

УДК 331.52:004

О.М. Комарова

ГОУ ВО МО «Государственный гуманитарно-технологический университет»,
Орехово-Зуево, email: ustyga@yandex.ru

ДЕСТАБИЛИЗИРУЮЩЕЕ ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВЫХ ПЛАТФОРМ НА СИСТЕМУ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Ключевые слова: диджитализация процессов труда, цифровые платформы, платформенная занятость, цифровой рынок труда.

Цифровизация архитектуры существующих бизнес-моделей облегчила процесс создания новых ценностей, трансформировала взаимодействие работодателя с работниками и потенциальными соискателями, создала новые виды занятости и упростила процедуру заключения трудовых соглашений. Представленная в статье оценка особенностей цифровой трансформации занятости позволила выявить причины дестабилизирующего влияния цифровых платформ, как источника движения факторов производства, на конъюнктуру современного рынка труда. Предметом исследования являются процесс влияния цифровых платформ на гибкость системы занятости населения. Методологическую основу исследования составили общенаучные методы познания, такие как историко-тематический обзор, структурно-логический и факторный анализ. Целью данной статьи являются формирование авторской характеристики принципов развития цифровых платформ, влияющих на масштабы и глубину вовлечения населения в новый тип трудовых отношений. Результатом исследования в данной статье выступает глубокая проработка гипотезы непосредственного негативного влияния цифровизации на эволюции современного рынка труда. Проведенное исследование позволило сформулировать пять видов рекомендованных мероприятий, реализация которых обеспечит развитие инфраструктуры рынка труда и гибкое преобразование систем организации, регулирования и контроля за его структурой.

О.М. Komarova

State University OF Humanities and technology, Orekhovo-Zuyevo, email: ustyga@yandex.ru

THE DESTABILIZING IMPACT OF DIGITAL PLATFORMS ON THE EMPLOYMENT SYSTEM

Keywords: digitalization of labor processes, digital platforms, platform employment, digital labor market.

Digitalization of the architecture of existing business models has facilitated the process of creating new values, transformed the interaction of the employer with employees and potential applicants, created new types of employment and simplified the procedure for concluding employment agreements. The assessment of the features of the digital transformation of employment presented in the article made it possible to identify the causes of the destabilizing influence of digital platforms, as a source of movement of factors of production, on the conjuncture of the modern labor market. The subject of the study is the process of the influence of digital platforms on the flexibility of the employment system. The methodological basis of the research is based on general scientific methods of cognition, such as historical and thematic review, structural-logical and factor analysis. The purpose of this article is to form the author's characteristics of the principles of development of digital platforms that affect the scale and depth of public involvement in a new type of labor relations. The result of the research in this article is a deep study of the hypothesis of the direct negative impact of digitalization on the evolution of the modern labor market. The conducted research allowed us to formulate five types of recommended measures, the implementation of which will ensure the development of the labor market infrastructure and the flexible transformation of the organization, regulation and control of its structure.

Динамичная цифровизация практически всех социально-экономических систем серьезно преобразовала модель поведения экономических агентов, видоизменила алгоритмы финансово-экономических процессов и бизнес-архитектуру современных компаний. В результате трансформировались характер

деловых взаимодействий, конъюнктура рынка труда и сформировался главный тренд в построении и регулировании трудовых правоотношений, т.е. сформировалась цифровая занятость. Согласно формулировке Н.И. Глотова, Ю.В. Гергауфа под цифровой занятостью понимается нестандартная форма трудовой

деятельности, ориентированная на предоставление услуг и выполнение работ в веб-формате.

По мнению Днепровской Н.В, Макаренковой Е.В. цифровизация занятости – это дифференцированный процесс развития трудовых отношений за счет создания способов и механизмов применения цифровых технологий для решения социально-экономических проблем и достижения новых экономических эффектов [2, с. 23].

Сегодня описанию сущности концепции цифровой занятости посвящено значительное число фундаментальных трудов и прикладных научных исследований. Большинство авторов, которых сходятся во мнении, что реализация данного типа занятости требует применения цифровых инструментов, коммуникационных систем, а также инновационного подхода к реализации своих профессиональных задач в офлайн и онлайн режиме.

Формирование такого типа занятости является процессом неизбежным, предопределенным сменой технологического уклада в виду структурного социально-экономического кризиса и преобразования эсхотологических принципов построения многополярного мира. Кроме этого, на развитие только зародившейся новой формы занятости значительно повлияло масштабное распространение нового типа опасного инфекционного заболевания, потребовавшего использования нестандартных подходов для устранения условий ее дальнейшего распространения, т.е. использования изоляционных мер и иных ковидных ограничений.

На современном этапе уже достаточно много сказано и написано про социальную значимость, экономическую эффективность [9, с. 20] и опасность внедрения сенсорики, роботизированных систем, программ искусственного интеллекта, интернета вещей, дополненной реальности и др. цифровых технологий в текущую модель современного рынка труда.

