

## Социально-демографические характеристики и качество занятости платформенных работников в России и мире\*



**Екатерина Алексеевна  
ЧЕРНЫХ**

Институт социально-экономических проблем народонаселения ФНИСЦ РАН  
Москва, Российская Федерация  
e-mail: chernykh.ekaterina108@gmail.com  
ORCID: 0000-0002-6970-487X; ResearcherID: M-8255-2013

**Аннотация.** Под воздействием цифровизации всех сфер жизни, технологических, демографических, социальных и других драйверов развития в мире растут масштабы и глубина проникновения платформенной занятости. Появление цифровых платформ стало одним из самых заметных вызовов в организации и структурировании рынка труда. Платформы изменяют не только существующие бизнес-парадигмы, но и саму модель занятости. Платформенная занятость становится, по сути, новым институциональным механизмом на рынке труда. В процессе исследования использовались общенаучные методы: системный анализ, сравнение, описание, обобщение, систематизация, формализация, и специальные методы: анализ источников, SWOT-анализ, метод экспертных оценок и др. Цель исследования заключалась в выделении и изучении социально-демографических характеристик платформенных работников в России и мире, их сравнении и выявлении влияния этих характеристик на качество и устойчивость занятости платформенных работников. В статье проанализированы, систематизированы и обобщены результаты недавних европейских и американских исследований социально-демографических характеристик платформенных работников, сделана попытка оценить аналогичные характеристики для российских работников (фрилансеров) по социологическим опросам и интервью. Выявлены основные признаки этого вида занятости и их влияние на качество трудовой жизни работников. Проведено сравнение характеристик российских и зарубежных платформенных работников. Сделан вывод

\* Исследование выполнено в рамках государственного задания «Компоненты, социальные стандарты и индикаторы уровня и качества жизни населения в современной России: качественная идентификация и количественное оценивание в условиях социально-экономического неравенства» (№ 0137-2019-0032).

**Для цитирования:** 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/esc.2021.2.74.11

**For citation:** Chernykh E.A. Socio-demographic characteristics and quality of employment of platform workers in Russia and the world. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 2021, vol. 14, no. 2, pp. 172–187. DOI: 10.15838/esc.2021.2.74.11

о том, что преимущества и недостатки платформенной работы распределяются неравномерно, опыт платформенных работников поляризован. Это создает реальные проблемы для одних работников и открывает большие возможности для других. Обозначены риски платформенной занятости, являющиеся следствием ее неустойчивости, намечены направления дальнейших исследований.

**Ключевые слова:** цифровые платформы труда, платформенная занятость, платформенные работники, регулирование платформенной занятости, качество занятости, статус занятости, неустойчивая занятость, труд с множеством исполнителей, работа по требованию.

### Введение

Актуальность исследования определяется тем фактом, что под воздействием многочисленных экономических и социальных вызовов за последние десятилетия в мире увеличиваются масштабы платформенной занятости и растет ее влияние на экономику. Цифровые платформы труда (ЦПТ) изменяют и по-новому структурируют рынки труда, меняя не только методы ведения бизнеса, но и саму модель занятости. ЦПТ определяются как цифровые сети, которые алгоритмически координируют транзакции трудовых услуг. Платформы позиционируют себя в качестве посредников или технологических сервисов, оптимизирующих равновесие между спросом и предложением. Однако в реальности они обладают значительной властью, имея возможность напрямую определять ключевые параметры труда и условия занятости для формально самостоятельных работников. Платформенная занятость становится новой реальностью на рынке труда и требует глубокого переосмысления его институтов. Понятие «занятость на цифровых платформах» не полностью зафиксировано, так как нет нормативных критериев для его определения, а трактовка некоторых терминов отличается в разных странах. ЦПТ работают за пределами национальных границ, предоставляя людям больше возможностей для оказания профессиональных и непрофессиональных трудовых услуг из всех точек мира, за исключением услуг, предоставляемых локально. Очень часто работники, оказывающие услуги в онлайн-режиме, ведут свою деятельность в странах с низким уровнем дохода, а заказчики их услуг преимущественно находятся в странах с высоким уровнем дохода. Таким образом, различия в занятости и социальных показателях внутри государства могут сокращаться, а под-

верженность работников глобальной конкуренции – возрастать.

Платформенная занятость находится в сфере интересов зарубежных исследователей [1–7] и крупных международных организаций (Eurofound [8], McKinsey Global Institute [9], OECD [10], BCG [11], European Parliament [12], ILO [13; 14] и др.), но публикаций российских авторов по этой теме еще довольно мало [15; 16; 17]. Исследователи в основном анализируют терминологический аппарат, обосновывают признаки и свойства платформенной занятости. Материалы опросов работников платформ, проведенные международными организациями, представляют несомненный интерес с точки зрения получения статистических данных, потому что новая форма занятости не отражается в статистике практически ни одной страны мира.

По экспертным и статистическим оценкам [11; 13] платформенная работа часто выполняется вне основной трудовой деятельности, то есть является дополнительным источником заработка. Законодательный пробел в отношении работников платформ отражается в том, что доходы, получаемые с помощью этой формы труда, не всегда направляются в налоговую систему страны, что приводит к снижению налоговых поступлений и налоговой базы, а также поднимает вопрос о необходимости адаптировать систему социального обеспечения и социальной защиты к новым реалиям. До сих пор стоит вопрос, относятся ли платформенные работники к категории наемных работников или их нужно считать самозанятыми. В некоторых странах лиц, занятость которых основывается на цифровых платформах, выделили в отдельную группу, однако вопрос, стоит ли создавать новые категории работников, остается дискуссионным.

Цель исследования заключается в выявлении и изучении социально-демографических характеристик платформенных работников в России и мире, их сравнении и рассмотрении влияния этих характеристик на качество и устойчивость занятости платформенных работников.

Объектом статьи выступают цифровые платформы труда и платформенная занятость. Предметом статьи являются социально-демографические характеристики платформенных работников в России и мире, а также иные социально-экономические аспекты занятости посредством онлайн-платформ.

В процессе исследования использовались общенаучные методы: системный анализ, сравнение, описание, обобщение, систематизация, формализация и др., и специальные методы: анализ источников, SWOT-анализ, метод экспертных оценок и др.

В рамках работы мы рассматривали платформенную занятость через призму социально-демографических и иных качественных и количественных характеристик платформенных работников, определяющих качество занятости. Качество занятости является многомерной концепцией, характеризующейся многочисленными аспектами или измерениями, которые связаны с удовлетворением потребностей человека различными путями [18]. В частности, в международной практике выделяется семь измерений качества занятости [19]: 1) безопасность и этика; 2) доход и льготы; 3) продолжительность рабочего времени и сочетание трудовой деятельности и личной жизни; 4) стабильность занятости и социальная защита; 5) социальный диалог; 6) повышение квалификации и профессиональное обучение; 7) связанные с занятостью отношения и трудовая мотивация. Качество занятости нельзя анализировать вне показателей достойного труда, выделенных Международной организацией труда<sup>1</sup>. В ходе исследования платформенная занятость была проанализирована в контексте данных измерений и их влияния на степень ее неустойчивости.

<sup>1</sup> Измерение достойного труда на основе рекомендаций Трехстороннего совещания экспертов по измерению достойного труда. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/meetingdocument/wcms\\_192844.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/meetingdocument/wcms_192844.pdf) (дата обращения 15.03.2021).

## Результаты исследования

### Информационная база исследования

Оценки состава платформенных работников в США приводятся по данным портала The Gig Economy Data Hub<sup>2</sup> – совместного проекта Института Аспена «Инициатива будущего труда» и Школы ILR Корнельского университета.

