

Особенности платформенной занятости в России: о чем говорят данные цифровых профилей работников



**Гузель Римовна
БАЙМУРЗИНА**

Институт социологии ФНИСЦ РАН
Москва, Российская Федерация
Уфимский университет науки и технологий
Уфа, Российская Федерация
e-mail: guzrim@mail.ru
ORCID: 0000-0002-1844-2689; ResearcherID: G-4824-2017



**Екатерина Алексеевна
ЧЕРНЫХ**

Институт экономики РАН
РЭУ им. Г.В. Плеханова
Москва, Российская Федерация
e-mail: Chernykh.ekaterina108@gmail.com
ORCID: 0000-0002-6970-487X; ResearcherID: AAF-7310-2021

Аннотация. Статья посвящена исследованию вопросов платформенной занятости. Цель исследования – систематизировать и охарактеризовать современные знания о состоянии и структуре платформенной занятости в России, оценить положение и статус платформенного занятого на основе ранее опубликованных работ, новых данных официальной статистики, а также результатов авторского эмпирического исследования данных цифровой платформы Profi.ru по Москве и Московской области за 2023 год. Для достижения поставленной цели авторами последовательно решены задачи: систематизация имеющихся оценок рынка платформенного труда в России; анализ первых статистических данных Росстата по платформенной занятости и формирование профиля занятого в этом сегменте россиянина; апробация подходов к изучению занятости на цифровых платформах посредством скачивания открытых данных об исполнителях (платфор-

Для цитирования: Баймурзина Г.Р., Черных Е.А. (2024). Особенности платформенной занятости в России: о чем говорят данные цифровых профилей работников // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. Т. 17. № 2. С. 202–219. DOI: 10.15838/esc.2024.2.92.11

For citation: Baimurzina G.R., Chernykh E.A. (2024). Platform employment specifics in Russia: What the data of workers' online profiles indicate. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 17(2), 202–219. DOI: 10.15838/esc.2024.2.92.11

менных работников) непосредственно с сайтов цифровых платформ с целью обогащения данных статистики и получения новых знаний об особенностях платформенной занятости. Авторы приходят к выводу, что структура платформенной занятости институционализируется в социальных практиках и постепенно сближается со структурой общей занятости по основным социально-демографическим характеристикам, но все же имеет свои особенности. В частности, средний возраст платформенных работников по-прежнему ниже, чем занятого населения в целом; среди них преобладают мужчины и жители городов. При этом на платформах, особенно в сегменте физических услуг (предоставляемых локально), более представлены группы, традиционно считающиеся уязвимыми на рынке труда: женщины в возрасте 20–29 и 30–39 лет, когда на них ложится забота о воспитании несовершеннолетних детей, студенты и молодежь без опыта работы, мигранты, лица без профессионального образования. Данные, полученные с сайта Profi.ru, свидетельствуют о том, что такие исполнители работают преимущественно в неформальном секторе экономики. Более 10% профилей, представленных на исследованной платформе, являются «ложными», то есть принадлежат не физическим лицам, а организациям, коллективам или группам исполнителей (формальным или неформальным).

Ключевые слова: цифровые платформы труда, платформенная занятость, платформенный работник, портрет платформенного работника, риски платформенной занятости.

Благодарность

Статья выполнена при поддержке РНФ, проект № 23-18-00775 «Неформальная занятость в регионах России: социальные риски и возможности».

Введение

Платформенная занятость в России появилась в результате быстрого развития цифровой экономики и технологий, а также изменения моделей потребления и производства (Абдрахманова и др., 2023). Она стала популярной благодаря тому, что предоставляет гибкие возможности для трудоустройства и обеспечивает доступ к дополнительным заработкам (Brancati et al., 2019). Кроме того, платформы эффективно синхронизируют спрос и предложение услуг, что привлекательно для бизнеса и потребителей (De Stefano et al., 2021; Berg et al., 2018). Одновременно с этим платформенная работа меняет представление о роли труда (превращение рабочей силы в товар) (Aloisi et al., 2023; Kullman, 2021) и имеет ряд особенностей, связанных с алгоритмическим управлением (Piasna, 2023).

Считается, что история развития цифрового труда и платформенной занятости в России началась в середине 2000-х годов, когда на российском рынке появились платформы, связанные с фрилансом¹. Дальнейший рост платформенной занятости был связан с развитием

интернет-магазинов, коммерческих платформ (Avito.ru, AliExpress и др.), услуг такси (Яндекс, Uber, Gett и др.).

Благодаря цифровизации в России развитие платформенной занятости с точки зрения информационных технологий и самих платформ является одним из наиболее успешных примеров в мире: вклад цифровых платформ в ВВП страны составляет от 2 до 5%². Россия считается одним из самых передовых государств в регулировании удалённой занятости (положения о которой были введены в Трудовой кодекс РФ ещё в 2013 году). Однако гарантии и стандарты в области труда и социального обеспечения,

² Цифровая трансформация рынка труда: платформенная занятость в России // Garant. URL: <https://www.garant.ru/news/1631366/#:~:text=%D0%92%20%D0%A0%D0%BE%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%B8%20%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%B7%D0%B0%D0%BD%D1%8F%D1%82%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C%20%D0%BE%D1%82%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE,%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%BD%D1%8F%D1%82%20%D0%B7%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B5%D0%BA%D1%82%20%E2%84%96%20275599%2D8> (дата обращения 05.02.2024).

¹ Путь в 16 лет. Как развивался фриланс в России // FL.ru. URL: <https://www.fl.ru/freelance-history/> (дата обращения 05.12.2023).

ответственность сторон за неисполнение обязательств по договору и т. п., а также налоговый контроль пока чаще остаются за пределами регулирования (Бобков, Черных, 2020; Черных, 2020; Aloisi, 2022).

Для эффективного регулирования платформенной занятости важно знать масштабы и ключевые особенности развития нового сегмента рынка труда. В этом направлении сделаны значимые шаги. С 2022 года в программу выборочного обследования рабочей силы Росстата введены специальные вопросы, которые позволяют оценить примерные масштабы и структуру занятых в платформенной экономике по полу, типу поселения, уровню образования, характеру занятости (основной или дополнительной). Вместе с тем многие параметры качества занятости (уровень доходов, безопасность труда, социальная защищенность, удовлетворенность работой и др.), данные о доле мигрантов среди платформенных занятых, о статусе занятости (зависимый/независимый; формальная/неформальная) пока остаются не доступными.

Актуальными остаются дискуссии о легализующей роли платформ труда и соотношении формальной и неформальной занятости платформенных работников (Daugareilh et al., 2019).

В академических исследованиях и проектах международных организаций³ (см., например, Синявская и др., 2021; De Stefano et al., 2021; Berg et al., 2018; Hauben et al., 2020; Abraham et al., 2019; Daugareilh et al., 2019) отмечается, что цифровые платформы труда (ЦПТ) могут расширять прекаризацию занятости, поскольку работа на них характеризуется отсутствием трудовых стандартов и механизмов социальной защиты и осуществляется вне формального юридического поля (в Aloisi et al., 2023) это свойство платформ называется «pandemic of precariousness» — «пандемия прекаризации». Есть альтернативная точка зрения (Стребков, Шевчук, 2022; Шевчук, 2023; Piasna et al., 2022; Weber et al., 2021), что ЦПТ способствуют снижению неформальной занятости, предлагая процедуры, стандарты и пра-

вила с помощью алгоритмического контроля и управления. Заметим, что формализация трудовых отношений через ЦПТ не обязательно означает вывод работников теневого сектора и включение их в статистическую отчетность и систему налогообложения («платформизация неформальности»)⁴.

Оценка масштабов платформенной занятости в России сложна в силу ряда причин: нет полных и достоверных официальных статистических данных, платформенные работники могут иметь разный статус занятости. Информацию об объемах, структуре, основных качественных характеристиках платформенной занятости можно получить косвенными способами, например при проведении выборочных обследований или опросов, а также оценивая отдельные составляющие категории платформенных работников. Обследования домохозяйств, административные данные или большие данные могут служить дополнением, при этом каждый из источников имеет свои преимущества и недостатки. Выбор метода оценки объемов и параметров платформенной занятости зависит от целей исследования и имеющихся ресурсов статистических агентств или исследователей⁵.

