ETF Working together Learning for life
European Training Foundation

DARYA

Финансирование Европейского Союза

НОВЫЕ ФОРМЫ ТРУДА И ПЛАТФОРМЕННАЯ ЗАНЯТОСТЬ В ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ

Региональный отчёт

Отказ от ответственности

Эта публикация была профинансирована Европейским союзом. Ответственность за её содержание лежит исключительно на Европейском фонде образования (ЕФО), и этот материал может не отражать точку зрения Европейского союза.

© Европейский фонд образования, 2024

Копирование и воспроизведение разрешено при указании источника.

Этот перевод был подготовлен ЕФО для информационных целей. В случае сомнений относительно точности приведенной здесь информации, пожалуйста, обратитесь к оригинальной версии.

Предисловие

Отчёт «Новые формы труда и платформенная занятость в Центральной Азии» подготовлен в рамках финансируемого ЕС проекта DARYA (Диалог и действия для находчивой молодёжи в Центральной Азии) в Казахстане, Кыргызстане, Таджикистане и Узбекистане. Основной целью этого исследования является изучение и внесение вклада в мониторинг и анализ недавних изменений на рынке труда в Центральной Азии, в частности, тех, которые существенно влияют на молодых работников и процесс их вхождения на рынок труда.

Анализ, проведённый PPMI по заказу Европейского фонда образования (ЕФО) в период с марта по сентябрь 2023 года, включал в себя кабинетные исследования, интервью и фокус-группы, а также автоматизированный сбор данных с определённых цифровых трудовых платформ. Этот анализ подчеркнул важность современных форм трудоустройства в Центральной Азии, на которые значительно повлияла пандемия COVID-19. Такие новые модели трудоустройства предоставляют различным специалистам, в частности, начинающим работникам, возможность выйти на рынок труда и повысить свою квалификацию. Трудоустройство посредством онлайн-платформ стало для многих людей важным источником дохода и фактически может рассматриваться как альтернатива трудовой миграции. Однако вопросы, касающиеся доступа, регулирования и прав работников остаются важнейшими аспектами, над которыми работают многие страны.

ЕФО выражает свою благодарность PPMI, а именно руководителям исследования Вайде Гинейките-Канцлере и Луке Климавичюте, исследователям Екатерине Бобровниковой, Слободану Голушину, Збигневу Влосеку, Баян Сапаргалиевой, Виталию Копнову, Субхонидину Ашурову, Асии Турениязовой, а также всем учреждениям и заинтересованным лицам из региона Центральной Азии, которые внесли свой вклад в этот исследовательский проект. Настоящий отчёт был рассмотрен старшим экспертом ЕФО по развитию человеческого капитала Ивоной Ганко. Координировала исследование и руководила подготовкой отчёта Ева Янсова (ЕФО).

Содержание

ПРЕДИСЛОВИЕ 3

СОДЕРЖАНИЕ 4

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ И АББРЕВИАТУР 6

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ 8

ВВЕДЕНИЕ 17

ОБЗОР ТЕКУЩЕГО ПОЛОЖЕНИЯ В РЕГИОНЕ 18
Основные экономические показатели 18
Рынок труда 20
Молодёжь и образование 25
Интернет и цифровизация 28

ОНЛАЙН-РАБОТА НА ЦИФРОВЫХ ПЛАТФОРМАХ И ЗА ИХ ПРЕДЕЛАМИ 31
Распространённость онлайн-работы 31
Привлекательность онлайн-работы 39
Профессии и профили работников 41
Условия труда 44
Развитие навыков 48

ПЛАТФОРМЕННАЯ ЗАНЯТОСТЬ С ПРЕДОСТАВЛЕНИЕМ УСЛУГ НА МЕСТЕ 53
Распространённость платформенной занятости с предоставлением услуг на месте 53
Привлекательность платформенной занятости с предоставлением услуг на месте 57
Профессии и профили работников 58
Условия труда 59
Развитие навыков 66

ТЕКУЩЕЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ, ПОЛИТИКА И СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ 68
Нормативные акты в сфере труда и занятости 68
Политика в области цифровизации и развития цифровых навыков 72

ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ 82
SWOT-анализ 82

Ориентиры политики 83

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ 91

ПРИЛОЖЕНИЕ 1. КОНЦЕПТУАЛИЗАЦИЯ ПЛАТФОРМЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ 94

ПРИЛОЖЕНИЕ 2. МЕТОДОЛОГИЯ 98
Кабинетное исследование и обзор литературы 98
Интервью 99
Автоматизированный сбор данных из Интернета 102
Обсуждения в фокус-группах 105

Список сокращений и аббревиатур

ВВП	Валовой внутренний продукт
ЕС	Европейский союз
ЕФО	Европейский фонд образования
ИИ	Искусственный интеллект
ИКТ	Информационно-коммуникационные технологии
МОМ	Международная организация по миграции
МООК	Массовые открытые онлайн-курсы
ОАЭ	Объединённые Арабские Эмираты
ООН	Организация Объединённых Наций
ПОО	Профессиональное образование и обучение
ПРООН	Программа развития Организации Объединённых Наций
США	Соединённые Штаты Америки
ЦА	Центральная Азия
ЮНИСЕФ	Детский фонд Организации Объединённых Наций
AU	Австралия
CASA	Центральная Азия и Южная Азия
COVID-19	Коронавирусная болезнь 2019
EN	Английский язык
EUR	Евро (валюта)

