

# ПЛАТФОРМЕННАЯ ЗАНЯТОСТЬ — ГЛАВНЫЙ ТРЕНД РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Ю. В. Герауф, Н. И. Глотова

Алтайский государственный аграрный университет (Барнаул, Россия)

Актуальность исследования заключается в том, что сегодня инфраструктурное развитие рынка труда связано, в первую очередь, с цифровыми платформами, которые представляют собой основной инструмент по сбалансированию спроса и предложения с точки зрения работодательской и соискательской активности. Появление цифровых платформ изменило организацию и структуру рынка труда. Дополнительный импульс развитию занятости на платформах, ориентированных на предоставление услуг и выполнение работ в веб-формате, способствовала пандемия коронавируса. Российский бизнес в целях сокращения своих затрат стал охотно пользоваться услугами фрилансеров. Однако режим самозанятых на сегодняшний день не предполагает социальных гарантий, закрепление которых в российском законодательстве будет способствовать не только росту числа «легальных» самозанятых, но и экономики страны в целом.

В статье раскрыта роль платформенной занятости как основного инструмента компенсации структурных проблем или сдвигов, когда в обществе появляются дееспособные, но не занятые люди. Охарактеризованы основные преимущества и недостатки цифровых платформ для работников, работодателей и экономики в целом. Целью данной работы является изучение платформенной занятости как главного тренда развития рынка труда в России, выявление преимуществ и рисков платформенной занятости, а также инструментов ее регулирования.

**Ключевые слова:** платформенная занятость, цифровые платформы, рынок труда, пандемия, самозанятость, фриланс, экономика, регулирование, социальная защита.

## PLATFORM EMPLOYMENT IS THE MAIN TREND OF LABOR MARKET DEVELOPMENT IN MODERN CONDITIONS

Yu. V. Gerauf, N. I. Glotova

Altai State Agrarian University (Barnaul, Russia)

The relevance of the study lies in the fact that today the infrastructural development of the labor market is associated primarily with digital platforms, which are the main tool for balancing supply and demand in terms of employer and jobseeker activity. The emergence of digital platforms has changed the organization and structure of the labor market. The coronavirus pandemic has further contributed to the development of employment on service-oriented and web-based platforms. Russian business, in order to reduce its costs, began to willingly use the services of freelancers. However, the regime of the self-employed, today, does not imply social guarantees, the consolidation of which in Russian legislation will contribute not only to an increase in the number of «legal» self-employed, but also to the country's economy as a whole.

The article reveals the role of platform employment as the main tool for compensating for structural problems or shifts when capable, but not employed people appear in society. The main advantages and disadvantages of digital platforms for workers, employers and the economy as a whole are characterized. The aim of this work is to study platform employment as the main trend in the development of the labor market in Russia, to identify the advantages and risks of platform employment, as well as tools for its regulation.

**Keywords:** platform employment, digital platforms, labor market, pandemic, self-employment, freelancing, economics, regulation, social protection.

---

**Введение.** Социально-экономические изменения, происходящие как в России, так и во всем мире, под влиянием развития цифровой экономики и в процессе преодоления последствий новой коронавирусной инфекции формируют новые условия взаимодействия на рынке труда, видоизменяя формы и виды занятости.

Повсеместное внедрение дистанционной работы и оптимизация трудовых ресурсов подтолкнули бизнес в сторону услуг фрилансеров. Главное в данном случае — развить в себе нужные навыки и быть достаточно адаптивным.

Исследования проведены на основе статистических данных Российской Федерации. В соответствии с поставленными задачами в исследовании применялись общенаучные методы (описание, сравнение, обобщение, системный анализ и др.), а также специальные методы и методики анализа платформенной занятости, предполагающие углубленный анализ источников по заявленной проблематике.

