

Цифровые трудовые платформы и их роль на рынке труда

А.А. Яновская^{1а}, Е.В. Романюк^{2b}, Е.В. Трусевич^{1с}

¹ Институт экономики и управления Крымского федерального университета им. В.И. Вернадского, пр. Вернадского, 4, Симферополь, Россия

² Институт экономики и управления Крымского федерального университета им. В.И. Вернадского, пр. Вернадского, 4, Симферополь, Россия

³ Братский государственный университет, ул. Макаренко, 40, Братск, Россия

^а anna_net88@mail.ru, ^б rommania@rambler.ru, ^с joint@brstu.ru

^а <https://orcid.org/0000-0003-0247-5643>, ^б <https://orcid.org/0000-0001-8153-8571>,

^с <https://orcid.org/0000-0001-7994-7018>.

Статья поступила 21.04.2025, принята 14.05.2025.

В статье исследовано состояние и развитие цифровых трудовых платформ как виртуальных пространств, на которых осуществляется организация процессов труда и формируются трудовые отношения между работниками и работодателями. Цифровые трудовые платформы представляют собой новые, альтернативные возможности для трудоустройства безработных граждан, благодаря чему можно получить основную или дополнительную работу и доход. С каждым годом количество цифровых платформ растет и все больше привлекает работников и работодателей. В работе обоснована важная роль цифровых платформ на рынке труда, заключающаяся в обеспечении занятости населения. Положительное влияние цифровых платформ на рынок труда характеризуется снижением безработицы и напряженности, сбалансированностью спроса и предложения на рабочую силу, укомплектованием кадрами основных и временных рабочих мест. Особое внимание в статье уделено единой государственной цифровой платформе «Работа в России», которая выступает посредником между работником и работодателем и помогает соискателю найти подходящее рабочее место, а работодателю – необходимого сотрудника. Авторами уточнено понятие цифровой трудовой платформы. Рассмотрены особенности платформенной занятости и продемонстрированы ее основные преимущества. На основании метода системного анализа разработана классификация цифровых трудовых платформ и показана характеристика платформенной занятости на них. Предложенная классификация позволяет проводить более глубокий и детальный анализ платформенной занятости населения. Также рассмотрены перспективные направления развития цифровых платформ. Авторами сделан вывод, что цифровые трудовые платформы – это неотъемлемая часть общего, традиционного рынка труда, это новый сегмент и способ организации трудовых отношений между работниками и работодателями, альтернативный вариант трудоустройства безработных граждан и новый уклад социально-экономического развития общества.

Ключевые слова: цифровая платформа, цифровая экономика, платформенная занятость, рабочие места, трудовые отношения.

Digital labor platforms and their role in the labor market

A.A. Yanovskaya^{1а}, E.V. Romanyuk^{2b}, E.V. Trusevich^{1с}

¹ Institute of Economics and Management of Crimean Federal University named after V.I. Vernadsky; 4, Vernadsky Ave., Simferopol, Russia

² Institute of Economics and Management of Crimean Federal University named after V.I. Vernadsky; 4, Vernadsky Ave., Simferopol, Russia

³ Bratsk State University; 40, Makarenko St., Bratsk, Russia

^а anna_net88@mail.ru, ^б rommania@rambler.ru, ^с joint@brstu.ru

^а <https://orcid.org/0000-0003-0247-5643>, ^б <https://orcid.org/0000-0001-8153-8571>,

^с <https://orcid.org/0000-0001-7994-7018>.

Received 21.04.2025, accepted 14.05.2025.

The article examines digital labor platforms, which are virtual spaces where labor processes are organized and labor relations between employees and employers are formed. Digital labor platforms represent new, alternative employment opportunities for unemployed citizens. Thanks to digital platforms, unemployed citizens receive a main or additional job and income. Every year, the number of digital platforms is growing and increasingly attracting employees and employers. The paper substantiates the important role of digital platforms in the labor market, which is associated with ensuring employment of the population. The positive impact of digital platforms on the labor market is characterized by a decrease in unemployment, tension in the labor market, a balance between supply and demand for labor, and staffing of main and temporary jobs. The paper examines the state and development of digital labor platforms. A special place in the scientific article is given to the unified state digital platform "Work in Russia", which acts as an intermediary between the employee and the employer and helps the employee find a suitable job, and the employer – the necessary employee. The concept of a digital labor platform is clarified. The features of platform employment on digital labor platforms are considered and its main advantages are demonstrated. Based on the method of system analysis, a classification of types of digital labor platforms has been developed and the characteristics of platform employment on them are shown. The proposed classification of types of digital labor plat-

forms allows for a deeper and more detailed analysis of platform employment of the population. The paper considers promising areas for the development of digital platforms. The conclusion is made that digital labor platforms is an integral part of the general, traditional labor market, this is a new segment and way of organizing labor relations between employees and employers, an alternative option for employing unemployed citizens and a new way of socio-economic development of society.

Keywords: digital platform, digital economy, platform employment, jobs, labor relations.

