



Labor practices in platform-based employment: a case study of taxi drivers

A. V. Shubina¹, I. Y. Kiselev¹

¹P. G. Demidov Yaroslavl State University, Yaroslavl, Russian Federation

DOI: 10.18255/2412-6519-2026-1-90-103

Research article
Full text in Russian

This article presents the results of a sociological study examining the work practices of taxi drivers employed on digital platforms. Primary sociological data was collected through in-depth personal interviews. Fifteen taxi drivers from various Russian cities (Yaroslavl, Belgorod, Vladimir, Volgograd, Kostroma, Krasnodar, Moscow, and St. Petersburg) served as informants. It was found that the platformization of taxi drivers' work is transforming all the key parameters of traditional employment. Informants used platform employment as a strategy to adapt to instability, rather than making a conscious choice of their career and working conditions. Most drivers were forced to use the platform employment due to job losses as a result of dismissal, economic crises, or a lack of alternative employment options. The digital platform transforms taxi driver work into a highly individualized form of employment. Drivers are excluded from stable work teams. Taxi drivers' work is characterized by irregular hours, unstable income, and a lack of social benefits (sick leave and vacation pay). Drivers bear the costs associated with operating a vehicle as a means of production. They do not perceive their work as meaningful, reporting emotional burnout and a loss of meaning in their work.

Keywords: platform employment; traditional employment; taxi drivers; work trajectories; work schedules; wages; social guarantees

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Shubina, Anastasia V.	E-mail: anastasia12shubina@gmail.com Postgraduate
-----------------------	--

Kiselev, Igor Y.	E-mail: igkisselev@mail.ru ORCID iD: 0000-0003-1152-4558 D. Sc. (Sociology)
------------------	---

Funding: The Potanin Foundation

For citation: Shubina A. V., Kiselev I. Y. Labor practices in platform-based employment: a case study of taxi drivers // Social'nye i gumanitarnye znaniya. 2026. Vol. 12, No. 1. P. 90-103. (in Russ.)



Особенности трудовой деятельности в условиях платформенной занятости (на примере водителей такси)

А. В. Шубина¹, И. Ю. Киселев¹

¹Ярославский государственный университет им П. Г. Демидова, Ярославль, Российская Федерация

DOI: 10.18255/2412-6519-2026-1-90-103

УДК 316.334.22

Научная статья

Полный текст на русском языке

В статье представлены результаты авторского социологического исследования, направленного на изучение особенностей трудовой деятельности водителей такси, занятых на цифровых платформах. Сбор первичных социологических данных проведен методом личного глубинного интервью. В качестве информантов выступили 15 водителей такси из разных городов России (Ярославль, Белгород, Владимир, Волгоград, Кострома, Краснодар, Москва, Санкт-Петербург). Установлено, что платформизация труда водителей такси приводит к трансформации всех основных параметров традиционной занятости. Информанты посредством платформенной занятости реализовали стратегию адаптации к нестабильности, нежели сделали осознанный выбор профессиональной деятельности и условий трудовой деятельности. Большинство водителей пришли на платформу вынужденно по причине потери работы в результате увольнения, кризисных явлений в экономике, отсутствия альтернативных вариантов трудоустройства. Цифровая платформа трансформирует трудовую деятельность водителя такси в максимально индивидуализированную форму занятости. Водители исключены из устойчивых трудовых коллективов. Труд водителей такси характеризуется ненормированным графиком работы, нестабильным доходом, отсутствием социальных гарантий (оплата больничных, отпуска). Водители несут издержки, связанные с эксплуатацией автомобиля как средства производства. Они не воспринимают свою деятельность как полноценный труд, обозначают проблему эмоционального выгорания и потери осмысленности трудовой деятельности.

Ключевые слова: платформенная занятость; традиционная занятость; водители такси; трудовые траектории; график работы; оплата труда; социальные гарантии

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Шубина, Анастасия Васильевна | E-mail: anastasia12shubina@gmail.com
Аспирант кафедры социологи

Киселев, Игорь Юрьевич | E-mail: igkisselev@mail.ru
ORCID iD: 0000-0003-1152-4558
Доктор социологических наук, профессор, заведующий кафедрой социологии

Финансирование: Фонд Потанина

Для цитирования: Шубина А. В., Киселев И. Ю. Особенности трудовой деятельности в условиях платформенной занятости (на примере водителей такси) // Социальные и гуманитарные знания. 2026. Том 12, № 1. С. 90-103.

По всему миру растут масштабы платформенной занятости. Согласно определению, используемому Федеральной службой государственной статистики, она представляет собой «деятельность в интересах других лиц, осуществляемая человеком через цифровую платформу или на ней с целью получения заработной платы или прибыли» [1, с. 14]. При этом подчеркивается, что для категоризации занятости как платформенной важно соблюдение условия: «цифровая платформа или приложение для телефона контролирует и/или организует основные аспекты деятельности: доступ к клиентам, оценку выполненной деятельности, инструменты, необходимые для выполнения работы, платежей, распределение и установление приоритетов выполняемой работы» [Там же]. Фактически между работником и потребителем результата его труда возникает посредник – платформа, которая не просто «сводит» между собой участников рынка, но и активно участвует в их взаимодействии.