Оценки состава платформенных работников в ЕС были сделаны по ряду исследований:

1. Пилотное исследование COLLEEM, ставшее одной из первых попыток предоставить количественные данные о работниках платформ, осуществленное в 2017 году Joint Research Centre. Обследование охватило ЦПТ в 14 государствах – членах ЕС [20].

2. Исследование Бостон Консалтинг Групп (BBG) 2018 года [11]. Выборка составила 11000 человек из 11 стран (1000 чел. в каждой стране).

3. Опрос Европейского Парламента (2017 год). Осуществлено 50 интервью в восьми европейских странах, опрошены 1200 работников платформ [12].

4. Опросы платформенных работников Международной организации труда (МОТ). Проведено два опроса: в 2015 году (1167 и 677 чел.) на платформах Amazon Mechanical Turk (AMT) и CrowdFlower, и в 2017 году (2350 чел.) на пяти платформах: AMT, CrowdFlower, Clickworker, Microworkers и Prolific [13; 14].

Оценки, касающиеся состава платформенных работников в России, были сделаны по следующим опросам:

1. Данные портала Workspace, на котором в декабре 2019 – феврале 2020 гг. опрошено 3000 фрилансеров из собственной базы<sup>3</sup>.

2. «Исследование заказчиков услуг фрилансеров 2020» — социологическое исследование ИТ-холдинга TalentTech, НИУ «Высшая школа экономики» и российской биржи фриланса FL.ru [21]. Исследование проводилось с января по июль 2020 года, в нем приняли участие 225 человек, которые пользовались услугами фрилансеров и взаимодействовали с ними как представители организаций или частные лица в течение последнего года.

<sup>2</sup> Gig Economy Data Hub. Available at: <https://www.gigeconomydata.org/> (дата обращения 15.03.2021).

<sup>3</sup> Проблемы и радости типичного фрилансера в 2020 году. URL: <https://workspace.ru/blog/the-challenges-and-joys-of-a-typical-freelancer-in-2020/> (дата обращения 15.03.2021).

3. Данные опросов Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ), посвященных мнению россиян о фрилансерах и их деятельности (март 2020 г.)<sup>4</sup>.

4. 16 экспертных интервью, проведенных автором с платформенными работниками (преимущественно в сфере оказания услуг репетиторов) в период с 1 сентября по 1 декабря 2020 года. Среди опрошенных 10 женщин и 6 мужчин. Возраст опрошенных варьируется от 27 до 64 лет, 14 человек живут в Москве, 1 – в Екатеринбурге, 1 – за границей.

#### **Охват платформенной занятости**

Достоверно оценить количество платформенных работников в мировом масштабе на сегодняшний день очень сложно ввиду неоднозначности используемого понятийного аппарата и критериев отнесения работающих к этой категории. Оценки масштабов платформенной занятости в мире подробно рассмотрены в [2; 7; 8; 17; 20]. В целом доля занятых на платформах в США и европейских странах в 2016–2019 гг. оценивалась в 1–5% от общей занятости. В развивающихся странах масштабы платформенной экономики гораздо больше, особенно если учитывать работников, которым платформенная занятость дает дополнительный, а не основной доход [11]. Данные о количестве платформ по странам Европы варьируются еще сильнее: от 5 (Кипр) до 300 (Франция) [8]. Пандемия 2020 года внесла коррективы в эти цифры. Седьмое ежегодное исследование Upwork (сентябрь 2020 года), в ходе которого было опрошено более 6000 американских рабочих старше 18 лет, показало, что за последние 12 месяцев в платформенной занятости участвовали 59 миллионов американцев (36% рабочей силы США), т. е. на 2 миллиона больше, чем в 2019 году<sup>5</sup>. По данным британской платформы для фрилансеров PeoplePerHour, с начала 2020 года количество подписчиков сервиса выросло на

513% в Японии, на 329% в Испании и на 300% в Великобритании<sup>6</sup>.

Оценки по ЕС показывают, что в среднем 10% взрослого населения когда-либо использовали онлайн-платформы для предоставления некоторых видов трудовых услуг (*работники с незначительной долей платформенной занятости*). Менее 8% выполняют эту работу с определенной частотой, менее 6% тратят на нее значительное количество времени (не менее 10 часов в неделю) или получают от нее значительный доход (не менее 25% от всего дохода) — это *работники со значительной долей платформенной занятости*. Основные работники платформ — те, кто зарабатывает 50% или более своего дохода на платформах и/или работает на платформах более 20 часов в неделю. Они составляют в среднем около 2% взрослого населения. Самая высокая частота работы на платформе в Великобритании. Странами с высокими относительными значениями платформенной занятости являются Германия, Нидерланды, Испания, Португалия и Италия. Напротив, Финляндия, Швеция, Франция, Венгрия и Словакия характеризуются очень низкими значениями по сравнению с остальными государствами [20].

По России нет обобщенных данных о количестве и составе платформенных работников, поэтому мы можем использовать информацию от компаний, находящуюся в открытом доступе, а также результаты отдельных социологических исследований. Масштабы платформенной занятости в России можно оценить только косвенным путем, отдельно рассматривая каждую из категорий, составляющих понятие «платформенный работник».

В России платформенные работники принадлежат к нескольким категориям (эти категории могут пересекаться): самозанятые; фрилансеры; индивидуальные предприниматели; незарегистрированные нигде работники; наемные работники, для которых ЦПТ дают вторичный доход; школьники и студенты (в статистике незанятые, экономически неактивные); физические лица, выполняющие работу на основании гражданско-правового договора, предметом которого является выполнение работ и

<sup>4</sup> Россияне полюбили фриланс. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=10183> (дата обращения 15.03.2021).

<sup>5</sup> New Upwork Study Finds 36% of the U.S. Workforce Freelance Amid the COVID-19 Pandemic. Available at: <https://www.upwork.com/press/releases/new-upwork-study-finds-36-of-the-us-workforce-freelance-amid-the-covid-19-pandemic> (дата обращения 15.03.2021).

<sup>6</sup> Как пандемия повлияла на работу и перспективы независимых работников. URL: <https://www.vedomosti.ru/partner/articles/2020/09/07/838503-pandemiya-povliyala>

(или) оказание услуг, договора авторского заказа. Кроме того, используются термины «плательщики налога на профессиональный доход», «лица, самостоятельно обеспечивающие себя работой», «работающие не по найму» и другие. Это создает проблему неопределенности их статуса занятости на рынке труда.

Законодательно термин «самозанятый» еще не определен, но ФНС разъясняет<sup>7</sup>, что самозанятость — это форма занятости, при которой гражданин получает доход от его профессиональной деятельности, например оказание услуг или работ, реализация произведенных им товаров, при осуществлении которых он не состоит в трудовых отношениях с работодателем, не зарегистрирован в качестве индивидуального предпринимателя и не привлекает наемных работников.

В российской практике также нет устоявшейся методологии в определении термина «фрилансер», что подтверждают результаты социологических исследований<sup>8</sup>. По мнению опрошенных, фрилансер — тот, кто самостоятельно находит себе работу, свободный, вольнонаемный работник (15%), а также тот, кто работает на себя (5%) или удаленно (5%). В этих трактовках смешаны формы занятости, типы трудовых отношений и способы выполнения работы. Работа фрилансером действительно означает труд вне штата компаний. Фрилансер сам находит клиентов, выполняет работу и получает за это деньги. Способов поиска клиентов много, но в основном фрилансеры предлагают свои услуги на специализированных онлайн-ресурсах (ЦПТ, онлайн-биржах) или через личные связи. Фриланс особенно распространен в таких областях деятельности, как журналистика (и другие формы деятельности, связанные с написанием текстов), юриспруденция, программирование, архитектура, дизайн (реклама, веб-дизайн, дизайн интерьера и т. д.), перевод, фото- и видеосъемка, экспертная и консультационная деятельность, часто встречается в строительной области. Фриланс — это

механизм, суть которого заключается в том, что некое частное лицо или фирма нанимает для выполнения определенной задачи человека, не зачисляя его в штат фирмы. Работник может находиться в другом городе или даже другой стране, но может работать и в офисах заказчика. Российские заказчики в качестве важных преимуществ фрилансеров отметили невысокую стоимость их услуг и разнообразные формы сокращения издержек по сравнению со штатными сотрудниками [21].

