

## Платформенный труд в России: особенности занятости и риски прекаризации

Галина Валентиновна Леонидова<sup>1,2</sup>✉

<sup>1</sup> Университет науки и информационных технологий, Уфа, Россия

<sup>2</sup> Вологодский научный центр РАН, Вологда, Россия  
Контакт для переписки: [galinaleonidova@mail.ru](mailto:galinaleonidova@mail.ru)✉

**Аннотация.** Целью исследования является анализ особенностей платформенного труда в Российской Федерации и рисков занятости работников, использующих для работы цифровые платформы или интернет-сервисы. В качестве эмпирической базы использованы открытые данные социологических опросов по данной проблематике НИУ ВШЭ, ФГБУН ВолНЦ РАН. Объектом исследования являются работники нестандартных форм занятости, в т. ч. участники цифровых трудовых платформ. Выявлено, что платформенная занятость имеет риски прекаризации, поскольку у работников не определен статус их занятости, наблюдается слабая социальная защищенность работающих. Определено, что нестандартные формы занятости, к которым можно отнести и платформенную, имеют как свои преимущества (более высокий уровень заработной платы, большую свободу в выборе границ рабочего времени, режима труда и отдыха), так и недостатки (отсутствие механизма защиты трудовых прав и социальных гарантий, ненормированный график и переработки). Выделены черты портрета платформенных работников, в основном аналогичные тем, которые описаны в ряде других научных публикаций: преобладание мужской рабочей силы, горожан, преимущественно с профессиональным образованием высшего и среднего специального уровня, средних возрастов. Показано, что отсутствие социальной защищенности, как главный критерий рисков прекаризованной занятости, воспринимается работниками с точки зрения их предпочтений. Результаты исследования дают новую информацию о качестве трудового потенциала работников нестандартных форм занятости, в т. ч. и платформенных работников. Данные свидетельствуют о более низком качестве тех, чья работа связана с разъездным характером (курьер, водитель), неполной занятостью, вахтой. В то же время у платформенных работников и лиц с гибким графиком работ индексы качества трудового потенциала выше, чем в среднем по населению региона. Практическая значимость исследования

состоит в возможности применения его результатов при оценке масштабов занятости на платформенных сервисах.

**Ключевые слова:** экономика труда, платформенная занятость, качество трудового потенциала, самозанятость, риски прекаризации

**Благодарности:** работа выполнена при финансовой поддержке РФФ, проект № 23-18-00775 «Неформальная занятость в регионах России: социальные риски и возможности» (2023–2025 гг.).

**Цитирование:** Леонидова Г. В. 2024. Платформенный труд в России: особенности занятости и риски прекаризации // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. Том 10. № 4 (40). С. 39–52. <https://doi.org/10.21684/2411-7897-2024-10-4-39-52>

Поступила 11.11.2024; одобрена 27.11.2024; принята 27.11.2024

## Platform work in Russia: employment features and precarization risks

Galina V. Leonidova<sup>1,2</sup> ✉

<sup>1</sup> Ufa University of Science and Technology, Ufa, Russia

<sup>2</sup> Vologda Research Center RAS, Vologda, Russia

Corresponding author: [galinaleonidova@mail.ru](mailto:galinaleonidova@mail.ru) ✉

**Abstract.** This article analyzes the features of platform employment in Russia and the related employment risks of workers on digital platforms or Internet services for finding work. The empirical base includes open data from sociological surveys on this survey by the Higher School of Economics and the Federal State Budgetary Educational Institution of the Russian Academy of Sciences. The object of the study is employees of non-standard forms of employment, including participants in digital labor platforms. The results have revealed that platform employment has precarization risks, since employees have no defined employment status and weak social protection of workers. Non-standard forms of employment, which can also include platform employment, have both their advantages (higher wages, greater freedom in choosing the boundaries of working hours, work and rest) and disadvantages (lack of a mechanism for protecting labor rights and social guarantees, irregular schedules and overworking). The features of platform workers portrait are highlighted, mostly similar to those described in a number of other academic publications: predominance of the male workforce, urban residents, mainly with higher and secondary specialized professional education, and middle age. The author shows that the lack of social

security, as the main criterion for the risks of precarious employment, is perceived by employees in terms of their preferences. The data indicate a lower quality of those whose work is associated with a traveling nature (courier, driver), part-time work, shift work. At the same time, platform workers and people with flexible work schedules have higher quality indices of labor potential than the average for the region's population. The practical significance of the study lies in the possibility of applying its results in assessing the scale of employment on platform services.

**Keywords:** sociology of labor, platform employment, quality of labor potential, self-employment, risks of precarization

**Acknowledgements:** the study was conducted with the support of the Russian Science Foundation (grant No. 23-18-00775).

