

ЭКОНОМИКА, УПРАВЛЕНИЕ И УЧЕТ НА ПРЕДПРЕЯТИИ
ECONOMICS, MANAGEMENT AND BUSINESS ACCOUTING

УДК 331.552

DOI: 10.18413/2409-1634-2025-11-2-0-8

Короленко Ю.Н.¹,
Романюк Е.В.²

**ЦИФРОВАЯ ЗАНЯТОСТЬ:
СОСТОЯНИЕ И РЕГУЛИРОВАНИЕ
НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА**

^{1,2}ФГБОУ ВО Херсонской области «ХТУ»
Россия, 75500, г. Геническ, ул. Центральная, 196

¹e-mail: korolenko_simf@bk.ru

²e-mail: rommania@rambler.ru

Аннотация

В статье исследуется довольно новое понятие на современном российском рынке труда в условиях цифровизации – цифровая занятость. Особое внимание в работе уделяется теоретическим подходам к формированию определения и содержания цифровой занятости. Проведенный анализ теоретических подходов к формированию определения и содержания цифровой занятости показал то, что их на данный момент времени можно выделить в три основные группы. В первом теоретическом подходе ученые цифровую занятость отождествляют с дистанционной (удаленной) занятостью. Во втором теоретическом подходе цифровую занятость рассматривают как платформенную занятость и проводят анализ цифровых трудовых платформ. В третьем подходе цифровая занятость представляет собой занятость, при которой трудовая деятельность реализуется благодаря различным информационно-коммуникационным технологиям, взаимодействие работодателя и работника осуществляется с помощью инструментов веб-платформы, а результатом ее является цифровой продукт. В работе авторами был предложен теоретический подход к цифровой занятости с позиции ее распространенных и действующих форм на рынке труда: платформенной, дистанционной, гибридной и фриланса. На основании предложенного теоретического подхода сформулирована дефиниция «цифровая занятость». В данной работе исследовано состояние цифровой занятости на российском рынке труда. В результате исследования были выявлены цифровые инструменты и разработаны мероприятия, направленные на повышение эффективности государственного регулирования цифровой занятости на российском рынке труда.

Ключевые слова: цифровая занятость, рынок труда, цифровые платформы, формы занятости, государственное регулирование, работник, работодатель, цифровые технологии.

Информация для цитирования: Короленко Ю.Н., Романюк Е.В. Цифровая занятость: состояние и регулирование на российском рынке труда // Научный результат. Экономические исследования. 2025. Т. 11. № 2. С. 93-105. DOI: 10.18413/2409-1634-2025-11-2-0-8

Yulia N. Korolenko¹,
Elena V. Romanyuk²

**DIGITAL EMPLOYMENT:
STATE AND REGULATION
IN THE RUSSIAN LABOR MARKET**

^{1,2} Kherson Technical University,
196 Centralnaya St., Genichesk, 75500, Russia

¹e-mail: korolenko_simf@bk.ru

²e-mail: rommania@rambler.ru

Abstract

The article examines digital employment, a fairly new concept in the modern Russian labour market, in the context of digitalisation. Particular attention is paid to theoretical approaches to the formation of the definition and content of digital employment. An analysis of the theoretical approaches to defining and describing digital employment revealed that, at present, these approaches can be divided into three main groups. The first theoretical approach identifies digital employment with remote (distance) employment. The second approach considers digital employment to be platform employment and analyses digital labour platforms. The third approach considers digital employment to be employment in which labour activity is implemented through various information and communication technologies, and where the interaction between employer and employee is carried out using web platform tools to produce a digital result. In the work, the authors proposed a theoretical approach to digital employment from the standpoint of its widespread and current forms in the labor market: platform, remote, hybrid and freelance. The definition of 'digital employment' is formulated based on the proposed theoretical approach. This paper examines the state of digital employment in the Russian labor market. As a result of the study, digital tools were identified and measures were developed aimed at increasing the effectiveness of state regulation of digital employment in the Russian labor market.

Key words: digital employment; labor market; digital platforms; forms of employment; government regulation; employee; employer; digital technologies

Information for citation: Korolenko Yu.N., Romanyuk E.V. "Digital employment: state and regulation in the Russian labor market", *Research Result. Economic Research*, 11(2), 93-105, DOI: 10.18413/2409-1634-2025-11-2-0-8

Введение

В современных условиях цифровые технологии оказывают воздействие на формирование и тенденции развития российского рынка труда и сферы занятости. В государстве осуществляются

глобальные цифровые трансформационные процессы, широко применяется автоматизация и роботизация на производствах, ускоренно внедряются разработки научно-технического прогресса, активизируется роль ресурсов

