

Анализ влияния платформенной занятости на экономику в Российской Федерации и перспективы ее развития

Кротов Дмитрий Павлович

Старший аналитик, преподаватель аналитики данных
ORCID: 0009-0005-8252-6886, e-mail: dpkrotov@yandex.ru

ООО «Авито Тех», г. Москва, Россия

Аннотация

Цели исследования – провести анализ текущего состояния развития платформенной занятости в Российской Федерации, оценить влияние на рынок труда и экономику в целом и выявить ключевые барьеры, риски и перспективы развития. В рамках исследования также производится разработка нового подхода к сегментации текущих сервисов платформенной занятости. Методология в данной работе основывается на применении общенаучных методов, таких как теоретический и сравнительный анализ, классификация, систематизация и синтез. Полученные в ходе анализа результаты демонстрируют, что распространение платформенной занятости хоть и несет в себе значимые преимущества для всех сторон процесса занятости, но также приводит к кардинальному изменению привычных процессов наема. Выявлено, что и для работодателей, и для работников появляются новые риски, реализация которых может приводить к неблагоприятным последствиям для них. Ключевым результатом исследования является подготовленный перечень главных барьеров и рисков внедрения и развития платформенной занятости для рынка труда и экономики в целом, а также возможностей и перспектив распространения этого формата. При этом выявлено, что во многом внешняя среда для развития платформенной занятости благоприятная, а также ожидающая институализации нового формата трудовых отношений.

Ключевые слова

Гиг-экономика, рынок труда, платформенная занятость, цифровизация, онлайн-платформы, цифровой рынок труда, самозанятость, цифровые платформы труда

Для цитирования: Кротов Д.П. Анализ влияния платформенной занятости на экономику в Российской Федерации и перспективы ее развития // Вестник университета. 2025. № 5. С. 126–137.

Analysis of the impact of platform employment on the Russian economy and its development prospects

Dmitriy P. Krotov

Senior Analyst, Data Analytics Lecturer

ORCID: 0009-0005-8252-6886, e-mail: dpkrotov@yandex.ru

Limited Liability Company “Avito Tech”, Moscow, Russia

Abstract

The purposes of the study are to analyse the current state of development of platform employment in the Russian Federation, to assess the impact on the labour market and economy as a whole, and to identify key barriers, risks, and development prospects. As part of the study, a new approach to segmentation of current platform employment services is also being designed. The methodology in this work is based on the application of general scientific methods such as theoretical and comparative analysis, classification, systematisation, and synthesis. The results obtained during the analysis demonstrate that the spread of the platform employment, although it carries significant advantages for all sides of the employment process, also leads to a fundamental change in the usual hiring processes. It has been revealed that new risks appear for both employers and employees, the implementation of which can lead to adverse consequences for them. The key result of the study is a prepared list of the main barriers and risks to the introduction and development of the platform employment for the labour market and economy as a whole as well as opportunities and prospects for the spread of this format. At the same time, it is revealed that in many ways the external environment for the development of the platform employment is favourable and awaits the institutionalisation of a new format of labour relations.

Keywords

Gig economy, labour market, platform employment, digitalisation, online platforms, digital labour market, self-employment, digital labour platforms

For citation: Krotov D.P. (2025) Analysis of the impact of platform employment on the Russian economy and its development prospects. *Vestnik universiteta*, no. 5, pp. 126–137.



ВВЕДЕНИЕ

В последние годы гиг-экономика, или платформенная занятость, стала одним из наиболее обсуждаемых явлений на рынке труда. Эта модель работы, основанная на временных и гибких контрактах, предоставляет сотрудникам новые возможности для заработка и самореализации. Бурное развитие этого формата занятости связано со стремительным развитием цифровых технологий.

С одной стороны, гиг-экономика открывает возможности для фрилансеров, позволяя им выбирать проекты и устанавливать собственные графики. С другой стороны, она ставит перед работниками новые вызовы, такие как отсутствие социальной защиты и нестабильность доходов. Однако в условиях усиливающегося дефицита рабочей силы в связи с достижением рекордно низких значений безработицы инструменты платформенной занятости являются чуть ли не единственными инструментами и закрытия потребности организаций в трудовых ресурсах¹.

В условиях экономической неопределенности и изменений на рынке труда важно рассмотреть перспективы развития платформенной занятости в Российской Федерации (далее – РФ, Россия), а также ее влияние на трудовые отношения и экономику в целом. В данной статье проводится анализ текущих тенденций гиг-экономики в России, классифицируются существующие форматы работы платформ. Важными аспектами работы является оценка ключевых факторов, способствующих развитию платформенной занятости, а также влияния, которое последняя оказывает на субъектов трудовых отношений, и рассмотрение факторов, которые могут негативно воздействовать на развитие данных отношений.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ И КЛАССИФИКАЦИЯ ПЛАТФОРМЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ

Определение платформенной занятости на данном этапе развития сформулировать непросто, ведь само явление находится в процессе активного изменения как в России, так и во всем мире. Иностранные исследователи используют следующие параметры для классификации: краткосрочность занятости, применение платформ, масштабируемость, отсутствие барьеров для входа и оценка по заранее установленным параметрам [1]. Однако данная классификация не дает точного ограничения, что относится к платформенной занятости в РФ, а что нет. Наиболее емким для России определением этого механизма может послужить приведенная учеными Научно-исследовательского финансового института Министерства финансов РФ дефиниция, данная в проекте федерального закона № 275599-8 «О занятости населения в Российской Федерации»². «Под платформенной занятостью понимается деятельность граждан (платформенных занятых) по личному выполнению работ и (или) оказанию услуг на основе заключаемых договоров, организуемая с использованием информационных систем (цифровых платформ занятости), обеспечивающих взаимодействие платформенных занятых, заказчиков и операторов цифровых платформ занятости посредством информационно-телекоммуникационной сети интернет» [2, с. 342].

