

DOI: [10.14515/monitoring.2025.1.2782](https://doi.org/10.14515/monitoring.2025.1.2782)

Р. И. Капелюшников, Д. И. Зинченко

**ЦИФРОВЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ  
ТРУДА. ЧАСТЬ II: ПЛАТФОРМЕННАЯ ЗАНЯТОСТЬ****Правильная ссылка на статью:**

Капелюшников Р. И., Зинченко Д. И. Цифровые формы занятости на российском рынке труда. Часть II: платформенная занятость // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2025. № 1. С. 107—129. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2025.1.2782>.

**For citation:**

Kapeliushnikov R. I., Zinchenko D. I. (2025) Digital Forms of Employment in the Russian Labor Market. Part II. Platform Employment. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 1. P. 107–129. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2025.1.2782>. (In Russ.)

Получено: 12.07.2024. Принято к публикации: 05.11.2024.

## ЦИФРОВЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА. ЧАСТЬ II: ПЛАТФОРМЕННАЯ ЗАНЯТОСТЬ

## DIGITAL FORMS OF EMPLOYMENT IN THE RUSSIAN LABOR MARKET. PART II. PLATFORM EMPLOYMENT

КАПЕЛЮШНИКОВ Ростислав Исаакович — член-корреспондент РАН, доктор экономических наук, главный научный сотрудник, Национальный исследовательский институт мировой экономики и международных отношений имени Е. М. Примакова РАН, Москва, Россия; заместитель директора Центра трудовых исследований, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия  
E-MAIL: [rostis@hse.ru](mailto:rostis@hse.ru)  
<https://orcid.org/0000-0000-0000-0000>

Rostislav I. KAPELIUSHNIKOV<sup>1,2</sup> — Corresponding Member of the Russian Academy of Sciences, Dr. Sci. (Econ.), Chief Researcher; Deputy Director, Centre for Labour Market Studies  
E-MAIL: [rostis@hse.ru](mailto:rostis@hse.ru)  
<https://orcid.org/0000-0000-0000-0000>

ЗИНЧЕНКО Дарья Игоревна — кандидат экономических наук, младший научный сотрудник Центра трудовых исследований, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия  
E-MAIL: [dzinchenko@hse.ru](mailto:dzinchenko@hse.ru)  
<https://orcid.org/0000-0003-2491-4109>

Daria I. ZINCHENKO<sup>2</sup> — Cand. Sci. (Econ.), Junior Researcher, Center for Labor Market Studies  
E-MAIL: [dzinchenko@hse.ru](mailto:dzinchenko@hse.ru)  
<https://orcid.org/0000-0003-2491-4109>

<sup>1</sup> Primakov National Research Institute of World Economy and International Relations, RAS, Moscow, Russia

<sup>2</sup> HSE University, Moscow, Russia

**Аннотация.** Работа посвящена цифровым формам занятости на российском рынке труда. Во второй части исследования (см. первую часть: Капелюшников Р. И., Зинченко Д. И. Цифровые формы занятости на российском рынке труда. Часть I: дистанционная занятость // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2024. № 6. С. 157—181. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2024.6.2654>) обсуждается платформенная занятость, получившая в последние годы широкое распространение на рынках труда большинства стран мира. Рассматриваются выработанные международными статистическими организациями определения платформенной занятости, методология ее измерения и оценки масштабов ее распространения в разных странах. Несмотря на существование конвенциональных определений, в ко-

**Abstract.** The paper analyzes digital forms of employment in the Russian labor market. The second part of the study examines platform employment which in recent years gained widespread adoption in the labor markets of most of the world (first part: Kapeliushnikov R. I., Zinchenko D. I. (2024) Digital Forms of Employment in the Russian LaborMarket. Part I. Distant Employment. Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes. No. 6. P. 157–181. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2024.6.2654>). The authors consider the definitions of platform work developed by international statistical organizations, the methodology of its measurement, and estimates of its level in different countries. Despite the existence of conventional definitions for this form of atypical employment, there is enormous variability in its quantitative estimates. The sources of these discrepancies are discussed in detail.

личественных оценках для этой формы атипичной занятости наблюдается огромный разброс. Подробно обсуждаются источники этих расхождений.

На российском рынке труда платформенная занятость испытала резкий всплеск в 2020-е годы. Специальный раздел статьи посвящен эмпирическому анализу ее масштабов, динамики и социально-демографического профиля с использованием микроданных Обследования рабочей силы Росстата за 2022—2023 гг. Сравнение российского опыта с международным показывает, что в России эта форма цифровой занятости распространена больше, чем в большинстве развитых стран, достигая уровня 4%. Тем не менее на протяжении анализируемого периода она демонстрировала отчетливый понижающийся тренд. Структура платформенной занятости сильно поляризована и включает как работников с самой высокой квалификацией (фрилансеров), так и работников с низкой квалификацией (курьеры по доставке, водители такси). Полученные результаты не дают оснований ожидать, что цифровые формы занятости способны в обозримом будущем вытеснить «стандартную» занятость.

**Ключевые слова:** цифровизация, платформенная занятость, рынок труда, обследование рабочей силы

**Благодарность.** Исследование осуществлено в рамках Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ.

## Введение

Во второй части своего исследования мы обращаемся к анализу трудовой деятельности с использованием онлайн-платформ или приложений к мобильным устройствам, которая начала активно распространяться чуть позже, чем дистанционная занятость, — примерно с середины 2010-х годов.

On the Russian labor market, platform employment also experienced a rapid growth in the 2020s. The paper provides empirical analysis of its scale, dynamics, and socio-demographic profile using microdata of the Rosstat Labor Force Survey for 2022–2023. A comparison of the Russian experience with the international one shows that in Russia the prevalence of platform employment is higher than in most developed countries reaching a level of 4%. However, in the period under consideration, it demonstrated a strong downward trend. The structure of platform employment is highly polarized, including, on the one hand, high-skilled workers (freelancers), but, on the other, unskilled ones (delivery couriers, taxi drivers). The results obtained provide no grounds to expect that digital forms of employment could soon displace standard employment.

**Keywords:** digitalization, platform employment, labor market, labor force surveys

**Acknowledgments.** This study was implemented as part of the Basic Research Program at the HSE University.

Как и дистанционная занятость, на пороге 2020-х годов под влиянием пандемии COVID-19 и связанных с ней локдаунов платформенная занятость испытала настоящий бум. В новых условиях беспрецедентным спросом стали пользоваться услуги таких представителей платформенной занятости, как курьеры, поскольку в условиях социального дистанцирования они оказались связующим звеном с внешним миром. Именно они доставляли продукты питания, одежду, медикаменты и другие товары, которые прежде покупались в торговых точках офлайн. Помимо них в состав платформенных работников входят водители такси, специалисты по бытовому и более сложному ремонту, репетиторы, фрилансеры в области ИКТ, администрирования, дизайна и т. д. Нужно отметить, что в отличие от дистанционной занятости после снятия карантинных ограничений масштабы платформенной занятости на рынках труда большинства стран не стали сокращаться, а продолжили активный рост [van Slageren et al., 2023].

Онлайн-платформа — это цифровой сервис, обеспечивающий взаимодействие между двумя или более группами поставщиков и клиентов, которые контактируют друг с другом на этом сервисе с помощью интернета<sup>1</sup>. В последние десять-пятнадцать лет платформенная экономика демонстрировала беспрецедентный рост, и сегодня в нее вовлечены уже сотни миллионов людей по всему миру.

Трудовые цифровые платформы (*labor digital platform*) — это особый подвид платформ, которые выступают в роли посредников на рынке труда, сводя друг с другом потенциальных исполнителей/работников и потенциальных заказчиков/потребителей<sup>2</sup>. Они либо предоставляют интернет-площадки для взаимодействия участников, либо находят необходимых клиентам работников напрямую сами. Существуют десятки трудовых цифровых платформ, на которых исполнители/работники и заказчики/потребители могут коммуницировать, обмениваясь товарами, услугами и информацией. Складывающиеся в таких случаях трудовые отношения из двухсторонних превращаются в трехсторонние: «работник — платформа — клиент».