интернета, информационно-коммуникационных технологий в трудовую деятельность персонала и работу компаний. С развитием цифровых технологий стали все больше появляться и распространяться цифровые формы занятости. Цифровая занятость сегодня очень популярна и привлекательна для многих претендентов, которые находятся в поиске подходящей работы, а также для потенциальных работодателей и работников. На данном этапе времени на российском рынке труда все больше стандартная занятость и стационарные рабочие места переходят в гибкие нестандартные виды занятости и удаленные рабочие места, которые формируют такую занятость как цифровая. Все вышеизложенное характеризует актуальность данного исследования. Многими учеными в научных трудах рассмотрены вопросы цифровой занятости и ее форм, состояние и тенденции развития, а также государственное регулирование. Однако можно отметить проблему в том, что исследование форм цифровой занятости и ее инструментов регулирования в работах уделено недостаточно, что и обусловило цель данной работы.

Основная часть

Цель работы заключается в исследовании методологических позиций и теоретических подходов к дефиниции цифровой занятости и разработке перспективных направлений по государственному регулированию цифровой занятости на российском рынке труда. В научной статье поставлены и решены следующие задачи: рассмотреть теоретические подходы к формированию определения и содержания цифровой занятости; сформулировать дефиницию «цифровая занятость»; выделить основные формы цифровой занятости; исследовать состояние цифровой занятости на российском рынке труда; определить

цифровые инструменты и разработать эффективные направления государственного регулирования цифровой занятости на российском рынке труда. Научная новизна данного исследования заключается в дополнении теоретико-методологической базы и уточнении дефиниции «цифровая занятость», а также в разработке предложений по эффективному государственному регулированию цифровой занятости на российском рынке труда.

Материалы и методы

С целью исследования государственного регулирования цифровой занятости на российском рынке труда использовались различные методы исследования. Так, при рассмотрении теоретических подходов к формированию содержания цифровой занятости применялся метод сравнительного анализа; при уточнении определения «цифровая занятость» – метод научного обоснования; при выделении основных форм цифровой занятости – метод системного анализа; при определении цифровых инструментов и разработке эффективных направлений государственного регулирования цифровой занятости – методы системного анализа и обобщения. Источниками для написания данной работы послужили научные исследования и работы ученых и экономистов: Болотханова Э.Б., Залесской Л.Е., Зармаева А.А., Камаровой Т.А., Ковтуна Е.А., Поляковой В.С., Тонких Н.В., Удалова Д.Э., Чуудиновских М.В., Шрамко И.И. и др. [Болотханов Э.Б., Зармаев А.А., 2020; Залесская Л.Е., 2021; Камарова Т.А., Тонких Н.В., 2023; Ковтун Е.А., Удалов Д.Э., 2024; Полякова В.С., 2023; Чуудиновских М.В., 2021; Шрамко И.И., 2023].

Результаты и обсуждение

На современном российском рынке труда в цифровых условиях происходят

различные существенные трансформации. Стремительное развитие и внедрение цифровых технологий влияет на формирование и развитие рынка труда в целом, а в частности на такое явление как занятость населения. Под влиянием цифровых технологий в сфере труда и трудовых отношений формируется новая форма занятости – цифровая. За состоянием и развитием такой формы занятости очень тяжело проследить, из-за ее глобального характера и повсеместного распространения.

Цифровая экономика охватила практически все сферы экономической деятельности, инструменты которой значительно повлияли на состояние и развитие рынка труда. Цифровизация сферы занятости связана с организацией трудовой деятельности с помощью цифровых технологий, появлением цифровых торговых площадок, цифровых офисов, а также цифровых трудовых платформ. Процессы цифровизации позволили заменить человеческие действия в социально-трудовых отношениях цифровыми и информационно-коммуникационными технологиями, с применением возможностей искусственного интеллекта, нейросетей, а также внедрением работников-роботов.

Цифровые технологии позволили работникам быть мобильными и работать не только удаленно у одного работодателя, но и совмещать другие виды дистанционных работ у других работодателей. Процессы цифровизации трансформировали рынок труда, видоизменили потребность в работниках и социально-трудовые отношения.

Вместе с тем, цифровая занятость связана с удаленным форматом работы и является одной из форм занятости, которая выступает альтернативным способом трудоустройства многих безработных граждан. Благодаря данной форме занятости снижается вероятность риска в

потери работы и долгом нахождении безработного без подходящей работы. Цифровая занятость выступает одним из важных факторов сокращения экономических, социальных и трудовых рисков. В нашей стране совсем недавно – в период пандемии, прослеживался активный переход из традиционной, стандартной формы занятости в дистанционную. Многие работодатели были вынуждены перевести своих работников в удаленный формат работы, а после постковидного периода, они так и продолжили свою деятельность в дистанционном режиме работы. Цифровые процессы охватили почти все сферы и отрасли экономики. Наибольшее распространение цифровизация затронула сферу услуг, образование, торговлю, организационный дизайн, консалтинг, финансы [Шрамко И.И., 2023].

