экономика труда. – 2024. –Том 11. – № 6. – С. 771–784. doi: 10.18334/et.11.6.121253
34. Забелина О.В. Новации зарубежного опыта нормативно-правового регулирования платформенной занятости / О. В. Забелина, М. В. Сергеева // Экономика труда. – 2024. – Т. 11, № 10. – С. 1563-1574. – DOI 10.18334/et.11.10.121789.
35. Забелина О.В. Институт дистанционной занятости: особенности и характеристики развития в российской экономике / О. В. Забелина, Ф. И. Мирзабалаева // Экономика труда. – 2023. – Т. 10, № 10. – С. 1553-1568. – DOI 10.18334/et.10.10.119263
36. Забелина О. В. Международный опыт нормативно-правового регулирования самозанятости / О. В. Забелина, М. В. Сергеева // Экономика труда. – 2023. – Т. 10, № 3. – С. 357-370. – DOI 10.18334/et.10.3.117229.
37. Забелина О. В. Новые тренды занятости в неформальном секторе как вызовы политике формализации российского рынка труда / О. В. Забелина, Ф. И. Мирзабалаева // Экономика труда. – 2023. – Т. 10, № 2. – С. 263-278. – DOI 10.18334/et.10.2.117222.
38. Зайцева О.В. Платформенная занятость: сущность, тенденции развития и особенности оценки // Вестник Витебского государственного технологического университета. 2024. № 1 (47). - С.105-121.

39. Зайцева Л. В. Конституционные новации и социальные ценности государства в контексте развития прекаризованной занятости / Л.В. Зайцева, О.В. Алиева // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2021. Том 7. № 1 (25). С. 78-94. DOI: 10.21684/2411-7897-2021-7-1-78-94.
40. Збышко Б.Г. Проблемы развития социально-трудовых отношений в условиях перехода к цифровой экономике // Экономические аспекты развития промышленности при переходе к цифровой экономике: материалы Международной научно-практической конференции. – М.: ФГБОУ ВО «Московский политехнический университет», 2019. – С. 137-139.
41. Зинич А.В., Помогаев В.М., Скосырева Н.Д. Влияние цифровизации на рынок труда: взгляд городской и сельской молодежи // Фундаментальные исследования. 2022. - № 1. - С. 22-27.
42. Зинич, Л. В. Новые подходы к устранению дисбаланса на рынке труда / Л. В. Зинич // Экономика труда. – 2024. – Т. 11, № 12. – С. 2039-2050. – DOI 10.18334/et.11.12.122144.
43. Золотина О.А. Рынок труда и занятость молодежи в России / О.А. Золотина, А.Т. Сагдеева // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2022. - Т. 11. - № 5. - С. 71–78
44. Калужский М.Л. Сетевой рынок труда: монография. – ОмГТУ. Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2018. – 122 с.
45. Камарова Т.А., Тонких Н.В. Цифровая занятость: классификация и гендерная специфика // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. - 2022. - № 3 (67). - С. 22-30.
46. Камарова Т.А., Тонких Н.В. Цифровая занятость: понятийный аппарат // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). - 2023. - Т. 14. № 4. - С. 554-571.
47. Капелюк С.Д., Карелин И.Н. Цифровой капитал рабочей силы в России: региональная дифференциация // Экономика труда. - 2023. - Т. 10. № 8. - С. 1169-1184.

48. Карпенко О.И. Платформенная занятость: новый тренд или будущие сферы занятости? // Охрана труда и техника безопасности на промышленных предприятиях. Издательский дом ПАНОРАМА: наука и практика. 2024. №1.
49. Катрин Е.В. «Цифровизация»: научные подходы к определению термина // Вестник Забайкальского государственного университета. - 2022. - № 5 (28). - С.49-54.
50. Катульский Е.Д., Верников В.А. Взаимосвязь производительности труда с профессиональной продуктивностью работников предпринимательских структур // Экономика труда. - 2020. - Том 7. № 11. - С. 1073-1084.
51. Катульский Е.Д., Арбаев Г.В. Самозанятость и современные тенденции российского рынка труда // Вестник национального института бизнеса. - 2020. - № 39. - С.94-98.
52. Кокшаров В. А., Агарков Г. А., Сущенко А. Д. Прекаризация труда, как растущая форма занятости молодых специалистов в условиях пандемии // Экономика региона. - 2020. - Т. 16. Вып. 4. - С. 1063. <https://doi.org/10.17059/ekon.reg.2020-4-4>.
53. Колосова Р. П., Разумова Т. О., Артамонова М. В. Человек и труд в цифровой экономике (100-летию Международной организации труда посвящается) // Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика. - 2019. - № 3. - С.174–190.
54. Комарова О.М., Петрушенко А.Д. Особенности и проблемы формирования цифровой реальности: российская и зарубежная практика // Финансовая экономика. - 2019. - № 3. - С. 19-24.
55. Комарова О.М. Дестабилизирующее влияние цифровых платформ на систему занятости населения // Научный журнал «Управленческий учет». - 2024. - № 2. - С. 282.
56. Кученкова А. В. Прекаризация занятости как фактор дифференциации заработной платы и социального самочувствия работников // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. - 2021. - Т. 21. № 1. - С. 84-96.