Важно также уточнить, что, несмотря на бурное развитие платформенной занятости, уже сейчас можно классифицировать сервисы, присутствующие на этом рынке, прежде всего по функционалу работы, выполняемой на платформе.

1. Моноплатформа. Задания на ней однотипны и четко стандартизированы, а работают они по условиям одного заказчика (часто по условиям и заданиям материнской компании). Например, такие платформы есть у сервисов доставки еды и продуктов. Задания выполняются только для самого сервиса доставки, и платформа контролирует качество услуги. Например, «Яндекс Такси», «Яндекс Еда». Конечные получатели услуги же не могут повлиять на состав самого задания, за исключением, например, указания адреса в случае доставки или вызова такси.

2. Мультиплатформа или маркетплейс. Задания на ней могут формироваться и размещаться разными заказчиками, а платформа из числа зарегистрировавшихся соискателей подбирает исполнителя на ту или иную работу. Цель в данном случае – не обслуживать сервис материнской компании, а совершить как можно больше исполненных заказов, соединяя наиболее подходящих заказчиков и исполнителей.

¹ Федеральная служба государственной статистики. Трудовые ресурсы, занятость и безработица. Режим доступа: https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения: 18.01.2025).

² Законопроект № 275599-8 «О занятости населения в Российской Федерации (в части изменения законодательства о занятости населения, введения эффективных инструментов, необходимых для решения государственных задач)». Режим доступа: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/275599-8?ysclid=m52yobq3vd273410343> (дата обращения: 18.01.2025).

Например, «Яндекс Смена», Ventra Go. На подобных платформах состав задания формируется различными заказчиками, а онлайн-ресурс классифицирует по сложности и требованиям к исполнителям.

Вторая классификация – по степени погружения платформы в осуществление заказа.

1. Информационные платформы. В таких сервисах онлайн-ресурс выступает фактически доской объявлений, где те, кто ищут работу, размещают свой профиль и ждут откликов. Бывают и обратные схемы, где заказчики формируют задания, а исполнители откликаются на них. Однако так или иначе платформа не несет ответственности за то, будет выполнена услуга или нет, а также за ее качество. Все расчеты происходят на стороне продавцов. Монетизация такого сервиса построена на предоставлении доступа к поиску заказов или исполнителей («Авито Работа», «Яндекс Услуги»).

2. Транзакционные платформы. Такие платформы проводят все расчеты на своей стороне и фиксируют оплату между сторонами только в случае успешного исполнения заказа. Монетизация такого сервиса построена на получении комиссии в виде процента от суммы заказа. В этой схеме платформа берет на себя ответственность за выполнение последнего. Однако развитие подобных механизмов долго было ограничено уровнем автоматизации и цифровизации платежных и налоговых сервисов.

Классифицировать платформы занятости можно также и по типу деятельности: какие-то концентрируются только на одной сфере, а некоторые работают на большом количестве рынков. Частично эта классификация пересекается и с делением сервисов по работе с B2B (англ. business-to-business – бизнес для бизнеса), B2C (англ. business to consumer – бизнес для потребителя) и C2C (англ. consumer-to-consumer – потребитель для потребителя). Важно отметить, что типологии не являются строгими и многие платформы могут относиться к нескольким категориям. В будущем, скорее всего, появится еще больше новых платформ с разнообразными моделями бизнеса.

Из анализа определений и самого явления можно сделать ряд важных выводов о механизме работы платформенной занятости, которые важно детально рассмотреть далее:

- большую роль в процессе работы получают платформы занятости. Именно они устанавливают правила по приему персонала и осуществляют его подбор, проверяют документы. В ряде моделей (транзакционные или моноплатформы) платформы берут на себя и регулирование вопроса ценообразования;
- снижается роль работодателя. Работодатель при работе с платформами занятости делегирует часть кадровой работы сервисам, снижая при этом издержки на администрирование кадровых процессов, но также и лишаясь части контроля;
- повышается гибкость для соискателей. Сервисы занятости предоставляют соискателю более низкие пороги найма и более гибкие условия труда.

РАБОТОДАТЕЛИ И ПЛАТФОРМЕННАЯ ЗАНЯТОСТЬ

Как было определено выше, сервисы платформенной занятости могут иметь разные схемы работы. Так что было бы крайне важно определить роль работодателя в этом процессе. В случае моноплатформы работодателем выступает один крупный заказчик, который и влияет на состав заданий и уровень оплаты. В данном случае за счет своего положения он максимизирует пользу и минимизирует негативные эффекты от внедрения платформенной занятости. В такой схеме работодатель благодаря значимым инвестициям в создание платформы занятости фактически создает сервис, автоматизирующий процесс массового найма сотрудников однотипной функции. Это крайне эффективный инструмент, позволяющий закрывать большое количество смен однотипной работы, минимизирующий издержки на найм одного сотрудника, а также позволяющий закрывать смены за счет тех, кто может выйти лишь на пару дней или часов в неделю.

В сценарии моноплатформы влияние платформенной занятости оказывается прежде всего на рынок соискателей и исполнителей, а на рынок работодателей она воздействует лишь в области конкуренции. Те компании, что осуществляют массовый найм сотрудников не с помощью платформ, а через классический процесс с заключением трудового договора, могут начать проигрывать тем, кто использует сервисы платформенной занятости как за кадры, так и за потребителей. Ведь издержки на более дорогой найм могут ограничивать возможности ценообразования.