Важно отметить, что подобная форма занятости в России не имеет в данный момент правового регулирования, исключает предоставление социальных гарантий в полном объеме, но при этом позволяет работнику самостоятельно выбирать место и график работы, интенсивность занятости, вид реализуемого проекта. Платформенная занятость привлекает простотой «входа» в трудовую деятельность – легкостью регистрации на платформе и возможностью начать работать, что обеспечивает занятость для категорий населения, которые испытывают проблемы на рынке труда (молодежь, пожилые, люди с ограниченными возможностями здоровья, женщины с детьми, мигранты) [2, с 87]. Кроме того, платформенная занятость рассматривается и как источник дополнительного дохода для тех, у кого работа уже есть.

В результате доля вовлеченных в платформенную занятость растет.

По данным Международной организации труда, количество платформ увеличилось со 193 в 2010 году до 1070 в 2023 году [3, с. 18]. При этом 80 % всех работников глобальных онлайн-платформ приходится на 15 стран: Индию, Бангладеш, Пакистан, США, Великобританию, Филиппины, Украину, Российскую Федерацию, Египет, Индонезию, Китай, Сербию, Шри-Ланку, Канаду и Кению. Максимальная доля работников на основных онлайн-платформах среди 15 крупнейших стран мира приходится на страны Азии: Индию (26,9 %), Бангладеш (14,62 %), Пакистан (12,05 %), Филиппины (3,33 %), Индонезию (1,52 %), Китай (1,42 %), Шри-Ланку (1,13 %) [Там же. С. 22].

В России, по данным Федеральной службы государственности статистики, в 2024 году в платформенную занятость по основному месту работы включены 2 806 000 человек [4]. Для сравнения: в 2023 году численность составляла 3 244 000 человек [5]; в 2022 году – 3 469 000 [6, с. 59].

В нашей стране рост платформенной занятости наблюдался на фоне пандемии COVID-19 [7, с. 110]. После снятия карантинных ограничений доля работников, включенных в нетрадиционные формы занятости, сократилась: в дистанционную – в большем объеме, в платформенную – меньшем.

Однако можем предполагать, что платформенная занятость останется неотъемлемой частью трудового поведения россиян. Платформенная занятость как разновидность цифровой занятости является одним из показателей цифровой экономики [8, с. 81], развитие которой стало следствием Четвертой промышленной революции, характеризующейся внедрением в производство киберфизических систем [9]. Основные показатели развития цифровой экономики в России растут. При этом в 2023 году, по разным оценкам, от 2 до 5 % ВВП России приходится на платформен-

ную экономику [10, с. 23]. Ожидается, что к 2030 году 15 млн. человек будут работать на цифровых платформах [10, с. 23].

Дальнейшее развитие платформенной занятости может быть связано с выходом на рынок труда представителей поколений «младших миллениалов» (период рождения 1991–2000) и «зумеров» (период рождения 2001 и позже) [11, с. 32]. Они завершили получение образования и начали строить трудовую траекторию. Взросление представителей данного поколения происходило под влиянием трех факторов: развития «умных» гаджетов, социальных сетей и спада экономики. В результате они не только обладают навыками для участия в платформенной занятости, но и разделяют трудовые ценности и поведенческие модели, которые делают привлекательной занятость посредством цифровых платформ.

Так, согласно данным, представленным в экспертно-аналитическом докладе ВЦИОМ-Консалтинг о трудоустройстве молодежи в современной России¹, 54 % молодых людей считают идеальным форматом работы гибридный формат; 16 % таковым считают «полную удаленку». Кроме того, 33 % опрошенных ориентированы на частую смену работы с целью приобретения разнообразного и полезного опыта. При этом среди молодых специалистов ориентированы на частую смену работы 29 % опрошенных с высшим и 35 % со средним специальным образованием. Современная молодежь с безразличием относится к тому, будет ли оформлена на работу по трудовому договору или договору ГПХ. У нее существует запрос на получение ежедневных выплат и получение части зарплаты или премии «в конверте», чтобы не платить налоги [12]. Отмеченные молодыми респондентами особенности места работы во многом совпадают с условиями занятости на основе интернет-платформ. В связи с этим можно ожидать дальнейшего роста платформенной занятости.

По этой причине возрастает актуальность изучения платформенной занятости, поскольку она, наряду с другими новыми формами занятости, приводит к глубинным изменениям труда как социальной практики. Подобные изменения важно описать, оценить социальные последствия, к которым они приведут, выявить риски, появляющиеся в связи распространением занятости через цифровые платформы. Кроме того, важно понимать и открывающиеся возможности занятости через цифровые платформы для регулирования ситуации на рынке труда.