Есть еще одно важное дополнительное условие: цифровые платформы должны обладать определенной степенью контроля над процессом взаимодействия между участниками. Они должны регулировать или организовывать «важнейшие аспекты такого взаимодействия, обеспечивая, например, доступ к клиентам, оценку предоставляемых услуг, инструменты, требующиеся для проведения работ, упрощение платежей, распределение задач и расстановку приоритетов по ходу выполнения работы»<sup>3</sup>. Иными словами, в треугольнике «работник — платформа — клиент» трудовые цифровые платформы не остаются пассивными, предоставляя

<sup>1</sup> Employment Statistics — Digital Platform Workers // Eurostat. 2023. URL: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment\\_statistics\\_-\\_digital\\_platform\\_workers#Extent\\_and\\_profile\\_of\\_digital\\_platform\\_workers\\_in\\_the\\_last\\_year](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics_-_digital_platform_workers#Extent_and_profile_of_digital_platform_workers_in_the_last_year) (дата обращения: 17.01.2025); «Цифровая платформа — основанная на совокупности технологий, продуктов и услуг информационная система, обеспечивающая взаимодействие в единой интернет-среде по заданным алгоритмам значимого числа участников, которое приводит к снижению транзакционных издержек и формированию добавленной стоимости для пользователей» [Платформенная экономика, 2023: 12].

<sup>2</sup> World Employment and Social Outlook 2021: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work. Geneva: ILO, 2021. URL: <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/role-digital-labour-platforms-transforming-world-work> (дата обращения: 17.01.2025).

<sup>3</sup> OECD-ILO-Eurostat. Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work. Paris: OECD, 2023. P. 45. URL: [https://www.oecd.org/en/publications/handbook-on-measuring-digital-platform-employment-and-work\\_0ddcac3b-en.html](https://www.oecd.org/en/publications/handbook-on-measuring-digital-platform-employment-and-work_0ddcac3b-en.html) (дата обращения: 17.01.2025).

разнообразные информационные услуги, устанавливая стандарты качества и облегчая поиск контрагентов. Многие из них размещают в публичном пространстве профили, резюме, портфолио и результаты квалификационных тестов зарегистрированных на них пользователей. Кроме того, они могут составлять рейтинги эффективности как поставщиков, так и заказчиков [Gomez-Herrera, Martens, Mueller-Langer, 2017; Kässi, Lehdonvirta, 2019].

Экономический смысл трудовых онлайн-платформ заключается в соединении пространственно разобщенных исполнителей/работников и заказчиков/потребителей. Традиционно рынок труда был жестко сегментирован по географическому и институциональному признакам. Работники выполняли трудовые функции либо в помещениях работодателей, либо у себя дома, но поблизости от своих клиентов, так что рынки труда всегда оставались, по сути, локальными и регулировались специфическими для каждой страны институтами [van Slageren, Herrmann, Frenken, 2023]. Делая возможным предоставление услуг в цифровом формате, онлайн-платформы ведут к потенциально глобальному рынку труда поверх как географических, так и институциональных границ. Поскольку к работе в онлайн-формате могут подключаться работники со всего мира, платформенная занятость выступает как субститут физической трудовой миграции. Кроме того, она способствует резкому понижению барьеров для входа на рынок: желающим работать с помощью персональных электронных устройств не требуется никакого «входного билета» в виде разрешений на работу, лицензий или дипломов о полученном образовании [van Slageren et al., 2023]. Многие виды деятельности, для которых традиционно использовались наемные работники, платформы переводят в форму, доступную самозанятым, независимым подрядчиками т.д.<sup>4</sup>.

Выделяют два основных сегмента платформенного рынка труда: онлайн (*on-line*) и по месту нахождения (*in situ*)<sup>5</sup>. В первом случае речь идет о трудовых услугах, которые могут предоставляться получателю полностью в цифровом формате без физического контакта с ним: это программирование, дизайнерские услуги, медицинские консультации, преподавание, переводы, иные разновидности фриланса. Во втором — о трудовых услугах, в конечной точке предполагающих физический контакт с их получателем по месту его нахождения: это службы доставки, услуги такси, услуги по уходу, бытовые услуги и т. д. Важно иметь в виду, что эти сегменты концентрируют очень разную по своим качественным характеристикам рабочую силу: один — с преимущественно высокой, другой — с преимущественно низкой квалификацией, один — занятую преимущественно нефизическим, другой — занятую преимущественно физическим трудом. Есть десятки специализированных онлайн-платформ, рассчитанных на самые разные типы клиентов и работников и нацеленных на решение всевозможных задач — от оказания мелких бытовых услуг до разработки сложных технических проектов.

Важное отличие платформенной занятости от дистанционной заключается в том, что она, как правило, предъявляет намного более низкие требования

<sup>4</sup> Одним из наиболее ярких примеров такого рода стала деятельность компании Uber, которая подорвала монопольную власть профсоюзов водителей такси по всему миру. См. World Employment and Social Outlook 2021: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work. Geneva: ILO, 2021. URL: <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/role-digital-labour-platforms-transforming-world-work> (дата обращения: 17.01.2025).

<sup>5</sup> Ibid.

к уровню квалификации работников: чтобы трудиться дистанционно, нужно, как правило, уметь обращаться с достаточно сложными компьютерными программами, но для того, чтобы трудиться с использованием платформ, вполне достаточно всего лишь пользоваться гаджетами. С этим во многом связано то, что эти формы цифровой занятости охватывают хотя и частично пересекающиеся, но все же разные сегменты рабочей силы.

Как и в случае дистанционной занятости, изучение особенностей российской платформенной занятости тормозилось длительным отсутствием официальных данных, которые позволяли бы измерять ее масштаб, проследивать ее динамику и описывать ее социально-демографические характеристики. Чаще всего исследователи были вынуждены опираться на небольшие по размеру выборки от нескольких сотен до нескольких тысяч человек, что неизбежно снижало надежность получаемых результатов. Однако начиная с 2022 г. Росстат начал включать в анкеты проводимых им выборочных Обследований рабочей силы (ОРС) вопрос о платформенной занятости. Ее эмпирический анализ, представленный в данной части нашего исследования, опирается именно на эту статистическую базу — на микроданные ОРС.

Мы ставим перед собой несколько задач, аналогичных тем, которые были обозначены в первой части работы: обсудить принятые в международной статистике определения платформенной занятости, а также связанные с этим методологические проблемы; оценить ее масштабы и проследить ее динамику в условиях российского рынка труда; проанализировать социально-демографический профиль российских платформенных работников; проверить робастность получаемых количественных результатов с помощью инструментария эконометрического анализа. Насколько нам известно, это наиболее полная попытка анализа платформенной занятости с использованием представительных данных официальной статистики.

## **Платформенная занятость: исходные представления и международный контекст**

Международные статистические организации приводят во многом близкие формулировки того, что представляет собой платформенная занятость, так что определение ее границ не вызывает больших споров. Под понятие платформенной занятости, предложенное в Резолюции XIX Международной конференции статистиков труда, подпадают «все занятые, которые используют приложение или веб-сайт для реализации услуги за денежное вознаграждение»<sup>6</sup>. В понимании Еврофонда это «форма занятости, при которой экономический агент использует онлайн-платформу, желая предложить свои услуги другим пользователям сервиса за деньги»<sup>7</sup>. Иными словами, со статистической точки зрения платформенный работник — это индивид, который с целью получения заработной платы или прибыли не менее одного часа в течение обследуемого периода занимается выполнением заданий или работ, организуемых через цифровые платформы.

<sup>6</sup> Measuring Platform Mediated Workers. OECD Digital Economy Papers. No. 282. Paris: OECD, 2019. URL: [https://www.oecd.org/en/publications/measuring-platform-mediated-workers\\_170a14d9-en.html](https://www.oecd.org/en/publications/measuring-platform-mediated-workers_170a14d9-en.html) (дата обращения: 17.01.2025).

<sup>7</sup> Platform Work: Types and Implications for Work and Employment — Literature Review. Dublin: Eurofound, 2018. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2019-12/wpef18004.pdf> (дата обращения: 17.01.2025).