57. Лapidус Л.В., Полякова О.М. Гигэкономика как новая социально-экономическая модель: развитие фрилансинга и краудсорсинга // Вестник ИЭ РАН. – 2018. – № 6. – С. 73–89.
58. Лищук Е. Н., Капелюк С. Д. Трансформация требований к человеческому капиталу в условиях пандемии // Экономика труда. - 2021. - Т. 8. № 2. - С. 219-232.
59. Локтюхина Н.В., Черных Е.А. Динамика и качество платформенной занятости в эпоху коронавируса: вызовы для России // Уровень жизни населения регионов России. - 2020. - № 16 (4). - С. 80-95.
60. Лютов Н. Л. Трансформация трудового правоотношения и новые формы занятости в условиях цифровой экономики // Журнал российского права. - 2019. - № 7. - С. 115— 130. DOI: 10.12737/jrl.2019.7.10
61. Лютов Н.Л., Войтковская И.В. Водители такси, выполняющие работу через онлайн-платформы: каковы правовые последствия «уберизации» труда? // Актуальные проблемы российского права. —2020. — Т. 15. — № 6. — С. 149—159. — DOI: 10.17803/1994-1471.2020.115.6.149-159.
62. Мамлеева Э. Р., Трофимова Н. В., Сазыкина М.Ю. Цифровые трудовые платформы и платформенная занятость // Уфимский гуманитарный научный форум. – 2021. – № 2(6). – с. 38–46.
63. Манохина Н. В., Митяева Н. В. Прекаризация занятости в цифровой экономике // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Экономика. Управление. Право. - 2022. - Т. 22. Вып. 2. - С. 140. <https://doi.org/10.18500/1994-2540-2022-22-2-137-144>.
64. Машкин А. Л., Гоголина Е.С., Глаголева С.В. Тенденции гиг-экономики на современном этапе // Вектор экономики. – 2020. – № 9(51). – С. 8.
65. Меньшикова О.И. Рынок труда и занятость населения. - М.: Изд-во Московского гуманитарного ун-та, 2015. - 179 с.
66. Мирзабалаева Ф.И., Забелина О.В. Регулирование платформенного труда: гибкий баланс государственных гарантий и саморегулирования // Экономика труда. - 2022. - Т. 9. № 3. - С. 587-604.

67. Мирзабалаева Ф.И., Шичкин И.А. Особенности развития платформенной занятости // Экономика труда. - 2020. - Т. 7. № 12. - С. 1117-1134.
68. 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.
69. Мысляева И.Н. Распределение и неравенство в глобальной рыночной экономике: монография/ И.Н. Мысляева. – М.: ИНФРА-М. 2018. – 166 с. – (Научная мысль). ISBN 978-5-16-012516-9.
70. Мысляева И.Н. Изменение экономических функций государств в условиях цифровой экономики / Информационное общество. – 2022. - №5. - С. 8-14. ISSN: 1606-1330.
71. Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия. Международное Бюро Труда. Женева: МБТ, 2017.
72. Никонова О.Д., Фатеев М.А. Управление рынком труда в условиях развития платформенной занятости // Лидерство и менеджмент. – 2022. – № 1. – С. 127–136.
73. Новикова И.В. Стратегический лидер в цифровой экономике: роль, качество и характеристики // Социально-трудовые исследования. - 2021. - №4. - С.150-159.
74. Ортюкова А.С., Филющенко Л.И. Правовое регулирование занятости на цифровых платформах // Цивилистика от прошлого к современности. - 2022. - № 1. - С. 1373-1378.
75. Осокин А. В. Роль профсоюзов в урегулировании трудовых споров с участием работников и работодателей / А. В. Осокин // Экономика труда. – 2024. – Т. 11, № 4. – С. 549-562. – DOI 10.18334/et.11.4.120884.
76. Панина А. В., Гурина М.А. Регулирование платформенной занятости и работы персонала российских компаний: проблемы и перспективы // Инновационная экономика и право. – 2021. – № 4(19). – с. 47–52.

77. Петровская Н.Е. Цифровые платформы как доминантный вектор развития глобального рынка труда // Управление. - 2021. - Т. 9. № 2. - С. 103-113.
78. Платформенная занятость: определение и регулирование / Авт. коллектив: О.В. Синявская, С.С. Бирюкова, А.П. Аптекарь, Е.С. Горват, Н.Б. Грищенко, Т.Б. Гудкова, Д.Е. Карева; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт социальной политики. — М.: НИУ ВШЭ, 2021. — 78 с.
79. Платформенная занятость в России: масштабы, мотивы и барьеры участия. Аналитический доклад / О. В. Синявская, С. С. Бирюкова, Е. С. Горват, Д. Е. Карева, Д. А. Стужук, К. О. Чертенков; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: НИУ ВШЭ, 2022.
80. Платформенная занятость в России: динамика распространенности и ключевые характеристики занятых. Экспертный доклад. / О.В. Синявская [и др.]; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2024. — 64 с.
81. Попов А.В., Соловьева Т.С. Анализ и классификация последствий прекаризации занятости: индивидуальный, организационный и общественный уровни // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. - 2019. - Т. 12. № 6. - С. 186. DOI: 10.15838/esc.2019.6.66.10
82. Портрет платформенных занятых в России. Центр стратегических разработок. 2024. — 71 с.
83. Разумова Т.О. Влияние новой технологической революции на сферу труда / Т.О. Разумова // Социально-трудовые исследования – 2018. – № 4 (33). – С. 63-72.
84. Разумова Т.О., Кирсанова Н.М. Самозанятость и фриланс как способы адаптации работника на современном рынке труда // Социально-трудовые исследования. - 2022. - №2 (47). - С.56-69.
85. Раупов Ж.Р. Роль и значение цифровых платформ в экономике // Экономика и социум. - 2023. - № 7 (110). - С. 604-609.

