

СОЦИОЛОГИЯ И ПОЛИТОЛОГИЯ

Научная статья
УДК 316.4; 331.1
doi: 10.17223/15617793/517/11

Как обеспечить достойный труд для «новых» занятых

Евгения Владимировна Нехода¹, Ольга Павловна Недоспасова², Дарья Константиновна Демидова³

^{1, 2, 3} *Национальный исследовательский Томский государственный университет, Томск, Россия*

¹ *sheyna1963@yandex.ru*

² *olgaeconomy@mail.ru*

³ *dasha.demidova.2002@mail.ru*

Аннотация. Рассматриваются тенденции развития новых форм занятости; даются определение, классификация и характеристика их разновидностей. Динамика распространения «новых» занятых подтверждается статистикой Мирового банка, МОТ и Росстата, данными платформ и бирж для фрилансеров. Выделены общие характерные черты и признаки «новых» занятых, и делается вывод о необходимости дополнения концепции достойного труда принципами для «новых» занятых. Предложена система индикаторов и показателей достойного труда по шести блокам (экономический, технологический, профессиональный, психологический, социальный, правовой).

Ключевые слова: рынок труда, занятость, новые формы занятости, концепция достойного труда, индикаторы достойного труда для «новых» занятых

Источник финансирования: статья подготовлена при поддержке РНФ, научный проект 25-28-00799 «Институционализация новых форм занятости в условиях цифровой трансформации экономики».

Для цитирования: Нехода Е.В., Недоспасова О.П., Демидова Д.К. Как обеспечить достойный труд для «новых» занятых // Вестник Томского государственного университета. 2025. № 517. С. 100–116. doi: 10.17223/15617793/517/11

Original article
doi: 10.17223/15617793/517/11

How to ensure decent work for the "newly" employed

Evgeniya V. Nekhoda¹, Olga P. Nedospasova², Darya K. Demidova³

^{1, 2, 3} *National Research Tomsk State University, Tomsk, Russian Federation*

¹ *sheyna1963@yandex.ru*

² *olgaeconomy@mail.ru*

³ *dasha.demidova.2002@mail.ru*

Abstract. The modern labor market is undergoing profound transformation, driven by a confluence of structural, technological, and socio-demographic shifts. Key factors shaping this evolution include: 1) the growing demand for flexibility in production and corporate management; 2) the increasing complexity and unstructured nature of work tasks; 3) shifting generational values among new labor market entrants; 4) the rise of novel professions, particularly in creative and digital domains; 5) demographic transitions; and 6) the expansion of alternative economic models (e.g., gig, platform, and sharing economies). Statistical data from the World Bank, ILO, Rosstat, and freelance platforms underscore the accelerating diversification of employment forms, necessitating deeper scholarly and policy engagement. While "new" employment arrangements exhibit high heterogeneity, common characteristics, risks, and opportunities have been identified. Primary risks include income volatility, inadequate social protections, ambiguous employment status, uncertain career trajectories, and legal vulnerabilities –all of which undermine decent work standards. To address these challenges, this study argues for expanding traditional decent work metrics – currently skewed toward industrial-era wage employment – to incorporate six critical dimensions relevant to non-standard workers: economic, technological, professional, psychological, social, and legal security. The proposed indicator framework offers a foundation for public policies supporting "new" workers, as well as corporate strategies aimed at improving conditions for alternative labor forces. Ultimately, while emerging employment models prioritize flexibility, autonomy, and innovation, they also demand adaptive institutional and legal frameworks, robust decent work metrics, and safeguards for social inclusion, professional development, and personal data security.

Keywords: labor market, employment, new forms of employment, concept of decent work, indicators of decent work for newly employed people

Financial support: The research was supported by the Russian Science Foundation, Project No. 25-28-00799: Institutionalization of New Forms of Employment in the Context of Digital Transformation of the Economy.

For citation: Nekhoda, E.V., Nedospasova, O.P. & Demidova, D.K. (2025) How to ensure decent work for the "newly" employed. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta – Tomsk State University Journal*. 517. pp. 100–116. (In Russian). doi: 10.17223/15617793/517/11

Введение

Последние десятилетия во всем мире ознаменовались стремительным ростом новых форм занятости. Плюрализм и избыточность терминологии (нестандартная, нестабильная, неустойчивая, гиг-занятость, precarious, независимая занятость) затрудняют как измерение новых процессов на рынке труда, так и выработку более или менее универсальных подходов к их исследованию. Не прекращаются дискуссии о «конце труда» и «трудового общества» Р. Дарендорфа [1], об отказе от первоначальной романтизации цифрового труда, и о «24/7 электронных потогонных заводах» [2], а также исторические дебаты об изменениях «конфигурации труда и капитализма» [3]. Размышления о цифровой экономике, власти цифровых платформ, алгоритмическом управлении и «бесплатном» труде становятся новой научной повесткой в экономике и социологии труда [4–6]. В 2024 г. на страницах журнала «Социологические исследования» опубликованы результаты круглого стола «Труд в меняющемся мире: трансформации в трудовой сфере и фокус новых исследований» [7]. По мнению участников, «новый всплеск» интереса к исследованиям рынка труда и занятости связан с кардинальными технологическими изменениями начиная с 2010-х гг. (Д. Стребков); о бессмысленности дискуссий «конца и смерти труда» говорит А. Темницкий, поскольку труд относится к «основополагающим видам человеческой деятельности»; о необходимости изучения труда на основе цифровых следов и свободного труда фрилансеров подчеркивает С. Климова. В процессе дискуссии поднимались вопросы платформенной занятости, самозанятости, новых вызовов, с которыми сталкиваются работники («умение самостоятельно организовать и контролировать свою трудовую деятельность, эффективно управлять временем, расставлять приоритеты, владеть навыками самопрезентации, ведения переговоров, тайм-менеджмента» [7. С. 7]).

Многообразие новых форм занятости, гетерогенный характер занятости в современных условиях – объективные процессы, связанные с множеством факторов, выходящих за границы исключительно технологий и глобализации. Хотя стоит признать, что цифровизация и технологизация являются драйверами процессов кардинальной трансформации рынка труда и занятости, катализаторами многих изменений как со стороны вызовов, так и появляющихся колоссальных возможностей.

Мы разделяем позицию многих авторов о формирующейся новой парадигме труда, разрушении части институциональных барьеров, когда «ключевую роль играет не место работы, а способность индивидуумов к адаптации и самоорганизации» [8. С. 146]. Автор спра-

ведливо утверждает, что «для достойного труда фрилансеров доверие (социальный капитал) и цифровая репутация имеют большее значение, чем социальная защищенность и гарантированная занятость» [8. С. 147].

Объективные причины появления и развития новых форм занятости связаны: 1) с необходимостью повышения гибкости производства и менеджмента компаний; 2) повышением сложности и неструктурированности производственных и управленческих задач; 3) изменением ценностей нового поколения, выходящего на рынок труда (во-первых, труд, как самостоятельная ценность, а не только источник дохода; во-вторых, повышение ценностей мобильности, автономии, самоорганизации); 4) ростом новых видов деятельности, в том числе творческих; 5) новым «демографическим переходом» (активное долголетие и вовлечение пожилых людей в трудовую деятельность); 6) развитием новых моделей экономики (экономика совместного пользования, платформенная экономика, гиг-экономика). Более того, традиционные иерархические структуры перестают быть единственными источниками инноваций. Сетезация производства и сетевые организационные структуры управления сделали эффективным включение в цепочку создания стоимости (ценности) небольших компаний, обслуживающих конкретные рынки, территории, группы потребителей. А. Kalleberg подчеркивает, что экономические и социальные изменения в индустриальных обществах за последние 25 лет стимулировали не только производственную и организационную гибкость, но и гибкость систем занятости и трудоустройства [9]. Это, в свою очередь, обеспечило более быструю адаптацию к технологическим нововведениям, разнообразие рынков труда, адаптивность к растущей международной конкуренции. При этом автор выделяет функциональную (внутреннюю) гибкость (перераспределение рабочей силы с одной задачи на другую и многофункциональность работников; вовлечение в процесс принятия решений и работа в разных командах, в том числе с перекрестными функциями) и численную (внешнюю) гибкость (способность организации регулировать численность работников, используя временных и контрактных работников).

Безусловно, распространению новых форм занятости способствовало развитие экономики платформ и, как следствие, платформ цифрового труда. Международная организация труда (МОТ) выделяет две основные разновидности цифровых платформ труда и соответственно два типа работников: 1) платформы на основе геолокации/местоположения и работники, нанимаемые самими платформами (платформы такси, платформы доставки, гибридные платформы); 2) платформы на основе веб-технологий и работники, получающие работу/задачи с их помощью (веб-дизайнеры,

программисты, переводчики, социальные медиа, финансовые услуги [10]. Авторский коллектив в составе О.А. Антоновой, Е.А. Колесник, Е.В. Масленниковой дает следующее определение цифровых платформ рынка труда: «...это виртуальное пространство встречи работодателей, работников, государства, с использованием цифровых технологий, для организации занятости на основе трудовых отношений с неограниченным количеством участников, что позволяет снизить издержки от двухсторонних сетевых эффектов» [11. С. 42]. По состоянию на 2021 г. в мире насчитывалось около 777 активно функционирующих онлайн-платформ цифрового труда, доля занятых на которых в мире колеблется от 0,3 до 22% [12]. По данным обследования рабочей силы, проведенного Росстатом в 2022 г., численность населения в платформенной занятости составила 3501,9 тыс. чел., а доля платформенных работников в общей численности занятого населения России – 4,9% [13]. Минтруд Российской Федерации к 2030 г. прогнозирует более 15 млн человек, занятых на цифровых платформах труда, а это около четверти трудоспособного населения [14].

