

И. А. Златогуре

ЦИФРОВАЯ ЗАНЯТОСТЬ В РОССИИ И СТРАНАХ СОДРУЖЕСТВА НЕЗАВИСИМЫХ ГОСУДАРСТВ

ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

Аннотация. В статье рассмотрены условия занятости на развивающихся цифровых платформах в России, ряде стран СНГ. Приведены принципы взаимодействия организаторов платформ, фрилансеров. Проанализированы преимущества, недостатки платформенной занятости, характерные для посткризисной экономики. Выявлено, что национальное законодательство в части платформенной занятости на постсоветском пространстве не до конца адаптировано для эффективной правовой регламентации нестандартных трудовых отношений. Выявлена актуальность проработки трудового законодательства по эффективности социальной поддержки.

Ключевые слова: цифровые платформы, механизм регулирования занятости, нестандартная занятость, фриланс, коворкинг

I. A. Zlatogure

DIGITAL EMPLOYMENT IN RUSSIA AND COUNTRIES OF THE COMMONWEALTH OF INDEPENDENT STATES

*Russian Research Institute of Labour at the Ministry
of Labour and Social Protection of the Russian Federation,
Moscow, Russia*

Abstract. The article presents the current conditions of employment on developing digital platforms in Russia and a number of CIS countries. The principles of interaction between platform organizers, freelancers are given. The main advantages, disadvantages of platform employment, which are characteristic of the post-crisis economy, are analyzed. It is revealed that the national legislation regarding platform employment in the post-Soviet space is not fully adapted for effective legal regulation of non-standard labor relations. Currently, the elaboration of labor legislation in terms of effective social support for platform employees is relevant.

Keywords: digital platforms, employment regulation mechanism, non-standard employment, freelance, coworking

Платформенная занятость в последнее десятилетие получила самое широкое распространение, а цифровизация и технологические достижения способствовали росту популярности работы на онлайн платформах. Наряду с этим, свою роль сыграло и ускоренное развитие сектора ИКТ и внедрение передовых цифровых инструментов в большинстве стран СНГ.

Сама платформенная или так называемая цифровая занятость является относительно новым трендом на российском рынке труда. За рубежом данный вид занятости проявляется в больших масштабах. И в последние два года на государственном уровне предпринимаются попытки по его законодательному урегулированию.

Платформенная работа, с одной стороны, способствует созданию новых возможностей для творческой работы, а с другой, приводит к разрастанию неформальной занятости, ущемлению трудовых прав, необоснованным требованиям к квалификации и нестабильности доходов.

На наш взгляд целесообразно указать положительные и негативные стороны развития данной формы нестандартной занятости (табл. 1).

Работа на онлайн платформах специализируется на «дистанционных» услугах, которые можно выполнять из любой точки мира. Взаимодействие сторон на онлайн платформах включает в себя заказчика, исполнителя работы и организатора платформы. Работа на онлайн платформах отличается от обычной занятости тем, что платформа относит работников к независимым подрядчикам, что лишает работников определенных прав. Платформенная работа характеризуется гибкостью рабочего графика, местоположения и рабочего времени.

Таблица 1

Преимущества и недостатки платформенной занятости

Для экономики в целом	Для цифровой платформы	Для работника-фрилансера
Преимущества	Преимущества	Преимущества
<ul style="list-style-type: none"> • возможность повышения занятости и доходов отдельных групп квалифицированных работников, в том числе молодежь; • снижение безработицы в период кризисов; • легализация экономической деятельности; • повышение доступности отдельных видов услуг и работ. 	<ul style="list-style-type: none"> • число исполнителей можно регулировать в зависимости от спроса; • экономия на налогах; • экономия на помещениях. 	<ul style="list-style-type: none"> • автономность, свобода в выборе графика и объема работы; • низкие барьеры трудоустройства; • неограниченная география деятельности.
Недостатки	Недостатки	Недостатки
<ul style="list-style-type: none"> • сжатие сегмента традиционной занятости, которая служит источником социальных страховых взносов; • риск недополучения налогов; • потери в сегменте квалифицированной категории работников; • высокая теневая занятость; • рост спроса на программы соцобеспечения и социального страхования. 	<ul style="list-style-type: none"> • размывание рабочей силы; • низкая лояльность работников; • высокая текучесть; • потеря баланса в уровне квалификации нанимаемых работников. 	<ul style="list-style-type: none"> • нерегулярный и ненормированный график работы, переработки, отсутствие режима труда и отдыха; • отсутствие механизмов защиты трудовых прав; • отсутствие социальных гарантий.

Цифровые платформы часто характеризуются рабочими процессами, которые очень похожи на обычную занятость (т.е. высокий уровень контроля со стороны платформы и низкая автономия работников в установлении их графиков, цен, методов работы и т.д.), но в некоторых случаях платформы

относятся к работникам, как к независимым подрядчикам, тем самым избегая ответственности в трудовых взаимоотношениях.