Введение. Современный этап развития трудовых отношений между работником и работодателем в эпоху цифровизации характеризуется существенными изменениями. Цифровые технологии внедрились практически во все сферы общественной жизни, в том числе и в трудовую сферу. Вопросы, связанные с трудоустройством безработных граждан в целом и слаботзащищенных категорий населения в частности, с удовлетворением потребностей работодателей в необходимых сотрудниках, обеспечением занятости населения во многих перспективных сферах экономики, позволяют решить трудовые цифровые платформы.

С внедрением цифровых технологий изменению претерпела структура трудовых отношений и занятости, на рынке труда появилась и стала большими темпами распространяться платформенная занятость. Цифровые платформы являются неотъемлемой составляющей ежедневной жизни современного общества, являясь своего рода посредником между работником и работодателем. Благодаря цифровым платформам произошел переход от традиционных трудовых отношений к платформенным. Сегодня цифровые платформы играют огромную роль в помощи безработным гражданам в поиске подходящей работы и трудоустройстве, а работодателям помогают найти необходимого работника по заявленной ими вакансии. Цифровые трудовые платформы – это важный инструмент повышения занятости населения, что обуславливает актуальность темы данной работы.

Многие ученые и экономисты исследуют вопросы, связанные с трудовыми цифровыми платформами, среди которых можно выделить таких, как Карев А.В. [1], Мамлеева Э.Р. [2], Нестеров Е.А. [3], Петровская Н.Е. [4], Сазыкина М.Ю. [2], Трофимова Н.В. [2], Филиппова М.Ю. [3], Шатверян Н.Г. [5], Швагерус С.Е. [3], Чудиновских М.В. [6], Якшанов А.А. [5] и др.

Карев А.В. показал в своей работе, что благодаря появлению и развитию цифровой экономики, образовалась новейшая форма взаимодействия и ведения предпринимательства – цифровые платформы, воздействующие на применяемые методы компании и их организацию [1, с. 94].

Мамлеева Э.Р., Трофимова Н.В., Сазыкина М.Ю. в научном труде исследуют цифровые технологии, а также показывают воздействие цифровых платформ на российский рынок труда. Ученые подчеркивают, что цифровые платформы оказывают положительное воздействие на сферу занятости в том, что создают благоприятные условия для трудовых отношений между ее субъектами. Отрицательное влияние веб-платформ характеризуется тем, что при сотрудничестве этих субъектов возникают новые риски, связанные с механизмом государственного регулирования сферы занятости в цифровых, динамических условиях [2, с. 38].

Нестеров Е.А., Филиппова М.Ю., Швагерус С.Е. предложили наделять цифровые платформы полномочиями по предоставлению социальных гарантий платформенным работникам, а также самозанятым [3, с. 90].

Петровская Н.Е. в работе рассмотрела появление, функционирование и развитие цифровых трудовых платформ в период пандемии. Она отметила, что цифровые платформы несут в себе как возможности трудоустройства безработных граждан, так и ряд острых проблем. Одной из таких проблем занятости на цифровой платформе она выделяет то, что у платформенных работников отсутствуют социальные гарантии [4, с. 103].

Чудиновских М.В. рассмотрела основные тенденции, которые показывают тренды развития веб-платформ в период пандемии. Она подчеркнула, что использование цифровых трудовых платформ предоставляет возможность участникам организовать и упростить трудовые отношения, повысить продуктивность труда и оптимизировать издержки благодаря эффекту масштаба [6, с. 280].

Шатверян Н.Г., Якшанов А.А. исследовали молодежную безработицу и подчеркивают, что она отрицательно влияет на рынок труда в частности и экономику страны в целом. Ученые выделили проблемы занятости молодых людей в условиях цифровой экономики, которые можно решить с помощью сервисов цифровых трудовых платформ [5, с. 3269].

Несмотря на множество исследований в области цифровых трудовых платформ, вопросы их функционирования на рынке труда изучены недостаточно. В связи с этим нами поставлена цель данной работы, которая заключается в исследовании необходимости появления и развития цифровых трудовых платформ для рынка труда и занятости населения. Для того чтобы решить вышеуказанную цель, были определены и решены следующие задачи:

- проанализировать состояние цифровых трудовых платформ;
- сформулировать определение «цифровая трудовая платформа»;
- обосновать необходимость цифровых трудовых платформ для сферы занятости;
- определить преимущества платформенной занятости;
- выделить виды цифровых трудовых платформ;
- рассмотреть перспективные направления развития цифровых трудовых платформ.

В работе для решения цели и поставленных задач были применены следующие методы: для исследования цифровых трудовых платформ – методы наблюдения, сбор фактов, описание; при формулировании определения «цифровая трудовая платформа» – метод научного обоснования; для выявления преимуществ занятых на платформе, разработки классификации видов цифровых трудовых платформ – метод системного

анализа; при обосновании необходимости цифровых трудовых платформ для сферы занятости – логический метод; при рассмотрении перспектив развития цифровых трудовых платформ – методы наблюдения, сбор фактов, логический метод, а также материалы статистических, аналитических и социологических исследований ученых.