Фундаментальная причина дискуссий о скором закате труда кроется, на наш взгляд, в использовании сложившихся подходов, которые не всегда подходят к исследованию совершенно новых тенденций. По образному выражению А.В. Шевчука, «вызов заключается в том, чтобы сделать технологические и организационные инновации социально приемлемыми» [5]. «Новые» занятые – не гомогенная группа, как в случае с наемными работниками и индикаторами достойного труда для традиционной занятости (полный рабочий день, бессрочный трудовой договор и институционализированные трудовые отношения, возможности со стороны наемных работников социального диалога, социальных гарантий и социальной защиты со стороны работодателей и государства). Более продуктивно сегодня оценивать качество труда и достойный труд с позиций гибкости и адаптивности, технологичности, доверия, ответственности человека за свое благополучие, карьеру, профессиональное развитие, учитывая и уязвимость новых категорий работников с позиций социальной защищенности, отсутствия институтов (не всегда отношения на платформах цифрового труда можно квалифицировать как трудовые) и «власти» платформ.

Таким образом, достойный труд для «новых» занятых становится актуальной исследовательской задачей, а преодоление дефицита достойного труда требует новых подходов к разработке системы показателей и методам сбора данных.

Обзор новых форм занятости

Под занятостью понимается «деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, заработок, трудовой доход» (Федеральный закон «О занятости населения Российской Федерации», 1991). Традиционная (стандартная) занятость ха-

рактерна для индустриального наемного труда, доминировавшего в XX в., характеризующегося институционализированными трудовыми отношениями и системами социальной защиты. Собственно, важнейшими достижениями в XX в., в частности в Европе, стали социальные гарантии и социальная защита наемных работников, трехсторонний социальный диалог и переговорная функция через представительство в профсоюзах, социальная интеграция. Впоследствии это нашло отражение в Концепции достойного труда (1999), его основополагающих принципах и индикаторах.

Первыми фундаментальными российскими исследованиями новых форм занятости стали работы В.Е. Гимпельсона и Р.И. Капелюшниковой [15, 16]. Авторы использовали термин «нестандартная занятость» («все формы занятости, отклоняющиеся от стандарта, включая самозанятость») для характеристик ее новых форм (непостоянная временная занятость; неполная занятость; недозанятость и сверхзанятость; самостоятельная занятость; неформальная занятость; занятость в домашних хозяйствах населения) [15. С. 8–9]. С развитием цифровых платформ исследовательский интерес сконцентрировался на платформенной занятости. НИУ ВШЭ и Центр стратегических разработок выпустили серию докладов о платформенной занятости [17–20], в которых дается подробный анализ природы этого нового феномена, тенденций развития и распространения, а также определение платформенной занятости. Платформенная занятость – «это гибкий формат включения в рынок труда, предполагающий использование онлайн-платформы (цифровой платформы) в качестве посредника между поставщиками услуг (исполнителями работ) и потребителями (клиентами). Платформенная занятость может выполнять роль как основной, так и дополнительной занятости, увеличивая вариативность доступных специалистам режимов занятости. Платформы выполняют инфраструктурную функцию: сближая предложение труда и спрос на него, они повышают эффективность рынка труда» [17. С. 8].

Из большого количества публикаций российских авторов по новым формам занятости следует выделить работу Д.О. Стребкова и А.В. Шевчука [21], в которой анализируются первые трудовые цифровые платформы (1999 г., платформа Elance.com), эволюция моделей фрилансеров (от традиционного к электронному и платформенному), противоречивость природы фрилансеров, а также их социально-демографический и профессиональный состав.

Новые формы занятости являются объектом внимания таких институциональных организаций, как Еврофонд [22], МОТ [23, 24] и ОЭСР [25] (табл. 1). В серии рабочих документов по статистике труда ЕЭК ООН дается следующее определение новых форм занятости. В самом широком смысле слова «новые формы занятости (НФЗ) – это трудовые отношения, организация трудовой деятельности или модели трудовой деятельности, которые либо возникли впервые в одной или нескольких юрисдикциях, либо по которым в последнее время наблюдаются высокие темпы роста. НФЗ включают в себя как совершенно новые формы занятости,

так и существующие формы, которые переживают новую волну роста в ответ на макроэкономические, законодательные, нормативные и технологические изменения» [26. С. 6]. В документе подчеркивается, что новые формы занятости не следует отождествлять с нестандартной занятостью, ненадежной занятостью, нефор-

мальной занятостью или свободной занятостью (фриланс, гиг-занятость). Скорей всего, все это – признаки новых форм, включая физическое местоположение выполнения работ, новые способы распределения задач и их выполнения, договоренности о сотрудничестве и использование цифровых технологий [26. С. 9].

Таблица 1

Новые формы занятости и их разновидности

Организация	Виды новых форм занятости
Еврофонд, 2015 [22]	1. Совместное использование наемного работника. 2. Совместное рабочее место. 3. Временное управление. 4. Разовая работа. 5. Мобильная работа на основе информационно-коммуникационных технологий (ИКТ). 6. Работа по ваучерам. 7. Работа по портфолио. 8. Краудворк (в 2020 г. Еврофонд использует уже термин «платформенная работа»). 9. Коллаборативная занятость
МОТ, 2016 [23]	1. Временная занятость. 2. Трудовая деятельность на основе неполного рабочего времени, включая работу по запросу. 3. Временный агентский (заемный) труд и другие формы многосторонних трудовых отношений. 4. Замаскированные трудовые отношения и зависимая самостоятельная занятость
ОЭСР, 2019 [25]	1. Работа на цифровых платформах. 2. Временные контракты на очень короткий срок. 3. Контакты с негарантированными и/или непредсказуемыми часами работы, такие как контракты на работу по вызову и с нулевыми рабочими часами. 4. Работа на индивидуальной основе в более общем смысле

Таблица 2

Характеристики новых разновидностей занятости

Разновидность	Характеристика	Риски	Возможности
Фриланс	Независимые профессионалы, которые предоставляют услуги различным группам клиентов/потребителей на проектной основе, часто посредством платформ для фрилансеров (Kwork, FL.ru, Freelance.ru, Weblancer, Freelancehunt, Guru)	– нестабильный доход, зависимость от количества заказов; – отсутствие социальных гарантий; – ценовая конкуренция; – необходимость самостоятельно искать клиентов и формировать отчетность	– гибкий график и свобода выбора проектов; – возможность работать удаленно из любой точки мира; – разнообразие задач и профессиональное развитие
Самозанятость	«Физические лица, которые работают на себя и платят налог на профессиональный доход (НПД) 4–6%, не нанимают сотрудников, не платят обязательные страховые взносы, не сдают отчеты и не продают подакцизные товары. Самозанятый может работать как физлицо или индивидуальный предприниматель» [29]	– финансовая ответственность за убытки; – отсутствие гарантированного дохода; – ограниченный доступ к кредитам и страхованию	– упрощенное налогообложение; – независимость от работодателя и жесткой иерархии; – гибкость в выборе клиентов и ценовой политике
Платформенная занятость	Выполнение работ независимыми подрядчиками (это могут быть как фрилансеры, так и самозанятые) посредством цифровых платформ труда. При этом взаимодействие осуществляется на основе алгоритмов и алгоритмического управления	– зависимость от алгоритмов платформы (изменение тарифов, блокировки и др.); – низкий уровень защиты труда; – отсутствие гарантий стабильного дохода	– быстрый вход на рынок труда без крупных вложений; – гибкий график работы; – возможность монетизировать свободное время
Гиг-занятость	Краткосрочные задачи, проекты с гибкими условиями и способами выполнения работы, например, через те же платформы для фрилансеров или биржи удаленной работы (Work-zilla). Гиг-работник может выполнять работу по трудовому договору (являясь работником), либо договору гражданско-правового характера (являясь независимым исполнителем)	– крайне нестабильный доход; – отсутствие перспектив для карьерного роста; – высокий уровень стресса из-за постоянного поиска новых заказов	– возможность совмещать с основной работой; – быстрый заработок без долгосрочных обязательств; – разнообразие задач
Проектная занятость	Работа над конкретным проектом с определенными целями, условиями и сроками	– непредсказуемость сроков начала следующего проекта; – необходимость постоянного обучения для соответствия требованиям; – отсутствие социальных гарантий между проектами	– высокий доход на коротких временных отрезках; – возможность работать с разными компаниями и накапливать опыт; – гибкость в выборе проектов
Временная работа	Занятость на ограниченный срок, предоставляемая агентствами по временному трудоустройству	– низкая стабильность, риск внезапного окончания контракта; – ограниченные возможности для карьерного роста; – часто более низкая оплата по сравнению с постоянными сотрудниками	– быстрое трудоустройство; – возможность получить опыт в разных сферах; – перспективы перейти на постоянную позицию
Работа по вызову	Работник доступен/необходим только тогда, когда его услуги требуются работодателю или заказчику	– непредсказуемость нагрузки и дохода; – отсутствие гарантированных рабочих часов; – высокая зависимость от работодателя / заказчика	– можно работать только в удобное время; – минимальные обязательства перед работодателем; – подходит для тех, кто ищет подработку

Разновидность	Характеристика	Риски	Возможности
Частичная занятость	Работа неполный рабочий день / неполную рабочую неделю	– низкий доход (если это единственный источник); – ограниченный доступ к льготам и социальным гарантиям	– баланс между работой и личной жизнью; – возможность совмещать с учебной или другой деятельностью
Многосторонние трудовые отношения	Сотрудничество нескольких работодателей / компаний и группы специалистов для выполнения проектов / сложных задач	– конфликт интересов разных работодателей; – высокий уровень стресса из-за многозадачности; – риск переработки и выгорания	– диверсификация доходов; – расширение профессиональных связей; – развитие навыков в разных сферах

Наиболее полную, на наш взгляд, классификацию новых форм занятости дает В.В. Аранжин. Автор классифицирует формы занятости на: 1) традиционные (работа на полный рабочий день и жесткие трудовые отношения); 2) традиционные гибкие формы занятости (временные контракты; работа неполный рабочий день; временная занятость через агентства по трудоустройству; работа на дому); 3) новые гибкие формы занятости (удаленная работа; совместное использование работы; работа на основе ваучеров; портфельная работа; групповая занятость с помощью онлайн-платформ; платформенная занятость; самозанятость; фриланс; совместный стратегический сотрудник) [27]. При этом ряд авторов справедливо утверждают, что нужно различать «форму» занятости как организационно-правовую форму выполнения трудовой деятельности, и «режим» занятости как способ выполнения трудовой деятельности / трудовых функций [28].

