

УДК 331.5:004.738.5

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВЫХ ПЛАТФОРМ НА СТРУКТУРУ ЗАНЯТОСТИ**Чунихина Т.Н.,**

Кубанский государственный технологический университет, Краснодар,
email: tanithbook77@mail.ru

Золкин А.А.,

Поволжский государственный университет телекоммуникаций и информатики (ПГУТИ),
Самара,
email: alzolkin@list.ru

Вакуленко Р.Я.,

Нижегородский государственный лингвистический университет им. Н.А. Добролюбова,
Нижний Новгород,
email: alzolkin@list.ru

Нижегородский государственный технический университет им. Р.Е. Алексеева, Нижний Новгород,
email: vakulenko_r@rambler.ru

Нижегородское региональное отделение ВЭО России, Москва,
email: vakulenko_r@rambler.ru

Свердликова Е.А.,

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Москва,
email: elena.sverlikova@gmail.com

Аннотация. В статье исследуется влияние цифровых платформ на структуру занятости. Основной целью является анализ трансформаций, происходящих на рынке труда под воздействием цифровых технологий и платформенной экономики. Авторы рассматривают изменения в организации труда, появление новых форм занятости, трансформацию требований к квалификации работников. Методы исследования включают анализ литературы и данных, касающихся цифровизации рынка труда. Уделяется внимание таким вопросам, как виртуализация труда, удаленная занятость и гибридные формы трудовых отношений. Рассмотрены положительные и отрицательные последствия внедрения цифровых платформ для работников и работодателей. Авторы приходят к выводу, что цифровые платформы способствуют росту гибких форм занятости, расширению возможностей для работников, однако появляются проблемы, связанные с нестабильностью трудовых отношений и снижением социальной защищенности. Отмечается необходимость разработки механизмов защиты работников и адаптации к новым условиям рынка труда.

Ключевые слова: цифровые платформы, гибкая занятость, прекаризация, трансформация навыков, удаленная работа

THE IMPACT OF DIGITAL PLATFORMS ON THE EMPLOYMENT STRUCTURE**Chunikhina T.N.,**

Kuban State Technological University, Krasnodar,
email: tanithbook77@mail.ru

Zolkin A.A.,

Povolzhskiy State University of Telecommunications and Informatics (PGUTY), Samara,
email: alzolkin@list.ru

Vakulenko R.Y.,

Linguistics University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod,
email: vakulenko_r@rambler.ru

Nizhny Novgorod State Technical University n.a. R.E. Alekseev, Nizhny Novgorod,
email: vakulenko_r@rambler.ru

Nizhny Novgorod regional branch of the VEO of Russia, Moscow,
email: vakulenko_r@rambler.ru

Sverdlikova E.A.,

Lomonosov Moscow State University, Moscow,
email: elena.sverlikova@gmail.com

Abstract. *The article examines the impact of digital platforms on the employment structure. The main goal is to analyze the transformations taking place in the labor market under the influence of digital technologies and the platform economy. The authors consider changes in the organization of labor, the emergence of new forms of employment, and the transformation of requirements for the qualifications of employees. The research methods include the analysis of literature and data related to the digitalization of the labor market. Attention is paid to issues such as labor virtualization, remote employment and hybrid forms of labor relations. The positive and negative consequences of the introduction of digital platforms for employees and employers are considered. The authors conclude that digital platforms contribute to the growth of flexible forms of employment, expanding opportunities for workers, but problems arise related to the instability of labor relations and a decrease in social security. It is noted that it is necessary to develop mechanisms for protecting workers and adapting to new labor market conditions.*

Keywords: digital platforms, flexible employment, precarization, skills transformation, remote work.

Цифровая трансформация экономики оказывает существенное влияние на все стороны трудовых отношений. Развитие цифровых платформ является основным фактором, изменяющим экономическую структуру и социальные взаимодействия, при этом затрагиваются как макро-, так и микроуровни организации труда. Внедрение платформенных технологий, таких как телеработа, удаленная занятость и гибридные формы труда, стало ответом на развитие цифровых технологий. Так, по данным исследования А. Е. Уколовой [9], виртуализация трудовых отношений позволяет децентрализовать рабочие процессы, облегчая адаптацию рынка труда к новым реалиям.