Теоретическую основу исследования процесса цифровизации современного рынка труда составляют исследовательские работы Днепровская Н.В., Комаровой О.М., Петрушенко А.Д., Сизова И.Л., Карапетян Р.В., Орлова Н.С., Зинич А.В.,

Помогаев В.М., Скосырева Н.Д., Локтюхина Н.В., Черных Е.А., Макаренкова Е.В., Удалов Д.В., Капелюк С.Д., Карелин И.Н. и др. Все они описывают влияние цифровизации в целом на экономику как положительно-продуктивное, но на рынок труда как негативное, «сжимающее объемы рабочих мест» и расширяющее неуверенность и неопределенность в возможностях трудоустройства.

Так процесс смещения акцентов занятости со стандартных в сторону новых цифровых форм, согласно утверждению, Т. А. Камаровой и Н. В. Тонких следует «рассматривать как инструмент сохранения имеющихся и создания новых рабочих мест и как альтернативу сокращения занятости в нетиповых условиях» [6, с. 23].

И.Л. Сизова, Р.В. Карапетян, Н.С. Орлова наряду с упомянутыми ранее учеными, высказали мнение, что «в цифровую эпоху трансформируются смыслы и значения труда, меняется природа отчуждения труда, порядок и характер эмансипации, гибкость, адаптивность, креативность и эстетика трудовых функций» [17, с. 255].

Цель исследования

Целью данной статьи являются формирование авторской характеристики принципов развития цифровых платформ, влияющих на масштабы и глубину вовлечения населения в новый тип трудовых отношений.

Результаты исследования

Цифровизация занятости сегодня дифференцировалась на несколько подтипов не только по виду экономической деятельности, но, и по форме проявления взаимодействия между поставщиками и заказчиками рабочей силы. В частности, были сформированы гибридная занятость, виртуальная занятость, дистанционная, удаленная занятость, платформенная занятость, IT-занятость и. Каждая из перечисленных подтипов формы занятости имеет свои особенности, свою эффективность и свою значимость, т.е. позитивные и негативные последствия для экономики. Наибольшую выраженную популярность при этом получили фриланс, платформенная и дистанционная занятости.

В последние 3-4 года максимальное внимание получило изучение процесса формирования, развития и масштабирования платформенной занятости, которая, как и иные перечисленные типы базируется на применении информационно-коммуникационных технологий.

Платформенная занятость как собственно и сама технология «цифровой платформы» зародилась относительно недавно, в начале 2000-х в Западной Европе.

Для изучения степени влияния платформенной занятости на гибкость состояния рынка труда использовались научные труды Камаровой Т.А., Тонких Н.В., Раупова Ж.Р., Карпенко О.И., Глотова Н.И., Герауф Ю.В., Дрыгина Н.А., Мирзабалаева Ф.И., Забелина О.В., Шичкин И.А., Ортюкова А.С., Филющенко Л.И., Петровская Н.Е. и другие.

Согласно формулировке Европейского фонда улучшения условий жизни и труда, платформенная занятость – это гибкая форма трудовых договорных соглашений об оказании услуг за плату между заказчиком услуги (потребителем, клиентом), поставщиком услуги (исполнителем работ, независимым профессионалом) и технологическим посредником (цифровой платформой, онлайн медиатором, электронной площадкой) при использовании ИКТ и сети Интернет.

Как технологии организации труда платформенная занятость может осуществляться в онлайн и офлайн формате, выравнивая спрос и предложение на динамично изменяющемся рынке труда. Данный тип занятости сформировался под влиянием процесса развития производительных сил и трансформации производственных отношений, усилившимся экономическим спадом при росте спроса на трудовые ресурсы.

«По оценкам Эванса и Гавера уже в 2016 году в мире существовало свыше 300 операционных платформ для занятости. Что касается ЕС, то еще в 2017 году JRC собрал данные о 199 внутренних и международных платформах для совместной работы в 28 странах ЕС, из которых 173 до сих пор являются активными» [12, с. 1117].

Согласно статистическим данным Международной организации тру-

да, к 2020 г. в мире функционировало 777 платформенных (интернет) площадок. Самые известные среди которых: Amazon Mechanical Turk (также называемый MTurk или AMT), Clickworker, Deliveroo, Listminut, PeoplePerHour, TaskRabbit, Upwork, Uber, Wildberries, HeadHunter, Яндекс, Ozon, YouDo, Profi.ru, SkyEng, СберУслуги, ЮKassa, Avito, Газпром нефть и другие [2, с. 24]. Свое широкое распространение платформенная занятость получила ввиду ее прозрачности, удобства и действенности, как нового вида институционального образования и процесса предоставления профессиональных трудовых услуг по запросу.