На данный момент на известной цифровой площадке Avito насчитывается 1 млн предложений услуг<sup>9</sup>. Платформа YouDo показывает предложения более 1,5 млн исполнителей<sup>10</sup>. Число официально регистрирующихся в сервисе YouDo в качестве *самозанятых* россиян с начала 2020 года возросло в 8 раз<sup>11</sup>. На платформе PROFI.RU зарегистрировано более 1 млн специалистов по 900 видов услуг в более 1000 городов присутствия сервиса<sup>12</sup>. Сервис подбора репетиторов *repetitor.ru* использует труд более 15 тыс. репетиторов, причем с марта 2020 года он работает с клиентами по всему миру<sup>13</sup>. Очевидно, что многие платформенные работники регистрируются сразу на нескольких платформах, что затрудняет оценку масштабов данного вида занятости. Согласно опросу ВЦИОМ<sup>14</sup>, каждый десятый россиянин (11%) может назвать себя фрилансером или самозанятым.

Что касается компании Uber, то всего в ней работает более 22 тысяч человек в более чем 700 городах<sup>15</sup>. В России Uber на сегодняшний день присутствует в 17 городах, включая Екатеринбург, Казань, Новосибирск и Воронеж<sup>16</sup>. Коли-

<sup>9</sup> <https://www.avito.ru/company> (дата обращения 15.03.2021).

<sup>10</sup> <https://youdo.com/> (дата обращения 15.03.2021).

<sup>11</sup> Как пандемия повлияла на работу и перспективы независимых работников. URL: <https://www.vedomosti.ru/partner/articles/2020/09/07/838503-pandemiya-povliyala> (дата обращения 15.03.2021).

<sup>12</sup> <https://profi.ru/about/> (дата обращения 15.03.2021).

<sup>13</sup> <https://repetitor.ru/about> (дата обращения 15.03.2021).

<sup>14</sup> Россияне полюбили фриланс. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=10183> (дата обращения 15.03.2021).

<sup>15</sup> О компании. URL: [https://www.uber.com/ru/newsroom/o\\_компании/](https://www.uber.com/ru/newsroom/o_компании/) (дата обращения 15.03.2021).

<sup>16</sup> Города России и страны, где работает такси Убер. URL: <https://taxivopros.ru/klientam-uber/gde-rabotaet.html> (дата обращения 15.03.2021).

<sup>7</sup> <https://npd.nalog.ru/#questions> (дата обращения 15.03.2021).

<sup>8</sup> Россияне полюбили фриланс. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=10183> (дата обращения 15.03.2021).

чество подключенных к платформе водителей в России исчисляется десятками тысяч, но точных оценок в открытом доступе нет.

### **Социально-демографические характеристики платформенных работников**

Платформенные работники в США<sup>17</sup>, Европе [20] и России<sup>18</sup> в среднем на 10 лет моложе традиционных работников. Если распределение *по возрасту* обычных работников имеет нормальный характер, то для платформенных работников оно смещено в сторону молодых, причем с ростом интенсивности платформенной занятости возраст уменьшается.

По исследованию МОТ [13], средний возраст краудворкеров составил 33,2 года в 2017 году и 34,7 года в 2015 году. Он отличался для разных платформ. Индийские работники оказались в среднем моложе (31,8 года), чем американские (35,5 года). Возраст большинства краудворкеров – от 25 до 40 лет; 10% – старше 50 лет, причем самым старшим респондентам было 83 и 71 год в 2015 и 2017 годах соответственно.

По оценкам Еврофонда [8], среди европейских платформенных работников доля лиц моложе 35 лет значительно выше, чем среди традиционных работников. В среднем всего 5% работников платформ находятся в возрасте 56–65 лет (в Австрии 13%, в Эстонии 6%, в Чехии 4% в возрасте от 45 до 59 лет и 1% старше 60 лет).

Что касается распределения *по полу*, по мере увеличения интенсивности работы на платформе представительство женщин в ЕС постепенно уменьшается [20]. В частности, женщины составляют 47,5% офлайн-работников, 40,2% незначимых работников платформ, 31,2% значимых, но не основных работников платформ и только 26,3% основных и очень значимых работников платформ. Представленность женщин среди работников платформ сильно различается по странам. Если посмотреть на пол и возраст в совокупности, мы заметим еще более резкое разделение, доля пожилых женщин по-

степенно снижается по мере усиления интенсивности работы на платформе: 34,2% работающих в офлайн-деятельности – женщины в возрасте 35 лет и старше. Эта доля почти вдвое снижается (до 18,7%) среди тех, кто время от времени предоставляет услуги через онлайн-платформы, 15,2% респондентов, работающих на какой-либо платформе, и только 10,6% среди тех, для кого работа на ЦПТ представляет собой основной источник дохода. Напротив, доля молодых мужчин с ростом интенсивности работы на платформе существенно возрастает: с 12,7% среди работников офлайн до 37,8% среди работников, получающих основной доход на ЦПТ.

По более ранним (2015 и 2017 гг.) данным МОТ [13], женщины и мужчины представлены на платформах в соотношении один к трем. В развивающихся странах гендерный баланс особенно неравномерный: только одна из пяти работающих – женщина.

Данные Еврофонда [8] также показывают, что мужчины берутся за работу на платформах чаще, чем женщины. В Австрии мужчины составляют 57% работников платформ, в Нидерландах – 60%. В исследовании пяти восточноевропейских стран было обнаружено, что 58% работников платформ были мужчинами. В Чехии 8% мужчин и 5% женщин имеют опыт работы на платформе. В Эстонии около 26% мужчин по сравнению с 13% женщин в прошлом хотя бы раз выполняли работу на платформе.

Что касается США, то распределение рабочей силы по полу зависит от вида обследования: мужчины и женщины участвуют в различных видах платформенной работы<sup>19</sup>. Мужчины значительно чаще, чем женщины, задействованы в онлайн-работе на ЦПТ и заняты на полный день. Женщины с большей вероятностью получают от ЦПТ дополнительный доход и работают неполный рабочий день.

Такой гендерный дисбаланс имеет в своей основе дискриминационные основания. Есть исследования, например [2], показывающие, что женщины подвергаются статистической дискриминации: они с меньшей вероятностью будут наняты на работу, в которой преимуще-

<sup>17</sup> Who participates in the gig economy? Available at: <https://www.gigeconomydata.org/basics/who-participates-gig-economy#age> (дата обращения 15.03.2021).

<sup>18</sup> Проблемы и радости типичного фрилансера в 2020 году. URL: <https://workspace.ru/blog/the-challenges-and-joys-of-a-typical-freelancer-in-2020/> (дата обращения 15.03.2021).

<sup>19</sup> Who participates in the gig economy? Available at: <https://www.gigeconomydata.org/basics/who-participates-gig-economy#age> (дата обращения 15.03.2021).

ственно заняты мужчины (например, программирование), и с большей вероятностью будут приняты на работу в тех отраслях, где преимущественно заняты женщины (например, обслуживание клиентов).

Согласно российскому опросу<sup>20</sup>, женщин и мужчин среди фрилансеров примерно поровну — 46,8 и 53,2%. Авторские экспертные интервью также показывают гендерный баланс в среде репетиторов, но эти данные нерепрезентативны и не могут быть распространены на всю совокупность занятых.