**Citation:** Leonidova, G. V. (2024). Platform work in Russia: employment features and precarization risks. *Tyumen State University Herald. Social, Economic, and Law Research*, 10(4), 39–52. <https://doi.org/10.21684/2411-7897-2024-10-4-39-52>

Received Nov. 11, 2024; Reviewed Nov. 27, 2024; Accepted Nov. 27, 2024

## Введение

Эксперты Международной организации труда (МОТ) отмечают, что в настоящее время «рынки труда находятся под давлением совокупного воздействия нескольких мегатрендов»<sup>1</sup>, в частности процессов дестандартизации занятости, усиливающих «скорость генерации новшеств, рост... ИКТ-технологий, гигантские темпы развития и диверсификации сектора услуг... исчезновение многих отраслей и быстрое устаревание трудовых навыков, знаний и компетенций, нарастание непредсказуемости многих процессов, исчерпание возможностей традиционных моделей экономики труда» [Варавва, Лазарева, 2022]. Одним из процессов дестандартизации стало формирование платформенной занятости — формы нестандартных трудовых отношений, получившей импульс в период пандемии COVID-19. Ее распространение затрагивает как целые отрасли, так и отдельные виды социально-экономической деятельности, которые становятся катализаторами экономического роста.

Скорость развития платформенных отношений привела к тому, что в научной литературе появился термин «платформенная экономика», употребляющийся наряду или вместо устоявшегося конструкта «цифровая экономика». Представители платформ, выступая в июне 2023 г. на совместном заседании трех Советов Торгово-промышленной палаты РФ на тему: «Перспективы развития и правового регулирования платформенной занятости в России», указали, что «к 2025 г. в платформенную занятость будет вовлечено порядка 20–25 млн чел., тогда как сегодня их численность колеблется в пре-

---

<sup>1</sup> The future of work. OECD Employment Outlook 2019 // OECD. [https://www.oecd.org/en/publications/oecd-employment-outlook-2019\\_9ee00155-en.html](https://www.oecd.org/en/publications/oecd-employment-outlook-2019_9ee00155-en.html) (дата обращения: 01.12.2024).

делах 7–10 млн, т. е. увеличение составит минимум в 3 раза»<sup>1</sup>. Платформенные занятые, а это примерно 3,5 млн чел., получают доход от нее на постоянной основе, «1,5 млн чел. из них считают такой способ заработка основным»<sup>2</sup>.

В связи с этим вопросы исследования платформенной занятости приобретают особую актуальность. Цель исследования направлена на анализ особенностей занятости работников, использующих для работы цифровые платформы или интернет-сервисы.

## Обзор литературы

Термин «платформенная экономика» активно исследуется в научном сообществе. Согласно выводам ученых НИУ ВШЭ, она определяется как «динамично развивающаяся система, включающая рынки и отрасли экономики; цифровые платформы и технологии; среду, создающую условия для развития платформ и технологий» [Гохберг и др., 2023].

Другие авторы определяют платформенную экономику как «систему хозяйствования, выделившуюся из цифровой экономики, основанную на деятельности онлайн-посредников (операторы платформ), которые функционируют в виде интернет-платформ, дополняя традиционную экономику и обеспечивая специфическими методами процессы производства, распределения, обмена и потребления благ» [Рожкова, 2017].

Кроме этого, сущность платформенной экономики рассматривается также как «совокупность сообществ различных участников, создающих ценность путем взаимодействия и конкуренции» [Tiwana, 2014; Parker и др., 2016], как экосистема, направленная «на создание ценности путем обеспечения прямого взаимодействия и осуществления транзакций между несколькими группами сторонних пользователей» [Гелисханов и др., 2018], как «экономика виртуальных площадок» [Kalleberg, 2016], «экономика совместного пользования», «распределенная экономика», экономика «свободного заработка», «экономика по запросу», экономика «разнообразия форм занятости».

Так или иначе, все эти подходы рассматривают новую экономику как модель цифрового посредничества на рынке труда, в рамках которого глобальные и локальные платформы объединяют различных участников экономических и социально-трудовых отношений.

В связи с развитием новых форм занятости в платформенной экономике исследователи анализируют особенности рынка труда, выявляя как общие черты, так и отличия в характере влияния гиг-экономики на рынок труда стран, включая экономические и со-

<sup>1</sup> Совместное заседание Совета ТПП РФ по развитию электронной коммерции, Совета ТПП по развитию информационных технологий и цифровой экономики, Комитета ТПП РФ по образованию и социальной политике, Совета ТПП РФ по устойчивому развитию бизнеса, корпоративной социальной ответственности и волонтерству на тему: «Перспективы развития и правового регулирования платформенной занятости в России»: трансляция. 2023. <https://www.youtube.com/watch?v=cJZjMoqLPmA> (дата обращения: 27.06.2024).

<sup>2</sup> Там же.