Формирование трудовых условий постоянно пребывают в теснейшей связи с развитием цифровых технологий, применение которых вызывает вариативность социально-трудовых отношений и трансформационных процессов на рынке труда. Современный рынок труда является главным составляющим элементом хозяйственной системы и меняется в зависимости от воздействия на него цифровых технологий, получая при этом новые особенности в его формировании и развитии. Под воздействием цифровых технологий изменяется сама занятость, и расширяются возможности ее гибких, нестандартных форм. Появляются цифровые формы занятости или цифровая занятость в целом. Распространение ковида-19 по всей стране послужило сильным активатором для расширения возможностей цифровой занятости [Болотханов Э.Б., Зармаев А.А., 2020; Чудиновских М.В., Тонких Н.В., Камарова Т.А., 2024].

Цифровая занятость представляет собой результат цифровой экономики, которая появилась из-за замены ручного,

физического или простого труда алгоритмическим интеллектом и нейросетями, роботизацией и цифровизацией трудовой деятельности. Болотханов Э.Б. и Зармаев А.А. считают, что цифровая занятость представляет собой такую занятость, которая осуществляется в дистанционном формате или на стационарном рабочем месте в организации [Болотханов Э.Б., Зармаев А.А., 2020].

Камарова Т.А., Тонких Н.В. подчеркивают, что с 2017 г. начали рассматриваться учеными и экономистами вопросы цифровой экономики и цифровых форм занятости. Особый интерес в исследовании цифрового рынка труда вызывает платформенная занятость, дистанционная занятость, занятые фрилансерством, самозанятые, гиг-занятые [Камарова Т.А., Тонких Н.В., 2023]. Ученые считают, что цифровая экономика является установленным понятием, а вот к определению цифровой занятости нет единого подхода.

Существует несколько теоретических подходов к понятию цифровая занятость. Далее в работе рассмотрим основные теоретические подходы к дефиниции «цифровая занятость». Первый теоретический подход цифровую занятость приравнивает к дистанционной (удаленной) занятости. Повышенное внимание ученых к такой форме занятости вызывает активное обсуждение. Ученые формулируют, что дистанционная занятость – это такая форма занятости, благодаря которой работники осуществляют трудовую деятельность вне стационарного (стандартного) рабочего места работодателя с применением цифровых технологий в своей работе, сотрудничая с трудовым коллективом и работодателем [Камарова Т.А., Тонких Н.В., 2023; Колосова Р.П., Дегтярев А.В., 2017; Нехода Е.В., Пань Л., 2021].

С развитием цифровых технологий расширяются новые возможности

дистанционной формы занятости в том, что появляется мобильная дистанционная занятость. Такая форма занятости может выполняться при наличии у работника ноутбука, нетбука, планшета, телефона и др., а также ресурсов интернета. Услуги труда с помощью мобильной дистанционной занятости могут выполняться в любой точке мира. Многие ученые выделяют преимущества дистанционной формы занятости, например, оптимизация денежных ресурсов для работодателей; трудоустройство компетентных работников с разных территорий; гибкий график и режим работы для дистанционных сотрудников; привлечение в трудовой процесс безработных слабозащищенных категорий граждан; трудоустройство трудовых мигрантов [Болотханов Э.Б., Зармаев А.А., 2020; Симченко Н.А., Романюк Е.В., 2022]. Без сомнений, пандемия является важным вектором развития дистанционной занятости. В период ковида-19 работодатели были вынуждены переходить на удаленный формат работы и переводить своих работников. Решение правительства обезопасить здоровье граждан РФ и перевести работников на удаленный формат работы послужило дальнейшим развитием дистанционной занятости, т.к. многие работодатели продолжили в дальнейшем свою работу в дистанционном формате и не вернулись в обычный, стандартный формат работы.

Удаленная работа положительно воздействует на молодых женщин, предоставляя возможность им воспитывать маленьких детей и при этом заниматься любимым делом-работой и управлять своим карьерным развитием. Тем временем, дистанционная занятость имеет и отрицательные последствия, которые выражены в неустойчивости трудовой деятельности, иногда в отсутствии восхождения по карьерной лестнице [Плутова М.И., Коропец О.А., 2020;

Седова О.Л., 2020]. Виртуальное общение в интернете не позволяет в полной мере осуществлять работнику, занятому в дистанционном формате, сотрудничество с административно-управленческим персоналом и трудовым коллективом. Кроме этого, ученые отмечают отрицательное влияние дистанционной работы на самочувствие, из-за малоподвижного нахождения на рабочем месте [Камарова Т.А., Тонких Н.В., 2023]. Другие ученые отмечают риски, которые вызваны преобразованием трудовой деятельности и мест работы [Плутова М.И., Коропец О.А., 2020; Седова О.Л., 2020]. На наш взгляд, первый подход к определению цифровой занятости является узким и рассматривает только одну форму гибкой занятости – дистанционную. Существует ряд других форм цифровой занятости, которые исследуем ниже.