Остается непроясненной структура, не описано все разнообразие форм и видов платформенной занятости, несмотря на наличие ряда работ, посвященных классификации и типологизации данного типа занятости (например, Howcroft, Bergvall-Kåreborn, 2019). В литературе нет единого определения платформенного занятого. Согласно ОЭСР, к платформенным работникам относят занятых, которые используют приложение или веб-сайт для поиска клиентов, желая предоставить услугу (а не товары) за деньги⁶. При этом известно, что ключевые

³ European Parliament (2017). The Social Protection of Workers in the Platform Economy. *Study for the EMPL Committee*. IP/A/EMPL/ 2016-11. Available at: <http://www.europarl.europa.eu/supporting-analyses>

⁴ Шевчук А.В. (2023). Роль цифровых трудовых платформ в трансформации занятости: экономико-социологический анализ: дис. ... д-ра социол. наук 22.00.03 / НИУ ВШЭ. Москва. 396 с. // HSE.ru. URL: https://www.hse.ru/data/2023/10/11/2063291963/Резюме_Д_Шевчук_09.10.23_fin.pdf (дата обращения 07.03.2024).

⁵ Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work // OECD. URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/8ab9e151-en/index.html?itemId=/content/component/8ab9e151-en> (дата обращения 15.12.2023).

⁶ OECD (2019). Measuring Platform Mediated Workers. Digital economy papers. April 2019. No 282. Paris: OECD Publishing.

категории работников на платформах – это самозанятые, индивидуальные предприниматели, физические лица, выполняющие работу на основании гражданско-правового договора, наёмные работники, для которых платформенная занятость не является основной, а также люди, которых официальная статистика не относит к занятым (Chernykh, 2021). По данным исследования Strategy Partners (онлайн-опрос), 89% респондентов-самозанятых отметили, что их работа в той или иной мере базируется на использовании онлайн-сервисов и платформ⁷. Численность самозанятых (которые являются категорией, пересекающейся с платформенными работниками, но численно не равной им) в 2023 году превысила 9 млн человек, ежедневно самозанятыми становятся 7500 человек⁸. Эксперты предостерегают, что эти данные не могут быть основой для оценки размеров платформенной экономики в России, так как лишь небольшое количество платформенных работников регистрируются как самозанятые или индивидуальные предприниматели. Много самозанятых работают с помощью своей наработанной базы клиентов или ищут новых через личные связи (Синявская и др., 2021; Синявская и др., 2022).

Цель нашего исследования – систематизировать и охарактеризовать современные знания о состоянии и структуре платформенной занятости в России, оценить положение и статус платформенного занятого на основе ранее опубликованных работ, новых данных официальной статистики, а также результатов эмпирического исследования данных цифровой платформы Profi.ru. Для достижения поставленной цели авторами последовательно решаются задачи:

- систематизация имеющихся оценок рынка платформенного труда в России;
- анализ первых статистических данных Росстата по платформенной занятости и фор-

мирование профиля занятого в этом сегменте россиянина;

– апробация подходов к изучению занятости на цифровых платформах посредством парсинга (скачивания) открытых данных об исполнителях (платформенных работниках) непосредственно с сайтов цифровых платформ, с целью обогащения данных статистики и получения новых знаний об особенностях платформенной занятости.

Практическая и теоретическая ценность работы заключается в том, что она вносит вклад в подтверждение имеющихся гипотез и формирование новых представлений о платформенной занятости. Научная новизна исследования состоит в использовании больших данных (информации из профилей работников цифровой платформы Profi.ru) и сопоставлении их с данными официальной статистики и других опросов, а также применении авторской методики восстановления данных о возрасте и уровне образования работников. В результате проведенной структуризации данных о платформенных работниках Profi.ru по сферам услуг, типам занятости (онлайн и офлайн; требующие или не требующие высокой квалификации) расширено представление о платформенных работниках.

Методология исследования

В работе проведены систематизация и сопоставительный анализ вторичных данных, полученных ранее другими исследователями, с новыми данными Обследования рабочей силы (ОРС), полученными Росстатом в результате введения вопросов о платформенной занятости в 2022 году. Несмотря на высокий уровень надежности результатов ОРС, необходимо отметить, что полученные масштабы платформенной занятости пока сложно оценить как точные из-за волатильности квартальных данных (например, агрегированные данные по уровню образования платформенных работников существенно различаются по кварталам). Вместе с тем эти данные служили ориентиром и базой для интерпретации результатов пилотного эмпирического исследования, основанного на сборе и анализе открытых данных из интернет-источника методами, применяемыми для больших данных: скачивание, парсинг, извлечение и структурирование, текстовый анализ, формирование датасета для анализа социологическими методами.

⁷ Исследование Strategy Partners «Самозанятость. Предпринимательство и стабильное партнерство с платформами» // Garant. URL: https://www.garant.ru/files/6/6/1631366/samozanyatost_predprinimatelstvo_i_stabilnoe_partnerstvo_s_platformami.pdf (дата обращения 05.10.2023).

⁸ Количество самозанятых достигло 9 млн человек // Nalog.gov. URL: https://www.nalog.gov.ru/rn77/news/activities_fts/14056407/ (дата обращения 20.03.2024).

Базой для эмпирического исследования послужили данные с платформы Profi.ru – сервиса поиска специалистов. Цифровая платформа Profi.ru является одной из наиболее популярных, распространенных по всей России, охватывающей самые разные сферы деятельности и виды услуг: требующие и не требующие высокой квалификации, физического присутствия исполнителя в конкретном месте.

Нами были проанализированы случайные 1000 профилей из примерно 460 тыс. скачанных html-страниц с характеристиками специалистов, работающих в г. Москве и Московской области (считается как один регион). На эти территории приходится практически половина всех зарегистрировавшихся на платформе исполнителей. По состоянию на январь 2024 года в числе регионов (разделов) с наибольшим числом исполнителей были также Санкт-Петербург (128,8 тыс.); г. Краснодар и Краснодарский край (30,8 тыс.); Екатеринбург и Свердловская область (24,6 тыс.); Новосибирск и Новосибирская область (20,6 тыс.); Казань и Республика Татарстан (18,7 тыс.); Ростов-на-Дону и Ростовская область (15,8 тыс.); Нижний Новгород и Нижегородская область (14,6 тыс.); Самара и Самарская область (11,1 тыс.); Красноярск и Красноярский край (10,7 тыс.); Воронеж и Воронежская область (10,4 тыс.); Челябинск и Челябинская область (10,3 тыс.); Уфа и Республика Башкортостан (10,1 тыс.). В каждом из остальных регионов зарегистрировано менее 10 тыс. исполнителей.

Сбор данных осуществлялся в течение 2023 года с помощью скачивания данных с профилей исполнителей, зарегистрированных на платформе. Сначала скачивался sitemap.xml определённого раздела сайта (формируется по регионам), в нашем случае – по Москве и Московской области. Из sitemap формируется перечень ссылок на профили, затем запускается процесс скачивания профилей по полученному списку.

Из полученных html-файлов были извлечены данные и преобразованы в связанные между собой таблицы в формате csv при помощи специально написанной программы на языке программирования Python. В таблицах присутствуют следующие структурированные данные об исполнителе: уникальный идентификатор исполнителя, пол, регион исполнения работ,

виды услуг, стоимость единицы услуг, сведения об образовании, опыте работы, достижениях, рейтинг, отзывы на исполнителя (не более 10 шт. – ограничение сайта), визитка (текст о себе), дата последнего присутствия на сайте и другие характеристики, которые доступны в скачанной html-странице. В результате многоэтапной обработки случайных 1000 профилей и подготовки данных к анализу в выборке осталось 902 исполнителя. Были исключены из анализа профили, относящиеся к организации, а не к индивидуальному исполнителю; имеющие очень мало данных.