циальные аспекты<sup>1</sup>, определяя преимущества и недостатки платформенных сервисов [Груздева, Заборовская, 2021].

Исследования Института социальной политики НИУ ВШЭ посвящены оценке размеров платформенной занятости в России, основных мотивов и барьеров включения работников в платформенную занятость [Синявская и др., 2022]. Специальный фокус ученых сделан на влиянии коронакризиса на развитие платформенного сегмента и возможных перспективах его развития в условиях санкционного давления.

Центр стратегических разработок (ЦСР) России провел исследование, посвященное изучению природы платформенной занятости, анализу практик регулирования правоотношений между цифровыми платформами и платформенными занятыми, в том числе взаимоотношений с точки зрения недопущения дискриминации и других ограничений конкуренции, социального и пенсионного обеспечения, а также разработке потенциальных направлений совершенствования регулирования платформенной занятости в России<sup>2</sup>.

Попытка обозначить подходы к трактовке новых форм нестандартной занятости (фриланс, платформенная занятость, самозанятость, аутстаффинг и др.) привела исследователей к выводу об отсутствии четких и однозначных трактовок данных дефиниций, при этом отмечено, что в них присутствует значительный неформальный компонент [Кубишин, 2022].

В научной литературе встречается несколько формулировок платформенной занятости. Так, Европейский фонд улучшения условий жизни и труда определяет ее как «форму занятости, при которой организации или отдельные лица используют онлайн-платформу для доступа к другим организациям или частным лицам для решения конкретных проблем или для предоставления определенных услуг в обмен на оплату» [Hauben, 2020]. А занятыми в платформенной экономике являются люди, использующие приложение (например, Uber) или веб-сайт (например, «Авито»), чтобы найти клиентов и предоставить услугу за деньги. Следует отметить, что определение платформенной занятости не вошло в новый Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации»<sup>3</sup>. Было принято решение о подготовке специального закона по данной проблеме.

---

<sup>1</sup> Международный опыт позитивного влияния платформенной экономики на национальные рынки труда // Институт региональных проблем. 2021. 20 июля. <https://www.irpr.ru/2021/07/20/mezhdunarodnyj-opyt-pozitivnogo-vliyanija-platfornennoj-ekonomiki-na-nacionalnye-rynki-truda/> (дата обращения: 23.06.2024).

<sup>2</sup> Платформенная занятость: вызовы и возможные решения: аналитический доклад. 2022. М.: ЦСР. 71 с. <https://www.csr.ru/ru/research/platformennaya-zanyatost-vyzovy-i-vozmozhnyeh-resheniya/> (дата обращения: 13.12.2024).

<sup>3</sup> И. Святенко: Платформенная занятость должна быть интегрирована в систему трудовых и экономических отношений // Совет Федерации. 2024. 5 апреля. <http://council.gov.ru/events/news/155295/> (дата обращения: 22.11.2024).

Платформенную занятость представляют в виде «трехстороннего взаимодействия онлайн-платформ, платформенных занятых, т. е. физических лиц, оказывающих услуги через онлайн-платформы, и клиентов (заказчиков)»<sup>1</sup>.

Российские работодатели трактуют платформенную занятость как «деятельность граждан по личному выполнению работ и (или) оказанию услуг, организуемую юридическим лицом и (или) индивидуальным предпринимателем (оператором цифровой платформы занятости) и осуществляемую на основе заключаемых гражданско-правовых договоров между оператором цифровой платформы занятости и платформенным занятым и между заказчиком работ (услуг) и платформенным занятым»<sup>2</sup>. При этом платформенный занятый является гражданином, зарегистрированным в качестве индивидуального предпринимателя, и (или) самозанятым гражданином, осуществляющим выполнение работ и (или) оказание услуг в личном качестве без привлечения третьих лиц с использованием цифровой платформы занятости.

Таким образом, мы видим наличие разночтений в определении платформенной занятости и платформенного работника. Основное различие состоит в характеристике отношений, возникающих при работе на платформе. Это либо трудовые отношения, и их юрисдикция относится к Трудовому кодексу, либо гражданско-правовые отношения, регулируемые административным законодательством.

Еще одной стороной несформированности/неоднозначности понятий являются проблемы с отнесением к числу платформенных занятых таких работников, как самозанятые, фрилансеры и т. п.

Под фрилансерами понимаются «независимые профессионалы высокой квалификации, которые не состоят в штате организаций и не включены в традиционные трудовые отношения, а самостоятельно реализуют свои услуги на рынке различным клиентам, не являясь субподрядчиками единственного заказчика» [Стребков, Шевчук, 2010]. Сегодня «фрилансер» является наиболее общим и часто употребляемым определением для «независимых IT-специалистов, дизайнеров, журналистов, копирайтеров, переводчиков и представителей других профессий, требующих специального образования, сравнительно высокой квалификации и творческого вклада, работающих на проектной основе с различными заказчиками» [Стребков, Шевчук, 2022].