Цифровизация открывает новые возможности, при этом появляются новые проблемы в традиционной системе занятости. Исследования, проведенные О. М. Комаровой [4], фиксирует дестабилизирующий эффект цифровых платформ на рынок труда, т. к. они изменяют структуру занятости, расширяя гибкие формы труда и подрывая стабильность традиционных рабочих мест. В то же время, как отмечают Н. Д. Гуськова и А. В. Ерастова [20], цифровая экономика вносит изменения в организационную культуру, требуя от работников быструю адаптацию к новым цифровым компетенциям.

Несмотря на риски, связанные с трансформацией рынка труда, цифровые платформы становятся неотъемлемы в экономических процессах. Как указывает С. В. Маркова и ее коллеги [6], цифровые платформы влияют на рыночные структуры, способствуя повышению эффективности производства и созданию новых рабочих мест.

Цель исследования

Целью настоящего исследования является анализ влияния цифровых платформ на структуру занятости, включая изучение изменений в организации труда, появления новых форм занятости и трансформации требований к квалификации работников. Исследование направлено на выявление проблем и преимуществ, появляющихся в связи с развитием цифровых технологий и их влиянием на рынок труда, особенно с учетом развития гибких форм занятости и их влиянием на традиционные трудовые отношения.

Обзор литературы

В последние годы научное сообщество уделяет существенное внимание трансформации моделей занятости, которая происходит под воздействием цифровых технологий и платформенной экономики.

В работе А. А. Шевченко отмечается, что различные типы занятости — полная, частичная и безработица, оказывают влияние на мотивационную структуру личности и стратегии принятия решений. Это подтверждает, что цифровизация занятости и новые формы труда требуют от работников адаптации к меняющимся условиям, которые, в свою очередь, влияют на мотивационные установки и способы взаимодействия с работодателями [12]. Поэтому, особенно в процессе развития цифровых платформ, необходимо тщательно исследовать гибкие формы занятости — фриланс и удаленная работа.

Б. Ж. Тагаров в своем исследовании акцентирует внимание на том, что цифровизация экономики в существенной мере снижает влияние географического фактора на рынок труда, благодаря чему работники периферийных регионов могут конкурировать с жителями экономически развитых центров. В то же время автор указывает на проблемы, связанные с ростом конкуренции на международном трудовом рынке, формируя проблемы автоматизации низкоквалифицированных рабочих мест. Следует отметить, что цифровые платформы способствуют созданию новых рабочих мест, ликвидации старых, которые не получилось адаптировать к новым технологическим условиям [7].

В статье Е. Г. Цуркан и Э. Д. Дряевой обсуждается феномен «гигономики», или «экономики временных заработков», которая становится основой новой модели труда, реализуемой в рамках цифровых платформ [10]. Авторы отмечают, что распространение таких платформ, как Uber, приводит к дестабилизации трудовых отношений и росту precarious форм занятости. Работники все чаще оказываются в условиях временной занятости, лишены социальных гарантий и вынуждены конкурировать за краткосрочные контракты. Такие процессы ведут к появлению нового социального класса — прекариата, для которых необходима разработка механизмов защиты.

О. М. Комарова выделяет, что цифровые платформы трансформируют суть трудовых отношений, упрощая процесс заключения контрактов и создавая новые формы занятости, например, платформенная экономика. Она отмечает дестабилизирующее влияние цифровых платформ на рынок труда, которое выражается снижением уровня стабильности занятости и сокращением традиционных рабочих мест [4]. Эта особенность, активно проявляется для низкоквалифицированных работников, деятельность которых заменяется автоматизированными системами.

