



European Training Foundation

БУДУЩЕЕ СФЕРЫ ТРУДА

Новые формы занятости в странах Восточного
Партнерства: работа на платформах

Краткий отчет



© Европейский фонд обучения, 2021

Воспроизведение разрешено при условии указания источника.

Настоящее исследование новых форм занятости представляет собой одно из нескольких мер ЕФО по поддержке развития знаний о будущем профессиональной деятельности. Оно анализирует влияние мировых тенденций на человеческий капитал: его формирование, развитие и использование. Цель этого исследования — заполнить пробелы знаний о развитии работе на платформах в странах Восточного партнерства (ВП) и создать более детальную базу знаний для взвешенной/обоснованной разработки политики в этих странах. В основном, рассматривается способ создания возможностей при смягчении проблем под влиянием новых тенденций. В этой записке представлены основные выводы и направления для разработки политики.

Данные в основе исследования собирали в ходе кабинетных исследований, собеседований на уровне платформ по конкретным странам, а также по результатам анализа выборок данных Индекса онлайн-труда¹. Дополнительную аналитику больших данных применяли в процессе автоматического получения данных с трех выбранных платформ: Weblancer.net (русский язык), Guru.com и Freelancer.com (английский язык).

РАБОТА НА БАЗЕ ЦИФРОВЫХ ПЛАТФОРМ

Все варианты труда, предоставляемые на онлайн-платформах или с их посредничеством, в широком ряде секторов, в которых работа принимает разные формы и за которую выплачивается вознаграждение».

Генеральный директорат по вопросам занятости, социальным делам и общественной интеграции при Европейской комиссии

Основное внимание в анализе ЕФО уделяется двум большим типам работы на платформах:

- **цифровые платформы труда для оказания удаленных услуг:** удаленное оказание услуг, передаваемых электронным способом (например, через площадки для фрилансеров);
- **цифровые платформы труда для оказания услуг на месте:** когда сами услуги оказываются в физической форме, а подбор исполнителей и администрирование отношений между потребителями и поставщиками услуг осуществляется в цифровом формате.

ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ

Повсеместно возникают новые формы занятости, в том числе работа на платформах. Страны ВП — Армения, Азербайджан, Беларусь, Грузия, Молдова и Украина — не исключение. Различные формы работы онлайн и на платформах уже существуют в этих странах, и есть достаточные основания полагать, что этот феномен будет развиваться в будущем. Однако его распространенность существенно различается в разных странах. В то время как Украина и в меньшей степени Беларусь уже являются общепризнанными европейскими лидерами в области высококвалифицированного труда на платформах, в Грузии, Азербайджане и Молдове эти формы занятости все еще находятся на этапе развития. Ранее Армению не признавали в качестве страны со значимым количеством работников на платформах по данным региональных интервью, СМИ и предыдущих исследований. Однако наши результаты

¹ <https://ilabour.oii.ox.ac.uk/online-labour-index/>

указывают, что среди армянских фрилансеров наблюдается относительно высокий уровень выполнения работы на платформах.

Новые формы занятости можно рассматривать и как результат, и как проявление экономических и общественных преобразований, а также преобразований рынка труда в этих странах под влиянием общемировых тенденций. Технологические подвижки и переход на цифровые технологии приносят новую динамику в занятость, что ставит под сомнение необходимость стандартной штатной занятости на многих фронтах: усиливается потребность в удаленной или так называемой дистанционной, работе, развиваются краткосрочные и гибкие трудовые отношения и увеличивается количество периодических и проектных трудовых договоров.

Работники из этих стран имеют доступ к международным русско- и англоязычным Интернет-платформам. Самый широко распространенный вид Интернет-занятости связан, в основном, со специализированной работой высокого уровня сложности в секторе информационных и коммуникационных технологий (ИКТ) (разработка программного обеспечения и технологии), а также в творческой и мультимедийной индустрии в соответствии со спросом на рынке труда. В этих странах также есть и международные платформы с оказанием услуг на месте, которые уже испытывают сильную конкуренцию от локальных платформ. Наиболее широко распространенные типы работы на платформах на месте в регионе включают сервис попутных поездок и услуги доставки через мобильные приложения.