Хотя в международной статистике существует более или менее единое понимание, что такое работа через онлайн-платформы, попытки ее количественного измерения сталкиваются с еще большими проблемами, чем даже у дистанционной занятости<sup>8</sup>. Межстрановые сопоставления оказываются сильно затруднены, поскольку процедуры статистического оценивания платформенной занятости не гармонизированы и ни о каком унифицированном подходе к ней говорить пока не приходится. Практически нет стран, где бы обследования рабочей силы, проводимые официальными статистическими органами, включали вопрос о работе через интернет-платформы. Из-за этого исследователям остается либо оперировать какими-то прокси-индикаторами, лишь частично пересекающимися с категорией платформенных работников (самозанятые, независимые подрядчики, фрилансеры и т. д.), либо опираться на разовые опросы, чаще всего проводимые через интернет и поэтому недостаточно репрезентативные. Альтернативный подход связан с применением данных налоговой статистики [Garinet al., 2023] или *big data* о количестве зарегистрированных пользователей на ведущих цифровых платформах<sup>9</sup>. В результате попытки анализа сталкиваются не просто с отсутствием сопоставимых данных о платформенной занятости для разных стран, но хуже того — с их отсутствием даже для одной и той же страны. В лучшем случае исследователям оказываются доступны лишь точечные оценки тех или иных разовых обследований, не позволяющие судить о динамике этой формы атипичной занятости. Все это резко ограничивает возможности ее изучения.

Большинство встречающихся в литературе оценок имеют тенденцию к значительному завышению реальных масштабов распространения платформенной занятости из-за отсутствия привязки к стандартному референтному периоду. Респондентов обычно спрашивают либо о том, есть ли у них хоть какой-то опыт работы через цифровые платформы вообще, либо о том, работали ли они через них в течение последнего года/последнего месяца. В качестве иллюстрации можно сослаться на результаты, полученные в проведенном в 2021 г. исследовании по странам ЕС [Piasna Zwysen, Drahoкoupil, 2022], из которых следовало, что уровень интернет-занятости в этих странах достигал 30 %, если вопрос о ней задавался без указания конкретного временного интервала, но опускался до 17 %, когда делалась отсылка к предыдущему году, до 10 %, когда делалась отсылка к предыдущему месяцу, до 6 %, когда делалась отсылка к предыдущей неделе, и, наконец, до 3 %, если выполнявшаяся в течение предшествовавшей опросу недели работа являлась основной.

Согласно модельным оценкам экспертов Всемирного банка, в 2021 г. в мире насчитывалось — в зависимости от используемой методологии — от 52 млн до 435 млн платформенных работников, что составляло соответственно от 1,5 % до 12 % от глобальной численности рабочей силы<sup>10</sup>. Первая из этих оценок более или менее приближена к общепринятому определению занятости, выработанно-

<sup>8</sup> OECD-ILO-Eurostat. Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work. Paris: OECD, 2023. P. 45. URL: [https://www.oecd.org/en/publications/handbook-on-measuring-digital-platform-employment-and-work\\_0ddcac3b-en.html](https://www.oecd.org/en/publications/handbook-on-measuring-digital-platform-employment-and-work_0ddcac3b-en.html) (дата обращения: 17.01.2025).

<sup>9</sup> Datta N., Rong Ch., Singh S., Stinshoff C., Iacob N., Nigatu N. S., Nxumalo M., Klimaviciute L. (2023) Working Without Borders: The Promise and Peril of Online Gig Work. Washington, DC: World Bank. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/40066> (дата обращения: 17.01.2025).

<sup>10</sup> Там же.



му МОТ и используемому в обследованиях рабочей силы, тогда как вторая максимально от него отдалена. Соответственно, низшую оценку можно, по-видимому, рассматривать как более реалистичную, чем высшую.

В допандемийный период оценки распространенности платформенной занятости для стран ОЭСР колебались по данным различных исследований в узком коридоре 0,5—2%<sup>11</sup>. С началом коронакризиса по понятным причинам она резко расширилась. Из оценок, относящихся к США, следует, что платформенная занятость выросла на 60% в первом «ковидном» 2020 г. и еще на 60% во втором, 2021 г. [Garin et al., 2023]. Если до начала пандемии численность американских работников, использовавших в своей деятельности цифровые платформы, составляла менее 2 млн человек, то на ее пике увеличилась до 5 млн. В странах ЕС, по данным пилотного обследования Евростата, проведенного в 2022 г., уровень платформенной занятости составил 3% от численности трудоспособного населения этих стран<sup>12</sup>. Как видим, несмотря на бурный рост в условиях введенных государством карантинных ограничений, масштабы использования этой формы атипичной занятости до сих пор достаточно ограничены.

Социально-демографический профиль платформенной занятости во многом отличается от социально-демографического профиля дистанционной занятости. Готовность трудиться с использованием цифровых онлайн-платформ мужчины демонстрируют чаще, чем женщины, молодежь — чаще, чем лица среднего и пожилого возраста, городские жители — чаще, чем сельские<sup>13</sup>, обладатели высокого образования — чаще, чем обладатели низкого<sup>14</sup> [Piasna, Zwysen, DrahoKoupil, 2022]. В то же время профессиональная структура платформенной занятости сильно поляризована: среди платформенных работников выше удельный вес представителей как наиболее, так и наименее квалифицированных профессий, что связано с внутренней неоднородностью платформенной экономики, о чем уже упоминалось выше. Согласно пилотному обследованию Евростата, в странах ЕС распределение платформенных работников по видам деятельности выглядит следующим образом: треть оказывают профессиональные услуги (медицинские консультации, создание контента, IT, переводы, преподавание), тогда как две трети — бытовые и другие услуги, не требующие высокой квалификации, в том числе доставка — 26%, торговля — 18%, такси — 11%, прочие услуги аналогичного характера — 18%<sup>15</sup>.

<sup>11</sup> World Economic Forum. The Promise of Platform Work: Understanding the Ecosystem. Geneva: WEF, 2020. URL: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_The\\_Promise\\_of\\_Platform\\_Work.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_The_Promise_of_Platform_Work.pdf) (дата обращения: 17.01.2025).

<sup>12</sup> Employment Statistics — Digital Platform Workers // Eurostat. 2023. URL: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment\\_statistics\\_-\\_digital\\_platform\\_workers#Extent\\_and\\_profile\\_of\\_digital\\_platform\\_workers\\_in\\_the\\_last\\_year](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics_-_digital_platform_workers#Extent_and_profile_of_digital_platform_workers_in_the_last_year) (дата обращения: 17.01.2025).

<sup>13</sup> Нужно оговориться, что, по данным некоторых других исследований, в ряде стран жители сел и малых городов — в силу территориальной изолированности — активнее пользуются цифровыми платформами, чем жители крупных городов [Braesemann, Lehdonvirta, Kässi, 2022].

<sup>14</sup> OECD-ILO-Eurostat. Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work. Paris: OECD, 2023. P. 45. URL: [https://www.oecd.org/en/publications/handbook-on-measuring-digital-platform-employment-and-work\\_Oddcac3b-en.html](https://www.oecd.org/en/publications/handbook-on-measuring-digital-platform-employment-and-work_Oddcac3b-en.html) (дата обращения: 17.01.2025); Datta N., Rong Ch., 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. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/40066> (дата обращения: 17.01.2025).

<sup>15</sup> Employment Statistics — Digital Platform Workers // Eurostat. 2023. URL: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment\\_statistics\\_-\\_digital\\_platform\\_workers#Extent\\_and\\_profile\\_of\\_digital\\_platform\\_workers\\_in\\_the\\_last\\_year](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics_-_digital_platform_workers#Extent_and_profile_of_digital_platform_workers_in_the_last_year) (дата обращения: 17.01.2025).