**Результаты исследования.** В течение последних 20 лет успешно развиваются новые формы занятости населения на основе применения информационных технологий. Сегодня наибольшее внимание уделяется платформенной занятости [1]. В этой связи внимание прежде всего следует уделить терминологии. Наряду с понятием «платформенная занятость» используются и другие — цифровой труд, гиг-экономика (англ. «gig» — подработка), микроработа, проектное или временное трудоустройство и пр. Различия в терминологии, разная трактовка данного термина обуславливают, в свою очередь, различные количественные оценки объема платформенной занятости, что прямо влияет на постановку и решение проблем в этой сфере. По мнению экспертов, пока сложно говорить о численности и структуре участников платформенной занятости [2]. На сегодня фактически отсутствуют механизмы реализации социальных гарантий и защиты трудовых прав работников данной сферы, нет соответствующего отечественного законодательства.

Платформенной, как правило, называется нестандартная форма занятости населения, когда организации (отдельные лица) применяют онлайн-платформу для доступа к другим организациям (частным лицам) с целью решения проблем, либо предоставления услуг в обмен на оплату. Занятые в платформенной экономике — это люди, использующие приложение или веб-сайт, чтобы найти клиентов или предоставить услуги за деньги. Примечательно, что платформы «сводят» спрос и предложение, не являясь при этом классическими работодателями, привычными в традиционной экономике.

С начала 2010-х гг. число платформ, соединяющих клиентов и бизнес, возросло в несколько раз. Согласно статистическим данным Международной организации труда, в 2020 г. в мире функционировали 777 подобных интернет-площадок, самые известные среди которых: Uber, «Яндекс.Такси», Ozon, YouDo, Profi.ru, и SkyEng. Специализация платформ распределилась следующим образом: доставка товаров — 49%, оказание онлайн-услуг (IT-разработка, web-дизайн) — 36%, транспортные услуги (такси и грузоперевозки) — около 14%. Подобные площадки служат для исполнителей источником дополнительного дохода. Тем не менее зафиксировать численность участников платформенной занятости не представляется возможным из-за отсутствия общих методических рекомендаций по такой оценке. По расчетам экспертов, в настоящий момент в России в платформенную занятость вовлечено около 6–8 млн чел., а к 2030 г. их количество может возрасти до 15 млн чел., но будет уступать традиционной занятости по найму. По мнению экспертов, следует прогнозировать рост платформенной занятости в таких сферах, как курьерская доставка, электронная торговля, IT и иные (в том числе персональные) услуги [3, 4].

Во многих странах самозанятыми признают людей, которые получают работу через цифровые платформы. Однако различия в подходах к регулированию зависят от соотношения минусов и плюсов, которые платформенная занятость приносит конкретной экономике (рис. 1).

Наши исследования показывают, что всегда необходимо искать баланс между эффективностью и справедливостью, соотносить выгоды от развития платформенной занятости и потери вследствие отсутствия гарантий.

Итак, платформенная занятость — эффективный инструмент получения дохода как на эпизодической, так и на регулярной основе. Она повышает гибкость рынка труда, содействует росту благосостояния населения. Низкие барьеры на вход, свобода в выборе рабочего графика и возможность дистанционного предоставления услуг делают платформенную занятость привлекательной для маломобильных и уязвимых категорий: лиц пенсионного возраста и с ограниченными возможностями здоровья, матерей с детьми, молодежи без опыта работы. В то же время платформенная занятость значительно увеличивает риск прекаризации части рабочей силы, потери социальных и трудовых прав.

Легальными способами оформления платформенной занятости в современной России являются самозанятость и индивидуальное предпринимательство. Однако имеет место и еще один вариант, оставляющий заказчиков и исполнителей вне правового поля, — «теневая» занятость.

Для экономики в целом	Для платформы	Для работника
<p><b>•Преимущества:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• возможность повышения занятости и доходов населения;</li> <li>• снижения безработицы в период кризисов, в том числе на фоне пандемии;</li> <li>• легализация и "обеление" экономической деятельности;</li> <li>• повышения доступности отдельных видов услуг.</li> </ul> <p><b>•Недостатки:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• сжатие сегмента традиционной занятости, которая служит источником социальных страховых взносов;</li> <li>• риск недополучения налогов;</li> <li>• повышенные риски бедности при низких ценах на услуги;</li> <li>• потери в человеческом капитале;</li> <li>• рост спроса на программы социальной помощи из-за отсутствия трудовых гарантий и социального страхования.</li> </ul>	<p><b>•Преимущества:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• число исполнителей можно регулировать в зависимости от спроса;</li> <li>• экономия на налогах</li> </ul> <p><b>•Недостатки:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• размывание рабочей силы;</li> <li>• низкая лояльность работников;</li> <li>• отрицательный отбор исполнителей.</li> </ul>	<p><b>•Преимущества:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• автономность, свобода в выборе графика и объема работы;</li> <li>• низкие барьеры входа;</li> <li>• неограниченная география.</li> </ul> <p><b>•Недостатки:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• нерегулярный и ненормированный график, переработки, отсутствие режима труда и отдыха;</li> <li>• нет механизмов защиты трудовых прав;</li> <li>• нет социальных гарантий.</li> </ul>