В случае с мультиплатформой, где сервис является лишь посредником, влияние на работодателей гораздо выше. В первую очередь важно конкретизировать понятие работодателя. В случае платформенной занятости исполнителем может являться частное лицо, которому необходимо выполнение разовой

услуги и которое разместило заказ в онлайн-сервисе. Исполнитель в таком случае также находит работу с помощью платформенной занятости. Такой класс взаимоотношений почти не претерпел изменений для заказчиков с развитием цифровых платформ, так как последние и раньше обращались к мастерам за выполнением разовых услуг, только используя иные каналы в виде справочников, телефонов и т.д. Работодателем же корректно считать юридическое лицо и индивидуального предпринимателя (далее – ИП), которые производят товары или оказывают услуги и которым для реализации поставленных целей необходимы определенные трудовые ресурсы. Если до появления цифровых платформ для удовлетворения потребности в трудовых ресурсах работодателям приходилось брать на себя полный процесс поиска, подбора и оформления сотрудников или делегировать это кадровым агентствам, то теперь им достаточно разместить заявку на платформе и произвести оплату, а все остальные задачи берет на себя платформа. Такое изменение порождает ряд серьезных сдвигов как положительного, так и отрицательного характера. К положительным аспектам можно отнести следующие.

1. Скорость и издержки наема. Внедрение цифровых платформ позволяет повысить уровень экономической эффективности хозяйственной деятельности через повышение скорости наема, снижение расходов на кадровое сопровождение, отчислений и взносов при работе с самозанятыми [3].

2. В случае использования платформенной занятости для решения сложных задач, требующих высококвалифицированных специалистов, работодатели получают возможность приобрести знания и навыки лучших представителей и экспертов отрасли. В случае классической занятости по трудовому договору экспертов нанять сложно, так как, скорее всего, они уже трудоустроены. Использование платформ также позволяет расширять географию поиска, что дает возможность привлекать к работе лучшие кадры.

3. Гибкость наема. Использование платформенной занятости позволяет более гибко работать с численностью персонала. Для сезонного бизнеса или в пиковые нагрузки работодателям могут потребоваться дополнительные трудовые ресурсы, которые гораздо проще найти с помощью сервисов гиг-экономики, а не искать и оформлять собственными силами.

4. Снижение рисков при наеме. За счет развития системы обратной связи и проведения проверок соискателей со стороны платформ процесс наема становится более безопасным для работодателей. Кандидат не может скрыть негативные факторы, например плохое качество выполненной работы или проблемы с документами. Платформенная занятость повышает прозрачность информации о каждом участнике процесса, что сказывается на уровне трансакционных издержек.

К отрицательным аспектам и факторам риска можно отнести следующие.

1. Сложности в поддержании качества работы. В случае, когда речь не идет о стандартизированных задачах и задачах, требующих высокую квалификацию, регулярная смена исполнителей может приводить к колебаниям качества выполняемой работы, что прямо влияет на стабильность функционирования организации в целом. Один из ключевых факторов, влияющих на успешность организации, – это развитие не только явных, но и неявных знаний, носителями которых является штат. В случае если штат компании непостоянен, то и развитие таких знаний не представляется возможным.

2. Проблемы с конфиденциальностью данных. Любая организация обладает внутренними коммерческими и корпоративными тайнами, которые могут лежать в основе ключевых конкурентных преимуществ. В случае работы с платформенными занятыми такая внутренняя информация довольно быстро может выходить за пределы компании, так как сотрудники способны в короткие сроки выполнять ее у прямых конкурентов.

3. Рост зависимости от платформ. Делегирование процесса наема платформам занятости увеличивает риски, связанные с зависимостью. Отказ от собственной экспертизы может приводить к наему сотрудников только через специализированные сервисы. Это повлечет дополнительные финансовые издержки, а также невозможность повлиять на качество и сам процесс.

4. Сложности с обучением и онбордингом работников. Даже в случае с массовыми профессиями, не требующими высокой квалификации, новым сотрудникам необходимо проводить обучение для поддержания стандартов качества компании. При наеме через сервисы и высокой текучки кадров компании необходим достаточный уровень инвестиций в процесс настройки образования. При этом подобные инвестиции могут и не окупаться в том случае, если работник, которого обучили, проработал крайне непродолжительный срок.

5. Неопределенность с границами ответственности. Развитие новой схемы работы с тремя участниками (работодатель, платформа, исполнитель) не всегда позволяет четко и корректно устанавливать зоны ответственности и регулировать юридические вопросы в случае реализации рисков. Роль платформы

во многих отраслях не определена, что приводит к передаче ответственности работодателю и исполнителю даже в тех аспектах, на которые они не могли оказать прямого влияния. Данный аспект в текущий момент становится все более актуальным, особенно в отраслях, имеющих высокую степень риска, например перевозки.