Анализ исследования показал, что цифровые платформы оказывают позитивное и негативное влияние на структуру занятости. С одной стороны, они

формируют новые возможности для работников и работодателей, путем преодоления географических барьеров и увеличив гибкость трудовых отношений. С другой стороны, они способствуют росту нестабильности на рынке труда, создавая проблемы для низкоквалифицированных работников и усилив конкуренцию на международном уровне. Следует отметить, что в таких условиях, необходима разработка стратегии позволяющая поддержать работников в условиях платформенной экономики, благодаря которой появляется возможность смягчить негативные последствия.

В работе Н. В. Козловой отмечается влияние миграционных процессов на рынок труда, особенно в контексте регионов. Так, согласно исследованию автора, в Волгоградской области наблюдается отрицательный миграционный прирост. Миграция оказывает непосредственное влияние на структуру занятости, изменяя количественные и качественные характеристики трудового потенциала. Следует отметить, что миграционные потоки влияют на профессиональную структуру населения, т. к. мигранты представляют в большинстве своем низкоквалифицированную рабочую силу [3].

А. Е. Уколова акцентирует внимание на виртуализации занятости. Выделяя ее как новую тенденцию развития трудовых отношений, формируемую под воздействием цифровых платформ. Виртуальная занятость становится популярной, особенно в таких странах, как США и Япония, в которых доля удаленных рабочих мест достигает почти 40 % от всех занятых. Автор выявил, что цифровые платформы реорганизуют рынок труда, способствуя децентрализации трудовой деятельности во времени и пространстве [9].

Р. А. Абдуллаев и Н. Р. Зиятдинова отмечают ольшое влияние цифровых технологий на занятость и профессиональные компетенции. Внедрение роботов и искусственного интеллекта в производственные процессы приводит к замещению людей машинами, особенно в сферах с рутинными операциями. Такая трансформация производственных процессов ведет к росту безработицы среди неквалифицированных работников. Авторы приходят к выводу, что новые технологии создают возможности для появления новых рабочих мест, которые требуют современных профессиональных компетенций [1].

В статье Н. Д. Гуськовой и А. В. Ерастовой рассматривается влияние цифровой экономики на устойчивую занятость по средством трансформации организационной культуры. Авторы отмечают, что цифровизация влияет на системы коммуникаций и ценностей персонала, а также на структуру занятости. Цифровые технологии приводят к появлению новых профессий, а также к исчезновению старых, требуя от работника постоянное обучения и адаптацию к новым условиям [2].

Анализ исследований позволяет сделать вывод, что цифровые платформы оказывают двоякое влияние на структуру занятости. С одной стороны, они создают новые возможности для работников, за счет появления новых гибких форм занятости и повышения эффективности труда. С другой стороны, цифровизация приводит к росту нестабильной занятости, сокращению традиционных рабочих мест и увеличению требований к квалификации работников. Стабилизация данного процесса должна опираться на разработку со стороны государства и компании — стратегий, направленных на защиту работников в условиях цифровой экономики, которая обеспечит устойчивую занятость за счет эффективных форм обучения и развитие современных компетенций.

В работе К. В. Ростовцева отмечено, что цифровые платформы представляют собой новые модели труда, которые предлагают одновременно и возможности, и риски для работников и экономики. Платформенная занятость, основывается на временных и краткосрочных трудовых отношениях, которые ведут к дестабилизируют занятость, порождают риск прекаризации, т. е. ухудшения социальных условий и защиты работников [6]. Платформы различаются по степени контроля работника и типам услуг, однако, общим элементом для них является высокая гибкость, сопровождающаяся недостатком социальной защиты.

С. В. Маркова, Л. В. Ахметвалеева и И. А. Алисултанова приходят к выводу, что цифровые платформы – катализатор инновационного развития, который изменяет структуру рыночных взаимодействий. Цифровые платформы ускоряют процессы взаимодействия между экономическими агентами, способствуют распространению экономики совместного пользования. Платформы создают новые условия взаимодействия потребителей и поставщиков услуг, сокращая время на коммуникацию и упрощая процессы транзакций [5]. Следует отметить в данном процессе, роль управления большими данными, благодаря которым появляется возможность лучше понять потребности клиентов и оптимизировать бизнес-процессы.