IT	Информационные технологии
KG	Кыргызстан
KIESE	Ключевые показатели по образованию, навыкам и занятости
KZ	Казахстан
NEET	“Not in Education, Employment or Training” – термин, обозначающий молодёжь, которая нигде не учится и не работает
NRI	Network Readiness Index (Индекс сетевой готовности)
OLI	Индекс онлайн-труда
PPMI	Public Policy and Management Institute (Институт государственного управления и политики)
RU	Россия, русский
SQL	Язык структурированных запросов
SWOT	Сильные и слабые стороны, возможности и угрозы
TJ	Таджикистан
UA	Украина
USD	Доллар США (валюта)
UZ	Узбекистан

Основные положения

В данном отчёте представлены основные результаты исследования нестандартных и новых форм занятости в Центральной Азии (ЦА). В рамках исследования было проанализировано текущее положение онлайн-фриланса и платформенной занятости в Казахстане, Кыргызстане, Таджикистане и Узбекистане. Выводы основаны на данных, собранных в ходе кабинетного исследования, интервью с заинтересованными сторонами на уровне страны и платформы, обсуждений в фокус-группах с онлайн-фрилансерами и автоматизированного сбора данных с трёх цифровых трудовых платформ (Freelancer.com, Guru.com и Weblancer.com).

Обзор текущего положения

Экономика четырёх стран Центральной Азии (Казахстан, Кыргызстан, Таджикистан, Узбекистан) переживает трансформацию, характеризующуюся ростом сектора услуг, соответствующим спадом в сельском хозяйстве и стабильным промышленным производством. Эти страны ЦА различаются по степени экономического развития. Если Казахстан можно отнести к странам с уровнем дохода выше среднего, то другие страны отстают по показателю ВВП на душу населения. Пандемия COVID-19 нарушила работу рынков стран этого региона, что привело к снижениям темпов экономического роста и изменениям в динамике инфляции. В то время как уровень инфляции в Казахстане, Кыргызстане и Узбекистане за последние годы вырос, в Таджикистане он последовательно снижался в течение длительного времени. Что касается изменения ВВП, то в Казахстане и Кыргызстане во время пандемии наблюдалось значительное сокращение темпов роста ВВП, которые восстановились до прежних уровней в 2021 году. В Таджикистане и Узбекистане же рост ВВП оставался положительным на протяжении всего периода пандемии.

Рынки труда в странах ЦА сталкиваются с рядом серьёзных проблем. Несмотря на устойчивый экономический рост, экономика этого региона с трудом справляется с задачей диверсификации и создания достаточного количества качественных рабочих мест для соискателей. Как следствие, уровень участия в рабочей силе остаётся низким, особенно среди женщин и молодёжи, а массовая эмиграция приводит к выезду квалифицированных специалистов из страны и сильной зависимости местных экономик от денежных переводов.

Низкая скорость Интернета характерна для всего региона и является одним из главных препятствий на пути дальнейшего развития **цифровой экономики**. В регионе существуют заметные различия в доступе к Интернету, развитии цифровых государственных услуг и уровне цифровых навыков населения. В то время как Казахстан находится в наиболее благоприятном положении, Таджикистан сталкивается со значительными проблемами во всех этих аспектах. В конечном итоге эти различия приводят к неравным возможностям использования преимуществ цифровой экономики.

Онлайн-работа на цифровых платформах и платформенная занятость с предоставлением услуг на месте

Платформенная занятость – это глобальное явление, которое за последнее десятилетие набирает популярность в странах ЦА. В данном исследовании были рассмотрены два основных типа работы:

- **Онлайн-работа на цифровых платформах** связана с удалённым предоставлением услуг (например, через фриланс-биржи), она также известна как облачная работа, краудворк, онлайн-фриланс, удаленная платформенная занятость или удаленная платформенная работа.

- **Платформенная занятость с предоставлением услуг на месте** – выездная работа с согласованием деталей работы клиентом и поставщиком услуг посредством цифровой платформы (например, транспортировка, уборка или доставка); этот вид трудоустройства также известен как «работа через приложение».

Распространённость платформенной занятости

Онлайн-платформы, предоставляющие возможность удалённого трудоустройства, появились в ЦА с середины 2000-х годов, причём наиболее популярными цифровыми платформами на данный момент являются международные русскоязычные (Weblancer, Freelance.ru) и англоязычные сайты (Upwork, Freelancer, Guru).