*Статус занятости* работников платформы является одним из наиболее актуальных вопросов с точки зрения качества и неустойчивости занятости. Оценки, полученные в ходе опроса COLLEEM, показывают, что 68,1% занятых на платформах назвали себя «работниками» (employee), а 7,6% — самозанятыми (self-employed). Эти ответы можно объяснить по-разному. Либо работники платформы имеют постоянную занятость в качестве наемных работников или самозанятых и поэтому подпадают под действие стандартного законодательства о занятости, либо они не совсем уверены в статусе занятости и считают себя работниками только потому, что регулярно предоставляют определенный тип услуг через платформу. Это является противоречием, потому что в большинстве случаев поставщики трудовых услуг через платформы формально выступают независимыми подрядчиками, а не наемными работниками. Положение работников платформы на рынке труда остается неясным даже для них самих.

Согласно данным опроса фрилансеров<sup>21</sup>, в России половина опрошенных на конец февраля 2020 года работала без оформления, самозанятыми были 16,6%, по ГПХ работали 9,8%, ИП — 23,7%. При этом 2/3 опрошенных зарабатывают на жизнь только фрилансом, а 1/3 имеет основную работу и использует фриланс как источник дополнительного заработка. Лишь 10% организаций оформляют официальный договор с фрилансерами, треть полагается на инструменты бирж удаленной работы, такие как

безопасные сделки и др., а более половины заказчиков никак формально не фиксируют свои взаимоотношения с фрилансерами [21].

Платформенные работники в среднем более образованны, чем традиционные работники. Среди основных работников ЦПТ 55% имеют высокий *уровень образования*, по сравнению с 35,3% для среднего традиционного работника в ЕС [20]. Согласно [13], работники платформ хорошо образованы: 37% имели степень бакалавра, 20% — магистра. Среди обладателей степеней 57% имели специальность в области науки и техники (12% — естественные науки и медицина, 23% — инженерное дело и 22% — информационные технологии), 25% специализировались на экономике, финансах и учете. Данные опроса [11] также показывают высокий уровень образования платформенных работников.

Для предоставления услуг через платформу необходимо быть опытным пользователем интернета, а использование интернета обычно коррелирует с высшим образованием. Кроме того, многие типы работ, выполняемых с помощью онлайн-платформ, требуют более высокого уровня навыков, следовательно, платформы могут стать инструментом улучшения распределения высококвалифицированных работников для выполнения высококвалифицированных задач. Указанный факт также может быть связан с тем, что некоторые молодые и образованные работники сталкиваются с трудностями в поиске постоянной работы, поэтому прибегают к занятости на платформе.

В США, согласно большинству опросов, платформенная рабочая сила в целом лишь немного более образованна, чем традиционная рабочая сила. Фрилансеры чаще, чем традиционные работники, имеют ученую степень. И наоборот, у временных работников и работников по вызову часто нет даже диплома средней школы<sup>22</sup>. В российской выборке профильное высшее образование есть у 35,4%<sup>23</sup>.

<sup>22</sup> Who participates in the gig economy? Available at: <https://www.gigeconomydata.org/basics/who-participates-gig-economy#education-levels> (дата обращения 15.03.2021).

<sup>23</sup> Проблемы и радости типичного фрилансера в 2020 году. URL: <https://workspace.ru/blog/the-challenges-and-joys-of-a-typical-freelancer-in-2020/> (дата обращения 15.03.2021).

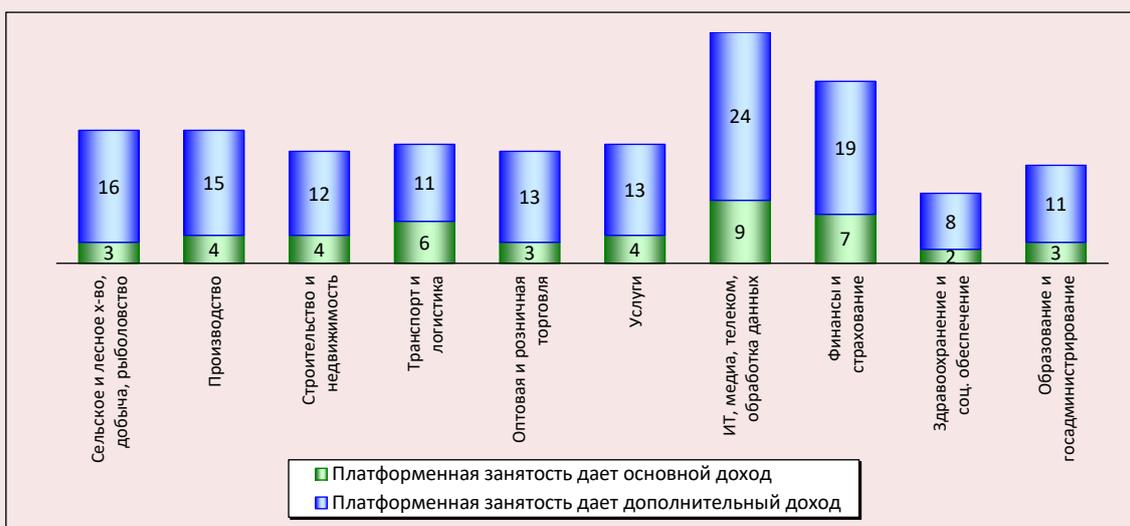
<sup>20</sup> Проблемы и радости типичного фрилансера в 2020 году. URL: <https://workspace.ru/blog/the-challenges-and-joys-of-a-typical-freelancer-in-2020/> (дата обращения 15.03.2021).

<sup>21</sup> Там же.

Платформенная занятость представлена практически во всех *отраслях* экономики и приносит для большей части занятых не основной, а дополнительный доход. На *рисунке 1* показано распределение работающих на платформах по отраслям в соответствии с исследованием Бостон Консалтинг Групп (BCG).

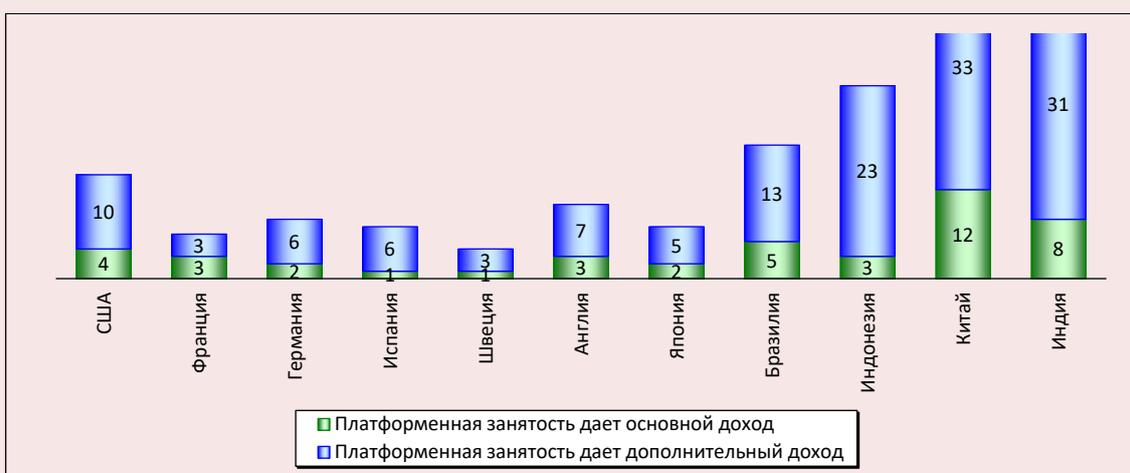
Из *рисунка 1* следует, что платформенная занятость чаще представлена в сфере ИТ, медиа, телеком, обработки данных, а также в финансах и страховании. Во всех обследованных видах деятельности платформенная занятость приносила преимущественно не основной, а дополнительный доход (*рис. 2*).

