

ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ

НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

Р. И. Капелюшников, Д. И. Зинченко

**ЦИФРОВЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ НА РОССИЙСКОМ
РЫНКЕ ТРУДА: ДИСТАНЦИОННАЯ И ПЛАТФОРМЕННАЯ**

Препринт WP3/2024/04

Серия WP3

Проблемы рынка труда

Москва

2024

УДК 331
ББК 65.24

Редактор серии WP3
«Проблемы рынка труда»
В.Е. Гимпельсон

Капелюшников, Р.И., Зинченко, Д.И.

Цифровые формы занятости на российском рынке труда: дистанционная и платформенная [Электронный ресурс] : препринт WP3/2024/04 / Р. И. Капелюшников, Д. И. Зинченко; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — Электрон. текст. дан. (687 Кб) — М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2024. — 57 с. — (Серия WP3 «Проблемы рынка труда»).

Работа посвящена цифровым формам занятости на российском рынке труда — дистанционной и платформенной. Рассматриваются их масштабы, динамика и социально-демографические профили. Для каждой формы цифровой занятости проводится как дескриптивный, так и регрессионный анализ с использованием микроданных Обследования рабочей силы Росстата за 2020–2023 гг. Сравнение российского опыта с международным показывает, что в России распространенность дистанционной занятости меньше, а платформенной занятости, напротив, больше, чем в большинстве развитых стран. На протяжении анализируемого периода как дистанционная, так и платформенная занятость демонстрировали отчетливый понижательный тренд. Если удаленная работа является по сути привилегией наиболее квалифицированной части рабочей силы (прежде всего — обладателей высшего образования), то структура платформенной занятости сильно поляризована. Она включает, с одной стороны, работников с самой высокой квалификацией (фрилансеры), но, с другой, работников с достаточно низкой квалификацией (курьеры по доставке, водители такси). Полученные результаты не дают оснований ожидать, что удаленная и платформенная занятость способны в обозримом будущем вытеснить «стандартную» занятость.

**УДК 331
ББК 65.24**

Ключевые слова: цифровизация, дистанционная занятость, платформенная занятость, рынок труда

JEL: J01, J21, J46

Капелюшников Ростислав Исаакович (rostis@hse.ru), член-корреспондент Российской академии наук (РАН), главный научный сотрудник ИМЭМО РАН, заместитель директора Центра трудовых исследований (ЦеТИ) Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ).

Зинченко Дарья Игоревна (dzinchenko@hse.ru), к.э.н., младший научный сотрудник Центра трудовых исследований (ЦеТИ) Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ).

Препринты Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» размещаются по адресу: <http://www.hse.ru/org/hse/wp>

© Капелюшников Р.И., 2024
© Зинченко Д.И., 2024

Введение

В 2020-е гг. практически во всех странах широкое распространение получили две новые формы атипичной занятости, связанные с применением ИКТ, — дистанционная и платформенная. Отличительный признак первой состоит в том, что она совершается удаленно (не на предприятии, где числится работник), отличительный признак второй — что она совершается с использованием различных цифровых платформ. Численность работников, охваченных этими формами цифровой занятости, повсеместно демонстрировала тенденцию к быстрому росту.

Дистанционная и платформенная занятость — сравнительно недавний феномен, который стал возможен только благодаря цифровизации экономики, поскольку и та и другая предполагают наличие доступа к сети Интернет и использование персональных электронных устройств. В отличие от стандартной занятости они чаще всего осуществляются не на производственных площадках, создаваемых специально с этой целью работодателями (цехах, офисах и т. д.), а на альтернативных местах работы (по большей части, из дома). Из этой пространственной специфики вытекают и другие отклонения от «стандартной» формы трудовых отношений: дистанционные и платформенные работники часто трудятся не по бессрочному официально оформленному контракту на полный рабочий день с фиксированной заработной платой, имеют гибкий график работы, самостоятельно определяя продолжительность рабочего времени, многие из них действуют в качестве независимых работников (работодателей, подрядчиков, самозанятых).

У некоторых академических исследователей, деятелей профсоюзов, политиков, представителей государственных структур этот тренд вызывает тревогу, поскольку социальная защищенность работников, занятых на таких рабочих местах, может быть значительно ниже, чем у работников, занятых на «стандартных» рабочих местах, так как на тех, кто трудится на дистанте или через интернет-платформы, часто не распространяются общепринятые нормы и стандарты трудового и социального законодательства. Нередкими стали алармистские прогнозы, согласно которым со временем дистанционная и платформенная занятость практически вытеснят «стандартную» занятость.

Дистанционная занятость стала заметным явлением на рынке труда примерно с середины 2000-х гг., а платформенная чуть позже — примерно с середины 2010-х гг. Однако несмотря на растущую популярность, до начала пандемии COVID-19 они охватывали очень ограниченный сегмент рабочей силы. Ситуация резко и практически мгновенно изменилась в первые месяцы 2020 г., когда для борьбы с угрозой распространения коронавирусной инфекции государства по всему миру начали вводить жесткие локдауны, резко ограничивая любые социальные контакты — в том числе на рабочих местах. Обе формы цифровой занятости испытали в этот период взрывной рост.

В условиях жестких карантинных ограничений массовый переход на дистант позволил сохранить сотни миллионов рабочих мест по всему миру. По оценкам, на пике пандемии в некоторых странах до половины или даже больше всех занятых трудились из дома в онлайн-режиме. При этом изменился и характер удаленной работы: если раньше она чаще всего была добровольной, отражая предпочтения работников, то теперь стала по большей части вынужденной, представляя собой реакцию на ограничительные меры государства. Вместе с тем этот опыт позволил как работникам, так и работодателям осознать и оценить на практике выгоды и издержки, связанные с дистанционной занятостью, подтолкнув их к пересмотру привычных стереотипов поведения на рынке труда. Не удивительно поэтому, что хотя после прохождения пика пандемии ее уровень повсеместно начал снижаться, он все равно остался существенно выше, чем был в «доковидный» период¹. При этом по мере снятия карантинных ограничений предпочтения работников и работодателей стали все больше смещаться от «чистого» в пользу «гибридного» режима удаленной занятости, когда какую-то часть недели индивиды проводят на официальном месте работы, а какую-то — в домашних условиях с использованием ИКТ.

¹ «Все больше работников стали осознавать, что их работу можно выполнять за пределами традиционных офисных помещений, а также приобрели опыт обращения с необходимыми технологиями. Кроме того, многие бизнес-лидеры, которые раньше сопротивлялись тому, чтобы их персонал работал из дома, потому что не знали, будет ли это способствовать эффективности, обнаружили теперь, что это можно делать вполне успешно, и поэтому начали поощрять работников, готовых трудиться из дома» [Messenger, 2023, 20].

Другая форма атипичных трудовых отношений, которая в условиях COVID-19 также оказалась активно востребована, — это платформенная занятость, предполагающая использование в процессе трудовой деятельности цифровых платформ или приложений к мобильным устройствам. Так, на пике пандемии беспрецедентным спросом начали пользоваться такие представители этой формы занятости как курьеры, поскольку в условиях социального дистанцирования они оказались связующим звеном с внешним миром. Именно они доставляли продукты питания, одежду, медикаменты и другие товары, которые прежде покупались в торговых точках офлайн. Помимо них в состав платформенных работников входят также водители такси, специалисты по бытовому и более сложному ремонту, репетиторы, фрилансеры в области ИКТ, администрирования, дизайна и т.д. В 2020–е гг. численность работников, использующих интернет-платформы, также демонстрировала тенденцию к активному росту.

В ходе этого неожиданного крупномасштабного социального эксперимента цифровая занятость стала привычной формой трудовой активности для миллионов людей по всему миру [Sostero et al., 2023]. Вынудив огромную массу работников трудиться из дома, пандемия резко ускорила внедрение цифровых технологий, а также организационных изменений, позволяющих осуществлять бизнес-процессы на расстоянии [Boland et al., 2020]. Поскольку со временем, как можно ожидать, процесс проникновения в экономику ИКТ будет только нарастать, рост дистанционной и платформенной занятости может стать одной из устойчивых и долгосрочных тенденций в эволюции современных рынков труда.

В данном отношении российский рынок труда не был исключением. На нем в 2020–е гг. также начали широко использоваться как дистанционная, так и платформенная занятость. К сожалению, исследований, которые были бы посвящены этим новым феноменам, пока еще недостаточно и поэтому у нас до сих пор нет четкой картины, каковы их главные характеристики и перспективы дальнейшего развития. Велик и разброс в количественных оценках. Анализ, представленный в настоящей работе, призван, насколько возможно, восполнить этот пробел.

До последнего времени изучение дистанционной и платформенной занятости тормозилось отсутствием официальных данных, которые бы позволяли измерять их масштаб, проследить их динамику и описывать их социально-демографические профили. Большинство оценок, фигурировавших в литературе, строились на основе небольших разовых интернет-опросов, проводимых различными независимыми исследовательскими центрами, что делало получаемые результаты недостаточно надежными². Однако начиная с 2020 г. Росстат начал включать в анкеты проводимых им Обследований рабочей силы (ОРС) вопрос о дистанционной занятости, а начиная с 2022 г. — вопрос о платформенной занятости. Это позволяет получать количественные оценки этих атипичных форм занятости на той же методологической основе, на которой строятся официальные показатели численности рабочей силы, занятых и безработных. Наш анализ будет опираться именно на эту эмпирическую базу. (Дескриптивные характеристики выборки ОРС Росстата приводятся в Приложении, таблица П1.)

Исходные представления и межстрановой контекст

Анализ цифровых форм занятости, связанных с использованием персональных электронных устройств, сталкивается с серьезными методологическими трудностями. Не выработано какой-либо консенсусной точки зрения относительно масштабов их распространения, их влияния на производительность и благосостояние работников, а также их будущей динамики. Одни видят в них революционное изменение всей системы трудовых отношений, другие — всего лишь скромную добавку к меню уже существующих разнообразных нестандартных видов занятости. Многие утверждают, что цифровые формы занятости — это новая нормальность и что стандартная занятость доживает свой век. Однако с этим согласны далеко не все, так что будущее дистанционной и платформенной занятости остается предметом острых дискуссий.

Дистанционная занятость. В своих методологических рекомендациях Международная организация труда (МОТ) прово-

² В числе немногих исключений, где использовались данные официальной статистики, можно назвать работы: [Демьянова и др., 2022; Забелина, Мирзабаева, 2024; Капелюшников, 2023].

дит различие между понятиями «удаленная» и «дистанционная» занятость. По умолчанию принято считать, что работа должна выполняться на территории той экономической единицы, в интересах которой она осуществляется, будь то предприятие работодателя (для наемных работников), семейное предприятие (для семейных работников), собственное помещение работника (для независимых работников) или помещение клиента. В случае удаленной занятости это оказывается не так. Соответственно, *удаленная работа* (*remote work*) — это любая оплачиваемая деятельность, которая выполняется на альтернативном месте работы, отличном от того, которое типично для работников данной профессии с данным статусом занятости.

Что касается *дистанционной занятости* (или «телеработы» — *telework*), то она представляет собой один из подвидов удаленной занятости: «Она включает работников, которые используют информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) или стационарные телефоны для выполнения работы удаленно ... Что делает ее уникальной, так это то, что работа, выполняемая удаленно, осуществляется с использованием персональных электронных устройств... таких как компьютер, планшет или телефон (мобильный либо стационарный)» [ILO, 2020, 6]³.

Однако в реальной статистической практике методологические рекомендации МОТ соблюдаются далеко не всегда и в литературе можно встретить самые разноречивые определения того, что такое «дистанционная занятость» (или «телезанятость»). Это касается не только работ независимых исследователей, но и официальных публикаций национальных статистических агентств. Отсюда — огромный разброс в количественных оценках, о котором нам придется еще говорить ниже. Понятийная неконсистентность далеко не безобидна, поскольку не только затрудняет диагностику состояния рынков труда внутри каждой отдельной страны, но и серьезно ограничивает возможности межстрановых сопоставлений.

В США, согласно официальным оценкам Бюро статистики труда (БСТ), до начала пандемии уровень дистанционной занятости не достигал даже 3%, но на пике коронакризиса вес-

³ Отметим, что в работах российских авторов различия между понятиями «удаленная» и «дистанционная» занятость не проводится и они используются как синонимы. В последующих разделах мы также будем следовать этой устоявшейся терминологической практике.

ной 2020 г. увеличился более чем в десять раз до 35%⁴. После этого по мере снятия карантинных ограничений он начал постепенно снижаться, вернувшись через два с половиной года к почти допандемийной отметке — 5%. Однако в конце 2022 г. БСТ перешло к новому, более широкому определению дистанционной занятости, что привело к одномоментному скачку ее уровня более чем в три раза — до 18%. После этого она вновь пошла вверх, приблизившись в настоящее время к 25%, причем примерно половина находящихся на дистанте американских работников трудятся в этом режиме полностью и примерно половина — частично.