«Особую популярность данная занятость получила у специалистов поколения Z и самозанятых людей» [5, с. 26], т.к. главным инструментом организации платформенной занятости выступает алгоритм установления баланса интересов между участниками трех стороннего взаимодействия. Также на популярность платформенной организации труда влияет низкая капиталоемкость, при усредненной наукоемкости данного процесса.

Являясь относительно новым сегментом цифровой экономики, платформенная занятость не имеет ни точной идентификационной характеристики ее принципов, ни регулирующей нормативно-правовой базы, ни методики системной оценки численности в ней занятых лиц. Обращаясь к статистическим данным, представленным в Сборниках Росстата «Трудовые ресурсы, занятость и безработица» за периоды 2021-2023 годы, а также к Итоговому отчету Центра стратегических исследований по результатам исследования «Платформенная занятость: вызовы и возможные решения» проводимого в 2021-2022 гг., необходимо отметить, что число платформенных занятых в России неуклонно растет. К концу первого квартала 2021 года подтвержденное количество такого рода занятых лиц составляло 3,5 млн. человек, а к концу года уже 3,75 млн. человек. В 2022 году аналогичного периода численность граждан, получающих доход от деятельности на цифровых платформах, составляла 4,96 млн. человек.

Таблица 1

Данные за период 2021-2023 годы

Возрастные группы	Доля платформенных занятых, работающих на постоянной и временной основе		
	2021 год	2022 год	2023 год
20 – 29 лет	17,5 % – основная занятость 20 % – дополнительный заработок	19 % – основная занятость 21 % – дополнительный заработок	25 % – основная занятость 27,5 % – дополнительный заработок
30 – 39 лет	33,5 % – основная занятость 34 % – дополнительный заработок	36 % – основная занятость 37 % – дополнительный заработок	47 % – основная занятость 48,5 % – дополнительный заработок
40 – 49 лет	23 % – основная занятость 26,5 % – дополнительный заработок	25% – основная занятость 29 % – дополнительный заработок	32,7 % – основная занятость 38 % – дополнительный заработок

Примечание: составлено авторами на основе данных Росстата.

Динамика гендерной структуры платформенной занятости

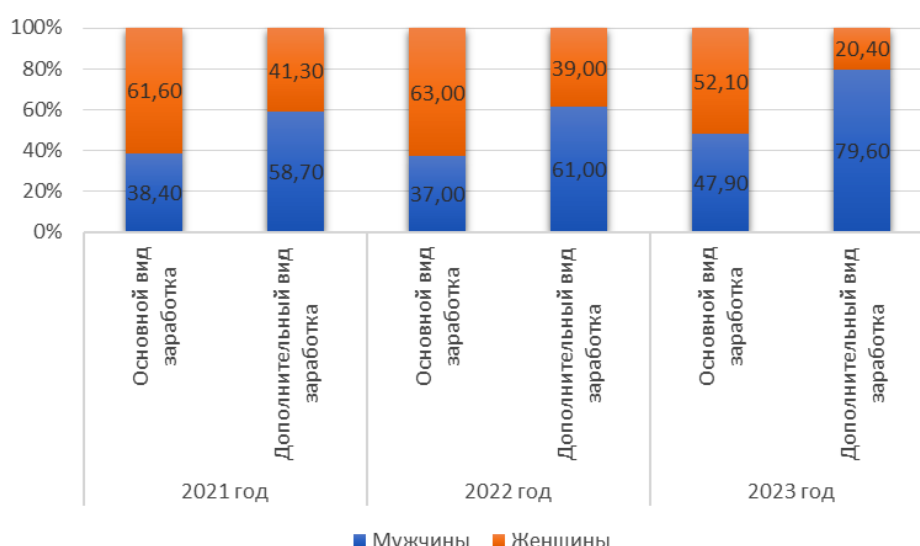


Рис. 1. Динамика изменений гендерной структуры платформенной занятости за период 2021-2023 гг.

Примечание: составлено авторами на основе данных Центра стратегических разработок.

В течение 2023 года численность платформенных занятых увеличилась до 5,3 млн. человек. К концу 2024 года планируется, что численность вовлеченных в получение дохода с помощью цифровых платформ составит порядка 7 – 10 млн. человек, из них от 1,7 до 3,6 млн. человек планируют получить доход на постоянной основе, а от 3,56 до 4,28 млн. человек как дополнительный доход.

Статистическое исследование структуры средней за анализируемый период совокупности платформенных занятых показал, что большую их часть составляют 55% мужчины, против 45% женщин. При этом, среди молодых представителей платформенных занятых, в возрасте с 15 до 20 лет гендерная пропорция имеет обратный структурный вид, т.е. 90% девушек к 10% юношей. Градация платформенных занятых по степени об-

разования, что 40% из них имеют полное или незаконченное высшее образование, 39% – среднее профессиональное образование и 16,7% – среднее общее и у 3,2 основное общее (т.е. 9 классов средней школы). Обобщим полученные данные в Росстате за 2021-2023 годы по возрастной структуре занятых с учетом соотношений между лицами, которые получают доход на постоянной основе с помощью цифровых платформ, и лицами, для которых платформенная занятость это – подработка, в таблице 1.