В табл. 2 систематизированы характеристики, а также риски и возможности наиболее распространенных разновидностей занятости.

Обобщая данные табл. 2, отметим, что при значительном содержательном разнообразии новых разновидностей занятости, наиболее распространенными рисками для работников являются: финансовая нестабильность, отсутствие социальных гарантий, психологические нагрузки и правовая незащищенность. Эти риски балансируются рядом общих привлекательных сторон для работников. Прежде всего, это гибкость, автономия, быстрый вход и низкие барьеры для входа на рынок

труда, разнообразие приобретаемого опыта, профессиональное развитие и потенциально высокий доход.

Оценить масштабы распространения новых форм занятости достаточно сложно. Это связано как с большим разнообразием трактовок и отсутствием до сих пор общепринятой терминологии, так и «нечувствительностью» и негибкостью официальной статистики к этим процессам. Тем не менее Мировой банк, например, регулярно публикует данные о самозанятости. На рис. 1 представлена карта с долей самозанятых по странам мира в 2022 г. (показатель рассчитан как доля самозанятых от общего числа занятых в экономике). Шкала варьируется от светло-зеленого до темно-синего, отражая самый низкий и самый высокий показатели соответственно.

К странам с самой высокой долей самозанятых относится большинство стран Африки и Южной Азии. Так, наибольшая доля самозанятых в Южно-Африканской Республике (95%), на втором месте – Чад (91%), на третьем месте – Нигерия (90%) (рис. 2).

Российская Федерация по итогам 2022 г. вошла в число десяти стран с самым низким показателем. Так, доля самозанятых от общего числа занятых в России составила 7%, такой же показатель у Саудовской Аравии. Также в десятку стран с самым низким показателем вошли Бруней, США, ОАЭ, Норвегия, Беларусь, Оман, Катар и Кувейт (рис. 3).

Что касается динамики доли самозанятых в России с 1991 по 2022 г., то можно отметить, что с 1991 по 2011 г. показатель рос, однако с 2012 по 2022 г. имел нестабильную динамику (рис. 4).

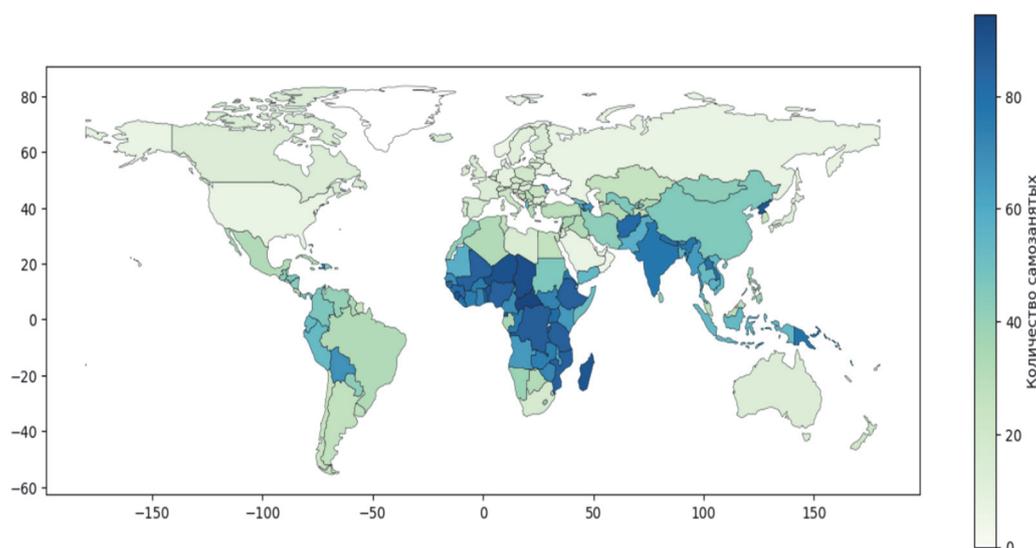


Рис. 1. Доля самозанятых по странам мира в 2022 г., % от общего числа занятых (составлено по: [30])

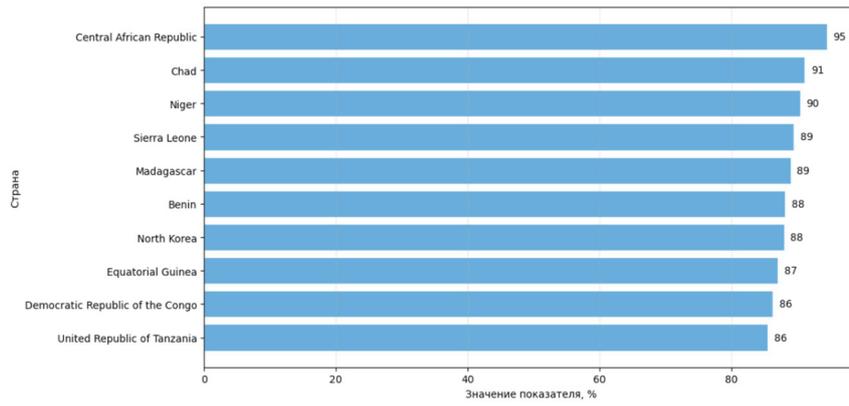


Рис. 2. Топ-10 стран по доле самозанятых в мире в 2022 г., % от общего числа занятых (составлено по: [30])

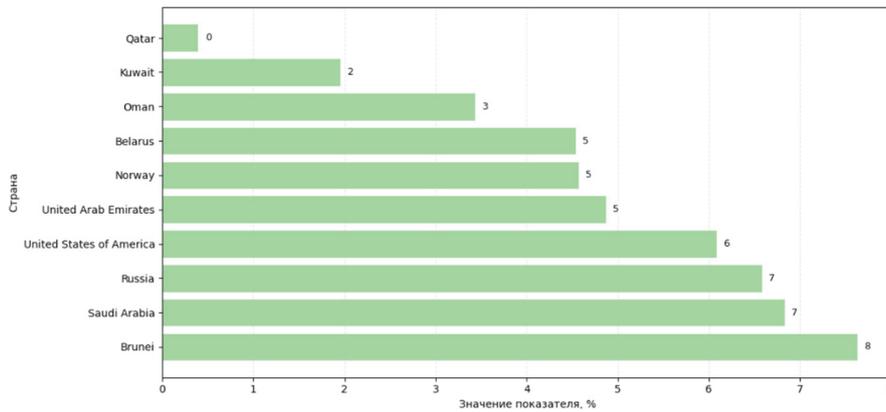


Рис. 3. Десять стран мира с самой низкой долей самозанятых в 2022 г., % от общего числа занятых (составлено по: [30])

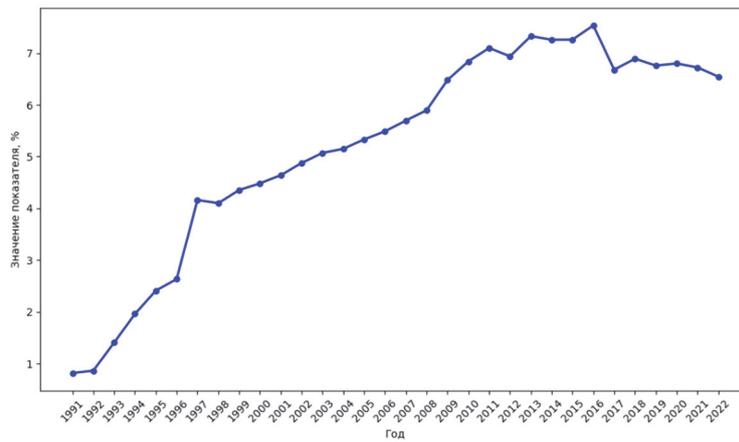


Рис. 4. Динамика доли самозанятых в России с 1991 по 2022 г., % от общего числа занятых (составлено по: [30])



Рис. 5. Динамика доли самозанятых в мире с 1991 по 2022 г., % от общего числа занятых (составлено по: [30])

Несмотря на то что доля самозанятых в России имеет растущий тренд, в среднем по миру эта доля снижалась в период с 1991 по 2019 г. и начала расти только в 2020 г. Тем не менее, согласно данным Мирового банка, по итогам 2022 г. 48% людей по всему миру являются самозанятыми (см. рис. 5), это практически половина людей планеты. Такая высокая доля самозанятых в мире объясняется тем, что в странах с самым многочисленным населением, таких как Индия, Китай, Нигерия, Индонезия, Пакистан, доля самозанятых также очень высока.

На рис. 6 отражено количество платформ цифрового труда на основе геолокации (местоположения) и веб-технологий. По оценке МОТ, около 90% мировых доходов платформ (46 млрд долл.) сосредоточено в странах G20. В том числе около 79% из них приходится на США (25 млрд долл.) и Китай (12 млрд долл.), а 9% (4 млрд долл.) – на Евросоюз, и 13% – на страны других регионов G20 [31]. Следует отметить, что доля доходов по платформам в сегменте доставки и еды наибольшая (рис. 7).