Большинство онлайн-работников цифровых платформ (фрилансеров) в этом регионе живут в Казахстане, за ним следуют Узбекистан и Кыргызстан, в то время как в Таджикистане наименьшее количество онлайн-фрилансеров. Распространённость онлайн-работы на цифровых платформах в расчёте на душу населения самая высокая в Казахстане и Кыргызстане, за ними следуют Узбекистан и Таджикистан. Наиболее популярными сферами деятельности среди онлайн-фрилансеров в данном регионе являются творчество и мультимедиа, а также программное обеспечение и технологии. Работают на цифровых платформах преимущественно молодые люди мужского пола.

Онлайн-платформы по локальному трудоустройству и предоставлению услуг на месте начали появляться в 2010-х годах, причём первыми стали местные компании, занимающиеся перевозками и доставкой, а затем к ним присоединились и международные компании. В настоящее время в ЦА работают по меньшей мере 29 платформ по локальному трудоустройству. Наиболее развитыми категориями платформенной занятости с предоставлением услуг на месте являются службы пассажирских перевозок (например, YandexGo, InDrive) и курьерские службы (например, Glovo, Chocofood), а платформы для предоставления социально-бытовых и социально-медицинских услуг (например, Naimi.kz) являются наименее развитой и заметной категорией в регионе. Как и в случае с цифровыми платформами для удалённой работы, молодые мужчины, как правило, наиболее активны на платформах, предлагающих услуги по перевозке и доставке. На платформах по предоставлению бытовых услуг и услуг по уходу, женщины представлены в большей степени, однако достоверных данных, позволяющих оценить степень гендерного разрыва, не существует.

В последние годы в странах ЦА становится всё более популярной как онлайн-работа на цифровых платформах, так и платформенная занятость с предоставлением услуг на месте. В этом регионе насчитываются десятки тысяч зарегистрированных профилей,[1] однако число активных работников намного меньше.[2] Хотя точное количество специалистов, выполняющих выездную работу через платформы, определить сложно, в Казахстане и Узбекистане число курьеров, работающих на платформах по доставке, можно оценить в 10 000 человек.[3] В Казахстане, Кыргызстане и Узбекистане, по имеющимся приблизительным данным, не менее 170 000 водителей работают через приложения для пассажирских перевозок и транспортировки.[4]

[1] На Freelancer, Guru.com, PeoplePerHour, Weblancer, Fl.ru и Freelancehunt их 27 649. Однако данные о других крупных платформах, таких как Upwork, недоступны. Реальное количество работников может отличаться, поскольку один и тот же человек может иметь профиль на нескольких платформах, или некоторые профили могут использоваться несколькими фрилансерами.
[2] Согласно данным, собранным на платформах Freelancer, Guru и Weblancer, из 12 144 идентифицированных профилей только 815 были активными, то есть имели хотя бы одну выполненную работу на платформе.
[3] https://www.the-village-kz.com/village/business/businessmen/26949-glovo-pomozhet-kazahstanskomu-msb-s-vyhodom-v-onlayn; https://iac.enbek.kz/ru/node/1457 ; https://www.spot.uz/ru/2020/03/19/delivery/
[4] https://www.inform.kz/ru/proveryat-voditeley-taksi-v-populyarnom-prilozhenii-budut-cherez-biometriyu_a3968151; https://eurasia.expert/v-kazakhstane-planiruyut-izmenit-registratsiyu-voditeley-yandeks-taksi/;

Привлекательность платформенной занятости

Причиной заинтересованности жителей стран ЦА онлайн-работой на **цифровых платформах в основном служат мотивирующие факторы**, такие как гибкость рабочего процесса, более высокий доход и возможность улучшить свои навыки и стать более опытным специалистом. Когда речь идёт о **платформенной занятости с предоставлением услуг на месте**, действуют как **сдерживающие факторы,** такие как отсутствие возможности местного трудоустройства, так и **мотивирующие факторы,** такие как низкие барьеры выхода на этот рынок труда, гибкость рабочего графика и возможность получить дополнительный доход. Отсутствие гарантий занятости, социальной защиты и возможностей для развития навыков и карьерного роста являются основными **сдерживающими факторами для обоих типов платформенной занятости**.

Условия труда

Платформенная занятость позволяет специалистам из Центральной Азии получать **доход,** сопоставимый со средней заработной платой в родной стране или превышающий её. На **онлайн-платформах** средняя почасовая ставка, запрашиваемая фрилансерами, в 3–11 раз превышает среднюю почасовую зарплату на местном рынке труда.[5] Более того, во всех странах ЦА, за исключением Таджикистана, женщины, как правило, требуют более высокую почасовую оплату, чем мужчины. Однако к таким сравнениям следует относиться с осторожностью, поскольку в запрашиваемых фрилансерами почасовых ставках не учитываются такие факторы, как нерегулярность дохода и неоплачиваемое время, затрачиваемое фрилансером на поиск и получение оплачиваемой работы, более того, фактическая почасовая ставка может отличаться от запрашиваемой. **Платформенная занятость с предоставлением услуг на месте**, даже в случае низкоквалифицированных профессий, иногда может приносить **более высокий доход,** чем некоторые традиционные высококвалифицированные профессии. Однако, поскольку работники таких платформ не имеют гарантированной минимальной заработной платы, их доход зависит от продолжительности рабочего времени, что побуждает их **работать как можно больше**.[6]