Основная часть. Цифровые платформы обеспечивают взаимодействие между работником и работодателем и значительно воздействуют на трудовую сферу. Они породили появление и развитие платформенной занятости и обеспечивают занятых работой, которую они выполняют с помощью ее сервисов. Цифровые платформы предоставляют возможность организовать трудовую деятельность, которая раньше базировалась на традиционных трудовых отношениях между работником и работодателем. По нашему мнению, трудовые цифровые платформы представляют собой виртуальные площадки-посредники, которые с помощью цифровых технологий объединяют работодателей, нуждающихся в выполнении услуг труда, и работников, готовых их реализовать с целью получения дохода.

На цифровой платформе-посреднике происходит организация труда, возложена задача в определении основных ее участников, установлении условий выполнения определенного вида работ. Цифровые трудовые платформы необходимы на рынке труда для обеспечения занятости населения, снижения безработицы и соответствия соразмерности спроса и предложения на услуги труда, удовлетворения потребностей работодателей в рабочей силе, оперативного поиска работников. Цифровые трудовые платформы способствуют большому выбору работодателей и работников, а также имеют удобные сервисы пользования для всех их участников [7, с. 76].

На цифровых платформах могут работать как фрилансеры, самозанятые, так и наемные работники. Благодаря развитию платформ, на рынке труда появилась платформенная занятость. Это одна из новых гибких форм занятости, сформировавшаяся под воздействием цифровизации и вызывающая большой интерес и у работников, и у работодателей. Между работником и работодателем с помощью цифровой платформы-посредника, трудового договора или договора гражданско-правового характера формируются трудовые отношения, в которых работник оказывает услуги труда и получает за них согласованное вознаграждение в виде заработной платы. Платформенная занятость – это новый формат удаленной работы, который динамично развивается в нашей стране. Сегодня работники могут получить дополнительный или основной доход с помощью сервисов онлайн-платформы, а также совмещать основное традиционное рабочее место с дистанционным или удаленным рабочим местом с применением ресурсов платформы. Отметим, что платформенная занятость очень часто встречается в розничной торговле и службе доставки.

При исследовании платформенной занятости выделим ряд преимуществ ее применения, как то: отсутствие препятствий вхождения работников на цифровую платформу; предоставление самостоятельности и гибкости работнику, что привлекает дополнительных ра-

ботников из «традиционной» экономики; обеспечение занятости социально незащищенных категорий граждан, среди которых молодые люди, женщины с маленькими детьми, инвалиды, лица пенсионного и предпенсионного возраста и др. [8, с. 206; 9, с. 6; 10, с. 339; 11, с. 122].

На рынке труда в большей мере уязвимыми среди социально незащищенных категорий граждан являются женщины с маленькими детьми, поскольку они ограничены в возможностях трудоустройства и тем самым практически исключены из состава экономически активных граждан. Поэтому многие из таких женщин переходят из традиционных, стандартных форм занятости в гибкую форму занятости – платформенную, которая предоставляет им возможность работать на удаленном рабочем месте с гибким графиком рабочего дня, установленной оплатой труда, а также заниматься домашними делами, воспитанием детей и выполнять рабочие обязанности без риска выхода из состава экономически активного населения [12, с. 105; 13, с. 30]. Итак, платформенная занятость выступает одним из инструментов привлечения женщин с маленькими детьми в трудовой процесс. Например, по сведениям Всемирного банка «42 % от платформенных работников составляют женщины. По информации Европейского фонда, удельный вес женщин в общей численности платформенных занятых составляет 38 %» [14].

В России на рынке труда «в платформенной занятости задействовано 16 % граждан. Если сравнивать за 2023 г. и 2024 г., то показатель платформенной занятости увеличился на 2 %. Кроме этого, имеются такие сведения, показывающие, что занятость платформенных работников повысилась с 3,4 млн человек в начале 2022 г. до 3,7 млн человек за соответствующий период в 2024 г.» [14]. Вышеизложенные данные демонстрируют, что заинтересованность работников в платформенной занятости находится на достаточно высоком уровне.

Особенности труда занятых на цифровых платформах зависят от их функционала, привлекательности и вида самих платформ. Сегодня учеными предложены многие виды цифровых платформ. Нами проведен анализ существующих цифровых трудовых платформ, выделены особенности занятости на них и разработана их классификация (табл. 1).

Так, цифровая платформа может классифицироваться в зависимости от обслуживания основных ее участников: работников и работодателей. По этой классификации выделяют цифровые платформы, которые обслуживают потенциальных работников и предоставляют им вакантные рабочие места, а также, соответственно, цифровые платформы, обслуживающие работодателей с помощью сервисов поиска необходимых сотрудников и осуществляющие контроль за выполнением заказов.

Ученый Ростовцев К.В. классифицирует цифровые платформы на три основных вида: крупные цифровые агрегаторы вакансий, специализированные и узкоспециализированные [15]. К крупным цифровым платформам ученый относит такие платформы, на которых занято исполнителей от 0,8–1,5 млн чел. Ко второй группе автор относит специализированные платформы по отдельным или смежным направлениям, на которых

исполнителей 40–800 тыс. чел. К узкоспециализированным цифровым платформам ученый относит работодателей [17].