Что касается российских исследований, то, согласно результатам специальных онлайн-опросов, проводившихся Институтом социальной политики НИУ ВШЭ, в 2022—2024 гг. 15—16% взрослых россиян имели опыт работы через цифровые платформы, в том числе 11—12% — в формате эпизодических подработок, 1,6—1,9% — в формате регулярных подработок и 1,6—1,7% — в формате основной работы<sup>16</sup> [Платформенная занятость..., 2024]. Среди занятых доля тех, кто указал работу с использованием интернет-платформ в качестве основной, составила 2,4%. Среди всех, у кого имелся подобный опыт, наиболее распространенные виды деятельности — репетиторство и преподавание (17%), услуги в сфере ИКТ (15%) и услуги пассажирских/грузовых перевозок и курьерской доставки (13%). Генерализация этих выборочных данных позволяет оценить общую численность россиян, когда-либо участвовавших в платформенной занятости, на уровне 15,5 млн человек, в том числе численность тех, для кого она была основной, на уровне 1,7 млн человек. Хотя, как следует из приведенных оценок, пандемия коронавируса спровоцировала активный рост этой формы атипичной занятости, на российском рынке труда она по-прежнему занимает достаточно скромное место.

Нам известны также несколько работ, где платформенная занятость оценивалась с использованием официальных данных ОРС Росстата. К сожалению, чаще это был точечный анализ, ограниченный одним годом<sup>17</sup> [Забелина, Мирзабалаева, 2024]. Попытка нарисовать более полную картину, охватывающую данные ОРС за несколько лет, предпринята в исследовании [Baimurzina, Chernykh, 2024]. Авторы отмечают, что в целом структура платформенной занятости напоминает структуру общей занятости, хотя и с некоторыми отклонениями: она частично смещена в пользу мужчин, молодежи, жителей городов, обладателей высшего образования. Тем не менее за рамками представленного анализа остались многие важнейшие социально-демографические характеристики российских платформенных работников, такие как их профессиональная и отраслевая принадлежность.

## Платформенная занятость: эмпирический анализ

### *Масштабы и динамика*

Начиная с 2022 г. в анкеты ОРС Росстата стал включаться новый вопрос, посвященный платформенной занятости, который звучит так: «Использовали ли Вы для поиска клиентов, выполнения заказов сайты или приложения на прошлой неделе (Яндекс-такси, Авито, Профи.ру и т. п.)?». Респонденты, давшие на него положительный ответ, классифицируются как платформенно занятые.

Согласно имеющимся оценкам, различные интернет-платформы в своей деятельности используют от 2 до 5 млн российских работников. Как показывает рисунок 1, в 2022—2023 гг. (единственный период, за который у нас имеются данные) уровень платформенной занятости (на основной работе) колебался в пределах 3—7%. В его поведении не удается обнаружить (возможно, пока) никакого явно выраженного тренда: максимума (7%) он достигал в начале, а минимума (2,8%) —

<sup>16</sup> Платформенная занятость: динамика развития и социально-экономические эффекты. URL: <https://isp.hse.ru/mirror/pubs/share/929451267.pdf> (дата обращения: 17.01.2025).

<sup>17</sup> Демьянова А. В., Рыжикова З. А., Покровский С. И. Портрет платформенного работника в России // ИСИЭЗ НИУ ВШЭ. 2022. 24 ноября. URL: <https://issek.hse.ru/news/797813349.html> (дата обращения: 17.01.2025).

в конце 2023 г. Эта динамика — активный рост на протяжении 2022 г. и резкое падение на протяжении 2023 г. — не имеет какого-либо очевидного объяснения. Быть может, резкие колебания имели чисто техническую причину и были связаны с недостаточной методологической отработанностью самого вопроса о платформенной занятости<sup>18</sup>. Но, возможно, у них есть содержательное объяснение: взрывной рост вакансий на российском рынке труда в 2023 г. мог вызвать активный переток рабочей силы из менее стабильной платформенной в более стабильную стандартную занятость. Нисходящий тренд также мог определить выезд за рубеж большого числа фрилансеров в ходе так называемой «релокации».

Еще около 200 тыс. российских работников используют интернет-платформы на дополнительной (второй) работе. В результате уровень платформенной занятости на дополнительной работе примерно втрое выше, чем на основной, и достигает 12%. Среди работников, имеющих дополнительную занятость, примерно каждый пятый использует онлайн-платформы на обеих своих работах и примерно каждые четыре из пяти — только на дополнительной работе, обходясь на основной работе без них.

Из этих оценок следует, что в российских условиях платформенная занятость намного — примерно в три раза — превосходит по своим масштабам дистанционную. При этом интересно отметить, что, как и можно было бы ожидать, дистанционная и платформенная занятость — это пересекающиеся множества, поскольку и та, и другая предполагают использование ИКТ. Действительно, многие из тех, кто работает на расстоянии с использованием персональных электронных устройств (критерий дистанционной занятости), действуют через интернет-платформы (критерий платформенной занятости), и наоборот: многие из тех, кто пользуется интернет-платформами, делают это не на официальном месте работы. По данным ОРС, относящимся к 2023 г., примерно каждый четвертый работник, находившийся на «удаленке», задействовал в своей работе цифровые платформы, и примерно каждый десятый платформенный работник трудился онлайн.

Среди исследователей рынка труда широко распространено представление о том, что платформенная занятость обрекает большинство тех, кто работает в подобном режиме, на социальную незащищенность, являясь разновидностью так называемой уязвимой занятости. Объясняется это, по-видимому, тем, что чаще всего она ассоциируется с такими видами занятий как водители такси или курьеры по доставке заказов. Однако данные о расположении рабочих мест платформенных работников (см. рис. 2) свидетельствуют, что это представление ошибочно. Подавляющее большинство таких работников трудятся на тех же условиях, что и «обычные» (неплатформенные) работники. Из всех платформенных работников 70—75% заняты стационарно — либо на предприятиях (с фиксированным рабочим местом), либо в собственном или арендованном нежилом помещении. У себя дома ведут деятельность 10%, в помещениях заказчика или работодателя — 5—6%, на рабочих местах, куда они были направлены клиентом или заказ-

<sup>18</sup> В пользу такого предположения говорит тот факт, что в межстрановом контексте оценка платформенной занятости на уровне 7% выглядит неправдоподобно высокой. Крайне маловероятно, чтобы Россия могла в два — два с половиной раза опережать по этому показателю технологически более развитые страны. В то же время при оценке на уровне 3—4% она перестает выглядеть явным аутлайером.

чиком, — 4—5%, в фермерских хозяйствах — менее 1%. И только 7—10% работают на транспортных средствах или на улице без фиксированного места. Таким образом, даже чисто теоретически «уязвимыми» можно назвать рабочие места лишь абсолютного меньшинства платформенных работников.

