

ТЕМА НОМЕРА

## ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В НАУКЕ И УПРАВЛЕНИИ

DOI: 10.19181/vis.2026.17.2.5

EDN: YVRFBD



### Соотношение формальных и неформальных практик платформенной занятости в России (на примере Профи.ру)<sup>1</sup>

**Ссылка для цитирования:** Баймурзина Г. Р., Садретдинова Э. В., Коровкина Н. В. Соотношение формальных и неформальных практик платформенной занятости в России (на примере Профи.ру) // Вестник Института социологии. 2026. Том 17. № 2. С. 76–98. DOI: 10.19181/vis.2026.17.2.5; EDN: YVRFBD.

**For citation:** Baimurzina G. R., Sadretdinova E. V., Korovkina N. V. The Ratio of Formal and Informal Platform Employment Practices in the Russian Federation (Based on Profi.ru). *Vestnik instituta sotziologii*. 2026. Vol. 17. No. 2. P. 76–98. DOI: 10.19181/vis.2026.17.2.5; EDN: YVRFBD.



SPIN-код: 3325-3020

#### Баймурзина Гузель Римовна<sup>1,2</sup>

<sup>1</sup>Институт социологии ФНИСЦ РАН, Москва, Россия;

<sup>2</sup>Уфимский университет науки и технологий, Уфа, Россия

guzrim@mail.ru



SPIN-код: 6778-8726

#### Садретдинова Эвеллина Винеровна<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Уфимский университет науки и технологий,  
Уфа, Россия

golichev@mail.ru



SPIN-код: 2663-5336

#### Коровкина Наталья Владимировна<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Уфимский университет науки и технологий,  
Уфа, Россия

korovkina-natalya@list.ru

<sup>1</sup> Исследование финансируется РНФ, проект № 23-18-00775.

**Аннотация.** В статье представлены результаты исследования, нацеленного на выявление потенциально возможных и фактически существующих моделей занятости на цифровых платформах исходя из степени легализации и соотношения формальных и неформальных практик. На данный момент платформенная занятость в России носит преимущественно неформальный или полужформальный характер, а границы между формальной и неформальной занятостью существенно размыты. В работе предложена концептуальная схема анализа, основанная на трактовке формальности и неформальности практик как биполярного признака, образующего непрерывный континуум, а не жестко дихотомической характеристики. Это позволяет более точно отразить многообразие реальных трудовых стратегий участников цифровых платформ. На основе полуструктурированных интервью с исполнителями заказов на Профи.ру, различающихся возрастом, профессией и регионом проживания, были выделены пять моделей платформенной занятости: чистая полная платформенная занятость на постоянной основе; чистая неполная платформенная занятость на постоянной основе; неполная платформенная занятость в комбинации со стандартной занятостью; непостоянная (эпизодическая) чистая платформенная занятость; непостоянная (эпизодическая) платформенная занятость в комбинации со стандартной занятостью. Для каждой модели описаны специфика легализации, мотивы участия, социально-демографический состав работников. Показано, что уровень легализации зависит от стабильности дохода, требований заказчиков, личных установок исполнителя и институциональных ограничений.

Научная новизна настоящей работы заключается в систематизации имеющихся знаний о платформенной занятости и апробации концептуальной схемы ее анализа в контексте соотношения формальных и неформальных практик. Полученные результаты имеют важное значение для совершенствования социальной политики и регулирования занятости. Они могут быть использованы для разработки дифференцированных мер поддержки, адресных программ легализации и гибких форм социальной защиты, ориентированных на разные категории платформенных работников.

**Ключевые слова:** цифровая платформа, платформенная занятость, стратегии занятости, неформальная занятость, самозанятость, налогообложение, риски, перспективы платформенной занятости

## Введение

Ранее проведенные исследования [4; 13; 26] показывают, что большая часть платформенной занятости<sup>1</sup> в современной России является неформальной, сложноуправляемой и чревата социальными и экономическими рисками. При этом проблема соотношения формальности и неформальности в платформенной занятости относится к числу наименее изученных, что обусловлено как отсутствием достоверных данных о платформенной и неформальной занятости, так и преобладающей традицией анализа занятости через призму дихотомических характеристик: формальная-неформальная, полная-неполная/частичная, стандартная-нестандартная и др.

<sup>1</sup> Платформенная занятость – нестандартная форма занятости, при которой получение заказа и выполнение работы происходит через цифровые сервисы (сайты, приложения), выступающие в качестве посредников между заказчиком и исполнителем.

В реальной жизни нерегламентированность платформенной экономики способствует стихийному формированию разнообразных моделей занятости, часто комбинирующих формальные и неформальные практики. Исполнители, реализуя услуги на платформе, сочетают легализованную и неформальную самозанятость; используют платформы для подработок, продолжая работать на основном месте, где трудовые отношения регулируются ТК РФ; реализуют трудовой потенциал, мало востребованный на формальном и/или локальном рынках труда (предпенсионеры, пенсионеры, мигранты, женщины с малолетними детьми, молодежь без опыта работы, жители периферийных территорий) и т. д. Очевидно существование различий в уровне вовлеченности разных категорий исполнителей в платформенную занятость, мотивах участия в ней, моделях организации труда, режимах и статусах занятости. Это свидетельствует о наличии потребности в разработке продуманных и эффективных подходов к регулированию платформенной занятости.

Платформенная занятость представляет собой экспериментальное поле, где работники тестируют и реализуют различные модели трудового поведения с разным соотношением формальных и неформальных практик. Наблюдение и анализ экономического поведения работников на цифровых платформах может подсказать оптимальные варианты институционализации платформенной экономики и занятости.

Цель данной работы – выявить потенциально возможные и фактически существующие модели занятости на цифровых платформах исходя из степени легализации и соотношения формальных и неформальных практик.

## Современное состояние исследований по проблеме

Несмотря на распространенные заявления о том, что платформенная занятость имеет преимущественно неформальный или полужурформальный характер [12; 14], данных, в какой степени она формализована или, наоборот, неформализована, практически нет, как нет и концептуальных подходов к такому анализу. В настоящем разделе представлены результаты наиболее релевантных исследований, отталкиваясь от которых, авторы статьи конструировали концептуальные рамки для изучения соотношения платформенной и неформальной занятости.

Исходное, основополагающее положение нашего подхода заключается в трактовке формальности и неформальности практик как биполярного признака, образующего непрерывный континуум, а не жестко дихотомической характеристики. Такой подход существенно повышает соответствие научных результатов наблюдаемой действительности [1; 21]. Наиболее ярко его преимущество проявляется при изучении платформенной экономики, где традиционные границы между формальной и неформальной занятостью размываются [22; 23]. С этой точки зрения продуктивным представляется подход К. Уильямса [24], выделившего ряд моделей неформальной занятости в зависимости от ее характера (наемный труд или самозанятость)

и декларированности доходов от нее. Отмечается, что при оценке степени неформальности занятости необходимо обращать внимание на долю неформальной работы в наемном труде, поскольку формальная и неформальная оплачиваемая работа часто пересекаются: наемным работникам иногда выплачиваются две зарплаты – официальная и дополнительная незадекларированная. Наше исследование показало, что данный подход отражает существующие модели платформенной занятости, сочетающие как формальные, так и неформальные практики. Излагаемые ниже результаты, полученные российскими авторами, подтверждают это.

Так, по итогам исследования фрилансерского сегмента платформенной занятости, проводимого Д. О. Стребковым и А. В. Шевчуком [13, с. 340], в ходе которого отслеживалась динамика форм закрепления договоренностей с заказчиками с 2009 по 2019 г., оказалось, что доля фрилансеров, работающих с заказчиками преимущественно на основе официального договора, оставалась практически неизменной (12%) на протяжении всего периода и только к 2019 г. увеличилась до 15%.