86. Рожков В.Д. и др. Самозанятость в Российской Федерации. Социально-экономические и юридико-правовые аспекты по итогам 2019–2021 годов / В.Д. Рожков, Е. И. Макаров, Н. Н. Кузьмина, И. А. Гришин [и др.]. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский гуманитарный университет профсоюзов, 2022. – 132 с. – (Социально-трудовые конфликты). – ISBN 978-5-7621-1159-1.
87. Савельева Е.А. Подходы к нормативно-правовому регулированию платформенной занятости в контексте обеспечения социально-экономической безопасности России при переходе к цифровой экономике // Экономическая безопасность. - 2020. - №4 (3). - С.469-488.
88. Садовая Е. С. Цифровая экономика и новая парадигма рынка труда // Мировая экономика и международные отношения. - 2018. - № 12. - С. 35–45.
89. Санкова Л. В. Прекаризация занятости в современной экономике: системный риск или «особая» форма флексибилизации // Уровень жизни населения регионов России. – 2014. – № 4(194). – с. 44–53.
90. Сапрыкин В. А., Бочкова Т. А. Рынок труда: текущее состояние и современные тенденции // Journal of Economy and Business. - 2022. - №4. - С.101-104.
91. Сизова И.Л., Карапетян Р.В., Орлова Н.С. Особенности цифровизации труда современных российских работников // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. - 2022. - № 5. - С. 231-256.
92. Скляр М. А., Кудрявцева К. В. Мировой рынок труда под влиянием цифровизации // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. - 2018. - №6. - С.26-30.
93. Социальные гарантии для платформенных занятых в России — 2024. Результаты социально-экономического мониторинга.—М.:ЦСР, 2024. – 64 с.
94. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. – М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. – 328 с.
95. Тарасьев А.А., Сущенко А.Д. Моделирование прекаризации занятости на рынке труда в условиях пандемии // Российские регионы в фокусе перемен:

- сборник докладов в двух томах (18-20 ноября 2021 года, Екатеринбург). — Том 1. — Екатеринбург: УрФУ, 2022. — С. 459-463.
96. Томашевский К.Л. Цифровизация и ее влияние на рынок труда и трудовые отношения (теоретический и сравнительно-правовой аспекты) // Вестник Санкт-Петербургского университета. Право. - 2020. - № 2 (11). - С.398-413.
97. Черных Е.А. Социально-демографические характеристики и качество занятости платформенных работников в России и мире // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. - 2021. - № 2(14). - С.172-187.
98. Черных Е.А. Качество платформенной занятости: неустойчивые (прекаризованные) формы, практики регулирования, вызовы для России // Уровень жизни населения регионов России. - 2020. - Том 16. №3. - С. 82–97. DOI: 10.19181/lsprr.2020.16.3.7.
99. Чесалина О.В. Трудовые гарантии для лиц, занятых посредством онлайн-платформ // Herald of the Euro-Asian Law Congress. - 2020. - № 1. - С. 110.
100. 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. Вишневский, Л. М. Гохберг и др.; науч. ред. Л. М. Гохберг; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. — 82 с. ISBN 978-5-7598-1974-5.
101. Удалов Д.В. Цифровая трансформация социально-экономического пространства // Промышленность: экономика, управление, технологии. - 2020. - № 3 (82). - С. 33-36.
102. Шевчук А.В. От фабрики к платформе: автономия и контроль в цифровой экономике // Социология власти. 2020. - № 1. - С. 30–54.
103. Ягафарова И. М. Цифровые биржи как фактор влияния на профессиональную структуру рынка труда / И. М. Ягафарова, А. Ю. Смирнов // Экономика труда. – 2023. – Т. 10, № 7. – С. 979-998. – DOI 10.18334/et.10.7.118626.

104. Яновская А. А. Социально-экономические аспекты трансформации форм организации труда / А. А. Яновская, Н. А. Симченко // Экономика труда. – 2024. – Т. 11, № 2. – С. 135-154. – DOI 10.18334/et.11.2.120478.
105. Янченко Е. В. Гиг-экономика: риски прекаризации занятости / Е.В. Янченко // Экономика труда. – 2022. – Т. 9, № 5. – С. 909-930. – DOI 10.18334/et.9.5.114795

Интернет-ресурсы

106. Временные меры по управлению Бизнес-услугами онлайн-бронирования такси от 28.07.2016. Режим доступа: http://www.gov.cn/xinwen/2016-07/28/content_5095584.htm (дата обращения 28.08.2024).
107. Кто обеспечит платформенных занятых социальными гарантиями, обсудили эксперты на площадке ЦСР // Российская газета. 01.10.2021. – Электронный ресурс: <https://rg.ru/2021/10/01/kto-obespechit-platformennyh-zaniatyh-socialnymi-garantiiami-obsudili-eksperty-na-ploshchadke-csr.html?ysclid=m5dv60hgpj996734858> (дата обращения: 16.11.2024).
108. Макарова Ю. Как регулировать платформенную занятость в России: три основных варианта // РБК. Тренды. – Электронный ресурс: <https://trends.rbc.ru/trends/social/cmrm/61030d2e9a794739c2afd942?from=cop> (дата обращения: 16.11.2024).
109. Минэкономразвития доработало законопроект о регулировании маркетплейсов. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.vedomosti.ru/economics/news/2024/10/10/1067738-minekonomrazvitiya-dorabotalo?ysclid=m26qxo87nj886478677> (дата обращения 13.10.2024).
110. Определение № 8Г-10740/202 2 кассационного суда общей юрисдикции. Режим доступа: <https://mos-gorsud.ru/mgs/cases/docs/content/544ee6c6-0a4c-41e3-a083-825f719f1a99?ref=vc.ru> (дата обращения 31.08.2024).
111. Определение Омского областного суда по делу № 33-5430/2020 от 05.11.2020 [Электронный ресурс]. Режим доступа:

- <http://xn-90afdbaav0bd1afy6eub5d.xn> — [plai/54745852/extended](http://xn-90afdbaav0bd1afy6eub5d.xn/plai/54745852/extended) (дата обращения: 31.08.2024).
112. Определение Оренбургского областного суда № 33-5621/2020 от 17.09.2020 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://xn-90afdbaav0bd1afy6eub5d.xn> — [plai/53534902/extended](http://xn-90afdbaav0bd1afy6eub5d.xn/plai/53534902/extended) (дата обращения: 31.08.2024).
113. Новости ООН. Цифровые трудовые платформы: новые возможности и новые проблемы. Режим доступа: <https://news.un.org/ru/story/2021/02/1397302> (дата обращения 07.08.2024).
114. Перепись фрилансеров: мониторинг русскоязычного рынка удаленной работы (2009–2019). [Электронный ресурс]. URL: <https://www.hse.ru/org/projects/275856215> (дата обращения: 11.08.2024 г.).
115. Платформенная занятость: вызовы и возможные решения. 2022. Фонд «Центр стратегических разработок». [Электронный ресурс]. URL: <https://www.csr.ru/upload/iblock/6ca/krk89ha0yxx3ystja243obvc7ly8bntv.pdf> (дата обращения: 21.08.2024).
116. По правилам, но без обязательств. Минэкономики представило свою версию законопроекта о цифровых платформах. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.kommersant.ru/doc/7183497?ysclid=m26p5q4of6809863746> (дата обращения 12.10.2024).
117. По правилам, но без обязательств. Минэкономики представило свою версию законопроекта о цифровых платформах. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.kommersant.ru/doc/7183497?ysclid=m26p5q4of6809863746> (дата обращения 12.10.2024).
118. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к

- микропредприятиям» [Электронный ресурс]. Доступ с помощью системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 29.08.2024).
119. Рабочая сила, занятость и безработица в России. Статистический сборник. 2024. – М.: Росстат, 2024. – С.29. - Электронный ресурс: [rosstat.gov.ru>storage/mediabank/Rab_sila_2024.pdf](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab_sila_2024.pdf) (дата обращения: 16.11.2024).
120. Решение Арбитражного суда г. Москвы от 17.05.2017 по делу № А40-204760/16-69-1773. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://kad.arbitr.ru/Document/Pdf/74794026-1335-482b-96d8-71b082d64985/8bba96dd-4e7d-4c85-987cf3adf7cb7870/A40-204760-2016_20170517_Reshenija_i_postanovlenija.pdf (дата обращения: 31.08.2024).
121. Решение Арбитражного суда г. Москвы от 16.03.2015 по делу № А40-2595/15 [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://kad.arbitr.ru/Document/Pdf/dc3aae12b8b5-49daa0d6-8ed93432556a/236dfa1a-19da-46a0ae0eb078e769cd83/A40-2595-2015_20150316_Reshenija_i_postanovlenija.pdf (дата обращения: 31.08.2024).
122. Решение № 02-2238/2019 Тушинского районного суда. Режим доступа: <https://mosgorsud.ru/rs/tushinskij/cases/docs/content/107fcd72-a713-4701-8695-1d13dbee8b47> (дата обращения 31.08.2024); Гр. дело № 33-53437/2019. Апелляционное определение. Режим доступа: <https://mosgorsud.ru/mgs/cases/docs/content/544ee6c6-0a4c-41e3-a083-825f719f1a99> (дата обращения 31.08.2024).
123. Решение Слободского районного суда Кировской области по делу № 2-48/2021 от 26.01.2021 [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://xn-90afdbaav0bd1afy6eub5d.xn — p1ai/57347744/extended](http://xn-90afdbaav0bd1afy6eub5d.xn--p1ai/57347744/extended) (дата обращения: 31.08.2024).
124. Росстат. Итоги выборочного обследования рабочей силы. [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (дата обращения: 28.11.2024).

125. С рынка труда смыло молодежь // РБК. 2023. № 048.- Электронный ресурс:
<https://www.rbc.ru/newspaper/2023/04/11/6433e7499a7947356c70a065?ysclid=1z9tkezkm026720174> (дата обращения: 23.12.2024).
126. Сазонова М. Цифровая трансформация рынка труда: платформенная занятость в России. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://www.garant.ru/news/1631366/?ysclid=lxu84dizd4444543009> (дата обращения: 16.11.2024).
127. Сервиса открытой аналитики рынка труда. [Электронный ресурс]. URL: <https://stats.hh.ru/about> (дата обращения 17.06.2024).
128. Сервис поиска надежных специалистов YouDo Бизнес. – Электронный ресурс: <https://youdo.com/> (дата обращения: 16.11.2024).
129. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников в целом по экономике в 2024 году. Росстат. 2024. – Электронный ресурс: www.rosstat.gov.ru (дата обращения: 16.11.2024).
130. Социальные гарантии для платформенных занятых в России — 2024. Результаты социально-экономического мониторинга. [Электронный ресурс]. 2024. URL: <https://www.csr.ru/upload/iblock/3ba/zvnuptb3q1rx4rzcochn3krxf5774wa7.pdf> (дата обращения: 16.11.2024).
131. ФНС и Минэкономики поспорили о барьерах для самозанятых на маркетплейсах. – Электронный ресурс: <https://www.rbc.ru/economics/10/10/2024/670554329a79476868da74fa> (дата обращения: 16.11.2024).

