

*На правах рукописи*

**КАРПЕНКО Алексей Александрович**

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

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

**АВТОРЕФЕРАТ**

диссертации на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук

Москва - 2025

Диссертация выполнена в Федеральном государственном бюджетном учреждении «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

**Научный руководитель:** **Дорохова Наталья Васильевна,**  
доктор экономических наук, доцент

**Официальные  
оппоненты:** **Цыганкова Инга Владимировна,**  
доктор экономических наук, профессор, профессор  
кафедры экономики Северо-Западного института  
управления-филиала ФГБОУ ВО «Российская  
академия народного хозяйства и государственной  
службы при Президенте Российской Федерации»;

**Камнева Елена Владимировна,**  
кандидат психологических наук, доцент, доцент  
кафедры психологии и развития человеческого  
капитала ФГБОУ ВО «Финансовый университет  
при Правительстве Российской Федерации»

**Ведущая организация:** Образовательное учреждение профсоюзов  
высшего образования «Академия труда и  
социального развития»

Защита состоится «20» ноября 2025 г. в 13:00 на заседании диссертационного совета 46.1.001.01, созданного на базе Федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по адресу: 105061, г. Москва, ул. Земляной Вал, д.34, стр.1.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке и на сайте Федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации: <http://www.vcot.info>

Автореферат разослан « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2025 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета,  
кандидат экономических наук



Е.В. Вашаломидзе

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

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

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

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

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

---

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

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

Вопросы внедрения цифровых платформ в структуру рынка труда рассматривали Герауф Ю.В., Глотова Н.И., Днепровская Н.В., Долженкова Ю.В., Комарова О.М., Макаренкова Е.В., Мамлеева Э.Р., Петровская Н.Е., Садовая Е.С., Сазыкина М.Ю., Трофимова Н.В., Чесалина О.В., Шевчук А.В.

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

Последствия развития платформенной занятости и риски ее прекаризации исследованы такими учеными как Агарков Г.А., Кокшаров В.А., Кученкова Д.В., Митяева Н.В., Монохина Н.В., Попов А.В., Санкова Л.В., Соловьева Т.С., Стэлдинг Г., Сущенко А.Д., Тарасьев А.А., Янченко Е.В.

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

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

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

В соответствии с целью диссертационного исследования поставлены следующие задачи:

- 1) Раскрыть содержание платформенной занятости и механизм ее функционирования.
- 2) Обосновать методический подход к оценке качества платформенной занятости.
- 3) Разработать матрицу оценки рисков платформенной занятости.

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

5) Построить модель регулирования платформенной занятости.

**Объект исследования** - платформенная занятость в России.

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

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

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

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

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

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

1. Раскрыто содержание платформенной занятости как особой бизнес-модели, реализующей взаимоотношения платформы с ее пользователями, выстраиваемые по поводу объединения групп участников, для которых платформа обеспечивает продвижение предлагаемых продуктов, работ и услуг, а также их поиска в рамках специального платформенного алгоритма. Идентифицированы существенные признаки платформенной занятости, такие как технологическая организация взаимодействия участников, установление особого порядка и параметров взаимодействия, координация между непосредственными производителями и потребителями работ, продуктов и услуг через посредническую функцию платформы. Определен механизм платформенной занятости, отличающий ее от традиционных форм занятости тем, что формирует трехсторонние каналы связи между зарегистрированными на платформе участниками (заказчиками и исполнителями) и самой платформой по поводу обмена информацией на основе применения алгоритмического управления и создания условий для получения вознаграждения платформенными пользователями.

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

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

3. Предложена матрица оценки рисков работников, занятых в платформенной занятости, построенная на основе применения индикаторов проявления рисков и форм расчета ущерба от установленных рисков, которые ранжированы автором в соответствии со значениями стоимостной оценки этих рисков для платформенных занятых. Проведенное ранжирование рисков уточняет применение матрицы оценки рисков платформенных занятых, что позволяет более точно оценить влияние риска через учет ущерба, который риски наносят платформенному занятому, выраженному в конкретных денежных единицах и обеспечивать разработку механизмов преодоления выявленных рисков. Практическое значение матричного подхода к оценке рисков платформенной занятости состоит в том, что он может быть использован для оценки данного вида занятости в целях мониторинга ее качества и формирования механизмов минимизации рисков, а установленная за счет рангов приоритетность рисков обеспечивает порядок срочности применения мер регулирования.

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

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

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

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

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

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

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

**Теоретическая значимость исследования** заключается в:

- разработке теоретико-методологических основ исследования платформенной занятости в части раскрытия ее содержания и определения механизма функционирования;
- обосновании преимуществ и недостатков платформенной занятости по сравнению с традиционной занятостью;
- определении форм влияния цифровых платформ на трансформацию рынка труда и оценки последствий изменения его структуры;
- выделении основных типов цифровых платформ, получивших распространение в российской экономике и связанных со сферой труда.

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

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

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

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

**Апробация и реализация результатов исследования.** Основные результаты диссертационного исследования апробированы в выступлениях автора на международных и всероссийских научно-практических конференциях, среди них: III Международная научно-практическая конференция: «Современный рынок труда и эффективность новых форм занятости: актуальные проблемы теории и практики» (Москва, 18 мая 2023 г.); Международная научно-практическая конференция «Экономика социально-трудовой сферы: реальности и возможности» в рамках VII Санкт-Петербургского Международного Форума Труда «Экономика социально-трудовой сферы: реальности и возможности» (Москва, 16 марта 2023 г.); XII Международная научно-практическая конференция «Горизонты России. Экономическое развитие в XXI веке: тенденции, вызовы, перспективы» (Москва, 4 апреля 2024 г.); Вторая Международная научно-практическая конференция «Страны БРИКС: стратегии развития и механизмы сотрудничества в изменяющемся мире» (Москва, 5-7 июня 2024 г.); Международная научно-практическая конференция «Экономика: вчера, сегодня, завтра» (Пенза, 25 сентября

2024 г.); LXXXVIII Международная научно-практическая конференция «Актуальные вопросы экономических наук и современного менеджмента» (Новосибирск, 16 ноября 2024 г.); IV Международная научно-практическая конференция «Цифровая трансформация социальных и экономических систем» (Москва, 31 января 2025 г.); Международной научно-практической конференции «Актуальные вопросы развития экономики и права» (Петрозаводск, 11 февраля 2025 г.); Международная научно-практическая конференция «Трансформация социальной сферы – вызовы и решения» в рамках IX Санкт-Петербургского Международного Форума Труда (Москва, 3 апреля 2025 г.).