Выбор формальных и неформальных трудовых практик часто обусловлен уровнем вовлеченности исполнителя в платформенную занятость: является ли она для него основной, дополнительной или эпизодической [12, с. 53]. Согласно оценкам НИУ ВШЭ, опирающимся на данные выборочных онлайн-обследований населения России в возрасте от 18 до 72 лет, в 2024 г. платформенная занятость являлась основной для 1,8–2,8 млн человек, при этом около 3,8% обозначили свой статус в качестве неработающих, но на вопрос о вовлеченности в платформенную занятость ответили утвердительно. Среди них наиболее значимую долю составили формально неработающие пенсионеры (42,1%), временно безработные (16,8%), учащиеся, не имеющие постоянной работы по найму (13,7%), домохозяйки (13,5%) и женщины в отпусках по уходу за детьми (12,5%) [2, с. 5–6]. В исследовании НИУ ВШЭ имеются также данные о соотношении формальных и неформальных практик. Среди тех, для кого платформенная занятость является основной, доля оформляющих надлежащим образом все реализуемые услуги составила 51,6%, около пятой части (22,1%) работали полностью неформально, 14,3% – действовали в зависимости от отношений с заказчиком и других обстоятельств. Вместе с тем авторы признают, что более или менее достоверных данных о том, как соотносятся формальные и неформальные практики среди работников, для которых платформенная занятость не является основной, выявить не удалось [2, с. 11–12].

Приведенные данные НИУ ВШЭ довольно близки к итогам Обследования рабочей силы Росстата (ОРС) 2024 г., по данным которого среднегодовая численность занятых с помощью платформ составила 2994 тыс. человек, или 4,1% всех занятых вообще. Среди платформенно занятых студенты составили 1,4%, пенсионеры по возрасту (в том числе по выслуге лет, на льготных условиях) – 4,2%, пенсионеры по инвалидности – 0,7%. Лица, чья работа на платформах является основной, составляют 15,5% всех неформально занятых в России, а вкуче с занятыми на цифровых платформах в качестве дополнительной работы, на платформенную заня-

тость в 2024 г. приходилось 16,6% всего объема неформальной занятости<sup>1</sup>. Подавляющая часть платформенной занятости (на 90–92%) относится к неформальному (некорпорированному) сектору экономики, и здесь открывается непаханое поле для социологов. Наличие официального статуса самозанятого (плательщика налога на профессиональную деятельность или НПД) или индивидуального предпринимателя без наемных работников не является однозначным маркером формальности на рынке труда. Во-первых, согласно методологии Международной организации труда (МОТ и, соответственно, ОРС), эти хозяйствующие субъекты не относятся к корпорированному, формальному сектору экономики, а во-вторых, их налоговые режимы легко сочетаются с неформальными практиками оплаты «в обход кассы».

Полнее особенности вовлечения в дополнительную занятость, регулярную или эпизодическую, раскрываются в контексте концепции вторичной занятости, под которой обычно подразумевают наличие дополнительной работы или доходного занятия работающих граждан в формальном или неформальном секторах экономики при наличии основной работы [10, с. 60]. В более широком смысле ко вторичной занятости относят также дополнительную занятость по отношению к различным статусам незанятости (трудовая деятельность пенсионеров, учащихся) [7, с. 73], что может быть применено к упомянутой выше группе работников, идентифицировавших себя как неработающие, но при этом имевших дополнительные доходы от платформенной занятости.

По оценкам А. Н. Покиды и др., в 2022 г. распространенность вторичной занятости среди работающего населения России составляла около 33,2% (что эквивалентно 24,4 млн чел.), из которых 10,9% подрабатывали постоянно (не менее одного раза в неделю), 7,7% – несколько раз в месяц, 14,6% – эпизодически (несколько раз в год) [10, с. 61]. Почти в половине случаев (45,4%) вторичная занятость не оформлялась официально. Только 24,3% указали, что всегда оформляли трудовой договор, а еще 20,7% делали это в зависимости от обстоятельств. Чем более эпизодический характер имела дополнительная занятость, тем реже она легализовывалась, при этом инициатором неформальных отношений чаще являлись сами работники, а не работодатели [10, с. 64]. Также авторы показали, что среди самозанятых на дополнительной работе налог на профессиональный доход (НПД) используется в 2,5 раза реже, чем среди самозанятых по основной работе [10, с. 65]. Оценки А. Н. Покиды и др. резко контрастируют с данными ОРС, согласно которому в 2024 г. дополнительную работу имели всего 1,9% занятого населения, т. е. 1,4 млн человек, из которых 188,4 тыс. подрабатывали с помощью платформ<sup>2</sup>.

В более раннем исследовании, проведенном А. В. Кученковой в 2018 г. в рамках исследовательского проекта «Прекариат – новое явление в социально-экономической структуре общества» [7, с. 76], о вовлеченности во вторичную занятость (подработках и совместительстве) сообщили 22,3% опрошенных (что больше соответствует результатам, полученным

<sup>1</sup> Рассчитано авторами по микроданным ОРС за 2024 г., Росстат.

<sup>2</sup> Расчеты авторов по микроданным ОРС за 2024, Росстат.

А. Н. Покидой и др., нежели данным ОРС). Было выявлено, что имеющие вторичную занятость работники в два раза чаще трудились на условиях нестандартной или неформальной занятости и зачастую имели неполное рабочее время на основной работе [7, с. 74–77]. На основании полученных эмпирических результатов, автор пришла к выводу, что прогнозы о снижении уровня вторичной занятости не отражают (на тот момент) реальную действительность. Соглашаясь в целом с этим утверждением, добавим, что последующее развитие платформенной занятости еще больше актуализировало проблемы вторичной и множественной занятости. Вторичная занятость является одним из ключевых признаков в классификации режимов платформенной занятости, а множественность – одной из характерных особенностей гиг-<sup>1</sup> или шеринг-экономики<sup>2</sup> [16; 17].

Эксперты отмечают важность выявления разных групп работников, вовлеченных в платформенную занятость, в зависимости от уровня доходов и затрачиваемого времени. Так, если человек в среднем работает на платформе менее 10 часов в неделю и зарабатывает менее 25% своего дохода, его следует причислить к маргинальной группе<sup>3</sup>. Если 10-часовая работа приносит более 25% доходов, работник принадлежит уже ко вторичной группе. К основной же относятся те, кто зарабатывает на платформе более 50% своего дохода и затрачивают более 10 часов в неделю [18, с. 129]. Подобная схема может быть применена к классификации моделей платформенной занятости по основаниям «временные затраты на работу» и «вклад в общие трудовые доходы». Это позволит идентифицировать группы работающих с разной степенью зависимости от платформенной занятости и скорректировать государственную социальную политику в соответствующей ее части. Заметим, что критерий «половина общих доходов» довольно часто используется в зарубежных исследованиях как важный социальный индикатор (для оценки критического) уровня платформенной занятости (см., напр.: [19]). К сожалению, в данной статье указанный аспект не раскрывается из-за методических ограничений, связанных с формулировкой вопроса о доходах.

В литературе встречаются также и другие оценки соотношения платформенной и неформальной занятости. Анализируя статус занятости платформенных работников по данным ОРС за 2023 г., Р. И. Капелюшников и Д. И. Зинченко обнаружили, что среди занятых на некорпорированных предприятиях их доля достигает 35%, среди занятых у индивидуальных предпринимателей/физических лиц – около 8%, а среди занятых на корпорированных предприятиях – менее 2% [6]. Результаты мониторинга

<sup>1</sup> Гиг-экономика – модель рынка труда, при которой компании отдают предпочтение не наемным штатным сотрудникам, а фрилансерам, выполняющим определенные задания или участвующим в краткосрочных проектах.

<sup>2</sup> Шеринг-экономика – модель, предполагающая возможность использования товаров без их приобретения, например, на условиях аренды/совместного пользования.

<sup>3</sup> Авторы исследования выявляют социальные группы в зависимости от временных затрат на платформенный труд и объем полученных доходов. Названия групп: маргинальная, вторичная и основная – даются по отношению к платформенной занятости. Так, основная группа посвящает ей много времени и получает значимый доход, а маргинальная, наоборот, уделяет мало времени и имеет мало дохода.