Как правило, работники онлайн-платформ являются независимыми подрядчиками, самозанятыми, что означает, что они часто не охвачены социальным обеспечением и пособиями по трудоустройству. Такие работники упускают ряд прав, касающихся отпусков по болезни, пособий по безработице и т.д.

Платформенная занятость дает возможность для заработка всем: студентам, инвалидам и другим категориям граждан, помогает решить вопрос миграции, но отсутствие надежных данных и прозрачности платформ не позволяют 100% доверять им.

Значительное число зарегистрированных работников на платформах нельзя считать фактическими работниками, так как большинству работников, зарегистрированных на онлайн-платформах, не удастся получить задание на высококонкурентных онлайн-рынках (из-за большого количества фрилансеров с уже высоким рейтингом выполненных задач).

Важно подчеркнуть, что занятость на онлайн-платформах, с одной стороны, предоставляет широкий спектр различных творческих возможностей и самореализации, а с другой, отсутствие правового регулирования не защищает работников от возможных рисков в перспективе.

Платформенная работа предполагает обязательное владение цифровыми навыками, которые необходимы для поиска задач и организации работы [1]. Владение английским и русским языками, а также наличие определенных навыков и компетенций является большим преимуществом, так как они способствуют получению более высокооплачиваемых рабочих мест.

Самыми популярными профессиями на онлайн-платформах являются разработка программного обеспечения и технологии, переводы, продажи и маркетинг, а также творческая и мультимедийная работа.

В странах СНГ популярность работы на онлайн-платформах значительно различается. Так, в последние четыре года в Белоруссии данная нестандартная занятость растет, а в Азербайджане и Молдавии она еще недостаточно популярна. Однако утверждение государственных программ по цифровизации различных секторов экономики уже в ближайшей перспективе позволит нарастить данный сектор занятости. Работники-фрилансеры в Армении обязаны вносить взносы в накопительную пенсионную систему, независимо от их статуса занятости. Тем не менее, самозанятые лица по-прежнему подвержены риску получения более низких доходов, чем наемные работники.

Вопросы цифровой экономики на постсоветском пространстве являются предметом стратегических, концептуальных, а также нормативно-правовых документов, принимаемых как на международно-правовом уровне (ЕС, ЕАЭС, СНГ), так и уровне государств – членов соответствующих международных структур.

В рассматриваемых странах на настоящий момент функционирует достаточное количество как международных, так и региональных платформ (табл. 2). Как видно из приведенных данных, самая высокая занятость привлекаемых фрилансеров отмечается на международных цифровых платформах, которые имеют более высокие уровни рейтингов, сеть охвата и высокие выплаты по выполняемым заданиям фрилансерами.

Таблица 2

Численность зарегистрированных работников на различных онлайн-платформах в отдельных странах СНГ в 2020 году

Название	Страна-основатель	Приблизительное число зарегистрированных работников цифровой платформы					
		Армения	Азербайджан	Белоруссия	Грузия	Молдавия	Украина
Fiverr	Израиль	50	60	110	210	90	740
Freelancer	Австралия	2 000	2 200	1 500	2 800	1 400	11 000
Guru	Соединенные Штаты	1 700	800	1 000	800	1 000	13 500
PeoplePerHour	Соединенное Королевство	120	80	100	120	80	800
Weblancer	Россия	780	260	7 200	220	1 700	45 000
Dribbble	Соединенные Штаты	130	80	330	230	60	1 800
2Polyglot	Украина	50	40	340	30	60	6 700
ProZ	Соединенные Штаты	1 000	1 100	2 200	860	900	12 200

Исходя из данных таблицы видно, что по общей численности зарегистрированных работников, самый высокий показатель у Weblancer одна из самых популярных русскоязычных площадок для работы с веб-платформой. Он был запущен на русском языке в 2003 году и с тех пор расширился до охвата фрилансеров из 60 стран мира. Он предназначен для программистов, дизайнеров, планировщиков и других веб-специалистов, поскольку основные предлагаемые услуги включают администрирование веб-сайтов, архитектуру и проектирование, аудио, помощь с видео и мультимедиа, веб-дизайн и т.д. Weblancer, в отличие от других проанализированных платформ, предоставляет данные о том, когда работник платформы в

последний раз использовал платформу (т.е. был в сети). Значения этой переменной варьируются от нескольких часов до 15 лет назад.

Около 20 700 фрилансеров, зарегистрированных на Weblancer, в последний раз были активны на платформе более 5 лет назад, а 4 800 из них в последний раз были активны более 10 лет назад.

Но большинство активных работников указывают стоимость своего труда в час. Средние почасовые ставки активных работников платформы довольно сильно различаются по странам: от 6,2 долларов США в Грузии до 12,8 долларов США в соседнем Азербайджане. Однако общая средняя заработная плата в час для активных работников платформы — 10 долларов США — может быть более информативной цифрой, учитывая, что количество активных работников в других странах, кроме Украины и Белоруссии, слишком мало, чтобы делать значимые выводы. Интересно, что в Армении, Азербайджане и Украине оплата труда неактивных работников платформы выше, чем активных. Одной из особенностей работы на онлайн платформе является оплата за каждое выполненное задание или сделанный проект.