Влияние пандемии Covid-19 варьируется в разных странах и на разных типах платформ. Введенный властями локдаун привел к спаду спроса на такие услуги на месте, как сервис попутных поездок. Несмотря на изменение спроса на услуги такси в зависимости от ограничений в каждой конкретной стране, пандемия повысила спрос на услуги доставки и увеличила конкуренцию между поставщиками этих услуг. В то же время в сложившейся ситуации наблюдался рост платформ удаленной работы также в связи с локдауном и ростом безработицы в традиционных секторах экономики. Представляется, что такой тип работы пострадал несущественно с учетом услуг в сфере информационных технологий (ИТ) и разработки программного обеспечения (ПО), а также креативных и мультимедийных услуг, которые получили хороший стимул к развитию в связи со спросом в долгосрочной перспективе. Пандемия также способствовала развитию онлайн-работы, демонстрируя потребность в более активном переходе стран на цифровые технологии, обеспечивая больший доступ к цифровым инфраструктурам и повышение цифровой грамотности.

Возникновение и рост популярности удаленной и фрилансерской работы, в том числе через аутсорсинг труда для клиентов в развивающихся странах ВП, скорее всего, связаны с гибкостью и созданием рабочих мест на не очень эффективных рынках труда. Рост количества работ высокой сложности на Интернет-платформах в регионе ВП обусловлен спросом на эти умения по всему миру, но также зависит от наличия квалифицированной рабочей силы. Клиенты по всему миру ценят предлагаемые умения, мотивацию работников, удобство и доступность, а также более низкие затраты на рабочую силу из стран Восточной Европы. В этом смысле удаленная работа на платформах является частью общей и набирающей обороты тенденции аутсорсинга квалифицированной рабочей силы из региона ВП в другие регионы как посредством, так и вне цифровых платформ труда.

Новые бизнес-модели, движимые инновациями, также могут потенциально внести свой вклад в рост конкурентоспособности и занятости, в том числе через новые виды предпринимательской

деятельности. Международные платформы сталкиваются с конкуренцией на местном уровне, появляются новые компании и стартапы, предлагающие новые услуги и рабочие места, в частности, в области физического оказания услуг. Онлайн-платформы также легко выходят на рынок труда, позволяя людям предлагать свои услуги клиентам по всему миру и предоставляя новые источники дохода. При этом в регионе наблюдалась одна особенность, в частности в Республике Беларусь и Украине, поскольку на международных платформах труда конкурируют не только отдельные работники, но также большие по размеру группы, организации и компании. Эти организации собирают заказы через одну учетную запись, разделяют объем работ на более простые задачи и распределяют их между фрилансерами. Новичкам сложно конкурировать друг с другом за задания, они не обладают достаточной производительностью для выполнения задач или не обладают достаточным знанием иностранных языков.

Невзирая на существенный потенциал работы на платформах по созданию рабочих мест на всех уровнях умений и сокращения стимулов для миграции, сложно четко оценить ее текущую способность уменьшить миграционный отток или «утечку мозгов». Но, возможно, в будущем сделать это будет легче при сохранении уверенного роста работы на платформах.

Работа на платформах открывает много возможностей, но также несет в себе много рисков. Одной из серьезных проблем в этом сценарии является постоянный рост конкуренции в мировом масштабе.

Набор мер экономической политики должен будет обеспечить защиту работников за счет национальных норм при сохранении гибкости и инновационного потенциала платформ.