Е. А. Черных и О. А. Золотина проанализировали качество платформенной занятости в странах БРИКС и отметили высокую степень дифференциации, которая зависит от типа работы и уровня контроля платформ над работниками. Авторы пришли к выводу, что для многих работников платформа становится основным источником занятости, которая способствует улучшению условий труда и социальной защиты. Важным выводом их исследования является то, что качество труда на цифровых платформах уступает традиционным формам занятости по показателям социальной защищенности и стабильности доходов [11].

В исследовании Г. Ф. Токуновой и В. Б. Рапгоф рассматриваются последствия внедрения цифровых технологий на примере строительной отрасли Великобритании. Авторы отмечают, что цифровизация в строительстве привела к вымыванию ряда профессий, снизив численность низкоквалифицированных рабочих мест, вызвав угрозу устойчивости рынка труда. В то же время, новые технологии способствуют росту производительности и повышению эффективности работы, особенно за счет использования BIM-технологий и 3D-печати [8].

В работе С. В. Шуралевой рассмотрены аспекты, связанные с развитием цифровых технологий, выявлено влияние правового регулирования труда уязвимых групп. С. В. Шуралева отмечает, что такие цифровые технологии, как дистанционная работа и платформенная занятость, привели к новым проблемам в трудовых отношениях. В большей степени попадают под уязвимость такие группы работников, как женщины, инвалиды и работники с семейными обязанностями. Авторы делают акцент на том, что цифровизация повышает уровень занятости и усиливает социальное неравенство, т. к. не разработаны механизмы правовой защиты [13].

Анализ всех представленных исследований показывает, что цифровые платформы необходимы для трансформации рынка труда, однако их влияние неоднозначно. Так, платформы создают перспективные возможности гибкой и доступной работы, но в тоже время они приводят к росту нестабильной занятости и ухудшению социальных гарантий. Следует отметить, что цифровые платформы

развиваются в направлении улучшения условий труда, роста уровня социальной защиты и обеспечения стабильности занятости.

Таким образом, платформенная занятость формирует перспективы в современной экономике. Однако гибкость труда по средствам цифровых платформ сопровождается дестабилизацией занятости, нивелирование которой возможно за счет решения вопросов социальной политики, направленной на защиту прав работников, создание условий профессионального роста и стабильности в условиях цифровой экономики.

Результаты исследования

Цифровые платформы — основа современной трудовой среды, которая обеспечивает гибкость и доступ к рынку труда широкому кругу лиц. Платформенная занятость предлагает возможности временной и дистанционной работы, однако не обеспечивает в полной мере социальные гарантии и стабильность занятости, приводя к увеличению прекаризации труда.

Цифровая экономика позволяет преодолеть географические барьеры на рынке труда. Работники периферийных регионов находят высокооплачиваемую работу, однако повышается конкуренция за рабочее место, а в отдельных сферах снижаются требования к квалификации, создавая противоречивые результаты для разных категорий работников. Тип занятости оказывает существенное влияние на мотивационную структуру. Полная занятость обеспечивает сильную мотивацию и стабильное принятие решений, в то время как частичная или временная работа — вызывает нестабильность в принятии решений и мотивации.

Цифровизация рассматривается как фактор, влияющий на требования к профессиональным навыкам. Введение роботов и технологий искусственного интеллекта меняет спрос на квалификацию, поскольку автоматизация вытесняет неквалифицированный труд. Это, безусловно, приводит к росту безработицы среди низкоквалифицированных работников, в то время как спрос на высококвалифицированные кадры увеличивается. Следует отметить дестабилизирующее влияние цифровых платформ на рынок труда. Цифровизация упрощает процесс заключения трудовых договоров и создает новые виды занятости. Качество платформенной занятости варьируется в зависимости от условий работы. Недостаток социальной защиты и нестабильность доходов делают такую занятость менее привлекательной по сравнению с традиционной.

На основе прогноза Минтруда России, к 2030 г. почти 15 млн. чел. будут заняты на цифровых платформах, что составляет около четверти трудоспособного населения страны. Такой рост существенно влияет на структуру занятости, способствуя увеличению гибких форм работы и снижению традиционных трудовых отношений. Однако такие изменения несут риски сокращения отчислений в социальные фонды и уровня социальной защиты работников (рис. 1).