Таблица 1. Классификация цифровых трудовых платформ и особенности занятости на них

Вид цифровой платформы	Характеристика платформенной занятости на цифровой платформе
Цифровая платформа в зависимости от обслуживания основных ее участников (крупные цифровые агрегаторы вакансий, специализированные и узкоспециализированные)	Обслуживают потенциальных работников и предоставляют вакантные места. Обслуживают работодателей с помощью сервисов поиска необходимых сотрудников и осуществляют контроль за выполнением заказа
Цифровая трудовая веб-платформа (локальная и глобальная)	Работники оказывают услуги труда в удаленном формате работы, а конечные результаты своего труда предоставляют работодателю с применением согласованного ими официального сайта или цифрового приложения
Транзакционная трудовая цифровая платформа (местная и локальная)	Работник и работодатель согласовывают между собой все условия выполнения работы работником на специальной цифровой платформе, а выполнение работы сотрудником осуществляется в установленном ими месте
Цифровые платформы-посредники, представляющие заказчиков	Исполнители (работники) оказывают услуги труда в удаленном формате и не могут лично контактировать друг с другом, т. к. ограничены цифровой платформой-посредником
Цифровые платформы в зависимости от числа исполнителей (работников): мелкие, средние и крупные	Зависит от количества занятых на ней платформенных работников
Цифровые платформы в зависимости от условий расположения рабочего места: с удаленным (мобильным) рабочим местом и со стационарным	При использовании работником рабочего места удаленного (мобильного), работа им осуществляется в он-лайн или удаленном формате На стационарных рабочих местах работа выполняется сотрудником в определенных физических местах или пространствах

Источник: составлено авторами по материалам [12, с. 105; 13, с. 30; 15; 16; 19, с. 133; 20, с. 8; 21].

Цифровые платформы также классифицируют на две группы: веб-платформы и транзакционные платформы. Занятость на веб-платформе предусматривает, например, фриланс (копирайтинг, организационный дизайн, разработку интернет-сайтов и веб-приложений, выполнение бухгалтерского, кадрового, управленческого, финансового учета). Сотрудники на таких цифровых платформах оказывают услуги труда в удаленном (дистанционном) формате работы и конечные ре-

зультаты своего труда предоставляют работодателю с применением согласованного ими официального сайта или цифрового приложения.

Трудовые веб-платформы распределяют на два основных вида: локальные и глобальные [17]. К локальным веб-платформам можно отнести такие, где выполнение сотрудником работы осуществляется в конкретном месте (доставка продуктов питания, услуги такси). На таких платформах работники могут иметь специальную форму и транспортные средства. Глобальные цифровые платформы характеризуются тем, что на них работа выполняется сотрудником в удаленном формате, например написание текста или его перевод, а участники платформы могут сотрудничать между собой.

Платформенная занятость на транзакционных платформах (местных, локальных) предусматривает, что работник и работодатель согласовывают между собой все условия выполнения работы на специальной цифровой платформе, а работа сотрудником осуществляется в установленном ими месте. К работам на транзакционных платформах можно отнести выполнение ремонта, оказание услуг такси, курьерские доставки, осуществление лечебного массажа и др. [4, с. 125]. Такой труд часто наблюдается у работников не достаточно квалифицированных, например студентов и мигрантов. По предоставленным данным «Яндекс.Доставка», «в 2024 г. средний возраст автокурьеров в сервисе составляет 31–35 лет. Динамично увеличивается численность курьеров в возрастной категории от 18 до 24 лет. Вместе с тем повысилась численность женщин, которая в общей доли курьеров «Яндекс.Доставки» составила 14 %» [14].

Для мигрантов работа на транзакционной цифровой платформе в некоторых случаях может быть основным и единственным источником дохода. Если рассматривать строительную отрасль, то заметим, что такие работники являются квалифицированными в этой отрасли.

Существуют и такие цифровые платформы-посредники, которые предлагают заказчиков (работодателей). Исполнители (работники) оказывают услуги труда в удаленном формате и не могут лично контактировать друг с другом, т. к. ограничены цифровой платформой-посредником.

Нами выделено разделение цифровых трудовых платформ в зависимости от количества исполнителей (работников), которые заняты на них: мелкие, средние и крупные. На основании исследования "How Many Online Workers are there in the World? A Data-Driven Assessment" в 2021 г. было предложено разделить цифровые платформы в зависимости от количества исполнителей:

- менее 10 тыс.;
- от 10 до 100 тыс.;
- от 100 тыс. до 1 млн;
- от 1 до 10 млн;
- свыше 10 млн [15].

Исследование показало, что «наибольшее количество зарегистрированных исполнителей наблюдается у трех цифровых платформ: freelancer.com (31 млн), erwk.com (23 млн) и zbj.com (23 млн)» [15].

Интересным сведением является и то, что, по данным МОТ, «к 2025 г. около 78 миллионов человек в мире получают основной или дополнительный доход через цифровые платформы. В России количество самозанятых, работающих через цифровые платформы, превысило 8 миллионов человек» [16].

Гневашева В.А. считает, что цифровые платформы необходимо сгруппировать по двум категориям: с удаленными (мобильными) и со стационарными рабочими местами [21]. При использовании работником мобильного рабочего места работа им осуществляется в онлайн или удаленном формате. К таким работам можно отнести, например, переводы текста, различных документов, многие виды юридических, консалтинговых услуг, а также услуг по регистрации и услуг организационного дизайна, обслуживанию компьютерных программ и др. На стационарных рабочих местах работа выполняется сотрудником в определенных физических местах или пространствах. К такому виду работ, например, можно отнести услуги такси, доставку, клининг и др.