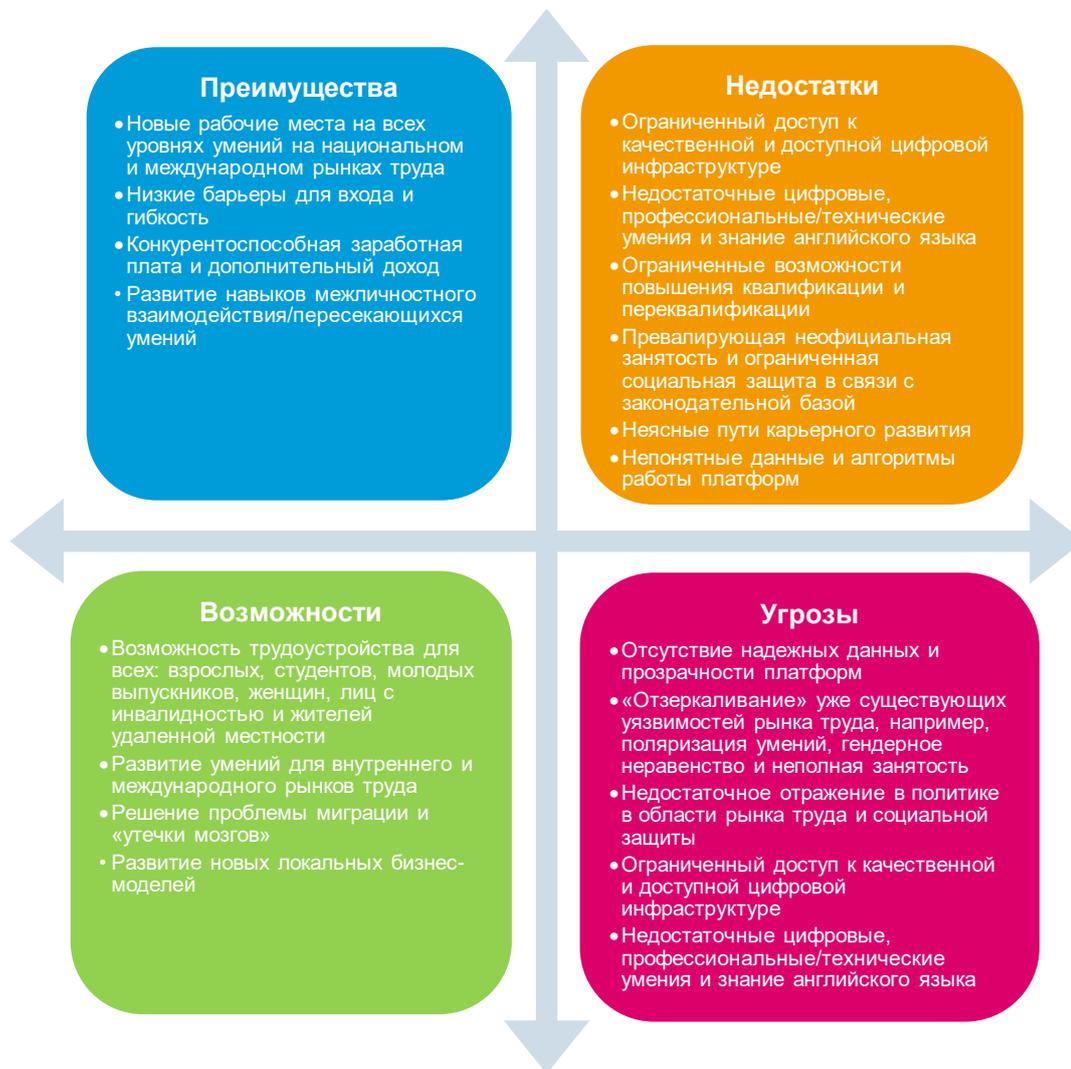
С учетом всех потенциальных возможностей платформ они бросают вызов существующим рынкам, их операторам и сложившимся методам работы, а качество предлагаемой ими работы вызывает беспокойство. Работа на платформах отражает уязвимость рынка труда в указанных шести странах: преобладающий неофициальный характер занятости, поляризация умений, пробелы в умениях, пробелы в представленности по полу и неполная занятость.

Более того, по результатам проведенного исследования можно сделать вывод, что потенциал платформ по включению в процесс людей, оказавшихся в менее выгодной ситуации на рынке труда по полу, географической доступности, возрасту или наличию инвалидности еще не использован. Собранные доказательства показывают появление своего рода «эффекта сливок» с преобладающим присутствием на платформах молодых и высококвалифицированных работников мужского пола, которые живут в городах и оказывают услуги дистанционно. Такие люди также получают более высокую оплату от международных клиентов, чем их коллеги, работающие в офисе/компании. Это еще одна особенность региона, которая показывает, что цифровая работа может приносить приличный доход в развивающихся странах. Те, кто работает на платформах для получения дополнительного заработка, не полагаясь полностью на этот источник дохода, обычно довольны и чувствуют себя более независимыми.