Рис. 1. Преимущества и недостатки платформ на рынке труда

На наш взгляд, наиболее оптимальным режимом платформенной занятости с точки зрения баланса выгод и издержек оказывается самозанятость. Ее преимущества — это легальный юридический статус, упрощенный налоговый режим (налог с доходов по льготной ставке 4–6%) и при этом простая процедура оформления.

По данным Федеральной налоговой службы, статус самозанятых в России с начала 2021 г. получили около 1 млн человек, при этом число желающих платить налог на профессиональный доход достигло 2,5 млн человек [5]. Все чаще услугами самозанятых пользуется малый и средний бизнес, пытаясь таким образом сократить свои расходы. Так, в 2020 г. услугами самозанятых воспользовались более 258 тыс. организаций, при этом основными направлениями деятельности плательщиков налога на профессиональный доход стали услуги такси, доставки товаров, аренда квартир, репетиторство, ремонтные, маркетинговые и IT-услуги [5].

Таким образом, проведенные нами исследования показали, что эксперимент с новыми формами налогообложения признан российскими властями удачным. Однако следует заметить, что помимо официально зарегистрированного населения, существует еще одна ниша так называемых «вольнорабочих» работников, которые находятся в «свободном плавании» на рынке труда. Фактически речь идет об обычном фрилансе, понятие которого в российском законодательстве не закреплено и определить границы такого понятия можно только с помощью словарей и общепринятой практики.

Согласно Википедии, фрилансер (англ. freelancer — «свободный художник») — свободный работник, который сам предлагает свои услуги на специализированных онлайн-ресурсах, через газетные объявления или личные связи [6]. В общепринятой практике к фрилансерам относят не только самозанятых, но и совмещающих разовые подработки с основной работой, но не заявляющих об этом в налоговую. Согласно экспертным оценкам, количество «свободных художников» в России в 2021 г. значительно выросло.

Сегодня российский рынок фриланса составляет 41 млрд долл. По прогнозам экспертов, в 2025 г. этот рынок достигнет 102 млрд долл. При этом обращает на себя внимание то, что наша страна по данному показателю входит в ТОП-10 стран и занимает второе место по темпам его роста, уступая исключительно Соединенным Штатам Америки [7].

Исследователи А. А. Михайлов и В. И. Федулов подчеркивают факт безусловного влияния пандемии и карантинных мер на рост числа фрилансеров [8]. Так, до начала пандемии в России было 727 тыс. официально зарегистрированных безработных, а на конец августа 2020 г. их число составило уже 3,6 млн человек.

По данным Национальной гильдии фрилансеров, возрастной состав участников платформенной занятости распределяется следующим образом: лица от 18 до 34 лет — 68%; категория от 35 до 44 лет — 18%. Высшее образование есть у 43% фрилансеров, а статус самозанятых или индивидуальных предпринимателей — у 26%. Фрилансеров

в большей степени привлекают для работы в таких сферах, как графика и дизайн, разработка веб-сайтов, программирование, тексты и копирайтинг, реклама и маркетинг. Кроме того, в среднем опытные фрилансеры зарабатывают в 1,5–2 раза больше офисных коллег, имеющих схожий уровень квалификации и знаний. Их доходы находятся в промежутке от 40–50 до 80–100 тыс. руб.

Как и у любой категории наемных работников, работа фрилансерами имеет свои плюсы и минусы (табл. 1).