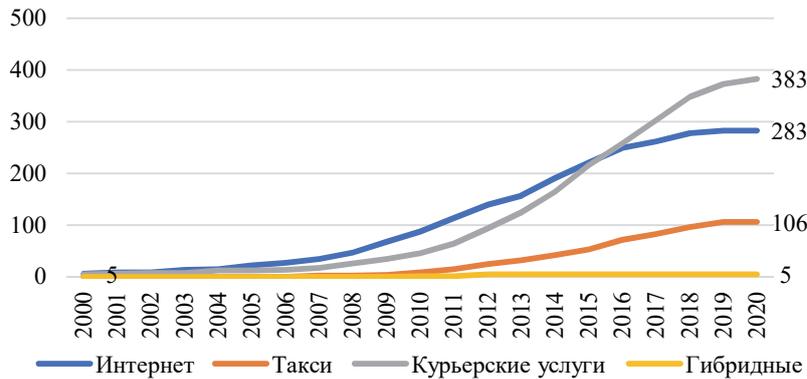


Рис. 6. Количество платформ на основе геолокации и веб-технологий (Интернет) в мире (составлено по: [31])

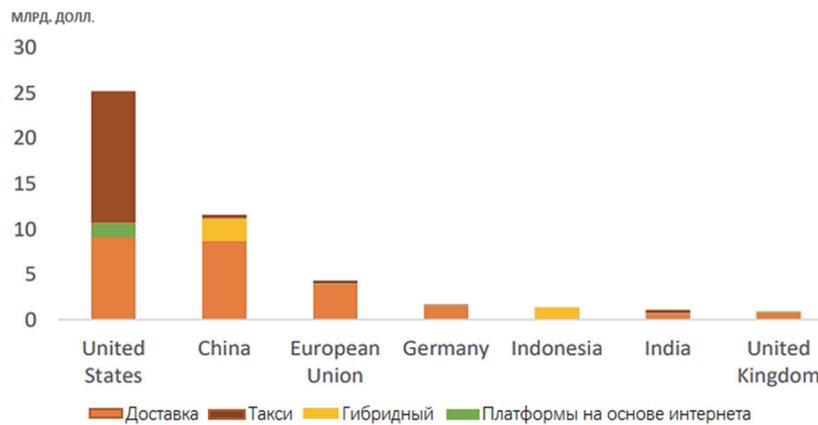


Рис. 7. Годовой доход по странам и категориям платформ в странах G20 (составлено по: [31])

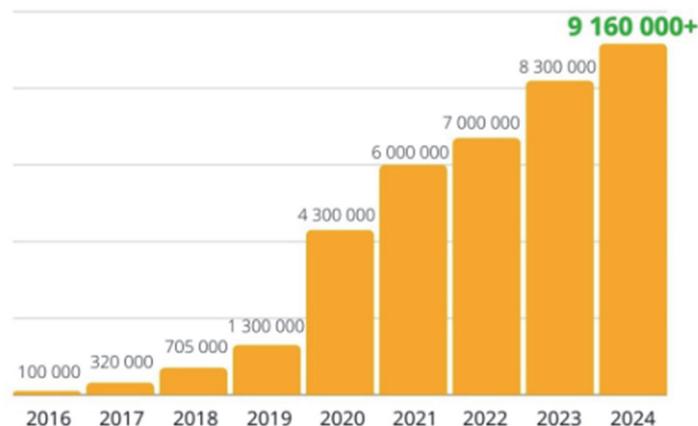


Рис. 8. Число зарегистрированных пользователей Kwork [33]

Что касается России, то по данным Росстата, как уже отмечалось выше, в 2022 г. доля платформенных занятых в общей численности достигла 5% [32]. Согласно статистике крупнейшей российской фриланс-платформы Kwork, количество фрилансеров на бирже с каждым годом увеличивается и в 2024 г. достигло почти 9 млн 200 тыс. чел., а прирост к прошлому году составил 10,3% (рис. 8).

Признавая гетерогенный характер и достаточно большое разнообразие форм и режимов, следует выделить общие признаки «новой» занятости:

1. *Гибкость и адаптивность.* Новые формы занятости требуют как от работодателей, так и от работников умений своевременно и быстро адаптироваться к внешним изменениям и вызовам, быть гибкими в своей работе; умений быстро осваивать новые технологии, навыки, демонстрировать готовность к переменам в своем функционале и графике работы.

2. *Самоорганизация и ответственность.* «Новые» занятые нередко берут на себя большую часть ответственности за выполнение работы и организацию труда. А это, в свою очередь, требует навыков самоорганизации, умений выстраивать приоритеты, управлять временем, а также способности самостоятельного принятия решений и, как следствие, нести за них ответственность и понимать последствия, в первую очередь для себя, за принимаемые решения.

3. *Обучение и развитие.* Чтобы оставаться конкурентоспособными на рынке труда, работники должны иметь возможности для постоянного профессионального развития и роста, обучения. При этом ответственность за эти процессы в большей степени ложится на «новых» занятых (в традиционной модели занятости данная ответственность, как правило, распределяется между работодателем и государством).

4. *Справедливые условия и оплата труда.* Даже в условиях новых моделей занятости работники имеют право на достойные условия и оплату труда, безопасность, а также возможность влиять на принятие решений в рамках своей трудовой деятельности и выполняемых функций, оказываемых услуг.

5. *Учет индивидуальных потребностей и предпочтений.* Распространение новых форм занятости в качестве колоссальных возможностей позволяет «включать» в активную трудовую деятельность уязвимые категории (молодежь, женщины с детьми, люди с ограниченными возможностями, трудовые мигранты, пожилые люди), в связи с чем могут потребоваться специальные условия и режимы труда, оборудование и т.п.

6. *Возможность и способность трудоустроиться и строить карьеру в течение всей жизни и в любом возрасте (Lifelong employability).* Поскольку неустойчивость и прекарность новых форм занятости становятся практически нормой трудовой жизни, то представляется очень важным формирование институциональных условий для трудоустройства в течение всей жизни вне зависимости от возраста.

7. *Баланс между работой и личной жизнью.* Поскольку большая часть новых разновидностей занятости предполагает режимы работы, связанные с гибкостью рабочего места (вне офиса), рабочего времени и

использованием ИКТ, то нахождение баланса между работой, семьей и другими аспектами жизни представляется важным для сохранения устойчивого благополучия.

8. *Социальная защита и социальные гарантии.* Несмотря на гибкость и стремление к автономии, «новые» работники также нуждаются в минимальных социальных гарантиях и страховании от несчастных случаев, больничных, пенсионных накоплениях, медицинском страховании.

Выделенные признаки могут быть весьма полезны и значимы для преодоления дефицита достойного труда для новых категорий работников.

Концепция достойного труда и ее адаптация для новых форм занятости

Концепция достойного труда, предложенная в 1999 г. МОТ (в частности в докладе Генерального секретаря Х. Сомавия), в настоящее время является квинтэссенцией усилий мирового сообщества в отношении труда и социально-трудовых отношений. В самом общем виде достойный труд – это перспективы для человека работать в условиях свободы, равных возможностей, безопасности и здоровой рабочей среды, уважения человеческого достоинства и соблюдения прав, возможностей влиять на принимаемые решения. Российские исследователи в области достойного труда, например О.В. Зонина [34], Д.Н. Карпунин [35], Е.С. Садовая и В.А. Сауткина [36], под достойным трудом понимают высокоэффективный труд, который обеспечивает справедливый доход, безопасность на рабочем месте, гендерное равенство и предполагает социальную защиту, перспективы для развития личности и социальной интеграции, а также право работников высказывать свое мнение и участвовать в принятии решений, затрагивающих их жизнь.

Программой достойного труда МОТ разработано 60 статистических показателей и 21 показатель нормативно-правовой базы для измерения достойного труда по 10 ключевым элементам. В 2015 г. ООН была принята новая повестка в области устойчивого развития и 17 целей устойчивого развития (ЦУР). МОТ является ответственной за реализацию ЦУР-8: содействие поступательному, всеохватывающему и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех [37]. Достижение инклюзивного устойчивого социально ориентированного экономического роста и достойной работы предлагается измерять с помощью индикаторов, «вшитых» в задачи (табл. 3).

Национальная статистика РФ начиная с 2001 г. рассчитывает показатели достойного труда. Индикаторы достойного труда сформированы в несколько разделов, по которым рассчитываются показатели, рекомендованные МОТ [38]:

1) *возможность найти работу* (доля занятых в общей численности населения; уровень безработицы; молодежь, которая не учится, не работает и не приобретает профессиональных навыков в возрасте 15–24 лет, в общей численности населения соответствующей возрастной группы; доля неформального сектора в общей занятости);

2) *адекватный заработок и продуктивная занятость* (работающие бедные; доля занятых с низким уровнем заработной платы (ниже 2/3 медианы почасового заработка));

3) *достойная продолжительность рабочего времени* (доля занятых с чрезмерной продолжительностью рабочих часов (более 48 часов в неделю; «фактическое» количество часов));

4) *труд, который должен быть упразднен* (доля детей, занятых в опасных условиях, среди лиц в возрасте 5–17 лет; дети, занятые другими наихудшими формами детского труда; число лиц, занятых принудительным трудом);

5) *равные возможности и отношение на работе* (сегрегация в видах занятий (профессий) по половому признаку; гендерный разрыв в заработной плате);

6) *безопасная работа* (уровень производственного травматизма со смертельным исходом (на 100 000 работающих); уровень производственного травматизма с

несмертельным исходом (на 100 000 работающих); количество потерянных рабочих дней в случае временной нетрудоспособности на одного пострадавшего);

7) *социальное обеспечение* (доля населения, получающего пенсии; расходы на здравоохранение, финансируемые не за счет личных расходов домашних хозяйств; государственные расходы на социальную политику (в % к ВВП));

8) *социально-экономический контекст* (дети, которые не посещают школу, на начало года; доля ВИЧ-инфицированного населения в трудоспособном возрасте; заболеваемость населения; темпы роста производительности труда; неравенство в распределении доходов; темпы инфляции; занятость по отраслям экономической деятельности).

Проанализируем некоторые из показателей достойного труда в России. На рис. 9–11 представлена динамика показателей по индикатору «Возможность найти работу» (здесь и далее показатели достойного труда проанализированы на основе [38]).