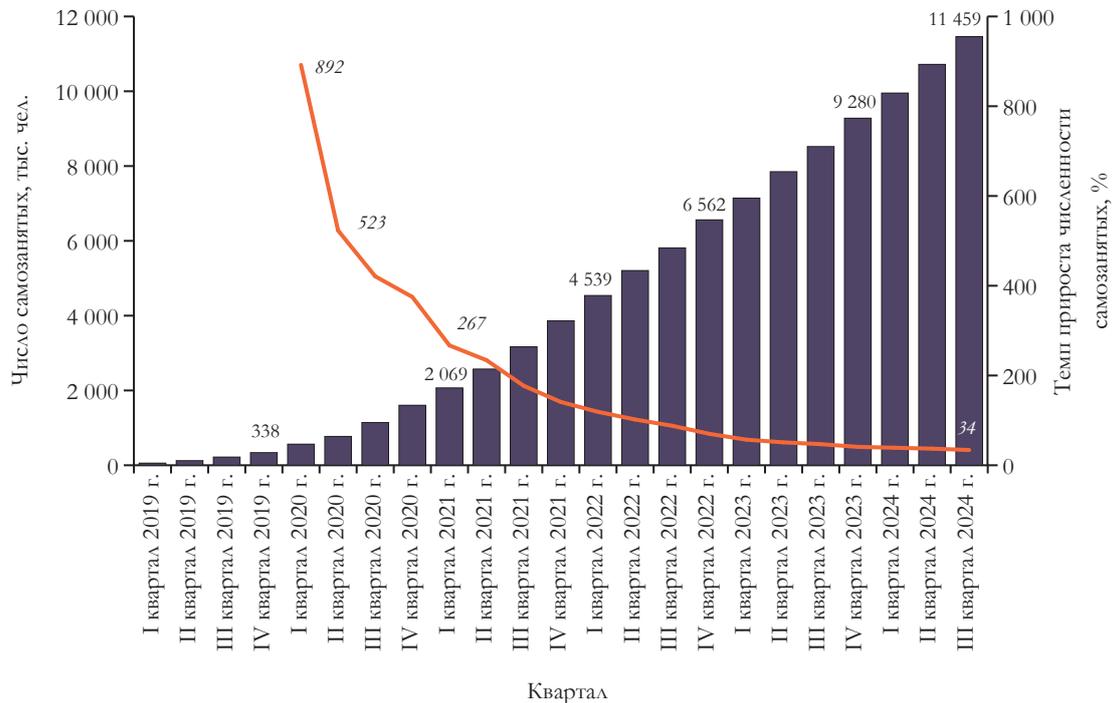
Рассмотренные недостатки платформенной занятости для работодателей демонстрируют то, что такой формат эффективен в первую очередь для работы с массовыми профессиями, где требуется выполнение простых задач без специальных навыков.

СОТРУДНИКИ И ПЛАТФОРМЕННАЯ ЗАНЯТОСТЬ

Работник платформенной занятости – это человек, который находит работу или заказы с помощью специализированных сервисов и получает за это денежное вознаграждение.

Формат платформенной занятости несет в себе серьезные изменения для сотрудников. Прежде всего она расширяет возможности оформления работы от привычной формы трудового договора до использования самозанятости или договоров гражданско-правового характера. В 2022 г. 34,6 % платформенно занятых, официально оформлявших работы, делали это через режим самозанятости, а в 2024 г. – уже 45,9 % [4].

Это означает, что драйвером развития платформенной занятости послужило появление в РФ нового налогового режима – налога на профессиональный доход, или самозанятости. Он значительно упрощает процесс уплаты налогов на доход, получаемый за оказание услуг или продажу товаров собственного производства физическим лицом. Самозанятый в приложении смартфона может сформировать чек и оплатить налог. Возможность интеграции системы Федеральной налоговой службы (далее – ФНС) с площадками, которые предоставляют самозанятым задания и выплачивают доход, позволила сделать этот процесс еще более прозрачным. Исследователи платформенной занятости отмечают, что она создает условия для развития самозанятости, а ее популярность – запрос на разработку новых платформ [2]. Потенциал развития самозанятости можно оценить через анализ динамики роста числа самозанятых (см. рисунок).



Составлено автором по материалам источника³

Рисунок. Динамика изменения числа самозанятых в России

Из данных ФНС, представленных на рис. 1, видно, что количество самозанятых с начала появления режима в 2019 г. и по сегодняшний день стабильно растет, а снижение темпа прироста прежде всего

³ Федеральная налоговая служба. Статистика для национального проекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы». Режим доступа: <https://rmsp.nalog.ru/statistics2.html> (дата обращения: 20.01.2025).

связано с эффектом низкой базы в начале возникновения режима⁴. Год от года это число растет за счет новых регистраций. Исследования «Высшей школы экономики» подтверждают, что заинтересованность россиян в платформенной занятости растет: численность регулярных платформенных занятых увеличилась с 3,4 млн чел. в начале 2022 г. до 3,7 млн чел. в начале 2024 г. [4]. Это говорит о том, что ее роль и влияние на рынок соискателей усиливаются. В связи с этим важно изучить факторы положительно и отрицательно влияния.

Платформенная занятость действительно приносит в жизнь работников и исполнителей значимые положительные изменения.

1. Ключевые факторы – гибкость и автономность [5]. Работники самостоятельно принимают решения о сроке, времени и объемах, которые готовы выполнять. Это как дает возможность сотруднику лучше и эффективнее управлять своим временем, так и позволяет работать тем соискателям, которые в силу обстоятельств не могут следовать стандартному рабочему графику. Важно отметить, что текущий правовой режим позволяет сотрудникам совмещать основное место работы по трудовому договору с выполнением услуг и работ через самозанятость в свободное время. Автономность же проявляется в том, что они с помощью цифровой платформы способны сами формировать список задач, а не выполнять те, которые предоставляются конкретным работодателем в рамках трудового договора. Гибкость и автономность также сказываются и на доходах. В случае, когда уровень дохода от одного заказчика не устраивает работника, он может в кратчайшие сроки его сменить, в отличие от обязательств по увольнению, которые устанавливает трудовой договор.