Следует, однако, отметить, что независимые источники рисуют несколько иную картину [Brunjolfsson et al., 2023]. Согласно этим данным, еще до начала пандемии в онлайн режиме (полностью или частично) трудились примерно 15% американских работников. Коронакризис вызвал взрывной рост дистанционной занятости, когда она достигла феноменально высоких отметок — 45–70% (!). После этого ее уровень начал постепенно снижаться, но это снижение было гораздо менее сильным, чем говорят оценки БСТ. В настоящее время, по данным независимых обследований, на онлайн-режиме продолжает находиться (полностью или частично) примерно каждый второй-третий американский работник.

Как видим, несмотря на значительные расхождения в показаниях официальных и неофициальных источников, и те и другие говорят о сверхактивном использовании режима дистанционной занятости в экономике США. «Отступление» от максимальных показателей, достигнутых на пике пандемии COVID-19, оказываются значительно меньше, чем можно было бы ожидать.

По схожей траектории, хотя и со значительными количественными различиями, развивалась ситуация на европейских рынках труда. По данным Евростата, до начала пандемии средний уровень дистанционной занятости в странах Евросоюза оценивался примерно в 6%⁵. После введения карантинных ограничений он увеличился примерно вдвое до 12–13%⁶, а затем по мере

⁴ <https://www.bls.gov/bls/news-release/home.htm#HOMEY>

⁵ (https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ehomp_custom_11312713/default/table?lang=en)

⁶ Результаты специального обследования, проведенного в 2020 г. Еврофон-

отмены локдаунов начал постепенно снижаться и в настоящее время составляет примерно 10%. Лидерами по охвату дистанционной занятостью выступают Ирландия и Финляндия (свыше 20%), а аутсайдерами Болгария и Румыния (чуть больше 1%). Если говорить об укрупненных регионах, то для стран Северной и Западной Европы характерны в среднем существенно более высокие показатели дистанционной занятости (порядка 15%), чем для стран Восточной и Южной Европы (6%).

Социально-демографический профиль дистанционной занятости выявляется достаточно однозначно. Практически все исследования приходят к выводу, что у женщин склонность к «телеработе» выше, чем у мужчин, у лиц активных возрастов — выше, чем у молодежи или пожилых, у городских жителей — выше, чем у сельских, у обладателей высшего образования — выше, чем у обладателей более низкого образования, у работников нефизического труда — выше, чем у работников физического труда, у представителей высококвалифицированных профессий — выше, чем у представителей средне- и низкоквалифицированных профессий⁷, у лиц, принадлежащих к высокооплачиваемым группам рабочей силы, — выше, чем у лиц, принадлежащих к ее низкооплачиваемым группам, у занятых в крупных фирмах — выше, чем у занятых в мелких [Eurostat, 2023; Piasna et al., 2022; Zwysen, 2023].

Естественно, критически важное значение имеет отраслевой фактор. Так, обеспечить доступ на расстоянии к фабричным станкам невозможно технически (по крайней мере — пока), так что удаленную работу едва ли можно считать реальной опцией для подавляющего большинства тех, кто трудится на заводах, в ресторанах или отелях. В то же время «ноутбук» уже стал незаменимым средством производства для многих видов деятельности, которые с минимальными трудностями могут осуществляться вне офиса [OECD, 2021]. Соответственно, у отраслей, требующих физического присутствия работников, — таких как здра-

дом с использованием унифицированной методологии, выводят на более высокие цифры. Согласно этим данным, на пике пандемии в странах Евросоюза 40% всех занятых трудились онлайн [Eurofound, 2020].

⁷ По некоторым оценкам, во время пандемии COVID-19 работники с самой высокой квалификацией имели в пятнадцать раз больше шансов трудиться дистанционно, чем работники с самой низкой [OECD, 2021].

вохранение, строительство, транспорт, услуги по размещению и питанию и т. д. — доля работающих на дистанте невелика. Напротив, у отраслей с высоким уровнем цифровизации — таких как связь и ИКТ, профессиональная деятельность, НИОКР, финансовые услуги и т. д. — она намного выше, нередко доходя до 50% [Eurostat, 2023; Piasna et al., 2022].

Если говорить о межстрановой вариации, то она определяется двумя главными факторами. Во-первых, это уровень технологического развития экономики: чем шире представлены в ней сектора с активным использованием ИКТ (информация и связь, финансы и другие), тем выше при прочих равных условиях доля дистанционных (равно как и платформенных) работников [Milasi et al., 2021]. Во-вторых, это институциональные особенности национальных рынков труда: чем жестче законодательство о защите занятости и чем сильнее влияние профсоюзов, тем при прочих равных условиях доля таких работников ниже [Zwysen, 2023].

Поскольку при измерении дистанционной занятости используются сильно различающиеся определения (см. выше), не удивительно, что в ее количественных оценках, как мы могли убедиться, наблюдается огромный разброс. Причем показатели, получаемые официальными статистическими службами, оказываются, как правило, намного ниже (нередко в десятки раз!) показателей, получаемых независимыми исследовательскими центрами. Похоже, если первые чаще всего недооценивают, то вторые чаще всего переоценивают реальные масштабы распространения дистанционной занятости. Напомним, что, скажем, в США, если верить данным БСТ, уровень дистанционной занятости составлял в 2022 г. всего лишь 5%, но если верить данным независимых исследователей, достигал в этом же году порядка 30–50% (!)⁸.

Можно выделить несколько факторов, способных вызывать столь широкий количественный разброс [Brynjolfsson et al., 2023].

⁸ Правда, после того как БСТ перешло к более корректной формулировке вопроса о дистанционной занятости, охват ею, как мы уже упоминали, вырос вчетверо — с 5% до 20% (https://www.bls.gov/news.release/history/homey_031198.txt). Это еще одна наглядная иллюстрация того, насколько чувствителен в методологическом отношении данный показатель — как сильно его оценки зависят от конкретных формулировок тех вопросов, на которые предлагается отвечать респондентам.

Во-первых, многое зависит от самой техники проведения опросов. Так, у респондентов, опрашиваемых по Интернету, уровень дистанционной занятости оказывается в несколько раз выше, чем у респондентов, опрашиваемых по почте или лично интервьюерами. Естественно, что среди активных пользователей Интернета случаи работы в онлайн-режиме должны встречаться намного чаще, чем среди тех, кто либо не пользуется им вообще, либо пользуется лишь эпизодически. Во-вторых, обследования, охватывающие только наемных работников, выводят на гораздо более низкие оценки, чем обследования, охватывающие всех занятых, поскольку у самозанятых склонность к работе онлайн в среднем заметно выше, чем у работающих по найму. В-третьих, оценки оказываются значительно ниже, если вопрос о дистанционной занятости касается только опыта ее использования в условиях пандемии. Очевидно, что в таком случае за скобками остаются все те, кто трудился в онлайн-режиме еще в «доковидный» период. В-четвертых, когда сбор информации ограничивается только «чистым» режимом дистанционной занятости, оценки также оказываются намного ниже, чем когда он охватывает как «чистый», так и «гибридный» режим такого рода занятости. Наконец, большое значение имеет то, спрашивают респондентов о *любой* деятельности, осуществляемой из дома (Work from House — WFH), или же только о деятельности, осуществляемой из дома *с помощью электронных устройств*. Понятно, что первый подход должен приводить к существенному завышению масштабов работы на дистанте.

Как показывает анализ, при унификации процедуры измерения (скажем, при последовательном применении определения MOT) разброс в количественных оценках дистанционной занятости снижается до минимума [Brynjolfsson et al., 2023].

Платформенная занятость. Онлайн-платформа — это цифровой сервис, который обеспечивает взаимодействие между двумя или более группами поставщиков и клиентов, которые контактируют друг с другом на этом сервисе с помощью сети Интернет [Eurostat, 2023]⁹.

⁹ «Цифровая платформа — основанная на совокупности технологий, продуктов и услуг информационная система, обеспечивающая взаимодействие в единой интернет-среде по заданным алгоритмам значимого числа участников, которое приводит к снижению транзакционных издержек и формированию добавленной стоимости для пользователей» [Платформенная экономика, 2023, 12].

В последние десять–пятнадцать лет платформенная экономика испытала настоящий бум и сегодня в нее вовлечены уже сотни миллионов людей по всему миру.

Трудовые цифровые платформы (labor digital platform) — это особый тип платформ, которые выступают в роли посредников на рынке труда, сводя друг с другом потенциальных исполнителей/работников и потенциальных заказчиков/потребителей [ILO, 2021]. Они либо предоставляют интернет–площадки для взаимодействия участников, либо находят необходимых клиентам работников напрямую сами. Сегодня существуют десятки трудовых цифровых платформ, на которых исполнители/работники и заказчики/потребители могут коммуницировать, обмениваясь товарами, услугами и информацией. Складывающиеся в таких случаях трудовые отношения из двухсторонних превращаются в трехсторонние: «работник — платформа — клиент».

Есть еще одно важное дополнительное условие: цифровые платформы должны обладать определенной степенью контроля над процессом взаимодействия между участниками. Они должны регулировать или организовывать «важнейшие аспекты такого взаимодействия, обеспечивая, например, доступ к клиентам, оценку предоставляемых услуг, инструменты, требующиеся для проведения работ, упрощение платежей, распределение задач и расстановку приоритетов по ходу выполнения работы» [OECD-ILO-Eurostat, 2023, 45]. Иными словами, в треугольнике «работники — платформы — клиенты» трудовые цифровые платформы не остаются пассивными, предоставляя разнообразные информационные услуги, устанавливая стандарты качества и облегчая поиск контрагентов. Многие из них размещают в публичном пространстве профили, резюме, портфолио и результаты квалификационных тестов зарегистрированных на них пользователей. Кроме того, они могут составлять рейтинги эффективности как поставщиков, так и заказчиков [Gomez-Herrera et al., 2017; Kdssi, Lehdonvirta, 2019].

Экономический смысл трудовых онлайн-платформ заключается в соединении пространственно разобщенных исполнителей/работников, с одной стороны, и заказчиков/потребителей, с другой. Традиционно рынок труда был жестко сегментирован по географическому и институциональному признакам. Работники

выполняли трудовые функции либо в помещениях работодателей либо у себя дома, но поблизости от своих клиентов, так что рынки труда всегда оставались по сути локальными и регулировались специфическими для каждой страны институтами [van Slageren et al., 2023]. Делая возможным предоставление услуг в цифровом формате, онлайн–платформы ведут к потенциально глобальному рынку труда поверх как географических, так и институциональных границ. Поскольку к работе в онлайн-формате могут подключаться работники со всего мира, платформенная занятость выступает как *субститут* физической трудовой миграции. Кроме того, она способствует резкому снижению барьеров для входа на рынок: желающим работать с помощью персональных электронных устройств не требуется никакого «входного билета» в виде разрешений на работу, лицензий или дипломов о полученном образовании [van Slageren et al., 2023]. Многие виды деятельности, для которых традиционно использовались наемные работники, платформы переводят в форму, доступную самозанятым, независимым подрядчикам и т.д. [ILO, 2021]¹⁰.

Выделяют два основных сегмента платформенного рынка труда: во-первых, онлайн (on-line) и, во-вторых, по месту нахождения (in situ) [ILO, 2021]. В первом случае речь идет о трудовых услугах, которые могут предоставляться получателю полностью в цифровом формате без физического контакта с ним: это программирование, дизайнерство, медицинские консультации, преподавание, переводы, иные разновидности фриланса и т.д. Во втором — о трудовых услугах, которые в конечной точке предполагают физический контакт с их получателем по месту его нахождения: это службы доставки, услуги такси, услуги по уходу, бытовые услуги и т. д. Важно иметь в виду, что эти сегменты концентрируют очень разную по своим качественным характеристикам рабочую силу: один — с преимущественно высокой, другой — с преимущественно низкой квалификацией, один — занятую преимущественно нефизическим, другой — занятую преимущественно физическим трудом. Сегодня существуют десятки специализированных онлайн–платформ, рассчитанных на самые разные типы клиентов и работников и нацеленных на ре-

¹⁰ Одним из наиболее ярких примеров такого рода стала деятельность компании Uber, которая подорвала монопольную власть профсоюзов водителей такси по всему миру.

шение самых разных задач — от оказания мелких бытовых услуг до осуществления сложных технических проектов.

Международные статистические организации приводят во многом близкие формулировки того, что представляет собой «платформенная занятость», так что определение ее границ не вызывает больших споров. Так, под понятие платформенной занятости, предложенное в Резолюции 19-ой Международной конференции статистиков труда, подпадают «все занятые, которые используют приложение или веб-сайт для реализации услуги за денежное вознаграждение» [OECD, 2019]. В понимании Еврофонда это «форма занятости, при которой экономический агент использует онлайн-платформу, желая предложить свои услуги другим пользователям сервиса за деньги» [Eurofound, 2018]. Иными словами, со статистической точки зрения платформенный работник — это индивид, который с целью получения заработной платы или прибыли не менее одного часа в течение обследуемого периода занимается выполнением заданий или работ, организуемых через цифровые платформы.