Противоречие в отношении фрилансеров заключается, с одной стороны, в их самостоятельной реализации своих услуг, с другой стороны, — в необходимости оформления отношений с оператором платформы. Кроме того, такая группа является трудноисследуемой. Трудности состоят в ее индентифицировании (сложно выделить из основной массы работников), также практически невозможно рассчитать репрезентативную выборку для исследования, сложно осуществлять с ними контакты [Стребков, Шевчук, 2022].

Такая же картина с отнесением к числу платформенных работников самозанятого населения. В научной литературе к самозанятым часто относят всех, кто работает

---

<sup>1</sup> Платформенная занятость... 2022.

<sup>2</sup> Совместное заседание Совета ТПП. 2023.

не по найму и получает вознаграждение в виде прибыли, а не фиксированный доход по типу заработной платы. В основе действующего в настоящее время инструментария выборочных обследований рабочей силы Росстата лежит подход, определяющий самозанятость как «обобщенное и родовое понятие по отношению к иным определениям, таким как бизнес, предпринимательство и др.» [Воловская и др., 2012]. К числу самозанятых относят работодателей, предпринимателей, а также лиц, работающих за свой счет, членов производственных кооперативов и/или домашних хозяйств. С 2019 г. в России проводится легализация деятельности самозанятого населения. Введен специальный режим, согласно которому физические лица стали иметь возможность вести хозяйственную деятельность без регистрации в качестве индивидуального предпринимателя и уплачивать минимальный налог — налог на профессиональный доход [Попов, Баймурзина, 2021]. Количество самозанятых граждан, зафиксировавших свой статус и применяющих специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход» (НПД), составляет сегодня 7,5% от общей численности населения России (рис. 1). Только за три последних года (2022–2024 гг.) число самозанятых выросло в 1,6 раза. Онлайн-платформы для самозанятых становятся основным каналом поступления работы и заказов.



**Рис. 1.** Динамика самозанятости в РФ

**Источник:** составлено авторами по данным ЕМИСС<sup>1</sup>.

**Fig.1.** Dynamics of self-employment in Russia

**Source:** compiled by the authors according to EMISS data<sup>1</sup>.

В категориальном поле часто идет смешение определений самозанятого и предпринимателя, самозанятого и фрилансера. Кроме того, к работе на цифровых платформах также относят (в различных вариантах) случайный труд, временный заемный труд, зависимую самозанятость, квазисамостоятельную занятость, неформальный труд, сдельный

<sup>1</sup> Количество самозанятых граждан, зафиксировавших свой статус и применяющих специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход» (НПД) (12) // ЕМИСС. Государственная статистика. 2024. <https://www.fedstat.ru/indicator/61226> (дата обращения: 01.12.2024).

труда, труд на дому и краудворкинг. Поэтому данная сфера трудовых отношений важна для исследования с целью более четкого разграничения категорий занятого населения, использующего платформы.

## Методы

В качестве эмпирической базы использованы открытые данные социологических опросов по данной проблематике НИУ ВШЭ, ФГБУН Вологодского научного центра РАН (мониторинг качества трудового потенциала, который проводится по оригинальной методике с 1997 г.<sup>1</sup>). В основе мониторинга — концепция качественных характеристик населения [Леонидова и др., 2018]. Применяемая в исследовании методика позволяет оценить в индексной форме (от 0 до 1) восемь базовых качеств трудового потенциала: физическое и психическое здоровье, знаниевый потенциал, творческие способности, коммуникабельность, культурный и нравственный уровни, потребность в достижении, для оценки которых применяются шкалы Лайкерта. Интегральным показателем качества трудового потенциала, согласно методике, является социальная дееспособность.

Результаты опроса проанализированы с точки зрения особенностей занятости населения, использующего следующие формы трудовой деятельности, ответы 290 (19,2%) респондентов, преодолевших внутренний фильтр анкеты и ответивших положительно на вопрос: «Какие черты лучше всего характеризуют Вашу основную работу за последние 6 месяцев» с вариантами ответов: «гибкий график работы с возможностью самостоятельно определять рабочее время», «разъездная/подвижная работа, предполагающая постоянные перемещения: курьер, водитель и т. д.)», «неполная занятость (сокращенный день/неделя)», «вахта», «платформенная занятость (контакт с клиентом осуществляется на определенной цифровой платформе: «Яндекс.Такси», Avito, «Профи.ру», FL.ru, Kwork.ru и т. д.)».

Методология исследования заключается в использовании общенаучных методов: анализа, сравнения, обобщения, абстрагирования.