Таблица 1

### Преимущества и недостатки работы фрилансером

Преимущества	Недостатки
— свобода выбора	— отсутствие социальной поддержки
— гибкий график	— нестабильный заработок
— экономия времени и денег	— необходимость быть организованным и ответственным
— потенциально высокие заработки	— постоянный поиск новых заказов
— комфорт	— налоги
— возможность путешествовать	— скрытые расходы
— путь создания собственного бизнеса	

Исследования также показывают, что 79% фрилансеров ценят возможность самостоятельно распределять свое рабочее время, для 75% важно, что такой тип занятости позволяет экономить финансовые и временные ресурсы. При этом 64% лиц, сделавших выбор в пользу фриланса, считают для себя подходящими условия труда без привязки к географической локации, а также наличие возможности совмещать работу одновременно на нескольких заказчиков (47%).

С позиций социологического подхода фрилансеры являются классическими представителями класса прекариата, под которым понимают не имеющих полной гарантированной занятости работников.

Фрилансеры весьма склонны к заблуждениям относительно условий своего труда. Гибкая занятость отнюдь не гарантирует рост доли свободного времени в графике, а зачастую, напротив, приводит к ухудшению субъективного благополучия работника за счет интенсификации трудовых задач. Кроме того, заказчики предпочитают сотрудничать с теми фрилансерами, которые постоянно повышают свою квалификацию и совершенствуют навыки, что часто происходит за счет личного времени и средств. По этому поводу эксперты М. К. Галыгина и Н. И. Глотова указывают, что повышением своей квалификации в карантин были заняты 51% фрилансеров [9].

Действительно, требования работодателей к специалистам в период пандемии только возросли. Стоит также отметить стрессогенный характер платформенной занятости, что обусловлено постоянной необходимостью поиска новых заказов, нерегулярным характером заработной платы, при этом из-за большого предложения на рынке труда фрилансерам часто приходится устанавливать более низкие цены на свои услуги. Еще одна психологическая проблема — вынужденная социальная изоляция и отсутствие разделения личного и рабочего времени.

С уверенностью можно утверждать, что распространенной практикой в бизнесе сегодня становится работа с фрилансерами. 45% заказчиков фрилансеров являются такие же частные лица и индивидуальные предприниматели, а также организации малого бизнеса (39%). Только порядка 16% средние и крупные организации готовы сотрудничать с фрилансерами официально, при этом лишь 26% от общего числа заказчиков на постоянной основе. Главные мотивы для найма фрилансеров представлены на рисунке 2.

Ключевым фактором спроса на услуги фрилансеров, по нашему мнению, является прогнозируемое снижение количественных параметров трудоспособного населения из-за превышения уровня смертности над рождаемостью, а также и растущий дефицит квалифицированных кадров. Кроме того, привлекая таких исполнителей, бизнес экономит время и деньги. Так, аналитические данные, представленные аудиторско-консалтинговой фирмой PwC, показывают, что доля компаний, считающих привлечение фрилансеров очень выгодным, увеличилось в течение трех лет с 39 до 80% и вызвано это, прежде всего, необходимостью цифровой трансформации общества [10].

Наши исследования также показывают, что работая с фрилансерами, компании сталкиваются с определенными рисками:

- во-первых, нестабильность и непредсказуемость качества их работы (51%);
- во-вторых, необходимость постоянного поиска (39%);
- в-третьих, неверное понимание поставленных задач и требований (35%);
- в-четвертых, безответственность и необязательность фрилансеров и высокий риск обмана (34%).

Несмотря на вышеперечисленные риски для заказчиков, рынок фрилансеров в России растет [11]. Новое поколение не собирается постоянно работать на одну компанию. Оно ценит свободный график, не против менять страны, профессии и продавать свои таланты максимальному количеству работодателей одновременно. Представители

старших поколений все чаще также готовы рискнуть. Сегодня на рынке возникает больше возможностей для того, чтобы попробовать себя в качестве «свободного художника», не рискуя остаться

ни с чем. В будущем основу бизнеса будут составлять носители критически важных для компании знаний и управленцы, способные передавать эти знания дальше [12].