Платформенная занятость в России: оценки исследователей и Росстата

Согласно оценкам Росстата, в 2022 году на платформах трудилось 3,502 млн человек, в 2023 году – 3,415 млн человек, т. е. примерно 4,6% от общего числа работающих граждан. В разные кварталы 2022–2023 гг. доля платформенной занятости в общей структуре занятых колебалась в диапазоне 4,5–7%. Для 95–96% платформенных занятых – это основная работа⁹.

По более ранним оценкам, численность платформенных занятых в России колеблется от 7 до 10 млн человек (Синявская и др., 2022) и даже достигает 15,5 млн чел., 3,5 млн из них получают доход с помощью цифровых платформ труда на постоянной основе, а для 1,7 млн доходы от этой деятельности являются основными¹⁰.

По оценкам Института социальной политики в апреле 2022 года (выборка 12 тыс. человек в возрасте 18–72 лет, на основе вероятностной онлайн-панели ВЦИОМ методом самозаполнения), 14,7% россиян в возрасте 18–72 лет имели опыт платформенной занятости, в том числе 11,6% – в формате эпизодических подработок, 1,6% – в формате регулярных подработок в дополнение к основной работе и 1,6% были заняты на ЦПТ в качестве основной работы. Среди работающих доля тех, кто указывает занятость на платформах как основную работу, составляет 2,4% (Синявская и др., 2022).

⁹ Итоги выборочного обследования рабочей силы // Росстат. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (дата обращения 25.11.2023).

¹⁰ Цифровая трансформация рынка труда: платформенная занятость в России // Garant. URL: <https://www.garant.ru/news/1631366/> (дата обращения 05.10.2023).

Согласно исследованию Центра стратегических разработок 2022 года (по квотированной выборке), 62% российских платформенных занятых — мужчины, для которых платформы являются основным источником заработка. Как и в других странах, платформенная занятость в России популярнее среди молодёжи: средний возраст платформенных работников составляет 31 год. Более чем для 85% работа на платформах является основным источником дохода, почти 70% работников получают чаевые. Кроме того, в России достаточно высокая доля иностранных платформенных занятых (32%)¹¹.

Отдельной категорией платформенных работников (но также не тождественной им) являются *фрилансеры*. Фрилансеры занимаются квалифицированным трудом и выполняют задачи удалённо, с помощью онлайн-платформ (в терминологии МОТ — это платформы краудворкинга (*crowdwork platform*)) — платформ массовой работы, на которых множество исполнителей могут выполнять задания для крупных организаций и частных заказчиков¹². Самыми крупными платформами для фрилансеров в России считаются FL.ru (более 6,3 млн пользователей (Стребков, Шевчук, 2022)), Kwork.ru, Freelance.ru, Advego.com (3 млн пользователей) и Etxt.ru (около 1,5 млн пользователей), объединяющие более 14 млн аккаунтов в целом. Однако важно понимать, что количество аккаунтов не означает количество исполнителей услуг. Для очень приближенной оценки эту цифру можно поделить вдвое, поскольку среди них могут быть как заказчики, так и исполнители (платформенные работники).

Существуют платформы для поиска специалистов в разных сферах (не только для фрилансеров), среди которых можно отметить

¹¹ Платформенная занятость: вызовы и возможные решения // CSR. URL: <https://www.csr.ru/upload/iblock/6ca/krk89ha0yxx3ystja243obvc7ly8bntv.pdf> (дата обращения 05.10.2023).

¹² Вторым типом платформ являются платформы, основанные на местоположении (локальные платформы), — сервисы доставки, такси, оказания очных услуг, распределяют работу между работниками в определенной географической области. Перспективы занятости и социальной защиты в мире: Роль платформ цифрового труда в трансформации сферы труда (2021) / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. Москва: МОТ.

YouDo (3,5 млн исполнителей¹³), Profi.ru (2,6 млн исполнителей¹⁴), специальный раздел Avito (2,8 млн исполнителей) и другие менее крупные платформы, на которых в совокупности заняты ещё около 9 млн человек. А с учетом работающих с помощью агрегаторов курьерских служб, доставки еды и перевозок (такси) общее число занятых через платформы может превышать 16 млн человек. Однако если учесть, что платформенные работники могут быть одновременно зарегистрированы на нескольких платформах, мы склонны считать, что 15–16 млн человек — это верхний предел примерных масштабов платформенной занятости в России. Нижний предел — 3,5 млн (по данным Росстата).

В (Chernykh, 2021) отмечается, что российские платформенные работники — более молодые и образованные по сравнению со средне-статистическими наёмными работниками, а на платформах есть гендерное смещение в сторону мужчин. Однако в актуальном диссертационном исследовании А.В. Шевчука сделан следующий вывод: в связи с тем что платформенная занятость распространяется все шире, социально-демографические характеристики платформенных работников становятся менее специфичными, а гендерное смещение постепенно нивелируется. При этом выбираемые платформенными работниками формы занятости и трудовые стратегии связаны с так называемыми «ценностными профилями» работников¹⁵. Иными словами, платформенные работники стремятся найти такую работу, которая согласуется с их представлениями о ценностях и желаемом образе жизни.

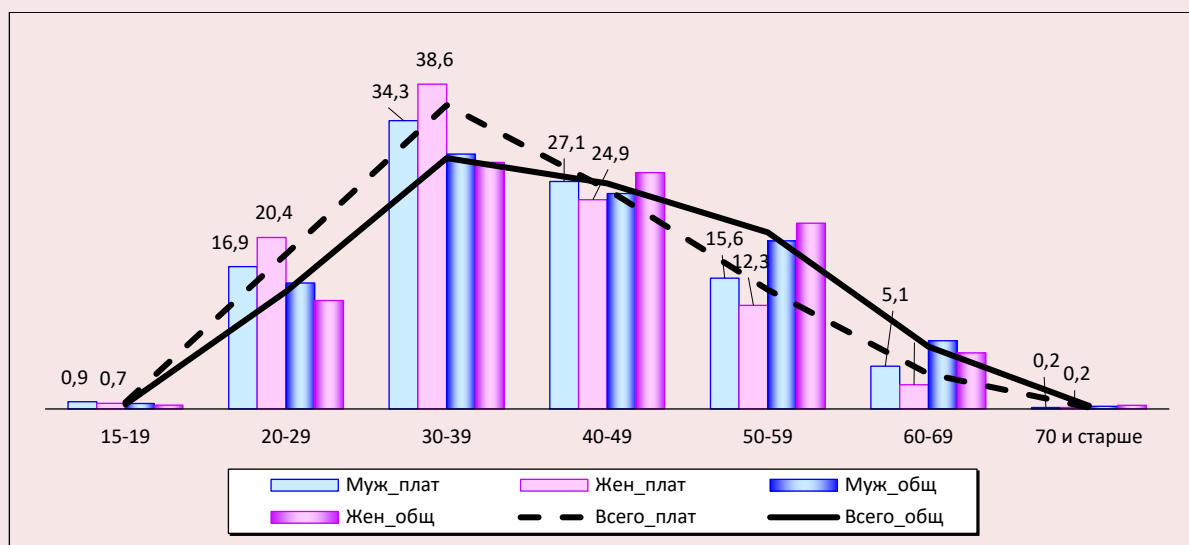
Чтобы составить профиль современного российского платформенного работника, мы провели расчёты на данных Росстата за 2022–2023 гг.

¹³ YouDo. URL: <https://youdo.com/about> (дата обращения 15.03.2024).

¹⁴ Profi.ru. URL: <https://profi.ru/about/> (дата обращения 15.02.2024).

¹⁵ Шевчук А.В. Роль цифровых трудовых платформ в трансформации занятости: экономико-социологический анализ: дис. ... д-ра социол. наук 22.00.03 / НИУ ВШЭ. Москва. 2023. 396 с. // HSE.ru. URL: https://www.hse.ru/data/2023/10/11/2063291963/Резюме_Д_Шевчук_09.10.23_fin.pdf (дата обращения 07.03.2024).

