

УДК 331.5

**ГНЕВАШЕВА ВЕРА АНАТОЛЬЕВНА**

д.э.н., доцент Институт демографических исследований ФНИСЦ РАН  
e-mail: vera\_cos@rambler.ru

DOI:10.26726/1812-7096-2022-9-81-86

## ЦИФРОВЫЕ ПЛАТФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ

**Аннотация.** На современном мировом рынке труда в условиях постковидных и геополитических преобразований сформировался ряд выраженных новых тенденций воспроизводства трудовых ресурсов, а именно: усиление гендерного разрыва занятости, акцент на трудосберегающие преобразования в хозяйственной деятельности, усиление и трансформация процессов дуальности рынка труда, а также форм трудового неравенства, преобразование и специфическая роль временной занятости, формирование и развитие цифровых платформ занятости, развитие кластерных «провалов» рынка, возрастающая роль циркуляционной и возвратной трудовой миграции.

**Ключевые слова:** рынок труда, цифровые платформы занятости, временная занятость, дуальность рынка, кластерные «провалы» рынка.

---

**GNEVASHEVA VERA ANATOLYEVNA**

Doctor of Economics, Associate Professor Institute of Demographic Research of the Russian Academy of Sciences  
e-mail: vera\_cos@rambler.ru

## DIGITAL EMPLOYMENT PLATFORMS

**Abstract.** In the modern world labor market, in the conditions of post-crisis and geopolitical transformations, a number of pronounced new trends in the reproduction of labor resources have been formed, namely: the strengthening of the gender employment gap, the emphasis on labor-saving transformations in economic activity, the strengthening and transformation of the processes of duality of the labor market, as well as forms of labor inequality, the transformation and specific role of temporary employment, the formation and development of digital employment platforms, the development of cluster "failures" of the market, the increasing role of circular and return labor migration.

**Keywords:** labor market, digital employment platforms, temporary employment, duality of the

---

Современные социально-экономические тенденции развития мирового рынка труда отличаются существенной волатильностью, что, несомненно, оказывает производный характер на трансформацию региональных и национальных рынков труда, формируя в том числе и новые тенденции в части процесса воспроизводства трудовых ресурсов.

Вопросы трансформации рынка труда в изменившихся социально-экономических условиях в период распространения новых социально-экономических вызовов, возрастающего действия отрицательных экстерналий последних лет рассматриваются в работах Аганбегяна А.Г., Порфильева Б.Н. [1], Бондаренко Н.А. [2], Бузгалина А.В., Колганова А.И. [3], Вишневецкой Н.Т., Зудиной А.А. [4], Китрар Л.Л., Липкинд Т.М. [5], Рязанцева С.В. [7], Четверикова В.М. [8].

До начала пандемии временная занятость как доля от общей занятости увеличивалась, хотя и неравномерно по секторам и странам. Временная занятость в значительной степени носила структурный характер и определялась отраслевой структурой и профессиональным составом рынка труда; однако во время кризисов и как их следствие она склонна служить катализатором негативных социально-экономических тенденций, работодатели сокращают расходы и прекращают найм временных работников.

---

В долгосрочной перспективе временная занятость может негативно сказаться на производственной цепочке организаций. Вместе с тем в краткосрочном периоде временная занятость позволяет сохранять рабочие места и не прерывать цепочки профессиональной подготовки рабочей силы, хотя условия временной занятости как правило хуже, зачастую характеризуются трудовой незащищенностью, нестабильностью дохода, ограниченным доступом к инструментам социальной защиты.

Показатели временной занятости выше в странах с низким и средним уровнем дохода (чуть более одной трети от общей занятости), чем в странах с высоким уровнем дохода (15%). Однако экономическая составляющая временной занятости варьируется между развитыми и развивающимися странами.

Несмотря на то, что временная занятость как правило популярна на этапе начала трудовой деятельности, так как позволяет выбрать сферу занятости, поучаствовать в занятости на разных рабочих местах, она представляет собой гибкую форму трудоустройства и мотивирует к выбору постоянного места занятости более осознанно, все же временная занятость не предлагает для работника соответствующих гарантий занятости, регулярного дохода, не всегда соответствует квалификационным требованиям, зачастую ограничена в отношении доступа к мерам социальной защиты.