Ученые также разделяют цифровые платформы на электронные цифровые платформы торговли и маркетплейсы для удаленной работы [8].

Отметим, что в нашей стране происходит интенсивный рост цифровых трудовых платформ. Считается, что цифровые платформы в России появились в середине 2000-х гг. В указанный период на рынке труда активно распространялась форма гибкой занятости – фриланс. Последующий рост цифровых платформ связан с появлением интернет-магазинов и коммерческих платформ, сервисов такси (Avito.ru, AliExpress, Яндекс, Uber, Getti др.). Ускоренный рост и развитие цифровых трудовых платформ непосредственно связаны с пандемией, распространившейся в России в 2020 г. В 2021 г. в нашей стране разработана и внедрена цифровая государственная платформа «Работа в России», которой нет аналогов в сфере занятости населения.

В 2021 г., по данным исследования в феврале 2024 г., в России занималось трудовой деятельностью на цифровых платформах приблизительно 7 млн человек. По прогнозам специалистов, к 2026 г. количество занятых работников на платформах увеличится на 40 % и составит до 10 млн человек [18]. Во II квартале 2024 г. количество занятых на цифровых платформах зафиксировано в 3,2 млн человек, что составило 4,3 % от общей доли занятых [18].

Цифровые трудовые платформы предоставляют безработным гражданам подходящую работу, а занятым работникам на традиционных рабочих местах – дополнительную работу и доход. Благодаря возможностям цифровых сервисов платформ многие работники могут работать у желаемых работодателей, в разных регионах, в интересующих их отраслях экономики и реализовать свой трудовой потенциал в сферах интеллектуального, цифрового труда.

Сегодня в России особый интерес в исследовании ученых вызывает единая цифровая платформа, выступающая посредником между работниками и работодателями – сайт «Работа в России», созданный еще в 2008–2009 гг. Данная версия цифровой платформы была обновлена в 2021 г. и представляет собой инфор-

мационно-справочную базу данных вакансий. Катализатором цифровой платформы послужило появление и распространение пандемии в стране. Поскольку безработные граждане в поиске работы должны были в индивидуальном порядке прибегать к услугам службы занятости по трудоустройству, а в силу сложившихся обстоятельств не могли этого делать, то им пришлось пользоваться дистанционным форматом услуг данной службы.

В задачи цифровой платформы входит следующее:

- обеспечение занятости населения с помощью предоставления данных о потенциальных возможностях трудоустройства безработных граждан по свободным рабочим местам на цифровой платформе;
- размещение информации о спросе на работников потенциальных работодателей, о наличии свободных мест работы и вакансий;
- учет безработных граждан, желающих найти подходящую себе работу;
- оказание комплекса услуг специалистами службы занятости, связанных с трудоустройством безработных граждан, и работодателям, находящимся в поиске необходимых работников;
- предоставление многих видов услуг в электронном формате как для соискателей работы, так и для работодателей;
- разработка, применение, хранение электронных документов, связанных с работой службы занятости;
- создание аналитической базы о трудоустройстве безработных граждан на российском рынке труда [22].

По данным цифровой платформы «Работа в России», «по состоянию на 1 сентября 2024 г. на ней зарегистрировались 5330 работодателей и 162000 работников» [22]. О привлекательности и востребованности этой платформы и эффективности для безработных и работодателей свидетельствуют следующие данные: «За второй квартал 2024 г. на цифровой платформе «Работа в России» было размещено 1,4 млн вакансий и 3,7 млн рабочих мест; доля закрытых вакансий на платформе составила 57 %, а средний срок закрытия одной вакансии – 32 дня» [22].

К преимуществам цифровой государственной платформы «Работа в России» относятся:

- безвозмездное предоставление услуг платформы;
- организация прохождения профессионального обучения или переобучения молодых специалистов;
- верификация данных специалистами центров занятости по зарегистрированным работодателям и предоставляемым ими вакантным рабочим местам;
- конфиденциальность и надежность работы платформы, а также положительное отношение безработных граждан, работников и работодателей к ней.

Кроме этого, данная цифровая государственная платформа предоставляет проверенных работодателей на рынке труда, предлагает вакантные должности от надежных работодателей, постоянно осуществляет обновление базы вакансий, организывает удобство и простоту в применении всеми пользователями [23, с. 132].

Особую роль играет цифровая платформа в оказании помощи по трудоустройству молодых людей. Она предоставляет возможность выпускникам найти необходимую работу по полученной профессии и в пер-

спективе реализовать свой творческий и трудовой потенциал на желаемом рабочем месте.

По мнению Быстриковой П.Ю., цифровая платформа является очень перспективной и значительно влияет на развитие рынка труда в частности и страны в целом. С каждым годом растет количество работников и работодателей на этой платформе. «Работа в России» – это одна из эффективных платформ, которая участвует в преодолении проблем трудоустройства, обеспечении занятости населения и снижении безработицы среди слабозащищенных категорий граждан [17].