2. Гибкость в географическом разнообразии. Помимо предоставления возможности выполнения работы удаленно, платформы позволяют сотрудникам брать задачи, требующие очного присутствия, вдали от их места проживания. Таким образом, платформы позволяют сглаживать дефицит трудовых ресурсов между регионами и увеличивать занятость работников.

3. Снижение барьеров входа. Цифровые платформы позволяют намного быстрее находить подходящую работу, опираясь на текущие знания и компетенции. Например, исследователи особенно отмечают, что гиг-экономика позволяет такой социальной группе, как пенсионеры, находить работу и получать за нее дополнительный к пенсионному обеспечению доход. Эта социальная группа часто является неприоритетной в наеме у работодателей. Наличие возможности неполного рабочего дня и самостоятельного регулирования нагрузки позволяет пенсионерам продолжать выполнять трудовые функции [6]. Платформенная занятость предоставляет подобные преимущества и другим социальным группам, в том числе незащищенным: студентам, матерям с маленькими детьми, людям с ограниченными возможностями.

Активное распространение платформенной занятости несет в себе и ряд негативных факторов для работников.

1. Прежде всего стоит отметить риски для физического здоровья и безопасности [5]. Часто работа, выполняемая с помощью цифровых платформ, сопряжена с высоким уровнем ответственности – ремонтные, строительные, транспортные услуги. Разделение ответственности за условия труда между работодателем (заказчиком) и платформой приводит к тому, что обеспечение безопасности сотрудника переходит на его усмотрение. Этот негативный фактор тесно связан со следующим аспектом.

2. Баланс рабочего и свободного времени – крайне важный фактор эффективной и безопасной работы сотрудника, так как снижение внимания и концентрации может приводить к опасным ошибкам – нарушение правил дорожного движения, несоблюдение требований и норм безопасности и т.д. В случае заключения трудового договора продолжительность рабочего дня регулируется нормами трудового законодательства. При работе через платформу сотрудник самостоятельно регулирует продолжительность своего рабочего дня, что может приводить к переработкам.

3. Социальная и профессиональная изоляция. Межличностное общение – ключевая компонента трудовой деятельности. В случае работы сотрудника через платформу чаще всего не происходит полноценной интеграции в рабочий коллектив. Это приводит к отсутствию возможности развития коммуникационных навыков [5]. Также отсутствие подобной интеграции может приводить к снижению уровня обмена знаниями и компетенциями. Компании регулярно проводят обучение, конференции для создания условий распространения знаний и навыков. В случае с работой через платформу такой опции нет.

⁴ Федеральная налоговая служба. Статистика для национального проекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы». Режим доступа: <https://rmsp.nalog.ru/statistics2.html> (дата обращения: 20.01.2025).

4. Отсутствие социальных гарантий. Работа на себя через цифровую платформу дает гораздо меньше социальных гарантий работникам, чем классический вариант оформления трудового договора [7]. Для полноценного рассмотрения данного фактора был проведен сравнительный анализ в таблице.

Таблица

Сравнительный анализ социальных гарантий разных видов занятости

Социальная гарантия	Работа по трудовому договору	Работа через платформенную занятость
Оплачиваемый отпуск	Гарантируется ТК РФ	Нет
Декретный отпуск	Гарантируется ТК РФ	Доступны региональные выплаты
Медицинское страхование	Доступно ОМС. Работодатель производит отчисления в фонд ОМС. Некоторые работодатели приобретают сотрудникам ДМС	Доступно ОМС. Отчисления не производятся в случае оформления через самозанятость. ДМС чаще всего отсутствует
Страхование профессионального травматизма	Гарантируется ТК РФ	Предоставляется некоторыми платформами
Больничный лист	Гарантируется ТК РФ	Предоставляется некоторыми платформами
Пенсия по старости выше минимального уровня	Работодатель делает отчисления в Социальный фонд, где формируются баллы и на их основе – будущий размер пенсии	Только в случае добровольных взносов, но большинство самозанятых их не платит

Примечание: ТК – Трудовой кодекс; ОМС – обязательное медицинское страхование; ДМС – добровольное медицинское страхование

Составлено автором по материалам исследования

5. Неопределенность дохода и высокое влияние платформ на него. Данный фактор может быть рассмотрен и с позитивной стороны, ведь управлением уровнем заработка происходит на основе принятия решения об объеме выполняемой работы исполнителем. Однако в случае с моноплатформой, где заказчиком выступает одна платформа, влияние на заработок оказывает и сама площадка. Она может в одностороннем порядке в короткие сроки менять уровни комиссий, ставок. Изменение же заработной платы по трудовому договору требует согласия двух сторон. Это приводит к сложностям стабильного прогнозирования уровня заработка работником.

Исходя из проведенного анализа, можно сделать вывод о том, что сотрудники платформенной занятости являются гораздо менее защищенной социальной группой, чем сотрудники, работающие по трудовому договору.

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВЫХ ПЛАТФОРМ ЗАНЯТОСТИ НА РЫНОК ТРУДА

Интеграция цифровых платформ в рынок труда приводит к значительным сдвигам в процессе его функционирования. В ряде передовых иностранных государств активно происходит процесс перехода от классических форм занятости к модели платформенной занятости. В Соединенных Штатах Америки и ряде стран Европы активно развиваются uber-like модели, название которой произошло от одноименного сервиса по поиску такси (Uber). Эти модели подразумевают трех участников: исполнителя, заказчика и платформу. Их распространение приводит к серьезным сдвигам и спорам в обществе.