Интересным в раскрытии цифровой занятости является и второй теоретический подход. В этом подходе под цифровой занятостью ученые рассматривают платформенную занятость и анализируют цифровые трудовые платформы [Нехода Е.В., Пань Л., 2021; Седова О.Л., 2020; 1 Чудиновских М.В., 2021; Чудиновских М.В., Тонких Н.В., Камарова Т.А., 2024]. Платформенная занятость является одной из новых гибких форм занятости, значительно распространившаяся не только на зарубежном, но и на российском рынке труда. Работники заняты трудовой деятельностью на цифровых трудовых платформах, на которых оказывают услуги труда непосредственному работодателю и получают от него вознаграждение в виде дохода. Работник, занятый на цифровой платформе, может как заключать трудовой договор с работодателем, так и оформлять договор гражданско-правового характера.

Платформенную занятость исследуют многие ученые, выделяя ее преимущества и недостатки. Среди основных преимуществ можно отметить следующее: благодаря такой форме

занятости трудоустроены многие слабозащищенные категории граждан, увеличивается в целом уровень занятости и снижается уровень безработицы, отсутствуют барьеры входа на цифровую трудовую платформу, простой и удобный интерфейс для участников цифровой платформы, несложная регистрация на цифровой платформе работников и работодателей, оптимальное и быстрое сотрудничество между всеми субъектами платформы, для работников преимуществом является и то, что предоставлен гибкий график работы и снижен прямой контроль работодателя [Колосова Р.П., Дегтярев А.В., 2017; Полякова В.С., 2023].

Конечно, существуют и социальные риски и угрозы такой формы занятости. Например, ученые выделяют невысокую заработную плату или доход, «размытый» график работы по времени [Карпенко О.И., 2022; Симченко Н.А., Романюк Е.В., 2022]. Многие ученые в своих исследованиях подчеркивают, что платформенные работники недостаточно социально защищены со стороны государства, нечеткий правовой статус, отсутствует единый специальный механизм государственного регулирования платформенной занятости [Камарова Т.А., Тонких Н.В., 2023; Чудиновских М.В., 2021]. Остаются нерешенные вопросы создания отдельного закона, регулирующего труд платформенных работников и приравнивавший статус платформенных работников к работникам, занимающихся трудовой деятельностью на стационарных рабочих местах в офисных помещениях, а также разработки нормативно-правовой базы к такой форме занятости.

Второй теоретический подход «к понятию цифровой занятости тоже имеет узкоспециализированную направленность и не охватывает масштаб такой занятости. Здесь авторы считают то, что к цифровой занятости относится только

платформенная занятость» [Камарова Т.А., Тонких Н.В., 2023].

Далее рассмотрим третий теоретический подход к определению цифровой занятости. Ученые Камарова Т.А., Тонких Н.В. «рассматривают цифровую занятость в более широком предназначении. Данные ученые считают, что цифровая занятость представляет собой занятость, при которой трудовой процесс осуществляется с помощью различных информационно-коммуникационных технологий, а результатом его выступает цифровой продукт» [Камарова Т.А., Тонких Н.В., 2023].

На наш взгляд, третий теоретический подход к понятию цифровой занятости является наиболее полный, который охватывает все формы возможной занятости. Однако, с точки зрения авторов, в определении цифровой занятости уточнено, что в конечном итоге в результате оказания услуг исполнителем заказчику, второй получает цифровой продукт, который является «виртуальным объектом, созданный для продажи в сети Интернет». На наш взгляд, не всегда можно получить с помощью цифровой формы занятости цифровой продукт. Например, при платформенной занятости, заказчик встречается с исполнителем на цифровой платформе, а работу исполнитель может выполнять за пределами этой платформы. Также и фрилансеры могут работу выполнять как на цифровой платформе, так и за ее пределами, например, различные виды массажа, ремонтных и бытовых услуг, строительных работ и др.

Вместе с тем, «учеными предложена «классификация с разделением цифровой занятости на группы в зависимости от использования информационно-коммуникационных технологий» [Колосова Р.П., Дегтярев А.В., 2017]. В современных условиях практически во всех сферах жизни общества применяются

информационно-коммуникационные технологии, поэтому данная классификация, предложенная учеными, является широко распространенной в цифровой экономике.

В настоящее время не существует единого мнения ученых к понятию «цифровая занятость». По нашему мнению, можно расширить теоретический подход к определению цифровой занятости посредством действующих ее форм. К цифровой занятости можно отнести такие основные формы как дистанционная, гибридная, платформенная и фриланс.