Обратим внимание, что все больше рутинные, традиционные, простые работы стали автоматизироваться и алгоритмизироваться. Сфера занятости претерпела ряд трансформаций благодаря внедрению цифровых инноваций, облачных вычислений, искусственного интеллекта, роботизации, нейросетей, больших данных, что в целом улучшило, упростило работу и облегчило труд специалистов. С внедрением цифровых технологий поменялась структура между субъектами трудовых отношений. Сотрудник, который занят трудом на цифровой платформе, может сам регулировать свой график работы, организовывать и укомплектовывать личное удаленное рабочее место, совмещать рабочее время с временем отдыха. Принятие удаленного формата работы многими работодателями и работниками привело к росту электронной коммерции, появлению электронных и дистанционных услуг, развитию гибких форм занятости – платформенной, а также появились «домашние офисы». При потере работы безработный с помощью цифровой платформы может заняться поиском подходящей работы, трудоустроиться и получать доход за оказанные услуги труда работодателю.

Многие работодатели, оказавшись в вынужденных условиях пандемии и переведя своих работников на удаленную работу, после стабилизации ситуации полностью перешли на цифровые платформы и продолжили свою деятельность там. Работодатели в удаленных условиях работы получили многие возможности, связанные с развитием своего бизнеса: освоили новые сегменты рынка, оптимизировали свои затраты по содержанию офиса и управлению персоналом. Вместе с тем у работников появились и некоторые проблемы. Например, безработным сложно подыскать себе подходящую работу с достойной оплатой труда. В результате низкий уровень трудового дохода у населения может вызвать угрозу бедности в стране [21].

Серьезной проблемой является и то, что занятые на цифровой платформе имеют слабую социальную защищенность. Кроме того, на цифровых платформах работники не могут совместно принимать решения, связанные с проблемами трудового коллектива, отсутствует командный дух работников.

Цифровая экономика значительно воздействует на сферу занятости и результаты трудовой деятельности работников. В свою очередь, цифровые трудовые платформы имеют отличительные особенности и являются неотделимой составляющей цифровой экономики.

На основе проведенного анализа исследований многих ученых, статистических и социологических материалов выделим и рассмотрим ниже перспективные

направления развития цифровых трудовых платформ в нашей стране:

- усиление государственного регулирования цифровых платформ и платформенной занятости. Среди мер государства по регулированию занятых на цифровой платформе планируется ввести требования по минимальному размеру заработной платы для сотрудников, социальные гарантии, государственную поддержку и защиту, а также ясность порядка действий распределения заказов и системы рейтингов;

- внедрение передовых цифровых технологий в трудовую сферу, среди которых ИИ-ассистенты, блокчейн, микрообучение;

- изменение в структуре рынка цифровых платформ и платформенной занятости, что предусматривает сегментацию цифровых платформ, связанную со специализацией платформ по отраслям, сферам экономики и уровням квалификации; внедрение специальных цифровых платформ, которыми руководить будут лично сотрудники; гиперлокализацию цифровых платформ, предусматривающую разделение таких платформ для выполнения быстрой работы (1–2 часа); интегрирование платформенной занятости в стандартную; гибридизацию трудовых моделей, предусматривающую, что работник будет совмещать частичную стандартную занятость, платформенную занятость и микропредпринимательство [3, с. 90; 11, с. 122; 13, с. 30].

Заключение. Таким образом, проведенное исследование позволяет сделать вывод, что трудовые цифровые платформы играют огромную роль на рынке труда в обеспечении занятости населения. В работе исследовано современное состояние цифровых трудовых платформ, показаны их особенности и преимущества. Представленная авторами классификация трудовых цифровых платформ позволяет проводить более детальный их анализ и может быть полезна специалистам службы занятости при проведении их анализа и мониторинга. С развитием цифровых трудовых платформ появилась гибкая форма занятости – платформенная, благодаря которой многие безработные граждане нашли себе основную или дополнительную работу. Платформенная занятость является одной из популярных форм трудоустройства безработных граждан, особенно среди слабозащищенных категорий населения. В работе выделены преимущества платформенной занятости для всех участников цифровой платформы.

В исследовании было отмечено, что количество государственных и частных цифровых платформ с каждым годом растет. Безработные граждане могут подыскать себе подходящую работу через сервисы и ресурсы цифровой платформы не только в России и ее регионах, но и по всему миру, выбирая желаемого работодателя.

Особое внимание в исследовании уделено первой государственной цифровой платформе «Работа в России», которая является единственной и не имеет подобных аналогов среди платформ. Данная цифровая платформа выступает посредником между работником и работодателем и помогает решить вопросы, связанные с трудоустройством безработных граждан, преодолеть дисбаланс и напряженность в сфере занятости, уравновесить спрос и предложение на трудовые услуги, обеспечить предпринимателей желаемыми сотруд-

никами, укомплектовать вакантные места работы. Трудовые платформы выступают альтернативами в обеспечении безработных граждан рабочими местами, в том числе социально незащищенных категорий граждан: женщин с маленькими детьми, молодых специалистов, лиц пенсионного и предпенсионного возраста, граждан с ограниченными физическими возможностями, а также мигрантов.