Для рабочих в развивающихся странах, напротив, временная занятость зачастую представляется как раз формами неформальной занятости и характеризуется максимальной отдаленностью от норм системы социальной защиты и трудовых гарантий работников.

Несмотря на то, что именно временные работники как правило потеряли работу в начале пандемии, все же отмечается существенный прирост именно рабочих мест временной занятости как краткосрочное направление выхода из кризиса на современном этапе развития рынка труда.

Чистый экономический эффект подобных тенденций обусловлен относительным сохранением занятости именно на временных рабочих местах в сравнении с прочими формами занятости и как следствие частичной стабилизацией рынка труда в целом: сохранение занятости и снижение безработицы, сглаживание структурных диспропорций между формальным и неформальным секторами.

Начало пандемии как правило характеризовалось формированием дуальности рынка труда, а неформальная занятость перестала играть свою традиционную контрциклическую роль, поглощая исключительно уволенных работников из формального сектора.

Технологические инновации постепенно трансформируют все сферы жизнедеятельности. Способность к быстрому обмену большими объемами данных и информации заложила основы для роста цифровой экономики и цифровых платформ занятости.

Организации как развитых, так и развивающихся стран включились в подобные преобразования, поскольку данная тенденция ведет к существенному удешевлению товаров и услуг, к упрощению логистики. Цифровые трудовые платформы теперь являются частью нашей повседневной жизни. Данная технологическая трансформация все активнее распространяется на сферу труда. Платформы цифровой занятости труда предлагают и новые рынки, и больше возможностей для получения дохода для работников, и привлечение все большего количества людей в состав экономически активных, включая тех, кто ранее находился вне рынка труда.

Широко распространено мнение, что именно пандемия COVID-19 ускорила подобные цифровые инновации, которые до этого уже развивались и в обществе, и в сфере занятости, к ним относятся и облачные вычисления и использование больших данных и алгоритмов.

Результатом стали инновационные методы работы и гибкость как для работников, так и для предприятий.

Условия удаленной работы, принятые многими компаниями за последний год, привели к стремительному росту электронной коммерции, электронных услуг и удаленным формам занятости в сети Интернет.

Для многих, кто потерял работу, как в развивающихся, так и в развитых странах, цифровые платформы занятости стали возможностью продолжить работу, получать трудовой доход.

Многие предприятия и вовсе перешли на цифровые платформы занятости, чтобы иметь возможность продолжать свою деятельность. Для многих это было возможностью выхода на но-

вые рынки, возможностью существенного сокращения затрат.

Однако подобное технологическое развитие как сферы занятости, так и хозяйственной деятельности приводит к возможности производственной организации без необходимости инвестировать в основные средства производства или физический найм сотрудников.

Работники цифровых платформ занятости столкнулись с проблемой найти хорошо оплачиваемую работу, получить достойный уровень трудового дохода, что усилило угрозы бедности и особенно проблему работающих бедных. Занятые в рамках цифровых платформ занятости как правило не имеют доступа к системе социальной защиты, они не участвуют в общественных процессах трудового коллектива, не ощущают социальной включенности в трудовое сообщество, что не позволяет им решать проблемы в коллективе, действовать командно, во многом обедняя результаты их труда.

Цифровая экономика приводит к изменению мира сферы занятости, трудовых сообществ, результатов труда.

Цифровые платформы занятости являются отличительной и неотъемлемой частью цифровой экономики.

Цифровые платформы занятости можно классифицировать по двум категориям: мобильные и со стационарным рабочим местом.

На мобильных цифровых платформах занятости рабочие задания выполняются онлайн и/или удаленно работниками.