Таблица 3

Задачи и индикаторы ЦУР-8

Задачи	Индикаторы
8.1. Устойчивый экономический рост	Рост ВВП на душу населения
8.2. Диверсификация и модернизация инноваций для экономической продуктивности	Рост ВВП на душу работающего населения
8.3. Развитие политики, способствующей созданию рабочих мест и предпринимательства	Доля неформальной занятости вне занятости в сельском хозяйстве
8.4. Повышение эффективности использования ресурсов при потреблении и производстве	1. Материальный след, материальный след на душу населения и на ВВП. 2. Внутренний расход сырья, расход сырья на душу населения и на ВВП
8.5. Полная занятость и достойная работа с равной оплатой труда	1. Величина среднего почасового заработка занятых мужчин и женщин. 2. Уровень безработицы
8.6. Работа, обучение и образование для молодежи	Доля молодежи в возрасте от 15 до 24 лет, которые не учатся, не работают и не приобретают профессиональные навыки
8.7. Искоренение принудительного труда, торговли людьми и детского труда	Доля и число детей от 5 до 17 лет, вовлеченных в детский труд
8.8. Защита трудовых прав и обеспечение безопасных условий труда	1. Частота смертельных и несмертельных производственных травм. 2. Повышение соблюдения национального трудового права
8.9. Поощрение благотворного и устойчивого туризма	1. Доход от туризма по отношению к ВВП. 2. Количество рабочих мест в туризме по отношению к общему количеству рабочих мест
8.10. Повсеместный доступ к банковским, страховым и финансовым услугам	1. Количество отделений коммерческих банков и банкоматов на 100 тыс. взрослых. 2. Доля взрослых (от 15 лет и старше), имеющих счет в банке или пользующихся мобильными финансовыми услугами
8.а. Увеличение инициативы «Помощь в торговле»	Обязательства и выплаты по программе «Помощь в торговле»
8.б. Разработка глобальной стратегии обеспечения занятости молодежи	Общие расходы государства на социальную защиту и программы трудоустройства как доля национального бюджета и ВВП



Рис. 9. Доля занятых в общей численности населения, %

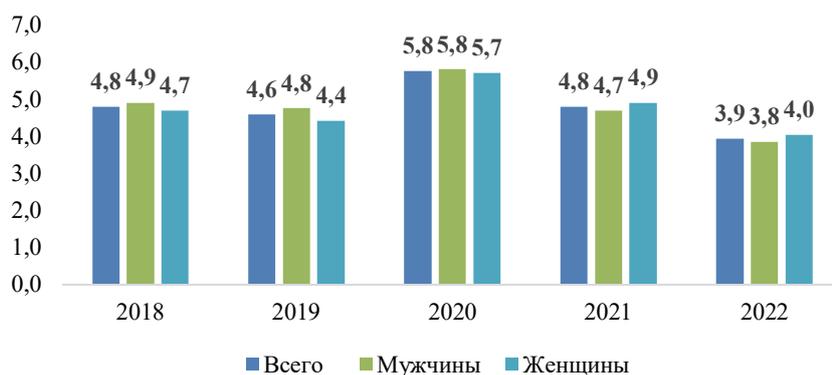


Рис. 10. Уровень безработицы, %



Рис. 11. Доля неформального сектора в общей занятости, %

Согласно данным с 2018 по 2022 г., доля работающих мужчин больше, чем женщин (67 и 52 % в среднем за 5 лет). При этом колебание как в общем количестве людей, так и в разделении по полу не превышает 1,2% в течение всего периода. Самый большой рост безработицы наблюдался в 2020 г., что можно связать с пандемией и карантином. В 2021 и 2022 г. уровень безработицы постепенно снижался, в 2022 г. наблюдались самые низкие показатели безработицы за 5 рассмотренных лет. В 2020 и 2022 гг. наблюдался отрицательный рост неформального сектора.

На рис. 12, 13 продемонстрированы показатели по индикатору «Достойная продолжительность рабочего времени».

Доля женщин, получающих низкую заработную плату, стабильно меньше, чем мужчин, за весь исследуемый период (в среднем разрыв составляет 13%);

«перерабатывающих» женщин меньше, чем мужчин (в среднем на 2,5%).

Рис. 14–16 отражают показатели по индикатору «Труд, который должен быть упразднен».

В 2022 г. наблюдался резкий скачок числа детей от 5 до 17 лет, занятых в опасных условиях труда (изменение с 0,1 до 0,6% от общего числа). Выявленное количество детей, вовлеченных в занятие проституцией, снизилось за последние 5 лет (важно отметить, что 100% потерпевших составляют девочки). Изготовление и оборот материалов и предметов с порнографическими изображениями несовершеннолетних выросли: в 2022 го. пострадали 179 детей, среди которых большинство – девочки.

Далее проанализируем индикатор «Безопасная работа» (рис. 17, 18).

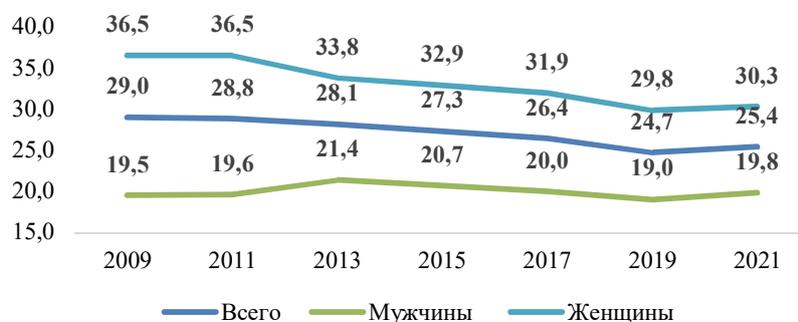


Рис. 12. Доля занятых с низким уровнем заработной платы, %



Рис. 13. Доля занятых с чрезмерной продолжительностью рабочего дня, %

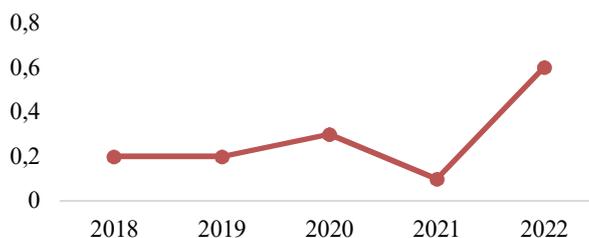


Рис. 14. Доля детей, занятых в опасных условиях труда, среди лиц в возрасте 5–17 лет, %

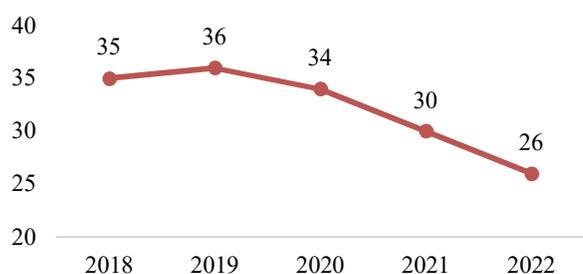


Рис. 15. Количество детей, вовлеченных в занятие проституцией, чел.



Рис. 16. Дети, потерпевшие от изготовления и оборота материалов или предметов с порнографическими изображениями несовершеннолетних, чел.



Рис. 17. Уровень производственного травматизма со смертельным исходом (на 100 000 работающих), чел.

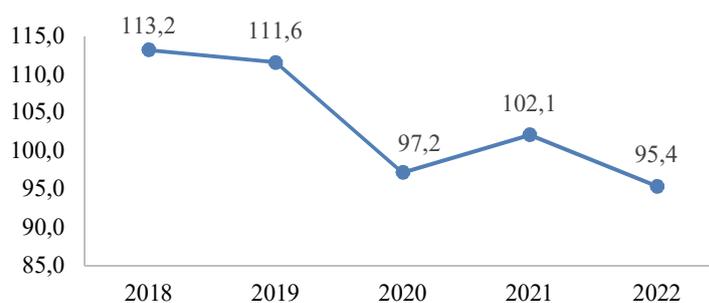


Рис. 18. Уровень производственного травматизма с несмертельным исходом (на 100 000 работающих), чел.

Пик уровня травматизма со смертельным исходом в период с 2018 по 2022 г. зафиксирован в 2021 г.: 6% на 100 тыс. работающих. В 2022 г. показатель снизился на 0,7 процентных пунктов. Уровень травматизма с несмертельным исходом постепенно снижался с 2018 по 2022 г., исключением стал 2021 г., когда уровень травматизма все же повысился. Наибольший процент зафиксирован в 2018 г.: 113,2% на 100 тысяч человек, наименьший – в 2022 г. (95,4%).

В рамках индикатора «Социально-экономический контекст» (рис. 19–21) можно сделать следующие выводы. Проанализировав заболеваемость ВИЧ-

инфекцией в возрасте 15 лет и более (на 100 000 человек) в период с 2018 по 2022 г., можно отметить, что показатель снижался на протяжении всех 5 лет. Наилучшее снижение наблюдалось в 2020 г., где темп прироста снизился на 16,2%. Темп роста инфляции с 2018 по 2022 г. увеличился, исключение составил только 2018 г., когда ИПЦ снизился незначительно. Производительность труда с 2018 по 2022 г. имела нестабильный тренд: снижалась с 2018 по 2020 г. и значительно выросла в 2021 г. Однако в 2022 г. производительность труда снизилась, темп роста составил 96,4 против 103,7% в предыдущем году.



Рис. 19. Заболеваемость ВИЧ-инфекцией в возрасте 15 лет и более (на 100 000 чел. соответствующего возраста)



Рис. 20. Темпы роста инфляции (ИПЦ), %



Рис. 21. Темпы роста производительности труда, %

Если сравнить показатели 2013 и 2022 г. занятых по отраслям экономической деятельности, то можно констатировать, что доля занятых в сельском хозяйстве снизилась на 5 процентных пунктов, с 10,8 до 5,8%. Доля занятых в промышленности снизилась на 3,9 процентных пунктов – с 30,2 до 26,3%. При этом доля занятых в сфере услуг выросла на 8,9 процентных пунктов – с 59,0 до 67,9%, что отражает мировые тенденции изменений в структуре экономики.