Рисунок 1. Распределение работающих на платформах по отраслям, BCG, 2018 г., % от общего количества респондентов



Источник: Wallenstein J., de Chalendar A., Reeves M., Bailey A. The New Freelancers: Tapping Talent in the Gig Economy. BCG Henderson Institute, 2019.

Рисунок 2. Распределение работающих на платформах по странам, BCG, 2018 г., % от общего количества респондентов



Источник: Wallenstein J., de Chalendar A., Reeves M., Bailey A. The New Freelancers: Tapping Talent in the Gig Economy. BCG Henderson Institute, 2019.

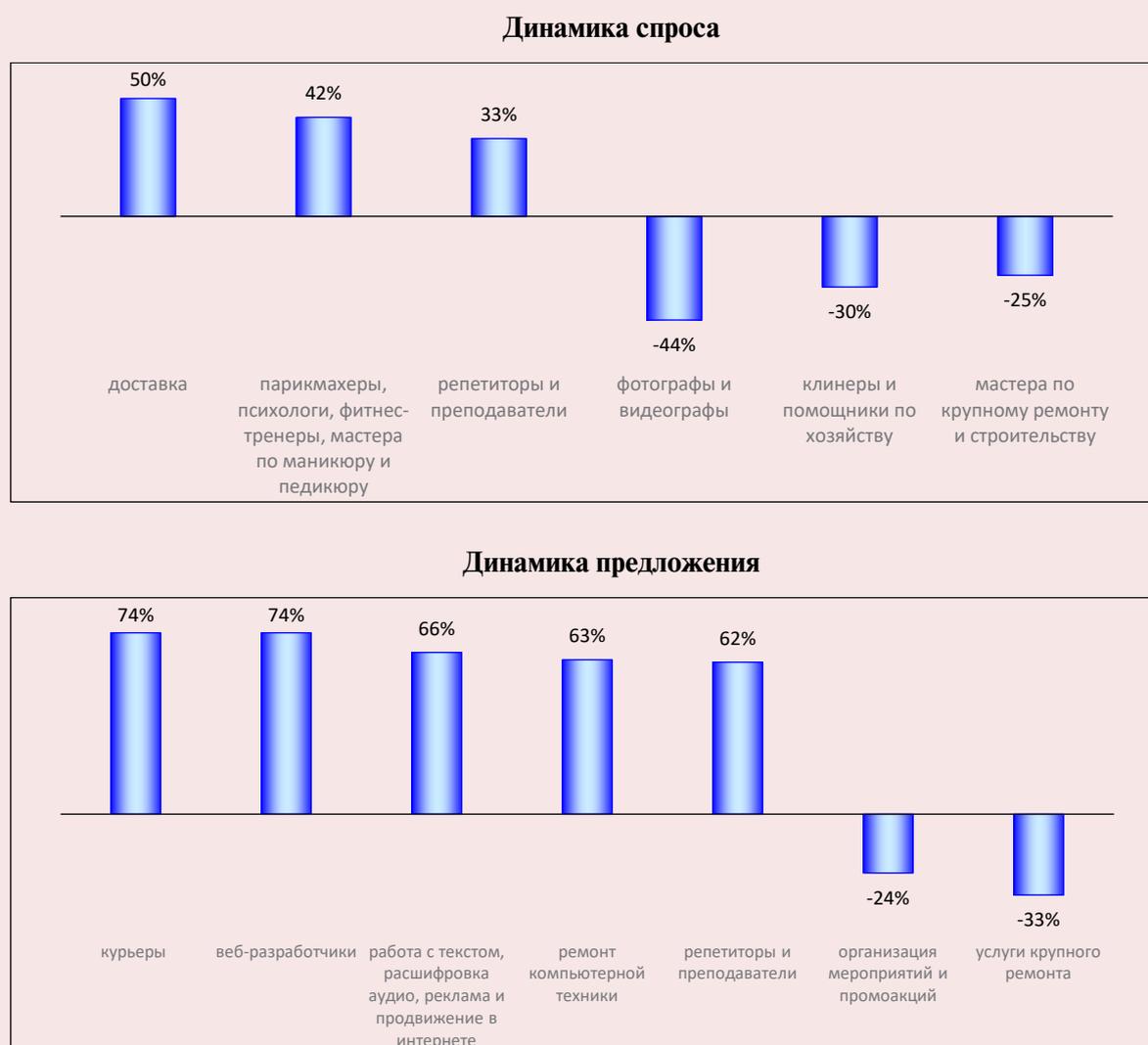
В среднем половина всех европейских работников платформ предоставляет как цифровые, так и локальные услуги. Это говорит о том, что многие работники выполняют более одного типа задач на ЦПТ.

С российскими фрилансерами активно сотрудничают компании из самых разных сфер [21]. Наиболее частые клиенты – организации, занимающиеся разработкой программного обеспечения, разработкой, поддержкой и продвижением веб-сайтов, работающие в сфере дизайна, маркетинга, PR, рекламы; а также торговые

и промышленные организации (на каждую из этих сфер приходится по 10–13% опрошенных). Для 23% заказчиков привлечение фрилансеров является неотъемлемым элементом бизнес-модели, 19% указали, что фрилансеры играют важную роль в деятельности организации.

Во время пандемии COVID-19 в разных отраслях российской платформенной экономики наблюдаются разнонаправленные тенденции. На *рисунке 3* представлена динамика спроса и предложения услуг в сферах платформенной занятости.

Рисунок 3. Отраслевая динамика платформенной занятости в России в пандемию (спрос и предложение)



Источник: Названы самые популярные профессии на самоизоляции. URL: <https://www.m24.ru/news/obshchestvo/19052020/118331>

Согласно исследованию COLLEEM, для большинства работников условия работы на платформах гибкие и безопасные: такая деятельность позволяет решать, когда и сколько часов работать, какие задачи выполнять. Тем не менее есть значительная доля работников платформ, считающих свою работу стрессовой и рутинной. В то время как все три категории работающих на ЦПТ характеризуются похожими значениями с точки зрения гибкости и безопасности, плохие условия имеют тенденцию к росту с увеличением интенсивности работы на платформе. Более половины «значительных» и «основных» работников платформ считают свою работу часто стрессовой и рутинной, однако они с большей вероятностью считают, что их работа оплачивается справедливо.

Респонденты, которые преимущественно предоставляли профессиональные услуги, в целом получают более высокую заработную плату, но также чаще сталкиваются со стрессовыми ситуациями. Непрофессиональная работа на платформе связана с более рутинными задачами и меньшими возможностями для обучения, но и с менее стрессовыми ситуациями. Локальная работа на платформе, как правило, дает работнику меньший выбор для выполнения задач и меньше возможностей для обучения, но она менее рутинная.

Одним из основных параметров условий труда (компонент качества занятости) являются часы работы. В опросе COLLEEM работников платформы спросили, сколько часов они работают в целом и сколько конкретно на платформах. Для всех работников ЦПТ общее количество рабочих часов (включая работу на платформе и не на платформе) удивительно мало: почти треть работает менее 10 часов в неделю, более 50% — менее 30 часов в неделю, и только 15% — 40 часов в неделю. Если мы посмотрим на часы работы на платформах, то значения еще меньше: 42% работают на платформах менее 10 часов в неделю, а три четверти — менее 30 часов в неделю. Однако существуют значительные различия по категориям работников платформ: у «незначимых» работников, как правило, очень мало часов работы, у «основных» и «значимых» работников ближе к показателям обычных работников. Почти 24% работников платформ (онлайн и офлайн) заняты 40 часов

в неделю, еще 24% — от 30 до 39 часов в неделю и только 5% — менее 10 часов в неделю, при этом 12% всех «основных» работников — более 60 часов в неделю.