Платформенные работники в ЦА обычно не заключают трудовых договоров и **действуют в рамках гражданского законодательства** как самозанятые, независимые подрядчики, либо как индивидуальные предприниматели. При таком статусе фриланс-работники самостоятельно несут ответственность за уплату налогов и взносов и зачастую получают оплату наличными, что приводит к их нежеланию взаимодействовать с государственными органами.[7] **Общие проблемы**, связанные с таким статусом, – это отсутствие гарантий занятости и социальной защиты, включая медицинское страхование, страхование от несчастных случаев и пенсионные отчисления.

Некоторые платформы предприняли шаги по обеспечению базовой социальной защиты своих работников, но таких инициатив по-прежнему мало. За последние пять лет Yandex Go и Glovo ввели бесплатное страхование от несчастных случаев для своих водителей и курьеров в Казахстане и Кыргызстане. Кроме того, в 2022 году Glovo запустила глобальную инициативу «Забота о курьерах» (The Pledge), которая предусматривает социальные льготы для работников

---

https://5qbe.kz/ru/interview/kajrzhan-kozhaly-sejchas-samoe-vremya-vyhodit-na-it-rynok-tashkenta ; https://fpk.kg/novosti/platformennaja-zanjatost-i-ee-vlijanie-na-rabotnikov-pozicija-federacii-profsojuzov-kyrgyzstana/; https://www.solidaritycenter.org/publication/roadmap-to-justice-how-kyrgyzstans-platform-economy-workers-can-stand-for-their-rights-2022/

[5] Данные собраны на платформах Freelancer, Guru и Weblancer, а также в национальных статистических бюро.

[6] https://iac.enbek.kz/ru/node/1457 ; https://cabar.asia/en/in-the-shadow-of-the-platform-economy-in-kazakhstan-how-can-growing-labor-troubles-be-resolved ; https://emgek.kg/tpost/0o515v3o61-47-voditelei-v-srednem-rabotayut-bolee-8

[7] https://iac.enbek.kz/ru/node/1457

платформы, включая родительские пособия, пособия по болезни, а также выплаты родственникам в случае получения курьером травмы.[8]

Развитие навыков

Большинство **онлайн-работников цифровых платформ** в странах этого региона имеют высшее образование, однако образование не является определяющим фактором для успеха в платформенной занятости. По данным предыдущих исследований[9] и фокус-групп, проведённых в ходе настоящего исследования, для успешной работы на цифровых трудовых платформах важен опыт в конкретной профессиональной области и некоторые ключевые компетенции, такие как самостоятельное обучение, знание цифровых технологий, и социальные навыки. Некоторые локальные образовательные инициативы помогают фрилансерам в Центральной Азии приобрести эти навыки, в том числе «Школа фриланса» Международного технопарка IT-стартапов Astana Hub в Казахстане и бесплатный офлайн-курс по цифровому фрилансу от акселератора профессиональных навыков Ilmhona в Таджикистане.

Возможности для развития навыков и карьерного роста при **платформенной занятости, предусматривающей предоставление услуг на месте** несколько ограничены, что как правило, связано с низким уровнем навыков, необходимых для выполнения соответствующей работы. В то же время специалисты, работающие на платформах по предоставлению услуг на месте, имеют разный уровень образования и зачастую сверхквалифицированы для этой работы,[10] что в итоге может привести к деквалификации. Некоторые цифровые платформы по предоставлению услуг на месте начали инвестировать в **небольшие инициативы по обучению**, чтобы позволить работникам платформ развивать навыки, применимые за их пределами. В качестве примера можно привести программу «Старт» для курьеров от компании Glovo и Impact Hub Almaty, бесплатные курсы по цифровым профессиям для водителей Yandex Go в Казахстане, а также бесплатное обучение программированию и английскому языку для курьеров Express24 в Узбекистане.

Вызовы и возможности

Платформенная экономика обладает значительными преимуществами, предоставляя людям возможности трудоустройства, повышения уровня дохода, увеличения гибкости, а в некоторых случаях и развития навыков. Однако эти преимущества сосуществуют со слабой социальной защитой и трудовыми правами, нерегулярностью доходов, ограниченным развитием навыков и уклонением от уплаты налогов.

[8] https://www.thecourierspledge.com/
[9] Cedefop. (2021), Skill development in the platform economy: Comparing microwork and online freelancing. Luxembourg: Publications Office, Cedefop research paper, No 81. Доступно здесь
[10] Как показало исследование, проведённое среди работников платформ по вызову такси и доставки в Казахстане, подавляющее большинство (около 75%) опрошенных имели либо среднее профессиональное, либо высшее образование. См. здесь.