Трансформация трудовых практик в условиях платформенной занятости

Цифровизация экономики сопровождается изменениями, которые обусловили, по мнению И. Л. Сизовой и И. А. Григорьевой, «ломкость труда и занятости» [13]. В свою очередь, Л. В. Логинова расценивает произошедшие изменения как деинституционализацию традиционно организованного труда и формирование новой нормальности трудовых отношений [14]. В числе показателей стандартной и стабильной занятости наемных работников: работа на предприятии, в организации, в учреждении, на фирме; официальное оформление (по трудовой книжке, трудовому контракту, соглашению); предприятие не имеет долгов по зарплате; в течение последних 12 месяцев не уменьшали зарплату (принудительно не сокращали часы работы); в течение последних 12 месяцев не отправляли в вынужденный неоплачиваемый отпуск; отсутствие переработок (работа не более 40 часов в неделю);

¹ Опрошены 4 группы респондентов: старшекурсники вузов, молодые специалисты с высшим образованием (до трех лет опыта работы после получения диплома); старшекурсники колледжей; молодые специалисты со средним профессиональным образованием (до трех лет опыта работы после получения диплома).

не меняли место работы или профессии за последние 12 месяцев; не имели дополнительной оплачиваемой работы [15, с. 90]. Отметим, что перечисленные критерии описывают стандартную занятость, представления о которой закреплены на уровне законодательства и воспроизводятся в социальных практиках в сфере труда. Платформенная занятость приводит не просто к невыполнению отдельных или всех перечисленных критериев, она предполагает опору на другие основания при организации трудовых отношений.

Прежде всего занятость перестает быть «стабильной». Цифровая экономика создала условия для становления гигномики – формы организации труда, предполагающей, что «на фирму могут работать люди, не являющиеся ее постоянными сотрудниками, в отношении которых она не принимает обязанностей работодателя, но считает возможным применять к ним различные дисциплинарные санкции» [16, с. 71]. Фактически в условиях гигномики работник может не иметь постоянного места работы, не быть связанным постоянными трудовыми отношениями с конкретным работодателем. В результате понятие рабочего места замещается «рабочим окружением» [13, с. 54]. Заказ на выполнение работы размещается на интернет-платформе и будет выполнен «неизвестной и неопределенной группой исполнителей» [Там же]. При этом сами задания приобретают характер проектной работы, то есть отличаются уникальностью, нежели цикличностью и рутинной.

Вместе с тем отметим, что квази-местом работы становится цифровая платформа, которую используют занятые. Согласно результатам исследования ИСП НИУ ВШЭ, независимо от того, рассматривается ли платформенная занятость как основное место работы, регулярная или эпизодическая подработка, большинство опрошенных взаимодействует с одной платформой (51,6 %). Особенно данная тенденция выражена у тех, для кого платформенная занятость – постоянное место работы (61,6 %) [17, с. 52].

Отсутствие привязанности к месту работы и содержанию задач неизбежно приводит к изменению принципов оформления трудовых отношений. В России правовая основа трудовых отношений на основе платформенной занятости в соответствии с трудовым кодексом не определена. В результате регулирование отношений между заказчиками и исполнителями происходит на основе договора гражданско-правового характера, который не предполагает официальное трудоустройство, запись в трудовую книжку и учет стажа. Договор заключается на определенный срок. Среди занятых через цифровые платформы присутствуют самозанятые и индивидуальные предприниматели. Согласно исследованию ИСП НИУ ВШЭ, в 2024 году 54,5 % платформенных занятых стали оформлять выполненные работы официально. При этом больше половины из них – самозанятые; 22,4 % – заключившие договор подряда (разновидность договора гражданско-правового характера) и 16 % – индивидуальные предприниматели. Важно отметить, что 34,2 % не оформляют официально выполненные работы, 18,8 % – оформляют официально часть работ, а часть выполняют на условиях устной договоренности [Там же. С. 25–26].

В результате работник и работодатель не только не объединены присутствием в одном физическом пространстве рабочего места, но и не всегда связаны юридически обязывающими отношениями, которые характерны для традиционной трудовой занятости.

Трансформируются и другие стороны традиционной занятости. В условиях платформенной занятости отсутствует нормативно определенное рабочее время.

Заказчик оплачивает результат труда, который должен быть представлен в установленные сроки. В свою очередь, планирование времени на получение результата остается за исполнителем.

Как показывают результаты исследований, продолжительность рабочей недели вовлеченных в платформенную занятость отличается от стандартной (40 часов в неделю). Согласно результатам исследования ИСП НИУ ВШЭ, у 71,6 % платформенных занятых число отработанных через платформы часов на протяжении недели до опроса составило до 10 часов в неделю. Однако у тех, для кого платформенная занятость – основное место работы, продолжительность рабочей недели составила 40 и более часов (38,0 %); 30–39 часов в неделю работали 11,3 % опрошенных [Там же. С. 41]. Вместе с тем продолжительность рабочей недели зависит от сферы экономической деятельности. Так, 27 % курьеров заняты менее 20 часов в неделю, однако 28 % работают более 45 часов, а 13 % – 60 и более часов в неделю. Стандартная рабочая неделя (35–45 часов) – у 23 % платформенных занятых [18, с. 10].

Отметим, что «нестандартная» рабочая неделя, гибкий график – одно из основных преимуществ платформенной занятости, делающий ее более привлекательной, чем традиционные формы занятости [17, с. 38–39].