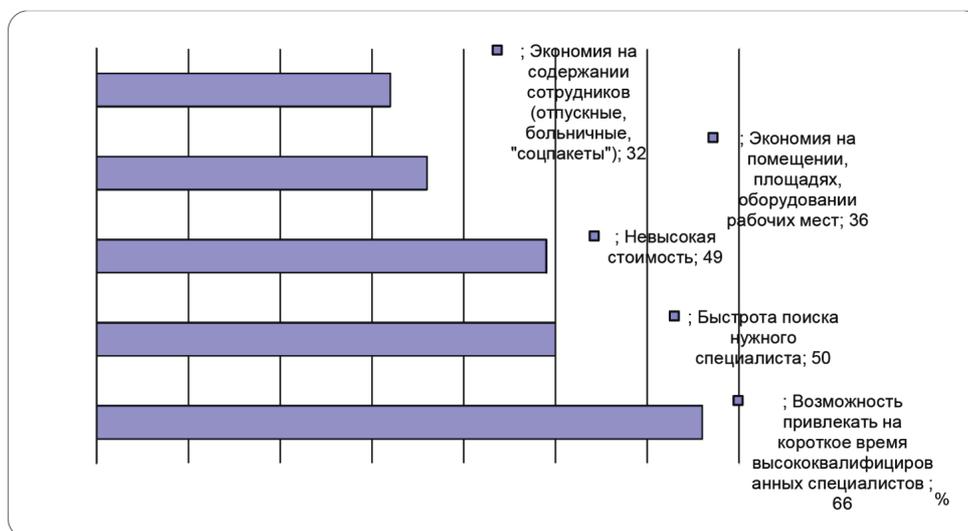


Рис. 2. Основные мотивы работодателей для найма фрилансеров

Работу с фрилансерами в компаниях будут вести менеджеры, ставить задачи, контролировать их выполнение и вести диалог от лица фирмы. Кроме того, в настоящее время многие предприятия придерживаются комбинированного формата работы, при котором часть сотрудников работает на «удаленке», а часть — в офисе. Значит, на рынке труда потребуются профессионалы, основной задачей которых станет адаптация производственных процессов, перестройка рабочих коммуникаций и создание новых условий для продвижения по карьерной лестнице как офисных, так и удаленных сотрудников [13].

В России и ряде европейских стран штатный сотрудник привилегированнее фрилансера: можно отправить в декрет, отпуск, на больничный, получить корпоративную страховку, оформить ипотеку и получить кредит. Таких преимуществ у фрилансеров нет. Российское правительство пока только разрабатывает ряд законопроектов, чтобы максимально упростить их работу, сделать прозрачным взаимодействие заказчиков и исполнителей, установить социальные гарантии.

**Заключение.** По мнению авторов, стимулированию рынка труда в России будет способствовать реализация следующих мер:

1. Новый формат платформенной занятости требует законодательного закрепления, поскольку Трудовым кодексом не регулируются отношения между специалистами онлайн-платформы и получателем услуг. Кроме того, возможно разделить платформенную занятость на несколько составляющих, для каждой из которых сформировать свою нормативную базу по аналогии с типами предпринимательства.

2. Легитимация категории «независимых работников», которые будут выведены из-под регулирования МРОТ и продолжительности рабочего времени, однако получают право на коллективное представительство своих трудовых интересов.

3. Социальное обеспечение «платформенно занятых». Например, посредством применения схем финансирования, совместного страхования рисков при участии исполнителя, представителей платформ и государственных институтов, а также расширения практик добровольного страхования.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Еремина Н. В., Трубицина А. А. Фриланс как будущее развитие экономики // Деловой вестник предпринимателя. 2020. № 2 (2). С. 52–54.
2. Кушкарлова А. Н., Пищулина Т. В. Правовое регулирование фриланса: теоретико-правовой и диагностический аспекты // Вестник Совета молодых ученых и специалистов Челябинской области. 2021. Т. 1. № 1 (32). С. 51–53.