Под цифровой занятостью понимаем такой вид занятости, который предусматривает трудовую деятельность работников (исполнителей), применяющих цифровые технологии. Дистанционная занятость предусматривает собой такой вид занятости, при которой работники или исполнители оказывают услуги труда и выполняют свои трудовые обязанности не на стационарном рабочем месте, а в удаленном, например, в домашнем офисе, применяя в процессе работы информационно-коммуникационные и цифровые технологии для выполнения своих функций и задач при взаимодействии с работодателем и трудовым коллективом или заказчиком.

По данным исследования Центра трудовых исследований НИУ ВШЭ в 2024 г. на российском рынке труда вовлечено 1 млн. человек, это составляет свыше 1 % от общей доли занятых граждан. Кроме этого, 35-45% дистанционных занятых занимаются трудовой деятельностью полностью в удаленном формате работы, а 55-65% – в смешанном формате работы [Удаленная работа в России ... ; Экспертный доклад ...].

Еще одной формой цифровой занятости выступает гибридная форма. Данная форма занятости предполагает смешанный режим работы, включающий объединение работы сотрудником в

офисном помещении на стационарном рабочем месте и удаленной работы. При таком формате работы сотрудники с согласованием условий работы с работодателем оказывают услуги труда в домашнем офисе и несколько раз в неделю – на стационарном рабочем месте. По проведенному исследованию банка «Точка» и сайта hh.ru за первые девять месяцев 2024 г. количество заявок от претендентов, желающих найти работу по такой форме занятости, увеличилось на 92 % по сравнению за такой же период в 2023 г. [Удаленная работа в России ... ; Экспертный доклад ...].

Сегодня на российском рынке труда широко распространена платформенная занятость. Так, платформенная занятость – это выполнение работником трудовой деятельности на цифровых трудовых платформах, которую можно осуществлять в удаленном формате работы по всей территории как нашего государства, так и на территориях зарубежных стран. [Карпенко О.И., 2022; Симченко Н.А., Романюк Е.В., 2022].

По предоставленным данным исследования Института социальной политики Высшей школы экономики в 2024 г. задействовано 16 % трудоспособного населения, на 2% больше, чем за 2022 г., т.е. 14%. Отметим, что 12,5% работников заняты эпизодической работой с помощью ресурсов цифровой платформы, а 3,5% – постоянной. Вышеуказанные данные свидетельствуют о том, что количество постоянных работников, занятых на цифровых платформах, выросло с 2022 по 2024 гг. с 3,4 млн. до 3,7 млн. человек [Удаленная работа в России ...].

Фриланс – это форма занятости, благодаря которой занятый взаимодействует с различными компаниями (работодателями), выполняя для них согласованный вид работ или услуг. По данным сервиса Solar Staff за 2024 г. количество фирм, привлекающих к

работе фрилансеров, выросло и составило 1,26% по сравнению с 2023 г. Основными покупателями услуг труда работников-фрилансеров являются компании из рекламной сферы, Интернет-торговли и розничной торговли, а также информационно-коммуникационных технологий. Потребность в работниках-фрилансерах в 2024 г. в рекламной сфере увеличилась и составила 9,3% [Спрос на фрилансеров в России ... ; Эксперт отметил влияние сезонности ...].

Из выше представленных статических данных наблюдается то, что количество цифровых занятых увеличивается с каждым годом и формы цифровой занятости на российском рынке труда становятся все более востребованными среди многих российских граждан по сравнению со стандартной, стационарной формой занятости. Многие работники предпочитают отдавать цифровой занятости и считают ее наиболее оптимальной формой занятости, которая включает в себя гибкий, удобный график работы и удаленное рабочее место.

Цифровая занятость влияет на снижение себестоимости продукции или услуг, работ, в связи с тем, что благодаря такой форме происходит снижение затрат на аренду офиса, коммунальные и бытовые услуги, снижаются социальные выплаты сотрудникам, т.к. многие не получают положенные им выплаты, установленные Трудовым кодексом и получаемые при стандартной занятости работников на стационарном рабочем месте. Например, работники, занятые удаленно на цифровых платформах, заключившие с работодателем не стандартный долгосрочный или краткосрочный трудовой договор, а договор гражданско-правового характера, который не дает возможности, например, получить ежегодный оплачиваемый отпуск, отсутствует пенсионное и обязательное медицинское страхование. Цифровые

занятые имеют слабую социальную защищенность и поддержку со стороны государственных компетентных органов регулирования и управления. Государственная политика занятости сегодня не адаптирована под потребности цифровой занятости. Отсутствует единый механизм по регулированию цифровой занятости.

Государственная политика в сфере цифровой занятости нуждается в переосмыслении подходов к действующим моделям и механизмам для ее интегрирования в цифровую экономику и цифровой рынок труда. В специальный механизм государственного регулирования цифровой занятости необходимо включить ряд перспективных направлений и комплексно применить конкретные цифровые инструменты, позволяющие регулировать различные формы цифровой занятости [Камарова Т.А., Тонких Н.В., 2023].