Однако работа на платформах может также усиливать негативные факторы и толкать людей в другую крайность: неполная занятость, ограниченный доход и ловушка низкой квалификации. Гендерное неравенство во всех этих странах велико во всех типах работ на платформах за небольшим исключением сферы переводов, например, на Украине. Аналогично традиционному рынку труда, географическое местоположение остается важным аспектом, и, в частности, в

городах больше возможности найти работу, лучше доступ в Интернет и более широкая клиентская база при выполнении работ на месте.

SWOT-АНАЛИЗ РАБОТЫ НА ПЛАТФОРМАХ В СТРАНАХ ВП



РЕШЕНИЕ ЗАДАЧ

Возможность взаимодействия остается основным вызовом для дальнейшего расширения экономики труда на цифровых платформах. Высокое качество Интернет-соединения — основное исходное условие распространения работы на платформах. Несмотря на признание важности перехода на цифровую экономику на рынке труда во всех странах ВП, сейчас и в будущем, остаются существенные пробелы. По сравнению с ситуацией в странах ЕС показатели доступа к Интернету в регионе ВП по-прежнему существенно ниже. Только в Республике Беларусь уровень использования широкополосного доступа в Интернет такой же, как в ЕС, но в других странах он в лучшем случае составляет лишь половину от необходимого. По данным Всемирного банка, в Украине, Грузии и Армении доля населения, пользующаяся Интернетом, также существенно ниже, чем в ЕС и других странах ВП. Большинство

пользователей Интернета, например, выполняющие работу на платформах, сконцентрированы в городах, в сельской местности их гораздо меньше. Доступ к цифровым технологиям у большинства уязвимых групп, например, женщин, людей более старшего возраста или представителей национальных меньшинств, намного хуже.

Нормативная база в сфере труда и самозанятости в регионе не очень хорошо подходит для продвижения работы на платформах и развитию других новых форм занятости. Действующее трудовое законодательство в странах ВП, зачастую с сильным советским наследием, базируется, в основном, на традиционном понимании (полной) занятости в компании или там, где она оформляется традиционным трудовым договором с компанией. Национальное гражданское законодательство регулирует самозанятость, связанную с индивидуальной предпринимательской деятельностью, но эти соглашения также не очень хорошо подходят к гибкой работе фрилансеров и к другим нетрадиционным формам занятости.

Неформальная трудовая занятость очень распространена на платформах в регионе ВП, что отражает общие проблемы на рынке труда в онлайн-среде. В числе основных факторов текущей ситуации неясный статус занятости работающих на платформах часто обусловлен отсутствием надлежащего правового оформления, достаточно слабым соблюдением существующих правил и норм, а также отсутствием осведомленности о требованиях к уплате налогов работниками, выполняющими работу на платформах. При этом недостаточный контроль транзакций на платформах, особенно при выполнении удаленной работы для зарубежных заказчиков, усложняет налоговое правоприменение. В связи с преобладанием «серых» схем труда на цифровых платформах страны теряют налоговый доход, а работники — доступ к социальной защите и другим преимуществам.

Условия труда и социальная защита зачастую становятся серьезными проблемами даже при официальном оформлении работы, особенно когда выполнение работ на платформах становится фиктивной самозанятостью. В частности, это применяется к работам на месте, которые выполняются на основании четко заданного алгоритма. Зачастую это характеризуется рабочими процессами, очень схожими с регулярной занятостью (высокие уровни контроля со стороны платформы, низкий уровень автономности работников при определении графика занятости, цены, способы работы и т. д.), но на платформах к работникам относятся как к независимым подрядчикам, избегая таким образом обязанностей работодателя. Во многих случаях в странах ВП работники платформ классифицируются как самозанятые в целях юридической, налоговой и социальной защиты, даже если характер выполняемой работы может не сильно отличаться от отношений между работником и работодателем, что приводит к появлению теневой занятости. Это вызывает дополнительную обеспокоенность в отношении возможного размывания трудовых стандартов. На занятых на платформе работников лишь частично распространяется или не распространяется вовсе традиционное трудовое законодательство, поддержка со стороны государственной службы занятости и политика рынка труда. Они также не участвуют в социальном диалоге, поскольку не представлены профсоюзами.