В работе были продемонстрированы перспективные направления дальнейшего развития цифровых трудовых платформ, включающие активизацию инструментов государственного регулирования цифровых трудовых платформ, интеграцию современных инновацион-

ных цифровых технологий на рынке труда, преобразование в структурных характеристиках цифровых платформ, которые позволят еще больше расширить возможности цифровой экономики.

Трудоустройство безработных и обеспечение работой незанятых граждан – это важная задача нашего государства, которая сегодня частично реализуется с помощью альтернативных сервисов и приложений цифровых трудовых платформ. Цифровые трудовые платформы являются одним из эффективных инструментов по борьбе с безработицей на российском рынке труда и вектором его развития в современных условиях цифровизации.

Литература

- Карев А.В. Компании и цифровые платформы // Экономический вестник ИГУ РАН. 2020. № 1. С. 94–105.
- Мамлеева Э.Р., Трофимова Н.В., Сазыкина М.Ю. Цифровые трудовые платформы и платформенная занятость // Уфимский гуманитарный научный форум. 2021. № 2 (6). С. 38–46.
- Нестеров Е.А., Филиппова М.Ю., Швагерус С.Е. Формирование механизмов социального обеспечения платформенных занятых // Транспортное право и безопасность. 2024. № 2(50). С. 90–98.
- Петровская Н.Е. Цифровые платформы как доминантный вектор развития глобального рынка труда // Управление. 2021. № 2. С. 103–113.
- Шатверян Н.Г., Якшанов А.А. Безработица среди молодежи: роль цифровых платформ в обеспечении занятости // Научный аспект. 2024. № 5. С. 3269–3277.
- Чудиновских М.В. Основные тенденции развития цифровых трудовых платформ в условиях пандемии // Бизнес. Образование. Право. 2021. № 3 (56). С. 280–284.
- Романюк Е.В., Трусевич Е.В. Состояние и риски развития цифровой экономики России // Проблемы социально-экономического развития Сибири. 2020. №2(40). С. 76–80.
- Артонкина Н. В. Платформенная занятость // Мотивация и оплата труда. 2022. № 5 (142). С. 206–213.
- Бобков В.Н., Черных Е.А. Платформенная занятость: масштабы и признаки неустойчивости // Мир новой экономики. 2020. №2. С. 6–15. Режим доступа: [file:///C:/Users/Администратор/Downloads/platformennaya-zanyatost-masshtaby-i-priznaki-neustoychivosti%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Администратор/Downloads/platformennaya-zanyatost-masshtaby-i-priznaki-neustoychivosti%20(1).pdf).
- Бычков Д.Г., Гришина Е.Е., Феоктистова О.А., Локтюхина Н.В. Профили самозанятости и платформенной занятости в России // Уровень жизни населения регионов России. 2024. №3. С. 339–355.
- Короленко Ю. Н., Яновская А. А. Развитие цифрового рынка труда в современной экономике // Экономика и предпринимательство. 2022. № 5 (142). С. 122–125.
- Зайцева О.В. Платформенная занятость: сущность, тенденции развития и особенности оценки // Вестник Витебского государственного технологического университета. 2024. №1(47). С. 105–121.
- Шевчук А.В. От фабрики к платформе: автономия и контроль в цифровой экономике // Социология власти. 2020. № 1. С. 30–54.
- Водителей и курьеров все еще не хватает. Режим доступа: https://gorodn.ru/razdel/obshchestvo_free/v_gorode/voditeley-i-kurero-vse-eshche-ne-khvataet/ (дата обращения 12.04.2025 г.).
- Платформенная занятость как инструмент трудовой социализации представителей старших возрастных групп поколения X. Режим доступа: <https://rsuh.digital/generation-x-platform-economy> <https://1economic.ru/lib/122814>.
- Платформенная занятость: плюсы и минусы работы на цифровых платформах: <https://sky.pro/wiki/profession/platformennaya-zanyatost-plyusy-i-minusy-raboty-na-tsifrovyykh-platformakh/>.
- Цифровые платформы и их роль в обеспечении занятости населения. Режим доступа: <https://conf.siblu.ru/cifrovyye-platformy-i-ih-rol-v-obespechenii-zanyatosti-naseleniya>.
- Количество работников цифровых платформ растет в России. Режим доступа: https://gtrkamur.ru/news/2024/02/26/361881?utm_source=ya.ru&utm_medium=referral&utm_campaign=ya.ru&utm_referrer=ya.ru (дата обращения 14.04.2025 г.).
- Гончарова Д.М. Анализ платформенной занятости в России в период коронавируса // Моя профессиональная карьера. 2021. Т.1. №31. С. 133–137.
- Забелина О.В., Сергеева М.В. Платформенная занятость в Российской Федерации: масштабы, правовые особенности и тенденции развития // Социально-трудовые исследования. 2024. № 4(57). С. 8–20.
- Цифровые платформы занятости. Режим доступа: [file:///C:/Users/Администратор/Downloads/tsifrovyye-platformy-zanyatosti%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Администратор/Downloads/tsifrovyye-platformy-zanyatosti%20(1).pdf).
- Работа в России. – Режим доступа: <https://trudvsem.ru/help/login/?ysclid=ma58jnvfkl573562053>
- Кирюхина А.Н., Морозова Е.А., Мухачёва А.В. Анализ интернет-источников информации о вакансиях на региональном рынке труда // Вопросы управления. 2020. № 3(64). С. 125–136.