Таблица 1. Платформенная занятость в регионе ЦА: SWOT-анализ

Сильные стороны	Слабые стороны
Новые возможности трудоустройства Интеграция молодёжи и женщин на рынке труда Низкие входные барьеры на платформах по предоставлению услуг на месте Возможности высокого заработка как при онлайн-работе на цифровых платформах, так и при платформенной занятости с предоставлением услуг на месте Возможности повышения квалификации без отрыва от работы на трудовых онлайн-платформах Гибкий график работы	Незадекларированная работа и уклонение от уплаты налогов Отсутствие социальной защиты и трудовых прав работников Нерегулярные доходы, особенно на онлайн-рынках труда Отсутствие или недостаточный доступ к возможностям повышения квалификации и сертификации Проблема потери квалификации при платформенной занятости с предоставлением услуг на месте
Возможности	**Сложности**
Повышение качества рабочих мест в регионе Возможность трудоустройства для выпускников благодаря онлайн-фрилансу и платформенной занятости Интеграция на рынок труда уязвимых групп, в том числе лиц с ограниченными физическими возможностями, (возвратных) мигрантов Развитие навыков, востребованных на местном и мировом рынках труда Замещение миграции и «утечки умов» из страны Привлечение высококвалифицированных мигрантов	Высокая глобальная конкуренция на онлайн-рынках труда и неравный доступ к работе Пробелы в цифровой инфраструктуре и её доступности Недостаточное развитие цифровых, профессиональных, деловых и языковых навыков Отсутствие признания новых форм занятости в нормативно-правовых актах и политике

Ориентиры политики

Для того чтобы способствовать положительному влиянию онлайн-работы на цифровых платформах и платформенной занятости с предоставлением услуг на месте, необходимо разработать политические меры в области рынка труда и занятости, развития навыков и цифровизации.

Рынок труда и занятость

1. Определение статуса занятости онлайн-работников цифровых платформ и работников платформ, предоставляющих услуги на месте, признание этого статуса на политическом уровне. Уточнение статуса занятости и налоговых обязательств платформенных работников является основополагающим шагом на пути к обеспечению трудовых прав и их соблюдению и защите на законодательном уровне. В этом отношении в регионе уже предприняты некоторые инициативы. В Казахстане законодательные изменения в основном направлены на регулирование платформенной занятости с предоставлением услуг на месте. Наиболее заметные поправки касаются определения основных понятий, связанных с работой на

платформах, введения положений, регулирующих заключение трудовых договоров с работниками на определённых типах платформ, предоставляющих услуги на месте,[11] и разработки специализированного налогового режима, при котором подоходный налог, обязательные пенсионные взносы, медицинское страхование и социальные взносы должны вычитаться платформой в пользу работников. В Узбекистане онлайн-фриланс и ряд профессий, представленных на платформах с оказанием услуг на месте (например, водители, курьеры, работники клининга и т. д.), были определены как профессии, имеющие право на получение специального статуса самозанятости. Благодаря упрощённой процедуре регистрации и благоприятному налоговому режиму эта мера способна вывести платформенных работников из теневой экономики.[12] В целом, несмотря на то, что заключение трудовых договоров может быть вариантом для регулирования некоторых форм платформенной занятости с предоставлением услуг на месте, создание условий для самозанятости и упрощение юридических обязательств самозанятых лиц представляется в настоящее время наиболее перспективным подходом для регулирования платформенной занятости. Крайне важно, чтобы при регулировании платформенной экономики политики находили баланс между гибкостью рынка труда и созданием рабочих мест, с одной стороны, и защитой качества рабочих мест и прав работников – с другой.[13]

2. Обеспечение социальной защиты работников. Из-за сложности регулирования платформенной экономики, трансформационные изменения, касающиеся статуса работников, могут значительно затянуться. В связи с этим могут потребоваться краткосрочные инициативы, направленные на социальную защиту работников. Краткосрочные инициативы могут быть направлены на расширение медицинских и социальных льгот, предназначенных для лиц, имеющих нетипичные условия труда. К примеру, цифровые трудовые платформы можно стимулировать к реализации добровольных инициатив по предоставлению социальных льгот работникам, как например программа «Забота о курьерах» (The Pledge) от компании Glovo.[14] Хотя правительства не могут настоять на создании таких программ в краткосрочной перспективе, можно поощрять платформы с помощью диалога, финансовых стимулов или разъяснений о том, что они не будут юридически рассматриваться как работодатели только потому, что предоставляют такие льготы.
3. Содействие соблюдению налогового законодательства и прозрачности финансовых операций в платформенной экономике. Повсеместная неформальность не только негативно влияет на работников, но и отрицательно сказывается на государственном бюджете. Поэтому краткосрочные меры, направленные на повышение уровня соблюдения налогового законодательства и прозрачности, имеют важное значение. Это может быть достигнуто за счёт усиления контроля за соблюдением законодательства платформами и повышения прозрачности трансграничных финансовых операций.
4. Мониторинг тенденций платформенной экономики. Актуальные данные необходимы для разработки научно обоснованной политики. Одной из основных проблем регулирования

[11] Эти новые положения в основном касаются платформ по предоставлению услуг на месте, в частности услуги по перевозке пассажиров и доставке. Трудовой кодекс проводит различие между такими платформами и платформами краудворкинга (например, Naimi.kz, Megamaster.kz, Upwork). Для первых Трудовой кодекс определяет условия заключения трудовых договоров, например, что договор должен быть заключён не менее чем на один год. Однако возможность работать по гражданско-правовым договорам остаётся. Для краудворкинговых платформ отношения между работником и платформой не классифицируются как трудовые и подпадают под гражданско-правовое регулирование.