Иностранные источники

132. Banik N., Padalkar M. The Spread of Gig Economy: Trends and Effects. Foresight and STI Governance, 2021. № 15(1), pp.28–38. DOI: 10.17323/2500-2597.2021.1.19.29

133. Beijing's express delivery industry signs its first collective agreement // China Business Law Journal. - URL: <https://law.asia/beijing-express-delivery-industry-signs-agreement> (дата обращения 29.08.2024).
134. Castells M. End of Millennium, The Information Age: Economy, Society and Culture. Vol. III. Cambridge. MA. Oxford. UK. Blackwell publ. 2010. 448 p.
135. Eurofound, Employment and working conditions of selected types of platform work, European Union. 2018.
136. Davos 2020: Here's what you need to know about the future of work // World Economic Forum. - URL: <https://www.weforum.org/agenda/2020/01/davos-2020-future-work-jobs-skills-what-to-know/> (дата обращения 28.07.2024).
137. Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles County. - URL: <https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/2018/s222732.html> (дата обращения: 21.08.2024).
138. California Proposition 22, the App-Based Drivers as Contractors and Labor Policies Initiative. - URL: <https://vig.cdn.sos.ca.gov/2020/general/pdf/topl-prop22.pdf> (дата обращения: 12.08.2021).
139. Handbook on Measuring Quality of Employment http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/2015/ECE_CES_40.pdf (дата обращения: 08.07.2020)
140. Hauben (ed.), H., Lenaerts, K. and Waeyaert, W., The platform economy and precarious work, Publication for the committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament, Luxembourg, 2020.
141. ILO. World Employment and Social Outlook 2021. The role of digital labour platforms in transforming the world of work. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf (дата обращения 06.07.2024).
142. Independent Work: Choice, Necessity, and the Gig Economy. Report. McKinsey Global Institute. URL: <https://www.mckinsey.com/featuredinsights/employment-and->

- growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gigeconomy (дата обращения: 12.03.2022).
143. Freeman R.B. The new global labor market // Focus. 2018. Vol. 26 (1). P.1-6.
144. Katz L.F., Krueger A.B. The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015 //NBER Working Paper. 2016. № 22667.
145. Ley 20/2011, de 21 de julio, del Registro Civil. - URL: <https://www.boe.es/eli/es/l/2011/07/21/20/con> (дата обращения 24.08.2024).
146. Morgan S. The gig economy goes global. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.morganstanley.com/ideas/freelance-economy> (дата обращения 22.03.2024).
147. Ningyang Jiajie Intermodal Logistics Co., Ltd. - URL: <https://wenshu.court.gov.cn/website/wenshu/181107ANFZ0BXSK4/index.html?docId=789f0b774b7d4c5298ddaac500af9981> (дата обращения 28.08.2024).
148. Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. URL: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/05/11/9> (дата обращения 24.08.2024).
149. Strauss, W., Howe, N. The Fourth Turning: An American Prophecy – What the Cycles of History Tell Us About America's Next Rendezvous with Destiny. N.Y. Broadway Books, 1997.
150. Supreme Court issues notice to Centre on PIL seeking social security for gig workers. - URL: <https://economictimes.indiatimes.com/news/india/supreme-court-issues-notice-to-centre-on-pil-seeking-socialsecurity-for-gig-workers/articleshow/88267301.cms?from=mdr> (дата обращения: 28.08.2024).
151. Tribunal Supremo. Sala de lo Social: STS 2924/2020 - ECLI:ES:TS:2020:2924, 25/09/2020. - URL:

- <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/05986cd385feff03/20201001> (дата обращения 24.08.2024).
152. U.S. DEPARTMENT OF LABOR ANNOUNCES FINAL RULE TO CLARIFY INDEPENDENT CONTRACTOR STATUS UNDER THE FAIR LABOR STANDARDS ACT. - URL:
<https://www.dol.gov/newsroom/releases/whd/whd20210106>, Withdrawn Rule: Independent Contractor Status Under the Fair Labor Standards Act. - URL:
<https://www.dol.gov/agencies/whd/flsa/2021-independent-contractor> (дата обращения: 21.08.2024).
153. UN News. Digital labor platforms: new opportunities and new challenges. URL: <https://news.un.org/ru/story/2021/02/1397302> (дата обращения: 28.11.2024).
154. Valenduc G., Vendramin P. Work in the digital economy: sorting the old from the new. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://ftu-namur.org/fichiers/Work_in_the_digital_economy-ETUI2016-3-EN.pdf (дата обращения 02.04.2024).
155. Why the Code on Social Security, 2020, misses the real issues gig workers face'. Divya J Shekhar 15 October 2020. - URL:
<https://www.forbesindia.com/article/take-one-big-story-of-the-day/why-the-code-onsocial-security-2020-misses-the-real-issues-gig-workers-face/63457/1> (дата обращения: 28.08.2024).
156. World Bank. Datta N., Rong C., Singh S., Stinshoff C., Iacob N., Nigatu N.S., Nxumalo M., Klimaviciute L. Working Without Borders: The Promise and Peril of Online Gig Work. Washington, DC: World Bank, 2023.
157. World Bank. Digital pathfinders: The role of youth in the online gig economy 2023. URL: <https://blogs.worldbank.org/jobs/digital-pathfinders-role-youth-online-gig-economy> (дата обращения: 16.11.2024).
158. World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. International Labour Office – Geneva: ILO, 2021.

URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/publicpubl/documents/publication/wcms_771749.pdf (дата обращения: 22.11.2024)

ПРИЛОЖЕНИЕ 1.

Анкета

Уважаемые участники опроса!

Предлагаем Вам принять участие в анкетировании с целью выявления наиболее важных характеристик занятости с использованием цифровых платформ с целью подготовки предложений по ее законодательному регулированию.

Просим Вас отметить в поставленных в анкете вопросах ответы, которые в наибольшей степени отвечают вашей форме занятости.