References

- Karev A.V. Companies and digital platforms // Economic Bulletin of the Institute of Control Sciences of the Russian Academy of Sciences. 2020. No. 1. P. 94-105.
- Mamleeva E.R. Digital labor platforms and platform employment / E.R. Mamleeva, N.V. Trofimova, M.Yu. Sazykina // Ufa Humanitarian Scientific Forum. 2021. No. 2 (6). P. 38-46.
- Nesterov E.A. Formation of social security mechanisms for platform employees / E.A. Nesterov, M.Yu. Filippova, S.E. Shvagerus // Transport law and security. 2024. No. 2 (50). P.90-98.
- Petrovskaya N.E. Digital platforms as a dominant vector of development of the global labor market // Management. 2021. No. 2. P. 103-113.
- Shatveryan N.G. Youth Unemployment: The Role of Digital Platforms in Ensuring Employment / N.G. Shatveryan, A.A. Yakshanov // Scientific Aspect. 2024. No. 5. P. 3269-3277.
- Chudinovskikh, M.V. Main Trends in the Development of Digital Labor Platforms in the Context of a Pandemic / M.V. Chudinovskikh // Business. Education. Law. - 2021. - No. 3 (56). - P. 280-284.

7. Romanyuk E.V. State and Risks of Development of the Digital Economy of Russia / E.V. Romanyuk, E.V. Trusevich // Problems of Socio-Economic Development of Siberia. 2020. No. 2 (40). P. 76-80.
8. Artonkina N.V. Platform employment // Motivation and remuneration. 2022. No. 5 (142). P. 206-213.
9. Bobkov V.N. Platform employment: scale and signs of instability / V.N. Bobkov, E. A. Chernykh // The world of the new economy. 2020. No. 2. P. 6-15. Access mode: file: // C: / Users / Administrator / Downloads / platformennaya-zanyatost-masshtaby-i-priznaki-neustoychivosti%20 (1). pdf
10. Bychkov D.G. Profiles of self-employment and platform employment in Russia / D.G. Bychkov, E.E. Grishina, O.A. Feoktistova, N.V. Loktyukhina // Standard of living of the population of the regions of Russia. 2024. No. 3. P. 339-355.
11. Korolenko Yu.N. Development of the digital labor market in the modern economy / Yu.N. Korolenko, A.A. Yanovskaya // Economy and entrepreneurship. 2022. No. 5 (142). P. 122-125.
12. Zaitseva O.V. Platform employment: essence, development trends and assessment features // Bulletin of the Vitebsk State Technological University. 2024. No. 1 (47). P. 105-121.
13. Shevchuk A.V. From factory to platform: autonomy and control in the digital economy // Sociology of power. 2020. No. 1. P. 30-54.
14. There is still a shortage of drivers and couriers. - Access mode: https://gorodn.ru/razdel/obshchestvo_free/v_gorode/voditeley-i-kurerov-vse-eshche-ne-khvataet/ (Accessed on 12.04.2025).
15. Platform employment as a tool for labor socialization of representatives of older age groups of generation X. - Access mode: <https://rsuh.digital/generation-x-platform-economy> <https://1economic.ru/lib/122814>
16. Platform employment: pros and cons of working on digital platforms <https://sky.pro/wiki/profession/platformennaya-zanyatost-plyusy-i-minusy-raboty-na-tsifrovyykh-platformakh/>
17. Digital platforms and their role in ensuring employment of the population. - Access mode: <https://conf.siblu.ru/cifrovye-platformy-i-ih-rol-v-obespechenii-zanyatosti-naseleniya>
18. The number of digital platform workers is growing in Russia. - Access mode: https://gtrkamur.ru/news/2024/02/26/361881?utm_source=ya.ru&utm_medium=referral&utm_campaign=ya.ru&utm_referrer=ya.ruhttps://gtrkamur.ru/news/2024/02/26/361881?utm_source=ya.ru&utm_medium=referral&utm_campaign=ya.ru&utm_referrer=ya.ru
19. Goncharova D.M. Analysis of platform employment in Russia during the coronavirus // My professional career. 2021. Vol. 1. №31. P. 133-137.
20. Zabelina O.V. Platform employment in the Russian Federation: scale, legal features and development trends / O.V. Zabelina, M.V. Sergeeva // Social and labor research. 2024. No. 4 (57). -P. 8-20. (Accessed on 14.04.2025).
21. Digital employment platforms. - Access mode: file:///C:/Users/Administrator/Downloads/tsifrovye-plat-formy-zanyatosti%20(1).pdf
22. Work in Russia. - Access mode: <https://trudvsem.ru/help/login/?ysclid=ma58jnvfkl573562053>
23. Kiryukhina A.N. Analysis of Internet sources of information on vacancies in the regional labor market / A.N. Kiryukhina, E.A. Morozova, A.V. Mukhacheva // Management Issues. 2020. No. 3(64). P. 125-136.