Хотя в международной статистике существует более или менее единое понимание, что такое работа через онлайн-платформы, попытки ее количественного измерения сталкиваются с еще большими проблемами, чем даже дистанционной [OECD-ILO-Eurostat, 2023]. Межстрановые сопоставления оказываются сильно затруднены, поскольку процедуры статистического оценивания платформенной занятости не гармонизированы и ни о каком унифицированном подходе к ней говорить пока не приходится. Так, практически нет стран, где бы обследования рабочей силы, проводимые официальными статистическими органами, включали вопрос о работе через интернет-платформы. Как следствие, исследователям остается либо оперировать какими-то прокси-индикаторами, лишь частично пересекающимися с категорией платформенных работников (самозанятые, независимые подрядчики, фрилансеры и т.д.), либо опираться на разовые опросы, чаще всего проводимые через сеть Интернет и оттого недостаточно репрезентативные. Альтернативный подход связан с использованием данных налоговой статистики [Garin, 2023] или же big data о количестве зарегистрированных пользователей на ведущих цифровых платформах [Datta, Chen, 2023]. В ре-

зультате попытки анализа сталкиваются не просто с отсутствием сопоставимых данных о платформенной занятости для разных стран, но хуже того — с их отсутствием даже для одной и той же страны. В лучшем случае исследователям оказываются доступны лишь точечные оценки тех или иных разовых обследований, не позволяющие судить о динамике этой формы атипичной занятости. Понятно, что все это резко ограничивает возможности ее изучения.

Стоит также отметить, что большинство встречающихся в литературе разрозненных оценок имеют тенденцию к значительному завышению реальных масштабов распространения платформенной занятости из-за отсутствия у них привязки к стандартному референтному периоду. Респондентов обычно спрашивают либо о том, есть ли у них хоть какой-то опыт работы через цифровые платформы вообще, либо о том, работали ли они на их основе в течение последнего года/последнего месяца. В качестве иллюстрации можно сослаться на результаты, полученные в проведенном в 2021 г. исследовании по странам ЕС [Piasna et al., 2022], из которых следовало, что уровень интернет-занятости в этих странах достигал 30%, если вопрос о ней задавался без указания конкретного временного интервала, но опускался до 17%, когда делалась отсылка к предыдущему году, до 10%, когда делалась отсылка к предыдущему месяцу, до 6%, когда делалась отсылка к предыдущей неделе, и, наконец, до 3%, если выполнявшаяся в течении предшествовавшей опросу недели являлась основной.

Согласно модельным оценкам экспертов Всемирного банка, в 2021 г. в мире насчитывалось — в зависимости от используемой методологии — от 52 млн до 435 млн платформенных работников, что составляло соответственно от 1,5% до 12% от глобальной численности рабочей силы [Datta, Chen, 2023]. Первая из этих оценок более или менее приближена к общепринятому определению занятости, выработанному МОТ и используемому в обследованиях рабочей силы, тогда как вторая максимально от него отдалена. Соответственно, низшую оценку можно, по-видимому, рассматривать как более реалистичную, чем высшую.

Интерес к платформенной занятости зародился еще в 2010-х гг. в связи с «уберизацией» — появлением и распространением он-

лайн-сервисов для заказа такси (Uber, Gett, Яндекс.Такси и т. д.). Пандемия COVID-19 дала толчок всплеску ее популярности, когда курьеры и таксисты неожиданно оказались на переднем крае борьбы с ней.

В допандемийный период оценки распространенности платформенной занятости для стран ОЭСР колебались по данным различных исследований в узком коридоре 0,5–2% [World Economic Forum, 2020]. С началом коронакризиса активность ее использования, по понятным причинам, резко возросла. Из оценок, относящихся к США, следует, что платформенная занятость выросла на 60% в первом «ковидном» 2020-м году и еще на 60% во втором 2021-м [Garin et al., 2023]. Если до начала пандемии численность американских работников, использовавших в своей деятельности цифровые платформы, составляла менее 2 млн чел, то на ее пике увеличилась до 5 млн. В странах ЕС, по данным пилотного обследования Евростата, проведенного в 2022 г, уровень платформенной занятости составляет в настоящее время 3% от численности трудоспособного населения этих стран [Eurostat, 2023]. Как видим, несмотря на бурный рост в условиях введенных государством карантинных ограничений, масштабы использования этой формы атипичной занятости до сих пор остаются достаточно ограниченными.

Социально-демографический профиль платформенной занятости во многом отличается от социально-демографического профиля дистанционной занятости. Готовность трудиться с использованием цифровых онлайн-платформ мужчины демонстрируют чаще, чем женщины, молодежь — чаще, чем лица среднего и пожилого возраста, городские жители — чаще, чем сельские¹¹, обладатели высокого образования — чаще, чем обладатели низкого [Datta, Chen, 2023; OECD-ILO-Eurostat, 2023; Piasna et al., 2022]. В то же время профессиональная структура платформенной занятости сильно поляризована: среди платформенных работников выше удельный вес представителей как наиболее, так и наименее квалифицированных профессий, что связано с внутренней неоднородностью платформенной эконо-

¹¹ Нужно оговориться, что, по данным некоторых других исследований, в ряде стран жители сел и малых городов — в силу территориальной изолированности — активнее пользуются цифровыми платформами, чем жители крупных городов [Braesemann et al., 2022].

мики, о чем уже упоминалось выше. Согласно пилотному обследованию Евростата, в странах ЕС распределение платформенных работников по видам деятельности выглядит следующим образом: треть оказывают профессиональные услуги (медицинские консультации, создание контента, IT, переводы, преподавание), тогда как две трети — бытовые и другие услуги, не требующие высокой квалификации, в том числе доставка — 26%, торговля — 18%, такси — 11%, прочие услуги аналогичного характера — 18% [Eurostat, 2023].

Российский опыт. Для России, как и для остальных стран, разброс в оценках масштабов распространения дистанционной и платформенной занятости оказывается очень значительным. Причины все те же: разная методология проведения опросов, охват разных сегментов рабочей силы, разные формулировки ключевых вопросов.

По имеющимся оценкам, до начала пандемии COVID-19 уровень дистанционной занятости в России находился на низкой отметке, составляя от 1% [Монусова, 2021; Капелюшников, 2023] до 4% [Логинов, Лопатина, 2021]. Введение локдаунов во втором квартале 2020 г. сопровождалось резкой эскалацией этой атипичной формы трудовых отношений. По данным интернет-опроса среди пользователей сети Facebook, проведенного РАНХиГС в 2021 г., на пике пандемии примерно 15% опрошенных работали полностью удаленно и 20% совмещали удаленный режим с работой в офисе [Ляшок, 2021].

Из данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ ВШЭ) следует, что в разгар коронакризиса в 2020 г. уровень дистанционной занятости достигал 16%, хотя по его ходу доля работников, трудившихся онлайн, сильно колебалась. Однако уже летом этого года ее уровень упал вдвое до 7%, а к концу 2000 г. опустился еще ниже до не слишком значимых 3% [Капелюшников, 2023]. В следующем 2021 г. понижательный тренд продолжился, так что к концу этого года на дистанте находились уже менее 2% всех занятых. Иными словами, основная часть прироста, спровоцированного пандемией COVID-19, была отыграна назад. Похоже, в российском контексте стимулы к внедрению дистанционной занятости оказываются не слишком сильными.

Как показал опрос Института социального анализа и прогнозирования (ИНСАП) РАНХиГС, проводившийся методом телефонного анкетирования в 2020–2021 гг., в период пандемии почти четверть (23%) всех работников столкнулись с необходимостью перехода на удаленную занятость и смогли осуществить такой переход [Логинов, Лопатина, 2021]. Из них у 17% пребывание на «удаленке» длилось менее и у 6% более полугода. Можно сказать, что чаще всего это был краткосрочный феномен.

Что касается платформенной занятости, то согласно результатам специальных онлайн опросов, проводившихся Институтом социальной политики НИУ ВШЭ, в 2022–2024 гг. 15–16% взрослых россиян имели опыт работы через цифровые платформы, в том числе 11–12% — в формате эпизодических подработок, 1,6–1,7% — в формате регулярных подработок и 1,6–1,8% — в формате основной работы [Платформенная занятость, 2024]. Среди занятых доля тех, кто указал работу с использованием интернет-платформ в качестве основной, составила 2,4%. Среди всех, у кого имелся подобный опыт, наиболее распространенным видом деятельности являлись репетиторство и преподавание (17%), услуги в сфере ИКТ (15%) и услуги пассажирских/грузовых перевозок и курьерской доставки (13%). Генерализация этих выборочных данных позволяет оценить общую численность россиян, когда-либо участвовавших в платформенной занятости, на уровне 15,5 млн чел., в том числе численность тех, для кого она была основной, на уровне 1,7 млн чел. Хотя, как следует из приведенных оценок, пандемия коронавируса спровоцировала активный рост этой формы атипичной занятости, на российском рынке труда она по-прежнему занимает достаточно скромное место.

Нам известны также две работы, где платформенная занятость оценивалась с использованием официальных данных ОРС Росстата [Демьянова и др., 2021; Забелина, Мирзабалаева, 2024], но это был точечный анализ, ограниченный одним — 2022-м — годом.

Дистанционная занятость

Первоначально распространенность дистанционной занятости на российском рынке труда оценивалась Росстатом по ответам респондентов ОРС на вопрос о месте их основной работы:

«Укажите, пожалуйста, где Ваша работа выполнялась...». Одной из опций в меню подсказок был вариант: «На дому с использованием сети Интернет». Респонденты, выбравшие этот вариант ответа, квалифицировались как работающие удаленно. Однако в 2022 г. Росстат ввел в анкеты ОРС специальный вопрос, касающийся дистанционной занятости: «Приходилось ли Вам на прошлой неделе выполнять работу удаленно, то есть работать на расстоянии от работодателя, клиента, в том числе с использованием персональных электронных устройств (компьютера, планшета, телефона)?». Те, кто отработал в таком режиме всю или часть обследуемой недели, квалифицируются как занятые дистанционно.

Как показывает Рис. 1, изменение вопроса о дистанционной занятости привело к увеличению соответствующих оценок в несколько раз. Так, если в декабре 2021 г. (при использовании старой формулировки) численность работников, занятых удаленно, оценивалась в 0,4 млн чел., что составляло 0,5% от общей занятости, то в январе 2022 г. (при использовании новой формулировки) уже 2,9 млн чел., что составляло 4,2% от общей занятости. Этот разрыв в рядах данных необходимо учитывать при анализе того, как с течением временем менялся охват российских работников этим типом занятости.

Как видно из Рис. 1, до начала кризиса, вызванного пандемией коронавируса, дистанционная занятость оставалась вполне маргинальным явлением, составляя совершенно мизерную величину — всего лишь 0,2% — от общей численности занятых. Непосредственно после введения жестких карантинных ограничений ее уровень продемонстрировал в апреле 2020 г. мгновенный рост до почти 7%, после чего начал постепенно снижаться, опустившись в летние месяцы этого года до 0,5%. Осенью, в условиях очередной вспышки эпидемии, он вновь пошел вверх, увеличившись до 1,3%. Тем не менее рекорд, достигнутый на старте пандемии, перекрыт не был. В следующем 2021 г. мы наблюдаем все тот же понижительный тренд — практически монотонное падение уровня дистанционной занятости до более чем скромных 0,5%. Хотя этот показатель несколько выше, чем до начала пандемии и введения локдаунов, он свидетельствует о почти полном возвращении к докризисной ситуации.

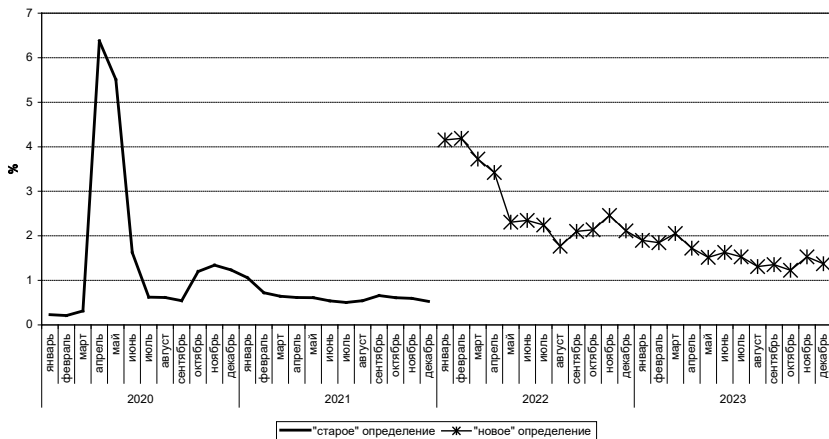


Рис. 1. Динамика уровня дистанционной занятости, 2020–2023 гг., %

Источник: ОРС Росстата, расчеты авторов.