По нашему мнению, выделим эффективные направления государственного регулирования цифровой занятости на российском рынке труда и возможные цифровые инструменты, применяемые к ним (таблица): формирование нормативно-правовой базы в контексте регламентации цифровой занятости; применение цифровых инструментов социальной поддержки цифровой занятости;

активизация в использовании цифровых инструментов специалистами государственной службы занятости и ее центров; проведение профессиональной подготовки и переподготовки трудовых ресурсов по овладению навыками в области цифровых технологий; создание специальных государственных программ для содействия и поддержки труда самозанятых, фрилансеров, применяющих удаленный формат деятельности; государственная поддержка в создании работодателями различных форм собственности постоянных и временных удаленных рабочих мест; обновление справочника цифровых современных профессий; установление трудовых прав, обязанностей, ответственности между исполнителями (работниками), заказчиками (работодателями) и цифровой платформой-посредником (работодателем в отдельных случаях); организация системы безопасности персональных данных участников на цифровом рынке труда; разработка периодического специального мониторинга по исследованию цифровой занятости; внедрение цифровых технологий по начислению и изъятию налоговых сборов и платежей; оказание помощи в трудоустройстве цифровым занятым, которые оказались высвобожденными или потерявшими удаленную работу.

Таблица

Эффективные направления государственного регулирования цифровой занятости на российском рынке труда

Table

Effective directions of state regulation of digital employment in the Russian labor market

Направления государственного регулирования цифровой занятости	Основные цифровые инструменты
Формирование нормативно-правовой базы в контексте регламентации цифровой занятости	Системы хранения данных; облачные технологии; киберзащита
Применение цифровых инструментов социальной поддержки цифровой занятости	Системы хранения данных; облачные технологии; киберзащита, Big Data, блокчейн; цифровые трудовые платформы
Активизация в использовании цифровых инструментов специалистами государственной службы занятости и ее	Цифровые трудовые платформы, Big Data, блокчейн, системы

центров	хранения данных; облачные технологии
Проведение профессиональной подготовки и переподготовки трудовых ресурсов по овладению навыками в области цифровых технологий	Цифровые платформы по профессиональному обучению
Создание специальных государственных программ для содействия и поддержки труда самозанятых, фрилансеров, применяющих цифровой формат работы	Системы хранения данных; облачные технологии; киберзащита, Big Data, блокчейн.
Государственная поддержка в создании работодателями различных форм собственности постоянных и временных удаленных рабочих мест	Системы хранения данных; облачные технологии; киберзащита, Big Data, блокчейн; цифровые трудовые платформы и др.
Обновление справочника цифровых современных профессий	Системы хранения данных; облачные технологии; киберзащита
Установление трудовых прав, обязанностей, ответственности между исполнителями (работниками), заказчиками (работодателями) и цифровой платформой-посредником (работодателем в отдельных случаях)	Системы хранения данных; облачные технологии; киберзащита
Организация системы безопасности персональных данных всех участников на цифровом рынке труда	Системы хранения данных; облачные технологии; киберзащита
Разработка периодического специального мониторинга по исследованию цифровой занятости	Системы хранения данных; облачные технологии; киберзащита, Big Data, блокчейн; цифровые трудовые платформы
Внедрение цифровых технологий по начислению и изъятию налоговых сборов и платежей	Системы хранения данных; облачные технологии; киберзащита, Big Data, блокчейн; цифровые трудовые платформы
Оказание помощи в трудоустройстве цифровым занятым, которые оказались высвобожденными или потерявшими удаленную работу	Цифровые трудовые платформы, цифровые платформы по поиску работу

Источник: составлено авторами по материалам [Камарова Т.А., Тонких Н.В., 2023; Симченко Н.А., Романюк Е.В., 2022]

Среди инструментов механизма государственного регулирования цифровой занятости можно выделить такие как: системы хранения данных, облачные технологии, киберзащита, Big Data, блокчейн, разные виды цифровых онлайн-платформ: трудовые, по поиску работы, по профессиональному обучению и др. Цифровые инструменты позволяют рынку труда приспособиться к цифровым форматам работы и трудовым отношениям. Работники и работодатели должны быть социально защищены на цифровых платформах-посредниках без нарушения трудового законодательства.

Применение цифровых технологий в регулировании рынка труда предоставляют возможность рационально применять государственные денежные средства, экономить время обработки данных, содействовать в общедоступности и ясности трудовых процессов на цифровых платформах.