Рис. 1. Структура платформенной занятости и занятости в целом на основной работе по возрастным группам и полу, %



Источник: расчеты авторов на данных Обследования рабочей силы, Росстат, 2023

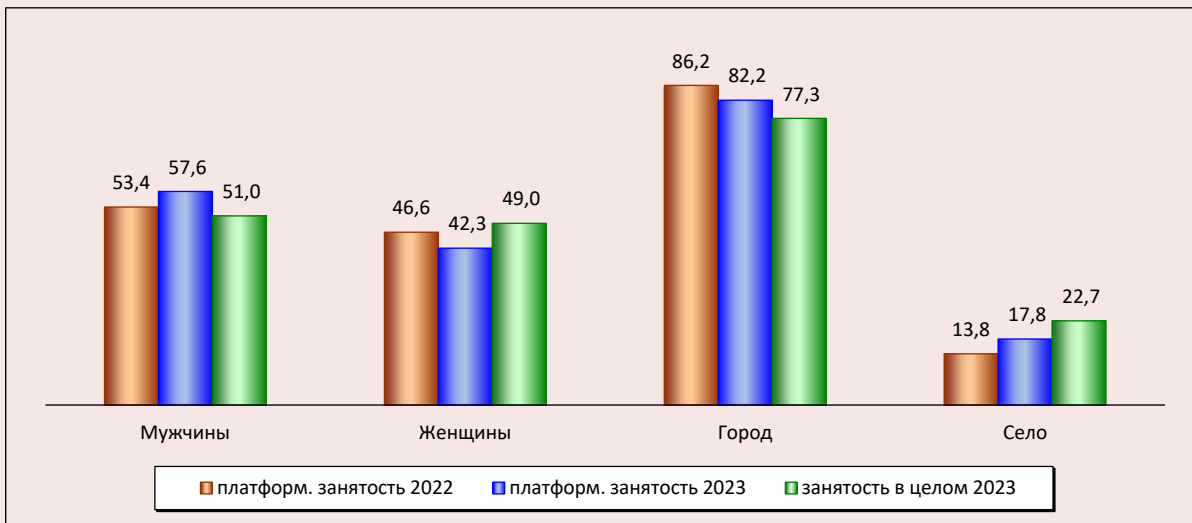
Имеющиеся данные показывают, что структура платформенной занятости действительно немного смещена в сторону более молодых возрастов (рис. 1). Заметим, что среди платформенных работников в возрастных группах 20–29 и 30–39 лет доля женщин больше, чем мужчин. Одним из объяснений этого факта может служить то, что в возрасте 30–39 лет многие женщины находятся в декретном отпуске или активно вовлечены в воспитание несовершеннолетних детей, а платформенная работа (если она осуществляется в удалённом режиме) позволяет при наличии высокой самоорганизации и необходимых домашних условий совмещать это с занятостью. Удельный вес платформенных работников в средней возрастной группе (40–49 лет) примерно такой же, как и в целом по выборке занятых, а в более старших возрастных группах — меньше. Последнее говорит о том, что в более старших возрастах работники отдают предпочтение традиционным формам занятости и/или не обладают необходимыми (цифровыми) навыками для работы на платформах. Таким образом, подтверждаются сделанные нами ранее (Chernykh, 2021) выводы о том, что средний возраст платформенного работника меньше, чем среднестатистического занятого.

Данные Росстата не противоречат другим исследованиям. В частности, в (Синявская и др., 2022) участие молодёжи в платформенной занятости на эпизодической основе, в качестве подработки, оценивается в 27,2% среди лиц в возрасте 18–24 лет и в 25,7% среди лиц в возрасте 25–34 лет; на регулярной основе, в том числе в виде основной работы, в 9,1 и 12,3% соответственно. Группа 25–34-летних вносит наибольший вклад и в эпизодическую, и в регулярную занятость на ЦПТ.

Расчёты показывают (рис. 2), что среди платформенных работников в целом преобладают мужчины (53–57%). Также платформенные работники чаще представлены среди жителей города (82–86%).

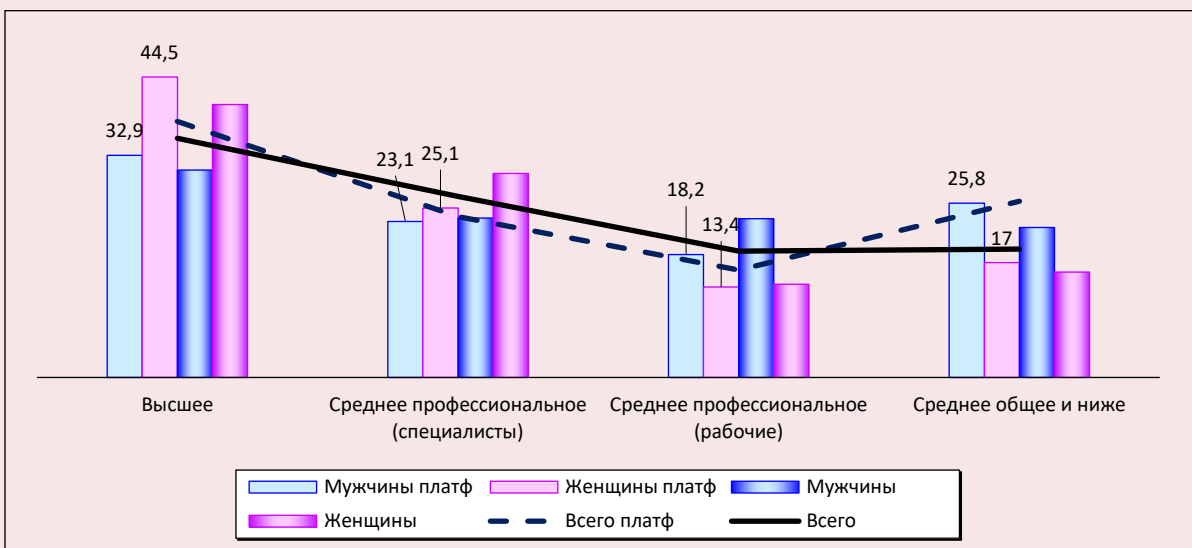
На первый взгляд, структура платформенных занятых по уровню образования мало отличается от общей структуры занятости. В обоих сегментах почти одинаковые доли и гендерные соотношения работников с высшим образованием; среди женщин больше, чем среди мужчин, доля обладателей высшего образования (рис. 3). Однако в платформенном сегменте заметно выше доля лиц, не имеющих профессионального образования — 26,1% в 2023 году, в то время как в общей структуре

Рис. 2. Структура платформенной занятости и занятости в целом на основной работе по полу и месту проживания, %



Источник: расчёты авторов на данных Обследования рабочей силы, Росстат, 2022, 2023 гг.

Рис. 3. Структура платформенной занятости и занятости в целом по полу и уровню образования, 2023 год, %



Источник: расчёты авторов на данных Обследования рабочей силы, Росстат, 2023 год.

занятости их доля составляла 19,0%. Это, на наш взгляд, обусловлено тем, что платформы предоставляют широкие возможности для занятости (часто неформальной) лицам без профессионального образования в качестве курьеров,

таксистов, домашнего персонала, разнорабочих и др. Статистика, таким образом, объективно отражает существование сегментированных рынков труда специалистов и исполнителей заказов в зависимости от уровня квалификации.

В целом структура платформенной занятости действительно напоминает общую структуру занятости и, возможно, стремится к ней, но все же имеет свои особенности. Динамика изменений этой структуры является интересным объектом для дальнейшего анализа.

Отдельным вопросом для последующего изучения выступает платформенная занятость трудовых мигрантов России. Эта категория требует дополнительного исследования, однако ведущим мотивом выбора занятости для этих работников, очевидно, является возможность получения дохода. После пандемии коронавируса сфера доставки (работа курьером), где и раньше были в основном заняты мигранты, стала активно «вытягивать» трудовые ресурсы (тоже преимущественно представленные мигрантами) из сектора ЖКХ¹⁶.