Опираясь на результаты социально-экономического исследования российского рынка платформенной занятости, проведенного Центром стратегических разработок, также необходимо отметить рост показателей численности гендерной структуры платформенной занятости, что находит свое отражение на рисунке 1.

Так, в 2021 году 0,65 млн. мужчин и 1,16 млн. женщин из всей совокупности занятых, платформенную занятость использовали как постоянный источник дохода, а 0,81 млн. мужчин и 0,95 млн. женщин использовали ее как допол-

нительное место заработка. В то время как в 2022 году 0,94 млн. мужчин и 3,02 млн. женщин.

Еще необходимо отметить положительную динамику изменений в образовательной структуре платформенных занятых, что находит отражение на графике рисунке 2.

Изучение возрастной структуры платформенных занятых позволило определить их среднестатистический возраст, который в зависимости от отраслевой принадлежности исследуемых, варьировался от 31 до 35 лет.

Оценивая доходность российского рынка платформенной занятости, можно отметить, что только один его сегмент, такой как фриланс услуги, сегодня приносит бюджету 41 млрд. долларов и по прогнозам экспертов Минэкономразвития, в 2025 г. Доходность этого рынка достигнет 102 млрд. долларов. При этом обращает на себя внимание то, что наша страна по данному показателю входит в ТОП-10 стран и занимает второе место по темпам роста, уступая исключительно Соединенным Штатам Америки [14, с.105].

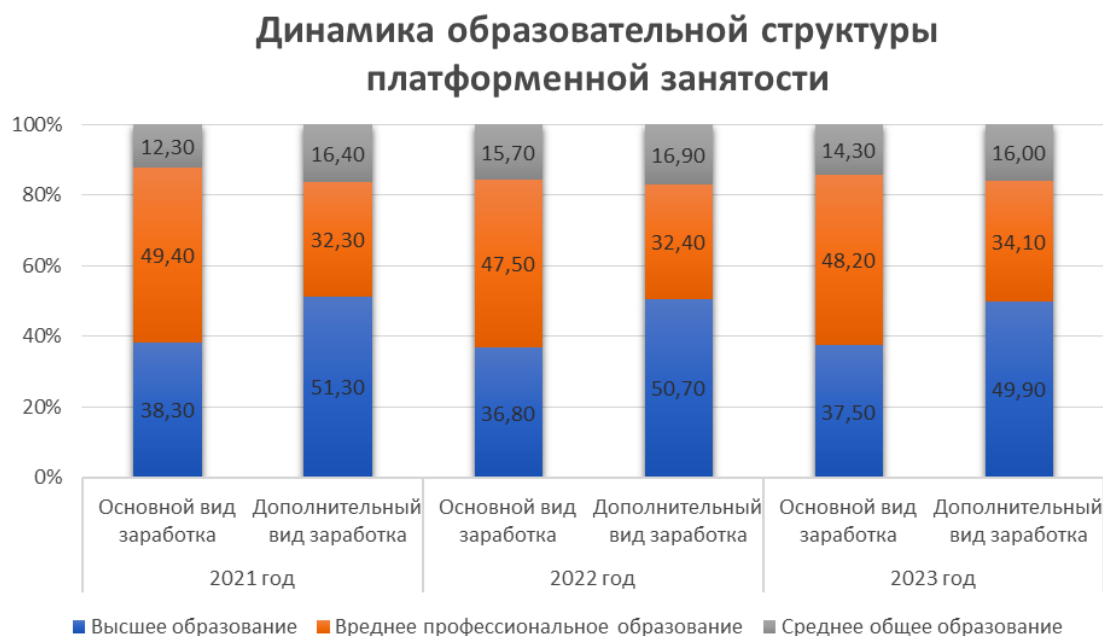


Рис. 2. Динамика изменений образовательной структуры платформенной занятости за период 2021-2023 гг.

Примечание: составлено авторами на основе данных Росстата и Сервиса открытой аналитики рынка труда.