База знаний и информация о разработках на онлайн-платформах растут, но по-прежнему ограничены. Сами платформы не раскрывают информацию, которая могла бы обосновать их роль работодателей, которую они часто оспаривают. Например, основные международные платформы продемонстрировали крайнее нежелание раскрывать какие-либо данные о зарегистрированных работниках. На многих реализованы меры блокирования любых попыток автоматизированного сбора данных с их веб-сайтов. Используемые ими алгоритмы подбора

заказчиков и исполнителей, организация труда и другие аспекты также не отличаются прозрачностью. Асимметрия в информации, которая фактически усложняет сбор данных, может использоваться вразрез с интересами работников. Тем временем, системы информации о рынке труда на национальном уровне (например, опросы рабочей силы) не включают оценку особенностей электронного труда, в том числе работы на платформах.

Это мешает учитывать работу на платформах в прогнозах спроса и предложения на рынке труда, обсуждениях трудовых норм и стратегических экономических подходах. Более того, платформы, как правило, защищают имеющиеся у них данные по количеству и профилям работников как коммерческую тайну.

Потенциал развития умений платформ электронного труда используется еще не полностью. Онлайн-платформы получают выгоду от использования доступных в странах пулов умений при оказании как дистанционных услуг, так и услуг на месте. Формальные требования к умениям для выхода на рынок отсутствуют, но работники подтверждают свои компетенции в процессе оказания услуг и на основании положительных отзывов клиентов. Хотя платформы и признают преимущества обучения в течение всей жизни для себя и своих работников или поставщиков услуг, они, по всей вероятности, не берут на себя никаких обязанностей по развитию умений. Они предлагают простой выход на рынок, но дальнейшее руководство или поддержка с их стороны ограничены. Внешние частные поставщики предлагают возможности повышения квалификации и сертификации умений, но, как правило, это предложение ограничено профессиональными ИТ-умениями. Только некоторые платформы, предлагающие услуги на месте, проводят вводные тренинги, в том числе для развития умений общения в работе с клиентами. Однако это явные признаки того, что работа на платформе приводит как к улучшению существующих умений благодаря их использованию, так и к развитию новых при выполнении сложных задач. Обзор и признание приобретенных онлайн умений, а также дальнейшее развитие карьеры еще требуют улучшений.

ШАГИ В ОБЛАСТИ РАЗРАБОТКИ ПОЛИТИКИ

Поскольку ожидается рост и увеличение значимости платформенной экономики и новых форм занятости в странах ВП, некоторые шаги по разработке политики могут оказаться актуальными. На уровне ЕС было запущено несколько инициатив, среди которых European Pillar of Social Rights (Европейская основа социальных прав), New Skills Agenda (Новая повестка развития умений) и Digital Services Act (Закон о цифровых услугах), с целью признания увеличивающейся значимости новых форм работы. На подходе новые инициативы. Кроме того, были реализованы отдельные инициативы в конкретных странах, например, в Великобритании, Испании и Италии. Однако обсуждение политики в странах европейского соседства находится на очень раннем этапе, и реализуется очень ограниченное количество инициатив, например, в Украине. Более того, в связи с трансграничным характером работ на платформах по-прежнему требуется их рассмотрение на более широком международном уровне с участием стран ВП.

Наши результаты указывают на необходимость определенных действий для решения проблем работы на платформах в регионе ВП и создания возможностей. Некоторые из них касаются непосредственно работы на платформах, а другие связаны с более широкими областями развития умений, переходом на использование цифровых технологий и регулированием рынка труда.

Первый важный шаг — признание работы на платформах в обсуждениях политики, наряду с другими формами занятости в условиях интенсивного перехода на цифровую экономику. Любые конкретные действия в области политики должны учитывать преимущества, которые новая политика может создать для всех сторон: платформ, работников, клиентов и государственных органов. Для развития экономики ВП важно использовать инновационный потенциал цифрового рынка труда. При этом стимулы для работников официально оформлять свою работу и доход могут появиться при более комплексном подходе к экономической законодательной базе. Потребуется более широкое рассмотрение в международном масштабе и проведение скоординированного и системного исследования. Наконец, доверие к правительству — еще один основной компонент для внедрения новой политики. Поэтому за попытками разработать политику и осуществлять регулирование должны следовать надлежащая организация на государственном уровне и соответствующее взаимодействие.