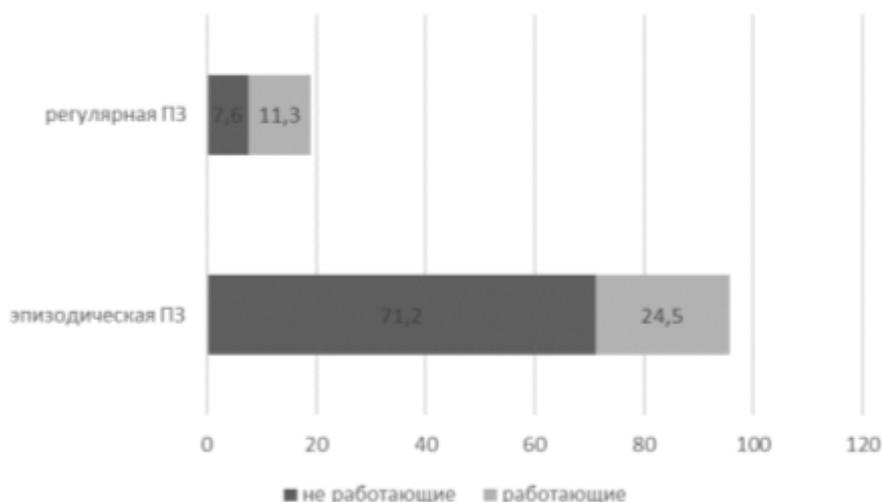
Эти задачи могут включать выполнение переводческих, юридических, финансовых и регистрационных услуг, услуг дизайна и программного обеспечения, фрилансера, решение сложного программирования или проблем с анализом данных, а также выполнение краткосрочных задач, таких как аннотирование изображения, модерация контента или расшифровка видео на микрзадачных платформах.

На стационарных цифровых рабочих местах задачи выполняются лично в определенных физических местах присутствия работников, и включают такие сферы занятости, как: такси, доставку и услуги на дому (в том числе ремонт и коммунальное обслуживание), работа по дому и обеспечение ухода.

Развитие цифровых платформ занятости – это дополнительные возможности обеспечения работников, в том числе женщин, людей с ограниченными возможностями, молодежи, определенных квалификационных категорий мигрантов.

Возможности, предоставляемые цифровыми платформами занятости сопряжены и с рядом трудностей регулирования и контроля, но вместе с тем позволяют ориентироваться и на новые направления развития занятости.

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 13.05.2022 г. № 867 о единой циф-



**Рис. 1.** Доля лиц, включенных в платформенную занятость (ПЗ) в разном формате в разрезе статуса занятости, %

**Источник:** по данным онлайн-опроса городского населения, ИСП НИУ ВШЭ, 2021 г. [9]

ровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России», а также в соответствии с пунктом 3 статьи 162 закона РФ «О занятости населения в РФ», Правительством РФ была определена необходимость формирования и ведения единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений. При этом единая цифровая платформа является федеральной государственной информационной системой, а ее ведение и модернизация осуществляются Федеральной службой по труду и занятости.

Эмпирические исследования данной проблематики пока представлено очень ограничено и как правило базируются на выборочных обследованиях населения, либо на вторичном анализе статистических данных. Однако данные официальной статистики далеко не всегда фиксируют неформальную занятость, что существенно искажает финальные оценки рынка труда и условий его функционирования особенно в контексте социально-экономической нестабильности и усиления процессов провалов рынка труда.

По оценкам Института социальной политики на момент апреля 2022 года 14,7% россиян в возрасте 18-72 года имели опыт платформенной занятости, из них практически каждый десятый пользовался платформой для поиска временной работы и около двух процентов (1,6%) имели опыт платформенной занятости как основной. Обобщение выборочных данных в сопоставлении с общей численностью занятых в российской платформенной экономике составляет 15,5 млн человек, а тех, кто был трудоустроен в рамках платформы на основное место работы – 1,7 млн человек [9] (рис. 1).

Из тех, кто активно пользуется новой возможностью трудоустройства, большая часть – студенты и те, кто временно оказался без работы в связи с социально-экономической нестабильностью рынка последних лет.

Платформенная занятость, по оценкам участников платформы, способствует расширению возможностей населения для самозанятости, для многих – это возможность поиска нового или дополнительного источника своего дохода.

Несомненно, платформенная занятость играет важную роль в части расширения опыта населения, предоставляет новые возможности занятости, расширяет сферу деятельности граждан и в то же время позволяет сменить род деятельности, получить дополнительный доход.