Центра стратегических разработок показали, что в конце 2023 г. 31% платформенных занятых имели статус самозанятых, 7% являлись индивидуальными предпринимателями, 7% работали на условиях ГПХ (без оформления самозанятости или ИП), 19% работали на платформе без правового оформления, 37% были оформлены по ТК РФ<sup>1</sup>. Очевидно, что цифры хоть не сопоставимы между собой, но явно указывают на многообразие моделей участия в платформенной занятости, а также на сложность в разграничении формальных и неформальных практик в ней.

## Методологическая и эмпирическая основы исследования

Отправными методологическими положениями представленного исследования являются следующие определения и подходы.

1. Платформенные работники – это лица, использующие приложение или веб-сайт для поиска клиентов, желающих приобрести услугу (не товар) за деньги [9, с. 10]. Платформенная занятость определяется как нестандартная форма занятости, осуществляемая при посредничестве цифровых платформ, которые предоставляют облачную инфраструктуру и сервисы для поиска и выполнения работы [9, с. 10].

2. Под стандартной занятостью в рамках данного исследования понимается «занятость по найму в режиме полного рабочего дня на основе бессрочного трудового договора при нормированной заработной плате под непосредственным руководством работодателя или назначенных им менеджеров» [11, с. 24].

3. Реализация принципа рациональности экономического поведения предполагает, что лицо, принимающее решение, всегда выбирает наиболее предпочтительную для себя альтернативу из числа доступных, максимизируя не только экономический результат, но и полезность, связанную с имеющимися ограничениями, образом жизни и ценностями. Иными словами, занятые на платформе имеют представление о ее возможностях и ограничениях и исходя из них подбирают максимально эффективные для себя форму организации труда и режим работы.

4. Нерегламентированность платформенной экономики способствует стихийному формированию разнообразных моделей занятости, предполагающих разный уровень вовлеченности и зачастую являющихся комбинацией формальных и неформальных практик, стандартной и нестандартной занятости.

5. Исходя из приведенных выше положений, выявленных другими исследователями фактов и результатов собственного эмпирического исследования, авторами данной статьи была разработана концептуальная схема анализа платформенной занятости в контексте соотношения в ней формальных и неформальных практик (табл. 1).

<sup>1</sup> В основном, это курьеры и таксисты, работающие через специальные мобильные приложения.

Таблица 1 (Table 1)

**Модели платформенной занятости,  
различающиеся содержанием в них неформальной занятости**  
*Platform employment models differing in the content of informal employment within them*

Модель платформенной занятости	Только платформенная занятость	Комбинация: платформенная (основная) + стандартная	Комбинация: стандартная (основная) + платформенная
Постоянная и полная вовлеченность	Уровень легализации может быть абсолютно любым	Не выявлено	Не выявлено
Постоянная неполная вовлеченность	Уровень легализации может быть абсолютно любым	Преимущественно неформальная	Преимущественно неформальная
Непостоянная эпизодическая вовлеченность	Преимущественно неформальная	Не выявлено	Преимущественно неформальная

В таблице 1 представлены режимы платформенной занятости, различающиеся по степени вовлеченности в нее, характеру сочетания со стандартной занятостью и уровню легализации занятости. На основе сочетания этих режимов были выделены пять моделей платформенной занятости с различным содержанием в них неформальной занятости:

- чистая полная платформенная занятость на постоянной основе;
- чистая неполная платформенная занятость на постоянной основе;
- неполная платформенная занятость на постоянной основе в комбинации со стандартной занятостью;
- непостоянная (эпизодическая) платформенная занятость;
- непостоянная (эпизодическая) платформенная занятость в комбинации со стандартной занятостью.

6. Термин «практики» используется намеренно для выделения неформальных элементов и аспектов в рамках оформленной самозанятости. Примечательно, что самозанятость, являясь легализованной формой занятости, не относится к формальному сектору экономики, и это существенно осложняет разграничение, анализ и понимание специфики формальной и неформальной занятости. Согласно методологическим положениям МОТ и, соответственно, ОРС самозанятые и ИП без наемных работников относятся к неформальному сектору экономики, что не мешает, однако, большинству самозанятых считать свою деятельность легальной и формальной.

7. В статье используется юридический (легалистский) подход к определению неформальной занятости, критериями которой являются: а) отсутствие у работающего официального оформления у работодателя и/или регистрации бизнеса, б) неуплата налогов и страховых взносов [3]. Данный подход позволяет учитывать работников, частично или полностью исключенных из системы социальных гарантий. Несмотря на возможность

официальной регистрации самозанятых и индивидуальных предпринимателей, редко кто из них делает добровольные взносы в социальные фонды, тем самым ограничивая свой доступ к механизмам социальной защиты, включая трудовые гарантии и пенсионное обеспечение.

8. Тип платформы обуславливает состав и организационно-правовой статус исполнителей и заказчиков, спектр предоставляемых услуг, особенности ценообразования, наличие и соотношение практик формальной и неформальной деятельности, а также влияет на восприятие своей работы работниками. Некоторые платформы пользуются популярностью среди заказчиков и исполнителей за возможность принимать гибкие и автономные решения [15; 27] и зачастую воспринимаются как партнеры. Платформы с алгоритмическим управлением, напротив, чаще рассматриваются как работодатели, ограничивающие свободу исполнителей [25]. В связи с этим при анализе платформенной занятости важно понимать, о каком типе платформ идет речь, поскольку результаты исследования, проведенного на базе одного типа платформ, могут оказаться нерелевантными для других (например, алгоритмизированных) сегментов платформенной занятости.

Эмпирическую базу исследования составили 70 полуструктурированных интервью с платформенными работниками разного уровня квалификации, зарегистрированными на Профи.ру и предоставляющими разные виды услуг: репетиторами, IT-специалистами, бухгалтерами, юристами, финансовыми консультантами, специалистами индустрии красоты, спортивными тренерами, мастерами по ремонту, домашним персоналом, артистами и др. По типу региона проживания информанты распределились следующим образом: 1) столица и финансовые центры (Москва, Московская обл., Санкт-Петербург, Ленинградская обл.) – 25 чел. (в том числе 14 человек, предоставляющих услуги онлайн, и 11 – офлайн); 2) южные регионы России с опорой на аграрные отрасли и туризм (Краснодарский край, Ростовская область) – 25 чел. (13 с возможностью работать онлайн, 12 – офлайн); 3) регионы Урала и Сибири с опорой на промышленность (Республика Башкортостан, Новосибирская и Свердловская обл.) – 20 чел. (12 онлайн, 8 офлайн). При отборе информантов контролировались пол (женщины – 53%, мужчины – 47%) и стаж работы на платформе (не менее года).

## Модели платформенной занятости

### *Чистая полная платформенная занятость на постоянной основе*

Согласно полученным нами данным уровень легализации занятости при этой модели может быть любым: от полностью формальной до неформальной. Примеры полностью формальной работы на платформе единичны. К ним относятся стартапы, выросшие в работающий в рамках правового поля бизнес: «Я консультируюсь с бухгалтерами и юристами.