Для решения существующих проблем потребуется комплексный подход в четырех областях.

1. Взаимодействие: инфраструктура и переход на цифровые технологии

Возможность взаимодействия и переход на цифровые технологии являются обязательными условиями развития новых бизнес-моделей онлайн. Инвестиции в развитие инфраструктуры информационных и коммуникационных технологий (ИКТ) в будущем и увеличение доступа к цифровой среде, особенно в сельской местности, могут способствовать появлению новых вариантов занятости за пределами крупных городов стран ВП. Следует учитывать качество и доступность, а также существующие уязвимости. Более того, для устранения разделения в этом аспекте по географическому признаку и для предоставления доступа к новым формам занятости с опорой на цифровые технологии следует уделять основное внимание развитию ИКТ и доступной цифровой инфраструктуры. Это особенно важно для увеличения возможностей для лиц, которые находятся в менее выгодном положении на рынке труда.

2. Регулирование рынка труда, в том числе статус занятости работников платформ и налогообложение

В сфере трудового законодательства и нормативно-правового регулирования рынка труда желательно наличие четкой нормативной базы, подходящей для новых форм занятости в секторе цифровой экономики. Такое регулирование могло бы предусмотреть условия для гибкой самозанятости (фрилансеров) при большом количестве клиентов и создать стимулы для официального оформления деятельности. Более того, не следует недооценивать роль государственной службы занятости (ГСЗ) в поддержке перехода на официальную занятость и смены работы в рамках платформенной экономики. Работа на платформах может открыть возможности трудоустройства безработных или работников с неполной занятостью благодаря консультированию, обучению и другим видам поддержки. Важно также будет увеличить доступ к услугам для работников, занятых на платформах, в частности к возможностям профессиональной ориентации и развитию умений. В других развивающихся странах, например, в Малайзии и в ряде африканских стран, есть примеры программ, реализуемых с поддержкой государства, которые помогают людям получать умения пользоваться онлайн-платформами для фрилансеров (осведомленность, знания и доступ к технологиям), получать доход или находить работу². Однако для этого в ответ на более активный переход на цифровые

² Более подробная информация приводится по ссылке: www.samasource.com/

технологии также требуется осуществлять инновации в текущих условиях и типах услуг трудоустройства.

Решение проблемы неофициального трудоустройства на платформах требует наличия некоторого уровня развития цифровых технологий и на правительственном уровне. Различные типы работы на платформах можно противопоставить традиционным формам занятости с позиции фундаментальных различий в стоимости (для работников и клиентов/работодателей) для обеспечения соответствия между спросом и предложением. Технологии в основе развития локальных платформ способствуют почти идеальной регистрации сделок и их учета на уровне каждого отдельного участника рынка. В этом отношении надлежащая регистрация и налогообложение работ, выполняемых на платформах, требует разработки политики и конкретных технологических решений, например, установления связи между системами выставления счетов на платформах и системами налоговых органов. Дальнейшее развитие электронных систем, например, универсальных систем декларирования доходов для физических лиц, — еще один шаг на пути к уменьшению масштаба неофициальной занятости. Это позволит отделить финансовые обязательства от типа договорных отношений, участниками которых являются работники, занятые на платформах.

3. Стратегии развития умений для удовлетворения спроса на умения

Использование потенциала человеческого капитала региона ВП и дальнейшее развитие умений играют очень важную роль. При составлении образовательных программ для развития умений и получения образования, системы образования и обучения должны уделять больше внимания умениям, необходимым в условиях динамичной экономики с высоким уровнем развития цифровых технологий, с самыми высокими «надбавками» для работников на международном рынке. Потребности работников платформ должны быть включены в обсуждения об обеспечении обучения, а также в инструменты, сопровождающие обучение в течение всей жизни. По мере появления новых форматов обучения (неформальное обучение, проводимое частными компаниями, обучение без отрыва от работы, взаимное обучение фрилансерами и поддерживающие сообщества, онлайн-руководства и т. д.), возникает также вопрос их объединения в связанную экосистему обучения.