Согласно [13], у платформенных работников занятость нестандартная: 36% регулярно работали семь дней в неделю; 43% сообщили о работе в ночное, а 68% — вечернее время (с 18:00 до 22:00) либо из-за наличия задачи (и разницы в часовых поясах), либо из-за других обязательств. Многие женщины совмещали работу с обязанностями по уходу за детьми (у каждой пятой работающей женщины в выборке были маленькие дети от 0 до 5 лет). Тем не менее эти женщины проводили на платформе 20 часов в неделю, что всего на пять часов меньше, чем по выборке в целом; многие работали по вечерам и ночам.

Несколько иная ситуация у российских фрилансеров<sup>24</sup>: 30,5% работают менее 6 часов в день, 28,7% — больше 8 часов в день, а 4,1% — больше 12 часов. При этом 35,7% несколько раз в месяц заняты по субботам и воскресеньям, всего 6,7% отдыхают в выходные.

Мнение россиян о среднем количестве рабочих часов в неделю у платформенных работников (самозанятых или фрилансеров) в сравнении с постоянными работниками примерно соответствует реальности<sup>25</sup>: четверть опрошенных считает, что самозанятые работают больше, чем люди с постоянной работой, четверть — столько же, еще четверть затруднились ответить (по 28% соответственно). О том, что самозанятые работают больше, чаще сообщают мужчины (31%) и 45–59-летние россияне (32%), а также те, кто положительно относится к фрилансерам (36%). Представители молодого поколения 18–24 и 25–34 лет чаще считают, что среднее количество рабочих часов у самозанятых равняется значению рабочих часов у людей с постоянной работой (41 и 39% соответственно). Только 16% россиян предполагают, что фрилансеры работают меньше. Особенно такое мнение присуще молодым людям (28%).

<sup>24</sup> Проблемы и радости типичного фрилансера в 2020 году. URL: <https://workspace.ru/blog/the-challenges-and-joys-of-a-typical-freelancer-in-2020/> (дата обращения 15.03.2021).

<sup>25</sup> Россияне полюбили фриланс. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=10183> (дата обращения 15.03.2021).

Вопрос количества отработанных на платформах часов в контексте качества занятости имеет два следствия. Если работники работают меньше стандартной нормы в 40 часов в неделю, потому что это соответствует их образу жизни, желанию соблюдать баланс работа – досуг, или их деятельность настолько эффективна, что они выполняют задания быстрее, чем предполагается заказчиками, – это положительно характеризует качество их занятости. Если же сокращение рабочих часов возникает из-за отсутствия спроса на их труд или невозможности найти работу через ЦПТ, то это свидетельствует о рисках платформенной занятости. Исследования МОТ [14] показывают, что спрос на такой труд часто превышает предложение: 89% опрошенных работников, занятых трудом с множественным исполнителем, сообщают о том, что они хотели бы выполнять больший объем подобной работы, чем в настоящее время, хотя 44% из них имеют доступ к более чем одной платформе. 49% считают, что «объем работы является недостаточным», 22% говорят о недостаточности высокой заработной плате.

Таким образом, мы можем сделать вывод о том, что условия занятости на платформах более поляризованы, чем у обычных работников.

В США более двух третей платформенных работников сообщают, что они довольны условиями работы<sup>26</sup>. Так же, как и в ЕС, работники ценят контроль в отношении своего времени и гибкость планирования. Доход, получаемый от ЦПТ, помогает сглаживать нестабильность дохода от традиционной работы, справляться с финансовыми трудностями, удовлетворять основные потребности и оплачивать счета, а также путешествия и другие разовые расходы.

Что касается мотивов или причин занятости на ЦПТ, то для европейских работников [13; 20] наиболее значимыми являются гибкость в отношении выбора, где и когда работать, возможность сбалансировать работу и семейные обязательства и быть себе начальником, а также характеристики самой деятельности (интересная работа, привлекательная плата). Менее часто упоминаемые мотивы – трудности

с поиском постоянной работы, проблемы со здоровьем, желание трудиться неполный рабочий день. Для женщин основной причиной работать удаленно выступает необходимость осуществлять обязанности по уходу за маленькими детьми. В опросе МОТ [13] 10% респондентов указали на проблемы со здоровьем (платформы дают им возможность продолжать работать и получать доход).

Для американских работников важным мотивом является низкий барьер для доступа в ЦПТ. Некоторые виды платформенной работы доступны для людей, которые в ином случае не могут выйти на рынок труда (например, иммигрантов или недавно вышедших из тюремного заключения)<sup>27</sup>.

Половина опрошенных российских фрилансеров<sup>28</sup> основным мотивом назвали желание работать по гибкому графику; 35,9% не хотят работать в офисе, а 30,3% хотят иметь больше времени на себя. Больше четверти опрошенных фрилансеров (26,8%) – интроверты, на удаленной работе им комфортнее. Другие причины платформенной занятости связаны с профессиональным развитием: 12,5% опрошенных скучно работать на одного и того же работодателя, а 11,9% хотели добиться профессионального роста. Главные преимущества фриланса, по мнению самих фрилансеров, – возможность работать удаленно из любого места (78,5%) и гибкий график работы (74,8%); 44,6% довольны тем, что работают только на себя и сами влияют на свой доход. У 39,3% благодаря фрилансу остается больше времени на себя и семью.

Возможности повышения квалификации и карьерного роста являются важными показателями для оценки качества платформенной занятости в текущий момент и качества занятости работника в течение всей трудовой жизни. Одним из признаков платформенной работы, признаваемым международными организациями и исследователями, выступает фрагментация труда [8], то есть разбиение рабочих процессов на конкретные простые рутинные задачи (микрозадачи), при выполнении которых работ-

<sup>27</sup> Там же.

<sup>28</sup> Проблемы и радости типичного фрилансера в 2020 году. URL: <https://workspace.ru/blog/the-challenges-and-joys-of-a-typical-freelancer-in-2020/> (дата обращения 15.03.2021).

<sup>26</sup> What are the experiences of gig workers? Available at: <https://www.gigeconomydata.org/basics/what-are-experiences-gig-workers> (дата обращения 15.03.2021).

нику сложно повысить свою квалификацию. О карьерном и профессиональном росте может идти речь лишь для высококвалифицированных фрилансеров, предоставляющих свои услуги (веб-разработка, креативные тексты и переводы, графический дизайн, бухгалтерские и юридические консультации) на специализированных платформах, часто сотрудничающих с международными корпорациями и известными компаниями (платформенный аутсорсинг). Например, AppJobber сотрудничает с Nestlé, Sony, Telefonica. Clickworker предоставляет аутсорсинг рабочей силы для Deutsche Telekom, Honda, Sharewise. Такие платформы, как Upwork, Peopleperhour, 99Designs, iWriter, используют более 5 млн компаний, включая Accenture, AirBnB, UCLA [7].

*Негативными аспектами* работы на ЦПТ как для европейских, так и американских работников являются трудности в прогнозировании заработка, что приводит к психологическому стрессу и экономическим проблемам; отсутствие доступа к льготам, включая медицинское страхование и пенсионные планы; незащищенность перед заказчиками. Результаты опроса MOT [14] показывают, что работники с опытом более шести месяцев сталкиваются с существенным количеством отказов: у 43% респондентов было отклонено не менее 5% результатов их работы, у 32% уровень отказов составил не менее 10% их труда. Ряд платформ имеет положения об отказе (например, АМТ, Clickworker, Microworkers), которые позволяют клиентам/заказчикам отклонить полученную работу как неудовлетворительную с небольшим обоснованием или вовсе без него.

Главные недостатки фриланса, по мнению самих фрилансеров, это нестабильный доход (65,7%), малоподвижный образ жизни (54,5%), жесткая конкуренция на рынке (41,9%), недостаток общения (32,8%), плохая самодисциплина (30,2%) и частые переработки (25,8%).