Рис. 1. Динамика уровня платформенной занятости, 2022—2023 гг. (%)<sup>19</sup>

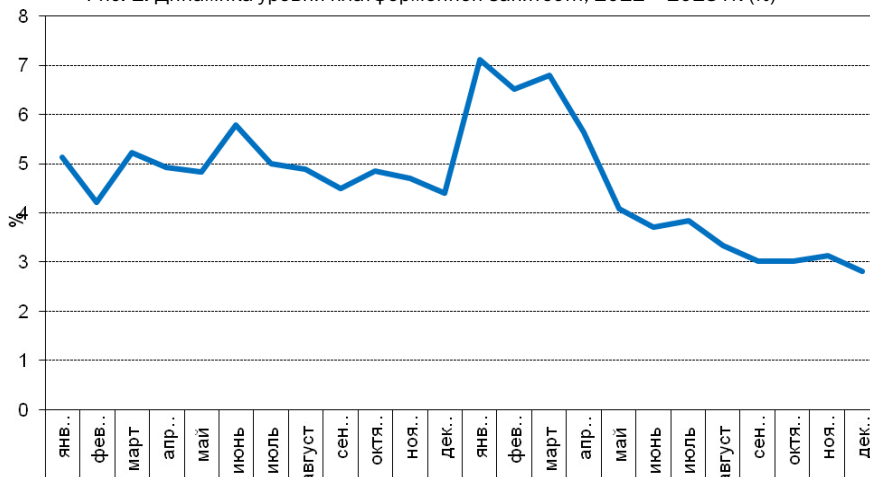
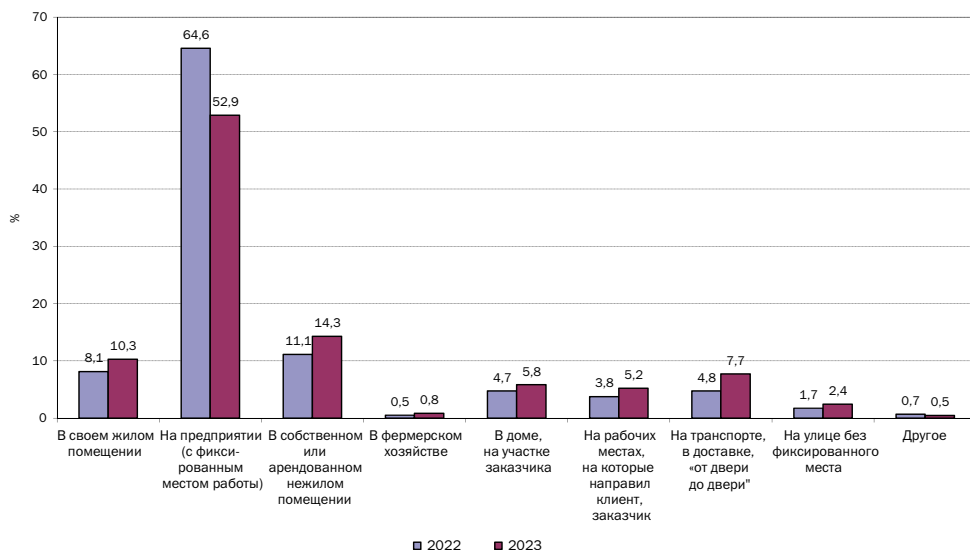


Рис. 2. Распределение работников, занятых на условиях платформенной занятости, по месту расположения основной работы, 2022—2023 гг., % (вся платформенная занятость = 100%)<sup>20</sup>



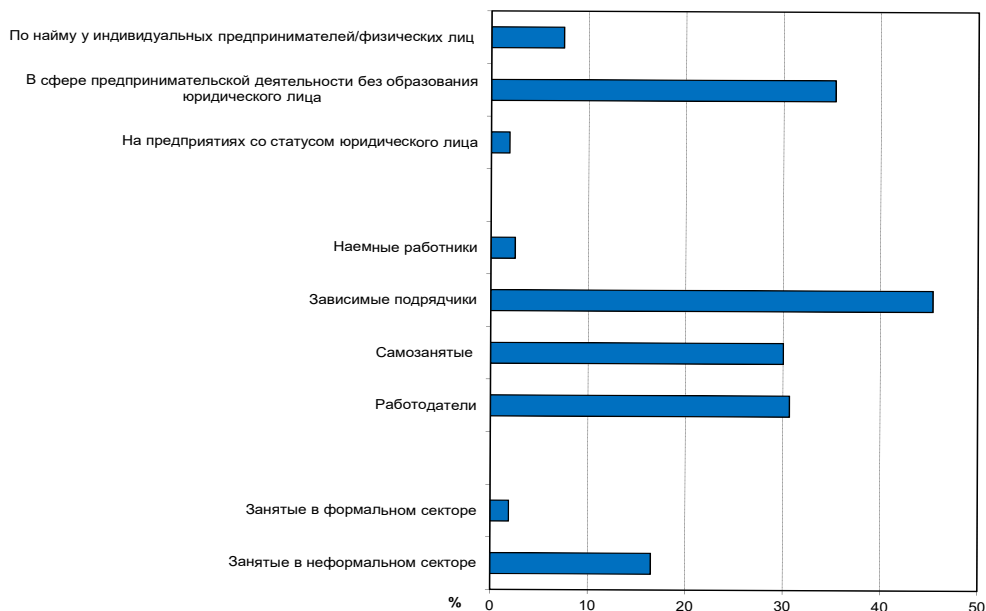
<sup>19</sup> Источник: ОПС Росстата, расчеты авторов.

<sup>20</sup> Источник: ОПС Росстата, расчеты авторов.

Рисунок 3 показывает, как вероятность платформенной занятости связана с различными характеристиками трудовых отношений. Во-первых, мы обнаруживаем сильнейшую дифференциацию в зависимости от типа основной работы. Среди занятых на некорпорированных предприятиях уровень платформенной занятости достигает 35 % (!), среди занятых у индивидуальных предпринимателей/физических лиц — около 8 %, а среди занятых на корпорированных предприятиях не дотягивает даже до 2 %. Распределение в зависимости от характера властных отношений оказывается очень похожим на то, которое было выявлено при обсуждении дистанционной занятости: уровень платформенной занятости у зависимых подрядчиков — 45 % (!), у работодателей и самозанятых — 30 %, у наемных работников — 2,5 %. Наконец, в неформальном секторе охват платформенной занятостью почти в десять раз больше, чем в формальном: 17 % против 2 %.

Таким образом, факторами, способствующими этой форме атипичной занятости, вновь оказываются работа не по найму и деформализация трудовой деятельности.

Рис. 3. Уровни платформенной занятости на основной работе по типам трудовых отношений, 2023 г. (%)<sup>21</sup>



### Социально-экономический и демографические характеристики

В таблице 1 отражен социально-экономический и демографический профиль работников с платформенной занятостью (использованы усредненные данные за 2023 г.).

<sup>21</sup> Источник: ОПС Росстата, расчеты авторов.

Таблица 1. Социально-экономические и демографические характеристики платформенной занятости, 2023 г. (%)

Группы	Структура платфор- менной занятости	Вероятность платфор- менной работы
Все	100	4,4
Пол		
Мужской	57,5	4,9
Женский	42,5	3,8
Тип населенного пункта		
Город	82,0	4,7
Село	18,0	3,5
Гражданство		
Российское	98,9	4,7
Другое (включая лиц с двойным гражданством)	1,1	9,7
Брачный статус		
В браке	69,4	4,3
Не в браке	30,6	4,6
Возраст, лет		
15—19	0,8	6,3
20—29	18,4	5,8
30—39	36,1	5,3
40—49	26,1	4,3
50—59	14,2	3,0
60—69	4,2	2,5
70 лет и старше	0,2	2,0
Уровень образования		
Высшее	37,9	4,7
Среднее профессиональное образование по программе подготовки специалистов среднего звена	23,8	3,9
Среднее профессиональное образование по программе подготовки квалифицированных рабочих/служащих	15,9	3,7
Среднее общее	18,1	5,3
Основное общее и ниже	4,3	4,7
Профессии		
Руководители	10,3	9,4
Специалисты высшего уровня квалификации	18,8	3,1
Специалисты среднего уровня квалификации	14,9	4,7
Служащие, занятые подготовкой информации	2,1	2,6
Работники сферы обслуживания и торговли	19,0	5,1
Квалифицированные работники сельского хозяйства	2,8	6,3
Квалифицированные рабочие	11,6	4,1
Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители	17,8	6,3

Группы	Структура платфор- менной занятости	Вероятность платфор- менной работы
Неквалифицированные рабочие	2,7	1,6
Отрасли		
Сельское, лесное хозяйство	3,9	3,1
Добыча полезных ископаемых	0,2	0,5
Обрабатывающие производства	7,4	2,3
Обеспечение электрической энергией, газом и паром	0,4	0,8
Водоснабжение, утилизация отходов	0,1	1,0
Строительство	9,2	6,1
Оптовая и розничная торговля	19,3	5,5
Транспортировка и хранение	19,3	9,6
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	2,3	3,7
Деятельность в области информации и связи	3,6	8,2
Деятельность финансовая и страховая	1,8	3,7
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	2,8	7,5
Деятельность профессиональная, научная и техническая	6,7	7,6
Деятельность административная	3,0	5,1
Государственное управление	0,0	0,0
Образование	1,8	0,8
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	2,6	1,5
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	2,1	4,4
Предоставление прочих видов услуг	13,3	20,8

Источник: ОРС Росстата, расчеты авторов.