Как уже упоминалось, следствием перехода в 2022 г. к новой формулировке вопроса о дистанционной занятости стал резкий скачок в оценках ее величины. Это означает, что использование в предыдущие годы менее корректной формулировки, скорее всего, должно было приводить к весьма существенной недооценке реальных масштабов ее распространения — примерно в 4–5 раз. Соответственно, можно предположить, что при использовании более корректной методологии реальный уровень дистанционной занятости на пике коронакризиса мог достигать порядка 25–30%. Это все равно ниже, чем в большинстве других стран, вводивших для борьбы с пандемией жесткие карантинные ограничения, но все же не так аномально мало, как показывали первоначальные оценки Росстата, полученные при использовании старой методологии.

Из Рис. 1 отчетливо видно, что на протяжении 2022–2023 гг. дистанционная занятость продолжала монотонно снижаться. Говоря иначе, с течением времени она все больше и больше выходила из употребления. С отметки 4,2% в начале 2022 г. она опустилась почти втрое до отметки 1,4% к концу 2023 г. По сути это был возврат к значениям, наблюдавшимся еще в «доковид-

ный» период. Подобная динамика свидетельствует о том, что многочисленные предсказания, согласно которым после кризиса, вызванного пандемией коронавируса, дистанционная работа превратится в едва ли не ведущую форму трудовой активности российских работников, оказались несостоятельными. В настоящее время на дистанте трудятся примерно 1 млн чел., что составляет чуть более 1% от общей численности занятых. Из них 35–45% работают полностью удаленно, тогда как 55–65% в смешанном режиме, осуществляя какую-то часть недели свою деятельность из дома, а какую-то в офисе (Рис. 2).

Общий вывод, который можно отсюда сделать, состоит в том, что на российском рынке труда дистанционная занятость по-прежнему встречается не часто, охватывая очень незначительный контингент работников. Ее всплеск, наблюдавшийся на пике коронакризиса, оказался краткосрочным и вскоре сошел на нет. Вместе с тем нельзя не признать, что за время коронакризиса эта форма нестандартной занятости была хорошо освоена российским рынком труда, так что при необходимости (при возникновении сходной кризисной ситуации) масштабы ее использования могут быть оперативно увеличены в разы.

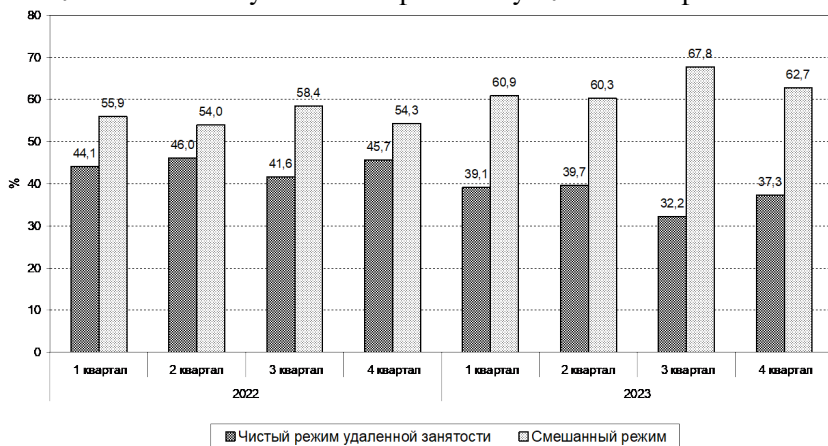


Рис. 2. Распределение работников, занятых в онлайн–режиме, по типу дистанционной занятости, 2022–2023 гг., % (вся дистанционная занятость = 100%)

Источник: ОРС Росстата, расчеты авторов.

Рис. 3 позволяет увидеть, насколько трудовые отношения при работе онлайн отличаются от трудовых отношений при работе офлайн. Во-первых, среди занятых на некорпорированных предприятиях вероятность дистанционной занятости оказывается значительно выше, чем среди занятых на корпорированных предприятиях или у индивидуальных предпринимателей/физических лиц. Во-вторых, наблюдается отрицательная связь работы на «удаленке» с наемным трудом. Ненаемные работники — работодатели, самозанятые и зависимые подрядчики — трудятся онлайн значительно чаще, чем наемные. Особенно высок уровень дистанционной занятости — около 10% — у зависимых подрядчиков. В-третьих, в неформальном секторе доля работающих онлайн оказывается вдвое выше, чем в формальном. Иными словами, предпринимательство и деформализация трудовой деятельности выступают факторами, благоприятствующими удаленной занятости.

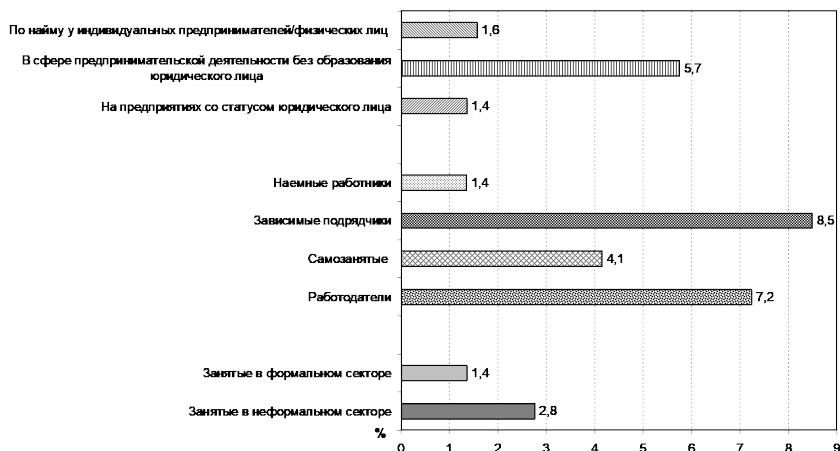


Рис. 3. Уровни дистанционной занятости по типам трудовых отношений, 2023 г., %

Источник: ОРС Росстата, расчеты авторов.

Таблица 1 отражает социально-демографический профиль дистанционной занятости (используются усредненные показатели за 2023 г.).

Таблица 1. Социально-демографические характеристики дистанционной занятости, 2023 г., %

Группы	Структура дистанционной занятости	Вероятность удаленной работы
Все	100	1,6
Пол		
мужской	43,3	1,4
женский	56,7	1,8
Тип населённого пункта		
город	83,7	1,7
село	16,3	1,2
Гражданство		
российское	99,6	1,6
другое (включая лиц с двойным гражданством)	0,4	1,3
Брачный статус		
в браке	62,4	1,4
не в браке	37,6	2,0
Возраст, лет		
15 - 19	0,3	0,9
20 - 29	19,5	2,2
30 - 39	36,5	1,9
40 - 49	25,6	1,5
50 - 59	13,7	1,0
60 - 69	4,0	0,9
70 лет и старше	0,3	1,4
Уровень образования		
высшее	73,8	3,2
среднее профессиональное образование по программе подготовки специалистов среднего звена	17,9	1,1
среднее профессиональное образование по программе подготовки квалифицированных рабочих/служащих	2,7	0,2

среднее общее	5,0	0,5
основное общее и ниже	0,6	0,3
Профессии		
Руководители	12,5	4,1
Специалисты высшего уровня квалификации	67,5	3,8
Специалисты среднего уровня квалификации	13,8	1,5
Служащие, занятые подготовкой информации	4,2	1,9
Работники сферы обслуживания и торговли	1,9	0,2
Квалифицированные работники сельского хозяйства	0,0	0,0
Квалифицированные рабочие	0,0	0,0
Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители	0,0	0,0
Неквалифицированные рабочие	0,0	0,0
Отрасли		
Сельское, лесное хозяйство	1,6	0,6
Добыча полезных ископаемых	0,3	0,2
Обрабатывающие производства	5,8	0,6
Обеспечение электрической энергией, газом и паром	1,0	0,6
Водоснабжение, утилизация отходов	0,2	0,4
Строительство	3,4	0,8
Оптовая и розничная торговля	16,1	1,6
Транспортировка и хранение	4,1	0,8
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	1,2	0,7
Деятельность в области информации и связи	14,8	11,8
Деятельность финансовая и страховая	6,0	4,2
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	4,5	4,2
Деятельность профессиональная, научная и техническая	16,7	6,7
Деятельность административная	3,9	2,3
Государственное управление	3,5	0,8

Образование	10,3	1,6
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	2,9	0,6
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	1,9	1,4
Предоставление прочих видов услуг	1,9	1,0

Источник: ОРС Росстата, расчеты авторов.

Как видно из представленных оценок, в структуре дистанционной занятости явно доминируют женщины: среди работников, занятых онлайн, их доля приближается к 60%, тогда как доля мужчин составляет примерно 40%. Эту гендерную асимметрию можно связать с двумя обстоятельствами. Во-первых, среди работников, занятых нефизическим трудом («белых воротничков»), традиционно преобладают женщины, тогда как среди работников, занятых физическим трудом («синих воротничков») — мужчины. Но физический труд — в отличие от интеллектуального — практически исключает возможность работы на расстоянии с использованием персональных электронных устройств. Во-вторых, для женщин преимущества, которые дает работа из дома, оказываются, по-видимому, намного больше, чем для мужчин, позволяя им уделять больше времени и внимания семейным обязанностям.

Еще более выраженная асимметрия наблюдается по типу поселения. В составе работающих дистанционно на долю городского населения приходится 84%, тогда как на долю сельского только 16%. Причина этого достаточно очевидна: сельская экономика (из-за особенностей ее отраслевой структуры) предоставляет гораздо меньше возможностей для того, чтобы работать онлайн.

Среди работающих дистанционно лица, не имеющие российского гражданства или имеющие двойное гражданство, представлены практически в той же пропорции, что и среди всех занятых — 0,4%.

Работники, находящиеся в браке, составляют значительно большую долю занятых «на удаленке», чем холостые: 62% против 38%. Но объясняется это чисто статистическими причинами, а именно тем, что общая численность работников, состоящих в

браке, намного (в два с половиной раза) превышает общую численность работников—одиночек.

Теми же статистическими причинами объясняется и преобладание в составе дистанционно занятых работников в возрасте 30—39 лет. Это самая многочисленная группа работающих в онлайн—режиме, доля которой превышает треть. Противоположный полюс представляют тинэйджеры в возрасте до 20 лет (0,3%) и престарелые в возрасте 70 лет и старше (0,3%). Можно сказать, что структура дистанционной занятости смещена в пользу экономически наиболее активных возрастов 30—39 и 40—49 лет.

Как показывает Таблица 1, дистанционная занятость — это по большому счету «монополия» работников, получивших высшее образование. Среди всех работающих в подобном режиме доля обладателей вузовских дипломов приближается к 75%. Вслед за ними идут работники со средним профессиональным образованием по программе подготовки специалистов среднего звена — 18%. Интересно, однако, отметить, что работники с общим средним образованием представлены среди занятых дистанционно шире, чем работники со средним профессиональным образованием по программе подготовки квалифицированных рабочих/служащих — 5% против 2,7%. Наконец, представительство работников с самым низким образованием (основным общим и ниже) оказывается практически нулевым.

Как и можно было бы ожидать, в составе работающих на «удаленке» с огромным отрывом лидируют специалисты высшего уровня квалификации, доля которых приближается к 70%. За ними идут специалисты среднего уровня квалификации и руководители — соответственно 14% и 13%. Доли офисных служащих и торговых работников минимальны — 4% и 2%. Но самое интересное заключается в том, что представители рабочих профессий («синие воротнички») независимо от уровня их квалификации вообще никогда не переводятся на режим удаленной занятости: у всех них доля работающих в онлайн—режиме является нулевой. Иными словами, примерно каждый третий российский работник по определению лишен возможности трудиться дистанционно. Удаленная работа — это по существу привилегия «белых воротничков», а если говорить более конкретно, — привилегия самых квалифицированных групп рабочей силы — специалистов

высшего уровня квалификации с вузовскими дипломами. Для всех остальных профессиональных групп доступ к данной форме занятости либо крайне ограничен, либо вообще полностью закрыт. Соответственно, если пересчитать уровень дистанционной занятости без учета групп, где ее использование невозможно по технологическим причинам, он повышается примерно в полтора раза до 2,5% вместо 1,6% для всех занятых.

Что касается отраслевой структуры дистанционной занятости, то в ней более всего представлены профессиональная и научно-техническая деятельность (17%), торговля (16%), сфера ИКТ (15%) и образование (10%). Практически нулевое представительство имеют такие сектора как добыча полезных ископаемых, электроэнергетика, водоснабжение, ресторанно-гостиничный бизнес, культура и спорт, а также прочие услуги. В каких-то случаях это оказывается связано с небольшими размерами соответствующих секторов, но в каких-то с тем, что использующиеся в них производственные процессы не допускают физического отсутствия работников на рабочих местах.

В Таблице 1 представлены также вероятности дистанционной занятости для различных социально-демографических групп.

Мы видим, что женщины примерно в полтора раза чаще оказываются на дистанте, чем мужчины: в 2022 г. вероятности работы онлайн соотносились у них как 1,8% против 1,4%. Можно сказать, что дистанционная занятость — это преимущественно женский феномен (причины такой скошенности в пользу женщин обсуждались выше).

У работников, живущих в городах, шансы оказаться на «удаленке» также примерно в полтора раза выше, чем у работников, живущих в сельской местности. Продолжая ту же линию рассуждений, можно сказать, что дистанционная занятость — это преимущественно городской феномен.