Во время интервью респонденты отмечали такие негативные моменты, как «вторжение» работы в личную жизнь и, по сути, круглосуточное пребывание на сайте агрегатора (ответ на запросы клиентов, поиск новых учеников, отправка отчетов и чтение отзывов о своей работе), расходы на организацию дистанционного

рабочего места (интернет, покупка оборудования и специальных компьютерных программ), социальная изоляция и отсутствие даже подобия трудового коллектива.

Для оценки качества этого вида занятости важно учесть, компенсируют ли плюсы платформенной работы ее недостатки. В рамках экспертных интервью респонденты (репетиторы) говорили о том, что, несмотря на все сложности, платформенная работа стала оптимальным решением для сочетания оплачиваемой деятельности, профессионального развития и выполнения семейных обязательств. Для половины опрошенных респондентов работа через агрегаторы являлась основной (женщины с маленькими детьми, женщины и мужчины пенсионного возраста), для другой половины — дополнительной (люди среднего возраста).

Согласно европейскому исследованию [20], в выборке работающих на ЦПТ гораздо больше людей с низким *доходом*, чем среди населения в целом, но чем большее количество часов работник посвящает этой деятельности, тем ниже вероятность получения низкого дохода.

В ряде исследований [13; 14] показано, что работники, занятые трудом с множеством исполнителей, получают низкую зарплату по стандартам промышленно развитых стран. Доходы варьируются в зависимости от платформы и страны: CrowdFlower и Microworkers являются платформами с самым низким уровнем оплаты труда (в среднем 2 долл. США в час). Prolific Academic и Amazon Mechanical Turk (АМТ) остаются самыми высокооплачиваемыми платформами, на которых работники получают в среднем 4,4 и 3,6 долл. США в час соответственно. 75% работников США, занятых на платформах, зарабатывали меньше, чем предусмотрено уровнем федеральной почасовой минимальной заработной платы. Совокупный низкий уровень оплаты труда можно частично объяснить значительным объемом времени, которое тратится на неоплачиваемую работу (поиск задач, прохождение квалификационных испытаний, поиск данных о клиентах), а также малым количеством отработанных часов, о чем было сказано выше.

Что касается российских фрилансеров, 72,3% «без денег не бывают», однако стабильным свой доход могут назвать только 34,5%.

При этом 69,9% фрилансеров получают средства, равные средним зарплатам в своем регионе или выше, 71,3% фрилансеров хотят зарабатывать больше. 71,4% опрошенных до 21 года и 73,38% опрошенных старше 50 лет получают до 40000 рублей в месяц, 68,8% опрошенных от 30 до 40 лет зарабатывают до 80000 рублей в месяц. Заметна разница в доходах фрилансеров без правового статуса и оформленных как ИП. Более 100000 рублей в месяц зарабатывает 41,5% ИП и лишь 10,3% неоформленных фрилансеров, что указывает на определенную степень *поляризации* в распределении доходов разных категорий работников платформ.

Интересно сравнить эти данные с мнением граждан РФ о заработках фрилансеров<sup>29</sup>: 31% россиян считают, что фрилансеры зарабатывают больше, чем постоянные сотрудники; 26% — столько же; 12% говорят, что заработок фрилансеров меньше.

*Социальная защищенность* платформенных работников более подробно рассмотрена нами ранее [16]. Поскольку большинство ЦПТ классифицируют работников как независимых подрядчиков, работники несут исключительную ответственность за выплату взносов на социальное страхование, а также исключаются из других форм социальной защиты. Согласно всем проанализированным исследованиям, охват социальной защитой платформенных работников очень низкий: по опросам МОТ [13], только шесть из десяти респондентов в 2017 году имели медицинское страхование, только 35% — пенсионный план. В большинстве случаев эта защита предоставлялась на основной работе респондентов в офлайн-экономике, была связана со льготами членов их семей или финансировалась государством в рамках универсальных пособий. Около 16% основных работников платформ охвачены пенсионным страхованием, по сравнению с 44% тех, для кого работа на платформе не является основным источником дохода. Согласно [14], в случае 56% работников, для которых платформенная работа является основной, лишь 55% из них имеют доступ к медицинскому обслуживанию и только 24% платят взносы в систему медицинского стра-

<sup>29</sup> Россияне полюбили фриланс. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=10183> (дата обращения 15.03.2021).

хования. Эти доли еще ниже в отношении пенсионного обеспечения: только 25% работников имеют доступ к системе пенсионного обеспечения и лишь 15% могут выплачивать взносы на него. Работники в Западной Европе охвачены социальной защитой лучше, чем работники в странах Восточной Европы, Азии, Африки и Латинской Америки.

Возможности платформенных работников состоять в *социальном диалоге*<sup>30</sup>, определяющем участие работников, работодателей и правительств в процессе принятия решений в сфере занятости и включающем переговоры, консультации и обмен информацией между представителями этих групп относительно общих интересов в области социально-экономической политики и политики в сфере труда, сильно ограничены. Многие платформы специально запрещают работникам вступать в любые профсоюзы и вести коллективные переговоры. В Европе предпринимаются активные действия, направленные на решение этого вопроса [16]. Решением для российских работников могло бы стать создание «цифрового профсоюза» [22] в виде набора сервисов, доступного каждому работнику вне зависимости от формы занятости.

### Выводы

Характеристики платформенных работников отличаются от характеристик обычных работников. Однако как не существует «усредненного» традиционного работника, так же невозможно вывести формулу «усредненного» платформенного работника. Тем не менее можно выделить признаки качества занятости платформенных работников, влияющие на устойчивость занятости.

Результаты сравнительного исследования говорят о том, что российские и зарубежные платформенные работники обладают многими схожими социально-демографическими характеристиками. В целом можно утверждать, что

<sup>30</sup> Международная конференция труда, 102-я сессия, 2013 г. Доклад VI: Социальный диалог. Периодическое обсуждение в соответствии с Декларацией МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации. Международное бюро труда, Женева. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_210128.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_210128.pdf) (дата обращения 15.03.2021).

платформенные работники более молодые и образованные. Среди работников платформ присутствует гендерное смещение в сторону мужчин. Существенные различия проявляются у работников в зависимости от того, работают ли они локально или онлайн. Качество занятости онлайн-работников в целом лучше. Возможно, это связано с тем, что они выполняют более квалифицированную работу, требующую более высокого уровня образования и дающую возможность для профессионального роста.

Преимущества и недостатки платформенной работы распределяются неравномерно. Работа, к которой одни обращаются, чтобы сгладить или дополнить свой доход, является источником высокой финансовой нестабильности для других. То, что приносит гибкость и свободу одним (матери с маленькими детьми, инвалиды, пенсионеры, школьники и студенты, проживающие в удаленных районах, и др.), становится причиной нестабильности и небезопасности для других (водители такси, микрораздачные работники, домашний персонал, строители). Потребности фрилансера высокой квалификации в корне отличаются от потребностей работника, занятого полный рабочий день. Исследователи должны продолжить изучение характеристик платформенных работников, чтобы лучше понять спектр потребностей этой группы занятых.

Архитектура и модель ЦПТ может подразумевать обмен трудом, который характеризуется высоким уровнем взаимозаменяемости или стандартизации, и стать каналом для эксплуата-

ции работников (Uber, CrowdFlower, AMT) либо предоставлять пространство для оказания специализированных услуг и формирования сети профессионалов (Toptal, 99Designs, iWriter), что имеет важные последствия для автономии работников, условий их труда и доходов.

Что касается статуса занятости платформенных работников, нам представляется нецелесообразным вводить в понятийный аппарат отдельную категорию «занятые на цифровых платформах труда», поскольку они могут быть отнесены либо к экономически зависимым исполнителям и подрядчикам, либо к самозанятым. В российском законодательстве необходимо определить особенности правового статуса самозанятых в целом, разработать правила для экономически зависимых исполнителей и подрядчиков (зависимых самозанятых), а также создать положения, отражающие специфику занятости на цифровых платформах труда.