[12] По данным официального сайта Государственного налогового комитета Республики Узбекистан, по состоянию на сентябрь 2022 года количество самозанятых лиц в стране составило 1 866 139. O'zbekiston Respublikasi Davlat soliq qo'mitasi, https://soliq.uz

[13] Datta, N., Rong, C., Singh, S., Stinshoff, C., Iacob, N., Nigatu, N. S., Klimaviciute, L. (2023), Working without borders: The promise and peril of online gig work, World Bank, Washington, DC. Доступно здесь.

[14] https://www.thecourierspledge.com/

платформенной экономики, с которой сталкиваются правительства, является недостаток информации о работе платформ. Чтобы иметь возможность регулировать платформенную экономику, странам Центральной Азии следует начать дискуссию о том, как отслеживать развитие платформенной занятости и как сочетать различные стратегии сбора данных, включая традиционные опросы или инструменты искусственного интеллекта.

5. Информирование об административных процедурах, связанных с самозанятостью. Работники цифровых платформ должны иметь свободный доступ к рекомендациям, касающимся режимов налогообложения, регистрации бизнеса, последствий для социального обеспечения и различных мер государственного регулирования. Это необходимо не только для того, чтобы работники следовали требованиям законодательства, но и для того, чтобы они могли защищать свои права. Это можно сделать с помощью курсов или комплексных руководств, дающих самозанятым специалистам подробную информацию о существующих требованиях для различных категорий занятости, доступных в их странах. Типичным примером такой практики является www.myfreelance.uz – проект, поддерживаемый правительством Узбекистана, который помогает онлайн-фрилансерам ориентироваться в сложных административных процедурах.
6. Содействие участию молодёжи и женщин в платформенной экономике. Трудовые платформы потенциально могут компенсировать нехватку качественных рабочих мест для молодёжи и женщин Центральной Азии. Это особенно актуально для менее развитых экономик стран этого региона, так как цифровые трудовые платформы могут предоставить заинтересованным лицам возможность доступа к высококвалифицированной работе. Наличие образования и предыдущего опыта работы дают существенное преимущество для удалённой работы на цифровых платформах.[15] Платформы по предоставлению услуг на месте предлагают больше рабочих мест с более низкими входными барьерами и относительно высокими доходами по сравнению с возможностями трудоустройства в традиционной экономике, хотя в платформенной занятости зачастую не хватает стабильности и возможностей для повышения квалификации и карьерного роста. Таким образом, политики должны поддерживать обеспечение занятости и высокого заработка, а также развитие и признание навыков.

Развитие ключевых компетенций, навыков и человеческого капитала

1. Повышение основных цифровых навыков студентов и рабочей силы в целом. Хотя уровень цифровых навыков в регионе сравнительно низок, существует множество важных программ по повышению квалификации, при этом особое внимание уделяется развитию базовых цифровых навыков.[16] Население стран Центральной Азии получит большую пользу при продолжении и расширении действующих программ, направленных на развитие базовых и продвинутых цифровых навыков. Для этого можно использовать устоявшиеся на сегодняшний день рамки цифровых компетенций, такие как DigComp.[17]
2. Предоставление доступа к микротренингам по навыкам, специфичным для конкретной предметной области. В то время как формальное образование даёт базовые знания для таких профессий, как разработка и написание программного обеспечения, большинство работ, доступных на платформах, требуют постоянного усовершенствования знаний, что напрямую связанно со стремительным развитием технологий. Чтобы не отставать от новых тенденций и регулярно повышать свою квалификацию, жители ЦА, работающие на цифровых платформах, могли бы воспользоваться короткими и регулярно обновляемыми программами повышения квалификации, в том числе массовыми открытыми онлайн-курсами (МООК) и

[15] https://www.oii.ox.ac.uk/news-events/news/how-workers-learn-skills-in-the-online-platform-economy-and-how-platforms-policies-and-learning-providers-can-support-them/
[16] Описано в разделе Цифровые навыки и навыки работы на онлайн-платформ.
[17] https://digital-skills-jobs.europa.eu/en/actions/european-initiatives/digital-competence-framework-digcomp

онлайн-курсами, разработанными в сотрудничестве с местными программами профессионального образования и обучения (ПОО). Эти программы должны следовать современным тенденциям на рынке, в первую очередь соответствовать спросу и предложению на навыки и умения, необходимые для удалённой работы на цифровых платформах и платформенной работы с предоставлением услуг на месте.[18]