Анализ показал, что начиная с 2020 г., количество работников цифровых платформ постоянно увеличивается. Так, если в 2020 г. их численность составляла 5,4 млн. чел., то к 2024 г. она приближается к уровню 10 млн. чел., что соответствует 13% всего трудоспособного населения страны. Такой рост объясняется, в первую очередь, ускорением цифровизации экономики и активным развитием платформенной занятости в областях услуг, доставки, онлайн-торговли и удаленная работы.

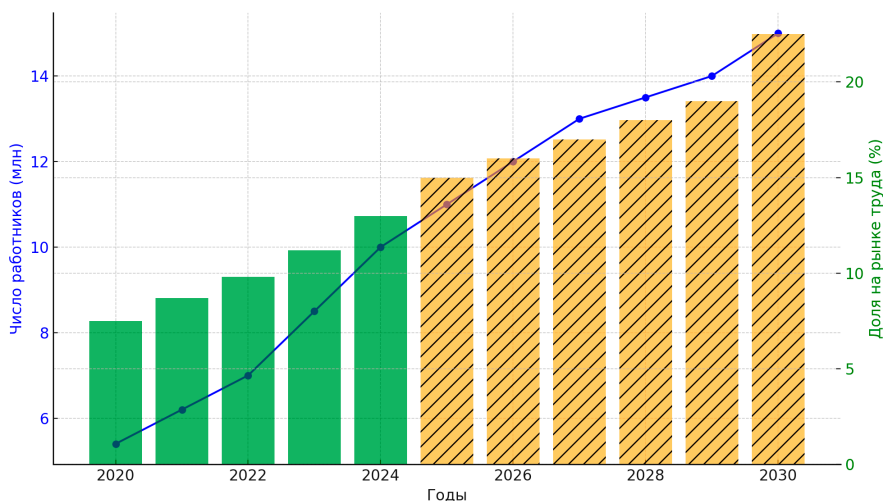


Рис. 1. Динамика занятости на цифровых платформах

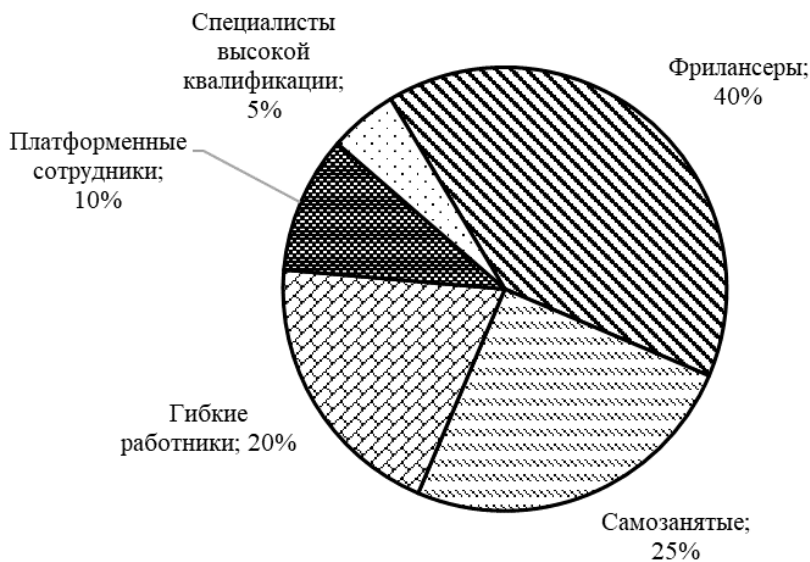


Рис. 2. Структура работников, занятых на цифровых платформах, 2024 г.