Для рассмотренной нами новой формы занятости требуются новые решения в сфере оплаты труда, сохранения и документирования опыта работника, повышения квалификации и переобучения, защиты трудовых прав [16]. С точки зрения социальной защиты может потребоваться внедрение моделей страхования, не основанных на статусе занятости.

Важным шагом в изучении качества занятости российских платформенных работников стали бы проведение широкомасштабных опросов на государственном уровне, введение показателей платформенной занятости в опросы Росстата, Роструда и других ведомств.

## Литература

1. De Stefano V. The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. In: *Conditions of Work and Employment Series*, 2016, no. 71.
2. Bogliacino F., Codagnone C., Cirillo V., Guarascio, D. Quantity and quality of work in the platform economy. *GLO Discussion Paper*, 2019, no. 420. Global Labor Organization (GLO), Essen. Available at: <http://hdl.handle.net/10419/205800> (дата обращения 26.12.2020).
3. Choudary S.P. The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being. In: *ILO Future of Work Working Paper Series*, 2018. Available at: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_630603.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_630603.pdf) (дата обращения 26.12.2020).
4. Codagnone C., Karatzogianni A., Matthews J. *Platform Economics: Rhetoric and Reality in the «Sharing Economy»*. Emerald Publishing Limited, 2018. Pp. 169–199. Available at: <https://doi.org/10.1108/978-1-78743-809-520181009> (дата обращения 26.12.2020).
5. De Stefano V., Aloisi A. *European Legal Framework for Digital Labour Platforms*, European Commission, Luxembourg, 2018. DOI: 10.2760/78590 (дата обращения 26.12.2020).

6. Schwellnus C., Geva A., Pak M., Veiël R. Gig economy platforms: Boon or bane? Organisation for economic co-operation and development. *Economics Department Working Papers*, 2019, no. 1550 (дата обращения 26.12.2020).
7. Engels S., Sherwood M. *What if We All Worked Gigs in the Cloud? The Economic Relevance of Digital Labour Platforms*. European Commission Directorate-General for Economic and Financial Affairs. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019. Available at: [https://ec.europa.eu/info/publications/economic-and-financial-affairs-publications\\_en](https://ec.europa.eu/info/publications/economic-and-financial-affairs-publications_en). DOI:10.2765/608676 (дата обращения 26.12.2020).
8. Mandl I. *New Forms of Employment: 2020 Update*. New forms of employment series. Publications Office of the European Union. Luxembourg, 2020.
9. *Independent Work: Choice, Necessity and the Gig Economy*. McKinsey Global Institute, 2016.
10. *An Introduction to Online Platforms and Their Role in the Digital Transformation*. OECD Publishing. Paris, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1787/53e5f593-en>
11. Wallenstein J., de Chalendar A., Reeves M., Bailey A. *The New Freelancers: Tapping Talent in the Gig Economy*. BCG Henderson Institute, 2019.
12. *The Social Protection of Workers in the Platform Economy*. Study for the EMPL Committee. IP/A/EMPL/2016-11. European Parliament, 2017. Available at: <http://www.europarl.europa.eu/supporting-analyses> (дата обращения 26.12.2020).
13. Berg J., Furrer M., Harmon E., Rani U., Silberman M. *Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World*. Geneva, 2018.
14. Качество рабочего места в платформенной экономике, Женева, МОТ, 2018 URL: [https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/publications/issue-briefs/WCMS\\_618382/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/publications/issue-briefs/WCMS_618382/lang--en/index.htm) (дата обращения 26.12.2020).
15. Гелисханов И.З., Юдина Т.Н., Бабкин А.В. Цифровые платформы в экономике: сущность, модели, тенденции развития // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки. 2018. Т. 11. № 6. С. 22–36. DOI: 10.18721/JE.11602
16. Черных Е.А. Качество платформенной занятости: неустойчивые (прекаризованные) формы, практики регулирования, вызовы для России // Уровень жизни населения регионов России. 2020. Т. 16. № 3. С. 82–97. DOI: <https://doi.org/10.19181/lspr.2020.16.3.7>
17. Бобков В.Н., Черных Е.А. Платформенная занятость: масштабы и признаки неустойчивости // Мир новой экономики. 2020. № 14 (2). С. 6–15. DOI: 10.26794/2220-6469-2020-14-2-6-15
18. Качество и уровень жизни населения в новой России (1991–2005 гг.) / В.Н. Бобков (рук. авт. кол.) [и др.]. М.: ВЦУЖ, 2007.
19. *Measuring Quality of Employment*. Country Pilot Reports. Geneva, 2010.
20. Pesole Annarosa et al. *Platform Workers in Europe. Evidence from the COLLEEM Survey*. JRC Science for Policy Report. Available at: <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientificand-technical-research-reports/platform-workers-europe-evidence-colleem-survey> (дата обращения 26.12.2020).
21. Исследование заказчиков услуг фрилансеров 2020. ИТ-холдинг TalentTech, Высшая школа экономики, биржа фриланса FL.ru URL: [https://freelance.hb.bizmrg.com/freelance\\_customer\\_research\\_2020.pdf](https://freelance.hb.bizmrg.com/freelance_customer_research_2020.pdf) (дата обращения 26.12.2020).
22. Локтюхина Н.В., Черных Е.А. Динамика и качество платформенной занятости в эпоху коронавируса: вызовы для России // Уровень жизни населения регионов России. 2020. Т. 16. № 4. С. 80–95. DOI: 10.19181/lspr.2020.16.4.7

### Сведения об авторе

Екатерина Алексеевна Черных – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник, Институт социально-экономических проблем народонаселения, ФНИСЦ РАН (117218, Российская Федерация, г. Москва, Нахимовский пр., д. 32; e-mail: [chernykh.ekaterina108@gmail.com](mailto:chernykh.ekaterina108@gmail.com))

Chernykh E.A.

## Socio-Demographic Characteristics and Quality of Employment of Platform Workers in Russia and the World

**Abstract.** Digitalization of all spheres of life, technological, demographic, social, and other development drivers of the world contribute to the growing scale and depth of platform employment spread. Emergence of digital platforms was a major challenge for organizing and structuring the labor market. Platforms change not only existing business-paradigms, but the employment model. Platform employment in fact becomes a new institutional mechanism on the labor market. We used general scientific methods in the research: system analysis, comparison, description, generalization, systematization, formalization, and special methods – source analysis, SWOT-analysis, expert evaluation method, etc. The purpose of the research is to select and study socio-demographic features of platform workers in Russia and in the world, to compare them and reveal impact of these features on quality and stability of employment among platform workers. The article analyzes, systematizes, and sums up the results of recent European and American studies on socio-demographic features of platform workers. We attempt to assess similar characteristics among Russian workers (freelancers) analyzing sociological surveys and interviews. The author reveals primary signs of this employment type and their impact on quality of workers' labor, compare the features of Russian and foreign platform workers, and conclude that pros and cons of platform workers are unevenly distributed, and experience of platform workers is polarized. It creates real problems for some workers and provides opportunities for others. Moreover, we designate risks of platform employment, which is a consequence of its instability, and propose areas for further studies.

**Key words:** digital labor platforms (DLP), platform employment, platform workers, regulation of platform employment, quality of employment, employment status, precarious employment, work with multiple performers, work on demand.

### Information about the Author

Ekaterina A. Chernykh – Candidate of Sciences (Economics), Senior Researcher, Institute of Socio-Economic Studies of Population, Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences (32, Nakhimovsky Prospekt, Moscow, Russian Federation, 117218; e-mail: chernykh.ekaterina108@gmail.com)

Статья поступила 08.02.2021.