3. Поощрение самостоятельного обучения с раннего возраста. Самостоятельное обучение включает в себя широкий спектр навыков, таких как способность исследовать и анализировать меняющиеся требования к знаниям, стремиться получить объективную оценку своих навыков, а также уметь правильно понимать и адаптировать свои стратегии обучения. Эти способности необходимо развивать на ранних этапах обучения.[19] Поскольку образовательные системы в большинстве стран ЦА довольно негибкие, политические меры должны быть направлены на развитие компетенций автономного обучения уже на уровне начального образования. Этого можно достичь, помогая людям самим определять свои индивидуальные цели обучения, а также самостоятельно использовать специальные учебные инструменты и проводить индивидуальные эксперименты.[20]
4. Повышение уровня владения английским языком. На фоне того, что большая часть населения ЦА владеет русским языком, лишь меньшинство владеет английским.[21] Это создаёт преграду для осуществления онлайн-работы на международных англоязычных платформах. Соответственно, политические инициативы должны быть направлены на увеличение охвата и качества курсов английского языка в рамках образовательных программ. К тому же соответствующая политика должна быть направлена на более широкие слои взрослого населения, особенно в сельской местности, где уровень владения английским языком гораздо ниже.[22]
5. Предоставление возможностей для развития предпринимательских навыков. Работники цифровых платформ выступают в качестве независимых подрядчиков, самостоятельно занимающихся поиском работы, формированием своей карьерной траектории и соблюдением правовых норм, что требует наличия предпринимательских навыков.[23] Однако региональные образовательные системы, судя по всему, недостаточно нацелены на развитие у учащихся подобных навыков. Таким образом, следует принять соответствующие политические меры, направленные на внедрение программ развития молодёжного предпринимательства, которые бы способствовали грамотному принятию решений, адаптации и развитию инновационных навыков. Такие мероприятия, как симуляция создания мини-предприятий в рамках этих программ, могут значительно улучшить способности людей к самостоятельной трудовой деятельности.[24]
6. Обеспечение лучшего признания навыков на цифровых платформах. Предыдущие исследования[25] и фокус-группы, проведённые в рамках этого исследования, показывают, что одной из основных сложностей на высококонкурентных онлайн-рынках труда является

[18] Cedefop. (2021), Skill development in the platform economy: Comparing microwork and online freelancing. Luxembourg: Publications Office, Cedefop research paper, No 81. Доступно здесь
[19] Cedefop. (2021), Skill development in the platform economy: Comparing microwork and online freelancing. Luxembourg: Publications Office, Cedefop research paper, No 81. Доступно здесь
[20] Cedefop. (2021), Skill development in the platform economy: Comparing microwork and online freelancing. Luxembourg: Publications Office, Cedefop research paper, No 81. Доступно здесь
[21] https://www.ef.com/wwen/epi/
[22] https://www.ef.com/wwen/epi/regions/asia/kazakhstan/
[23] Cedefop. (2021), Skill development in the platform economy: Comparing microwork and online freelancing. Luxembourg: Publications Office, Cedefop research paper, No 81. Доступно здесь
[24] Cedefop. (2021), Skill development in the platform economy: Comparing microwork and online freelancing. Luxembourg: Publications Office, Cedefop research paper, No 81. Доступно здесь
[25] Cedefop. (2021), Skill development in the platform economy: Comparing microwork and online freelancing. Luxembourg: Publications Office, Cedefop research paper, No 81. Доступно здесь

необходимость доказать свою компетентность и надёжность потенциальному работодателю, особенно среди недавно зарегистрированных фрилансеров. Для решения этой проблемы, политики могли бы инициировать создание общественных онлайн-систем служащих официальными площадками для размещения портфолио фриланс-работников. Такие системы позволят специалистам демонстрировать и продвигать в личных профилях подтвержденные доказательства своей квалификации, навыков, способностей и опыта работы, накопленного на различных платформах. Однако по-прежнему существует проблема стимулирования платформ к использованию подобных внешних систем и результаты предыдущих инициатив такого рода остаются не до конца очевидными.[26]

Цифровизация

1. Улучшение инфраструктуры ИКТ и её инклюзивность. Для развития платформенной занятости, будь то удалённая работа или оказание услуг локально, необходимо улучшение ИКТ-инфраструктуры. Это включает в себя бесперебойный доступ к высокоскоростному Интернету и наличие необходимого оборудования. Во всем регионе ЦА скорость Интернета крайне низкая, поэтому необходимо больше инвестировать в создание более качественной интернет-связи. Кроме того, значительная часть населения сталкивается с проблемами, связанными с нехваткой необходимого оборудования, особенно компьютеров, которые являются крайне важным элементом для удалённой фриланс-работы и платформенной занятости. Создание технологических центров или поддерживаемых государством коворкинг-пространств может стать краткосрочным решением проблемы обеспечения доступности Интернета для населения, и предоставления необходимого оборудования.
2. Упорядочение электронных государственных услуг для самозанятых. Самозанятым специалистам часто приходится сталкиваться со сложными административными процедурами, связанными с налогообложением и социальными отчислениями, и контроль за этой деятельностью также может быть непростой задачей для правительств. Таким образом, работники платформ и руководства стран только выиграют от цифровизации государственных услуг. Несмотря на то, что большинство стран ЦА добились успехов в развитии электронного правительства, существует значительный потенциал для прогресса. Дальнейшее расширение электронных услуг по налогообложению и социальным выплатам может упростить административные процессы для работников и существенно уменьшить неформальность, преобладающую в этом секторе.
3. Содействие цифровой трансформации в частном секторе. Более широкая цифровая трансформация в частном секторе может способствовать повышению квалификации и трудоустройству специалистов, работающих онлайн и через цифровые платформы. Хотя Казахстан и Узбекистан добились определённых успехов в использовании цифровых технологий в частном секторе, экономики всех стран ЦА по-прежнему отстают в этом отношении от развитых стран. Чтобы наверстать упущенное, странам ЦА следует поддерживать усилия по цифровизации частного сектора и росту сектора ИКТ, а также изучать перспективы государственно-частного партнёрства.