Таблица 2

Достоинства платформенной занятости

На уровне государства и потребителей услуг	На уровне операторов и провайдеров цифровых платформ	На уровне платформенных занятых
Снижение показателей безработицы и трудовой миграции, т.к. обеспечивает занятостью и доходом без необходимости переезда	Возможность увеличения доли занимаемой на рынке услуг без дополнительных затрат, а благодаря феномену сетевых эффектов	Отсутствие временных и территориальных границ для трудоустройства и выполнения работ как самозанятому
Дополнительный источник пополнения бюджета страны и вклад в ВВП	Растущая маржинальность бизнеса в цифровой экономике	Простота регистрации на платформе и начала сотрудничества.
Рост удовлетворенности населения страны качеством предоставляемых услуг за счет повышения эффективности социального обслуживания населения	Разнообразие способов оформления отношений (например, по договору ГПХ, по прямому трудовому договору, по договору оказания услуг с самозанятым и др.)	Возможность самостоятельного выбора: места работы, формы занятости (онлайн или офлайн), полная или частичная занятость), размера рабочей нагрузки, удобного и гибкого графика работы, вида реализуемого проекта.
Обеспечивает динамичный рост конкуренции на рынке потребительских услуг за счет, увеличения их объема	Возможность сэкономить расходы на налогах, социальных выплатах	Возможность трудоустройства для соискателей испытывающих физические и возрастные ограничения (например, пенсионерам, одиноким матерям, инвалидам и т.д.)
Масштабирование технологий цифровой экономики		Возможность совмещения основной и дополнительной работы, а значит способов получения доходов
Возможность заменить работу человека во вредных и опасных условиях труд на использование роботизированных систем и иных цифровых технологий		

За 15 летнюю историю развития платформенных технологий сформировалась особая типология занятости в данном секторе, учитывающая влияние следующих свойств (признаков) цифровизации традиционных бизнес-моделей. В первую очередь типы платформенной занятости стали различаться по форме предоставляемой услуги; по субъекту, распределяющему задачи и ответственность; по уровню навыков, требуемых для выполнения поставленных задач, т.е. уровню квалификации платформенных занятых.

В странах Западной Европы, согласно данным Европейской комиссии по труду, в настоящее время можно выделить 10 типов платформенной занятости (по 10 видам осуществляемых работ). В соответствии с типологией Eurofond, сформированной по результатам исследования собранных фактических данных об условиях труда работников платформ выделяют «стратегическую

и базовую совместную работу в условиях неполного рабочего времени, а также совместный и базовый труд по срочным трудовым договорам» [3, с. 159].

В Российской Федерации принято выделять три типа платформ предоставляющих, прямо или косвенно, возможности оказания услуг и выполнения работ за плату, такие как:

1. Цифровые трудовые веб-платформы. Например: Профи, Head Hunter, Зарплата.ру, VC.RU-Вакансии, Хабр Карьера, SuperJob, Карьерист.ру, Яндекс.Работа, Indeed, Trudvsem.ru и др.

2. Электронные цифровые платформы торговли. Например: СберМаркет, Яндекс Маркет, Avito, Ozon, Wildberries, Альфа-Форекс, Lime Trader и др.

3. Маркетплейсы для удаленной работы. Например: Poket Ворк, Qugo, Самозанятые.рф, ЯЗАНЯТ, Наймикс, БИР-ЖААУТСОРСИНГА.рф, КонсольПро, QIWI Business, Мои самозанятые и др.

Таблица 3

Недостатки платформенной занятости

На уровне государства и потребителей услуг	На уровне операторов и провайдеров цифровых платформ	На уровне платформенных занятых
Отсутствие отдельного законодательства для регулирования деятельности платформ	Слабая государственная поддержка формирования и стабильного развития новых стартапов	Специфический риск ухудшения прозрачности условий труда
Недостаток рычагов влияния на платформенную занятость	Долгий период завоевания доверия со стороны клиента	Как правило, отсутствие перспектив карьерного роста
Отсутствие законодательно подкрепленной практики решения споров между собственниками платформ, работниками и заказчиками	Стремительные цифровая трансформация и автоматизация бизнес-процессов на рынке услуг ведет к постепенному сокращению рабочих мест	Очень низкий уровень обеспеченности всем необходимым: инвентарем, топливом, техническим обслуживанием и инструментарием, для оказания услуг (выполнения работ)
Проблема нестабильности и волатильности цен из-за непредсказуемости тарифов на товары и услуги поставщиков, устанавливаемых собственниками платформы	У исполнителей высокие запросы к оплате услуг (работ) при недостаточной мотивации к производительному труду	Отсутствие статуса занятого отсюда проблемы с социальным и пенсионным обеспечением
Проблемы обеспечения безопасности транзакционным платежам	Неподтвержденная квалификация и низкий уровень цифровой грамотности	Отсутствие уверенности в стабильности дохода и возможности планирования значимых расходов
Значительная часть платформенных занятых скрывают свои доходы, находясь в «серой зоне налогообложения»	Высокая вероятность конфликтов постоянно действующего персонала с привлеченными самозанятыми и	Дискриминация и пренебрежение со стороны работодателя, (например, необоснованные штрафы)
Высокая конкуренция за деятельность над престижным проектом	Стрессогенный характер занятости, требующий постоянного поиска подходящего исполнителя	Ненормируемая интенсивность труда (переработки)
Отток высококвалифицированного человеческого капитала		Существенные затраты на повышение своей квалификации и совершенствование навыков