**Публикации.** По теме диссертации опубликовано 10 научных статей общим объемом 4,6 п.л., из них 6 работ объемом 3,5 п.л. - в ведущих рецензируемых научных журналах и изданиях, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации.

**Структура и объем диссертации.** Диссертационное исследование состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников (158 наименований) и приложений. Работа изложена на 191 стр., содержит 27 таблиц и 17 рисунков и имеет следующую структуру:

#### **Введение**

#### **Глава 1. Теоретические аспекты развития платформенной занятости**

1.1. Цифровые платформы как новый фактор развития инфраструктуры современного рынка труда

1.2. Содержание и характеристики платформенной занятости

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

#### **Глава 2. Анализ состояния и развития платформенной занятости в России**

2.1. Социально-демографические характеристики платформенных занятых

2.2. Оценка качества платформенной занятости

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

#### **Глава 3. Совершенствование регулирования платформенной занятости**

3.1. Матричный подход к оценке рисков платформенной занятости

3.2. Разработка модели регулирования платформенной занятости в современных условиях

3.3. Направления повышения социальной обеспеченности платформенных занятых

#### **Заключение**

#### **Список литературы**

#### **Приложения**

## **ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ**

**1. Раскрыто содержание платформенной занятости и определен механизм ее функционирования.** В настоящее время рынок труда претерпевает масштабные трансформации, связанные с развитием цифровых технологий и изменением структуры занятости. В качестве основных трендов последних лет можно выделить следующие:

- цифровизация значительной части сервисов и услуг, связанная с развитием онлайн-технологий и появлением цифровых платформ в качестве агрегаторов работ и услуг;

- развитие и распространение форм занятости, не попадающих в сферу действия трудовых отношений, таких как самозанятость, выполнение работ на основе гражданско-правовых договоров;

- цифровая трансформация экономики в целом и отдельных отраслей, предполагающая сокращение и высвобождение значительной части работников в связи с их замещением цифровыми программами.

Платформенная занятость позволяет зарегистрированным на цифровых платформах участникам устанавливать связь с другими зарегистрированными участниками с целью решения поставленных задач или предоставления услуг в обмен на получение денежной оплаты. При этом роль цифровых платформ в распределении заказов на выполнение работ и услуг и, соответственно, их доля на рынке труда, а также вовлеченность населения в платформенную занятость постоянно увеличиваются на протяжении последних лет. Для раскрытия содержания платформенной занятости выделены ее внутренние элементы, через которые она реализуется, в том числе:

- отсутствие традиционных трудовых отношений, использование гражданско-правового договора для оформления выстраиваемых отношений;

- краткосрочный или разовый характер отношений, ограниченный либо количеством выполняемых работ, либо определенным периодом времени;

- гибкий график выполнения работ;

- удаленный характер работы, возможно нахождение работодателя и работника в различных регионах, странах и даже частях света;

- регламентация платформой формата, сроков и условий выполнения работ, а также в отдельных случаях и размера оплаты труда;

- отсутствие социальных гарантий по отношению к работникам, в том числе возможности пенсионных отчислений, учета трудового стажа, контроля за соблюдением норм охраны труда и стандартов по оплате труда.

Содержание платформенной занятости показывает, что цифровая платформа выступает не только как посредник между исполнителями и заказчиками, но еще и как фактический регулятор отношений, в которые они вступают, самостоятельно устанавливающий основные нормы и правила их реализации. Следовательно, основные признаки платформенной занятости проявляются в следующем: платформа по отношению к участникам осуществляет технологическую организацию взаимодействия посредством разработки вэб-сайта и программного обеспечения, устанавливает особый порядок и параметры этого взаимодействия,

выполняет посредническую функцию для координации взаимодействия исполнителей и заказчиков.

Исследование содержания платформенной занятости позволяет выделить механизм ее функционирования, который строится на взаимоотношениях платформы с ее пользователями в рамках особого алгоритма, выстраиваемого платформами по поводу объединения групп участников, для которых платформа обеспечивает продвижение предлагаемых ими продуктов, работ и услуг. Этот механизм отличается от традиционных форм ведения бизнеса тем, что формирует каналы связи между зарегистрированными на платформе участниками по поводу обмена информацией, создавая возможности для получения вознаграждения. В этих отношениях задействованы три стороны участников: исполнитель, заказчик и платформа как посредник между заказчиком и исполнителем.

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

**2. Разработан методический подход к оценке качества платформенной занятости.** Для оценки качества платформенной занятости автором предложен методический подход, в основе которого лежит анализ выделенных автором показателей, позволяющий рассмотреть платформенную занятость с позиции рационального использования потенциала платформенных работников и оценки соответствия этой формы занятости интересам работников. За основу методологии проведения качественной оценки платформенной занятости взята методика Европейской экономической комиссии ООН (UNECE), в которой качество занятости рассматривается по 7 основным позициям<sup>2</sup>. Данные показатели в авторском исследовании взяты за основу и к ним добавлен показатель «Стабильность занятости».