В отличие от дистанционной занятости платформенная занятость сильнее смещена в пользу мужчин. Среди всех работающих в подобном режиме мужчины составляют 58 %, тогда как женщины — 42 %. Иными словами, имеет место гендерная асимметрия в пользу мужчин.

Асимметрия оказывается гораздо сильнее, когда мы обращаемся к такой характеристике, как тип поселений, где проживают работники. В структуре платформенной занятости на долю городских жителей приходится 82 %, тогда как на долю сельских — только 18 %. Объясняется это меньшими размерами сельских экономик, намного более слабым развитием в них сферы услуг, а также гораздо более низким уровнем их цифровизации.

Доля среди платформенных работников лиц без российского гражданства/с двойным гражданством примерно в два раза превышает их долю среди всех занятых — 1,1 %.

Лица, состоящие в браке, составляют 70 % от всех платформенных работников, тогда как одиночки — 30 %. Но, как и в случае дистанционной занятости, причины подобного разрыва носят по большей части статистический характер.

Самой многочисленной группой платформенных работников — около 40 % — оказываются лица в возрасте 30—39 лет. Весьма значительны также доли предшествующей (20—29) и последующей (40—49) возрастных групп — соответственно 18 % и 26 %. Как и можно было бы предположить, тинейджеры (15—19 лет) и престарелые (70 лет и старше) среди платформенных работников встречаются редко (в силу немногочисленности этих возрастных групп).

Достаточно ожидаемо основную часть таких работников — почти 40 % — составляют обладатели вузовских дипломов. Затем по мере снижения уровня образования доля занятых в подобном режиме практически монотонно убывает: среднее профессиональное образование по программе подготовки специалистов среднего звена — 24 %, среднее профессиональное образование по программе подготовки квалифицированных рабочих/служащих — 16 %, общее среднее образование — 18 %, основное общее и ниже — 4 %. Напрашивающееся объяснение этой закономерности — различия, во-первых, в уровнях владения цифровыми навыками и, во-вторых, в профессиональной принадлежности между работниками, получающими образование разного уровня.

Профессиональная структура платформенной занятости намного более равномерна, чем дистанционной. На долю специалистов высшего уровня квалификации приходится около 19 %, что даже чуть меньше, чем для работников торговли и сферы обслуживания. Еще более важное отличие платформенной занятости от дистанционной состоит в том, что в ней достаточно широко представлены рабочие различной квалификации, на долю которых суммарно приходится свыше трети всех платформенных работников. Напомним, что среди тех, кто трудится онлайн, работников физического труда нет вообще. Особенно весомой (почти 18 %) оказывается доля среднеквалифицированных рабочих (операторов), что едва ли случайно, поскольку именно в эту профессиональную группу входят водители автомобилей.

Среди отраслей наибольший вклад в платформенную занятость вносят торговля и транспорт (около 20 %), что соответствует ожиданиям, а также прочие услуги — свыше 13 %. Обращают на себя внимание достаточно существенные доли обрабатывающей промышленности — свыше 7 % и строительства — около 10 %. Вместе с тем в таких секторах, как сельское хозяйство, добыча полезных ископаемых, электроэнергетика и водоснабжение, платформенная занятость почти не используется. Отметим, что этот перечень очень близок к приводившемуся в предыдущей части статьи списку отраслей с «околонулевой» дистанционной занятостью.

В таблице 1 представлены также оценки вероятностей платформенной занятости для различных социально-демографических групп.

У мужчин шансы на то, чтобы трудиться в этом режиме, выше, чем у женщин, хотя разрыв невелик: 4,9 % против 3,8 %. Иными словами, мужчины используют в своей деятельности интернет-платформы с несколько большей интенсивностью, чем женщины.

Семейные работники несколько реже имеют дело с платформенной занятостью, чем одинокие: 4,3 % против 4,6 %. Здесь можно отметить действие двух факторов. Во-первых, режим платформенной занятости отличается меньшей стабильностью и поэтому менее удобен для тех, кто обременен семьей. Во-вторых, работ-



ники, не состоящие в браке, в среднем моложе и, как следствие, уровень владения цифровыми навыками у них может быть выше, чем у тех, у кого есть семья.

В городах уровень платформенной занятости выше, чем на селе: 4,7 % против 3,5 %. Причины этой асимметрии обсуждались выше. Следует, однако, отметить, что работников, живущих в сельской местности, нельзя считать полностью отрезанными от этого типа занятости: какая-то, пусть не очень большая, их часть все же пользуется в своей деятельности интернет-платформами.

Уровень платформенной занятости среди лиц без российского гражданства/с двойным гражданством приближается к 10 %, вдвое превышая ее уровень среди российских граждан. Это соответствует стандартному представлению о том, что среди курьеров по доставке и водителей такси преобладают «гастарбайтеры».

Различия во владении цифровыми навыками являются, по-видимому, также главной причиной вариации уровней платформенной занятости в зависимости от возраста. Активнее всех используют в своей деятельности онлайн-платформы тинейджеры 15—19 лет — 6,3 %. Затем на протяжении всей возрастной шкалы вероятность платформенной занятости монотонно убывает: работники в возрасте 20—29 лет — 5,8 %, 30—39 лет — 5,3 %, 40—49 лет — 4,3 %, 50—59 лет — 3,0 %, 60 лет и старше — 2,5 %.

Для образования наблюдается достаточно противоречивая картина: наиболее высокие уровни платформенной занятости имеют, с одной стороны, работники с высшим образованием, но с другой — работники с низким образованием: средним и основным общим. Объяснить это можно тем, что работа с интернет-платформами далеко не всегда требует владения сложными компьютерными технологиями, здесь вполне достаточно умения пользоваться смартфоном или планшетом, для чего не требуется высокого образования. В то же время оказание многих услуг с помощью платформ осуществляется работниками, имеющими как раз невысокое образование (например, водители такси и курьеры по доставке заказов).

Неоднозначная связь наблюдается у вероятности платформенной занятости с профессиональной принадлежностью, что неудивительно с учетом наблюдений, которые были сделаны выше. Во-первых, абсолютными лидерами по частоте использования онлайн-платформ выступают руководители — свыше 9 %, что в два-три раза больше, чем для всех остальных профессиональных групп. Во-вторых, специалисты среднего уровня квалификации опережают по этому показателю специалистов высшего уровня квалификации (4,7 % против 3,1 %), а работники торговли и сферы обслуживания — офисных служащих (5,1 % против 2,6 %). Следует, однако, отметить, что хотя платформенная занятость чаще всего ассоциируется со сферой обслуживания, занятые в ней работники далеки от того, чтобы быть лидерами по интенсивности использования цифровых платформ. В-третьих, высокий уровень платформенной занятости наблюдается также в профессиональной группе операторов, в состав которой, напомним, входят водители автомобилей. В то же время самая низкая склонность к такому типу занятости вполне ожидаемо отмечается у неквалифицированных рабочих<sup>22</sup>.

<sup>22</sup> Мы оставляем без комментариев результат для сельскохозяйственных рабочих ввиду немногочисленности этой группы.

При использовании более дробной классификации видов занятий среди лидеров по использованию интернет-платформ мы обнаруживаем преимущественно подгруппы либо руководителей, либо специалистов, связанных с использованием информационных технологий (см. табл. 2). Интересно, что водители (с результатом 8 %) занимают в этом списке далеко не первое место, что можно рассматривать как еще одно свидетельство того, насколько реальный профиль платформенной занятости отличается от привычных представлений о ней. Среди профессий-аутсайдеров, что неудивительно, преобладают работники сельского хозяйства и неквалифицированные рабочие. Нельзя также не отметить присутствие здесь и двух подгрупп медицинских работников.