С одной стороны, внедрение платформ решает одну из ключевых проблем рынка труда – асимметрию информации. Однако, с другой стороны, иностранные исследователи отмечают, что эта проблема переходит в другую плоскость: контроль над рынком труда получают корпорации и их алгоритмы [8]. Алгоритмы, лежащие в основе цифровых платформ, как правило, являются собственностью и попадают под законы о коммерческой тайне, которые защищают их от проверки третьими лицами. Их дизайн и работа понятны и контролируются только теми, кто «внутри», а именно сотрудниками платформ, чьи

задачи заключаются в проектировании, оптимизации и обслуживании этих систем. Подобный формат функционирования может приводить к серьезным проблемам, таким как ценовая дискриминация, навязывание корпорациями собственных правил участникам рынка труда. Однако не все так однозначно: и работодатели, и работники с помощью цифровых платформ могут улучшать качество поиска. Например, резюме сотрудников, которые регулярно нарушают трудовую дисциплину или не выполняют поставленные задачи, получают низкую оценку и деприоритизируются в выдаче/подборе, что позволяет компаниям и заказчикам улучшать качество нанимаемых исполнителей и работников. Аналогично соискатели могут использовать информацию о репутации заказчика и работодателя.

Еще одним дискуссионным вопросом, связанным с развитием платформенной занятости, являются информационная безопасность и документооборот. Подобный вопрос связан со всеми аспектами жизнедеятельности, в которых происходит процесс цифровизации. Однако в случае с платформенной занятостью документы и данные, которыми оперируют сервисы, являются крайне чувствительными и вызывают особенно высокий интерес среди злоумышленников, так как могут быть использованы в крайне выгодных для них схемах. При этом в России на этот момент нет единого стандарта хранения и обработки подобных данных, как и значительных санкций для владельцев сервисов. Это сильно увеличивает риски утечки данных для всех сторон трудовых отношений.

Исследователи также отмечают, что появление и развитие платформенной занятости оказывает влияние не только на рынок труда, но и на экономику в целом. Например, после внедрения услуг такси Uber и Ola в крупных городах Индии снизилась стоимость проезда на такси, а также сократилось число дорожно-транспортных происшествий и заторов на дорогах [1]. За счет того, что платформенная занятость значительно ускоряет и упрощает подбор и поиск исполнителей, эффект отражается на целых отраслях или даже на всей экономике.

Важно отметить, что платформенная занятость кардинально меняет традиционное представление о трудовых отношениях, смещая акцент с долгосрочных контрактов на краткосрочные проекты и временные задания. Этот сдвиг позволяет работодателям быстро адаптироваться к изменениям в бизнес-среде, но уменьшает количество доступных для него инструментов управления персоналом. В случае найма сотрудников через платформу работодатель не выстраивает систему их долгосрочной мотивации и развития, что уменьшает возможности влияния на степень лояльности и вовлечения работников.

Переход от долгосрочных трудовых отношений к краткосрочным посредством развития платформенной занятости значительно увеличивает мобильность трудовых ресурсов, предоставляя сотрудникам возможность легко перемещаться между различными проектами и работодателями. Такой подход дает возможность отраслям и даже целым экономикам гораздо быстрее адаптироваться под новые тренды и справляться с появляющимися вызовами. Однако такая адаптивность и динамичность имеют негативный эффект для работников, ведь для поддержания выполняемого уровня работы и получаемого дохода им также важно инвестировать свои ресурсы в регулярное актуализирование знаний и умений. В целом этот аспект может дать положительный долгосрочный эффект на рост производительности труда.

ПЕРСПЕКТИВЫ, БАРЬЕРЫ И РИСКИ ПЛАТФОРМЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ

Исследования институционализации платформенной занятости показывают, что появление и развитие цифровых платформ представляют собой формирование новых, более эффективных и действенных институтов, закрывающие институциональные пустоты, – отсутствие и недостатки текущих институтов, которые должны помогать рынкам работать результативно [7].

Однако кардинальные изменения для рынка труда не могут проходить без сложностей и барьеров. Ключевой барьер и зона неопределенности на данный момент – это государственное регулирование. Исследователи вопроса государственного регулирования платформенной занятости отмечают ряд важных аспектов, которые ему требуются, но текущее законодательство их не покрывает [9]. Прежде всего необходимо создание классификации платформ на моноплатформы, работающие в интересах одной компании, и на маркетплейсы, где подбор работников идет в пользу большого числа заказчиков. Во-вторых, платформенные трудящиеся не наделены специальным отраслевым правовым статусом. Чаще всего они относятся к субъектам гражданского права, осуществляющим предпринимательскую деятельность. Этот аспект сильно ограничивает таких работников в ряде прав. Например, возникают проблемы с созданием профессиональных союзов и вступлением в них для защиты своих прав, свобод и интересов.

Подобные объединения среди платформенных занятых существуют, но в полной мере реализовать данное право их участники не могут.

Исследователи неоднократно на примере самых популярных профессий платформенной занятости изучали, как корректнее квалифицировать отношения между исполнителем и платформой. Наличие признаков трудовых отношений платформенных работников на примере водителей такси было доказано. Характеристики предпринимательской деятельности, которые должны существовать в случае работы через оформление самозанятости или ИП, намного меньше. Наиболее эффективным вариантом может послужить модель трудового договора с нулевым или минимальным рабочим временем [9]. Такие модели уже существует в некоторых странах Европы. Этот договор может иметь ряд особенностей, по мнению юристов:

- срочность договора с момента регистрации на платформе и до удаления или блокировки аккаунта;
- возможность расторгнуть отношения по инициативе сторон без материальных и временных обязательств;
- отдельные правила регулирования рабочего времени (ограничение максимального количества часов работы в сутки);
- уточнение гибкости работы – динамические знания объема и времени работы.