У лиц без российского гражданства/с двойным гражданством уровень дистанционной занятости несколько ниже, чем среди граждан России, — 1,3% против 1,6%.

Одинокие работники примерно в полтора раза чаще трудятся дистанционно, чем работники, состоящие в браке. Здесь мы сталкиваемся с двумя противоположно направленными тенденциями. С одной стороны, семейные работники должны быть

сильнее заинтересованы в работе онлайн, поскольку она позволяет уделять больше времени и сил ведению домашнего хозяйства. Однако, с другой, большие семьи могут становиться серьезным препятствием для того, чтобы эффективно выполнять свои производственные обязательства, отвлекая время и внимание на решение домашних проблем. По-видимому, в большинстве случаев второй фактор перевешивает первый, вследствие чего семейные работники чаще склоняются к обычному режиму работы (оффлайн) по сравнению с несемейными.

Среди возрастных групп самую слабую склонность к удаленной работе демонстрируют тинэйджеры до 20 лет: в 2023 г. среди них трудились онлайн менее 1%. Однако следующая молодежная когорта (20–29 лет) оказывается рекордсменами по этому показателю — 2,2%. Практически столько же работающих на «удаленке» насчитывается и в группе 30–39 лет — 1,9%. Затем по мере увеличения возраста доля таких работников почти монотонно убывает, достигая минимума среди пожилых (60–69 лет) — 0,9%. Однако среди самых престарелых (70 лет и старше) она вновь идет вверх, что может быть связано с тем, что с учетом состояния здоровья таких работников работа из дома больше соответствует их физическим возможностям.

Среди образовательных групп самый высокий уровень дистанционной занятости предсказуемо наблюдается среди обладателей высшего образования — 3,2%. Затем по мере снижения уровня образования он почти монотонно убывает: среднее профессиональное образование по программе подготовки специалистов среднего звена — 1,1%, среднее общее — 0,5%, основное общее и ниже — 0,3%. Причина практически однозначной положительной связи между образованием и дистанционной занятостью очевидна: чем выше образование, тем, как правило, выше цифровая грамотность работников и тем активнее использование ими на своих рабочих местах ИКТ, а, значит, тем выше вероятность работы онлайн. Исключением из этой закономерности оказываются работники со средним профессиональным образованием по программе подготовки квалифицированных рабочих/служащих, имеющие самую низкую долю работающих дистанционно, — 0,2%. Объясняется это тем, что подавляющее большинство работников с образованием такого типа (ПТУ по

старой номенклатуре) трудятся по «синеворотничковым» специальностям, для которых, как отмечалось выше, переводы на дистант не практикуются фактически никогда.

Более чем ожидаемо и то, что чаще всего удаленная работа встречается среди руководителей и специалистов высшего уровня квалификации — порядка 4%. Третье место занимают офисные служащие (1,9%), опережающие по этому показателю специалистов среднего уровня квалификации (1,5%). Замыкают список работники торговли и сферы обслуживания (0,4%). Наконец, как упоминалось выше, рабочие, какими бы конкретными профессиями они ни владели, полностью лишены возможности трудиться в онлайн-режиме.

При использовании более дробной классификации видов занятий (Таблица 2) в составе профессий-лидеров по частоте работы онлайн оказываются некоторые подгруппы руководителей, а также подгруппы специалистов, связанных со сферой ИКТ. Среди профессий-аутсайдеров преобладают медицинские работники, а также работники сферы услуг, оказание которых невозможно без непосредственного контакта с потребителями.

Таблица 2. Профессии-лидеры и профессии-аутсайдеры по уровню дистанционной занятости (ДЗ) при использовании двухзначной кодировки видов занятий ОКЗ-14, 2023 г., %

Код ОКЗ-14	Профессии-лидеры	Уровень ДЗ	Код ОКЗ-14	Профессии-аутсайдеры	Уровень ДЗ
25	Специалисты по ИКТ	14,9	51	Работники сферы индивидуальных услуг	0,0
35	Специалисты-техники в области ИКТ	5,8	31	Специалисты-техники в области науки и техники	0,0
11	Руководители высшего звена, высшие должностные лица	5,6	32	Средний медицинский персонал здравоохранения	0,1

14	Руководители гостиничного бизнеса	5,1	52	Продавцы	0,3
24	Специалисты в сфере бизнеса	4,7	53	Работники по индивидуальному уходу	0,6
33	Средний специальный персонал по экономической деятельности	4,7	22	Специалисты в области здравоохранения	0,7
26	Специалисты в области права и гуманитарных областей	4,6	44	Другие офисные служащие	1,2

Источник: ОРС Росстата, расчеты авторов.

Если говорить об отраслях (Таблица 1), то безусловным лидером по интенсивности использования дистанционной занятости является сфера ИКТ, где онлайн трудится каждый восьмой (!). Затем идут профессиональная и научно-техническая деятельность — 7%, финансы и операции с недвижимым имуществом — 4%. Относительно часто эта форма занятости используется также в административной деятельности — около 2,5%. Абсолютным аутсайдером, как нетрудно догадаться, оказывается сельское хозяйство, где работающих в удаленном режиме практически нет. Во всех прочих отраслях доля работающих онлайн колеблется в узком диапазоне 0,5–1,5%. Вырисовывается четкая закономерность: чем сильнее компьютеризирована отрасль и чем меньше она связана с физическим трудом, тем активнее используется в ней дистанционная занятость.

Однако средние показатели не учитывают неоднородность рассматриваемой статистической совокупности. Эконометрический анализ позволяет получить более точную картину влияния индивидуальных характеристик на вероятность попадания на дистант, поскольку он строится при соблюдении требования «при прочих равных условиях» и, соответственно, дает представление о «чистом» вкладе каждого фактора. С этой целью мы оценивали

пробит-модель с зависимой дихотомической переменной, принимающей значение 0 для режима стандартной и значение 1 для режима дистанционной занятости (как «чистой», так и «гибридной»). Набор независимых переменных включал те же факторы, что представлены в Таблице 1, с дополнительным контролем на регион проживания индивидов. Расчеты строились на совмещенных данных за 2022–2023 гг., когда в ОРС использовалось идентичное определение дистанционной занятости (см. выше).

В Приложении (таблица П2) представлены оценки средних предельных эффектов, показывающих, на сколько процентных пунктов меняется вероятность дистанционной занятости при изменении значения дамми-переменной с нуля на единицу. Хотя абсолютные значения полученных эффектов могут показаться достаточно небольшими, не следует забывать, что, по данным Росстата, в 2022–2023 гг. средний уровень дистанционной составлял скромные 2%¹².

Из полученных результатов следует, что у мужчин склонность к дистанционной занятости немного — на 0,2 п.п. — слабее, чем у женщин. Одинокие работники трудятся дистанционно чаще (на 1 п.п.), чем семейные. С возрастом вероятность «удаленки» почти монотонно убывает: у молодых людей, не достигших 30 лет, риск оказаться на дистанте на 1–1,6 п.п. выше, чем у лиц старше 40 лет. Сельские жители демонстрируют несколько более высокую вероятность работы онлайн (на 0,2 п.п.), чем городские: это один из немногих случаев, когда результаты эконометрического анализа корректируют результаты простых наблюдений. Лица с российским гражданством значительно реже (почти на 2 п.п.) работают удаленно, чем лица без российского гражданства или с двойным гражданством. Это еще один случай, когда после учета сопутствующих характеристик (возраста, образования, профессиональной принадлежности и т.д.) знак влияния для «чистого» эффекта, оказывается иным, чем для наблюдаемого эффекта.

Связь удаленной занятости с образованием выглядит неоднозначно: вероятность дистанта выше у обладателей, во-первых, высшего и, во-вторых, среднего образования. Объяснить это

¹² Нужно оговориться, что отбор в цифровые формы занятости может быть неслучайным не только по наблюдаемым, но и по ненаблюдаемым характеристикам, которые мы не можем учесть. Поэтому полученные нами результаты регрессионного анализа не следует интерпретировать в терминах причинности.

можно тем, что значительная часть работников с начальным и средним профессиональным образованием (по старой номенклатуре) заняты физическим трудом, исключающим возможность работы онлайн.

Как и следовало ожидать, шире всего дистанционная занятость распространена среди руководителей и специалистов высшего уровня квалификации. У прочих профессиональных групп (3–5 по ОКЗ) она на 3–5 п.п. (!) ниже. (Напомним, что для представителей рабочих специальностей вероятность дистанта равна нулю.)

Что касается отраслевой вариации, то по сравнению с референтной группой — сельское хозяйство — вероятность удаленной работы оказывается значимо выше в бытовых услугах, торговле, финансах, административной, профессиональной и научно-технической деятельности, операциях с недвижимостью, а также ИКТ. Так, шансы трудиться дистанционно при устройстве на работу в сфере информации и связи оказывается на 9 п.п. (!) выше, чем при устройстве на работу в сфере сельского хозяйства. Список отраслей, принадлежность к которым, наоборот, значимо снижает вероятность удаленной занятости, включает, с одной стороны, промышленные производства, а, с другой, социальные услуги (госуправление, образование, здравоохранение, культуру). В целом результаты эконометрического анализа подтверждают выводы, сформулированные выше на основе дескриптивных наблюдений¹³.

Платформенная занятость

Начиная с 2022 г. в анкеты ОРС Росстата стал включаться новый вопрос, посвященный платформенной занятости, который звучит так: «Использовали ли Вы для поиска клиентов, выполнения заказов сайты или приложения на прошлой неделе

¹³ Дополнительно мы оценивали мультиномиальную логистическую модель с зависимой трихотомической переменной, принимающей значение 1 для режима стандартной, 2 — для «чистого» и 3 — для «гибридного» режима дистанционной занятости. Анализ показал, что практически все индивидуальные характеристики влияют на вероятности как «чистого», так и «гибридного» дистанционного режима сходным образом, хотя величина эффектов может отличаться. Иными словами, «чистая» и «гибридная» дистанционная занятость находятся под действием примерно одного и того же набора определяющих факторов.

(Яндекс-такси, Авито, Профи.ру и т.п.)?». Респонденты, давшие на него положительный ответ, классифицируются как платформенно занятые.

Согласно имеющимся оценкам, в настоящее время от 2 до 5 млн российских работников используют в своей деятельности различные интернет-платформы. Как показывает Рис. 4, в 2022–2023 гг. (единственный период, за который у нас имеются данные) уровень платформенной занятости (на основной работе) колебался в пределах 3–7%. В его поведении не удается обнаружить (возможно, пока) никакого явно выраженного тренда: максимума (7%) он достигал в начале, а минимума (2,8%) в конце 2023 г. Эта динамика — активный рост на протяжении 2022 г. и резкое падение на протяжении 2023 г. — не имеет какого-либо очевидного объяснения. Возможно, эти резкие колебания имели чисто техническую причину и были связаны с недостаточной методологической отработанностью самого вопроса о платформенной занятости¹⁴. Но, возможно, у них есть содержательное объяснение: взрывной рост вакансий на российском рынке труда в 2023 г. мог вызвать активный переток рабочей силы из менее стабильной платформенной в более стабильную стандартную занятость. Выезд за рубеж большого числа фрилансеров в ходе так называемой «релокации» также мог определить нисходящий тренд.

Еще около 200 тыс. российских работников используют интернет-платформы на дополнительной (второй) работе. В результате уровень платформенной занятости на дополнительной работе оказывается примерно втрое выше, чем на основной, достигая 12%. Среди вторичных работников примерно каждый пятый использует онлайн-платформы на обеих своих работах и примерно каждые четыре из пяти — только на дополнительной работе, обходясь на основной работе без них.

Из этих оценок следует, что в российских условиях платформенная занятость намного — примерно в три раза — превосходит по своим масштабам дистанционную. При этом интересно

¹⁴ В пользу такого предположения говорит тот факт, что в межстрановом контексте оценка платформенной занятости на уровне 7% выглядит неправдоподобно высокой. Крайне маловероятно, чтобы Россия могла в два-два с половиной раза опережать по этому показателю технологически более развитые страны. В то же время при оценке на уровне 3–4% она перестает выглядеть явным аутлайером.

отметить, что, как и можно было бы ожидать, дистанционная и платформенная занятость, — это пересекающиеся множества, поскольку и та и другая предполагают использование ИКТ. Действительно, многие из тех, кто работает на расстоянии с использованием персональных электронных устройств (критерий дистанционной занятости), действуют через различные интернет-платформы (критерий платформенной занятости), и, наоборот, — многие из тех, пользуются интернет-платформами, делают это не на официальном месте работы. Так, по данным ОРС, относящимся к 2023 г., примерно каждый четвертый работник, находившийся на «удаленке», задействован в своей работе цифровые платформы, и примерно каждый десятый платформенный работник трудился онлайн.