## Результаты и обсуждение

Исследования ученых НИУ ВШЭ свидетельствуют о достаточно скромной доле российского рынка платформенной занятости в общей структуре глобального гиг-рынка (менее 1%). Отмечается, что «большинство российских платформенных занятых работают через агрегаторы и онлайн-сервисы со средней продолжительностью 27 часов в неделю

<sup>1</sup> Опросы проходят в городах Вологде, Череповце и 8 районах: Бабаевском, Великоустюгском, Вожегодском, Грязовецком, Кирилловском, Никольском, Тарногском, Шекснинском. Отбор респондентов ведется по заданным квотам по полу и возрасту. Объем выборки составляет 1 500 чел. Величина ошибки выборки не превышает 3% при доверительном интервале 4–5%.

и оплатой труда в 408 руб./час.»<sup>1</sup>. При этом число таких работников в Российской Федерации варьируется от 2 до 5 млн чел., что сопоставимо с другими странами мира [Варавва, Лазарева, 2022].

Последние данные, которыми располагает НИУ ВШЭ, указывают на то, что во II квартале 2024 г. численность платформенных работников составила 3,2 млн чел.<sup>2</sup>.

Представленный сотрудниками НИУ ВШЭ портрет платформенного занятого в 2023 г. выглядел следующим образом: жители городов (доля работающих через платформы среди городского населения составляет 4,7%, среди сельского — 3,5%); мужчины — 5%, и 3,8% — женщины, лица средних возрастных групп (на лиц в возрасте 30–49 лет приходится 62,2%) и, в основном, лица с высшим образованием<sup>3</sup>.

Исследования Вологодского научного центра РАН показывают практически те же характеристики занятых на платформах непосредственно либо отметивших иные черты своей основной работы, те виды занятости, которые так или иначе могут быть связаны с платформами (разъездная/подвижная работа, предполагающая постоянные перемещения: курьер, водитель и т. д.; гибкий график работы с возможностью самостоятельно определять рабочее время; вахта). Так, в формате гибкого режима трудятся и мужчины, и женщины практически в равных долях (49 и 51% соответственно), в ситуации неполной занятости преобладают женщины (63%), в работах, связанных с разъездами (курьер и т. д.), в основном заняты мужчины (85%). Вахтовые работы также остаются за мужским населением (100%), среди платформенных занятых отмечается небольшой перевес мужчин. У большинства работающих в данных нестандартных формах занятости образование среднее специальное. Наибольшая доля их в сегменте платформенных работников (62,5%). Вторая группа по образованию — лица с высшим уровнем, их наибольшее представительство среди тех, кто работает на условиях неполной занятости. Превалирование горожан в данных видах занятости также очевидно. Однако среди тех, кто конкретно указал своим основным местом работы цифровую платформу, такого преимущества не отмечается: 50 на 50%. Скорее всего, в отсутствие работы на селе, платформенная занятость привлекает своими преимуществами, которые связаны со свободой в выборе графика и объема работы; с низкими барьерами входа и т. д.

Согласно используемой в ФГБУН ВолНЦ РАН методике измерения качественных характеристик трудового потенциала, отметим, что у представителей нестандартных форм занятости уровень заработной платы выше, чем у работающих полный рабочий день (табл. 1). Причем наибольший ее показатель у вахтовых работников (60 тыс. руб. против 44 тыс. руб.). При этом индекс качества трудового потенциала последних чрез-

---

<sup>1</sup> Савосин Д. Средний заработок занятых через платформы в России, по подсчетам аналитиков, составил 408 рублей в час // RB.RU. <https://rb.ru/news/employed-platforms/> (дата обращения: 22.11.2024).

<sup>2</sup> Демьянова А., Талакаускас Д., Покровский С. Платформенная занятость в России / НИУ ВШЭ // Новости ИТ-канала. 2024. 16 октября. <https://www.novostiitkanala.ru/news/detail.php?ID=180338> (дата обращения: 23.11.2024).

<sup>3</sup> Там же.

вычайно низкий (0,623 ед.). Это объясняется более низким уровнем образования вахтовых рабочих.

**Табл. 1.** Некоторые характеристики труда работников с разными видами занятости

**Table 1.** Some features of labor by workers of different employment types

Вид занятости	Кач-во труд. потенциала, индекс	Ср. заработная плата, руб.
Полный рабочий день	0,679	44 162
Гибкий график работы (может самостоятельно определять рабочее время)	0,688	46 358
Разъездная/подвижная работа (предполагает постоянные перемещения: курьер, водитель, строитель, проводник и т. д.)	0,648	45 872
Удаленная занятость (на основе использования современных средств связи)	0,681	38 429
Неполная занятость (сокращенный день/неделя)	0,650	31 480
Вахтовый метод	0,623	60 043
Платформенная занятость (контакт с клиентом осуществляется на определенной цифровой платформе: «Яндекс.Такси», Avito, «Профи.ру», FL.ru, Kwork.ru и т. д.)	0,673	49 000

**Источник:** данные мониторинга качества трудового потенциала ФГБУН ВолНЦ РАН, № = 1 500, 2024 г.

**Source:** monitoring data on the quality of labor potential in Vologda Research Center of RAS, No. = 1,500, 2024.

Значения индексов качества трудового потенциала платформенных занятых сопоставим со значением общего индекса всего населения Вологодской области, на территории которой проведен опрос (0,673 и 0,674 соответственно). По уровню заработной платы эти работники занимают вторую позицию, имея почти 50 тыс. руб. в месяц.