*Я хочу работать по закону» (муж., 35 л., репетитор, руководитель онлайн-школы)<sup>1</sup>; «У меня ИП, я весь доход перевозжу через ИП» (муж., 22 г., системный администратор).*

Преимущественно формальная платформенная занятость тоже слабо представлена. Иногда легальный бизнес сочетает практики формальной работы с привлечением персонала на условиях стандартной занятости и неформальной – с привлечением самозанятых на условиях аутсорса в целях снижения социальных расходов: *«6 человек на постоянку и 3 на аутсорсе, если загрузка будет большая» (жен., 30 л., юрист).*

Подобного рода исполнители формализуют свою деятельность благодаря возможностям платформы по расширению клиентской базы, а также за счет хороших отзывов от постоянных клиентов: *«Это [регистрация на платформе] было первое, с чего я начал, и благодаря этой платформе я смог хороших результатов добиться» (муж., 35 л., руководитель онлайн-школы); «Когда мы начинали, вся лидогенерация была связана с тем, что меня уже знали» (жен., 30 л., юрист).*

Условиями успешной работы информанты называли длительность пребывания на платформе и понимание особенностей ее функционирования, накопленный опыт и авторитет в своей профессиональной сфере. Если опыт работы через цифровые платформы оказывается более успешным, нежели в найме, это приводит к полному переходу к платформенной занятости. В эту категорию работников вошли репетиторы (получающие возможность работать исключительно онлайн и не тратить дополнительное время на поездки на работу; расширить географию и количество клиентов), юристы, специалисты по ремонту (всегда пользующиеся спросом у населения), фотографы и видеографы: *«Пришлось уходить [с работы по найму], потому что если я в найме зарабатываю в месяц 40 тысяч, а на фрилансе [с применением платформы] я могу заработать больше [за меньшее время]» (жен., 28 л., фотограф); «В первый же месяц, работая только через платформу, я успел заработать с заявок 120 тысяч» (муж., 19 л., проектирование, изготовление, сборка и ремонт мебели).*

Информанты с полной занятостью на платформе и зарегистрированные в качестве плательщиков налога на профессиональную деятельность, самозанятые или ИП, оказались самой многочисленной категорией в выборке. Граница между формальной и неформальной занятостью в их случае подвижна, зависит от конкретной ситуации (требует или нет заказчик чек/договор), а также воли и решения самозанятого относительно соблюдения правил.

Некоторые информанты (меньшинство) считают свою занятость формальной, поэтому всегда, даже если заказчик не требует, настаивают на оформлении договоров, выписывают счет и отправляют чеки за проведенные работы: *«Выставляю счет со своего расчетного счета, и человек оплачивает. Потом я отправляю через “Мой налог” чек об оплате» (жен., 48 л., бухгалтер).*

<sup>1</sup> Это единственный информант, которому оплата за участие в исследовании производилась не на личный счет, а на расчетный счет возглавляемой им онлайн-школы.

Большинство опрошенных признались, что регистрируют только часть доходов: *«Иногда люди [т. е. заказчики] не спрашивают, могут отправить [деньги] на другую карту, с которой мы уже работали»* (жен., 37 л., юрист); *«Прошу всех наличкой. Клиентам говорю: я могу заплатить налог или могу купить еще одну настольную игру»* (жен., 43 г., репетитор).

Часть платформенных работников полностью находятся в тени, что чаще обосновывается нестабильным или небольшим доходом: *«Не вижу такого дохода, чтобы оформляться как самозанятой»* (жен., 35 л., веб-дизайнер); *«Чеки нет [не выдаю]. Могу предложить расписку с паспортными данными, что получила [оплату]»* (жен., 17 л., кинолог, зоопсихолог).

В ситуациях, когда заказчики требуют чек/договор, исполнители могут прибегать к помощи третьих лиц: *«Недавно приходилось закрывать самозанятость, поэтому пока работаю через самозанятость подруги»* (жен., 23 г., веб-дизайнер).

Таким образом, лица, имеющие полную занятость на платформах, могут вести как целиком формальную деятельность, так и полужформальную или неформальную. Отличительной чертой этой модели занятости является потенциальная возможность легализации, что проявляется в декларируемых намерениях: *«Думаю, может, самозанятым сделаться или ИП, чтобы спокойно налоги платить»* (муж., 30 л., копирайтер, репетитор); *«В связи с последними всеми правками, событиями в законах... возможно, придется [оформлять самозанятость]»* (жен., 35 л., веб-дизайнер).

Исходя из особенностей вовлечения в платформенную занятость в эту категорию также включили тех, кто благодаря платформе существенно сократил затрачиваемое на работу время при получении достаточного или сопоставимого с другой формой занятости доход: *«Не 8 часов, как в офлайн-бизнесе, а 4 часа – это комфортно»* (жен., 48 л., бухгалтер); *«4 дня в неделю по 4 часа, при этом доход только вырос»* (муж., 35 л., репетитор, руководитель онлайн-школы); *«Если работать 20 часов в неделю и зарабатывать достаточное количество денег, этого может быть достаточно»* (муж., 47 л., бизнес-консультант). Критерием полной занятости здесь выступают: достаточность получаемого дохода, отсутствие мотивов для расширения занятости, время, выделяемое для работы – не менее 16 часов в неделю.

В основе выбора чистой платформенной занятости могут лежать разные мотивы: неприемлемость жестких условий стандартной занятости, стремление к большей эффективности, гибкости и автономии, к самореализации и балансу между работой и личной жизнью: *«Сама себе устраиваю график, могу устроить больничный, отпуск, выходной»* (жен., 30 л., бровист); *«Благодаря этой работе я провожу больше времени с семьей, особенно с сыном»* (муж., 36 л., ведущий мероприятий), *«Мне не нравится, когда вот это отношение: я директор – ты подчиненный»* (жен., 35 л., веб-дизайнер); *«Кто попробовал свободу, тот не хочет больше идти в найм»* (муж., 42 г., сантехник).

Модель чистой платформенной занятости близка к предпринимательской деятельности: исполнителю приходится принимать на себя все риски (безработицы, нестабильного дохода и др.) и самостоятельно заниматься поиском клиентов. Платформа играет ключевую роль в поиске заказчиков, поскольку не только агрегирует огромный рынок сбыта, но и позволяет накапливать опыт и формировать репутацию (через систему отзывов) практически с нуля.

### **Чистая неполная платформенная занятость на постоянной основе**

Чистую неполную платформенную занятость на постоянной основе чаще всего выбирают студенты и молодежь с недостаточным опытом работы, женщины с малолетними детьми, люди с ограниченными возможностями здоровья, лица без профессионального образования, для которых платформенная занятость открывает возможности, недоступные на формальном рынке труда. Женщины часто связывают свои истории прихода на платформу с рождением ребенка: *«У меня это совпало с уходом в декрет»* (жен., 43 г., репетитор начальной школы); *«Я отправила ребенка в школу, я была матерью-одиночкой, [требовалось,] чтобы у меня была менее ответственная работа»* (жен., 44 г., клининг)<sup>1</sup>.

Молодежь поколения Z – люди с выраженным стремлением к свободе, индивидуализму и самореализации. Такие работники часто не приемлют стандартную занятость. Они могут оставаться на платформе до последнего и искать дополнительную работу в цифровом пространстве, пока не возникнут форс-мажорные обстоятельства, требующие найти стандартную занятость с более высоким доходом: *«Я не хотела устраиваться на постоянный график. Мне по складу личности не подходит»* (жен., 25 л., кинолог); *«Я созреваю до других платформ. Фриланс оказался крайне нестабильной штукой... Нужно быть везде»* (жен., 23 г., 3D художник).

Данная модель занятости характерна и для лиц с ограниченными возможностями здоровья, которые вынуждены обращаться к платформенной занятости, чтобы найти заказы не только с ограничением по времени, но и по условиям труда: *«Много лет [на Профи.ру] не появлялся. Не нужно было... Потом я вырос на Профи.ру после операции, когда стал ограничен в возможностях»* (муж., 57 л., электромонтажник).

Иногда работники переходят из полной чистой платформенной занятости в неполную. Как правило, так поступают те, кто имеет значительный опыт работы на платформе, но в силу обстоятельств столкнулся с утратой / существенным сокращением / снижением качества заказов: *«В этом году спад сильный идет по клиентам. У меня в последнее время немного заказов»* (жен., 39 л., графический дизайнер). Выход из ситуации, в отличие

<sup>1</sup> Информант со временем сменила модель платформенной занятости: после того как ребенок подрос, а информант повторно вышла замуж и родила второго, она трудоустроилась официально по найму и в настоящее время совмещает стандартную занятость с непостоянной платформенной в случае потребности в дополнительном доходе.

от молодежи, они обычно ищут в стандартной занятости: *«Я сейчас ищу на HeadHunter работу. Есть потребность в доходе стабильном»* (жен., 39 л., 3D-моделирование, графический дизайнер)».