Базу для проведения оценки качества платформенной занятости составили материалы опроса, проведенного автором на основе разработанной им анкеты. Выборка для опроса была сформирована по результатам анализа профилей зарегистрированных специалистов на российской платформе Profi.ru, предлагающих определенный спектр услуг: ИТ-услуг, бухгалтерского учета, репетиторства, ремонта и строительства, копирайта, фотографии. По результатам анализа было отобрано 2000 исполнителей, которым разослана анкета и от 1017 человек из этой выборки была получена обратная связь, ответы которых и послужили базой для апробации авторского методического подхода.

Выбор платформы Profi.ru, связан с тем, что она является посредником в соединении работников разных специальностей с заказчиками работ. При этом платформа исключает услуги такси и курьерской доставки, в связи с чем в значительной степени исключает мигрантов из состава занятых на них платформенных работников. Кроме того, данная платформа была выбрана в

---

<sup>2</sup> Handbook on Measuring Quality of Employment [http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/2015/ECE\\_CES\\_40.pdf](http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/2015/ECE_CES_40.pdf) (дата обращения: 08.07.2020)

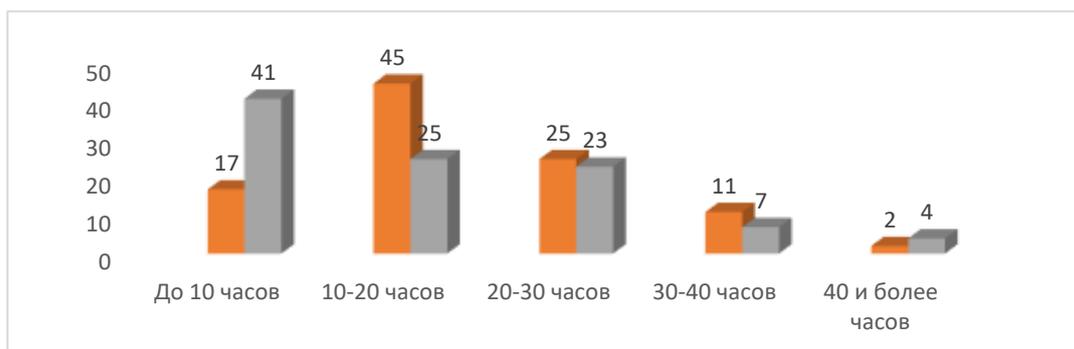
критериальном вопросе Обследования рабочей силы Росстата для выделения масштабов вовлеченности населения в платформенную занятость.

В ходе проведения исследования автором была выдвинута следующая гипотеза: *не все показатели качества занятости платформенных занятых соответствуют основным параметрам достойного труда*. Для доказательства выдвинутой гипотезы вопросы анкеты были сформулированы таким образом, чтобы всесторонне оценить специфику использования труда работников по их собственным оценкам. Основные характеристики опрошенных из полученной автором выборки состоят в следующем: это работники в возрастной группе 25-45 лет, в равной мере представлены мужчины и женщины, имеющие высшее, незаконченное высшее или среднее профессиональное образование, занятые в большей части на постоянной основе в сферах ИТ-услуг, бухгалтерского учета, репетиторства, ремонта и строительства, копирайтинга, фотоуслуг.

Для определения качества платформенной занятости были исследованы такие позиции как: рабочее время, необходимое для выполнения работ; платформенная занятость как источник постоянного или частичного дохода; безопасность занятости и качество условий труда; мотивация труда; возможности использования платформенной занятости для повышения квалификации и профессионального обучения; стабильность занятости; социальная защита; социальный диалог.

Для проверки качества ответов респондентов автором была проведена их корреляция по сформированным группам вопросов и ответов на них на основе применения коэффициента ранговой корреляции Спирмена. Полученные значения коэффициентов корреляции по основной группе вопросов близки к единице, что говорит о наличии тесной связи внутри исследуемой совокупности. Результаты опроса приведены ниже.

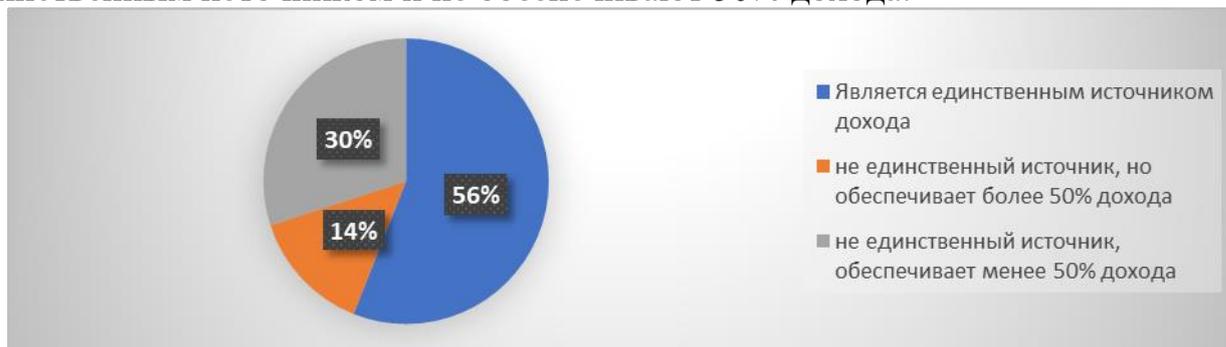
1. *Рабочее время, необходимое для выполнения работ* (рис.1). Распределение рабочего времени среди опрошенных платформенных занятых показало, что наибольшая часть работников (52%) работают от 20 до 40 часов в неделю, в то время как 18% опрошенных отметили объем отработанных в неделю часов в неделю свыше 40.