В то же время нужно отметить, что такие нестандартные виды занятости сопряжены с рисками прекаризации труда. Основной вопрос прекаризации — социальная защищенность работников — вплотную зависит от того, как оформлены трудовые отношения. И здесь мы видим, что среди платформенных работников большинство позиционирует себя как самозанятые (62,5%), остальные 37,5% распределились поровну между бессрочным (постоянным) договором, договором-подрядом и устной договоренностью. Достаточно высокой оказалась доля самозанятых среди тех, кто отметил, что работает полный рабочий день (29,3%). Вероятно, это обусловлено отсутствием в анкете такого утверждения, в результате чего самозанятые граждане распределили себя среди всех предложенных видов занятости, хотя можно было бы занести себя в графу «другое». Наибольшая доля устных договоренностей отмечается в категориях вахтовиков (22%) и работников с гибкими условиями труда (13,2%). Оформление трудовых отношений

в виде договоров подряда больше представлено также среди вахтовых тружеников (33,3%) и курьеров (16,2%).

На вопрос «Какие социальные гарантии предоставляются работодателем по вашему основному месту работы?» половина опрошенных платформенных занятых ответили отрицательно (50%). Такой же отрицательный ответ можем наблюдать практически у всех работников нестандартных форм занятости: 31,3% — у работников с неполной занятостью, 33,3% — у вахтовиков. При этом те, кто работает без оформления трудового договора с работодателем, в качестве причины данного положения называют то, что «и работодателю, и себе лично выгодно не заключать трудовой договор». Такой ответ наиболее характерен для работающих неполный рабочий день (100%).

Продолжительность обычного рабочего дня не сильно различается среди выделенных групп работников. Однако стоит отметить вахтовых занятых, которые в среднем тратят на основную работу, судя по их оценкам, 12,25 часов, и курьеров (9,23 часа). Платформенные занятые оценили время рабочего дня в пределах 7,83 часа.

Наибольшую удовлетворенность своей работой показывают работники, имеющие гибкий режим труда (79,6%), меньше всех удовлетворены курьеры (58,1%) и платформенные работники (62,5%). В то же время показатели удовлетворенности находятся в положительной зоне, у всех групп они превышают долю неудовлетворительных оценок.

## Заключение

Таким образом, на основании исследования можно предположить, что нестандартные формы занятости, к которым можно отнести и платформенную, имеют как свои преимущества, так и недостатки. Среди первых можно отметить более высокий уровень заработной платы, большую свободу в выборе границ рабочего времени, режима труда и отдыха. Во втором случае основной проблемой является отсутствие механизма защиты трудовых прав и социальных гарантий, ненормированный график и переработки, о чем свидетельствуют оценки продолжительности рабочего времени со стороны этих работников.

В исследовании выделены черты портрета платформенных работников, в основном аналогичные тем, которые описаны в ряде других научных публикаций: преобладание мужской рабочей силы, горожан, преимущественно с профессиональным образованием высшего и среднего специального уровня, средних возрастов.

К особенностям занятости в условиях нестандартных условий труда можно отнести преимущественное отсутствие оформления трудовых отношений, что в представлении самих работников основывается на предпочтениях обеих сторон, и работодателя, и работника. На самом же деле отсутствие социальной защищенности является главным критерием рисков прекаризованной занятости.

Вместе с тем результаты исследования дают новую информацию о качестве трудового потенциала работников нестандартных форм занятости, в том числе и платформенных работников. Данные свидетельствуют о более низком качестве тех, чья работа связана с разъездным характером (курьер, водитель), неполной занятостью, вахтой. В то же время у платформенных работников и лиц с гибким графиком работ индексы качества

трудового потенциала выше, чем в среднем по населению региона. Этот факт нуждается в дальнейшей проработке и более детальном анализе.