Особенности занятости на платформе Profi.ru

Платформа занятости Profi.ru – один из популярных сайтов для удаленных работников (фрилансеров) и офлайн самозанятых, которые ищут работу через интернет, ее история восходит к 2005 году (сайт стартовал как сервис «Ваш

репетитор»). В настоящее время платформа позволяет быстро связывать спрос и предложение на самые разные услуги по всей территории России, а также Казахстана и Белоруссии. Ищущие работу бесплатно регистрируются на сайте, заполняют специальные формы, выбирают категории услуг, которые они могут предложить, при успешной сделке оплачивают небольшую комиссию. Всего на сайте, по состоянию на 1 марта 2024 года, зарегистрировано 2,6 млн исполнителей.

В таблице 1 представлено описание категорий услуг, предлагаемых специалистами (исполнителями) на сервисе Profi.ru. Из таблицы видно, что часть услуг может быть представлена удаленно (категории репетиторства, бухгалтерских и юридических услуг, IT, консультации по правильному питанию, фитнесу и др.); часть только офлайн, поскольку требуют физического присутствия специалиста в конкретном месте. На платформе можно найти как высококвалифицированных специалистов, так и исполнителей без профессионального образования.

Таблица 1. Основные категории и виды услуг на платформе Profi.ru

Категория	Виды услуг
Ремонт	Мелкий ремонт, сантехника, отопление, электромонтажные работы, гипсокартон, комплексный ремонт, потолки, полы, строительство, дизайн интерьера, проектирование и дизайн, сметные работы, инженеры ПТО, чертёжные работы, сборка мебели, изготовление мебели, малярные и штукатурные работы, покраска стен, поклейка обоев, нанесение жидких обоев, окна, плиточники, двери, установка/демонтаж кондиционеров, высотные работы
Артисты	Певцы, ведущие, event-менеджмент, кейтеринг, шоу, живые статуи, детские шоу, театральные спектакли, рисование, художники, вышивка и декорирование, художественная роспись, обучение рукоделию, музыка, музыкальные группы, диджеи, музыканты-инструменталисты, флористы, декор мероприятий, украшение зала, фотозона, свадебные букеты, художники, портретисты, пейзажисты
Красота	Массаж, косметология, наращивание ресниц, наращивание волос, ламинирование, маникюр, педикюр, макияж, татуаж, чистка лица, пирсинг, татуировки, укладки, стрижки, колорирование, эпиляция
Домашний персонал	Домработницы, водители, уборка, выгул собак, приготовление пищи, трезвый водитель
Фото, видеосъемка	Фотограф, выездная фотосессия, детская, свадебная, романтическая, корпоративная фотосъемка, обработка фотографий, портфолио, видеооператоры, обработка фотографий, видеомонтаж, надписи на фото, обучение видеосъемке, портретная фотосъемка, фотосессия в студии
Услуги для животных	Обучение кинологов, дрессировка служебных собак, «управляемая городская собака», коррекция поведения собаки, дрессировка щенка, передержка, ветеринария, зоотакси
Автоинструкторы	Вождение (АКПП), вождение (МКПП), восстановление утраченных навыков, вождение автомобиля, парковка, подготовка к сдаче экзамена в ГИБДД, занятия на площадке, отработка экзаменационного маршрута, вождение по городу

¹⁶ «Экономика гастролеров»: почему дворники идут в курьеры // RBC. URL: <https://www.rbc.ru/economics/13/01/2024/659fe8be9a79472b662bab51> (дата обращения 07.03.2024).

Окончание таблицы 1

Категория	Виды услуг
Разное	Курьеры, разнорабочие, грузоперевозки, переезд, официанты, вязание
Спорт	Общая физическая подготовка, футбол, йога, хатха-йога, кундалини-йога, фитнес-йога, джиу-джитсу, кендо, кобудо, самооборона, фехтование, фитнес, бодибилдинг, пауэрлифтинг, хоккей, бокс, лечебная физкультура, большой теннис, стретчинг, детская гимнастика, дзюдо, самбо, кикбоксинг, вольная борьба, стретчинг, художественная гимнастика, детская гимнастика, аэробный тренинг, латиноамериканские танцы, спортивные танцы, фигурное катание, коррекция фигуры, силовой тренинг, функциональный тренинг, консультации по питанию, хореография, свадебные танцы, бодифлекс, пилатес
Репетиторы	ОГЭ, ЕГЭ, русский, английский, французский, испанский, китайский язык, математика, физика, музыка, подготовка к школе, рисование
ИТ-фрилансеры	Верстальщики, визуализация дизайн-проекта, вёрстка веб-страниц, программирование, СУБД, компьютерная грамотность, языки программирования, транскрибация, SEO, маркетинг, установка / настройка программного обеспечения, ремонт компьютеров, установка и настройка windows, дизайнеры, разработка логотипа, графический дизайн, разработка фирменного стиля, ремонт компьютеров, копирайтеры, редакторы, контекстная реклама, набор текста, работа с текстами, интернет-маркетинг
Бухгалтеры, юристы	Юристы, составление искового заявления, представительство в суде, составление документов, исполнительное производство, бухгалтеры, налоговые консультанты, сдача отчётности, ведение бухгалтерского и налогового учёта в полном объёме, составление декларации
Примечание: серым цветом выделены ячейки с преимущественно удаленным форматом работы. Источник: составлено авторами по данным профилей работников с сайта Profi.ru.	

По данным выгруженного нами датасета из Profi.ru по Москве и Московской области (902 человека), самый большой стаж работы на данной платформе наблюдается у репетиторов, представителей шоу-бизнеса и фотографов, самый маленький – среди фрилансеров в сфере IT, бухгалтеров и юристов (табл. 2). В целом по выборке средний период работы на платформе

составляет 3,9 года, то есть почти 4 года. Пятая часть профилей исполнителей была зарегистрирована на сайте более 5 лет назад. Заметим, что таких профилей вообще нет в категориях исполнителей «разное» и «автоинструкторы». Скорее всего, люди рассматривают эти виды работ как временные подработки или выходят из сайта, набрав свою базу клиентов.

Таблица 2. Характеристики случайной подвыборки Profi.ru (Москва, Московская область)

Категория	Всего в выборке, чел.	Доля в выборке, %	Доля женщин, %	Средняя продолжительность работы на платформе, лет	Доля работающих более 5 лет, %
Ремонт	244	27,1	5,7	3,3	18,0
Репетиторы	239	26,5	74,5	4,8	33,0
Красота	109	12,1	86,2	4,4	16,0
Домашний персонал	71	7,9	64,8	3	11,0
ИТ-фрилансеры	60	6,7	38,3	2,5	8,0
Разное	42	4,7	21,4	3,4	0,0
Артисты	40	4,4	35,0	5,4	40,0
Спорт	34	3,8	50,0	4,2	30,0
Фото, видеосъемка	28	3,1	42,8	4,7	29,0
Бухгалтеры, юристы	25	2,8	64,0	2,7	13,0
Услуги для животных	6	0,7	83,3	4	29,0
Автоинструкторы	4	0,4	25,0	3	0,0
Всего (среднее)	902	100	47,6	3,89	21,20
Источник: данные авторского исследования.					