Ценностная мотивация участников платформы – свобода поиска своей профессиональной сферы и собственной реализации.

При этом легкость взаимодействия с платформой и ее доступность существенно облегчает соискателю вход на рынок труда и расширяет возможности поиска работы.

Важным является возможность насыщения дистантными формами занятости региональные рынки, что существенно снижает транзакционные издержки как самих соискателей, так и работодателей, обеспечивает максимальное взаимодействие спроса и предложения на рынке труда, минимизирует проблемы структурной безработицы, структурной инфляции, связанной с рассогласованностью заработной платы и возможностями занятости, дуальности рынка и роста неформального сектора.

Цифровые платформы занятости обеспечивают легкий доступ на рынок труда большего количества желающих быть занятыми, а также привлекают широкий круг работодателей. При этом гибкая занятость и возможности самостоятельно определять уровень своей занятости, а также возможность временных работ с быстрым заработком будут способствовать расширению желающих стать участниками цифровых платформ занятости.

Формируемые платформы занятости будут способствовать стабилизации региональных рынков труда, большей сбалансированности спроса и предложения, снижению транзакционных издержек занятости, в том числе и связанных с необходимостью переезда при очных формах занятости, позволят привлечь большее количество желающих трудиться, но занятых семьей, детьми иной общественной деятельностью.

В периоды экономических шоков платформенная экономика может выполнять демпфирующую роль: в случае временной потери работы, вынужденных отпусков или простоев работники могут выходить на платформы в поисках подработок и дополнительной занятости – по своему профилю или за его рамками.

Платформы становятся простым инструментом реализации частной предпринимательской инициативы. Это может сглаживать колебания в доходах и частично предотвращать рост заре-

гистрированной безработицы, оказывать стабилизирующее влияние на экономику и в долгосрочной перспективе – способствовать более устойчивому ее росту.

Современные условия развития отношений на рынке труда направлены на разработку программ сохранения и создания новых рабочих мест на перспективу, с учетом демографических особенностей рабочей силы на предстоящий период, а также на развитие и активное внедрение цифровых трудовых платформ, что будет способствовать развитию региональных рынков труда в части корректировки программ миграционной политики и мер по обеспечению сбалансированности спроса и предложения рабочей силы.

На современном этапе трансформации рыночных отношений, в том числе в рамках трудовых отношений необходимы таргетивные механизмы воздействия на отдельные сегменты рынка труда с целью усиления сбалансированности рабочей силы, в том числе минимизации форм дестабилизации, вызванные структурной инфляцией;

применение превентивной политики выявления степени замещения труда национальных работников внешней иммиграцией с дополнительным определением качества рабочей силы, посредством инструментов оценки уровня квалификации работников, разработки критериев соответствия рабочему месту, формирования программ мотивации внутренних трудовых ресурсов к росту качества рабочей силы, повышения уровня профессиональной подготовки, эффективности перераспределения рабочей силы на внутреннем рынке труда России;

особенный акцент необходимо сделать на трудовых ресурсах в возрастной группе 15-25 лет