**Рис. 1. Распределение рабочего времени респондентов, в % ко всем опрошенным**

2. *Платформенная занятость как источник постоянного или частичного дохода* (рис.2). 56% среди опрошенных имеют доходы от платформенной занятости

как единственный источник. Для 30% респондентов такие доходы не являются единственным источником и не обеспечивают 50% дохода.



**Рис.2. – Распределение респондентов по источникам дохода от платформенной занятости, в % ко всем опрошенным**

3. *Безопасность занятости и качество условий труда.* Условия и безопасность труда платформенные работники создают для себя самостоятельно, однако рассматривают платформы как условие предоставления достоверной информации, считая ее составной частью формирования безопасности и условий труда.

4. *Трудовая мотивация.* В Анкету были включены вопросы, позволяющие выяснить у платформенных работников мотивы включения в данную форму занятости (табл.1).

**Таблица 1. – Ответы респондентов о мотивах включения в платформенную занятость, в % к группам опрошенных**

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

Составлено автором по данным проведенного опроса респондентов.

Наибольшее число опрошенных отметило, что они добровольно выбрали эту форму занятости и что привлекает больше всего гибкий график работы.

5. *Возможности использования платформенной занятости для повышения квалификации и профессионального обучения.* В ходе исследования респондентам было предложено ответить на вопрос о возможности использования

платформенной занятости для повышения квалификации и профессионального обучения (табл.2).

**Таблица 2. – Типология навыков и знаний, требующих повышения для успешного выполнения работы**

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

Составлено автором.

По мнению большей части респондентов платформенная занятость стимулирует их к постоянному пополнению и обновлению имеющихся у них знаний и навыков, тем самым формирует потребность в совершенствовании своего профессионального потенциала.

#### 6. Стабильность занятости.

**Таблица 3. – Распределение ответов респондентов по характеристикам уровня стабильности занятости**

<b>Вопросы респондентам</b>	<b>Основная занятость</b>	<b>Подработки наряду с традиционной занятостью</b>	<b>Эпизодическая занятость</b>
Насколько часто Вы получаете заказы на платформе	3-5 раз в неделю	1-2 раза в неделю	2-3 раза в месяц
Имеете ли Вы возможность планировать объем заказов по временным периодам	да	нет	нет
Насколько высока доля пустых обращений, не конвертируемых в реальные заказы	15%	30%	10-20%
Высок ли на платформе уровень конкуренции по Вашему виду деятельности	Высокий	Средний	Средний

Составлено автором по данным проведенного опроса респондентов.

В ходе оценки установлено, что платформенная занятость не гарантирует регулярности заказов, а, соответственно, и регулярность заработков, чем формирует неопределенный статус работника (табл.3). Кроме того, работники отметили наличие конкуренции в рамках платформенной занятости, что наиболее чувствительно оказалось для работников по основной форме занятости.

7. *Социальная защита.* По результатам анкетирования установлено, что обеспечение социальной защитой находится полностью в личной ответственности самих опрошенных работников. Это связано с тем, что статус самозанятого и индивидуального предпринимателя, который имеет большинство из выборки респондентов (рис.3), не предусматривает обязательных социальных отчислений во внебюджетные фонды. В связи с чем они должны делать такие отчисления на добровольной основе.



**Рис.3. Распределение респондентов по формам оформления трудовых отношений, в % ко всем опрошенным**

По данным проведенного опроса только 50% оформленных самозанятых и 72% индивидуальных предпринимателей осуществляют добровольные отчисления в социальные фонды (табл.4).

**Таблица 4. – Распределение ответов респондентов по выделению приоритетности обеспечения социальной защитой со стороны платформ, в % к группам опрошенных**

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

Составлено автором по данным проведенного опроса респондентов.

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

8. *Социальный диалог.* Для платформенных занятых участие в социальном диалоге с работодателями и представителями власти по поводу обсуждения общих вопросов по социально-экономической политике государства на сегодняшний день оказался недоступным. Связано это с тем, что такие возможности для платформенных работников ограничены в силу автономности их труда. В ходе опроса 100% респондентов ответили, что ни разу не вступали в контакты с

представителями платформы или профсоюзных и других общественных организаций. На основе систематизации полученных экономических и социальных характеристик платформенной занятости проведена комплексная оценка ее качества (табл.5).

**Таблица 5. – Оценка качественных показателей платформенной занятости и их влияния на расширение данной формы занятости**

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

Составлено автором по данным проведенного опроса респондентов.

Оценки показали, что основным мотивом выбора платформенной занятости становится потребность свободного распоряжения работником своим рабочим временем. Этот мотив соответствует новой тенденции в развитии занятости под влиянием цифровизации, отражающей сложившуюся у населения (особенно молодого и среднего возраста) привлекательность гибкого планирования рабочего времени и доминирование установок на баланс работы и личной жизни. В то время как социальная составляющая платформенной занятости при выборе работником этой формы трудовых отношений становится вторичной. Сделанный вывод доказывает наличие высокого потенциала расширения платформенной занятости, который в ближайшей перспективе может быть реализован в российской экономике.

Таким образом, проведенная оценка качественных показателей платформенной занятости подтвердила достоверность выдвинутой автором гипотезы исследования, доказав несоответствие основных характеристик платформенной занятости параметрам достойного труда.

**3. Предложена матрица оценки рисков платформенной занятости, построенная с учетом индикаторов проявления рисков и форм учета ущерба от этих рисков.** Отмечаемый рост предложения платформенного труда способствует росту емкости этого рынка, что сопровождается повышением конкуренции со стороны его предложения. Следствием развития данной тенденции становится сокращение цены труда платформенных занятых, что наряду с нерегулярностью получения дохода усиливает вероятность распространения рисков прекариации этой формы занятости.