Укажите, пожалуйста, краткие сведения о себе	
Возраст	
Пол	➤ Женский ➤ Мужской
Образование	➤ Среднее общее образование ➤ Среднее профессиональное образование ➤ Среднее специальное образование ➤ Высшее образование
Вид предоставляемых Вами услуг	➤ ИТ-услуги ➤ Ремонтные работы ➤ Строительство ➤ Бухгалтерские услуги ➤ Репетиторство ➤ Перевод ➤ Копирайт ➤ Фотография ➤ Уборка ➤ Другое
Каковы причины вашего выбора работы через цифровую платформу?	➤ Не смог (ла) найти никакую другую работу ➤ Искал (ла) специально работу в онлайн режиме ➤ Нужна работа с гибким графиком ➤ Работаю временно до поиска подходящей постоянной работы ➤ Работаю параллельно с учебой ➤ Использую как подработку наряду с постоянной занятостью ➤ Работаю в отпуске по уходу за ребенком ➤ Работаю в связи с выходом на пенсию ➤ Другие причины
Охарактеризуйте условия своего труда	
Сколько часов в неделю занимает у Вас работа через платформу?	➤ До 10 часов в неделю ➤ 10-20 часов в неделю ➤ 20-30 часов в неделю ➤ 30-40 часов в неделю ➤ 40 часов и более
Каким образом Вы оформляете трудовые отношения?	➤ Самозанятый ➤ Индивидуальный предприниматель ➤ Договоры гражданско-правового характера

	➤ Никак не оформляю
Какую долю занимает заработок с помощью платформы в вашем совокупном доходе?	➤ Является единственным источником дохода ➤ Не единственный источник, но обеспечивает более 50% дохода ➤ Не единственный источник, обеспечивает менее 50% дохода
Требует ли дополнительных расходов от Вас выполнение работ?	➤ Требует ➤ Не требует ➤ Затрудняюсь ответить
Существует ли необходимость повышения квалификации в процессе выполнения работ через платформы и какие компетенции необходимо Вам постоянно или периодически повышать?	Да. В том числе компетенции, связанные с выполнением работы: (перечислите) _____ Нет.
Соответствует ли оплата Вашего труда объему и сложности выполняемых работ?	Да. Нет.
Включаете ли Вы в оплату труда страховые взносы для перечисления в социальные фонды?	Да. Нет.
Охарактеризуйте свои взаимоотношения с платформами	
Насколько часто Вы получаете заказы на платформе?	
Имеете ли Вы возможность планировать объем заказов по временным периодам?	
Насколько высока доля пустых обращений, не конвертируемых в реальные заказы?	
Высок ли на платформе уровень конкуренции по Вашему виду деятельности?	
Считаете ли Вы справедливой систему рейтингов на платформе?	
Какой, по-Вашему мнению, должен быть главный критерий оценки специалиста на платформе?	
Считаете ли Вы необходимым включать в отношения с платформой страховку от неоплаты заказа клиентом?	
Должны ли работник, выполняющие заказы через платформу, страховать свою профессиональную ответственность?	

Должна ли, по-Вашему мнению, платформа предоставлять юридические консультации и арбитраж в случае возникновения споров с клиентами?	
Выделите преимущества и недостатки работы через цифровые платформы	
Преимущества работы через цифровые платформы	
Легкая доступность в систему платформенной занятости, не требующая никаких материальных вложений	
Получение доступа к большой аудитории клиентов	
Возможность работать в рамках гибкого графика рабочего времени	
Возможность самостоятельно определять рабочую нагрузку	
Быстрый расчет за проделанную работу	
Возможность получения стабильного дохода	
Возможность работать из дома, никуда не выезжая	
Возможность совмещать работу с домашними делами, уходом за детьми и т.д.	
Недостатки работы через цифровые платформы	
Занятость через платформы создает неопределенный статус работника	
Занятость через платформы не имеет социальных гарантий, в т.ч. оплата больничного, право на пенсию, страхование от несчастного случая	
Платформенная занятость не гарантирует регулярности заказов, а, соответственно, регулярность заработка	
Распределение заказов увязывается с системой рейтингов, которые формируются не всегда справедливым путем	

Платформы не предоставляют защиту от недобросовестных клиентов	
Платформы не выступают арбитражером в спорах между заказчиком и исполнителем	

Благодарим Вас за участие в опросе!

ПРИЛОЖЕНИЕ 2.

Методический подход к проведению корреляционного анализа на основе коэффициента Спирмена

Присвоим ранги признаку Y и фактору X.

X	Y	ранг X, d_x	ранг Y, d_y
85	74	9	7
79	69	8	6
89	77	10	10
70	74	6	7
65	74	5	7
76	65	7	5
		1	1
		1	1
		1	1

Так как в матрице имеются связанные ранги (одинаковый ранговый номер) 1-го ряда, произведем их переформирование. Переформирование рангов производится без изменения важности ранга, то есть между ранговыми номерами должны сохраниться соответствующие соотношения (больше, меньше или равно). Также не рекомендуется ставить ранг выше 1 и ниже значения равного количеству параметров (в данном случае $n = 10$). Переформирование рангов производится в табл.

Номера мест в упорядоченном ряду	Расположение факторов по оценке эксперта	Новые ранги
1	1	2.5
2	1	2.5
3	1	2.5
4	1	2.5
5	5	5
6	6	6
7	7	7
8	8	8

9	9	9
10	10	10

Так как в матрице имеются связанные ранги 2-го ряда, произведем их переранжирование. Переранжирование рангов производится в табл.

Номера мест в упорядоченном ряду	Расположение факторов по оценке эксперта	Новые ранги
1	1	2.5
2	1	2.5
3	1	2.5
4	1	2.5
5	5	5
6	6	6
7	7	8
8	7	8
9	7	8
10	10	10

Матрица рангов.