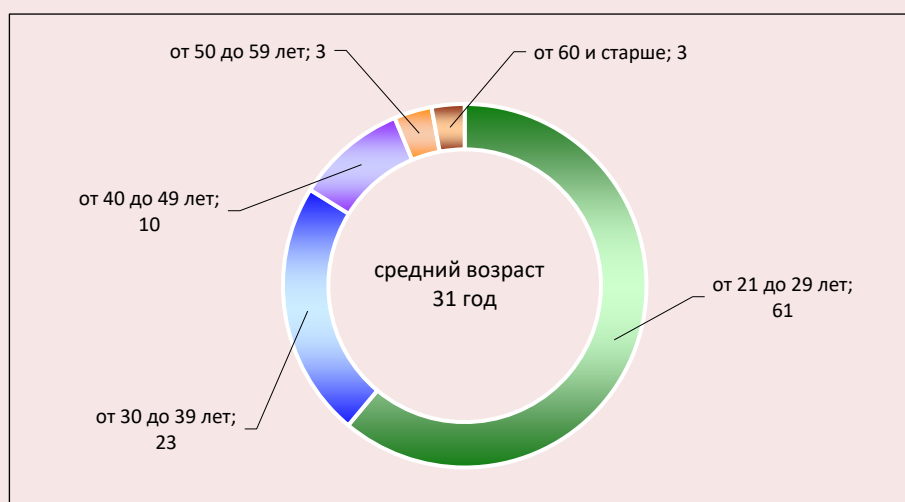
представленного уборщицами, поварами и нянями. Среди них женщин 64,8%. Мужчины на данной платформе в основном работают водителями или охранниками. Женщины преобладают среди предоставляющих бухгалтерские и юридические услуги (64%), а также среди работающих с домашними питомцами (83,3%).

Особенность сбора (извлечения, заполнения) данных с сайта Profi.ru заключается в том, что для выявления некоторых сведений об исполнителях требуются логический анализ текстов и специальные расчеты, например об уровне образования, возрасте, цене за определенные виды услуг. Так, при отсутствии прямых маркеров возраста для вычисления минимального возраста исполнителя применялись алгоритмы выявления года начала трудовой карьеры. Например, если имелась информация о годе поступления в учреждение высшего профессионального образования, то к нему прибавлялось 4 года. Далее высчитывался минимальный возраст исполнителя исходя из допущения о среднем возрасте начала карьеры, равном 22 годам. При отсутствии данных об образовании могли быть использованы данные о стаже работы на платформе: при допущении о возможном старте карьеры на платформе в 20 лет (после получения среднего профессионального

образования или после армии) от текущего года отнималось 20 лет, а также количество лет работы на платформе, в итоге получали минимальный возраст исполнителя. Таким образом, получена приблизительная оценка среднего возраста платформенного занятого на сервисе Profi.ru – 31 год (рис. 5). По данным Росстата, примерный показатель среднего возраста платформенных работников на основной работе заметно выше – 39,5 года (у мужчин – 40,4 года, у женщин – 38,2 года). При этом необходимо иметь в виду, что Росстат учитывает все виды занятости посредством различных платформ, включая курьерские услуги и перевозки (такси). В Profi.ru таких услуг нет. Более молодой контингент исполнителей на Profi.ru также может объясняться спросом на услуги по подготовке к ЕГЭ, которые часто оказывают студенты. Платформа также предоставляет возможности более или менее постоянной или разовой подработки на время учебы, поиска постоянной работы.

Для получения информации об уровне образования анализировались различные текстовые поля, характеризующие образование, информацию об исполнителе, достижения. Однако удалось определить минимальный имеющийся уровень образования лишь у 351 чело-

Рис. 5. Распределение исполнителей, занятых на платформе Profi.ru в Москве и Московской области, по возрасту, %



Источник: построено авторами на основе данных с сайта Profi.ru по Москве и Московской области.

века из 902 исполнителей (39%). Частично это объясняется тем, что исполнители не всегда считают важным указывать эти сведения, особенно если работа не требует подтверждения уровня квалификации и достаточно лишь упоминания имеющихся сертификатов (домработницы, водители, помогающие с животными, кондитеры, некоторые артисты, фитнес-тренеры, работники индустрии красоты).

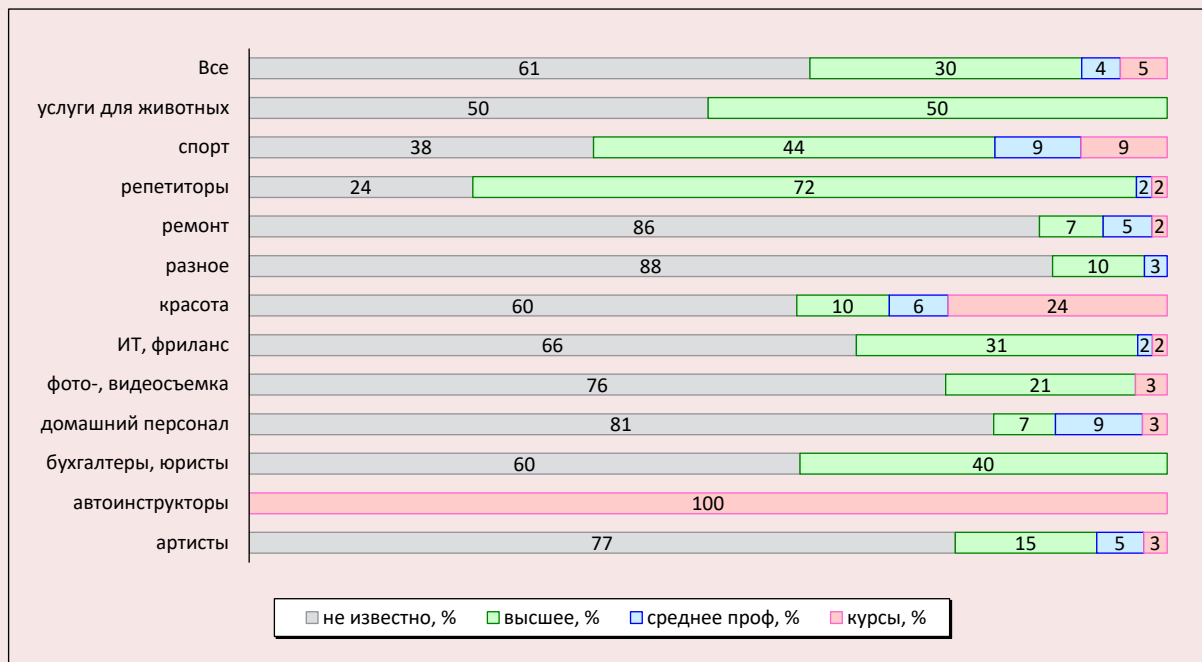
При анализе уровня образования платформенных работников (рис. 6) мы выявили следующие проблемные аспекты. Во-первых, отсутствие в профиле сведений о высшем образовании не всегда свидетельствует о его реальном отсутствии. Иногда работники не могут трудоустроиться по специальности или получают низкую заработную плату на текущем месте работы, получают другую специальность, зачастую никак не связанную с базовым образованием, или занимаются более простой, но приносящей доход деятельностью. В данном случае можно говорить о несоответствии образования требованиям вакансий, что является одной из причин дефицита кадров на современном рын-

ке труда. Кроме того, можно предположить наличие избыточного уровня образования у некоторых работников, когда они выполняют работу, требующую меньшей квалификации, чем имеют.

Во-вторых, на современном рынке активно предлагаются краткосрочные (от нескольких недель до нескольких месяцев) курсы по самым разным направлениям (наращивание ресниц, маникюр, программирование и многим др.), после которых людям выдаются сертификаты, обещается быстрое трудоустройство с высокой заработной платой.

К сожалению, выгруженные данные не позволяют достоверно судить об уровне образования платформенных работников на интересующем нас портале. Вместе с тем можно отметить, что наличие высшего образования как конкурентного преимущества важно прежде всего для репетиторов, в других сферах его ценность меньше или работают другие маркеры мастерства (сигналы на рынке труда) – портфолио работ, достижения, опыт работы или отзывы заказчиков. Довольно высокая доля прямо или

Рис. 6. Сведения об уровне образования исполнителей услуг на платформе Profi.ru по категориям деятельности, %



Источник: составлено авторами по данным профилей работников с сайта Profi.ru.