В свою очередь, основные недостатки связаны с отсутствием социальных гарантий, которые предполагает традиционная занятость: отсутствие оплачиваемого больничного и отпуска, права на пенсию [Там же]. Например, среди курьеров важность предоставления оплачиваемого отпуска называли 35 % опрошенных. При этом лишь 17 % имеют возможность получить такой отпуск. Подобные несоответствия существуют и по другим категориям социальных благ: страхование от несчастных случаев – 26 % и 15 % соответственно; выплата премий – 17 % и 9 % соответственно; пособие при временной нетрудоспособности – 20 % и 14 % соответственно [18, с. 21].

Кроме того, недостатком является и изменчивый, нестабильный доход. График получения выплат также отличается от стандартной занятости. Например, курьеры получают выплаты ежедневно (18 %), один или несколько раз в неделю (49 %). Встречаются выплаты 3 раза в месяц [Там же. С. 11].

Обзор результатов социологических исследований позволяет сделать вывод, что трансформация традиционной занятости происходит по всем основным пунктам: включенности работников в трудовые отношения непосредственно на предприятиях; оформлению трудовых отношений; определению рабочего времени; регулярности оплаты труда; обеспечению социальных гарантий.

Вместе с тем, согласно результатам исследований, платформизация затронула разные сферы экономики. Кроме того, как подчеркивают Р. И. Капелюшников и Д. И. Зинченко, «платформенная занятость представляет собой неоднородное явление с поляризованной внутренней структурой» [7, с. 125]. Она объединяет людей разного возраста, уровня образования, квалификации. В категорию платформенных занятых попадает и курьер по доставке еды, и репетиторы, и дизайнеры, и программисты. Для одних платформенная занятость – основное место работы, для других – подработка. В результате попытка обобщить характеристики занятости приводит к усредненным результатам и подчас не совсем корректным выводам. В связи с этим наряду с описанием общих закономерностей платформенной занятости важно отмечать и особенности, свойственные конкретной сфере экономической деятельности.

По данным федеральной службы государственной статистики, в 2023 году самая большая доля занятых через цифровые платформы по основной работе приходилась на следующие виды экономической деятельности: торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов (19,3 %), транспортировка и хранение (19,3 %) [19, с. 85].

Приведенные данные служат обоснованием для обращения к деятельности водителей такси с целью анализа их трудовых практик в русле платформенной занятости.

Программа социологического исследования

Эмпирическую базу исследования составили результаты 15 глубинных интервью водителей такси из разных городов России.

Исследование направлено на решение следующих задач:

- выявить социально-демографические характеристики водителей такси, занятых через цифровые платформы;
- описать карьерные траектории водителей такси, мотивацию выбора платформенной занятости и перспективы продолжения занятости на платформе;
- раскрыть особенности восприятия водителями условий труда и справедливости системы оплаты;
- установить продолжительность рабочего дня;
- определить наличие мер социальной поддержки водителей такси.

В качестве информантов выступили водители такси как на личном автомобиле, так и арендующие автомобиль; трудоустроенные в качестве самозанятых, индивидуальных предпринимателей и работающие по трудовому договору с таксопарком; имеющие разный стаж работы.

Метод сбора данных: глубинное полуструктурированное интервью. В ходе интервью после блока общих вопросов, позволяющих выяснить возраст и уровень образования респондентов, продолжительность работы в такси в целом и через цифровые платформы в частности, респондентам заданы вопросы об особенностях работы в такси через цифровые платформы. Вопросы первого блока позволяют выяснить условия труда водителей такси. Вопросы второго блока направлены на выявление профессионального пути водителей такси и опыта работы, то есть выявление того, как водители такси пришли к платформенной занятости. Посредством вопросов третьего блока определены возможности и ограничения платформенной занятости. Четвертый блок вопросов направлен на выявление процессов самоорганизации и поддержки в деятельности водителей такси на условиях платформенной занятости.

Результаты интервью обработаны посредством выполнения тематического анализа.

Результаты социологического исследования

Социально-демографический портрет водителя такси

В интервью приняли участие водители-мужчины.

Возраст информантов варьирует от 25 до 61 года. При этом 10 из 15 опрошенных – в возрасте от 34 до 52 лет, что указывает на преобладание водителей среднего возраста.

Треть опрошенных (5 информантов) имеют высшее образование, две трети – среднее специальное образование (10 информантов).

Большинство опрошенных (9 информантов) состоят в браке; 3 – не женаты; 2 – находятся в разводе.

Географический охват информантов достаточно широк: Ярославль, Белгород, Владимир, Волгоград, Кострома, Краснодар, Москва, Санкт-Петербург. Таким образом, возможность платформенная занятости имеется не только в мегаполисах, таких как Москва и Санкт-Петербург, но и в региональных городах-миллионниках, а также в относительно небольших городах (Ярославль, Кострома, Владимир).