Исследование подтверждает неустоявшуюся терминологическую характеристику занятых на платформах. Это демонстрируют исследователи, которые используют для анализа платформенной занятости показатели численности самозанятого населения, и оценки самоидентификации самих участников трудовых цифровых платформ (часть их называет себя самозанятыми, часть — платформенными работниками). Данное явление не противоречит имеющейся практике, так как на самом деле самозанятое население в большинстве своем относят себя к участникам онлайн-платформ.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

- Варавва М. Ю., Лазарева О. С. 2022. Платформенная гиг-экономика — альтернативная модель с нестандартными трудовыми отношениями // Вестник РЭУ им. Г. В. Плеханова. Том 19. № 5 (125). С. 108–115. <http://doi.org/10.21686/2413-2829-2022-5-108-115>
- Воловская Н. М., Плюснина А. К., Русина А. В., Пошевнев Г. С. 2012. Самостоятельная занятость в системе отношений занятости: особенности, свойства, проблемы // Вестник НГУЭУ. № 2. С. 120–129.
- Гелисханов И. З., Юдина Т. Н., Бабкин А. В. 2018. Цифровые платформы в экономике: сущность, модели, тенденции развития // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки. Том 11. № 6. С. 22–36. <http://doi.org/10.18721/ЖЕ.11602>
- Гохберг А. М., Глазков Б. М., Рудник П. Б., Абдрахманова Г. И. (ред.). 2023. Платформенная экономика в России: потенциал развития: аналитический доклад / Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: ИСИЭЗ ВШЭ. 72 с.
- Груздева К. Н., Заборовская А. Е. 2021. Экосистема как следствие перехода к платформенной экономике // Весенние дни науки: сб. докладов Международной конференции студентов и молодых ученых (Екатеринбург, 22–24 апреля 2021 г.). Екатеринбург: УрФУ. С. 991–996.
- Кубишин Е. С. 2022. Неформальная занятость в современной России: прежние проблемы и новые реалии // Уровень жизни населения регионов России. № 18 (4). С. 521–534. <https://doi.org/10.19181/lspr.2022.18.4.8>
- Леонидова Г. В., Россошанская Е. А., Попов А. В. 2018. Мониторинг качества трудового потенциала: 20 лет региональных исследований / под ред. А. А. Шабуновой. Вологда; ФГБУН ВолНЦ РАН. 192 с.
- Попов А. В., Баймурзина Г. Р. 2021. Самозанятое население России в период пандемии коронавируса COVID-19: опыт Вологодской области // Экономика труда. Том 8. № 10. С. 1237–1256. <http://doi.org/10.18334/et.8.10.113579>
- Рожкова Д. Ю. 2017. Цифровая платформенная экономика: определение и принципы функционирования // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. № 10 (204). С. 32–54.
- Синявская О. В., Бирюкова С. С., Горват Е. С., Карева Д. Е., Стужук Д. А., Чертенков К. О. 2022. Платформенная занятость в России: масштабы, мотивы и барьеры участия: аналитический доклад / Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: НИУ ВШЭ. 32 с.

- Стребков Д. О., Шевчук А. В. 2010. Фрилансеры на российском рынке труда // Социологические исследования. № 2 (310). С. 45–55.
- Стребков Д. О., Шевчук А. В. 2022. Что мы знаем о фрилансерах? Социология свободной занятости / Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом ВШЭ. 527 с.
- Hauben H., Lenaerts K., Waeyaert W. 2020. The platform economy and precarious work. Publication for the committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament. Luxembourg. 100 pp.
- Kalleberg A. L., Dunn M. 2016. Good jobs, bad jobs in the Gig Economy // Perspectives on Work. Vol. 20. Pp. 10–75.
- Parker G. G., Van Alstyne M. W., Choudary S. P. 2016. Platform Revolution: How Networked Markets are Transforming the Economy and How to Make them Work for You. New York: W. W. Norton & Company. 352 pp.
- Tiwana A. 2014. Platform Ecosystems Aligning Architecture, Governance, and Strategy. San Francisco, CA: Morgan Kaufmann Publishers Inc. 300 pp.