3. Калашникова И. В., Филиппова К. В. Фриланс и российский рынок труда // Вестник Тихоокеанского государственного университета. 2020. № 4 (59). С. 81–90.
4. Хахина А. М., Докукин Э. А. Фриланс в сфере IT: плюсы и минусы // Заметки ученого. 2020. № 2. С. 229–232.
5. Федеральная налоговая служба России. URL: <http://government.ru/department/70/events/> (дата обращения: 19.07.2021).
6. Википедия. URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/> (дата обращения: 19.07.2021).
7. Росстат. URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 19.07.2021).
8. Михайлов А. А., Федулов В. И. Состояние и перспективы развития российского рынка фриланса в условиях пандемии COVID-19 // Управленческий учет. 2021. № 4. С. 77–82.
9. Галыгина М. К., Глотова Н. И. Изменение российского рынка труда на фоне всемирной пандемии // Социально-экономическая политика страны и Сибирского региона в условиях цифровой экономики: материалы XII международной научно-практической конференции, посвященной 55-летию Алтайского филиала Финуниверситета / под общ. ред. В. А. Ивановой, Т. Е. Фасенко. Барнаул, 2020. С. 34–39.
10. Аудиторско-консалтинговая фирма PwC. URL: <https://www.pwc.ru/ru/about.html> (дата обращения: 19.07.2021).
11. Герауф Ю. В., Кудинова М. Г., Глотова Н. И. Управление финансовыми рисками: учебное пособие. Барнаул, 2016. 171 с.
12. Герауф Ю. В., Зеленина Е. А. Роль инвестиций в социально-экономическом развитии региона // Аграрная наука — сельскому хозяйству: сборник статей XII Международной научно-практической конференции: в 3 кн. Барнаул, 2017. С. 157–159.
13. Герауф Ю. В., Глотова Н. И. Организация системы образовательной поддержки АПК Алтайского края // Экономика Профессия Бизнес. 2021. № 2. С. 29–35.

## REFERENCES

1. Eremina N. V., Trubitsina A. A. Freelance as the future development of the economy // Business Bulletin of the Entrepreneur. 2020. No. 2 (2). Pp. 52–54.
2. Kushkarova A. N., Pishchulina T. V. Legal regulation of freelancing: theoretical, legal and diagnostic aspects // Bulletin of the Council of Young Scientists and Specialists of the Chelyabinsk Region. 2021. T. 1. No. 1 (32). Pp. 51–53.
3. Kalashnikova I. V., Filippova K. V. Freelance and the Russian labor market // Bulletin of the Pacific State University. 2020. No. 4 (59). Pp. 81–90.
4. Khakhina A. M., Dokukin E. A. Freelance in IT: pros and cons // Notes of a scientist. 2020. No. 2. Pp. 229–232.
5. Federal Tax Service of Russia. URL: <http://government.ru/department/70/events/> (date of access: 19.07.2021).
6. Wikipedia. URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/> (date of access: 19.07.2021).
7. Rosstat. URL: <https://rosstat.gov.ru/> (date of access: 19.07.2021).
8. Mikhailov A. A., Fedulov V. I. State and development prospects of the Russian freelance market in the context of the COVID-19 pandemic // Management accounting. 2021. No. 4. Pp. 77–82.
9. Galygina M. K., Glotova N. I. Changes in the Russian labor market against the backdrop of a global pandemic // Socio-economic policy of the country and the Siberian region in the digital economy. Materials of the XII international scientific-practical conference dedicated to the 55th anniversary of the Altai branch of the Financial University / under total. ed. V. A. Ivanova, T. E. Fasenko. Barnaul, 2020. Pp. 34–39.
10. Audit and consulting firm PwC. URL: <https://www.pwc.ru/ru/about.html> (date of access: 19.07.2021).
11. Gerauf Yu. V., Kudinova M. G., Glotova N. I. Financial risk management: a tutorial. Barnaul, 2016. 171 p.
12. Gerauf Yu. V., Zelenina E. A. The role of investments in the socio-economic development of the region // Agrarian science — to agriculture. collection of articles of the XII International Scientific and Practical Conference: in 3 b. Barnaul, 2017. Pp. 157–159.
13. Gerauf Yu. V., Glotova N. I. Organization of the educational support system for the agro-industrial complex of the Altai Territory // Economy Profession Business. 2021. No. 2. Pp. 29–35.

Поступила в редакцию: 20.07.2021.

Принята к печати: 14.10.2021.