Составленный портрет по ряду параметров соответствует данным, которые получены в исследованиях, проведенных посредством количественных методов. Однако имеются и различия. Как отмечают в своем исследовании Р. И. Капелюшников и Д. И. Зинченко, в структуре платформенных занятых преобладают мужчины (58 %), жители городов (82 %), состоящие в браке (70 %), в возрасте 30–39 лет (40 %), с высшим образованием (40 %) [7, с. 121]. Отличия обнаруживаются по характеристикам возраста и образования. Участники интервью – старше, чем модальный возраст. Вместе с тем, по результатам исследований, доли участников платформенной занятости в возрасте 20–29 лет и 40–49 также весьма существенны в общем распределении участников платформенной занятости по возрасту и составляют 18 % и 26 % соответственно [Там же]. Возрастной состав принявших участие в исследовании таксистов в целом соответствует этому более широкому диапазону. Вместе с тем в общемировой практике средний возраст водителей такси на условиях платформенной занятости – 36 лет [20, с. 110]. Имеются также расхождение по уровню образования. Среди информантов-водителей такси преобладают мужчины со средним специальным образованием. Отклонение от общего профиля участников платформенной занятости объясняется спецификой деятельности, которая не требует специальной квалификации.

Трудовые траектории платформенных занятых

Работа в такси для большинства информантов на момент интервью выступает основным источником дохода. В то же время некоторые респонденты совмещают её с другой деятельностью. Так, часть водителей использует такси как подстраховку, часть ждёт улучшения условий на основной работе, а у некоторых основной доход формально не выделяется отдельным бюджетом. Несмотря на это, общий акцент всех интервьюируемых остаётся на том, что трудовая деятельность через платформу такси является для них ведущей: именно она формирует основные трудовые траектории, временные и финансовые рамки, а также привычки и образ жизни.

Анализ ответов информантов позволяет сделать вывод, что все они посредством платформенной занятости реализовали стратегию адаптации к нестабильности, нежели сделали осознанный выбор профессиональной деятельности на основе взвешенной оценки рисков и открывающихся возможностей или сформированной профессиональной идентичности. Большинство водителей пришли на платформу вынужденно по причине потери работы в результате увольнения, кризисных явлений в экономике, отсутствия альтернативных вариантов трудоустройства:

«Был крановщиком, стройки встали – пошёл в такси» (Владимир, 61 год, Ярославль).

«Подрабатывал с юности. Потом остался без работы – ушёл в такси» (Максим, 37 лет, Волгоград).

«Работал я коммерческим директором и на конец 2022 года я оказался без работы, там произошла реорганизация» (Александр, 52 года, Белгород).

Приведенные цитаты подчеркивают вынужденный характер входа в профессию, обусловленный внешними обстоятельствами и отсутствием других возможностей для трудоустройства. Такая модель соответствует концепции вынужденной трудовой мобильности.

Отметим, что многие информанты изначально рассматривали работу в такси как временное решение, подработку или «переходную фазу» к новой работе, однако со временем закрепились в этой деятельности.

«Такси поначалу было, так, на ход ноги, но в итоге остался, уже пять лет катаю» (Агил, 48 лет, Москва).

«Пятьдесят на пятьдесят: иногда совмещаю, но в основном живу на такси» (Максим, 37 лет, Волгоград).

«Я так-то много, где работал, но по вечерам всегда бомбил, были вот определенные точки. Ездил так иногда, а потом подсел» (Дмитрий, 37 лет, Москва).

Водителям такси со временем становится сложнее сменить сферу деятельности из-за отсутствия альтернатив, привычки или других преимуществ платформенной занятости.

Таким образом, водители такси реализуют трудовую траекторию вынужденного входа в профессию, которая рассматривалась как временная, но стала постоянной.

Восприятие условий труда

Водители такси дают двойственные оценки работы в такси на основе платформенной занятости, выделяют как позитивные, так и негативные аспекты.

Позитивные стороны представлены конструктами «свобода», «гибкость», «доход» и «общение».

Большинство водителей среди преимуществ платформенной занятости отмечают свободу действий и гибкость графика работы:

«Работа очень мобильная, можешь поехать по делам и поставить функцию эту, по делам» (Агил, 48 лет, Москва);

«В этом и кайф – сам себе хозяин. Вышел в обед, поработал до вечера, потом домой. Или вообще выходной сделал, если дела» (Владислав, 25 лет, Ярославль);

«Можно утром детей в сад отвести, потом поездить, потом ещё вечером выехать. График под себя подстраиваешь» (Андрей, 38 лет, Санкт-Петербург).

Значимым преимуществом является возможность быстро получить деньги. Многие отмечают, что эта работа позволяет «всегда иметь что-то на руках»:

«Самое главное – тут всегда есть деньги. Надо – вышел и накатал» (Эмиль, 34 года, Ярославль).

«Я знаю, что, если надо, я яду – и через пару часов у меня на кармане уже есть. Это лучше, чем ждать аванс или перевод» (Александр, 43 года, Ярославль).