Заключение

Таким образом, в работе проведено исследование состояния цифровой занятости на российском рынке труда. Исследованы теоретические подходы к формированию и развитию цифровой

занятости. Проведенный анализ различных теоретических подходов к цифровой занятости ученых позволил сделать вывод о том, что их многообразие свидетельствует об актуальности этого вида занятости в условиях цифровизации на российском рынке труда. Сегодня не существует единого подхода к определению «цифровая занятость». Авторами уточнена дефиниция «цифровая занятость». Выделенные основные формы цифровой занятости позволят проводить углубленный анализ и мониторинг по количественной оценке общей занятости на рынке труда. Результаты статического исследования состояния цифровой занятости на российском рынке труда показали, что растет спрос работодателей на работников, занятых удаленной работой, увеличиваются резюме претендентов на дистанционную, гибридную и платформенную занятость. Авторами выявлено, что сегодня недостаточно регулируется цифровая занятость со стороны государственных органов регулирования и власти, поэтому определены цифровые инструменты и предложены мероприятия, направленные на эффективное государственное регулирование цифровой занятости на российском рынке труда.

Список литературы

1. Болотханов Э.Б., Зармаев А.А. Цифровая занятость в системе регулирования национальной экономики. 2020. С.138-141. URL: <https://gstou.ru/files/nauka/publication/2021/sbornik/138-141.pdf?ysclid=maw7ckr7sb995466865>].
2. Залеская Л.Е. Рынок занятости в условиях формирования цифровой экономики // Современные средства связи. 2021. № 1. С. 297-299.
3. Камарова Т.А., Тонких Н.В. Цифровизация занятости: понятийный аппарат // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2023. № 4. С. 554-571.
4. Карпенко О.И. Платформенная занятость: новый тренд или будущее сферы занятости? // Кадровик. 2022. №9. С. 8-14.
5. Ковтун Е.А., Удалов Д.Э. К вопросу о платформенной занятости // Тенденции развития науки и образования. 2024. №110-8. С. 189-192.
6. Колосова Р.П., Дегтярев А.В. Дистанционная занятость в сфере услуг // В сб.: Социально-экономические проблемы развития отдельных отраслей сферы услуг / под ред. Восколович Н.А., Молчанов И.Н. Москва: Экономический факультет МГУ, 2017. С. 34–52.
7. Нехода Е.В., Пань Л. Трансформация рынка труда и занятости в цифровую эпоху // Экономика труда. 2021. Т. 8. № 9. С. 897–916.
8. Плутова М.И., Коропец О.А. Трансформация профессиональной деятельности работников на рынке труда в условиях глобальных рисков «Индустрии 4.0» // Экономические науки. 2020. № 192. С. 180–183.
9. Полякова В.С. Компетенции специалиста центра занятости в сфере цифровых систем // Труды молодых ученых Алтайского государственного университета. 2023. № 20. С. 173-174.
10. Седова О.Л. Оптимизация затрат на персонал в условиях дистанционной занятости // Вестник РГГУ. Серия: Экономика. Управление. Право. 2020. № 4. С. 22–30.
11. Симченко Н.А., Романюк Е.В. Платформенная занятость в условиях нестабильности экономической системы // Экономика и предпринимательство. 2022. № 5 (142). С. 154-157.
12. Спрос на фрилансеров в России в 2024 году стабильно растет, 2024 г. URL: <https://ko.ru/news/spros-na-frilanserov-v-rossii-v-2024-godu-stabilno-rastet/?ysclid=maw8z0553248103377>(дата обращения: 20.05.2025).
13. Удаленная работа в России: сколько сотрудников работает из дома и что думают работодатели, по данным ВЦИОМ и ВШЭ, 2025 г. URL: <https://adpass.ru/udalennaya-rabota-v-nbsp-rossii-skolko-sotrudnikov-rabotaet-iz-nbsp-doma-i-nbsp-chto-nbsp-dumayut-rabotodateli-po-nbsp-dannym-vtsiom-i-nbsp-vshe/?ysclid=maw8ob1q4436911982> (дата обращения: 20.05.2025).
14. Чудиновских М.В. Основные тенденции развития цифровых трудовых платформ в условиях пандемии // Бизнес.

Образование. Право. 2021. № 3(56). С. 280–284.

15. Чудиновских М.В., Тонких Н.В., Камарова Т.А. Платформенная и дистанционная занятость населения: анализ и прогнозы развития // Вестник евразийской науки. 2024. № 5. С. 1-11.

16. Шрамко И.И. Платформенная занятость молодежи в России. Специфика и проблемы регулирования // ФЭС: Финансы. Экономика. Стратегия. 2023. № 9. С. 15-21.

17. Эксперт отметил влияние сезонности на спрос на фрилансеров, 2024 г. URL: <https://iz.ru/1806966/2024-12-14/ekspert-otmetil-vlianie-sezonnosti-na-spros-na-frilanserov> (дата обращения: 20.05.2025).