С целью оценки уровня рисков и возможного ущерба от их влияния автором разработана Матрица оценки рисков платформенной занятости с индикаторами их

проявления и формой расчета ущерба от рисков (табл.6). Для расчета ущерба от риска используется значение материального убытка, который риск может принести вследствие своего проявления.

**Таблица 6. – Матрица оценки рисков платформенной занятости**

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

Составлено автором.

Для выбранной группы рисков характерно прямое воздействие на качество платформенного труда, приводящее к его ухудшению. Потери работников, выражаемые в денежной форме, могут составить итоговый оценочный показатель влияния риска на использование платформенной занятости и его составляющие элементы. Выделенные автором риски были ранжированы с целью их упорядочивания в соответствии с возможной величиной ущерба платформенному занятому. Проведенное ранжирование рисков позволяет определить последовательность действий, направленных на минимизацию рисков, а также уточняет применение матрицы оценки рисков платформенных занятых, что позволяет более точно оценить влияние риска через учет ущерба, который риски наносят платформенному занятому, выраженному в конкретных денежных единицах. Ранжирование рисков легло в основу разработки иерархии механизмов преодоления выявленных рисков.

Практическое значение матричного подхода к оценке платформенной занятости, состоит в том, что он позволяет сформировать механизмы регулирования платформенной занятости, которые могут отражать воздействие на наиболее слабые ее стороны, нуждающиеся в государственной защите.

**4. Выявлены новые тенденции для российского рынка труда, связанные с расширением платформенной занятости в экономике.** Как показал анализ качества платформенной занятости, она имеет ряд преимуществ для работников, обеспечивающих ее широкую привлекательность. Среди них: гибкость труда, свобода выбора формы труда, экономия на издержках поиска заказов. Такая привлекательность платформенной занятости обеспечивает ее быстрый рост: если

раньше такую занятость рассматривали как дополнительную к основной работе, то с недавних пор она стала замещать стандартную модель занятости. Это приводит к трансформации структуры рынка труда, сопровождающейся развитием новых тенденций в его развитии.

Для экономики в целом использование трудовых платформ имеет положительное воздействие, что способствует регулированию спроса и предложения на рабочую силу, появлению новых рабочих мест, развитию широкого спектра краткосрочной занятости и самозанятости. Вместе с тем, расширение платформенной занятости, с одной стороны, сокращает численность занятой рабочей силы в реальном секторе экономики, а, с другой стороны, за счет роста нерегистрируемой формы занятости сокращается налоговая база и поступления в социальные фонды.

В современных условиях одна из ключевых тенденций на российском рынке труда проявляется в росте численности молодежи в структуре платформенной занятости. Основной состав платформенных занятых относится к возрастной группе 24-35 лет. Отмеченные характеристики молодежной категории платформенных работников указывают на то, что включение их в платформенную занятость соответствует стандартам жизни этого поколения, что позволяет сделать вывод о продолжении роста численности данной возрастной группы в структуре платформенной занятости в ближайшей перспективе. Однако увеличение доли молодежи в составе платформенной занятости имеет для экономики отрицательные последствия, что доказывает проведенный автором анализ динамики численности возрастной группы 24-35 лет на основе ее сопоставления с динамикой изменения их доли в общей численности трудоспособного населения страны (рис.4).



**Рис. 4. - Доля возрастной группы 24-35 лет в общей численности трудоспособного населения**

Источник: Рабочая сила, занятость и безработица в России. Статистический сборник. 2024. – М.: Росстат, 2024. – С.29.- Электронный ресурс:  
[http://ssl.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab\\_sila\\_2024.pdf](http://ssl.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab_sila_2024.pdf)

За рассмотренный период (2017-2023 гг.) снижение численности молодежной категории в общем составе трудоспособного населения составило 5,8 млн. чел, в результате чего доля этой группы сократилась на 9,2 процентных пункта. Основной причиной развития тенденции снижения численности молодого поколения

являются последствия низкой рождаемости в конце 90-х годов прошлого века – начале 2000-х годов. Для сегодняшнего развития российской экономики выделенное сокращение трудовых ресурсов становится весьма ощутимым, поскольку отражается на нарушении преемственности выходящих на пенсию работников. Увеличение возраста выхода на пенсию может несколько сглаживать развитие этой тенденции, но в целом по экономике сокращение притока молодых работников усугубляет общий дефицит кадров в стране.

Наряду с отмеченной тенденцией сокращения притока молодежи в экономику на российском рынке труда имеют влияние на этот процесс еще несколько факторов. Во-первых, высокая вовлеченность молодежи в процесс обучения по очным программам в учебных образовательных заведениях всех видов. Во-вторых, сохранение высокого уровня безработицы среди молодых специалистов после окончания вузов и колледжей. Так, по данным исследования FinExpertiza, «если к концу 2022 года безработица в среднем по стране составляла 3,7%, то в группе 20–24 лет – 12,5%, в группе 25–29 лет – 4,8%, среди 30–34-летних – 4,4%, а для более старших возрастов она была уже 2,9% и ниже»<sup>3</sup>. В-третьих, высокая доля молодежной возрастной группы отмечается среди мобилизованных в рамках Специальной военной операции.

Вместе с тем сокращение поступления в экономику возрастной группы 24-35 лет может отрицательно сказаться на сохранении баланса рабочей силы на рынке труда. Поскольку переход даже части работников данной возрастной группы в платформенную занятость формирует структурные диспропорции на рынке, нарушая принцип замещения работников, уходящих на пенсию. Наиболее уязвимыми могут стать отрасли, связанные с массовым наймом персонала. В то же время в меньшей степени это коснется и таких отраслей как строительство, нефтегазовая отрасль, IT и др.