Отдельным мотивом работы на условиях платформенной занятости является общение с «интересными пассажирами». Иначе говоря, работа в такси – возможность установить контакты с большим количеством разных людей и, может быть, даже завести полезные связи:

«И еще много общаешься, очень много информации от людей получаешь. Я вот вез женщину [...] она начала рассказывать про охотничьи угодья Ивана Грозного» (Агил, 48 лет, Москва).

«Пассажиры бывают всякие, с кем-то интересно, с кем-то даже подружился. Один раз юриста возил, [...] он потом мне с машиной помог» (Андрей, 38 лет, Санкт-Петербург).

Общение с людьми и чувство вовлечённости в городскую жизнь компенсирует некоторым водителям рутинную и напряжённую работу вне формального трудового коллектива.

Негативные аспекты работы водителей такси в условиях платформенной занятости связаны с нестабильностью, отсутствием гарантий, выгоранием.

Информанты характеризуют свою работу как связанную с высоким уровнем неопределенности. Даже при интенсивности работы заработок зависит от скрытых параметров алгоритма, поведения пассажиров, погодных условий и других обстоятельств:

«Сегодня заработал, завтра – пусто. Очень нервная работа» (Александр, 43 года, Ярославль).

Водители также отмечают физическое и психологическое утомление от продолжительных смен, необходимости постоянно быть в движении и готовности к конфликтам:

«Ты целый день за рулем, сидишь, голова гудит. Потом – спина болит, глаза устают, и никакой тебе больничный» (Андрей, 38 лет, Санкт-Петербург).

В целом субъективная оценка платформенной занятости у респондентов носит амбивалентный характер: большинство воспринимают эту работу как вынужденный компромисс, который позволяет зарабатывать здесь и сейчас, но не даёт ощущения стабильности и перспективы. Для одних – это временное решение, пока нет лучшего варианта. Для других – привычный образ жизни, с которым они научились мириться:

«Ну, я не жалуюсь. Лучше, чем на заводе пахать. Но, конечно, если б была стабильная нормальная работа – ушёл бы» (Эмиль, 34 года, Ярославль).

Таким образом, восприятие условий труда в ситуации платформенной занятости формируется на пересечении личных ожиданий и социально-экономического положения. При этом важную роль играет опыт взаимодействия с самой платформой.

Взаимодействие с платформой как составляющая трудовой деятельности

Анализ интервью показал, что трудовая деятельность водителей такси на цифровых платформах организована по принципу формальной автономии и фактической зависимости. Прежде всего эта двойственность отражается на *продолжительности рабочего дня*.

Респонденты практически единогласно отмечают отсутствие фиксированного графика работы, возможность самостоятельно выбирать, когда выходить на линию, и управлять длительностью смен. Формально эта гибкость соответствует концепции атипичной занятости и смягчению наиболее острых форм занятости [21, с. 57]. Однако на практике водители остаются зависимыми от алгоритмов платформ, которые определяют поток заказов и уровень дохода. Один из водителей описывает эту ситуацию так:

«Я просто всегда нажимаю кнопку принять заказ и всё – еду. Всё зависит от того, сколько денег надо» (Максим, 37 лет, Волгоград). Однако в действительности она реализуется в условиях высокого экономического давления и платформенного контроля.

Стремление «отбить аренду» или достичь целевого заработка побуждают водителей работать по 12–15 часов в день, зачастую без выходных.

«Работаю с 7 утра и до вечера, а иногда и до 2 ночи. Без этого не выйдет заработать» (Эмиль, 34 года, Ярославль).

Некоторые водители работают даже в выходные, просто сокращают количество часов за рулем.

«В выходные работаю где-то половину смены, 5-6 часов. По настроению обычно, могу один день пропустить или выходные целиком» (Агил, 48 лет, Москва).

«Надо работать 31 рабочий день [...] в какие-то из этих буду работать часов 10, это будет считаться как мой выходной» (Дмитрий, 37 лет, Москва).

Продолжительная рабочая неделя – воздействие двух факторов, характерных для платформенной занятости в данной сфере деятельности. Первый – почти все издержки (топливо, амортизация, ремонт) несёт сам водитель. Если он арендует автомобиль, то к издержкам прибавляются регулярная арендная плата – фиксированная сумма в день или в месяц.

«Я сначала должен аренду отбить, а потом уже только зарабатывать. 60 тысяч в месяц только на машину уходит» (Эмиль, 34 года, Ярославль).

«Я вот проснулся утром и в два часа дня я как бы должен за нее аренду отдать. Вот, как бы, мне нужно до 14:00 аренду отбить» (Агил, 48 лет, Москва).

Второй фактор продолжительного рабочего дня – нестабильность доходов. Размер заработка зависит не столько от усилий, сколько от «удачи» и действий алгоритма, влияющего на распределение заказов.

«Можно 3 часа катать и заработать 2 тысячи, а можно – 4. Это как повезёт» (Максим, 37 года, Волгоград).

«Никто не знает, по какому принципу они дают цели. Говорят, что выбирает компьютер» (Эмиль, 34 года, Ярославль).

Цифровая платформа реализует мягкое, но всеобъемлющее управление.

Контроль осуществляется через следующие инструменты: неочевидные для водителей алгоритмы распределения заказов, рейтинговую систему и принудительную дисциплину через экономическое стимулирование.