Бывают также случаи добровольного выбора неполной платформенной занятости на постоянной основе (менее 16 часов в неделю). Работники высокой квалификации по востребованной специальности, имеющие достаточно высокий доход, порой намеренно ограничивают продолжительность рабочего времени для сохранения здоровья, достижения баланса между работой и личной жизнью: *«Больше одного-двух занятий [в день] не беру. Желание не перетрудиться, эмоционально и профессионально выгореть»* (жен., 49 л., репетитор). Уровень легализации занятости при этом может различаться, что обусловлено личностными качествами и соображениями безопасности: *«Планирую это сделать [легализоваться], потому что не знала, насколько это будет стабильно. Годы показали, что надо оформлять самозанятость»* (жен., 49 л., репетитор).

Во всех приведенных выше примерах, исключая последний, неполная платформенная занятость является вынужденной и недостаточной. Из-за скромного дохода работникам приходится сочетать формальные и неформальные практики: *«Самозанятость здесь имеет значение, потому что иногда просят выставить счет, у меня есть отдельная карточка, на которую я получаю деньги, с которой налог списывается»* (муж., 57 л., электромонтажник); *«Как самозанятый я оформлена. [Но] не пробиваю [чеки]»* (жен., 25 л., кинолог).

В случае уменьшения количества заказов и ухудшения материального положения работники предпочитают уходить полностью в неформальные практики: *«Нет, поскольку иногда у меня вообще нет [денег]... даже на оплату квартиры, я не оформляюсь. Как выйду на хороший доход, планирую оформить»* (жен., 23 г., 3D художник).

Таким образом, для этой модели полная формальная занятость является потенциально возможной, однако в действительности преобладают полуформальные и неформальные практики.

### ***Неполная платформенная занятость на постоянной основе в комбинации со стандартной занятостью***

Неполная платформенная занятость на постоянной основе в комбинации со стандартной занятостью в большинстве случаев предполагает, что платформа является дополнительным источником доходов. Часы работы на платформе интегрируются в свободное от основной деятельности время и редко превышают 16 часов в неделю: *«Я этим занимаюсь в свободное от работы время»* (муж., 33 л., тренер по безопасному вождению); *«Я работаю два по два... В свой выходной день могу поехать, повесить человеку пару люстр и получить денежку»* (муж., 33 г., электромонтажник).

Среди мотивов обращения к платформенной занятости в качестве дополнительной встречаются желание получить легкий заработок, отвлечься от рутины основной работы, самореализоваться: *«Мне инте-*

*ресно. Я всегда люблю что-то новое, непонятное»* (муж., 34 г., системный администратор). Поскольку заработок с помощью цифровых платформ для таких работников не является жизненно необходимым, им свойственно избирательное отношение к подбору клиентов и отказ от заказов в случае высокой общей загруженности или плохого самочувствия: *«Я беру [заявки] только в городе Уфа. Если у меня есть возможность отказаться и побыть с семьей, то без проблем»* (муж., 33 г., тренер по безопасному вождению).

Нередок также и мотив дополнительного заработка: *«Есть основная работа, а при этом зарплата не очень высокая и нужно было добирать деньги»* (муж., 41 г., системный администратор). Подобная занятость часто характеризует начало карьерного пути, а также распространена в сфере творческих услуг: среди репетиторов по вокалу, музыке, дикторов, ведущих, дизайнеров и т. п. Здесь основным мотивом становится стремление выйти на полную занятость и получать доход, закрывающий основные потребности: *«Золотых гор хотелось. Что сейчас выйдет на меня какой-нибудь директор “Мосфильма” и предложит мне озвучить несколько десятков фильмов»* (муж., 38 л., диктор).

Комбинация, в которой платформенная занятость рассматривается как основная / потенциально основная, а стандартная – как дополнительная, встречается среди лиц среднего и старшего возраста, задумывающихся о будущей пенсии: *«Я официально занята ради стажа... потому что мне в 55 лет обрубili пенсию [из-за повышения пенсионного возраста]»* (жен., 56 л., садовник); *«Какая-то гарантия есть, пенсия идет, насчитывается»* (жен., 36 л., репетитор, музыкант).

Некоторые платформенные работники обращаются к работе по найму / держатся за уже имеющуюся ради сохранения профессии (работа на платформе приносит доход, но не является по специальности) или для души (работа по найму не особо денежная, но дает удовлетворение от процесса): *«Чтобы сохранить камерный оркестр [в музыкальной школе], жертвую возможностью заработать больше [на платформе]»* (жен., 36 л., репетитор, музыкант); *«Работаю разработчиком в организации. Не особо связано с репетиторством [на платформе]»* (муж., 23 г., репетитор).

Работники комбинируют платформенную и стандартную занятость в разных вариациях, что позволяет компенсировать недостатки той и другой, обеспечивает стабильность, дает возможность экспериментировать с новыми видами деятельности и приносит дополнительный доход.

Легализация занятости при данной модели также проявляется по-разному. Кто-то крайне ответственно относится к налогообложению в режиме самозанятости, но такой случай единичный: *«Как появилась самозанятость, я была в первых рядах людей, которые ее оформили. [...] Даже когда [клиенты] отмахиваются, говорят “не надо” [чек], я отправляю без разговоров»* (жен., 36 г., репетитор, музыкант). Другие, напротив, не формализуются на платформе по причине запрета со стороны официального работодателя или институциональных ограничений: *«Статус самозанятости для фрилансеров нельзя активировать, если*

*у тебя есть ИП, а ИП у меня используется для других задач» (муж., 30 л., разработчик, репетитор). Большинство же просто не видит необходимости в оформлении дополнительной занятости, объясняя свое решение нестабильным заработком, малым числом заказов, отсутствием просьб направить чек или тем, что считает себя законопослушным, поскольку платит налоги по официальному месту работы.*

### ***Модель непостоянной (эпизодической) чистой платформенной занятости***

Модель непостоянной (эпизодической) чистой платформенной занятости предполагает, что занятость на платформе является нерегулярной и нередко с большими перерывами. Реализуется подобный формат при следующих условиях. Во-первых, получение дохода в процессе занятости вряд ли выступает ведущим мотивом, так как сложно найти единовременные редкие заказы, обеспечивающие высокий заработок. Следовательно, человек, занятый только на платформе, но эпизодически, должен обладать альтернативными источниками доходов: например, иметь пассивный доход (от вкладов, сдачи недвижимости в аренду и пр.) либо находиться на содержании (супруга, других членов семьи). Во-вторых, мотивом занятости в этом случае может быть стремление уйти от рутины повседневных домашних дел, заняться тем, что интересно. Возможность монетизировать хобби становится приятным бонусом, когда удается совместить увлечение и получение дохода. В-третьих, для таких работников важен личный комфорт в организации трудовой деятельности. Они предпочитают работать спокойно, не особо напрягаясь, чтобы работа не мешала другим аспектам жизни.

Среди опрошенных нам попался только один информант с данной моделью занятости, для которого работа на платформе – это прежде всего дело для души: *«У меня хорошая работа, мне многие об этом говорят, поэтому я очень люблю свою работу. Это больше мое любимое дело» (жен., 34 г., стилист).*

Деньги при этом не играют ключевой роли, поскольку у информанта имеются альтернативные источники дохода: *«Я могу уехать на зимовку на полгода [и не работать в это время]. [...] У меня есть и страхование, и есть “пенсия” [пассивный доход]» (жен., 34 г., стилист).* Гораздо важнее оказывается комфорт в процессе трудовой деятельности: *«У меня свободный график. Если дети болеют, я не иду работать. У меня приоритет семьи и себя» (жен., 34 г., стилист).*

В рамках данной модели полная формализация занятости не имеет особого смысла, связанные с ней издержки (оформление ИП, строгий налоговый режим) не оправданы, так как работы немного, и при необходимости человек, не зависящий от платформенного заработка, без особого ущерба может от нее отказаться. Логичнее для таких работников сочетать формальные и неформальные практики (например, оформиться как самозанятый) или же полностью уйти в неформальные без уплаты налогов. Наш инфор-

мант демонстрирует сочетание формальных и неформальных практик: оформлена самозанятой и при необходимости по запросу клиента может оформить чек и заплатить налоги: *«Если нужен чек, я могу прислать»* (жен., 34 г., стилист).