Проведенный анализ показал, что пандемия явилась катализатором роста цифровых платформ, подтолкнув большинство компании и работников к освоению новых форм дистанционной и гибкой занятости, тем самым увеличив спрос на цифровые платформы как источник работы. Прогнозирование текущей тенденции позволяет заключить, что к 2030 г. почти четверть трудоспособного населения России будет работать на цифровых платформах. Это связано, в первую очередь, с бурным развитием платформенных бизнес-моделей и появлением новых цифровых сервисов, предоставляющих гибкие формы занятости.

Влияние цифровых платформ на структуру занятости

Параметр	Описание	Результат влияния
Рост нестандартной занятости	Цифровые платформы способствуют росту гибких форм занятости, включая фриланс, удаленную работу и частичную занятость	Увеличение числа временных работников, повышение гибкости рабочих графиков
Увеличение прекаризации труда	Платформенная занятость сопровождается отсутствием стабильности и социальных гарантий, приводя к росту нестабильной	Снижение социальной защиты работников, увеличение экономической уязвимости, рост краткосрочных контрактов
Трансформация требований к навыкам	Цифровизация труда требует от работников постоянного совершенствования навыков и адаптации к новым цифровым инструментам	Рост спроса на высококвалифицированных специалистов IT-сферы и связанных с цифровыми технологиями отраслях, снижение спроса на рутинные работы
Уменьшение географических барьеров	Цифровые платформы позволяют работать из любой точки мира, значение местоположения работников опускается на второй план	Доступ к рабочим местам для регионов и стран с низким уровнем трудоустройства, усиление конкуренции на рынке труда
Снижение транзакционных издержек	Платформы упрощают взаимодействие между работодателями и работниками, сокращая затраты на найм и управление персоналом	Повышение операционной эффективности компаний, увеличение доступности краткосрочных контрактов

В последние годы платформенная экономика развивается, внося изменения в структуру занятости в России. Цифровые платформы влияют на появление новых видов работ и трансформируют традиционные формы занятости. С увеличением числа самозанятых и фрилансеров, рынок труда сталкивается с такими проблемами как нестабильность доходов. На рисунке 2 приведена структура по основным категориям работников, занятых на цифровых платформах, и их доли в 2024 году. Источником данных является Центр исследований ВШЭ.

Анализ структуры занятости на цифровых платформах демонстрирует, что значительная часть работников занята в гибких и нестандартных формах трудовой деятельности, таких как фриланс и самозанятость. Рост популярности цифровых платформ как инструмента поиска работы должно способствовать разработке механизмов социальной защиты работников. Платформенная занятость оказывает влияние на рынок труда, требуя от государства и бизнеса реализации адаптивных мероприятий к новым реалиям.

Несмотря на позитивную динамику роста числа работников на платформах, существуют серьезные проблемы, выраженные в виде сокращения выплат в социальные фонды и нестабильность трудовых отношений. Платформенные работники лишены социальных гарантий, приводя к социальным и экономическим последствиям в будущем. В целом, цифровые платформы оказывают влияние на структуру занятости в России, способствуя распространению гибких и доступных форм работы.

Проведенный анализ показал, что развитие цифровых платформ способствует формированию новых моделей взаимодействия между работодателями и работниками, изменению организации труда, условий и требований к квалификации работников. На фоне цифровизации большее количество рабочих мест переходит

в гибкие, удаленные и временные формы. Рассмотрим основные параметры влияния цифровых платформ на структуру занятости и их последствия для работников и работодателей (табл. 1).

Таким образом, цифровые платформы предоставляют возможности удаленной работы, которой раньше даже не предполагалась. Создаются новые формы взаимодействия работника и работодателя, основанные на гибкой занятости, приводя к повышению экономической эффективности. Однако такая трансформация порождает проблемы, которые связаны с нестабильностью занятости, отсутствием социальных гарантий и необходимостью постоянного совершенствования навыков. Снижение географических барьеров и рост конкуренции на глобальном рынке требуют разработки подходов к регулированию и поддержке работников в условиях меняющейся трудовой среды. Следует отметить, что дальнейшее развитие платформенной экономики должно сопровождаться мерами по защите работников уязвимых форм занятости, а также создание условий устойчивого развития профессиональных навыков.