Серьезный вызов для российского рынка труда кроется в увеличении в платформенной занятости доли женщин. Как было показано выше, доля женщин в структуре платформенной занятости за период 2022-2024 гг. увеличилась с 38% до 49%. При этом, как отмечает ряд исследований, значительный приток происходит за счет женщин, находящихся в декретном отпуске или отпуске по уходу за ребенком. Как показали приведенные на рис.5 данные, численность женщин среди трудоспособного населения за рассматриваемый период изменялась незначительно с 35,4 млн. в 2017 году до 35,9 млн. в 2023 году, однако их доля в структуре трудоспособного населения за этот же период сократилась почти на 3 процентных пункта - с 46,3% до 43,9%.

---

<sup>3</sup> С рынка труда смыло молодежь // РБК. 2023. № 048.- Электронный ресурс: <https://www.rbc.ru/newspaper/2023/04/11/6433e7499a7947356c70a065?ysclid=Iz9tkezkm026720174> (дата обращения: 23.12.2024).



**Рис.5. – Динамика изменения численности женщин среди трудоспособного населения России в 2017-2023 гг.**

Источник: Рабочая сила, занятость и безработица в России. Статистический сборник. 2024. – М.: Росстат, 2024. – С.33. Электронный ресурс: [rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab\\_sila\\_2024.pdf](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab_sila_2024.pdf)

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

Среди платформенно занятых женщин по видам деятельности доминируют такие виды как репетиторство, бухгалтерский учет, копирайтинг, перевод, красота и здоровье, маркетинг, т.е. трудовая деятельность, требующая высшего и среднего профессионального образования. Это означает, что приток в платформенную занятость осуществляется за счет женщин с образованием, которые в большей степени используют ее как подработку. Но в последнее время увеличивается число женщин и по основной форме занятости через платформы. В результате чего формируется тенденция перетока специалистов таких востребованных профессий как учителя, врачи, бухгалтера, экономисты. Развитие данной тенденции способствует образованию дефицита среди учителей в средних общеобразовательных школах, врачей и медсестер в поликлиниках и больницах и т.д. Поэтому преодоление этой тенденции должно быть связано с улучшением условий труда этой категории женщин-работников с точки зрения повышения его гибкости в формате удобства работы для совмещения с воспитанием детей.

В ряду новых тенденций на российском рынке труда, связанных с расширением платформенной занятости, можно выделить повышение доли специалистов с высшим и неоконченным высшим образованием среди платформенных занятых. Несмотря на то, что структура платформенных занятых отличается квалификационно-профессиональной неоднородностью, значительную долю в этой структуре составляют работники с высшим или неоконченным высшим образованием. Так, по данным НИУ ВШЭ, в 2024 году в платформенной занятости среди всех работников 28,6% имели высшее, неоконченное высшее или среднее профессиональное образование, и их прирост с 2022 года составил 2,2 процентных

<sup>4</sup> Рабочая сила, занятость и безработица в России. Статистический сборник. 2024. – М.: Росстат, 2024. – С.33. Электронный ресурс: [http://ssl.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab\\_sila\\_2024.pdf](http://ssl.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab_sila_2024.pdf)

пункта<sup>5</sup>, что отражает самые быстрые темпы роста в этой категории работников. Исследование ЦСР также подтверждает эту тенденцию, когда по их данным прирост в составе платформенных занятых специалистов с высшим и неоконченным высшим образованием вырос до 39% в 2024 году<sup>6</sup>.



**Рис.6. – Структура занятых по уровню образования (в процентах)**

Источник: Рабочая сила, занятость и безработица в России. Статистический сборник. 2024. – М.: Росстат, 2024. – С.33. Электронный ресурс: [http://ssl.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab\\_sila\\_2024.pdf](http://ssl.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab_sila_2024.pdf)

Вместе с тем, как показывают приведенные на рис. 6 данные, в целом по российскому рынку труда происходит незначительный прирост специалистов с высшим образованием – 0,9% (с 34,5% в 2017 г. до 35,4% в 2023 году) и специалистов со средним профессиональным образованием – 1,2% (с 25,6% в 2017 г. до 26,8% в 2023 году).

Следовательно, приток специалистов с высшим и неоконченным высшим образованием, а также специалистов со средним профессиональным образованием в платформенную занятость происходит более активно, чем приток специалистов этих же категорий в другие отрасли экономики. Отмеченная тенденция сигнализирует о несоответствии условий труда в рамках традиционной занятости новым требованиям квалифицированных работников, возникшим в связи с развитием цифровизации экономики.

С целью преодоления отрицательного воздействия выделенных тенденций на российский рынок труда автором предложены следующие меры государственного регулирования занятости:

- совершенствование механизма содействия занятости молодежи, в котором наряду с мероприятиями по повышению конкурентоспособности молодых специалистов, должны быть активизированы цифровые инструменты трудоустройства, отвечающие современным потребностям молодежной аудитории (электронные алгоритмы поиска вакансий и трудоустройства, карьерного развития и продвижения);

- преодоление дефицита среди учителей, врачей и медсестер может быть обеспечено улучшением условий труда этой категории женщин-работников с позиции повышения его гибкости в формате совмещения с воспитанием детей;

<sup>5</sup> Платформенная занятость в России: динамика распространенности и ключевые характеристики занятых. Экспертный доклад. / О.В. Синявская [и др.]; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2024. — С.30.

<sup>6</sup> Социальные гарантии для платформенных занятых в России — 2024. Результаты социально-экономического мониторинга. – М.: ЦСР, 2024. – С.4.

- сокращение перетока специалистов с высшим образованием в платформенную занятость требует повышения гибкости и улучшения организации условий труда высококвалифицированных работников за счет приведения их в соответствие с новыми требованиями, возникшим в связи с развитием цифровизации.