ранг X, d_x	ранг Y, d_y	$(d_x - d_y)^2$
9	8	1
8	6	4
10	10	0
6	8	4
5	8	9
7	5	4
2.5	2.5	0
2.5	2.5	0
2.5	2.5	0
2.5	2.5	0
55	55	22

Проверка правильности составления матрицы на основе исчисления контрольной суммы:

$$\sum x_{ij} = \frac{(1+n) \cdot n}{2} = \frac{(1+10) \cdot 10}{2} = 55$$

Сумма по столбцам матрицы равны между собой и контрольной суммы, значит, матрица составлена правильно.

Поскольку среди значений признаков х и у встречается несколько одинаковых, т.е. образуются связанные ранги, то в таком случае коэффициент Спирмена вычисляется как:

$$p = 1 - \frac{\sum 6d^2 + A + B}{n^3 - n}$$

где

$$A = \frac{1}{12} \sum (A_j^3 - A_j)$$

$$B = \frac{1}{12} \sum (B_k^3 - B_k)$$

j - номера связей по порядку для признака х;

A_j - число одинаковых рангов в j-й связке по х;

k - номера связей по порядку для признака у;

B_k - число одинаковых рангов в k-й связке по у.

$$A = [(4^3 - 4)]/12 = 5$$

$$B = [(3^3 - 3) + (4^3 - 4)]/12 = 7$$

$$D = A + B = 5 + 7 = 12$$

$$p = 1 - \frac{6 \cdot 22 + 12}{10^3 - 10} = 0.855$$

Связь между признаком Y и фактором X сильная и прямая

Оценка коэффициента ранговой корреляции Спирмена.

Значимость коэффициента ранговой корреляции Спирмена

Для того чтобы при уровне значимости α проверить нулевую гипотезу о равенстве нулю генерального коэффициента ранговой корреляции Спирмена при конкурирующей гипотезе H₁: ρ ≠ 0, надо вычислить критическую точку:

$$T_{kp} = t(\alpha, k) \cdot \sqrt{\frac{1 - p^2}{n - 2}}$$

где n - объем выборки; p - выборочный коэффициент ранговой корреляции Спирмена; t(α, k) - критическая точка двусторонней критической области, которую находят по таблице критических точек распределения Стьюдента, по уровню значимости α и числу степеней свободы k = n-2.

Если |p| < T_{кр} - нет оснований отвергнуть нулевую гипотезу. Ранговая корреляционная связь между качественными признаками не значима. Если |p| > T_{кр} - нулевую гипотезу отвергают. Между качественными признаками существует значимая ранговая корреляционная связь.

По таблице Стьюдента находим t(α/2, k) = (0.05/2; 8) = 2.752

$$T_{kp} = 2.752 \cdot \sqrt{\frac{1 - 0.855^2}{10 - 2}} = 0.51$$

Поскольку T_{кр} < p, то отклоняем гипотезу о равенстве 0 коэффициента ранговой корреляции Спирмена. Другими словами, коэффициент ранговой корреляции статистически - значим и ранговая корреляционная связь между оценками по двум тестам значимая.

Результаты расчетов

Таблица 1. – Распределение ответов респондентов по вопросам выделения приоритетности обеспечения социальной защитой со стороны платформ, в % к группам опрошенных

Вопросы респондентам	Основная занятость	Подработки наряду с традиционной занятостью	Эпизодическая занятость
Соответствие оплаты труда объему и сложности выполненных работ	85	74	71
Включение в оплату труда страхового взноса для перечисления в социальные фонды	79	69	56
Включение в отношения с платформой страховки от неоплаты заказа клиентом	89	77	68
Обязательное страхование от несчастных случаев	70	74	43
Страхование профессиональной ответственности работника	65	74	37
Предоставление юридических консультаций и арбитража от платформы в случае возникновения споров с клиентами	76	65	47

Расчеты по корреляции 1-ой группы ответов респондентов со 2-ой группой	Расчеты по корреляции 1-ой группы ответов респондентов с 3-ей группой
$A = [(4^3 - 4)]/12 = 5$ $B = [(3^3 - 3) + (4^3 - 4)]/12 = 7$ $D = A + B = 5 + 7 = 12$ $p = 1 - \frac{6 \cdot 22 + 12}{10^3 - 10} = 0.855$ По таблице Стьюдента находим $t(\alpha/2, k) = (0.05/2; 8) = 2.752$ $T_{kp} = 2.752 \cdot \sqrt{\frac{1 - 0.855^2}{10 - 2}} = 0.51$ Связь значимая.	$A = [(4^3 - 4)]/12 = 5$ $B = [(4^3 - 4)]/12 = 5$ $D = A + B = 5 + 5 = 10$ $p = 1 - \frac{6 \cdot 2 + 10}{10^3 - 10} = 0.978$ По таблице Стьюдента находим $t(\alpha/2, k) = (0.05/2; 8) = 2.752$ $T_{kp} = 2.752 \cdot \sqrt{\frac{1 - 0.978^2}{10 - 2}} = 0.2$ Связь значимая.