Хотя многие водители заявляют, что «работают, когда хотят», повседневная логика их действий подчинена правилам платформы.

Некоторые информанты выражают удовлетворение текущей системой, воспринимая её как более справедливую и удобную по сравнению с традиционным такси:

«Если не нарушаешь – всё нормально» (Владислав, 25 лет, Ярославль).

«Раньше – по рации, распределение заказов зависело от диспетчера. Сейчас – всё удобно и прозрачно» (Михаил, 35 лет, Кострома).

Такие оценки встречаются у молодых информантов, которые начали работать уже в эпоху платформ, либо у тех, кто относительно стабильно зарабатывает и не сталкивается с блокировками.

Однако даже среди лояльных участников присутствует тревога и недоверие к алгоритмам, особенно в ситуациях потери доступа к заказам или применения санкций:

«Никто не знает, как дают заказы. Алгоритм решает – я просто еду» (Владимир, 61, Ярославль).

«Рейтинг упал – работы нет. Почему? Не объясняют. Поддержка отвечает – «решает компьютер» (Валентин, 52 года, Москва).

Таким образом, восприятие условий труда зависит от позиции внутри алгоритмической иерархии, которую водитель сам не всегда может осознать.

Меры социальной поддержки водителей такси

Результаты интервью показывают, что социальные гарантии, привычные для наёмных работников (оплачиваемый отпуск, больничный лист, компенсации при временной нетрудоспособности), в платформенной занятости водителей такси практически отсутствуют. Болезнь или необходимость отдыха напрямую означают потерю дохода:

«Болею – сижу дома, никто ничего не платит, сам за себя отвечаешь. Болезнь – твои проблемы» (Александр, 43 года, Ярославль).

«Болею некогда. Заболел – не работаешь, денег нет. Компенсаций, выплат – ничего этого нет. Всё сам» (Владимир, 63 года, Ярославль).

«Ну, конечно, ничего не возмещается. Почувствовал себя плохо и просто не выходишь... Хочешь в отпуск? Пожалуйста, заработал сам и уезжаешь» (Агил, 48 лет, Москва).

Водители подчеркивают, что в отличие от традиционной занятости, когда работодатель несёт часть социальных обязательств, в платформенной модели «каждый отвечает сам за себя». Любые периоды болезни или отдыха означают простой без дохода.

При этом формально у агрегаторов существуют дополнительные сервисы, например, возможность оформить страховку, но сами водители оценивают их как малоэффективные:

«Есть возможность приобрести страховой полис... Но выплаты не более тысячи рублей в день. Сказать, что это хоть какая-то подпитка – сложно» (Валентин, 52 года, Москва).

Вместо системной поддержки платформы чаще предлагают мелкие бонусы, которые не компенсируют отсутствие мер социальной защиты.

Таксопарки также не выполняют функции работодателя, свойственные традиционной занятости, и выступают лишь как арендные конторы. Заболевший водитель обязан сдать машину и фактически остаётся без заработка:

«Агрегатор ни за что не отвечает, это просто информационный сервис. Таксопарки – это просто арендные конторы. Если заболел, сдавай машину и сиди дома» (Дмитрий, 37 лет, Москва).

В целом водители воспринимают отсутствие социальных гарантий как данность, часть той формы занятости, в которую они включены:

«Нет ничего такого, всё сам. В отпуск сам ухажу, машину в парк и своими делами занимаюсь» (Эмиль, 34 года, Ярославль).

«Нет, конечно, ну это как бы все мои трудности. Можно обойтись и без этого» (Максим, 37 лет, Волгоград).

Таким образом, именно водители несут издержки больничных, отпуска или простоя. Агрегатор или государство пока не создали эффективных механизмов социальной поддержки для этой категории занятых.

Выводы

Проведенное исследование трудовых практик водителей такси подтверждает, что платформизация обуславливает формирование новой конфигурации труда, которая характеризуется трансформацией всех основных параметров традиционной занятости.

Цифровая платформа трансформирует трудовую деятельность водителя такси в максимально индивидуализированную форму занятости. Водители исключены из устойчивых трудовых коллективов. Алгоритм распределяет заказы на основе индивидуальных метрик. Водители работают в одиночку, не встречаются в общем пространстве автотранспортного предприятия, не формируют традиционные горизонтальные связи. Данная тенденция может быть интерпретирована как проявление атомизации труда, когда утрачиваются устойчивые формы коллективной идентичности, характерные для индустриальных профессий. Водитель такси превращается в самозанятого фрилансера на платформе, конкурирующего с другими в цифровой среде.

Труд водителей такси характеризуется ненормированным графиком работы, нестабильным доходом, отсутствием социальных гарантий. Более того, водители несут издержки, связанные с эксплуатацией автомобиля как средства производства.

Алгоритмическое управление трудом оказывает влияние не только на повседневную занятость, но и на самоощущение работников. У многих водителей наблюдается эрозия профессиональной идентичности: они не воспринимают свою деятельность как полноценный труд, обозначают проблему эмоционального выгорания и потери осмысленности трудовой деятельности.