#### Литература

1. Аганбегян А.Г., Клепач А.Н., Порфирьев Б.Н., Узьяков М.Н., Широков А.А. Постпандемическое восстановление российской экономики и переход к устойчивому социально-экономическому развитию // *Проблемы прогнозирования*. 2020. № 6. С. 18-26. DOI: 10.47711/0868-6351-183-18-26
2. Бондаренко Н.Е. Российский рынок труда в условиях пандемии новой коронавирусной инфекции: тенденции, вызовы и государственное регулирование // *Инновации и инвестиции*. 2020. №7. С. 63-70. ISSN: 2307-180X.
3. Бузгалин А.В., Колганов А.И. Рынок и собственность: социально-экономические уроки пандемии // *Социологические исследования*. 2020. № 8. С. 145-157. DOI:10.31857/S013216250009711-5.
4. Вишневецкая Н.Т., Зудина А.А., Массовое высвобождение работников: политика стран ОЭСР // *МЭМО*. 2020. №7. С. 17-25. DOI: 10.20542/0131-2227-2020-64-7-17-25.
5. Китрар Л.Л., Липкинд Т.М., Остапкович Г.В. Коронакризисные тенденции в европейской экономике: новые вызовы, риски, ожидания // *Вопросы статистики*. 2020. №5. С. 95-113. DOI: 10.34023/2313-6383-2020-27-5-95-113.
6. *Мировая занятость и социальные перспективы - тенденции до 2021 года / МОТ*. 2020. [Электронный ресурс]. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/briefingnote/wcms\\_767671.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/briefingnote/wcms_767671.pdf). Дата обращения: 13.08.2021.
7. Рязанцев С.В., Брагин А.Д., Рязанцев Н.С. Положения трудовых мигрантов в регионах мира: вызовы пандемии Covid-19 и реакция правительств // *Научное обозрение*. 2020. №3. С.7-21. DOI: 10.26653/2076-4650-2020-3-01.
8. Четвериков В.М. Особенности и интенсивность распространения COVID-19 в Странах большой экономики // *Вопросы статистики*. 2020. №6. С. 86-104. DOI: 10.34023/2313-6383-2020-27-6-86-104.
9. *Платформенная занятость в России: масштабы, мотивы и барьеры участия [Электронный ресурс]: аналитический доклад / О. В. Сиявская, 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.

#### References:

1. Aganbegyan A.G., Klepach A.N., Porfir'ev B.N., Uzyakov M.N., SHirov A.A. Postpandemicheskoe vosstanovlenie rossijskoj ekonomiki i perekhod k ustojchivomu social'no-ekonomicheskomu razvitiyu // *Problemy prognozirovaniya*. 2020. № 6. S. 18-26. DOI: 10.47711/0868-6351-183-18-26
2. Bondarenko N.E. Rossijskij rynek truda v usloviyah pandemii novoj koronavirusnoj infekcii: tendencii, vyzovy i gosudarstvennoe regulirovanie // *Innovacii i investicii*. 2020. №7. С. 63-70. ISSN: 2307-180X.
3. Buzgalin A.V., Kolganov A.I. Rynok i sobstvennost': social'no-ekonomicheskie uroki pandemii // *Sociologicheskie issledovaniya*. 2020. № 8. С. 145-157. DOI:10.31857/S013216250009711-5.
4. Vishnevskaya N.T., Zudina A.A., Massovoe vysvobozhdenie rabotnikov: politika stran OESR // *MEMO*. 2020. №7. С. 17-25. DOI: 10.20542/0131-2227-2020-64-7-17-25.
5. Kitrar L.L., Lipkind T.M., Ostapkovich G.V. Koronakrizisnye tendencii v evropejskoj ekonomike: nye vyzovy, riski, ozhidaniya // *Voprosy statistiki*. 2020. №5. S. 95-113. DOI: 10.34023/2313-6383-2020-

27-5-95-113.

6. *Mirovaya zanyatost' i social'nye perspektivy - tendencii do 2021 goda / MOT. 2020. [Elektronnyj resurs].* [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/briefingnote/wcms\\_767671.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/briefingnote/wcms_767671.pdf). Data obrashcheniya: 13.08.2021.

7. Ryazancev S.V., Bragin A.D., Ryazancev N.S. *Polozheniya trudovyh migrantov v regionah mira: vyzovy pandemii Covid-19 i reakciya pravitel'stv // Nauchnoe obozrenie. 2020. №3. S.7-21. DOI: 10.26653/2076-4650-2020-3-01.*

8. CHetverikov V.M. *Osobennosti i intensivnost' rasprostraneniya COVID-19 v Stranah bol'shoj ekonomiki // Voprosy statistiki. 2020. №6. S. 86-104. DOI: 10.34023/2313-6383-2020-27-6-86-104.*

9. *Platformennaya zanyatost' v Rossii: masshtaby, motivy i bar'ery uchastiya [Elektronnyj resurs]: analiticheskij doklad / O. V. Sinyavskaya, S. S. Biryukova, E. S. Gorvat, D. E. Kareva, D. A. Stuzhuk, K. O. CHertenkov; Nac. issled. un-t «Vysshaya shkola ekonomiki». – M.: NIU VSHE, 2022.*