Таблица 2. – Ответы респондентов о мотивах включения в платформенную занятость, в % к группам опрошенных

Причины работы через платформу	Основная занятость	Подработки наряду с традиционной занятостью	Эпизодическая занятость
Не смог (ла) найти никакую другую работу	16	5	11
Искал (ла) специально работу в онлайн режиме	51	10	22
Нужна работа с гибким графиком	20	17	10
Работаю временно до поиска подходящей постоянной работы	3	2	5
Работаю параллельно с учебой	5	3	25
Использую как подработку наряду с постоянной занятостью	0	41	9
Работаю в отпуске по уходу за ребенком	2	12	11
Работаю в связи с выходом на пенсию	3	10	7

Расчеты по корреляции 1-ой группы ответов респондентов со 2-ой группой	Расчеты по корреляции 1-ой группы ответов респондентов с 3-ей группой
$A = [(2^3 - 2) + (2^3 - 2)] / 12 = 1$ $B = [(2^3 - 2) + (2^3 - 2)] / 12 = 1$ $D = A + B = 1 + 1 = 2$ $p = 1 - \frac{6 \cdot 102.5 + 2}{10^3 - 10} = 0.377$ По таблице Стьюдента находим $t(\alpha/2, k) = (0.05/2; 8) = 2.752$ $T_{kp} = 2.752 \cdot \sqrt{\frac{1 - 0.377^2}{10 - 2}} = 0.9$ Связь незначимая.	$A = [(2^3 - 2) + (2^3 - 2)] / 12 = 1$ $B = [(2^3 - 2) + (2^3 - 2)] / 12 = 1$ $D = A + B = 1 + 1 = 2$ $p = 1 - \frac{6 \cdot 44 + 2}{10^3 - 10} = 0.731$ По таблице Стьюдента находим $t(\alpha/2, k) = (0.05/2; 8) = 2.752$ $T_{kp} = 2.752 \cdot \sqrt{\frac{1 - 0.731^2}{10 - 2}} = 0.66$ Связь значимая

Таблица 3. – Ответы респондентов о преимуществах платформенной занятости, в % к группам опрошенных

Преимущества платформенной занятости	Основная занятость	Подработки наряду с традиционной занятостью	Эпизодическая занятость
Легкая доступность в систему платформенной занятости, не требующая никаких материальных вложений	81	79	85
Получение доступа к большой аудитории клиентов	92	87	78
Возможность работать в рамках гибкого графика рабочего времени	93	88	85
Возможность самостоятельно определять рабочую нагрузку	76	84	81
Быстрый расчет за проделанную работу	73	77	71
Возможность получения стабильного дохода	70	67	89
Возможность работать из дома, никуда не выезжая	65	78	91
Возможность совмещать работу с домашними делами, уходом за детьми и т.д.	31	49	63

Расчеты по корреляции 1-ой группы ответов респондентов со 2-ой группой	Расчеты по корреляции 1-ой группы ответов респондентов с 3-ей группой
$A = [(2^3 - 2)]/12 = 0.5$ $B = [(2^3 - 2)]/12 = 0.5$ $D = A + B = 0.5 + 0.5 = 1$ $p = 1 - \frac{6 \cdot 8 + 1}{10^3 - 10} = 0.951$ По таблице Стьюдента находим $t(\alpha/2, k) = (0.05/2; 8) = 2.752$ $T_{kp} = 2.752 \cdot \sqrt{\frac{1 - 0.951^2}{10 - 2}} = 0.3$ Связь значимая.	$A = [(2^3 - 2)]/12 = 0.5$ $B = [(2^3 - 2) + (2^3 - 2)]/12 = 1$ $D = A + B = 0.5 + 1 = 1.5$ $p = 1 - \frac{6 \cdot 79.5 + 1.5}{10^3 - 10} = 0.517$ По таблице Стьюдента находим $t(\alpha/2, k) = (0.05/2; 8) = 2.752$ $T_{kp} = 2.752 \cdot \sqrt{\frac{1 - 0.517^2}{10 - 2}} = 0.83$ Связь незначимая.

Таблица 4. – Ответы респондентов о недостатках платформенной занятости, в % к группам опрошенных

Недостатки платформенной занятости	Основная занятость	Подработки наряду с традиционной занятостью	Эпизодическая занятость
Занятость через платформы создает неопределенный статус работника	91	82	78
Занятость через платформы не имеет социальных гарантий, в т.ч. оплата больничного, право на пенсию, страхование от несчастного случая	95	80	72
Платформенная занятость не гарантирует регулярности заказов, а, соответственно, регулярность заработка	94	91	89
Распределение заказов увязывается с системой рейтингов, которые формируются не всегда справедливым путем	91	78	83
Платформы не предоставляют защиту от недобросовестных клиентов	90	85	83
Платформы не выступают арбитражером в спорах между заказчиком и исполнителем	84	79	71

Расчеты по корреляции 1-ой группы ответов респондентов со 2-ой группой	Расчеты по корреляции 1-ой группы ответов респондентов с 3-ей группой
$A = [(2^3-2) + (4^3-4)]/12 = 5.5$ $B = [(4^3-4)]/12 = 5$ $D = A + B = 5.5 + 5 = 10.5$ $p = 1 - \frac{6 \cdot 26.5 + 10.5}{10^3 - 10} = 0.829$ По таблице Стьюдента находим $t(\alpha/2, k) = (0.05/2; 8) = 2.752$ $T_{кр} = 2.752 \cdot \sqrt{\frac{1 - 0.829^2}{10 - 2}} = 0.54$ Связь значимая.	$A = [(2^3-2) + (4^3-4)]/12 = 5.5$ $B = [(2^3-2) + (4^3-4)]/12 = 5.5$ $D = A + B = 5.5 + 5.5 = 11$ $p = 1 - \frac{6 \cdot 24.5 + 11}{10^3 - 10} = 0.84$ По таблице Стьюдента находим $t(\alpha/2, k) = (0.05/2; 8) = 2.752$ $T_{кр} = 2.752 \cdot \sqrt{\frac{1 - 0.84^2}{10 - 2}} = 0.53$ Связь значимая.