Дальнейшее развитие технологии цифровых платформ все больше их популяризирует, увеличивая масштабы и объемы включения в экономику каждого отдельно взятого государства. Согласно выражениям А. Абоева, декана факультета рекламы и связей с общественностью РГГУ и руководителя исследовательского проекта «Платформенная занятость как инструмент трудовой социализации представителей поколения Z» и С. Зверева, руководителя школы коммуникаций НИУ ВШЭ по совместительству Президента проекта КРОС, в платформенную занятость в России уже сегодня, по разным оценкам, вовлечено порядка 7 млн. человек. К 2030 году численность граждан, получающих доход с помощью цифровых

платформ, увеличится в среднем до 12-14 млн. человек, и порядка 150 млн. человек, т.е. до 5% от экономически активного населения планеты.

При сложившихся темпах роста численности платформенных занятых, растут объемы дистанционно произведенного продукта (выполненных работ, оказанных услуг), соответственно доля капитализации доходов населения страны. Подтверждением этому служат данные опроса платформенных занятых, проведенного в марте 2022 года Центром стратегического развития, который показал, что более 90% опрошенных (их было порядка 2000 человек), по их словам, получают более 50% своего дохода через цифровые платформы.

Таблица 4

Экономические показатели, характеризующие развитие рынка труда

Показатели (факторы)	Обознач	Анализируемый период			Изменения (+;-)	
		2021 г.	2022 г.	2023 г.	2022 г.	2023 г.
Численность занятого населения (млн. чел)	$S_{\text{без}}$	3,63	2,95	2,26	-0,68	-0,69
Уровень занятости населения (%)	$U_{\text{без}}$	58,5	61,3	62,7	2,8	1,4
Общая численность безработных (млн. чел)	$N_{\text{вак}}$	1,117	2,315	2,224	2,315	-0,091
Уровень безработицы (%)	$U_{\text{вак}}$	5,2	3,7	3,6	-1,5	-0,1
Реальные располагаемые доходы граждан (тыс. руб.)	P_d	40466	47,550	50,265	7085 (+14,9%)	2714 (+5,4%)
Темпы миграции трудоспособного населения (%)	$TM_{\text{иг}}$	2,6	3,5	1,3	0,9	-2,2
Число вакантных должностей (млн. ед.)	C_{RP}	1,72	1,65	3,50	-0,07	1,85
Число экономически активного (трудоспособного) населения (млн. чел)	C_{UNL}	83,2	75,4	74,1	- 7,8	-1,3
Коэффициент напряженности	$K_{\text{нп}}$	4,36	3,91	3,05	-0,45	-0,86
Коэффициент конъюнктуры	$K_{\text{конъю}}$	0,984	0,785	0,308	-0,199	-0,477

Так что же влияет на динамичный рост платформенной занятости? Для ответа на данный вопрос рассмотрим достоинства и недостатки данного типа занятости со всех трёх сторон его участников в таблице 2.

Анализируя данные представленные в таблице 2, и опираясь на выдержки Доклада Международной организации труда «Перспективы занятости и социальной защиты в мире. Роль платформенного труда в трансформации сферы труда» можно с уверенностью сказать, что более половины всех занятых в России (порядка 80%) видят значительно больше плюсов от такого рода деятельности, чем минусов. При этом каждый второй опрошенный отмечает главным плюсом сотрудничества с цифровыми платформами это самостоятельное управление своей профессиональной деятельностью, нагрузкой, временем и источником доходов.

Особую миссию сейчас выполняют цифровые платформы, выполняя расстановку рабочей силы на рынке труда и создавая новые рабочие места для граждан ее потерявших, в результате ухода иностранного работодателей с российского

рынка труда ввиду действия экономических санкций.

Между тем, не смотря на все плюсы использования цифровых платформ при управлении занятостью населения, развитие данной технологии, как и любой другой, всегда проходит сложный путь устранения недостатков ее влияния (табл. 3).

Учитывая специфические свойства платформенной занятости и предпосылки ее формирования, определим последствия ее дальнейшего развития на сбалансированность экономических показателей, таких как реальные доходы граждан, миграция трудоспособного населения, численность социально незащищенных групп населения, конъюнктура и напряженность рынка труда. Для этого, используя выборочные данные исследований Росстата за 2021-2023 годы, составим сводную аналитическую таблицу 4.