косвенно указавших свой уровень образования отмечается среди юристов и бухгалтеров (40%), в спорте (44%), среди предлагающих услуги для животных (50%, при этом важно отметить, что всего в этой категории 6 человек), представителей сферы ИТ и фрилансеров (31%), а также зарабатывающих на фото- и видеосъемке (21%). В индустрии красоты наиболее популярным маркером профессионализма являются сертификаты, высшее образование указали всего 10%, среднее профессиональное – 6% исполнителей. Ни один из четырех автоинструкторов не указал уровень образования, но очевидно, что все они проходили курсы вождения, поэтому нами отмечены как имеющие специальное обучение.

В ходе анализа объявлений об услугах, размещенных на сайте Profi.ru, не обнаружено явлений, подтверждающих тезис о легализации платформенной занятости. В рассмотренной случайной выборке информация о том, что услуга предоставляется индивидуальным предпринимателем, встретилась нам всего единожды, один раз – о том, что работа осуществляется по договору. Можно констатировать, что занятость, обеспечиваемая через платформу Profi.ru, практически полностью относится к неформальному сектору экономики. При этом можно заметить, что некоторые профили зарегистрированы не на конкретных исполнителей (хотя это запрещено политикой платформы), а на посредников либо представителей организаций, занимающихся предоставлением нужных специалистов. Но и в этом случае признаков того, что исполнители являются зарегистрированными самозанятыми, индивидуальными предпринимателями или работают по гражданско-правовому договору, не отмечается.

Заключение

Исследование показало, что платформенная занятость как социально-экономическое явление постепенно расширяется и институционализируется, оформляясь в распространенные социальные практики, но пока еще далека от легализации. Платформенная занятость может быть как формальной, так и неформальной, выполняться в рамках трудовых отношений или на основе независимого партнерства. Вместе с тем особенностью этой формы занятости является то, что она развивается прежде всего в сфере услуг: физических (массаж, уборка, маникюр

и т. п.) или когнитивно-эмоциональных, связанных с предоставлением консультаций, уроков, творчеством, производством нематериальных ценностей.

Положительно, что платформенная занятость находит отражение в государственных статистических обследованиях. Вместе с тем очевидно, что данные исследователей и Росстата относительно ее масштабов пока не сходятся. Это свидетельствует о необходимости ее дальнейшего изучения, выделения ее структурных элементов, уточнения используемых терминов и критериев.

В настоящее время социально-демографическая структура платформенной занятости сближается со структурой общей занятости, но все же имеет свои особенности. Среди платформенных работников по-прежнему больше более молодых: приблизительная оценка среднего возраста платформенного занятого на сервисе Profi.ru – 31 год, по данным Росстата за 2023 год средний возраст платформенных работников на основной работе заметно выше – 39,4 года (у мужчин – 40,2 года, у женщин – 38,4 года). Среди платформенных работников в среднем сохраняется преобладание мужчин, но в возрастных группах 20–29 и 30–39 лет доля женщин больше, чем мужчин. Платформенные работники чаще являются жителями городов. В платформенном сегменте заметно выше доля лиц, не имеющих профессионального образования, – 26,1% в 2023 году, в то время как в общей структуре занятости их доля составляла 19,0%. Это, на наш взгляд, обусловлено тем, что платформы предоставляют широкие возможности для занятости (часто неформальной) лицам без профессионального образования в качестве курьеров, таксистов, домашнего персонала, разнорабочих и др.

Результаты предыдущих исследований, а также наш эмпирический анализ свидетельствуют, что среди низкоквалифицированных работников ЦПТ присутствует большая доля мигрантов (работников, имеющих гражданство другой страны, преимущественно СНГ). Российское законодательство предъявляет разные требования к порядку ведения трудовой деятельности для граждан разных стран СНГ, для многих из них работа через платформу – единственный возможный путь трудоустройства.

Текстовый и статистический анализ профилей на платформе Profi.ru показал, что наиболее часто предлагаются услуги ремонта и сопутствующие услуги, помощь в изучении языков и в подготовке к ЕГЭ, массаж, дизайнерские услуги.

В ходе эмпирического исследования была выявлена следующая тенденция. За значительной частью (не менее 10%) персональных зарегистрированных аккаунтов скрываются либо небольшие компании, либо коллективы (группы) работников, либо индивидуальные предприниматели с наемными работниками, либо просто посредники, перераспределяющие заказы между работниками. Анализ показал, что часть профилей завуалированы под персональные, хотя в реальности таковыми не являются. Некоторые из них открыто позиционируются как профили коллектива/компании, но при этом имеют обозначение персонального профиля. В большом количестве случаев происходит дублирование аккаунтов: часть работников имеют и персональные профили, и числятся в «командах» у посредников, причем часто у нескольких. Одновременно видна противоположная тенденция: под одним аккаунтом работает несколько специалистов. Таким образом, затрудняется определение объема реального предложения услуг. Зачастую, если сам мастер не может в данный момент принять заказ, он предлагает дать контакт своего коллеги. Это говорит о наличии развитого неформального комьюнити (сообщества) мастеров в определенных сферах. Такая ситуация характерна для услуг шоу-бизнеса, различных ремонтных услуг, услуг такси. Для решения вопроса с «ложными» персональными профилями, которые на самом деле принадлежат компаниям или коллективам, необходимо вносить изменения в правила размещения информации на платформе, проводить более тщательную проверку профилей. В случае, если работник предъявил свой паспорт (в профиле есть графа, проверен или нет паспорт исполнителя), необходимо проверять, что услуги предоставляет именно тот человек, который зарегистрирован на платформе.

В начале 2023 года в Госдуму внесен законопроект, предусматривающий изменения закона «О занятости населения в Российской

Федерации», включающие платформенную занятость в правовое поле. В марте 2023 года данный законопроект № 275599-8 был принят в первом чтении, предполагалось, что сами принципы регулирования платформенной занятости будут указаны в «законах-спутниках»¹⁸. Законодатели предлагали ввести достаточно ощутимый контроль над платформами и их работниками: обязать компании регистрироваться в специальных реестрах, вести рейтинг платформенных занятых, информировать исполнителей о всех условиях заказа и др. Основной вопрос законопроекта о платформенной занятости – как разграничивать партнерские/рыночные и трудовые отношения и кому давать иммунитет от переквалификации этих отношений в трудовые¹⁹. Среди экспертов обсуждается вопрос о том, какие платформы должны попасть под специальное регулирование. Считается, что это должны быть технологически зрелые платформы, однако критерии отнесения к данной категории ещё не выработаны. Предполагалось, что для «платформенных» сотрудников установят обязательные нормы работы и отдыха, оплаты, доступа к соцгарантиям и пенсиям, но ко второму чтению из законопроекта исключили положения о регулировании платформенной занятости²⁰.

¹⁸ Цифровая трансформация рынка труда: платформенная занятость в России // Garant. URL: <https://www.garant.ru/news/1631366/#:~:text=%D0%92%20%D0%A0%D0%BE%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%B8%20%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%B7%D0%B0%D0%BD%D1%8F%D1%82%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C%20%D0%BE%D1%82%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE,%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%BD%D1%8F%D1%82%20%D0%B7%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B5%D0%BA%D1%82%20%E2%84%96%20275599%2D8> (дата обращения 05.10.2023).

¹⁹ Регулирование трудовых отношений работников и онлайн-площадок подготовят к весне // Vedomosti. URL: <https://www.vedomosti.ru/economics/articles/2023/01/13/958875-regulirovanie-trudovih-otnoshenii-podgotovyat> (дата обращения 07.12.2023).

²⁰ Новый закон о занятости прошел второе чтение // Pravo. URL: <https://pravo.ru/news/249912/> (дата обращения 07.12.2023).