Таблица 2. **Профессии-лидеры и профессии-аутсайдеры по уровню платформенной занятости (ПЗ) при использовании двухзначной кодировки видов занятий ОКЗ-14, 2023 г. (%)**

Код ОКЗ-14	Профессии-лидеры	Уровень ПЗ	Код ОКЗ-14	Профессии-аутсайдеры	Уровень ПЗ
14	Руководители гостиничного бизнеса	14,9	54	Работники по охране граждан и собственности	0,3
51	Работники сферы индивидуальных услуг	12,1	62	Производители лесной и рыбной продукции	0,5
11	Руководители высшего звена, высшие должностные лица	11,0	22	Специалисты в области здравоохранения	0,5
61	Квалифицированные работники сельского хозяйства	10,9	52	Работники по индивидуальному уходу	0,6
35	Специалисты-техники в области ИКТ	9,4	91	Уборщики и прислуга	0,6
34	Средний специальный персонал в области права	9,2	94	Помощники в приготовлении пищи	0,6
33	Средний специальный персонал по экономической деятельности	8,9	63	Прочие квалифицированные работники сельского хозяйства	0,8
25	Специалисты по ИКТ	8,8	92	Неквалифицированные рабочие сельского хозяйства	0,8
73	Рабочие, занятые изготовлением прецизионных инструментов	8,3	93	Неквалифицированные рабочие промышленности	0,9
83	Водители	8,0	81	Операторы промышленных установок	1,0

Источник: ОРС Росстата и расчеты авторов.

Отраслевой анализ также приносит немало сюрпризов. Как ни странно, оказывается, что торговля не принадлежит к числу отраслей-лидеров по интенсивности использования платформенной занятости. На первом месте с большим отрывом находятся бытовые услуги — 21 %, за ними следуют транспорт (10 %), сфера ИКТ (8 %), профессиональная и научно-техническая деятельность (8 %) и операции с недвижимым имуществом (8 %), что не слишком хорошо согласуется со стандартным представлением об однозначно «уязвимом» характере платформенной занятости. И только затем с более скромными результатами (6 %) идут торговля

и строительство, но также административная деятельность и деятельность в области культуры и развлечений.

### *Эконометрический анализ*

В эконометрическом анализе для платформенной занятости мы следовали тому же подходу, что и для дистанционной занятости, оценивая с помощью пробит-модели средние предельные эффекты для вероятности попадания в данный тип нестандартной занятости. Зависимой переменной выступала вероятность платформенной занятости, тогда как независимыми переменными — социально-демографические характеристики, представленные в таблице 1, с дополнительным контролем на регион проживания индивидов. Расчеты строились на совмещенных данных за 2022—2023 гг., когда в анкету ОРС был включен вопрос о платформенной занятости. В Приложении приводятся оценки средних предельных эффектов, показывающих, на сколько процентных пунктов меняется вероятность платформенной занятости при изменении значения соответствующих дамми-переменных с нуля на единицу.

Как видно из представленных результатов, мужчины на 0,4 п. п. чаще, чем женщины, становятся платформенными работниками. Семейный статус негативно влияет на вероятность использования онлайн-платформ, хотя значение эффекта невелико (–0,2 п. п.). Среди городских жителей платформенная занятость распространена больше (почти на 2 п. п.), чем среди сельских. С возрастом риск платформенной занятости монотонно убывает: среди самых молодых доля платформенных работников оказывается на 4 п. п. выше, чем среди самых пожилых. Работники с российским гражданством используют онлайн-платформы менее активно, чем лица с иностранным или двойным гражданством. Такой результат, скорее всего, связан с широким представительством трудовых мигрантов среди курьеров по доставке и водителей такси.

Что касается образования, то здесь повторяется ситуация с дистанционной занятостью: группами с самой высокой долей платформенных работников и в этом случае оказываются обладатели, во-первых, высшего и, во-вторых, среднего образования. Работники с начальным профессиональным образованием (по старой номенклатуре), среди которых многие заняты физическим трудом, используют цифровые платформы заметно реже.

Среди профессиональных групп лидерами по активности использования онлайн-платформ выступают руководители, а аутсайдерами — неквалифицированные рабочие: разрыв между этими полярными группами приближается к 8,2 п. п. (!). Затем идут сельскохозяйственные работники и специалисты среднего уровня квалификации и только после них операторы, в состав которых, о чем важно напомнить, входят водители. В то же время работники торговли и сферы обслуживания, как ни странно, демонстрируют достаточно скромные показатели платформенной занятости.

Среди отраслей с большим отрывом лидируют бытовые услуги, где доля платформенных работников на 19 п. п. (!) выше, чем в референтной группе (сельское хозяйство). Широкое распространение платформенная занятость имеет также в ИКТ (что ожидаемо), на транспорте, в профессиональной и научной деятельно-

сти, операциях с недвижимым имуществом, административной деятельности, торговле и строительстве. Намного более ограниченный доступ к ней наблюдается в добывающей промышленности и энергетике, а также социальных услугах (госуправлении, образовании, здравоохранении)<sup>23</sup>.

Все указывает на то, что платформенная занятость представляет собой неоднородное явление с поляризованной внутренней структурой. С одной стороны, она охватывает большой массив высококвалифицированных рабочих мест, на которых трудятся работники со значительными запасами человеческого капитала, занятые сложными видами труда. С другой стороны, включает также множество рабочих мест средней и даже низкой квалификации, которые не требуют владения какими-то сложными навыками и продвинутыми компетенциями — за исключением умения пользоваться гаджетами, чтобы связываться с клиентами/заказчиками через интернет-платформы.

## Заключение

Развитие цифровых технологий повсеместно привело к появлению и распространению новых форм атипичной занятости — дистанционной и платформенной. На российском рынке труда они также заняли свои ниши. Значительная часть россиян уже накопили опыт работы в этих нестандартных режимах труда и способны переключаться на них быстро и безболезненно.

В межстрановой перспективе с показателем 1,6% Россия входит в число стран-аутсайдеров по дистанционной занятости, но с показателем 4,4% — в число стран-лидеров по платформенной занятости. Во многом эта асимметрия связана с тем, что в среднем для использования онлайн-платформ достаточен гораздо менее продвинутый уровень владения цифровыми навыками, чем для работы на дистанте. Нельзя исключить, что весьма слабое по международным меркам распространение дистанционной занятости может быть также связано с традиционной для российских предприятий авторитарной управленческой культурой.

Наш анализ показывает, что многие широко распространенные как в исследовательской литературе, так и в массмедиа представления о цифровых формах занятости неточны.

Во-первых, масштабы их использования относительно невелики. Охват дистанционной занятостью находится на минимальной отметке, но и распространенность платформенной занятости, хотя она в два с половиной раза больше, оказывается не слишком впечатляющей. Подавляющее большинство российских работников продолжают трудиться в режиме стандартной занятости, то есть по найму, на стационарном рабочем месте, с формальным трудовым контрактом и фиксированной заработной платой.

Во-вторых, как ни странно, обе формы цифровой занятости находятся на нисходящем тренде. Дистанционная занятость достигла максимума на пике пандемии коронавируса, когда, по примерным оценкам, она составляла не менее 25—30%, но затем начала монотонно снижаться, сократившись на порядок. В пандемийный

<sup>23</sup> В качестве проверки на робастность мы производили дополнительно расчет с зависимой переменной, охватывавшей платформенную занятость как на основной, так и на дополнительной работе. Хотя это немного увеличивает значение некоторых предельных эффектов, характер влияния всех учетных переменных остается неизменным.

и постпандемийный периоды аналогичная динамика была характерна для всех стран, однако глубина «провала», произошедшего на российском рынке труда, имеет мало параллелей. Более того, смешанный режим дистанционной занятости пользуется среди российских работников гораздо большей популярностью, чем «чистый». Что касается платформенной занятости, то, достигнув пика в конце 2022 г., она также стала быстро сокращаться, причем, возможно, этот тренд продолжится и в дальнейшем. По-видимому, в российских реалиях цифровые формы занятости уже достигли пределов своего развития — по крайней мере, на ближайшую перспективу.

В-третьих, представление о том, что цифровые формы занятости (особенно платформенная) по определению предполагают крайне низкую степень социальной защищенности работников, не подтверждается фактами. Большинство платформенных работников осуществляют свою деятельность на стационарных рабочих местах, хотя этот показатель, естественно, для них заметно ниже, чем для стандартных работников. Анализ свидетельствует также, что дистанционная и платформенная занятости тесно связаны с предпринимательской активностью и с деформализацией трудовых отношений.