Представленные в таблице 4 значения коэффициентов напряженности и конъюнктуры рынка труда, свидетельствуют о постепенной его стабилизации. Это происходит за счет растущих темпов миграции трудоспособного населения

и снижения численности безработных, которые в результате активного вовлечения самозаняты. Представленная оценка функциональной зависимости, эволюции состояния рынка труда от темпов и масштабов развития платформенных технологий показала несовершенство данного типа технологий. В виду их использования, были сформированы такого рода отложенные угрозы: замещение человека искусственным интеллектом и работизированными системами ведет к сокращению рабочих мест и снижению доли «гарантированно занятых» граждан, требуя быстрой квалификационной переориентации, что ведет к росту репутационных издержек и объемов неоплачиваемого труда.

Согласно проведенному исследованию роли и глубины влияния цифровых платформ на экономику государства можно сделать заключение, что данные типы технологий, (в частности, шеринговые и поисковые системы, социальные сети, платформы электронной торговли, цифровые экосистемы, веб-сайты) являются нетипичным инструментом прямого и опосредованного взаимодействия и совместного использования различных активов покупателя и продавца, а также работодателя и соискателя.

Использование данных технологий является одним из важнейших факторов влияния на конъюнктуру рынка труда, трудовую миграцию, интенсивность развития отраслевых сегментов рынка труда и формирующего изменения стоимости рабочей силы.

Подтверждения этому служат данные исследования Кадрового агентства по подбору персонала UTEAM которые показали, что основной причиной изменения конъюнктуры российского рынка труда в 2022-2023 годах является увеличение доли привлечения и найма временных сотрудников и/или самозанятых (до 64% от общей численности нанятых) в сфере красоты, образования, онлайн-услуг, бытовых, транспортных услугах, в продуктовом ритейле и e-commerce, которые реализуются посредством использования цифровых платформ.

Между тем являясь не стандартной формой занятости, платформенная трудовая деятельность несет дестабилизирующее (деструктивное) влияние

на профессиональное становление молодежи и региональный дисбаланс (асимметрию) рынка труда. Кроме этого, формирует условия для:

1. подрыва физического и психического здоровья нации в результате отсутствия у граждан цифровой гигиены, ментальной зрелости, навыков тайм-менеджмента и планирования личной карьеры;

2. технической утечки высококвалифицированных и креативно мыслящих кадров, которым для выполнения заданий иностранных заказчиков даже не нужно иммигрировать за рубеж;

3. снижения продуктивности трудовой деятельности, т.к. заработок платформенных занятых зависит от количества выполняемых заказов (заданий) за определенный период времени, а не от качества.

Выводы

Обобщая все выше сказанное отметим. Увеличение объемов и интенсивности информационного потока, усложнение процессов производства и управления, ужесточения конкуренции за сырьевые, финансовые и интеллектуальные ресурсы, усиливает актуальность применения цифровых технологий (в том числе платформенных) для формирования благоприятной окружающей среды и осуществления эффективной профессиональной деятельности.

О необходимости совершенствования механизма управления платформенной занятостью неоднократно говорили в Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, но конкретные меры затрагивали только разработку поправок к закону от 19.04.1991 г. №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» и принятых в виде ст. 17 «Назначение Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» от 12 декабря 2023 года. Также Госдумой РФ на пленарном заседании 19 апреля 2021 года в первом чтении принят законопроект о цифровизации системы занятости, направленный на создание единой цифровой платформы в сфере регулирования трудовых отношений [15].

Однако, указанных мер недостаточно для совершенствования процесса

цифровой трансформации в области занятости населения, на наш взгляд, они должны быть дополнены следующими типами мероприятий:

Во-первых, следует сформировать продуктивную институциональную среду, позволяющую внедрять эффективные механизмы арбитража и решения споров между участниками цифровых платформ [10, с. 593].

Во-вторых, требуется обеспечить организацию процессов регистрации, учета, контроля, ранжирования и государственной поддержки цифровых платформ, предоставляющих услуги трудоустройства и временной занятости.

В-третьих, необходимо разработать политику управления большими данными, включающую инструменты и механизмы, препятствующие нарушению принципа конфиденциальности персональных данных, в том числе касающихся трудовых отношений [16, с. 607].

В-четвертых, надлежит доработать единую отраслевую программную среду «Цифровой профсоюз», которая позволит существенно упростить и оптимизировать деятельность членов профсоюзов, путем получения надежных инструментов для представления и защиты интересов трудящихся, что повысит эффективность работы данного типа общественного объединения.

В-пятых, целесообразно пересмотреть принципы заключения трудовых соглашений в рамках фиксации условий и требований к профессиональной деятельности на цифровых платформах,

предоставив возможность заключения коллективных соглашений, что создаст условия дополнительной защиты интересов платформенных занятых и еще более популяризирует ее.

Рассуждая о новых возможностях для развития Российского рынка труда, полученных в частности от интеграции цифровых технологий во все сферы экономики, необходимо отметить, что сформированная в результате этого «платформенная занятость – это гибкий формат включения работников в рынок труда» [13, с. 1376]. Дальнейшее развитие платформенной занятости обеспечит инфраструктурное развитие рынка труда и гибкое преобразование систем организации, регулирования и контроля за его структурой.