Таким образом, в условиях платформизации занятости происходит трансформация не только поведенческих практик, но и их смыслового наполнения.

Ссылки

1. Итоги выборочного обследования рабочей силы за II квартал 2024 г. Введение // Росстат. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (дата обращения: 07.08.2025).
2. Комарова О. М. Дестабилизирующее влияние цифровых платформ на систему занятости населения // Управленческий учет. 2024. № 2. С. 282-292. DOI 10.25806/uu2024282-292
3. Обеспечение достойного труда в платформенной экономике. Международная конференция труда. 113-я сессия, 2025 г. // Международная организация труда. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-01/ILC113-V%281%29-%5BWORKQ-231121-002%5D-Web-RU_0.pdf (дата обращения: 07.08.2025).
4. Итоги выборочного исследования рабочей силы. 2024 г. Раздел 2. Занятость населения // Росстат. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (дата обращения: 07.08.2025).
5. Рабочая сила, занятость и безработица в России 2024. Раздел 2. Занятость // Росстат. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab_sila_2024.htm (дата обращения: 07.08.2025).
6. Труд и занятость в России. 2023. М.: Росстат, 2023. 180 с. URL: http://ssl.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Trud_2023.pdf (дата обращения: 07.08.2025).
7. Капелюшников Р. И., Зинченко Д. И. Цифровые формы занятости на российском рынке труда. Часть II: платформенная занятость // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2025. № 1. С. 107-129. DOI 10.14515/monitoring.2025.1.2782

8. Цифровая экономика: 2024: краткий статистический сборник / В. Л. Абашкин, Г. И. Абдрахманова, К. О. Вишневский, Л. М. Гохберг и др.; Нац. исслед. ун-т "Высшая школа экономики". М.: ИСИЭЗ ВШЭ, 2024. 124 с.
9. Тарасов И. В. Индустрия 4.0: понятие, концепции, тенденции развития // Стратегии бизнеса. 2018. № 6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/industriya-4-0-ponyatie-kontseptsii-tendentsii-razvitiya> (дата обращения: 07.08.2025). EDN UWAXCR
10. Белая книга цифровой экономики 2019-2024. URL: https://xn-80aaexclboigdbt9c2a2j7a.xn-p1ai/upload/uf/137/fw6sadb8z2rw9ozk09f68il3rkevo0u2/White_paper_2019_2024.pdf (дата обращения: 10.01.2026).
11. Радаев В. В. Раскол поколения миллениалов: историческое и эмпирическое обоснование. (Первая часть) // Социологический журнал. 2020. Том 26, № 3. С. 30-63. DOI: 10.19181/socjour.2020.26.3.7395
12. Трудоустройство молодежи в современной России: возможности, проблемы, решения: экспертно-аналитический доклад // ВЦИОМ. 27.05.2025. URL: https://wciom.ru/fileadmin/user_upload/doklad_trudoustroistvo_molodezhi.pdf (дата обращения: 07.08.2025).
13. Сизова И. Л., Григорьева И. А. Ломкость труда и занятости в современном мире // Социологический журнал. 2019. Том 25, № 1. С. 48-71. DOI: 10.19181/socjour.2018.25.1.6279
14. Логинова Л. В. Деинституционализация традиционно организованного труда: новая нормальность трудовых отношений // Logos et Praxis. 2024. Т. 23, № 2. С. 142-152. DOI 10.15688/lp.jvolsu.2024.2.15
15. Темницкий А. Л. Ресурсный потенциал precarious работников в России // Социологические исследования. 2022. № 11. С. 86-99. DOI 10.31857/S013216250021065-4
16. Крауч К. Восторжествует ли гигэномика? // Экономическая социология. 2019. Том 20, № 4. С. 70-77. EDN VMIFTQ
17. Платформенная занятость в России: динамика распространенности и ключевые характеристики занятых. Экспертный доклад / О. В. Синявская [и др.]; Нац. исслед. ун-т "Высшая школа экономики". М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2024. 64 с. URL: <https://publications.hse.ru/pubs/share/direct/940903153.pdf> (дата обращения: 08.08.2025). DOI 10.17323/978-5-7598-4067-1
18. Формы занятости на рынке курьерских услуг // Центр стратегических разработок. 10.06.2021. URL: <https://www.csr.ru/ru/research/formy-zanyatosti-na-rynke-kurierskikh-uslug/> (дата обращения: 08.08.2025).
19. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2024: Стат. сб. / Росстат. М.: Росстат, 2024. 152 с.
20. Зайцева О. В. Платформенная занятость: сущность, тенденции развития и особенности оценки // Вестник Витебского государственного технологического университета. 2024. № 1. С. 105-121. DOI 10.24412/2079-7958-2024-1-105-121
21. Современные информационные технологии регулирования занятости от неустойчивых к устойчивым формам / В. Н. Бобков, И. В. Новикова, И. Л. Шичкин, Н. В. Бобков // Уровень жизни населения регионов России. 2016. № 4. С. 47-59. EDN YGFWJN