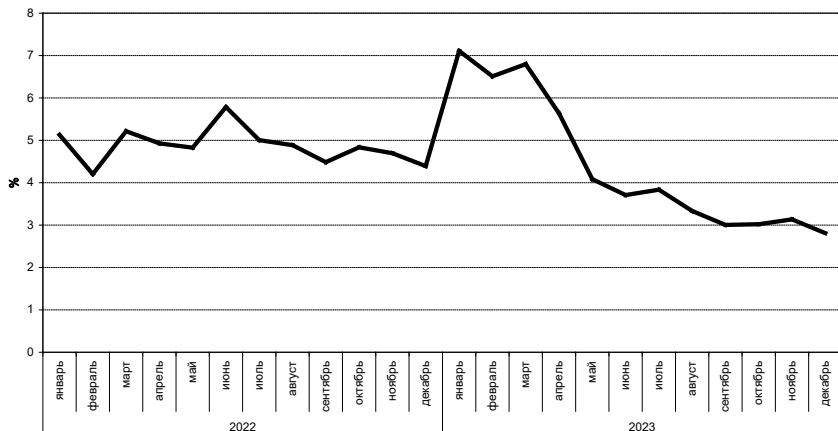


Рис. 4. Динамика уровня платформенной занятости, 2022-2023 гг., %

Источник: ОРС Росстата, расчеты авторов.

Среди исследователей рынка труда широко распространено представление о том, что платформенная занятость обрекает большинство тех, кто работает в подобном режиме, на социальную незащищенность, являясь разновидностью так называемой «уязвимой» занятости. Объясняется это, по-видимому, тем, что чаще всего она ассоциируется с такими видами занятий как водители такси или курьеры по доставке заказов. Однако

данные о расположении рабочих мест платформенных работников (Рис. 5) свидетельствуют, что это представление ошибочно. Подавляющее большинство таких работников трудятся на тех же условиях, что и «обычные» (неплатформенные) работники. Из всех платформенных работников 70–75% заняты стационарно — либо на предприятиях (с фиксированным рабочим местом) либо в собственном или арендованном нежилом помещении. У себя дома ведут деятельность 10%, в помещениях заказчика или работодателя — 5–6%, на рабочих местах, куда они были направлены клиентом или заказчиком, — 4–5%, в фермерских хозяйствах — менее 1%. И только 7–10% работают на транспортных средствах или на улице без фиксированного места. Таким образом, даже чисто теоретически «уязвимыми» можно назвать рабочие места лишь абсолютного меньшинства платформенных работников.

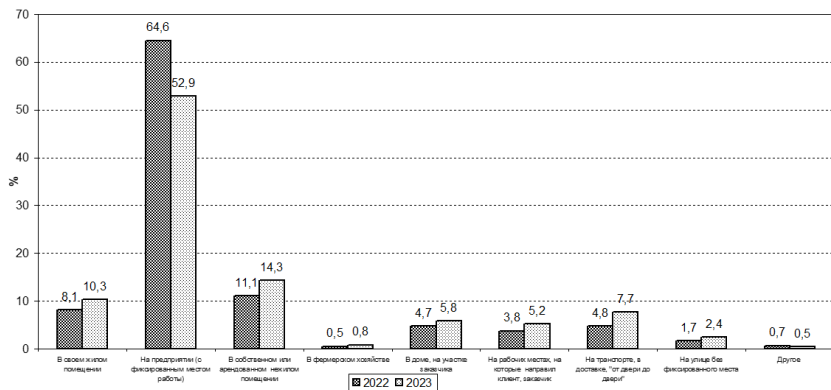


Рис. 5. Распределение работников, занятых на условиях платформенной занятости, по месту расположения основной работы, 2022–2023 гг., % (вся платформенная занятость = 100%)

Источник: ОРС Росстата, расчеты авторов.

Рис. 6 показывает, как вероятность платформенной занятости связана с различными характеристиками трудовых отношений. Во-первых, мы обнаруживаем сильнейшую дифференциацию в зависимости от типа основной работы. Среди занятых на некорпорированных предприятиях уровень платформенной занятости достигает 35% (!), среди занятых у индивидуальных предприни-

мателей/физических лиц составляет около 8%, а среди занятых на корпорированных предприятиях не дотягивает даже до 2%. Распределение в зависимости от характера властных отношений оказывается очень похожим на то, которое было выявлено при обсуждении дистанционной занятости: уровень платформенной занятости у независимых подрядчиков — 45%(!), у работодателей и самозанятых — 30%, у наемных работников — 2,5%. Наконец, в неформальном секторе охват платформенной занятостью оказывается почти в 10 раз выше, чем в формальном: 17% против 2%. Таким образом, факторами, способствующими этой форме атипичной занятости, вновь оказываются работа не по найму и деформализация трудовой деятельности.

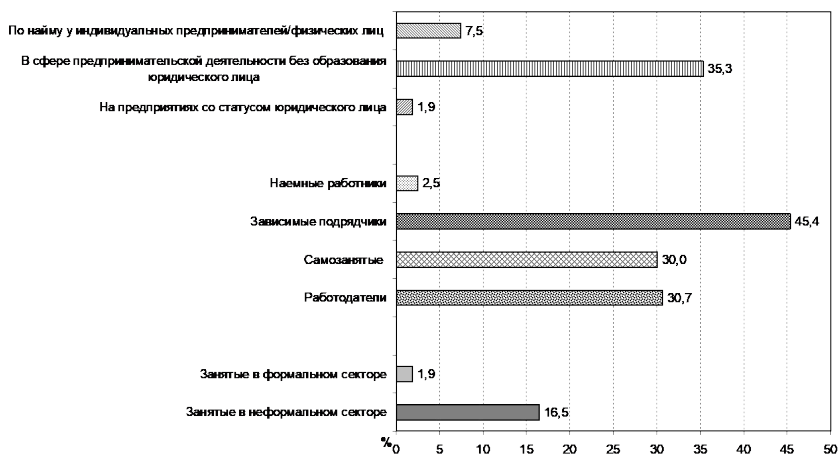


Рис. 6. Уровни платформенной занятости на основной работе по типам трудовых отношений, 2023 г., %

Источник: ОРС Росстата, расчеты авторов.

Таблица 3 отражает социально-демографический профиль платформенной занятости (использованы усредненные данные за 2023 г.).

Таблица 3. Социально-демографические характеристики платформенной занятости, 2023 г., %

Группы	Структура платформенной занятости	Вероятность платформенной работы
Все	100	4,4
Пол		
мужской	57,5	4,9
женский	42,5	3,8
Тип населённого пункта		
город	82,0	4,7
село	18,0	3,5
Гражданство		
российское	98,9	4,7
другое (включая лиц с двойным гражданством)	1,1	9,7
Брачный статус		
в браке	69,4	4,3
не в браке	30,6	4,6
Возраст, лет		
15 - 19	0,8	6,3
20 - 29	18,4	5,8
30 - 39	36,1	5,3
40 - 49	26,1	4,3
50 - 59	14,2	3,0
60 - 69	4,2	2,5
70 лет и старше	0,2	2,0
Уровень образования		
высшее	37,9	4,7
среднее профессиональное образование по программе подготовки специалистов среднего звена	23,8	3,9
среднее профессиональное образование по программе подготовки квалифицированных рабочих/служащих	15,9	3,7
среднее общее	18,1	5,3
основное общее и ниже	4,3	4,7

Профессии		
Руководители	10,3	9,4
Специалисты высшего уровня квалификации	18,8	3,1
Специалисты среднего уровня квалификации	14,9	4,7
Служащие, занятые подготовкой информации	2,1	2,6
Работники сферы обслуживания и торговли	19,0	5,1
Квалифицированные работники сельского хозяйства	2,8	6,3
Квалифицированные рабочие	11,6	4,1
Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители	17,8	6,3
Неквалифицированные рабочие	2,7	1,6
Отрасли		
Сельское, лесное хозяйство	3,9	3,1
Добыча полезных ископаемых	0,2	0,5
Обрабатывающие производства	7,4	2,3
Обеспечение электрической энергией, газом и паром	0,4	0,8
Водоснабжение, утилизация отходов	0,1	1,0
Строительство	9,2	6,1
Оптовая и розничная торговля	19,3	5,5
Транспортировка и хранение	19,3	9,6
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	2,3	3,7
Деятельность в области информации и связи	3,6	8,2
Деятельность финансовая и страховая	1,8	3,7
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	2,8	7,5
Деятельность профессиональная, научная и техническая	6,7	7,6
Деятельность административная	3,0	5,1
Государственное управление	0,0	0,0
Образование	1,8	0,8
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	2,6	1,5

Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	2,1	4,4
Предоставление прочих видов услуг	13,3	20,8

Источник: ОРС Росстата, расчеты авторов.

В отличие от дистанционной занятости платформенная занятость сильнее смещена в пользу мужчин. Среди всех работающих в подобном режиме, мужчины составляют 58%, тогда как женщины 42%. Иными словами, имеет место гендерная асимметрия в пользу мужчин.

Асимметрия оказывается гораздо сильнее, когда мы обращаемся к такой характеристике как тип поселений, где проживают работники. В структуре платформенной занятости на долю городских жителей приходится 82%, тогда как на долю сельских только 18%. Объясняется это меньшими размерами сельских экономик, намного более слабым развитием в них сферы услуг, а также гораздо более низким уровнем их цифровизации.

Доля среди платформенных работников лиц без российского гражданства/с двойным гражданством, примерно в два раза превышает их долю среди всех занятых — 1,1%.

Лица, состоящие в браке, составляют 70% от всех платформенных работников, тогда как одиночки 30%. Но, как и в случае дистанционной занятости, причины подобного разрыва носят по большей части статистический характер.

Самой многочисленной группой платформенных работников — около 40% — оказываются лица в возрасте 30–39 лет. Весьма значительны также доли предшествующей (20–29) и последующей (40–49) возрастных групп — соответственно 18% и 26%. Как и можно было бы предположить, тинэйджеры (15–19 лет) и престарелые (70 лет и старше) среди платформенных работников встречаются редко (в силу немногочисленности этих возрастных групп).

Достаточно ожидаемо, что основную часть таких работников — почти 40% — составляют обладатели вузовских дипломов. Затем по мере снижения уровня образования доля занятых в подобном режиме практически монотонно убывает: среднее профессиональное образование по программе подготовки специалистов среднего звена — 24%, среднее профессиональное обра-

зование по программе подготовки квалифицированных рабочих/служащих — 16%, общее среднее образование — 18%, основное общее и ниже — 4%. Напрашивающееся объяснение этой закономерности — различия, во-первых, в уровнях владения цифровыми навыками и, во-вторых, в профессиональной принадлежности между работниками, получающими образование разного уровня.

Профессиональная структура платформенной занятости оказывается намного более равномерной, чем дистанционной. На долю специалистов высшего уровня квалификации приходится около 19%, что даже чуть меньше, чем для работников торговли и сферы обслуживания. Еще более важное отличие платформенной занятости от дистанционной состоит в том, что в ней достаточно широко представлены рабочие различной квалификации, на долю которых суммарно приходится свыше трети всех платформенных работников. (Напомним, что среди тех, кто трудится онлайн, работников физического труда нет вообще.) Примечательно, что особенно весомой (почти 18%) оказывается доля среднеквалифицированных рабочих (операторов), что едва ли случайно, поскольку именно в эту профессиональную группу входят водители автомобилей.

Что касается отраслей, то наибольший вклад в платформенную занятость вносят торговля и транспорт (около 20%), что соответствует ожиданиям, а также прочие услуги — свыше 13%. Обращают также на себя внимание достаточно существенные доли обрабатывающей промышленности — свыше 7% и строительства — около 10%. Вместе с тем в таких секторах как сельское хозяйство, добыча полезных ископаемых, электроэнергетика и водоснабжение платформенная занятость почти не используется. Отметим, что этот перечень очень близок к приводившемуся раньше списку отраслей с «околонулевой» дистанционной занятостью.

В Таблице 3 представлены также оценки вероятностей платформенной занятости для различных социально-демографических групп.

У мужчин шансы оказаться на платформенной занятости несколько выше, чем у женщин, хотя разрыв невелик: 4,9% против 3,8%. Иными словами, мужчины используют в своей деятель-

ности интернет–платформы с несколько большей интенсивностью, чем женщины.

Семейные работники несколько реже имеют дело с платформенной занятостью, чем одинокие: 4,3% против 4,6%. Здесь можно отметить действие двух факторов. Во-первых, режим платформенной отличается меньшей стабильностью и поэтому менее удобен для тех, кто обременен семьей. Во-вторых, работники, не состоящие в браке, в среднем моложе и, как следствие, уровень владения цифровыми навыками у них выше, чем у тех, у кого есть семья.

В городах уровень платформенной занятости оказывается выше, чем на селе: 4,7% против 3,5%. Причины этой асимметрии обсуждались выше. Следует, однако, отметить тот факт, что работников, живущих в сельской местности, нельзя считать полностью отрезанными от этого типа занятости: какая-то, пусть не очень большая, их часть все же пользуется в своей деятельности интернет–платформами.

Уровень платформенной занятости среди лиц без российского гражданства/с иностранным гражданством приближается к 10%, вдвое превышая ее уровень среди российских граждан. Это соответствует стандартному представлению о том, что среди курьеров по доставке и водителей такси преобладают «гастарбайтеры».