**5. Предложена адаптивная модель регулирования платформенной занятости в соответствии с типами платформ, получивших развитие в России и связанных со сферой труда.** Все цифровые платформы, представленные в России и связанные со сферой труда, классифицированы автором по трем уровням использования платформенной занятости: платформы как поисковые системы; платформы, реализующие посреднические услуги (бизнес для бизнеса - B2B); трудовые платформы.

Анализ основных признаков формирования отношений с исполнителями со стороны цифровых платформ показал, что по ряду позиций платформы не участвуют в обеспечении трудовой деятельности работников (табл.7). Так, поисковые платформы практически не вступают с клиентами в отношения, ограничиваясь только информационными или расчетными услугами.

Платформы B2B включены в выстраивание отношений с исполнителями посредством формирования системы рейтингов для оценки качества выполняемых работ, для осуществления доступа к заказам платформы требуют регистрации с указанием всех необходимых данных о работнике, включая образование, уровень квалификации, опыт работы. Трудовые платформы располагаются ближе к трудовым отношениям, поскольку большинство из них обеспечивает привлеченных работников средствами труда и осуществляет надзор и контроль за качеством и полнотой выполнения работ по заказам.

Неурегулированность отношений между платформенными занятыми и платформами во многом связана с отсутствием нормативно-законодательного регулирования этих отношений.

**Таблица 7. – Основные признаки формирования отношений с исполнителями на цифровых платформах**

Признаки	Цифровые платформы		
	Платформа как поисковая система	Платформы B2B	Трудовые платформы
Доступ к заказам на выполнение работ	Есть	Есть с условием обязательной регистрации на платформе	Есть с условием обязательной регистрации на платформе
Требования по предоставлению информации о работнике	Нет	Есть	Есть
Требования по наличию предпринимательского статуса работника	Нет	Есть, частично	Есть
Требования по уплате налога с получаемых через платформу доходов	Нет	Есть, частично	Есть

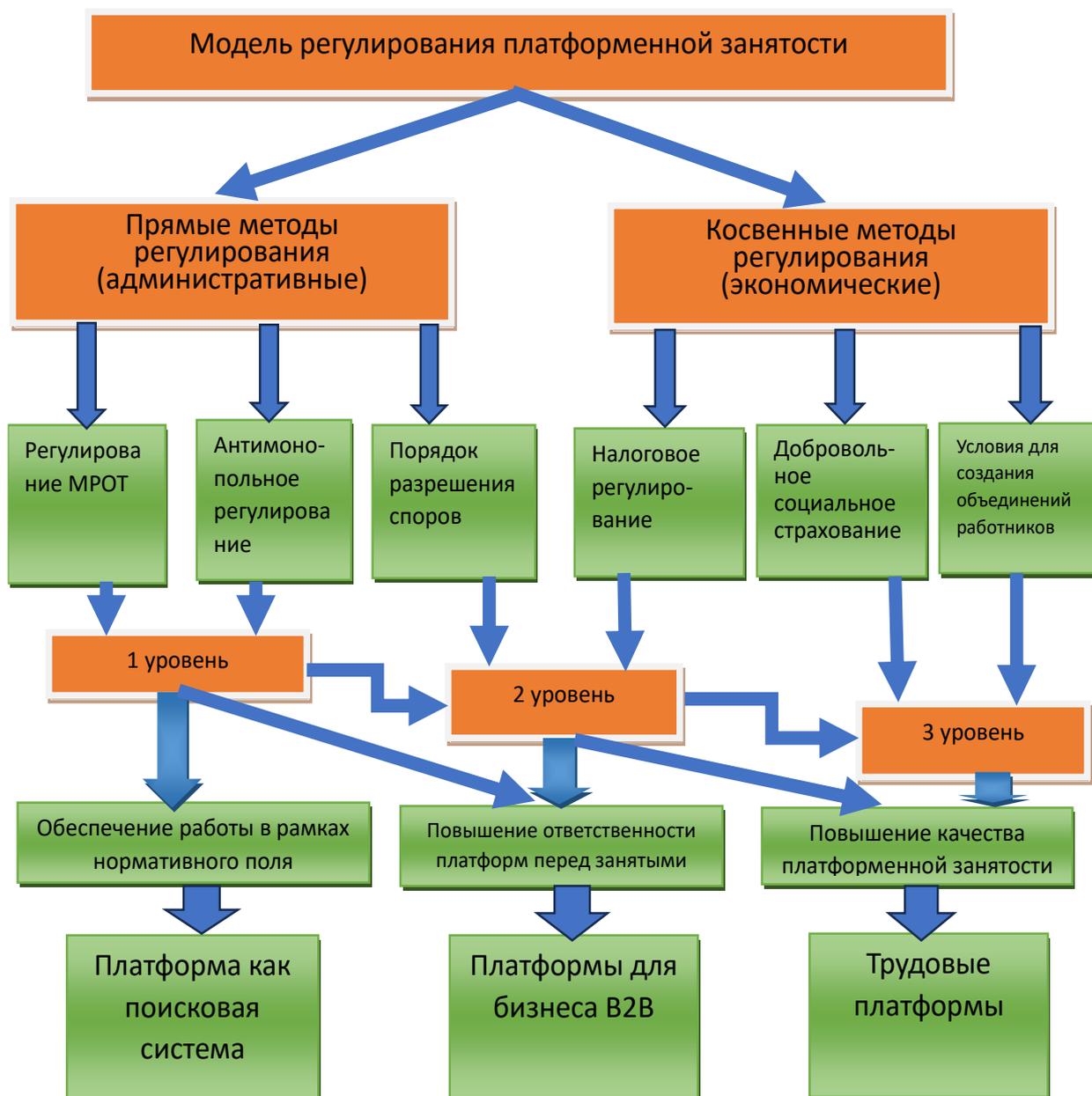
Продолжение Таблицы 7.