## References

- Varavva, M. Yu., & Lazareva, O. S. (2022). Platformennaya gig-e`konomika — al`ternativnaya model` s nestandartny`mi trudovy`mi otnosheniyami [Platform gig-economy - an alternative model with non-standard labor relations]. Vestnik RE`U im. G. V. Plekhanova, 19(5), 108–115. <http://doi.org/10.21686/2413-2829-2022-5-108-115> [In Russian]
- Volovskaya, N. M., Plyusnina, L. K., Rusina, A. V., & Poshevnev, G. S. (2012). Samosoyatel`naya zanyatost` v sistemeotnoshenijzanyatosti: osobennosti, svojstva, problem [Self-employment in the system of employment relations: features, properties, problems]. Vestnik NGUE`U, (2), 120–129. [In Russian]
- Gelisanov, I. Z., Yudina, T. N., & Babkin, A. V. (2018). Cifrovyye platformy` v e`konomike: sushhnost`, modeli, tendencii razvitiya [Digital platforms in the economy: essence, models, development trends]. Nauchno-tekhnicheskie vedomosti SPbGPU. E`konomicheskienauki, 11(6), 22–36. <http://doi.org/10.18721/JE.11602> [In Russian]
- Goxberg, L. M., Glazkov, B. M., Rudnik, P. B., Abdraxmanova, G. I. (Eds.). (2023). Platformennaya e`konomika v Rossii: potencial razvitiya: analiticheskij doklad [Platform Economy in Russia: Development Potential: An Analytical Report]. ISIEZ VShE. [In Russian]
- Gruzdeva, K. N., & Zaborovskaya, A. E. (2021). E`kossistema kak sledstvie perexoda k platformennoj e`konomike [Ecosystem as a consequence of the transition to a platform economy]. In Vesennie dni nauki: sb. Dokladov Mezhdunarodnoj konferencii studentov i molody`x ucheny`x [Spring Days of Science: Proceedings of the International Conference for Students and early Career Researchers (Ekaterinburg, April 22–24, 2021)] (pp. 991–996). UrFU. [In Russian]
- Kubishin, E. S. (2022). Neformal`naya zanyatost` v sovremennoj Rossii: prezhnii problemy` i novyye realii [Informal employment in modern Russia: former problems and new realities]. Uroven` zhizni naseleniya regionov Rossii, (18), 521–534. <https://doi.org/10.19181/Ispr.2022.18.4.8> [In Russian]
- Leonidova, G. V., Rossoshanskaya, E. A., & Popov, A. V. (2018). Monitoring kachestva trudovogo potenciala: 20 let regional`ny`x issledovanij [Monitoring the Quality of Labor Potential: 20 Years of Regional Research] (A. A. Shabunova, Ed.). VolNC RAN. [In Russian]

- Popov, A. V., & Bajmurzina, G. R. (2021). Samozanyatloe naselenie Rossii v period pandemic i koronavirusa COVID-19: opy` t Vologodskoj oblasti [Self-employed population of Russia during the COVID-19 coronavirus pandemic: the experience of the Vologda Region]. *E`konomika truda*, 8(10), 1237–1256. <http://doi.org/10.18334/et.8.10.113579> [In Russian]
- Rozhkova, D. Yu. (2017). Cifrovaya platformennaya e`konomika: opredelenie i principy` funkcionirovaniya [Digital platform economy: definition and principles of functioning]. *Upravlenie e`konomicheskimi sistemami: e`lektronny` j nauchny` j zhurnal*, (10), 32–54. [In Russian]
- Sinyavskaya, O. V., Biryukova, S. S., Gorvat, E. S., Kareva, D. E., Stuzhuk, D. A., & Chertenkov, K. O. (2022). Platformennaya zanyatost` v Rossii: masshtaby`, motivy` i bar`ery` uchastiya: analiticheskij doklad [Platform Employment in Russia: Scales, Motives, and Barriers to Participation] [An analytical report]. NIU VShE. [In Russian]
- Strebkov, D. O., & Shevchuk, A. V. (2010). Frilansery` na rossijskom ry` nke truda [Freelancers in the Russian labor market]. *Sociologicheskie issledovaniya*, (2), 45–55. [In Russian]
- Strebkov, D. O., & Shevchuk, A. V. (2022). Chto my` znaem o frilanserax? Sociologiya svobodnoj zanyatosti [What Do We Know about Freelancers? Sociology of Free Employment]. *Izd. Dom Vy`sshej shkoly` e`konomiki*. [In Russian]
- Hauben H., Lenaerts K., & Waeyaert W. (2020). The Platform Economy and precarious work [Publication for the committee on Employment and Social Affairs]. Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament.
- Kalleberg, A. L., & Dunn, M. (2016). Good Jobs, Bad Jobs in the Gig Economy. *Perspectives on Work*, 20, 10–75.
- Parker, G. G., Van Alstyne, M. W., & Choudary, S. P. (2016). Platform Revolution: How Networked Markets are Transforming the Economy and How to Make them Work for You. W. W. Norton & Company.
- Tiwana, A. (2014). Platform Ecosystems Aligning Architecture, Governance, and Strategy. Morgan Kaufmann Publishers Inc.

## Информация об авторе

*Галина Валентиновна Леонидова*, кандидат экономических наук, доцент, ведущий научный сотрудник, Уфимский университет науки и технологий, Уфа, Россия; Вологодский научный центр РАН, Вологда, Россия  
galinaleonidova@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-0361-2099>, <https://www.webof-science.com/wos/author/record/I-7139-2016>

## Information about the author

*Galina V. Leonidova*, Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Leading Researcher, Ufa University of Science and Technology, Ufa, Russia; Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences, Vologda, Russia  
galinaleonidova@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-0361-2099>, <https://www.webof-science.com/wos/author/record/I-7139-2016>