Такая модель договорных отношений позволит четче классифицировать уровень отношений сторон и давать им больше гарантий и правовых возможностей. При этом важно отметить, что с точки зрения инфраструктурных возможностей в вопросе государственного регулирования уже сейчас есть множество необходимых инструментов: личный кабинет ФНС, электронная трудовая книжка, трудовой договор на дистанционную работу. Интеграция информационных и отчетных процессов сервисов занятости с сервисами ФНС значительно упростила и ускорила выплаты платформенным занятым. Развитие этого процесса с другими службами позволило бы сделать гиг-экономику еще более прозрачной для всех участников. Например, внедрение аналога электронной трудовой книжки для краткосрочных работ позволило бы повысить прозрачность информации о работниках и стандартизировать сбор информации о кандидате и предоставление обратной связи. Подобные решения сейчас разрабатываются по отдельности каждым сервисом, что приводит к сложности интерпретации методологий.

В пользу совершенствования налогового режима для платформенных занятых говорит и тот факт, что текущий лимит на его использование составляет 2,4 млн руб. дохода в год. Этот лимит был установлен при создании режима в 2019 г. и не пересматривался. Это ограничивает возможности использования последнего для работников, чей доход выше, и приводит к тому, что им все равно приходится оформлять ИП. При текущем уровне роста цен и заработных плат все меньшее число специалистов могут использовать режим налога на профессиональный доход на постоянной основе.

Проникновение платформенной занятости увеличивает влияние корпораций, владеющих цифровыми платформами, на рынок труда. Несмотря на значимые преимущества для отрасли, без государственного регулирования роли и полномочий цифровых платформ рынок труда может столкнуться с серьезными проблемами и негативными факторами для всех его участников. Исследователи отмечают высокие риски олигополизации или даже монополизации платформенной занятости из-за факторов необходимости значительных экономических и организационных ресурсов и влияния сетевого эффекта [10]. Воздействие сетевого эффекта на платформы занятости проявляется в том, что чем больше у платформы пользователей, тем выше ее ценность. Также ухудшать ситуацию могут препятствия в виде ухода с платформы / перехода на другую. В случае реализации этого риска и формирования небольшого перечня крупнейших игроков рынка платформенной занятости негативные эффекты могут сказаться как на работниках, так и на работодателях. Прежде всего этот вопрос касается сервисов формата «маркетплейс».

Для сервисов формата моноплатформ риски перехода к олигополии и монополии не такие высокие. Очевидно, что конкуренция между этими двумя форматами также будет существовать. У компании, готовой участвовать в платформенной занятости, есть два варианта – разработка собственной платформы или выход с заявкой на маркетплейс платформенной занятости. Выбор между этими двумя вариантами будет делаться в первую очередь на основе транзакционных издержек: что выгоднее – отдавать этот процесс на аутсорс или инвестировать в собственную площадку? В случае создания собственных площадок также необходима формализация роли со стороны регулирующих органов, которую она может играть в отношении работников и работодателя.

Важным аспектом, который также может оказать негативное влияние на будущее платформенной занятости и который был отмечен в анализе воздействия сервисов на работников, является развитие горизонтальных связей и профессиональных объединений. В классической модели занятости компании активно поддерживают процесс обмена знаниями, так как он помогает использовать наиболее релевантные и эффективные практики и методологии. В случае с платформенной занятостью данная обязанность переходит к самим платформам, ведь они управляются процессами работы с соискателями, то есть с носителями знаний и умений. Без этого платформенная занятость не сможет полноценно развиваться и все больше проникать и замещать классические формы занятости. Негативный эффект также может перейти и на экономику, ведь сокращения процессов обмена знаниями способно приводить к замедлению развития производительности труда. Это крайне опасно для России, так как страна снижает отставание уровня производительности труда от иностранных государств.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Повсеместная цифровизация оказывает серьезное влияние на множество сфер экономики и форм отношений, в том числе и на трудовые. Помимо перехода к цифровым решениям и инструментам трудовых отношений, например к дистанционной форме труда и электронной трудовой книжке, цифровизация оказывает значимое влияние на форму краткосрочных трудовых отношений. Гиг-экономика получила новую веху развития благодаря стремительному совершенствованию платформенной занятости.

В РФ, как и во многих странах мира, платформенная занятость находится на этапе активного роста, который подразумевает быстрые изменения и неустоявшиеся формы взаимодействия. В связи с этим крайне сложно установить четкое определение и классификацию платформенной занятости, но в данной работе был опробован один из вариантов.

Потенциал развития платформенной занятости в России велик, особенно в условиях дефицита рабочей силы и высокого уровня цифровизации населения. При этом оказываемое ею влияние при злоупотреблении со стороны владельцев компаний может приводить к серьезному и негативному воздействию на соискателей и работодателей. Без правового определения роли и полномочий платформ преимущества, получаемые в особенности соискателями, могут быть нивелированы этим негативным влиянием. Это особенно важно в условиях того, что платформам выгоден сетевой эффект. В случае сохранения прав и ряда гарантий как для сотрудников, так и для работодателей они могут дать значительный эффект множеству отраслей экономики РФ.