Еще одна достаточно распространенная платформа – Freelancer – это австралийская онлайн-платформа по трудоустройству, основанная в 2009 году. Она претендует на звание крупнейшего в мире рынка фриланса и краудсорсинга по количеству пользователей и проектов. Самая популярная профессия на Freelancer среди всех зарегистрированных работников – творческая и мультимедийная работа (33,8%), за ней следуют разработка программного обеспечения и технологии (32,9%). Письменные переводы находятся на третьем месте с 17,3%, в то время как канцелярские услуги и ввод данных, продажи и маркетинг, а также профессиональные услуги составляют около 5% профессиональных профилей. Однако, если мы посмотрим только на активных работников, разработка программного обеспечения и работа с технологиями, по-видимому, будут профессией, наиболее востребованной среди фрилансеров.

В настоящее время трудовые вопросы платформенной занятости в странах СНГ не регулируется, однако в ряде случаев предусматривается, что нанимаемые платформами фрилансеры должны иметь статус самозанятости или индивидуального предпринимателя. Однако, как отмечают эксперты, зачастую работники не имеют данного статуса и практически оказываются в серой зоне рынка труда.

Нововведения по регулированию платформенной занятости имеются в Армении, на Украине и в Белоруссии. Как правило, работники платформ должны заключать договора. В частности:

- Стандартные трудовые договора (регулируются трудовым законодательством и, соответственно, предусматривают ежегодный отпуск, больничный, регулирует условия труда и т. д.).

- Разовая работа по договорам оказания услуг (в этом случае физическое лицо и нанимающая сторона платформы подписывают договор на оказание разовой услуги, этот тип контракта не может быть использован

повторно).

- Самозанятость для зарегистрированных частных предпринимателей.

Необходимо расширять законодательные базы для регулирования онлайн платформ (обеспечение социальной защищенности работников, решение спорных вопросов, возникающих в процессе работы на онлайн платформах) и создания качественных условий труда.

В странах СНГ неформальные формы деятельности очень распространены в отдельных сферах деятельности, что воспроизводит общие проблемы рынка труда и в онлайн-сфере. Из-за преобладания неформальных трудовых отношений на цифровых платформах государство теряет налоговые поступления и квалификационные издержки кадрового потенциала, а работники теряют доступ к социальному обеспечению и другим льготам.

Физические условия труда значительно различаются между работниками, работающими через Интернет, и работниками, работающими на платформе. Как правило, работники веб-платформ несут полную ответственность за предоставление собственного рабочего пространства и условий. Самая популярная рабочая площадка – домашний офис, многие предпочитают работать в кофейнях, как на втором по популярности месте работы.

Коворкинги (офисные пространства с возможностью аренды одного или нескольких рабочих мест), возможно, являются наиболее подходящим местом для такого рода работы, но их все еще очень мало. Тем не менее количество коворкингов увеличивается. Например, в 2020 году в Минске открылось несколько новых коворкингов, многие из которых ориентированы на работников ИТ-сектора и предлагают отдельные рабочие помещения. Один такой новый проект, например, утверждал, что клиенты, которые арендуют коворкинги, преимущественно (98%) из ИТ-сектора и в основном работают фрилансерами в западных компаниях; однако в этой категории трудно выделить долю работников платформ. Такие места также позволяют возникать сообществам, формируя коллегиальные отношения, подобные тем, которые существуют в более традиционных офисах.

На настоящем этапе национальное законодательство в части платформенной занятости во всех странах СНГ не в полной мере адаптировано для эффективной правовой регламентации данного вида нестандартных трудовых отношений. основополагающие вопросы, включая понятийный аппарат в части платформенной занятости, либо еще не урегулированы, либо находятся на стадии проектных разработок. Таким образом, государствам – участникам СНГ предстоит пройти еще значительный путь в процессе доработки национального законодательства в рассматриваемой сфере.

Список литературы

1. Developing and matching skills in the online platform economy: findings on new forms of digital work and learning from Cedefop's CrowdLearn study // Cedefop reference series. – 2020. – № 116 [Электронный ресурс]. URL: <http://data.europa.eu/doi/10.2801/588297> (дата

обращения: 03.04.2022). Загл. с экрана. Яз. рус.

2. Новые формы занятости в Армении [Электронный ресурс]. URL: https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2021-06/platform_work_armenia_1.pdf (дата обращения: 03.04.2022). Загл. с экрана. Яз. рус.

3. Как найти удаленную работу? [Электронный ресурс]. URL: <https://www.coworkbooking.com/europe> (дата обращения: 03.04.2022). Загл. с экрана. Яз. рус.