В настоящее время наблюдается дефицит исследований о дополнении индикаторов достойного труда,

ориентированных в большей степени на традиционную (индустриальную) занятость и наемных работников, индикаторами и показателями для «новых» занятых. Между тем, отмечая тенденции роста новых форм занятости и существенно изменившиеся условия, представляется, что система индикаторов и показателей должна также развиваться, как и сам рынок труда и занятости. Справедливости ради можно сказать, что в некоторых странах уже разрабатываются институциональные документы и принципы работы в рамках достойного труда для новых форм занятости (табл. 4, 5).

Таблица 4

Принципы достойного труда для новых форм занятости

Принципы достойного труда	Характеристика (индикаторы)
Франкфуртская декларация о платформенной работе, 2016 (Европейские профсоюзы) [39]	Минимальная заработная плата. Уточнение статуса занятости. Социальная защита. Разрешение споров. Прозрачность. Коллективные переговоры
Рамки справедливого труда в Шотландии, 2016 (Правительство Шотландии) [40]	Эффективный голос. Возможность справедливой работы. Обеспечение дохода. Исполнение (приносящее чувство принадлежности). Взаимное уважение
Немецкие Правила поведения краудсорсинга, 2017 (Немецкая Ассоциация аутсорсинга) [41]	Задачи, соответствующие законам. Прояснение правовой ситуации (в частности, в сфере налоговых требований). Справедливая оплата. Мотивация работы. Взаимное уважение. Четкая постановка задачи и времени выполнения. Свобода и гибкость. Конструктивная обратная связь и общение. Регламентированный процесс приема и доработки. Защита данных и конфиденциальность

Таблица 5

Индикаторы и показатели достойного труда для «новых» занятых

Индикатор	Характеристика (показатели)	Методы сбора данных (источники данных)
<i>Экономический блок</i>		
Уровень дохода	Средний медианный доход за выполненные задания/проект. Отношение дохода к минимальной заработной плате	Опросы, обследование и анализ данных платформ/агрегаторов
Стабильность (устойчивость) дохода	Вариабельность дохода в течение месяца/года. Частота и продолжительность периода без дохода	Опросы, обследование и анализ данных платформ/агрегаторов
Социальные гарантии	Доступ к медицинскому страхованию. Доступ к пособиям по временной нетрудоспособности. Наличие пенсионных накоплений	Опросы, обследование и анализ данных платформ/агрегаторов
<i>Технологический блок</i>		
Доступ к современным технологиям	Наличие необходимого оборудования и программного обеспечения. Уровень цифровой грамотности	Опросы, анализ данных платформ/агрегаторов
Безопасность и конфиденциальность	Меры по защите персональных данных. Уровень осведомленности о киберугрозах и мерах безопасности	Анализ политики платформ / агрегаторов
<i>Профессиональный блок</i>		
Возможности для карьерного роста	Доступ к обучению и повышению квалификации. Наличие карьерных перспектив	Опросы, обследования, мониторинг
Профессиональное признание	Уровень признания и оценки труда со стороны клиентов/заказчиков. Наличие профессиональных достижений	Опросы, обследования, анализ отзывов на платформах/агрегаторах
Устойчивость занятости	Продолжительность текущего трудоустройства. Частота смены проектов/задач/работы. Периоды (продолжительность) отсутствия проектов/задач/работы	Опросы, анализ данных платформ/агрегаторов
<i>Психологический блок</i>		
Уровень стресса	Частота и интенсивность стрессовых ситуаций при выполнении проектов/задач/работы. Наличие механизмов поддержки психического здоровья	Опросы, интервью, обследование
Мотивация и вовлеченность	Уровень мотивации и вовлеченности в выполнение проекта/задачи/работы. Удовлетворенность возможностями для самореализации	Опросы, обследование, фокус-группы
<i>Социальный блок</i>		
Баланс между работой и личной жизнью	Среднее количество рабочих часов в неделю. Наличие гибкого графика	Опросы, интервью
Удовлетворенность работой	Общий уровень удовлетворенности работой. Удовлетворенность условиями труда	Опросы, обследование
Социальная интеграция	Участие в профессиональных сообществах, ассоциациях, саморегулирующихся организациях. Наличие поддержки со стороны коллег, работодателей, заказчиков	Опросы, анализ активности в социальных сетях
<i>Правовой блок</i>		
Соблюдение трудовых прав	Наличие трудового договора или контракта. Соблюдение норм трудового и гражданского законодательства	Опросы, аудит
Защита от дискриминации	Наличие механизмов защиты по полу, возрасту, национальности и т.д. Уровень осведомленности о правах и обязанностях	Опросы, анализ политики платформ/агрегаторов

В 2019 г. на 108-й сессии МОТ была принята Декларация столетия МОТ о будущем сферы труда [42]. В частности, признавая изменившиеся социально-экономические и технологические условия труда, развитие платформ и платформенной занятости в рамках инициативы «Будущее сферы труда» принята «Архитектура цифровых рабочих платформ: рекомендации по разработке дизайна платформы для обеспечения благополучия работников». На наш взгляд, это значимый шаг в развитии концепции достойного труда и движение в сторону защиты «новых» занятых от эксплуатации платформами и расширение их (занятых) возможностей. Система индикаторов включает «пять измерений: 1) агентские отношения работника; 2) переговорная сила; 3) доминирование; 4) зависимость; 5) справедливость, и оценивает важные аспекты в каждом из них, такие как влияние алгоритмов на агентские отношения» [26. С. 11].

Итак, принимая во внимание общие признаки для весьма разнородной группы «новые» занятые, изложенные выше, не претендуя на полноту, предложим рамочную систему индикаторов и показателей (табл. 5), которая может дополняться, развиваться и иметь персонифицированную направленность.

Таким образом, новые формы занятости ориентированы на большую гибкость, автономию, открытость к инновациям, но и требуют адаптации институциональных, в частности правовых механизмов, формирования индикаторов достойного труда для обеспечения социальных гарантий, профессионального развития и самореализации, безопасности и защиты персональных данных, социальной интеграции.

Предложенная система индикаторов может стать основой для разработки государственных программ поддержки «новых» занятых, а также для формирования корпоративных стратегий, направленных на улучшение условий труда альтернативных работников, находящихся за границами штата компаний. Одним из ключевых аспектов для дальнейшего научного поиска является необходимость учитывать специфику различных категорий «новых» занятых, поскольку каждая из этих групп сталкивается с уникальными вызовами и требует индивидуальных решений.

Например, фрилансерам может потребоваться больше гибкости и возможностей для профессионального развития, тогда как платформенным работникам важны более прочные социальные гарантии и четкое определение статуса занятости. Кроме того, важно учитывать, что цифровые технологии оказывают значительное влияние на уровень удовлетворенности трудом, продуктивность и лояльность «новых» занятых. В связи с этим будущие исследования могут быть сосредоточены на том, как использовать цифровые платформы для повышения мотивации, например, через геймификацию, персонализированные вознаграждения или улучшение инструментов коммуникации. Понимание динамики этих процессов, возможно, будет ключевым фактором для создания эффективных политик и стратегий, поддерживающих растущее число «новых» занятых на современном рынке труда.

Заключение

Занятость – одна из главных составляющих благополучия любого общества и каждого отдельного человека. В XX в., благодаря усилиям мирового сообщества, в частности МОТ, удалось добиться значительных результатов в защите трудовых прав работников, прав на переговорную функцию и социальный диалог, в формировании трудового законодательства, систем социальной защиты и социальных гарантий. Именно наемные работники и индустриальная занятость составляли основу, оплот экономики большинства стран. Происходящие сегодня изменения меняют сложившуюся конфигурацию труда, занятости и социально-трудовых отношений. Новые формы занятости характеризуются крайней неоднородностью и изменчивостью. Стоит отметить, что рынок труда и в будущем будет генерировать появление новых форм и разновидностей занятости. Совмещение моделей одновременно трудовых и гражданско-правовых отношений, статусов «занятый, работник» и «независимый подрядчик» в разных пропорциях и в разных видах экономической деятельности становится нормой. Многообразие занятости предполагает, таким образом, и разнообразие отношений между работниками, работодателями и государством.

Гибкость и адаптивность, стремление к автономии и свободе выбора моделей и статусов, с одной стороны, несут новые возможности для уязвимых категорий населения, и открытость инновациям. Новые формы занятости можно рассматривать и как дополнительный источник дохода, дополнительные шансы для раскрытия потенциала, самоорганизации и профессионального развития. С другой стороны, вызовы для «новых» занятых, работодателей и государства лежат в плоскости формирования институтов и изменений в законодательстве, реформировании систем социальной защиты. Дискуссия о новых формах эксплуатации и алгоритмическом управлении со стороны платформ цифрового труда имеет огромное значение для экономики и социологии труда, требует дальнейшего развития и дополнительных эмпирических исследований.

Поскольку гибкость и адаптивность к изменениям становятся нормой социально-экономического и технологического развития, то и концепция достойного труда также должна развиваться в направлении трансформаций рынка труда и занятости. Поскольку группа «новых» занятых гетерогенна, то и предложенная система индикаторов и показателей по шести блокам (экономический, технологический, профессиональный, психологический, социальный, правовой) может дифференцироваться в зависимости от того или иного вида и статуса занятости. Например, для гиг-занятых более значимы показатели устойчивости доходов, социальных гарантий и социальной интеграции. Для платформенных занятых более важными представляются индикаторы безопасности и конфиденциальности данных, профессиональное признание (особенно для программистов, веб-дизайнеров, консультантов, переводчиков), для фрилансеров – профессиональная репутация, социальные связи и социальная интеграция. Для

большинства – наличие минимальных социальных гарантий, баланс между работой и другими аспектами жизни. Также перспективными направлениями исследований в рамках обозначенной в статье проблемы являются: сравнение показателей достойного труда различных категорий «новых» занятых (фрилансеры, платформенные работники, гиг-работники), анализ изменений показателей

в динамике, выявление наиболее проблемных зон и разработка целевых программ для их нивелирования.