Литература

- Абдрахманова Г.И., Гохберг Л.М., Демьянова А.В. [и др.] (2023). Платформенная экономика в России: потенциал развития: аналитический доклад / под ред. Л.М. Гохберга, Б.М. Глазкова, П.Б. Рудника, Г.И. Абдрахмановой; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: ИСИЭЗ ВШЭ. 72 с. DOI: <https://doi.org/10.17323/978-5-7598-3001-6>
- Бобков В.Н., Черных Е.А. (2020). Платформенная занятость: масштабы и признаки неустойчивости // Мир новой экономики. № 14 (2). С. 6–15. DOI: [10.26794/2220-6469-2020-14-2-6-15](https://doi.org/10.26794/2220-6469-2020-14-2-6-15)
- Синявская О.В., Бирюкова С.С., Аптекарь А.П. [и др.] (2021). Платформенная занятость: определение и регулирование / Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт социальной политики. М.: НИУ ВШЭ. 78 с.
- Синявская О.В., Бирюкова С.С., Горват Е.С. [и др.] (2022). Платформенная занятость в России: масштабы, мотивы и барьеры участия: аналитический доклад / Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». М.: НИУ ВШЭ. DOI: <https://doi.org/10.17323/978-5-7598-2494-7>
- Стребков Д.О., Шевчук А.В. (2022). Что мы знаем о фрилансерах? Социология свободной занятости. М.: НИУ ВШЭ. 528 с.
- Черных Е.А. (2020). Качество платформенной занятости: неустойчивые (прекаризованные) формы, практики регулирования, вызовы для России // Уровень жизни населения регионов России. Т. 16. № 3. С. 82–97. DOI: <https://doi.org/10.19181/lsprr.2020.16.3.7>
- Шевчук А.В. (2023). Теоретизируя цифровые платформы: концептуальная схема для гиг-экономики // Экономическая социология. Т. 24. № 5. С. 11–53. DOI: [10.17323/1726-3247-2023-5-11-53](https://doi.org/10.17323/1726-3247-2023-5-11-53)
- Abraham K.G., Haltiwanger J., Sandusky K., Spletzer J. (2019). The rise of the gig economy: Fact or fiction? *AEA Papers and Proceedings*, 109, 357–361. DOI: [10.1257/pandp.20191039](https://doi.org/10.1257/pandp.20191039)
- Aloisi A. (2022). Platform work in Europe: Lessons learned, legal developments and challenges ahead. *European Labour Law Journal*, 13(1), 4–29. DOI: <https://doi.org/10.1177/20319525211062557>
- Aloisi A., Rainone S., Countouris N. (2023). An unfinished task? Matching the Platform Work Directive with the EU and international “social acquis”. *ILO Working Paper 101*. Geneva: International Labor Office. DOI: <https://doi.org/10.54394/ZSAX6857>
- Berg J., Furrer M., Harmon E., Rani U., Silberman M. (2018). *Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World*. Geneva.
- Brancati C.U., Pesole A., Fernández-Macías E. (2019) Digital labour platforms in Europe: Numbers, profiles, and employment status of platform workers. Luxembourg: Publications Office of the European Union. *JRC Research Reports*. Available at: <https://ideas.repec.org/p/ipt/iptwpa/jrc117330.html>
- Chernykh E.A. (2021). Socio-demographic characteristics and quality of employment of platform workers in Russia and the world. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 14(2), 172–187. DOI: <https://doi.org/10.15838/esc.2021.2.74.11>
- Daugareilh I., Degryse C., Pochet P. (2019). The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective. *ETUI Research Paper-Working Paper 2019.10*. Available at: <https://www.etui.org/sites/default/files/WP-2019.10-EN-v3-WEB.pdf>
- De Stefano V., Durri I., Stylogiannis C., Wouters M. (2021). Platform work and the employment relationship, *ILO Working Paper 27*. Geneva: ILO.
- Hauben H., Lenaerts K., Waeyaert W. (2020). The platform economy and precarious work. *Publication for the Committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies*. Available at: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL_STU\(2020\)652734_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL_STU(2020)652734_EN.pdf)
- Howcroft D., Bergvall-Kåreborn B. (2019). A typology of crowdwork platforms. *Work, Employment and Society*. 33(1), 21–38. DOI: <https://doi.org/10.1177/0950017018760136>
- Kullman M. (2021). Platformisation of work: an EU perspective on introducing a legal presumption. *European Labour Law Journal*, 13(1), 66–80.
- Piasna A. (2023). Algorithms of time: How algorithmic management changes the temporalities of work and prospects for working time reduction. *Cambridge Journal of Economics (forthcoming)*. Available at: <https://ssrn.com/abstract=4361557>

- Piasna A., Zwysen W., Drahekoupil J. (2022). The platform economy in Europe: Results from the Second ETUI Internet and Platform Work Survey (IPWS). *Working Paper*. Brussels: ETUI. DOI: 10.2139/ssrn.4042629. Available at: <https://www.etui.org/publications/platform-economy-europe>
- Weber C.E., Okraku M., Mair J., Maurer I. (2021). Steering the transition from informal to formal service provision: Labor platforms in emerging-market countries. *Socio-Economic Review*, 19(4), 1315–1344. DOI:10.1093/SER/MWAB008

Сведения об авторах

Гузель Римовна Баймурзина – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник, заведующий лабораторией, Институт социологии ФНИСЦ РАН (117218, Российская Федерация, г. Москва, ул. Кржижановского, д. 24/35); ведущий научный сотрудник, главный специалист, Уфимский университет науки и технологий (450076, Российская Федерация, г. Уфа, ул. Заки Валиди, д. 32; e-mail: guzrim@mail.ru)

Екатерина Алексеевна Черных – кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник, Институт экономики РАН (117218, Российская Федерация, г. Москва, Нахимовский пр-т, д. 32); РЭУ им. Г.В. Плеханова (115054, Российская Федерация, г. Москва, Стремянный пер., д. 36; e-mail: Chernykh.ekaterina108@gmail.com)

Baimurzina G.R., Chernykh E.A.

Platform Employment Specifics in Russia: What the Data of Workers' Online Profiles Indicate

Abstract. The article considers platform employment issues. The aim of our research is to systematize and make an overview of modern knowledge about the current state and structure of platform employment in Russia, assess the position and status of platform workers using previously published research findings, new official statistics data, as well as the results of own empirical research of the data provided by the digital platform Profi.ru for Moscow and the Moscow Region as of 2023. To achieve the goal, we address the following tasks: systematization of available estimates of the platform labor market in Russia; analysis of the first statistical data of Rosstat on platform employment and the formation of a profile of a Russian employed in this segment; approbation of approaches to studying employment on digital platforms by downloading open data on performers (platform workers) directly from the websites of digital platforms in order to enriching statistical data and gain new knowledge about platform employment specifics. We conclude that the structure of platform employment is institutionalized in social practices and is gradually approaching the structure of general employment in terms of basic socio-demographic characteristics, but still has its own specifics. In particular, the average age of platform workers is still lower than that of the employed population as a whole; platform workers are mostly men and urban residents. At the same time, platforms, especially the segment of physical services (provided locally), are characterized by the predominance of groups that are traditionally considered vulnerable in the labor market: women aged 20–29 and 30–39 with minor children, students and youth without work experience, migrants, persons without professional education. The data obtained from the website Profi.ru indicate that such workers are employed mainly in the informal sector. More than 10% of the profiles presented on the platform under consideration are “false”, that is, they belong to organizations, teams or groups of performers (formal or informal), rather than individuals.

Key words: digital labor platforms, platform employment, platform worker, portrait of a platform worker, platform employment risks.

Information about the Authors

Guzel' R. Baimurzina – Candidate of Sciences (Economics), Senior Researcher, head of laboratory, Institute of Sociology of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences (24/35, Krzhizhanovsky Street, Moscow, 117218, Russian Federation); Leading Researcher, Chief Specialist, Ufa University of Science and Technology (32, Zaki Validi Street, Ufa, 450076, Russian Federation; e-mail: guzrim@mail.ru)

Ekaterina A. Chernykh – Candidate of Sciences (Economics), Leading Researcher, Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences (32, Nakhimovsky Avenue, Moscow, 117218, Russian Federation); Plekhanov Russian University of Economics (36, Stremyanny Lane, Moscow, 115054, Russian Federation; e-mail: Chernykh.ekaterina108@gmail.com)

Статья поступила 21.03.2024.