Платформенная занятость имеет все шансы занять прочные позиции в трудовых отношениях в России в ряде специальностей и видах работ, но полностью вытеснить классические долгосрочные трудовые отношения между работодателем и сотрудником вряд ли получится, ведь ее преимущества в некоторых специальностях фактически отсутствуют либо перекрываются более сильными негативными факторами. При успешной модернизации сервисов платформенной занятости, определении роли, прав и обязанностей платформ, а также при формировании понятных и проверенных сценариев работы между всеми субъектами процесса гиг-экономика может стать эффективным инструментом развития экономики России.

Список литературы

1. *Banik N., Padalkar M.* The spread of gig economy: trends and effects. *Foresight and STI Governance*. 2021;1(15):19–29. <https://doi.org/10.17323/2500-2597.2021.1.19.29>
2. *Бычков Д.Г., Гришина Е.Е., Феокистова О.А., Локтюхина Н.В.* Профили самозанятости и платформенной занятости в России. Уровень жизни населения регионов России. 2024;3(20):339–355. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_3_2_339_355
3. *Илякова И.Е., Бурланков П.С.* Трансформация сферы социально-трудовых отношений в условиях формирования гиг-экономики. *Человек. Общество. Инклюзия*. 2024;2(15):70–79. <https://doi.org/10.24412/2412-8139-2024-2-70-79>
4. *Мирзабалаева Ф.И., Шичкин П.А.* Особенности развития платформенной занятости. *Экономика труда*. 2020;12(7):1117–1134. <https://doi.org/10.18334/et.7.12.111436>
5. *Синяевская О.В., Бирюкова С.С., Карева Д.Е., Стужук Д.А.* Платформенная занятость в России: динамика распространенности и ключевые характеристики занятых. Экспертный доклад. М.: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»; 2024. 64 с.

6. Ниорадзе Г.В. Труд пенсионеров и гиг-экономика: прекаризация или новые возможности? Социологический журнал. 2022;4(28):102–117. <https://doi.org/10.19181/socjour.2022.28.4.9317>
7. Мирзабалаева Ф.И., Забелина О.В. Регулирование платформенного труда: гибкий баланс государственных гарантий и саморегулирования. Экономика труда. 2022;3(9):587–604. <https://doi.org/10.18334/et.9.3.114438>
8. Tan Zh.M., Aggarwal N., Cows J., Morley J., Taddeo M., Floridi L. The ethical debate about the gig economy: a review and critical analysis. Technology in Society. 2021;65. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101594>
9. Серова А.В. В поисках концепции правового регулирования платформенной занятости. Вестник Томского государственного университета. 2022;477:260–268. <https://doi.org/10.17223/15617793/477/30>
10. Миронова С.М., Козьякин Д.В., Пономарченко А.Е. Адаптация правового регулирования трудовых, гражданских, налоговых правоотношений к условиям гиг-экономики. Правоприменение. 2022;4(6):314–329. [https://doi.org/10.52468/2542-1514.2022.6\(4\).314-329](https://doi.org/10.52468/2542-1514.2022.6(4).314-329)

References

1. Banik N., Padalkar M. The spread of gig economy: trends and effects. Foresight and STI Governance. 2021;1(15):19–29. <https://doi.org/10.17323/2500-2597.2021.1.19.29>
2. Bychkov D.G., Grishina E.E., Feoktistova O.A., Loktyukhina N.V. The profiles of the self-employed and platform workers in Russia. Living Standards of the Population in the Regions of Russia. 2024;3(20):339–355. (In Russian). https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_3_2_339_355
3. Ilyakova I.E., Burlanov P.S. Transformation sphere of social and labor relations in the conditions of formation of the gig economy. Human. Society. Inclusion. 2024;2(15):70–79. (In Russian). <https://doi.org/10.24412/2412-8139-2024-2-70-79>
4. Mirzabalaeva F.I., Shchekin I.A. Particularities of the platform employment development. Russian Journal of Labour Economics. 2020;12(7):1117–1134. (In Russian). <https://doi.org/10.18334/et.7.12.111436>
5. Sinyavskaya O.V., Biryukova S.S., Kareva D.E., Stuzhuk D.A. Platform employment in Russia: dynamics of prevalence and key characteristics of the employed. Expert report. Moscow: National Research University “Higher School of Economics”; 2024. 64 p. (In Russian).
6. Ниорадзе Г.В. Older workers’ labor and the gig-economy: precarization or new opportunities? The Sociological Journal. 2022;4(28):102–117. (In Russian). <https://doi.org/10.19181/socjour.2022.28.4.9317>
7. Mirzabalaeva F.I., Zabelina O.V. Platform employment regulation: flexible balance of state guarantees and self-regulation. Russian Journal of Labor Economics. 2022;3(9):587–604. (In Russian). <https://doi.org/10.18334/et.9.3.114438>
8. Tan Zh.M., Aggarwal N., Cows J., Morley J., Taddeo M., Floridi L. The ethical debate about the gig economy: a review and critical analysis. Technology in Society. 2021;65. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101594>
9. Serova A.V. Legal regulation of platform employment: in search of a concept. Tomsk State University Journal. 2022;477:260–268. (In Russian). <https://doi.org/10.17223/15617793/477/30>
10. Mironova S.M., Kozhemyakin D.V., Ponomarchenko A.E. Adaptation of the legal regulation of labor, civil, tax relations to the gig economy. Law Enforcement Review. 2022;4(6):314–329. (In Russian). [https://doi.org/10.52468/2542-1514.2022.6\(4\).314-329](https://doi.org/10.52468/2542-1514.2022.6(4).314-329)