Различия во владении цифровыми навыками являются, по-видимому, также главной причиной вариации уровней платформенной занятости в зависимости от возраста. Активнее всех использует в своей деятельности онлайн–платформы тинэйджеры 15–19 лет — 6,3%. Затем на протяжении всей возрастной шкалы вероятность платформенной занятости монотонно убывает: работники в возрасте 20–29 лет — 5,8%, 30–39 лет — 5,3%, 40–49 лет — 4,3%, 50–59 лет — 3,0%, 60 лет и старше — 2,5%. По-видимому, это закономерность отражает опять-таки различия в уровнях владения цифровыми навыками между соответствующими возрастными когортами.

Для образования наблюдается достаточно противоречивая картина: наиболее высокие уровни платформенной занятости имеют, с одной стороны, работники с высшим образованием, но, с другой, работники с низким образованием — средним и

основным общим. Объяснить это можно тем, что работа с интернет-платформами далеко не всегда требует владения сложными компьютерными технологиями — здесь вполне достаточно умения пользоваться смартфонами или планшетами, для чего вполне хватает среднего или даже более низкого образования. В то же время оказание многих услуг с помощью платформ осуществляется работниками, имеющими как раз такое не слишком высокое образование (достаточно назвать водителей такси и курьеров по доставке заказов).

Неоднозначная связь наблюдается у вероятности платформенной занятости с профессиональной принадлежностью, что неудивительно с учетом наблюдений, которые были сделаны выше. Во-первых, абсолютными лидерами по частоте использования онлайн-платформ выступают руководители — свыше 9%, что в два-три раза больше, чем для всех остальных профессиональных групп. Во-вторых, специалисты среднего уровня квалификации опережают по этому показателю специалистов высшего уровня квалификации — 4,7% против 3,1%, а работники торговли и сферы обслуживания офисных служащих — 5,1% против 2,6%. Следует отметить, что хотя платформенная занятость чаще всего ассоциируется с торговой деятельностью, занимающиеся ей работники далеки от того, чтобы быть лидерами по интенсивности использования цифровых платформ. В-третьих, высокий уровень платформенной занятости наблюдается также в профессиональной группе операторов, в состав которой, напомним, входят водители автомобилей. В то же время самая низкая склонность к такому типу занятости вполне ожидаемо отмечается у неквалифицированных рабочих¹⁵.

При использовании более дробной классификации видов занятий среди лидеров по использованию интернет-платформ мы обнаруживаем преимущественно различные подгруппы либо руководителей, либо специалистов, связанных с использованием информационных технологий (Таблица 4). Интересно, что водители (с результатом 8%) занимают в этом списке далеко не первое место, что можно рассматривать как еще одно свидетельство того, насколько реальный профиль платформенной занятости

¹⁵ Мы оставляем без комментариев результат для сельскохозяйственных рабочих ввиду немногочисленности этой группы.

отличается от привычных представлений о ней. Среди профес- сий-аутсайдеров, что не удивительно, преобладают работники сельского хозяйства и неквалифицированные рабочие. Нельзя также не отметить присутствие здесь и двух подгрупп медицин- ских работников.

Таблица 4. Профессии–лидеры и профессии–аутсайдеры по уровню платформенной занятости (ПЗ) при использова- нии двухзначной кодировки видов занятий ОКЗ-14, 2023 г., %

Код ОКЗ-14	Профессии–лидеры	Уровень ПЗ	Код ОКЗ-14	Профессии–аутсайдеры	Уровень ПЗ
14	Руководители гостиничного бизнеса	14,9	54	Работники по охране граждан и собственности	0,3
51	Работники сферы индивидуальных услуг	12,1	62	Производители лесной и рыбной продукции	0,5
11	Руководители высшего звена, высшие должност- ные лица	11,0	22	Специалисты в области здра- во-охранения	0,5
61	Квалифицирован- ные работники сельского хозяй- ства	10,9	52	Работники по индивидуально- му уходу	0,6
35	Специалисты-тех- ники в области ИКТ	9,4	91	Уборщики и прислуга	0,6
34	Средний специ- альный персонал в области права	9,2	94	Помощники в приготовлении пищи	0,6
33	Средний специ- альный персонал по экономической деятельности	8,9	63	Прочие квали- фицированные работники сель- ского хозяйства	0,8
25	Специалисты по ИКТ	8,8	92	Неквалифициро- ванные рабо- чие сельского хозяйства	0,8

73	Рабочие, занятые изготовлением пре-цизионных инструментов	8,3	93	Неквалифицированные рабочие промышленности	0,9
83	Водители	8,0	81	Операторы промышленных уста-новок	1,0

Источник: ОРС Росстата и расчеты авторов.

Отраслевой анализ также приносит немало сюрпризов. Как ни странно, оказывается, что торговля не принадлежит к числу отраслей–лидеров по интенсивности использования платформенной занятости. На первом месте с большим отрывом находятся бытовые услуги — 21% (!). За ним следуют транспорт (10%), сфера ИКТ (8%), профессиональная и научно-техническая деятельность (8%) и операции с недвижимым имуществом (8%), что не слишком хорошо монтируется со стандартным представлением об однозначно «уязвимом» характере платформенной занятости. И только затем с более скромными результатами (6%) идут торговля и строительство, но также административная деятельность и деятельность в области культуры и развлечений.

Результаты эконометрического анализа для платформенной занятости представлены в Приложении, таблица П2. Так же, как в случае дистанционной занятости, мы оценивали с помощью пробит-модели средние предельные эффекты для вероятности попадания в платформенную занятость.

Как видно из представленных результатов, мужчины на 0,4 п.п. чаще, чем женщины, становятся платформенными работниками. Семейный статус негативно влияет на вероятность использования онлайн–платформ, хотя значение эффекта невелико (-0,2 п.п.). Среди городских жителей платформенная занятость распространена больше (почти на 2 п.п.), чем среди сельских. С возрастом риск платформенной занятости монотонно убывает: среди самых молодых доля платформенных работников оказывается на 4 п.п. выше, чем среди самых пожилых. Работники с российским гражданством используют онлайн–платформы менее активно, чем лица с иностранным или двойным гражданством. Такой результат, скорее всего, связан с широким представительством трудовых мигрантов среди курьеров по доставке и водителей такси.

Что касается образования, то здесь повторяется ситуация с дистанционной занятостью: группами с самой высокой долей платформенных работников и в этом случае оказываются обладатели, во-первых, высшего и, во-вторых, среднего образования. Работники с начальным профессиональным образованием (по старой номенклатуре), среди которых многие заняты физическим трудом, используют цифровые платформы заметно реже.

Среди профессиональных групп лидерами по активности использования онлайн-платформ выступают руководители, а аутсайдерами — неквалифицированные рабочие: разрыв между этими полярными группами приближается к 8,2 п.п. (!). Затем идут сельскохозяйственные работники и специалисты среднего уровня квалификации и только после них операторы, в состав которых, что важно напомнить, входят водители. В то же время работники торговли и сферы обслуживания, как ни странно, демонстрируют достаточно скромные показатели платформенной занятости.

Среди отраслей с большим отрывом лидируют бытовые услуги, где доля платформенных работников оказывается на 19 п.п. (!) выше, чем в референтной группе (сельское хозяйство). Широкое распространение платформенная занятость имеет также в ИКТ (что ожидаемо), на транспорте, в профессиональной и научной деятельности, операциях с недвижимым имуществом, административной деятельности, торговле и строительстве. Намного более ограниченный доступ к ней наблюдается в добывающей промышленности и энергетике, а также социальных услугах (госуправление, образование, здравоохранение)¹⁶.

Все, похоже, указывает на то, что платформенная занятость представляет собой крайне неоднородное явление с поляризованной внутренней структурой. С одной стороны, она охватывает большой массив высококвалифицированных рабочих мест, на которых трудятся работники со значительными запасами человеческого капитала, занятые сложными видами труда. С другой, включает также множество рабочих мест средней и даже

¹⁶ В качестве проверки на робастность мы производили дополнительно расчет с зависимой переменной, охватывавшей платформенную занятость как на основной, так и на дополнительной работе. Хотя это немного увеличивает значение некоторых предельных эффектов, характер влияния всех учтенных переменных остается неизменным.

низкой квалификации, которые не требуют владения какими-то сложными навыками и продвинутыми компетенциями — за исключением умения пользоваться гаджетами, чтобы связываться с клиентами/заказчиками через интернет-платформы.

Заключение

Развитие цифровых технологий повсеместно привело к появлению и распространению новых форм атипичной занятости — дистанционной и платформенной. На российском рынке труда они также заняли свои законные ниши. Сегодня значительная часть российских работников накопила реальный опыт работы в этих нестандартных режимах и способна быстро и безболезненно на них переключаться.

В межстрановой перспективе с показателем 1,6% Россия входит в число стран-аутсайдеров по дистанционной занятости, но с показателем 4,4% в число стран-лидеров по платформенной занятости. Во многом эта асимметрия связана с тем, что в среднем для использования онлайн-платформ достаточен гораздо менее подвинутый уровень владения цифровыми навыками, чем для работы на дистанте. Нельзя исключить, что весьма слабое по международным меркам распространение дистанционной занятости может быть также связано с традиционной для российских предприятий авторитарной управленческой культурой.

Наш анализ показывает, что многие широко распространенные как в исследовательской литературе, так и в масс-медиа представления о цифровых формах занятости являются не слишком точными.

Во-первых, масштабы их использования относительно невелики. Охват дистанционной занятостью находится на минимальной отметке, но и распространенность платформенной занятости, хотя она в два с половиной раза больше, оказывается не слишком впечатляющей. Подавляющее большинство российских работников продолжают трудиться в режиме стандартной занятости, то есть по найму, на стационарном рабочем месте, с формальным трудовым контрактом и фиксированной заработной платой.

Во-вторых, как ни странно, обе формы цифровой занятости находятся в настоящее время на нисходящем тренде.

Дистанционная занятость достигла максимума на пике пандемии коронавируса, когда, по примерным оценкам, она составляла не менее 25–30%, но затем начала монотонно снижаться, сократившись на порядок. В принципе в пандемийный и постпандемийный периоды аналогичная динамика была характерна для всех без исключения стран. Однако глубина «провала», произошедшего на российском рынке труда, имеет мало параллелей. Более того, смешанный режим дистанционной занятости пользуется среди российских работников гораздо большей популярностью, чем «чистый». Что касается платформенной занятости, то достигнув пика в конце 2022 г., она также стала быстро сокращаться, причем, возможно, ее понижение продолжится и в дальнейшем. По-видимому, можно говорить о том, что в российских реалиях цифровые формы занятости уже достигли пределов своего развития — по крайней мере, на ближайшую перспективу.

В-третьих, представление о том, что цифровые формы занятости (особенно — платформенная) по определению предполагают крайне низкую степень социальной защищенности работников не подтверждается фактами. Большинство платформенных работников осуществляют свою деятельность на стационарных рабочих местах, хотя этот показатель, естественно, для них заметно ниже, чем для стандартных работников. Анализ свидетельствует также, что дистанционная и платформенная занятость тесно связаны, с одной стороны, с предпринимательской активностью и, с другой, с деформализацией трудовых отношений.

В-четвертых, социально-демографический профиль дистанционной и платформенной занятости во многом отличен. С известной долей условности удаленную работу можно считать привилегией наиболее квалифицированной части рабочей силы, прежде всего — обладателей высшего образования. В отличие от этого структура платформенной занятости сильно поляризована. Она включает, с одной стороны, работников с самой высокой квалификацией (фрилансеры), но, с другой, работников если не с самой, то с достаточно низкой квалификацией (курьеры по доставке, водители такси). При этом если первые трудятся в основном онлайн (то есть удаленно), то вторые — оффлайн. Нельзя не отметить и отчетливо выраженную гендерную асимметрию: если

дистанционная занятость — это по преимуществу женский, то платформенная занятость — мужской феномен. В то же время и та и другая имеют однозначно отрицательную связь с возрастом, что едва ли удивительно, поскольку уровень владения цифровыми навыками у молодежи намного выше, чем у более старших поколений. Хотя обе формы цифровой занятости, что вполне ожидаемо, активно используются в сфере ИКТ, в остальном у них наблюдается явно выраженная отраслевая специфика. Если дистанционная занятость широко распространена также в операциях с недвижимостью и профессиональной деятельности, то платформенная — при предоставлении бытовых услуг.

Общий вывод из нашего анализа заключается в том, что в обозримой перспективе цифровые формы занятости, скорее всего, будут оставаться ограниченно востребованными российским рынком труда. Как следствие, популярные предсказания о том, что удаленная и платформенная работа скоро станут на нем ведущими формами трудовой активности, по-видимому, не имеют под собой реальных оснований.