18. Экспертный доклад Платформенная занятость в России: динамика распространенности и ключевые характеристики занятых URL: <http://publications.hse.ru/pubs/share/direct/940903153.pdf> (дата обращения: 20.05.2025).

References

1. Bolotkhanov E.B., Zarmaev A.A. (2020), “Digital employment in the system of regulation of the national economy”, 138-141, available at URL: <https://gstou.ru/files/nauka/publication/2021/sbornik/138-141.pdf?ysclid=maw7ckr7sb995466865>.

2. Zaleskaya L.E. (2021), “Employment market in the context of the formation of a digital economy”, *Modern means of communication*, 1, 297-299.

3. Kamarova T.A., Tonkikh N.V. (2023), “Digitalization of employment: conceptual apparatus”, *MIR (Modernization. Innovation. Development)*, 4, 554-571.

4. Karpenko O.I. (2022), “Platform Employment: A New Trend or the Future of Employment?”, *Kadrovik*, 9, 8-14.

5. Kovtun E. A., Udalov D. E. (2024), “On the Issue of Platform Employment”, *Trends in the Development of Science and Education*, 110-8, 189-192.

6. Kolosova R. P., Degtyarev A. V. (2017), “Remote Employment in the Service Sector”, *In the collection: Social and Economic Problems of Development of Individual Branches of the Service Sector*, edited by Voskolovich N. A., Molchanov I. N., Moscow: Faculty of Economics, Moscow State University, 34-52.

7. Nekhoda E. V., Pan L. (2021), “Transformation of the Labor Market and

Employment in the Digital Age”, *Labor Economics*, 8, 9, 897-916.

8. Plutova M.I., Koropets O.A. (2020), “Transformation of professional activities of employees in the labor market in the context of global risks of “Industry 4.0””, *Economic sciences*, 192, 180-183.

9. Polyakova V.S. (2023), “Competences of an employment center specialist in the field of digital systems”, *Works of young scientists of Altai State University*, 20, 173-174.

10. Sedova O.L. (2020), “Optimization of personnel costs in the context of remote employment”, *Bulletin of the Russian State University for the Humanities. Series: Economics. Management. Law*, 4, 22–30.

11. Simchenko N.A., Romanyuk E.V. (2022), “Platform employment in the context of instability of the economic system”, *Economy and entrepreneurship*, 5 (142), 154-157.

12. Demand for freelancers in Russia in 2024 is steadily growing, 2024, available at: <https://ko.ru/news/spros-na-frilanserov-v-rossii-v-2024-godu-stabilno-rastet/?ysclid=maw8z0553248103377> (Accessed 20 May 2025).

13. Remote work in Russia: how many employees work from home and what employers think, according to VTsIOM and HSE, 2025, available at: <https://adpass.ru/udalennaya-rabota-v-nbsp-rossii-skolko-sotrudnikov-rabotaet-iz-nbsp-doma-i-nbsp-cto-nbsp-dumayut-rabotodateli-po-nbsp-dannym-vtsiom-i-nbsp-vshe/?ysclid=maw8ob1q4436911982> (Accessed 20 May 2025).

14. Chudinovskikh M.V. (2021), “Main trends in the development of digital labor platforms in the context of a pandemic”, *Business. Education. Law*, 3 (56), 280–284.

15. Chudinovskikh M.V., Tonkikh N.V., Kamarova T.A. (2024), “Platform and remote employment of the population: analysis and development forecasts”, *Bulletin of Eurasian Science*, 5, 1-11.

16. Shramko I.I. (2023), “Platform employment of youth in Russia. Specifics and problems of regulation”, *FES: Finance. Economy. Strategy*, 9, 15-21.

17. An expert noted the influence of seasonality on the demand for freelancers, 2024, available at: <https://iz.ru/1806966/2024-12-14/ekspert-otmetil-vlianie-sezonnosti-na-spros-na-frilanserov> (Accessed 20 May 2025).

18. Expert report Platform employment in Russia: prevalence dynamics and key characteristics of employed persons, available at: <http://publications.hse.ru/pubs/share/direct/940903153.pdf> (Accessed 20 May 2025).

Информация о конфликте интересов: авторы не имеют конфликта интересов для декларации.

Conflicts of Interest: the authors have no conflict of interest to declare.

Короленко Юлия Николаевна, зав. кафедрой управления персоналом ФГБОУ ВО

Херсонской области «ХТУ» (г. Геничesk, Россия).

Yulia N. Korolenko, Head of the Department of Personnel Management, Kherson Technical University (Genichesk, Russia).

Романюк Елена Витальевна, доцент кафедры управления персоналом ФГБОУ ВО Херсонской области «ХТУ» (г. Геничesk, Россия).

Elena V. Romanyuk, Associate Professor of the Department of Personnel Management, Kherson Technical University (Genichesk, Russia).