### **Непостоянная (эпизодическая) платформенная занятость в комбинации со стандартной занятостью**

Непостоянная (эпизодическая) платформенная занятость в комбинации со стандартной занятостью отличается разнообразием условий и мотивов обращения. Так, она может быть вызвана необходимостью решить конкретные экономические задачи: например, срочно достать средства для крупных покупок. В этом случае речь идет о *добровольной* непостоянной платформенной занятости в комбинации со стандартной: *«В любой момент я смогу найти подработку дополнительную, если мне это будет нужно»* (жен., 34 л., копирайтинг). Особенно это характерно для занятых в сферах ремонта и клининга – услуг, востребованных в любое время, по которым даже отмечается растущий спрос: *«Летом могу вообще не заходить на Профи.ру, зимой могу заходить чаще»* (муж., 33 г., электромонтажник); *«Когда я с ребенком нахожусь, бывает, что всю зиму я на Профи.ру не заходила. Как только понадобился заказ, захожу»* (жен., 44 г., клининг).

*Вынужденная* непостоянная платформенная занятость в комбинации со стандартной характерна для депривированных категорий населения: людей предпенсионного возраста, с ограниченными возможностями здоровья, мигрантов, а также для молодежи в начале карьеры, если заработок по месту стандартной занятости маленький, а на платформе при отсутствии опыта заказы редкие и небольшие: *«Я зарабатываю деньги [на платформе], потому что я начинающий специалист по меркам 1С, у меня не очень большая зарплата»* (муж., 37 л., программист); *«Платформа-то, если бы активно помогала, я бы рад был, но пока особой пользы я не почувствовал»* (муж., 65 л., массажист).

К данному режиму платформенной занятости нередко обращаются и при ухудшении условий по месту стандартной занятости: *«Я сидел [на основной работе], у меня с телефона даже данная платформа удалена была. Сидел на работе, ситуация была маленько с работой [не очень хорошая]. Установил [платформу]»* (муж., 33 г., тренер, водитель).

Основным мотивом занятых при непостоянной платформенной занятости в комбинации со стандартной является получение заработка: *«Если вдруг, по какой-то причине этих денег [от стандартной занятости] не хватает, я залезаю на Профи[.ру]»* (муж., 41 г., сисадмин).

Для работников с вынужденной непостоянной платформенной занятостью в комбинации со стандартной свойственно нестабильное материальное положение и уход в неформальные практики как попытка сохранить скудный бюджет. Работники с добровольной непостоянной платформенной занятостью не видят смысла в оформлении и легализации, так как доход им приносит стандартная занятость, а отсутствие эпизодических подрабо-

ток через платформу можно пережить. Некоторые информанты связывали невозможность формализации на платформе с запретами со стороны официального работодателя: «У меня на основной работе не приветствуется это [оформление как самозанятого или ИП]» (муж., 59 л., электрик).

Анализ данной модели осложняется неустойчивым статусом работника, поскольку в случае его изменения (улучшения ситуации с доходами в рамках стандартной занятости, увеличения заказов на платформе, изменения ситуации в семье) может измениться не только уровень легализации трудовой деятельности (от ухода в «тень» окончательно до минимизации неформальных практик), но и масштаб присутствия на платформе (от расширения и перехода к постоянному участию в платформенной занятости до полного ухода с платформы).

## Заключение

В работе представлена концептуальная схема анализа платформенной занятости исходя из уровня легализации трудовых отношений на цифровых платформах. На основе сочетания режимов платформенной занятости, различающихся по 1) степени вовлеченности в нее, 2) характеру сочетания со стандартной занятостью и 3) уровню легализации, были выделены пять моделей платформенной занятости. Это позволило концептуализировать имеющиеся знания о платформенной занятости и ее видах, привести их в более стройную систему и выявить некоторые закономерности. Так, установлено, что чем более эпизодический характер имеет платформенная занятость, тем реже она оформляется официально. Чистая полная занятость на платформе близка по своему содержанию к предпринимательской деятельности, а уровень легализации может быть любым – от полной формализации до полной неформальности в зависимости от стабильности дохода, требований заказчиков, личных установок и институциональных факторов. Последнее указывает на необходимость более детального анализа формальных и неформальных практик даже в рамках внешне формализованных отношений вследствие их обусловленности разными факторами: индивидуальными, общими экономическими, социальными и др.

Характерные для платформенной занятости гибкость и невысокий порог вхождения отражаются в своеобразной текучести выявленных моделей, которые не являются постоянными и могут перетекать из одной в другую под влиянием внутренних и внешних факторов, а выбор между формальными и неформальными практиками часто обусловлен рациональным социоэкономическим поведением. К внутренним факторам относятся социально-статусные характеристики самого работника (пол, возраст, место жительства); семейное положение, наличие детей, их возраст и количество; характер отношений в семье, наличие поддержки с ее стороны, в том числе материальной; состояние здоровья работника; спектр профессиональных услуг/работ, которые исполнитель предлагает на платформе; личностные особенности работника, система его ценностных

ориентаций; изменение жизненных обстоятельств (переезд в другой населенный пункт/регион, необходимость сочетать работу с учебой); наличие стандартной занятости в жизни работника и др. К числу внешних – особенности социально-экономического положения региона, где проживает и работает исполнитель; изменение рыночной ситуации, спроса на услуги со стороны заказчиков; тип платформы, условия работы на ней и их изменение; возможность работать на платформе исключительно онлайн, офлайн или сочетая данные режимы; изменение условий официальной занятости (при наличии); стабильность занятости, смена режима работы, увеличение/уменьшение доходов от нее; отношение со стороны официального работодателя (при наличии такового) к платформенной занятости своих сотрудников и ее легализации (возможность/невозможность регистрации самозанятости, ИП). Каждый из этих факторов и их комбинации могут сработать как в сторону «притяжения» работника в платформенную занятость, так и в сторону «выталкивания» из нее, повлиять на изменение ее масштабов, уровня формализации и режима.

Результаты исследования могут быть использованы при разработке государственной социальной политики, совершенствовании регулирования платформенной экономики и общей политики занятости населения. Выявленные модели отличаются не только уровнем легализации занятости, но и специфическим социально-демографическим составом тех, кто к ним прибегает. Представленная концептуальная схема анализа может стать основой для совершенствования статистики занятости, в частности платформенной и неформальной.

## Библиографический список

1. Барсукова С. Ю. Эссе о неформальной экономике, или 16 оттенков серого. М.: ВШЭ, 2015. 215 с.
2. Бирюкова С. С., Синявская О. В. Платформенная занятость как способ заработка: кто считает платформы своей основной работой // НЭП: Новости экономического поведения. М.: НИУ ВШЭ, 2025. Вып. 6. URL: <https://publications.hse.ru/pubs/share/direct/1075402222.pdf> (дата обращения: 21.06.2026).
3. Гимпельсон В. Е., Зудина А. А. «Неформалы» в российской экономике: сколько их и кто они? // Вопросы экономики. 2011. № 10. С. 53–76. DOI: 10.32609/0042-8736-2011-10-53-76; EDN: OFPVIV.
4. Демьянова А. В., Талакаускас Д. С. Платформенная занятость: между гибкостью и неформальностью // Цифровая экономика. 2025. № 109. URL: <https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/1103679146.pdf> (дата обращения: 12.05.2026).
5. Забелина О. В., Сергеева М. В. Платформенная занятость в Российской Федерации: масштабы, правовые особенности и тенденции развития // Социально-трудовые исследования. 2024. № 4(57). С. 8–20. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-8-20; EDN: SLQKMY.