Выводы

Анализ влияния цифровых платформ на структуру занятости показал, что современные технологии оказывают двоякое влияние на рынок труда. С одной стороны, они способствуют росту гибких форм занятости, увеличивая доступность работы для удаленных регионов и снижения транзакционных издержек для работодателей, позволяя реализовать себя в различных видах деятельности, повышают экономическую мобильность и обеспечивают гибкость в организации рабочего времени. Особенную актуальность такие формы взаимодействия получили в условиях постпандемической реальности и растущей цифровизации экономики.

С другой стороны, цифровые платформы порождают ряд проблем, связанных с ростом precarious занятости, снижением уровня социальной защиты работников и нестабильностью трудовых отношений. Платформенные работники сталкиваются с отсутствием пенсионных отчислений и социальных гарантий. Так, возникают вопросы, как оплачивать отпуска или больничные, приводя к экономической уязвимости и социальной нестабильности. Следует отметить трансформацию требований к квалификации работников, так как цифровизация способствует постоянному совершенствованию навыков и адаптации к новым технологиям.

Таким образом, можно заключить, что влияние цифровых платформ на структуру занятости должно основываться на реализации комплексного подхода к регулированию данной сферы и направленно на формирование баланса между гибкостью труда и социальной защитой. Поэтому, устойчивое развитие платформенной экономики должно учитывать интересы работодателей и работников, создавая механизмы поддержки, обучения и социальной безопасности работников вовлеченных в нестандартные формы занятости.

Литература

1. Абдуллаев Р.А., Зиятдинова Н.Р. Влияние цифровых технологий на занятость и профессиональные компетенции // Ученые записки Крымского инженерно-педагогического университета. 2020. № 4 (70). С. 6-10.
2. Гуськова Н.Д., Ерастова А.В. Влияние цифровой экономики на устойчивую занятость через изменения организационной культуры // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2021. № 3 (59). С. 217-227.

3. Козлова Н.В. Влияние миграционных потоков на динамику и структуру занятости населения региона // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 9: Исследования молодых ученых. 2019. № 17. С. 87-88.
4. Комарова О.М. Дестабилизирующее влияние цифровых платформ на систему занятости населения // Управленческий учет. 2024. № 2. С. 282-292.
5. Маркова С.В., Ахметвалеева Л.В., Алисултанова И.А. Роль цифровых платформ в современной экономике: влияние на рыночные структуры и конкурентоспособность // Экономика и управление: проблемы, решения. 2024. Т. 6, № 1 (142). С. 150-155.
6. Ростовцев К.В. Характеристики цифровых платформ в сфере занятости населения // Вектор экономики. 2023. № 7 (85).
7. Тагаров Б.Ж. Влияние цифровой экономики на занятость населения в условиях экономического неравенства между территориями // Известия Байкальского государственного университета. 2019. Т. 29, № 3. С. 388-395.
8. Токунова Г.Ф., Рапоф В.Б. Цифровые технологии и их влияние на занятость в секторе строительства (на примере строительной отрасли Великобритании) // Вестник гражданских инженеров. 2019. № 2 (73). С. 180-187.
9. Уколова А.Е. Виртуализация занятости: новая тенденция в развитии трудовых отношений под влиянием цифровых платформ // Российское право онлайн. 2019. № 3-4. С. 91-96.
10. Цуркан Е.Г., Дряева Э.Д. Влияние цифровых технологий на модели производства и формы занятости: социально-философский анализ // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Философия. 2019. Т. 23, № 4. С. 533-547.
11. Черных Е.А., Золотина О.А. Качество занятости на цифровых платформах труда: подходы к измерению и оценки по странам БРИКС // Уровень жизни населения регионов России. 2024. Т. 20, № 2. С. 211-227.
12. Шевченко А.А. Влияние типа занятости на мотивационную структуру личности и стратегии принятия решений // Форум молодых ученых. 2018. № 12-4 (28). С. 706-709.
13. Шуралева С.В. О влиянии цифровых технологий на правовое регулирование труда и занятости уязвимых групп работников // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2023. № 62. С. 645-661.