Таким образом, представления о занятости и достойном труде «новых» занятых требуют дальнейшего изучения и развития в контексте экономических, технологических, социальных вызовов настоящего и будущего.

Список источников

1. Зубков В.И. Влияние современных социально-экономических тенденций на развитие нестандартных форм занятости // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2020. № 2. С. 156–177.
2. Terranova T. Free Labor: Producing Culture for the Digital Economy // Social Text. 2000. Vol. 18, № 2. P. 33–58.
3. Goods C., Veen A., Barratt T. Is your gig any good? Analysing job quality in the Australian platform-based food-delivery sector // Journal of Industrial Relations. 2019. P. 1–26.
4. Kenney M., Zysman J. The Rise of the Platform Economy // Issues in Science and Technology. 2016. P. 61–69.
5. Шевчук А.В. От фабрики к платформе: автономия и контроль в цифровой экономике // Социология власти. 2020. Т. 32, № 1. С. 30–54.
6. Радаев В.В. Развитие платформ как вызов социологии // Социологические исследования. 2022. № 12. С. 15–28.
7. Баймурзина Г.Р., Бессокирная Г.П., Бочаров В.Ю., Демиденко С.Ю., Климова С.Г., Козина И.М., Попов А.В., Стребков Д.О., Темницкий А.Л. Труд в меняющемся мире: трансформации в трудовой сфере и фокус новых исследований (круглый стол) // Социологические исследования. 2024. № 5. С. 3–26.
8. Сироткин А.В. Фриланс в условиях информационного общества: социокультурные изменения // Социально-гуманитарные знания. 2024. № 9. С. 6. С. 144–149.
9. Kalleberg A.L. Flexible Firms and Labor Market Segmentation; Effects of Workplace Restructuring on Jobs and Workers // Work and Occupations. 2003. Vol. 30. P. 154–175.
10. Перспективы занятости и социальной защиты в мире. Роль платформ цифрового труда в трансформации сферы труда. Доклад МОТ, 2021. 13 с.
11. Антонова О.А., Колесник Е.А., Масленникова Е.В. Теоретические основы цифровой трансформации рынка труда и занятости в моногороде // Социум и власть. 2021. № 3 (89). С. 25–45.
12. World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Geneva: ILO, 2021. 282 p.
13. Забелина О.В., Мирзабалаева Ф.И. Социально-демографический профиль российской платформенной занятости // Лидерство и менеджмент. 2024. Т. 11, № 1. С. 407–422.
14. Работникам цифровых платформ в РФ предрекают кратный рост и новые налоги // Бизнес-Вектор. 21.07.2024. URL: https://www.business-vector.info/rabotnikam_tsifrovyykh_platform_v_rf_predrekaют_kratnyuy_rost_i_novyye_nalogi/ (дата обращения 02.05.2025).
15. Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда. Препринт WP3/2005/05. М.: ГУ ВШЭ, 2005. 36 с.
16. В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда / под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. 535 с.
17. Платформенная занятость: определение и регулирование / Авт. коллектив: О.В. Синявская, С.С. Бирюкова, А.П. Аптекарь, Е.С. Горват, Н.Б. Грищенко, Т.Б. Гудкова, Д.Е. Карева; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики», Институт социальной политики. М.: НИУ ВШЭ, 2021. 77 с.
18. Платформенная занятость в России: масштабы, мотивы и барьеры участия: аналитический доклад / О.В. Синявская, С.С. Бирюкова, Е.С. Горват, Д.Е. Карева, Д.А. Стужук, К.О. Чертенков. М.: НИУ ВШЭ, 2022. 29 с.
19. Платформенная занятость в России: динамика распространенности и ключевые характеристики занятых. Экспертный доклад / О.В. Синявская [и др.]; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». Электрон. текст. дан. (0,35 Мбайт). М.: Издат. дом Высшей школы экономики, 2024. 64 с.
20. Платформенная занятость: вызовы и новые решения. М.: ЦСР, 2022. 69 с.
21. Стребков Д.О., Шевчук А.В. Что мы знаем о фрилансерах? Социология свободной занятости. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2022. 527 с.
22. Eurofound, New Forms of Employment, Publications Office of the European Union. Luxembourg, 2015. 160 pp.
23. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects International Labour Office. Geneva: ILO, 2016. 375 p.
24. Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world International Labour Office. Geneva: ILO, 2018. 135 p.
25. OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work. OECD Publishing, Paris, 2019. 26 p.
26. Новые формы занятости и качество занятости: последствия для официальной статистики. Серия рабочих документов по статистике ЕЭК ООН. 2021. Вып. 8. 46 с.
27. Аранжин В.В. Влияние трудовых ценностей многопоколенных работников на занятость и политику эффективной занятости: дис. ... канд. экон. наук. Томск, 2021. 283 с.
28. Устюжанина Е.В., Евсюков С.Г., Сигарев А.В., Устюжанин В.Л. Трансформация рынка труда: влияние пандемии и прогнозы на будущее // Вестник Московского университета. Сер. 6. Экономика. 2021. № 21 (1). С. 77–102.
29. Свердликова Е.А., Селезнёва А.С. Самозанятые в условиях санкций: проблемы и тенденции развития // Вестник Московского государственного университета. Сер. 18. Социология и политология. 2023. Т. 29, № 1. С. 179–193.
30. Self-employed, total (% of total employment) (modeled ILO estimate) // World Bank Group. 2025. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SI.LEMP.SELF.ZS?end=2022&start=1991&view=map> (дата обращения: 11.04.2025).
31. Digital platforms and The World of Work in G20 Countries // ILO. 2021. URL: <https://www.ilo.org> (дата обращения: 07.08.2024).
32. Итоги выборочного обследования рабочей силы // Росстат. 2022. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (дата обращения: 04.09.2024).
33. Анализ рынка фриланса: итоги 2024 года // Kwork.Блог. URL: <https://blog.kwork.ru/tynok-frilansa/analiz-rynka-frilansa-itogi-2024-goda?ysclid=ma48rjrcv741114061> (дата обращения: 11.04.2025).
34. Зонова О.В. Качество трудовой жизни в Российской Федерации: измерение и оценка: дис. ... канд. экон. наук. Томск, 2016. 233 с.
35. Карпунин Д.Н. Достижение достойного труда при создании и модернизации рабочих мест. М.: ИЭ РАН, 2014. 100 с.
36. Садовая Е.С., Сауткина В.А. Качество жизни населения мира: измерение, тенденции, институты. М.: ИМЭМО РАН, 2012. 208 с.
37. Цели устойчивого развития // ООН. URL: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/economic-growth/> (дата обращения: 20.04.2025).
38. Индикаторы достойного труда // Росстат. URL: http://ssl.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/ind_dtr_2024.xlsx (дата обращения: 11.04.2025).
39. Frankfurt Paper on Platform-Based Work. 2016. URL: http://www.crowdworkgimetal.de/Frankfurt_Paper_on_Platform_Based_Work_EN.pdf (дата обращения: 03.05.2025).
40. The Fair Work Framework. 2016. URL: <https://www.fairworkconvention.scot/the-fair-work-framework/> (дата обращения: 03.05.2025).

41. Code of Conduct Crowdsourcing. 2017. URL: <https://crowdsourcing-code.com/> (дата обращения: 04.05.2025).
42. Декларация столетия МОТ О будущем сферы труда // ООН. 2019. URL: <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n19/203/80/pdf/n1920380.pdf> (дата обращения: 03.05.2025).