Не менее важны последствия для систем образования и обучения.

Развитие основных компетенций будет способствовать более оптимальной интеграции и повышению эффективности на цифровом рынке труда. Это касается профессиональных (технических умений), например, связанных с наукой, технологией, инженерией и математикой (ПРООН) и ИКТ, мультимедийным искусством и дизайнерскими дисциплинами, а также знанием языков (особенно русского и английского). Помимо этого, в образовательную программу на всех уровнях должно входить развитие таких сквозных умений, как самоорганизация и тайм-менеджмент, навыки взаимодействия и самопрезентация, обучение умению учиться и получение навыков предприимчивости, которые необходимы для успешной конкуренции на международных рынках фрилансеров.

Значение **умений управлять профессиональным ростом** также растет на онлайн-рынке труда. Поскольку работа на онлайн-платформах может способствовать изначальному выходу на рынок труда для молодежи, основное внимание в начальном образовании и обучении должно уделяться повышению их цифровой грамотности, развитию основных/технических знаний и навыкам межличностного общения.

Непрерывное обучение и образование взрослых играют очень важную роль. Для успешного перехода на другую работу/в другой сектор экономики и внутри сектора работ на платформах крайне важно уделять больше внимания развитию умений у взрослых с учетом увеличивающейся диверсификации и гибкости траекторий и программ обучения, а также форматов сертификации умений. И национальную систему квалификаций, и международные программы сертификации (особенно в сфере цифровых умений) следует рассматривать на предмет возможности получения навыков без отрыва от работы и широкого признания на цифровом и традиционном рынках труда. Это особенно актуально для развития продвинутых цифровых навыков ИТ-специалистов, где меньше внимания уделяется официальному образованию, а упор делается на фактических/практических умениях, которые можно получить в процессе неформального или спонтанного обучения.

Признание умений и опыта, приобретенного на одной платформе, позволит переносить их на другую платформу или в традиционный сектор занятости. Обучение при выполнении работы на платформах должно признаваться и подтверждаться. Для этого следует изучить дополнительные инструменты официального признания в будущем, такие как электронное портфолио, Youthpass и электронные значки. В настоящее время на уровне ЕС решить проблемы в текущих условиях работы на платформах помогли бы система микросертификации и индивидуальные профили проходящих обучение.

4. Более глубокие знания и понимание

Наконец, политика в сфере работы на платформах должна разрабатываться на основе фактических данных, в частности, доступной информации о точном превалировании различных типов работ на платформах, демографических характеристиках работников и их мотивации на региональном и национальном уровнях. И это не исчерпывающий перечень необходимых данных. Новые глобальные и локальные явления на цифровом рынке труда очень разнообразные и сложные, и к тому же быстро меняются. Поэтому требуется непрерывно проводить исследования, в том числе обеспечивать единообразие с существующей статистикой рабочей силы. Получить больше данных от платформ, возможно, поможет включение вопросов о работе на платформах в опросы рабочей силы, проводимые официальными управлениями статистики. Более того, для разработки политики будет важна прозрачность данных, поскольку сбору данных препятствуют политики защиты данных самих платформ, а подбор исполнителей и клиентов и организация выполнения работ регулируются непонятными алгоритмами.

Новые подвиги на международном и локальном рынках труда требуют дополнительных исследований и более систематического сбора данных для обоснованной разработки политики. При этом более широкое рассмотрение вопроса на международном и национальном уровнях поможет максимально пользоваться возможностями в интересах всех участвующих сторон.

Как с нами связаться

Веб-сайт

www.etf.europa.eu

ETF Open Space

<https://openspace.etf.europa.eu>

Twitter

[@etfeuropa](https://twitter.com/etfeuropa)

Facebook

facebook.com/etfeuropa

YouTube

www.youtube.com/user/etfeuropa

Instagram

instagram.com/etfeuropa/

LinkedIn

linkedin.com/company/european-training-foundation

Эл. почта

info@etf.europa.eu



European Training Foundation