6. Капелюшников Р. И., Зинченко Д. И. Цифровые формы занятости на российском рынке труда. Часть I: дистанционная занятость // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2024. № 6. С. 157–181. DOI: 10.14515/monitoring.2024.6.2654; EDN: JOEAJB.
7. Кученкова А. В. Вторичная занятость в контексте процессов прекаризации на российском рынке труда // Социологические исследования. 2019. № 9. С. 73–83. DOI: 10.31857/S013216250006659-7; EDN: SBOINU.
8. Платформенная занятость: вызовы и возможные решения. М.: ЦСР, Апрель 2022. URL: <https://www.csr.ru/upload/iblock/6ca/krk89ha0yxx3ystja243obvc7ly8bntv.pdf> (дата обращения: 01.05.2026).
9. Платформенная занятость: определение и регулирование. М.: НИУ ВШЭ, 2021. URL: [https://ncmu.hse.ru/data/2021/05/26/1438190156/Доклад\\_Платформенная\\_занятость\\_002.pdf](https://ncmu.hse.ru/data/2021/05/26/1438190156/Доклад_Платформенная_занятость_002.pdf) (дата обращения: 01.05.2026).
10. Покида А. Н., Зыбуновская Н. В., Покида И. А. Вторичная занятость работающего населения на современном рынке труда // Экономическое развитие России. 2023. Т. 30. № 1. С. 60–67. EDN: RNSDJX.
11. Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности / Под ред. Ж. Т. Тощенко. М.: Весь Мир, 2021. 400 с.
12. Синявская О. В., Бирюкова С. С. и др. Платформенная занятость в России: динамика распространенности и ключевые характеристики занятых. Экспертный доклад. М.: НИУ ВШЭ, 2024. 64 с. DOI: 10.17323/978-5-7598-4067-1; EDN: LPKRMS.
13. Стребков Д. О., Шевчук А. В. Что мы знаем о фрилансерах? Социология свободной занятости. М.: НИУ ВШЭ, 2022. 527 с. DOI: 10.17323/978-5-7598-2722-1; EDN: GYGZLX.
14. Черных Е. А. Социально-демографические характеристики и качество занятости платформенных работников в России и мире // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2021. Т. 14. № 2. С. 172–187. DOI: 10.15838/esc2021.2.74.11; EDN: MULDYZ.
15. Cansoy M., Eddy S. et al. Homines diversi: heterogeneous earner behaviors in the platform economy // Sociologica. 2020. No. 14. P. 143–165. DOI: 10.6092/issn.1971-8853/11508.
16. Doucette M. H., Bradford W. D. Dual job holding and the gig economy: Allocation of effort across primary and gig jobs // Southern Economic Journal. 2019. No. 85(4). P. 1217–1242. DOI: 10.1002/soej.12338.
17. Dvouletý O., Tykačová A. Single and multiple job holders: comparative study of working hours and earnings // International Journal of Economic Policy Studies. 2025: No. 19(1). P. 119–133. DOI: 10.1007/s42495-024-00144-0.
18. Handbook on measuring digital platform employment and work. OECD Publishing, Paris, 2023. URL: [https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/03/handbook-on-measuring-digital-platform-employment-and-work\\_f4c975ea/0ddcac3b-en.pdf](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/03/handbook-on-measuring-digital-platform-employment-and-work_f4c975ea/0ddcac3b-en.pdf) (дата обращения: 12.05.2026). DOI: 10.1787/0ddcac3b-en.

19. Huws U., Spencer N. H. et al. Work in the European gig economy: Research results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy. Brussels: FEPS, UNI Europa, UH, 2017. URL: <https://grupo.us.es/iwpr/wp-content/uploads/2018/02/work-in-the-european-gig-full-report-pppdf.pdf> (дата обращения: 12.05.2026).
20. Kuhn K. M., Maleki A. Micro-entrepreneurs, Dependent Contractors, and Instaserfs: Understanding Online Labor Platform Workforces // *Academy of Management Perspectives*. 2017. No. 31(3). P. 183–200. DOI: 10.5465/amp.2015.0111.
21. *Linking the Formal and Informal Economy: Concepts and Policies* / Ed. by B. Guha-Khasnobis, R. Kanbur, E. Ostrom. Oxford: Oxford University Press, 2006. 294 p.
22. Maric S., Schüßler E. S., Thäter L. Neither employment nor self-employment: avenues towards functional platform-mediated work systems // *British Journal of Industrial Relations*. 2025. No. 63(2). P. 287–304. DOI: 10.1111/bjir.12855.
23. Nazurah A. M. Gig Economy: Is it a trap or stepping stone for the informal sector? // *Information management and business review*. 2024. Vol. 16. No. 3. P. 28–38. DOI: 10.22610/imbr.v16i3S(I)a.4201.
24. Williams C. C. Out of the shadows: a classification of economies by the size and character of their informal sector // *Work, Employment and Society*. 2014. No. 28(5). P. 735–753. DOI: 10.1177/0950017013501951.
25. Wood A. J., Graham M. et al. Good Gig, Bad Gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy // *Work, Employment and Society*. 2018. No. 33(1). P. 56–75. DOI: 10.1177/0950017018785616.
26. Xu Y., Liu D. Decent work for the digital platform workers. A preliminary survey in Beijing // *Digital Law Journal*. 2021. Vol. 2. No. 1. P. 48–63. DOI: 10.38044/2686-9136-2021-2-1-48-63.
27. Yao Y. Uberizing the legal profession? Lawyer autonomy and status in the digital legal market // *British Journal of Industrial Relations*. 2019. Vol. 58. No. 3. P. 483–506. DOI: 10.1111/bjir.12485.

Получено редакцией: 26.11.25

---

#### СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

**Баймурзина Гузель Римовна**, кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник Лаборатории региональных исследований качества жизни; главный специалист Научной лаборатории социальных и демографических исследований Института гуманитарных и социальных наук

**Садретдинова Эвеллина Винеровна**, кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и работы с молодежью Института гуманитарных и социальных наук

**Коровкина Наталья Владимировна**, старший преподаватель кафедры социологии и работы с молодежью Института гуманитарных и социальных наук

DOI: 10.19181/vis.2026.17.2.5

# The Ratio of Formal and Informal Platform Employment Practices in the Russian Federation (Based on Profi.ru)<sup>1</sup>

*Guzel R. Baimurzina*

Institute of Sociology of FCTAS RAS, Moscow, Russia;  
Ufa University of Science and Technology, Ufa, Russia  
guzrim@mail.ru

ORCID: 0000-0002-1844-2689

*Evellina V. Sadretdinova*

Ufa University of Science and Technology, Ufa, Russia  
golichev@mail.ru

ORCID: 0000-0003-1665-5370

*Natalya V. Korovkina*

Ufa University of Science and Technology, Ufa, Russia  
korovkina-natalya@list.ru

ORCID: 0000-0003-1716-109X

**For citation:** Baimurzina G. R., Sadretdinova E. V., Korovkina N. V. The Ratio of Formal and Informal Platform Employment Practices in the Russian Federation (Based on Profi.ru). *Vestnik instituta sotziologii*. 2026. Vol. 17. No. 2. P. 76–98. DOI: 10.19181/vis.2026.17.2.5; EDN: YVRFBD.

**Abstract.** This article presents the results of a study aimed at identifying potentially possible and actual employment models on digital platforms (using the Profi.ru platform as an example) based on the degree of legalisation and the ratio of formal and informal practices. Currently, platform employment in Russia is predominantly informal or semi-formal, and the boundaries between formal and informal employment are significantly blurred. The paper proposes a conceptual framework for analysis based on the interpretation of formality and informality as a bipolar characteristic forming a continuum, rather than a strictly dichotomous characteristic. This allows for a more accurate reflection of the diversity of actual employment strategies of digital platform participants. Based on 70 semi-structured interviews with Profi.ru contractors, varying in age, profession, and region of residence, five models of platform employment were identified: pure full-time platform employment on a permanent basis; pure part-time platform employment on a permanent basis; part-time platform employment in combination with standard employment; casual (episodic) pure platform employment; casual (episodic) platform employment in combination with standard employment. For each model, the specifics of legalisation, motivations for participation, and the socio-demographic composition of workers are described. It is shown that the level of legalisation depends on income stability, client requirements, personal attitudes of the contractor, and institutional constraints.