Кроме этого, согласно прогнозу Института народнохозяйственного прогнозирования (ИНП) РАН, развитие платформенной занятости переформирует рынок труда в сторону «завышенного» спроса на специалистов способных действовать в высокотехнологичных отраслях (где планируется спрос на 1,5 п.п. выше уровня, соответствующего потенциалу) [8].

В заключение подчеркнем, что все социально-экономические значимые явления, такие как вынужденная изоляция в период ковидных ограничений, внешнее экономическое санкционное давление со стороны недружественных стран и антисанкционная политика государства только ускорят выше перечисленные процессы.

Библиографический список

1. Глотова Н.И., Герауф Ю.В. Платформенная занятость – главный тренд развития рынка труда в современных условиях // Экономика. Профессия. Бизнес. 2021. № 4. С. 22-27.
2. Днепровская Н.В., Макаренко Е.В. Актуальные задачи цифровизации в сфере занятости // Производство и хостинг журнала «Информационное общество» осуществляется Институтом развития информационного общества. 2021. № 2. С. 19-29.
3. Дрыгина Н.А. Цифровые трудовые платформы как современная форма занятости // Молодой ученый. 2023. № 24 (471). С. 158-161.
4. Зинич А.В., Помогаев В.М., Скосырева Н.Д. Влияние цифровизации на рынок труда: взгляд городской и сельской молодежи // Фундаментальные исследования. 2022. № 1. С. 22-27.
5. Камарова Т.А., Тонких Н.В. Цифровая занятости: классификация и гендерная специфика // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2022. № 3 (67). С. 22-30.

6. Камарова Т.А., Тонких Н.В. Цифровая занятости: понятийный аппарат // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2023. Т. 14. № 4. С. 554-571.
7. Капелюк С.Д., Карелин И.Н. Цифровой капитал рабочей силы в России: региональная дифференциация // Экономика труда. 2023. Т. 10. № 8. С. 1169-1184.
8. Карпенко О.И. Платформенная занятость: новый тренд или будущие сферы занятости? // Охрана труда и техника безопасности на промышленных предприятиях. Издательский дом ПАНОРАМА: наука и практика. 2024. № 1. [Электронный ресурс]. URL: <https://panor.ru/articles/platformennaya-zanyatost-novyy-trend-ili-budushchee-sfery-zanyatosti/100478.html?ysclid=lsrpz70jc7262497687#> (дата обращения 18.02.2023).
9. Комарова О.М., Петрушенко А.Д. Особенности и проблемы формирования цифровой реальности: российская и зарубежная практика // Финансовая экономика. 2019. № 3. С. 19-24.
10. Локтюхина Н.В., Черных Е.А. Динамика и качество платформенной занятости в эпоху коронавируса: вызовы для России // Уровень жизни населения регионов России. 2020. № 16 (4). С. 80-95.
11. Мирзабалаева Ф.И., Забелина О.В. Регулирование платформенного труда: гибкий баланс государственных гарантий и саморегулирования // Экономика труда. 2022. Т. 9. № 3. С. 587-604.
12. Мирзабалаева Ф.И., Шичкин И.А. Особенности развития платформенной занятости // Экономика труда. 2020. Т. 7. № 12. С. 1117-1134.
13. Ортюкова А.С. Филющенко Л.И. Правовое регулирование занятости на цифровых платформах // Цивилистика от прошлого к современности. 2022. № 1. С. 1373-1378.
14. Петровская Н.Е. Цифровые платформы как доминантный вектор развития глобального рынка труда // Управление. 2021. Т. 9. № 2. С. 103-113.
15. Платформенная занятость в России: масштабы, мотивы и барьеры участия [Электронный ресурс]: аналитический доклад / О. В. Синявская, С. С. Бирюкова, Е. С. Горват, Д. Е. Карева, Д.А. Стужук, К. О. Чертенков; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: НИУ ВШЭ, 2022.
16. Раупов Ж.Р. Роль и значение цифровых платформ в экономике // Экономика и социум. 2023. № 7 (110). С. 604-609.
17. Сизова И.Л., Карапетян Р.В., Орлова Н.С. Особенности цифровизации труда современных российских работников // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2022. № 5. С. 231-256.
18. Удалов Д.В. Цифровая трансформация социально-экономического пространства // Промышленность: экономика, управление, технологии. 2020. № 3 (82). С. 33-36.
19. Davos 2020: Here's what you need to know about the future of work [Электронный ресурс] // World Economic Forum. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.weforum.org/agenda/2020/01/davos-2020-future-work-jobs-skills-what-to-know/> (дата обращения 18.02.2023).
20. Сервиса открытой аналитики рынка труда. [Электронный ресурс]. URL: <https://stats.hh.ru/about> (дата обращения 18.02.2023).