Литература

- Демьянова А. В., Рыжикова З. А., Покровский С. И.* (2022). Портрет платформенного работника в России. ИСИЭЗ НИУ ВШЭ: Цифровая экономика.
- Забелина О. В., Мирзабалаева Ф. И.* (2024). Социально-демографический профиль российской платформенной занятости // *Лидерство и менеджмент*. Т. 11. № 1. С. 407-421.
- Капелюшников Р. И.* Российский рынок труда: статистический портрет на фоне кризисов / М.: Издательский дом НИУ ВШЭ. Серия WP3 «Проблемы рынка труда». Препринт WP3/2023/02.
- Логинов Д. М., Лопатина М. В.* (2021). Дистанционная занятость в период коронакризиса: масштабы распространения и результативность внедрения // *Народонаселение*. Т. 24. № 4. С. 107-121.
- Ляшок В. Ю.* (2021). Дистанционная занятость: удаленный режим в ряде профессий становится нормой // *Экономическое развитие России*. Т. 28. № 8. С. 63-67.
- Монусова Г. А.* (2021). Работа дома и вне: условия труда и вне рабочее время // *Вопросы экономики*. № 12. С. 118-138.
- Платформенная занятость: динамика распространенности и ключевые характеристики занятых. Экспертный доклад. (2024) / под ред. О. Синявской. М.: НИУ ВШЭ.
- Платформенная экономика в России: потенциал развития: аналитический доклад. (2023) / под ред. Л. М. Гохберга, Б. М. Глазкова, П. Б. Рудника, Г. И. Абдрахмановой. М.: ИСИЭЗ ВШЭ.
- Braesemann F., Lehdonvirta V., Kdssi O.* (2022). ICTs and the Urban-Rural Divide: Can Online Labour Platforms Bridge the Gap? / *Information, Communication and Society*. Vol. 25. No. 1. P. 34-54.
- Boland B., De Smet A., Palter R., Sanghvi A.* (2020). Reimagining the Office and Work Life after Covid-19. McKinsey: White paper.
- Brynjolfsson E., Horton J. J., Makridis C., Mas A., Ozimek, A., Rock D., TuYe H.Y.* (2023). How Many Americans Work Remotely? A Survey of Surveys and Their Measurement Issues. Cambridge (Mass.): NBER. Working Paper No. 31193.
- Datta N., Chen R.* (2023). Working without Borders: The Promise and Peril of Online Gig Work. Washington: World Bank.

- Eurofound.* (2018). Platform Work: Types and Implications for Work and Employment — Literature Review. Dublin: Eurofound..
- Eurostat.* (2023). Employment Statistics — Digital Platform Workers. (https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics_-_digital_platform_workers#Extent_and_profile_of_digital_platform_workers_in_the_last_year)
- Garin A., Jackson E., Koustas D., Miller A.* (2023). The Evolution of Platform Gig Work, 2012-2021 Chicago: Friedman-Becker Foundation. Working Paper No. 2023-69.
- Gomez-Herrera E., Martens B., Mueller-Langer F.* (2017). Trade, Competition and Welfare in Global Online Labour Markets: A ‘Gig Economy’ Case Study. Available at SSRN 3090929.
- International Labour Organization.* (2020). Defining and Measuring Remote Work, Telework, Work at Home and Home-Based Work. Geneva: ILO. ILO Technical Note.
- International Labour Organization.* (2021). World Employment and Social Outlook 2021: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work. Geneva: ILO.
- Kõssi O., Lehdonvirta V.* (2019). Do Digital Skill Certificates Help New Workers Enter the Market? Evidence from an Online Labour Platform. CESifo Working Paper No. 7810.
- Messenger J. C.* (2023). Some Reflections on the Experience of Telework during the Covid-19 Pandemic: A Paradigm Shift and Its Implications for the World of Work // In: The Future of Remote Work / ed. by N. Countouris, V. De Stefano, A. Piasna, S. Rainone. Brussels: ETUI Printshop.
- Milasi S., González-Vázquez I., Fernández-Machas E.* (2021). Telework before the COVID- 19 Pandemic: Trends and Drivers of differences across the EU. OECD Productivity Working Papers. Vol. 21. P.: OECD. (<https://doi.org/10.1787/d5e42dd1-en>)
- OECD.* (2019). Measuring Platform Mediated Workers. Paris: OECD. OECD Digital Economy Papers. No. 282.
- OECD.* (2021). Measuring Telework in the Covid-19 Pandemic. Paris: OECD. OECD Digital Economy Papers. No. 314.
- OECD-ILO-Eurostat.* (2023). Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work. Paris: OECD.
- Piasna A., Zwysen W., Drahoukoupil J.* (2022). The Platform Economy in Europe: Results from the Second ETUI Internet and Platform

- Work Survey (IPWS). Brussels: ETUI. Research Paper-Working Paper No. 2022-5.
- Sostero M., Milasi S., Hurley J., Fernandez-Machas E., Bisello M. (2023). Teleworkability and the COVID-19 Crisis: A New Digital Divide? // IZA Journal of Labor Policy.
- van Slageren J., Herrmann A. M., Frenken K. (2023). Is the Online Gig Economy beyond National Reach? A European Analysis // Socio-Economic Review. Vol. 21. No. 3. P. 1795-1821.
- World Economic Forum. (2020). The Promise of Platform Work: Understanding the Ecosystem. Geneva: WEF.
- Zwysen W. (2023). Remote Work as a New Dimension of Polarisation: Individual and Contextual Determinants of the Relationship between Working from Home and Job Quality // In: The Future of Remote Work / ed. by N. Countouris, V. De Stefano, A. Piasna, S. Rainone. Brussels: ETUI Printshop.

Приложение

Таблица П1. Deskриптивные характеристики выборки ОРС, 2022-2023 гг.*

Доля женщин, %	49,9
Доля состоящих в браке, %	70,0
Доля городских жителей, %	66,2
Доля лиц без российского гражданства или с двойным гражданством, %	0,4
Средний возраст, лет	42,1
Распределение по уровню образования, %	
высшее	5,0
среднее профессиональное образование по программе подготовки специалистов среднего звена	16,5
среднее профессиональное образование по программе подготовки квалифицированных рабочих/служащих	20,4
среднее общее	26,5
основное общее и ниже	31,6
Распределение по виду занятий, %	
руководители	4,7

специалисты высшего уровня квалификации	24,4
специалисты среднего уровня квалификации	13,3
служащие, занятые подготовкой информации	3,4
работники сферы обслуживания и торговли	16,6
квалифицированные работники сельского хозяйства	2,9
квалифицированные рабочие	12,4
операторы производственных установок и машин, сборщики и водители	13,3
неквалифицированные рабочие	9,1
Распределение по отраслям, %	
сельское, лесное хозяйство	7,5
добыча полезных ископаемых	2,3
обрабатывающие производства	13,4
обеспечение электрической энергией, газом и паром	2,7
водоснабжение, утилизация отходов	0,8
строительство	6,4
оптовая и розничная торговля	14,7
транспортировка и хранение	8,5
деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	2,6
деятельность в области информации и связи	1,5
деятельность финансовая и страховая	1,8
деятельность по операциям с недвижимым имуществом	1,7
деятельность профессиональная, научная и техническая	3,0
деятельность административная	2,4
государственное управление	7,7
образование	10,6
деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	7,9
деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	2,0
предоставление прочих видов услуг	2,5

* Занятое население.

Источник: ОРС Росстата, расчеты авторов.

Таблица П2. Результаты регрессионного анализа факторов, определяющих участие в дистанционной и платформенной занятости, средние предельные эффекты, 2022-2023 гг.

Переменные	Дистанционная занятость		Платформенная занятость	
	Эффекты	Станд. ошибка	Эффекты	Станд. ошибка
Гендер (база — женщины)	-0,002***	[0,001]	0,004***	[0,001]
Брачный статус (база — одинокие)	-0,010***	[0,001]	-0,002***	[0,001]
Место проживания (база — село)	-0,002**	[0,001]	0,017***	[0,001]
Гражданство (база — лица без российского гражданства/с двойным гражданством)	-0,016**	[0,007]	-0,024***	[0,004]
Возраст, лет (база — 15-19 лет)				
20 - 29	-0,007	[0,005]	-0,008**	[0,004]
30 - 39	-0,009*	[0,005]	-0,013***	[0,004]
40 - 49	-0,011**	[0,005]	-0,022***	[0,004]
50 - 59	-0,016***	[0,005]	-0,034***	[0,004]
60 - 69	-0,016***	[0,005]	-0,039***	[0,004]
70 лет и старше	-0,01	[0,006]	-0,042***	[0,005]
Уровень образования (база — основное общее и ниже)				
среднее общее	0,007**	[0,003]	0,002*	[0,001]
среднее профессиональное по программе подготовки квалифицированных рабочих/служащих	-0,007**	[0,003]	-0,008***	[0,001]
среднее профессиональное по программе подготовки специалистов среднего звена	-0,002	[0,003]	-0,002	[0,001]
высшее	0,008***	[0,003]	0,014***	[0,002]
Профессии (база — руководители)				
специалисты высшего уровня квалификации	-0,001	[0,001]	-0,056***	[0,002]
специалисты среднего уровня квалификации	-0,027***	[0,001]	-0,042***	[0,002]

служащие, занятые подготовкой информации	-0,025***	[0,002]	-0,07***	[0,002]
работники сферы обслуживания и торговли	-0,05***	[0,001]	-0,067***	[0,002]
работники сельского хозяйства	-	-	-0,026***	[0,004]
квалифицированные рабочие	-	-	-0,058***	[0,002]
операторы	-	-	-0,05***	[0,002]
неквалифицированные рабочие	-	-	-0,082***	[0,002]
Отрасль (база — сельское хозяйство)				
добыча полезных ископаемых	-0,01***	[0,002]	-0,014***	[0,001]
обрабатывающие производства	-0,003	[0,002]	0,008***	[0,001]
обеспечение электрической энергии, газом и паром	-0,01***	[0,002]	-0,01***	[0,001]
водоснабжение, утилизация отходов	-0,007***	[0,004]	-0,007***	[0,002]
строительство	0,002	[0,002]	0,039***	[0,001]
оптовая и розничная торговля	0,023***	[0,002]	0,042***	[0,001]
транспортировка и хранение	0,004*	[0,002]	0,063***	[0,001]
деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	0,004	[0,002]	0,024***	[0,002]
деятельность в области информации и связи	0,086***	[0,003]	0,065***	[0,003]
деятельность финансовая и страховая	0,02***	[0,002]	0,022***	[0,002]
деятельность по операциям с недвижимым имуществом	0,061***	[0,004]	0,058***	[0,003]
деятельность профессиональная, научная и техническая	0,039***	[0,002]	0,053***	[0,002]
деятельность административная	0,032***	[0,003]	0,042***	[0,002]
государственное управление	-0,012***	[0,002]	-0,015***	[0,001]
образование	-0,004**	[0,002]	-0,006***	[0,001]
деятельность в области здравоохранения	-0,015***	[0,002]	-0,005***	[0,001]
деятельность в области культуры и спорта	-0,005**	[0,002]	0,028***	[0,002]
предоставление прочих видов услуг	0,018***	[0,003]	0,194***	[0,003]

Год обследования (база — 2022 г.)	-0,019***	[0,001]	-0,006***	[0,0005]
Регионы	Да		Да	
Число наблюдений	620366		998319	
Log-Likelihood	-68739,804		-141660,670	
AIC	137755,607		283597,339	
Pseudo R2	0,152		0,137	

Примечание: *** p-value < 0,01; ** p-value < 0,05; * p-value < 0,1. В скобках робастные стандартные ошибки.

Источник: ОРС Росстата, расчеты авторов.

Kapeliushnikov, R., Zinchenko, D.

Digital forms of employment in the Russian labor market: distant and platform [Electronic resource] : Working paper WP3/2024/04 / R. Kapeliushnikov D. Zinchenko; National Research University Higher School of Economics. — Electronic text data (687 Kb). — Moscow : HSE Publishing House, 2024. — 57 p. — (Series WP3 “Labour Markets in Transition”). — (In Russian)

The paper analyzes digital forms of employment in the Russian labor market — remote and platform ones. It examines in detail their scale, dynamics and socio-demographic profiles. For each form of digital employment, both descriptive and regression analysis is performed using microdata from the Rosstat Labor Force Survey for 2020–2023. A comparison of the Russian experience with the international one shows that in Russia the level of remote employment is lower while the level of platform employment, on the contrary, is higher than in developed countries. In the period under consideration, both remote and platform work demonstrated a strong downward trend. If remote work is essentially a privilege of the most qualified part of the workforce (primarily those with higher education), the structure of platform employment is highly polarized. It includes, on the one hand, workers with very high skills (freelancers), but, on the other, workers with fairly low skills (delivery couriers, taxi drivers). The results obtained do not give reason to expect that remote and platform employment could soon supplant “standard” employment.

Key words: digitalization, remote employment, platform employment, labor market.

JEL: J01, J21, J46.

Препринт WP3/2024/04
Серия WP3
Проблемы рынка труда

Капелюшников Ростислав Исаакович,
Зинченко Дарья Игоревна

**Цифровые формы занятости на российском рынке труда:
дистанционная и платформенная**

Публикуется в авторской редакции