The scientific novelty of this study lies in its systematisation of existing knowledge on platform employment and the testing of a conceptual framework for its analysis in the context of the relationship between formal and informal practices. The obtained results are important for improving social policy and employment regulation. They can be used to develop differentiated support measures, targeted legalisation programmes, and flexible forms of social protection aimed at different categories of platform workers.

**Keywords:** digital platform, platform employment, employment strategies, informal employment, self-employment, taxation, risks, prospects for platform employment

## References

1. Barsukova S. Yu. Essays on informal economy, or sixteen shades of grey. Moscow, VShE, 2015: 215 (in Russ.).
2. Biryukova S.S., Sinyavskaya O. V. Platform employment as a method of earning: who considers the platform as the main job. In *NEP: Novosti ekonomicheskogo povedeniya*. Moscow, NIU VShE, 2025: 6. Accessed 21.06.2026. URL: <https://publications.hse.ru/pubs/share/direct/1075402222.pdf> (in Russ.).
3. Gimpelson V. E., Zudina A. A. Informal Workers in the Russian Economy: Who Are They and How Many? *Voprosy ekonomiki*, 2011: 10: 53–76 (in Russ.). DOI: 10.32609/0042-8736-2011-10-53-76; EDN: OFPVIV

<sup>1</sup> The research is funded by the Russian Science Foundation, project No. 23-18-00775.

4. Demyanova A. V., Talakauskas D. S. Platform employment: between flexibility and informality. *Cifrovaya ekonomika*, 2025: 109. Accessed 12.05.2026. URL: <https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/1103679146.pdf> (in Russ.).
5. Zabelina O. V., Sergeeva M. V. Digital platform employment in Russia: scale, legal features and development trends. *Socialno-trudovye issledovaniya*, 2024: 4(57): 8–20 (in Russ.). DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-8-20; EDN: SLQKMY.
6. Kapeliushnikov R. I., Zinchenko D. I. Digital forms of employment in the Russian labor market. Part I. Distant employment. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i socialnye peremeny*, 2024: 6: 157–181 (in Russ.). DOI: 10.14515/monitoring.2024.6.2654; EDN: JOEAJB.
7. Kuchenkova A. V. Secondary Employment in the Context of Precarization on the Russian Labor Market. *Sotsiologicheskie issledovaniya*, 2019: 9: 73–83 (in Russ.). DOI: 10.31857/S013216250006659-7; EDN: SBOINU.
8. Platform Employment: Challenges and Possible Solutions. Moscow, CSR, April 2022. Accessed 01.05.2026. URL: <https://www.csr.ru/upload/iblock/6ca/krk89ha0yxx3ystja243obvc7ly8bntv.pdf> (in Russ.).
9. Platform Employment: Definition and Regulation. Moscow, NIU VShE, 2021. Accessed 01.05.2026. URL: [https://ncmu.hse.ru/data/2021/05/26/1438190156/Report\\_Platform\\_Employment\\_002.pdf](https://ncmu.hse.ru/data/2021/05/26/1438190156/Report_Platform_Employment_002.pdf) (in Russ.).
10. Pokida A. N., Zybunovskaya N. V., Pokida I. A. Secondary Employment of the Working Population in the Modern Labor Market. *Ekonomicheskoe razvitie Rossii*. 2023: 30: 1: 60–67. (in Russ.). EDN: RNSDJX.
11. Precarious Employment: Origins, Criteria, and Features. Ed. by Zh. T. Toshchenko. Moscow, Ves' Mir, 2021: 400 (in Russ.).
12. Sinyavskaya O. V., Biryukova S. S. et al. Platform employment in Russia: The dynamics of prevalence and key characteristics of employed individuals. Analytical report. Moscow, NIU VShE, 2024: 64 (in Russ.). DOI: 10.17323/978-5-7598-2494-7; EDN: LPKRMS.
13. Strebkov D. O., Shevchuk A. V. What do we know about freelancers? Sociology of free employment. Moscow, NIU VShE, 2022: 527 (in Russ.). DOI: 10.17323/978-5-7598-2722-1; EDN: GYGZLX.
14. Chernykh E. A. Socio-demographic characteristics and quality of employment of platform workers in Russia and the world. *Ekonomicheskie i socialnye peremeny: fakty, tendencii, prognoz*, 2021: 14: 2: 172–187 (in Russ.). DOI: 10.15838/esc2021.2.74.11; EDN: MULDYZ.
15. Cansoy M., Eddy S. et al. Homines diversi: heterogeneous earner behaviors in the platform economy. *Sociologica*, 2020: 14: 143–165. DOI: 10.6092/issn.1971-8853/11508.
16. Doucette M. H., Bradford W. D. Dual job holding and the gig economy: Allocation of effort across primary and gig jobs. *Southern Economic Journal*, 2019: 85(4): 1217–1242. DOI: 10.1002/soej.12338.
17. Dvoutelý O., Tykačová A. Single and multiple job holders: comparative study of working hours and earnings. *International Journal of Economic Policy Studies*. 2025: 19(1): 119–133. DOI: 10.1007/s42495-024-00144-0.
18. Handbook on measuring digital platform employment and work. OECD Publishing, Paris, 2023. Accessed: 12.05.2026. URL: [https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/03/handbook-on-measuring-digital-platform-employment-and-work\\_f4c975ea/0ddcac3b-en.pdf](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/03/handbook-on-measuring-digital-platform-employment-and-work_f4c975ea/0ddcac3b-en.pdf). DOI: 10.1787/0ddcac3b-en.
19. Huws U., Spencer N. H. et al. Work in the European gig economy: Research results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy. Brussels, FEPS, UNI Europa, UH, 2017. Accessed: 12.05.2026. URL: <https://grupo.us.es/iwpr/wp-content/uploads/2018/02/work-in-the-european-gig-full-report-pppdf.pdf>.
20. Kuhn K. M., Maleki A. Micro-entrepreneurs, Dependent Contractors, and Instaserfs: Understanding Online Labor Platform Workforces. *Academy of Management Perspectives*. 2017: 31(3): 183–200. DOI: 10.5465/amp.2015.0111.
21. Linking the Formal and Informal Economy: Concepts and Policies. Ed. by B. Guha-Khasnobis, R. Kanbur, E. Ostrom. Oxford, Oxford University Press, 2006: 294. DOI: 10.1093/0199204764.001.0001.

22. Maric S., Schüßler E. S., Thäter L. Neither employment nor self-employment: avenues towards functional platform-mediated work systems. *British Journal of Industrial Relations*. 2025: 63(2): 287–304. DOI: 10.1111/bjir.12855.
23. Nazurah A. M. Gig Economy: Is it a trap or stepping stone for the informal sector? *Information management and business review*. 2024: 16: 3: 28–38. DOI: 10.22610/imbr.v16i3S(I).a.4201.
24. Williams C. C. Out of the shadows: a classification of economies by the size and character of their informal sector. *Work, Employment and Society*. 2014: 28(5): 735–753. DOI: 10.1177/0950017013501951.
25. Wood A. J., Graham M., et al.. Good Gig, Bad Gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, Employment and Society*. 2018: 33(1): 56–75. DOI: 10.1177/0950017018785616.
26. Xu Y., Liu D. Decent work for the digital platform workers. A preliminary survey in Beijing. *Digital Law Journal*, 2021: 2: 1: 48–63. DOI: 10.38044/2686-9136-2021-2-1-48-63.
27. Yao Y. Uberizing the legal profession? Lawyer autonomy and status in the digital legal market. *British Journal of Industrial Relations*, 2019: 58: 3: 483–506. DOI: 10.1111/bjir.12485.

The article was submitted on: November 26, 2025

---

#### INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

**Guzel R. Baimurzina**, Candidate of Economic Sciences, Leading Researcher at the Laboratory for Regional Quality of Life Research; Chief Specialist at the Scientific Laboratory for Social and Demographic Research, Institute of Humanities and Social Sciences

**Evellina V. Sadretdinova**, Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor of the Department of Sociology and Youth Work, Institute of Humanities and Social Sciences

**Natalya V. Korovkina**, Senior lecturer of the Department of Sociology and Youth Work, Institute of Humanities and Social Sciences