В-четвертых, социально-демографический профиль работников, трудящихся дистанционно и через платформы, во многом различен. С известной долей условности удаленную работу можно считать привилегией наиболее квалифицированной части рабочей силы, прежде всего — обладателей высшего образования. В отличие от этого структура платформенной занятости сильно поляризована. Она включает, с одной стороны, работников с самой высокой квалификацией (фрилансеры), а с другой — работников с низкой квалификацией (курьеры по доставке, водители такси). При этом если первые трудятся преимущественно онлайн (то есть удаленно), то вторые — офлайн. Нельзя не отметить и отчетливо выраженную гендерную асимметрию: если дистанционная занятость — это по преимуществу женский феномен, то платформенная — скорее мужской. И та, и другая имеют однозначно отрицательную связь с возрастом, что едва ли удивительно, поскольку уровень владения цифровыми навыками у молодежи намного выше, чем у более старших поколений. Хотя обе формы цифровой занятости, что вполне ожидаемо, активно используются в сфере ИКТ, в остальном у них наблюдается явно выраженная отраслевая специфика. Если дистанционная занятость широко распространена также в операциях с недвижимостью и профессиональной деятельности, то платформенная — при представлении бытовых услуг.

Общий вывод из нашего анализа заключается в том, что в обозримой перспективе цифровые формы занятости, скорее всего, будут оставаться ограниченно востребованными российским рынком труда. Как следствие, популярные предсказания о том, что удаленная и платформенная работа скоро станут ведущими формами трудовой активности, по-видимому, не имеют под собой реальных оснований.

## Литература (References)

1. Забелина О. В., Мирзабалаева Ф. И. Социально-демографический профиль российской платформенной занятости // *Лидерство и менеджмент*. 2024. Т. 11. № 1. С. 407—421. <https://doi.org/10.18334/lim.11.1.120152>.

- Zabelina O. V., Mirzabalaeva F. I. (2024) Socio-Demographic Profile of Russian Platform Employment. *Leadership and Management*. Vol. 11. No. 1. P. 407—421. <https://doi.org/10.18334/lm.11.1.120152>.
2. Платформенная экономика в России: потенциал развития: аналитический доклад/ под ред. Л. М. Гохберга, Б. М. Глазкова, П. Б. Рудника, Г. И. Абдрахмановой. М.: ИСИЭЗВШЭ, 2023.  
Gokhberg L. M., Glazkov B. M., Rudnik P. B., Abdrakhmanova G. I. (2023) Platform Economy in Russia: Development Potential: Analytical Report. Moscow: ISSEK HSE.
  3. Baimurzina G. R., Chernykh E. A. (2024) Platform Employment Specifics in Russia: What the Data of Workers' Online Profiles Indicate. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*. Vol. 17. No. 2. P. 202—219. <https://doi.org/10.15838/esc.2024.2.92.11>.
  4. Braesemann F., Lehdonvirta V., Kässi O. (2022) ICTs and the Urban-Rural Divide: Can Online Labour Platforms Bridge the Gap? *Information, Communication and Society*. Vol. 25. No. 1. P. 34—54. <https://doi.org/10.1080/1369118X.2020.1761857>.
  5. Garin A., Jackson E., Koustas D., Miller A. (2023) The Evolution of Platform Gig Work, 2012—2021. Working Paper No. 31273. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research. URL: [https://www.nber.org/system/files/working\\_papers/w31273/w31273.pdf](https://www.nber.org/system/files/working_papers/w31273/w31273.pdf) (дата обращения: 17.01.2025).
  6. Gomez-Herrera E., Martens B., Mueller-Langer F. (2017) Trade, Competition and Welfare in Global Online Labour Markets: A “Gig Economy” Case Study. JRC Technical Reports. Seville: European Commission. URL: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/202227/1/jrc-dewp201705.pdf> (дата обращения: 17.01.2025).
  7. Kässi O., Lehdonvirta V. (2019) Do Digital Skill Certificates Help New Workers Enter the Market? Evidence from an Online Labour Platform. CESifo Working Paper No. 7810. URL: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3467943](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3467943) (дата обращения: 17.01.2025).
  8. Piasna A., Zwysen W., Drahokoupil J. (2022) The Platform Economy in Europe: Results from the Second ETUI Internet and PlatformWork Survey (IPWS). Brussels: ETUI. Research Paper-Working Paper No. 2022—5. URL: [https://www.etui.org/sites/default/files/2022-02/The%20platform%20economy%20in%20Europe\\_2022.pdf](https://www.etui.org/sites/default/files/2022-02/The%20platform%20economy%20in%20Europe_2022.pdf) (accessed: 24.01.2025).
  9. van Slageren J., Herrmann A. M., Frenken K. (2023) Is the Online Gig Economy beyond National Reach? A European Analysis. *Socio-Economic Review*. Vol. 21. No. 3. P. 1795—1821. <https://doi.org/10.1093/ser/mwac038>.

## Приложение

Результаты регрессионного анализа факторов, определяющих участие в платформенной занятости, средние предельные эффекты, 2022—2023 гг.

Переменные	Эффекты	Станд. ошибка
Гендер (база — женщины)	0,004***	[0,001]
Брачный статус (база — одинокие)	-0,002***	[0,001]
Место проживания (база — село)	0,017***	[0,001]
Гражданство (база — лица без российского гражданства/с двойным гражданством)	-0,024***	[0,004]
<i>Возраст, лет (база — 15—19 лет)</i>		
20—29	-0,008**	[0,004]
30—39	-0,013***	[0,004]
40—49	-0,022***	[0,004]
50—59	-0,034***	[0,004]
60—69	-0,039***	[0,004]
70 лет и старше	-0,042***	[0,005]
<i>Уровень образования (база — основное общее и ниже)</i>		
среднее общее	0,002*	[0,001]
среднее профессиональное по программе подготовки квалифицированных рабочих/служащих	-0,008***	[0,001]
среднее профессиональное по программе подготовки специалистов среднего звена	-0,002	[0,001]
высшее	0,014***	[0,002]
<i>Профессии (база — руководители)</i>		
специалисты высшего уровня квалификации	-0,056***	[0,002]
специалисты среднего уровня квалификации	-0,042***	[0,002]
служащие, занятые подготовкой информации	-0,070***	[0,002]
работники сферы обслуживания и торговли	-0,067***	[0,002]
работники сельского хозяйства	-0,026***	[0,004]
квалифицированные рабочие	-0,058***	[0,002]
операторы	-0,05***	[0,002]
неквалифицированные рабочие	-0,082***	[0,002]
<i>Отрасль (база — сельское хозяйство)</i>		
добыча полезных ископаемых	-0,014***	[0,001]
обрабатывающие производства	0,008***	[0,001]
обеспечение электрической энергией, газом и паром	-0,010***	[0,001]
водоснабжение, утилизация отходов	-0,007***	[0,002]
строительство	0,039***	[0,001]
оптовая и розничная торговля	0,042***	[0,001]
транспортировка и хранение	0,063***	[0,001]
деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	0,024***	[0,002]
деятельность в области информации и связи	0,065***	[0,003]
деятельность финансовая и страховая	0,022***	[0,002]



Переменные	Эффекты	Станд. ошибка
деятельность по операциям с недвижимым имуществом	0,058***	[0,003]
деятельность профессиональная, научная и техническая	0,053***	[0,002]
деятельность административная	0,042***	[0,002]
государственное управление	-0,015***	[0,001]
образование	-0,006***	[0,001]
деятельность в области здравоохранения	-0,005***	[0,001]
деятельность в области культуры и спорта	0,028***	[0,002]
предоставление прочих видов услуг	0,194***	[0,003]
Год обследования (база — 2022 г.)	-0,006***	[0,0005]
Регионы	Да	
Число наблюдений	998319	
Log-Likelihood	-141660,670	
AIC	283597,339	
Pseudo R2	0,137	

Примечание:\*\*\* p-value < 0,01; \*\* p-value < 0,05; \* p-value < 0,1. В скобках робастные стандартные ошибки.

Источник: ОРС Росстата, расчеты авторов.