Формирование условий труда и безопасности труда	Нет	Нет	Предоставление средств труда и обязанностей по их содержанию в исправном виде
Обеспечение качества выполнения работ	Нет	Система рейтингов	Система рейтингов, составляемая на основе отзывов клиентов
Ответственность за выполнение обязательств со стороны заказчиков	Нет	Нет	Нет
Предоставление социальных гарантий	Нет	Нет	Нет

Составлено автором.

На сегодняшний день не сформулировано официальное определение категории «платформенная занятость», что выносит отношения платформенных занятых и платформ за пределы государственного регулирования. В этой связи существует необходимость разработки модели регулирования платформенной занятости с целью преодоления сложившихся в ней противоречий. По мнению автора, процесс регулирования платформенной занятости должен учитывать специфику взаимодействия платформ с обращающимися к ним пользователями. Для учета этого фактора предлагается реализовать особенности авторского подхода в рамках построения модели регулирования платформенной занятости в зависимости от распределения мер по уровням представленных на российском рынке типов платформ: поисковых платформ, платформ B2B и трудовых платформ (рис.7). Для каждого из выделенных уровней предлагается соответствующий набор мер, способствующих преодолению негативных эффектов в развитии платформенной занятости.

При этом особенностью предлагаемой модели является не только трехуровневый подход к распределению необходимых для регулирования мер, но и отражение влияния этих мер на каждый из выделенных уровней модели: первый уровень содержит рекомендованные меры для поисковых платформ, обеспечивающие их функционирование в рамках нормативного поля; второй уровень для платформ B2B и трудовых платформ, предусматривает меры обеспечения социальной поддержки платформенных занятых и повышение ответственности цифровых платформ перед занятыми на них работниками; третий уровень – меры только для трудовых платформ, способствующие формированию условий взаимоотношения платформ и занятых работников, оптимальных с точки зрения социальной и юридической защиты их деятельности.



**Рис.7. Модель регулирования платформенной занятости**

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

В **Заключении** автором сформулированы выводы и рекомендации по результатам проведенного исследования.

1. Разработанный в диссертации методический подход к оценке качества платформенной занятости создает возможность применения авторского алгоритма проведения квалиметрического анализа с использованием экономических и социальных показателей, который позволяет провести оценку качества платформенной занятости.

2. Предложенная матрица оценки рисков платформенных занятых, построенная на индикаторах проявления рисков и формах расчета ущерба от установленных рисков, предоставляет возможность более точно оценить влияние риска с целью формирования механизма регулирования платформенной занятости.

3. Доказано, что выявленные в диссертации тенденции в развитии российского рынка труда, возникающие вследствие расширения платформенной занятости, оказывают наибольшее влияние на возникновение диспропорций на рынке труда.

4. Построенная в диссертации адаптивная модель регулирования платформенной занятости, включающая три уровня регулирования в соответствии с типом цифровых платформ, получивших распространение в российской экономике и связанных со сферой труда, содержит направления устранения наиболее значимых проблем и возникающих рисков в реализации платформенной занятости.

## СПИСОК РАБОТ, В КОТОРЫХ ОПУБЛИКОВАНЫ ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИИ:

### *В журналах и изданиях, рекомендованных ВАК при Минобрнауки России:*

1. Карпенко А.А. Новые вызовы для российского рынка труда в процессе возрастания масштабов платформенной занятости // Экономика труда. (К2). -2024. - Том 11. - № 12. - С.2051-2064. doi: 10.18334/et.11.12.122143 – 0,8 п.л.
2. Карпенко А.А. Влияние платформенной занятости на российский рынок труда // Труд и социальные отношения. (К2). - 2024. - Том.35. - № 6. - С. 43-54. doi: 10.20410/2073-7815-2024-35-6-43-53 – 0,6 п.л.
3. Карпенко А.А. Перспективы развития платформенной занятости в России // Сегодня и завтра российской экономики. (К2). - 2024. - № 6. - С.5-12. – 0,5 п.л.
4. Карпенко А.А. Оценка рисков платформенной занятости на российском рынке труда // Экономика труда. (К2). – 2025. – Том 12. – № 2. – doi: 10.18334/et.12.2.122549. – 0,5 п.л.
5. Карпенко А.А. Платформенная занятость и механизмы ее регулирования // Сегодня и завтра российской экономики. (К2). - 2025. - № 1.- С.35-43. - 0,5 п.л.
6. Карпенко А.А. Платформенная занятость: новые вызовы для российского рынка труда // Горизонты экономики. (К2). - 2025. - № 2 (89). - С.96-102. – 0,5 п.л.

### *В других изданиях:*

7. Карпенко А.А. Оценка качества занятости платформенных работников // Сб. статей по мат. LXXXVIII Международной научно-практической конференции «Актуальные вопросы экономических наук и современного менеджмента». - Новосибирск: СибАК, 2024. С.97-102. – 0,3 п.л.
8. Карпенко А.А. Цифровизация рынка труда: новые тренды и перспективы их развития // Сб. статей Международной научно-практической конференции «Экономика: вчера, сегодня, завтра». – Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение». – 2024. С.72-74. – 0,2 п.л.
9. Карпенко А.А. Цифровая трансформация форм занятости на российском рынке труда // Сб. статей Международной научно-практической конференции «Цифровая трансформация социальных и экономических систем». – М.: Московский университет им. С.Ю. Витте, 2025. – С.693-698. – 0,4 п.л.
10. Карпенко А.А. Направления повышения социальной обеспеченности платформенных занятых // Сб. статей международной научно-практической конференции «Актуальные вопросы развития экономики и права – 2025». – Петрозаводск: МЦНП «Новая наука», 2025. – С.27-32. - 0,3 п.л.