References

1. Zubkov, V.I. (2020) Vliyaniye sovremennykh sotsial'no-ekonomicheskikh tendentsiy na razvitiye nestandartnykh form zanyatosti [The impact of modern socioeconomic trends on the development of non-standard forms of employment]. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 18. Sotsiologiya i politologiya*. 2. pp. 156–177.
2. Terranova, T. (2000) Free labor: producing culture for the digital economy. *Social Text*. 2 (18). pp. 33–58.
3. Goods, C., Veen, A. & Barratt, T. (2019) Is your gig any good? Analysing job quality in the Australian platform-based food-delivery sector. *Journal of Industrial Relations*. pp. 1–26.
4. Kenney, M. & Zysman, J. (2016) The rise of the platform economy. *Issues in Science and Technology*. pp. 61–69.
5. Shevchuk, A.V. (2020) Ot fabriki k platforme: avtonomiya i kontrol' v tsifrovoy ekonomike [From factory to platform: autonomy and control in the digital economy]. *Sotsiologiya vlasti*. 1 (32). pp. 30–54.
6. Radaev, V.V. (2022) Razvitiye platform kak vyzov sotsiologii [The development of platforms as a challenge to sociology]. *Sotsiologicheskie issledovaniya*. 12. pp. 15–28.
7. Baymurzina, G.R. et al. (2024) Trud v menyayushchemsya mire: transformatsii v trudovoy sfere i fokus novykh issledovaniy (kruglyy stol) [Labor in a changing world: transformations in the labor sphere and the focus of new research (round table)]. *Sotsiologicheskie issledovaniya*. 5. pp. 3–26.
8. Sirotkin, A.V. (2024) Frilans v usloviyakh informatsionnogo obshchestva: sotsiokulturnye izmeneniya [Freelancing in the information society: sociocultural changes]. *Sotsial'no-gumanitarnye znaniya*. 9. pp. 144–149.
9. Kalleberg, A.L. (2003) Flexible firms and labor market segmentation; effects of workplace restructuring on jobs and workers. *Work and Occupations*. 30. pp. 154–175.
10. International Labour Organization. (2021) *Perspektivy zanyatosti i sotsial'noy zashchity v mire. Rol' platform tsifrovogo truda v transformatsii sfery truda* [Global Employment and Social Protection Prospects. The Role of Digital Labor Platforms in Transforming the World of Work]. Moscow: ILO.
11. Antonova, O.A., Kolesnik, E.A. & Maslennikova, E.V. (2021) Teoreticheskie osnovy tsifrovoy transformatsii rynka truda i zanyatosti v monogorode [Theoretical foundations of the digital transformation of the labor market and employment in a single-industry town]. *Sotsium i vlast'*. 3 (89). pp. 25–45.
12. International Labour Organization. (2021) *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. Geneva: ILO.
13. Zabelina, O.V. & Mirzabalaeva, F.I. (2024) Sotsial'no-demograficheskiy profil' rossiyskoy platformennoy zanyatosti [Socio-demographic profile of Russian platform employment]. *Liderstvo i menedzhment*. 1 (11). pp. 407–422.
14. Biznes-Vektor. (2024) Rabotnikam tsifrovyykh platform v RF predrekyut kratnyy rost i novye nalogi [Digital platform workers in the Russian Federation are predicted to experience exponential growth and new taxes]. *Biznes-Vektor*. 21 July. [Online] Available from: https://www.business-vector.info/rabotnikam_tsifrovyykh_platform_v_rf_predrekyut_kratnyy_rost_i_novye_nalogi/. (Accessed: 02.05.2025).
15. Gimpel'son, V. & Kapelyushnikov, R. (2005) *Nestandartnaya zanyatost' i rossiyskiy rynek truda*. Preprint WP3/2005/05 [Non-Standard Employment and the Russian Labor Market. Preprint WP3/2005/05]. Moscow: HSE.
16. Gimpel'son, V.E. & Kapelyushnikova, R.I. (eds) (2014) *V teni regulirovaniya: neformal'nost' na rossiyskom rynke truda* [In the Shadow of Regulation: Informality in the Russian Labor Market]. Moscow: HSE.
17. Sinyavskaya, O.V. et al. (2021) *Platformennaya zanyatost': opredelenie i regulirovanie* [Platform Employment: Definition and regulation]. Moscow: HSE.
18. Sinyavskaya, O.V. et al. (2022) *Platformennaya zanyatost' v Rossii: masshtaby, motivy i bar'ery uchastiya : analiticheskiy doklad* [Platform Employment in Russia: Scale, Motivations, and Barriers to Participation: Analytical Report]. Moscow: HSE.
19. Sinyavskaya, O.V. et al. (2024) *Platformennaya zanyatost' v Rossii: dinamika rasprostranennosti i klyucheveye kharakteristiki zanyatykh*. *Ekspertnyy doklad* [Platform Employment in Russia: Prevalence Dynamics and Key Characteristics of Employed Persons. Expert Report]. Moscow: HSE.
20. Center for Strategic Research. (2022) *Platformennaya zanyatost': vyzovy i novye resheniya* [Platform Employment: Challenges and New Solutions]. Moscow: Center for Strategic Research.
21. Strebkov, D.O. & Shevchuk, A.V. (2022) *Chto my znaem o frilanserakh? Sotsiologiya svobodnoy zanyatosti* [What Do We Know about Freelancers? The Sociology of Free Employment]. Moscow: HSE.
22. European Union. (2015) *Eurofound, New Forms of Employment*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
23. International Labour Organization. (2016) *Non-standard Employment Around the World: Understanding challenges, shaping prospects*. Geneva: ILO.
24. International Labour Organization. (2018) *Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards decent work in the online world*. Geneva: ILO.
25. Organisation for Economic Co-operation and Development. (2019) *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*. Paris: OECD Publishing.
26. United Nations Economic Commission for Europe. (2021) *Novye formy zanyatosti i kachestvo zanyatosti: posledstviya dlya ofitsial'noy statistiki. Seriya rabochikh dokumentov po statistike EEK OON* [New Forms of Employment and Quality of Employment: Implications for Official Statistics. UNECE Statistical Working Paper Series]. Vol. 8. [S.L.]: United Nations Economic Commission for Europe.
27. Aranzhin, V.V. (2021) *Vliyaniye trudovykh tsennostey mnogopokolennykh rabotnikov na zanyatost' i politiku effektivnoy zanyatosti* [The impact of multigenerational workers' labor values on employment and effective employment policy]. Economics Cand. Diss. Tomsk.
28. Ustyuzhanina, E.V. et al. (2021) Transformatsiya rynka truda: vliyaniye pandemii i prognozy na budushchee [Labor market transformation: impact of the pandemic and future forecasts]. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Ser. 6. Ekonomika*. 21 (1). pp. 77–102.
29. Sverdlukova, E.A. & Selezneva, A.S. (2023) Samozanyatiye v usloviyakh sanktsiy: problemy i tendentsii razvitiya [Self-employed under sanctions: problems and development trends]. *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo universiteta. Ser. 18. Sotsiologiya i politologiya*. 1 (29). pp. 179–193.
30. World Bank Group. (2025) Self-employed, total (% of total employment) (modeled ILO estimate). *World Bank Group*. [Online] Available from: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.SELF.ZS?end=2022&start=1991&view=map>. (Accessed: 11.04.2025).
31. ILO. (2021) Digital platforms and The World of Work in G20 Countries. *ILO*. [Online] Available from: <https://www.ilo.org>. (Accessed: 07.08.2024).
32. Rosstat. (2022) Itogi vyborochnogo obsledovaniya rabochey sily [Results of the sample labor force survey]. *Rosstat*. (2022) [Online] Available from: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265>. (Accessed: 04.09.2024).
33. Kwork.Blog. (2025) Analiz rynka frilansa: itogi 2024 goda [Analysis of the freelance market: results of 2024]. *Kwork.Blog*. [Online] Available from: <https://blog.kwork.ru/rynok-frilansa/analiz-rynka-frilansa-itogi-2024-goda?ysclid=ma48ppjcv741114061>. (Accessed: 11.04.2025).
34. Zonova, O.V. (2016) *Kachestvo trudovoy zhizni v Rossiyskoy Federatsii: izmerenie i otsenka* [Quality of working life in the Russian Federation: measurement and assessment]. Economics Cand. Diss. Tomsk.

35. Karpukhin, D.N. (2014) *Dostizhenie dostoyrnogo truda pri sozdanii i modernizatsii rabochikh mest* [Achieving Decent Work in the Creation and Modernization of Jobs]. Moscow: Institute of Economics RAS.
36. Sadovaya, E.S. & Sautkina, V.A. (2012) *Kachestvo zhizni naseleniya mira: izmerenie, tendentsii, instituty* [Quality of Life of the World's Population: Measurement, Trends, and Institutions]. Moscow: Institute of World Economy and International Relations RAS.
37. United Nations. (n.d.) Tseli ustoychivogo razvitiya [Sustainable Development Goals]. *UN*. [Online] Available from: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/economic-growth/>. (Accessed: 20.04.2025).
38. Rosstat. (n.d.) Indikatory dostoyrnogo truda [Decent Work Indicators]. *Rosstat*. [Online] Available from: http://ssl.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/ind_dtr_2024.xlsx. (Accessed: 11.04.2025).
39. Crowdwork-igmetall.de. (2016) Frankfurt Paper on Platform-Based Work. *Crowdwork-igmetall.de*. [Online] Available from: http://www.crowdworkigmetall.de/Frankfurt_Paper_on_Platform_Based_Work_EN.pdf. (Accessed: 03.05.2025).
40. Fair Work Convention. (2016) The Fair Work Framework. *Fair Work Convention*. [Online] Available from: <https://www.fairworkconvention.scot/the-fair-work-framework/>. (Accessed: 03.05.2025).
41. *Code of Conduct. Crowdsourcing*. (2017) [Online] Available from: <https://crowdsourcing-code.com/>. (Accessed: 04.05.2025).
42. United Nations. (2019) Deklaratsiya stoletiya MOT O budushchem sfery truda [ILO Centenary Declaration for the Future of Work]. *UN*. [Online] Available from: <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n19/203/80/pdf/n1920380.pdf>. (Accessed: 03.05.2025).

Информация об авторах:

Нехода Е.В. – д-р экон. наук, зав. кафедрой стратегического менеджмента и маркетинга, главный научный сотрудник лаборатории социально-экономических исследований Национального исследовательского Томского государственного университета (Томск, Россия). E-mail: sheyna1963@yandex.ru

Недоспасова О.П. – д-р экон. наук, зав. кафедрой организационного поведения и управления персоналом, ведущий научный сотрудник лаборатории социально-экономических исследований Национального исследовательского Томского государственного университета (Томск, Россия). E-mail: olgaeconomy@mail.ru

Демидова Д.К. – младший научный сотрудник лаборатории социально-экономических исследований Национального исследовательского Томского государственного университета (Томск, Россия). E-mail: dasha.demidova.2002@mail.ru

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Information about the authors:

E.V. Nekhoda, Dr. Sci. (Economics), head of the Department of Strategic Management and Marketing, chief research fellow, National Research Tomsk State University (Tomsk, Russian Federation). E-mail: sheyna1963@yandex.ru

O.P. Nedospasova, Dr. Sci. (Economics), head of the Department of Organizational Behavior and Personnel Management, leading research fellow, National Research Tomsk State University (Tomsk, Russian Federation). E-mail: olgaeconomy@mail.ru

D.K. Demidova, junior research fellow, National Research Tomsk State University (Tomsk, Russian Federation). E-mail: dasha.demidova.2002@mail.ru

The authors declare no conflicts of interests.

*Статья поступила в редакцию 11.05.2025;
одобрена после рецензирования 18.06.2025; принята к публикации 29.08.2025.*

*The article was submitted 11.05.2025;
approved after reviewing 18.06.2025; accepted for publication 29.08.2025.*