[26] Cedefop. (2021), Skill development in the platform economy: Comparing microwork and online freelancing. Luxembourg: Publications Office, Cedefop research paper, No 81. Доступно здесь

Введение

В последние годы в Центральной Азии наблюдается значительный рост нестандартных и новых форм занятости с точки зрения разнообразия и масштаба. Многие новые формы занятости сильно отличаются от того, что понимается под «традиционной работой». Это касается таких аспектов, как условия труда, содержание работы, а также нормативно-правовые последствия.

В настоящем отчёте представлены результаты исследования, посвящённого онлайн-фрилансу и платформенной занятости в Центральной Азии (ЦА), проведённого в период с марта по сентябрь 2023 года. В рамках этого исследования было изучено возникновение этих форм занятости, профили работников и условия труда, а также последствия для политики, касающейся занятости и развития навыков в четырёх странах ЦА: Казахстан, Кыргызстан, Таджикистан и Узбекистан.

Для изучения этих вопросов исследовательская группа использовала подробную концептуальную схему фриланса и платформенной занятости (представлена в **Приложение 1.** Концептуализация платформенной занятости), а также смешанный метод, объединяющий данные, полученные с интервью, кабинетных исследований, автоматически собранных данных (аналитика больших данных) и обсуждений в фокус-группах. Подробное описание методологии исследования представлено в **Приложение 2.** Методология.

На первом этапе работы, команда исследователей проанализировала данные по основным экономическим показателям, более широким тенденциям на рынке труда, а также соответствующую информацию, касающуюся молодёжи, образования и цифровизации в регионе. Эти данные были собраны в ходе исследований на уровне стран, а также были опубликованы в отдельных страновых отчётах. Выводы по конкретным странам затем легли в основу сравнительного анализа, представленного в этом отчёте в главе **Обзор текущего положения в регионе**.

Затем, в рамках этого исследования, рассматривается развитие платформенной занятости и онлайн-работы в регионе ЦА. Разделы **Онлайн-работа на цифровых платформах и за их пределами** и Error! Reference source not found. объединяют выводы по конкретным странам и общие заключения по ЦА, давая самую свежую информацию о платформенной занятости в этом регионе, обзор имеющихся данных о распространённости этого типа занятости, профилях работников и условиях их труда.

Наконец, в исследовании были определены действующие нормативные акты, политика и стратегические подходы, связанные с новыми формами занятости, а также сформулированы основные предлагаемые направления политики, касающиеся этой сферы. Эти результаты представлены в главах **Текущее регулирование, политика и стратегические подходы** и **Основные выводы и рекомендации**.

Обзор текущего положения в регионе

Основные экономические показатели

Страны Центральной Азии – Казахстан, Кыргызстан, Таджикистан и Узбекистан характеризуются многогранным экономическим ландшафтом. Каждое из этих государств испытывает трансформацию структуры экономики, характеризующуюся ростом сектора услуг, соответствующим спадом в сельском хозяйстве и стабильным промышленным производством. Однако страны ЦА различаются по уровню экономического развития: Казахстан является наиболее экономически развитой страной, а Таджикистан – наименее развитой. Пандемия COVID-19 имела пагубное воздействие, что привело к снижению экономического роста, а также к разной динамике инфляции в этом регионе.

В экономике стран Центральной Азии наблюдается рост доли услуг, сокращение доли сельского хозяйства и высокий уровень промышленного производства. Услуги стали доминировать в структуре ВВП во всех странах ЦА, за исключением Таджикистана, где за последнее десятилетие наблюдался заметный экономический подъём. Доля услуг в ВВП варьируется от 33% в Таджикистане до 52% в Казахстане.[27] При этом доля промышленного производства значительна во всем регионе. Она составляет от 24% в Кыргызстане до 35% в Таджикистане, а также в Казахстане, основном экспортёре углеводородов в ЦА.[28] В то же время вклад сельскохозяйственного сектора в ВВП постепенно сокращается. Казахстан и Кыргызстан демонстрируют низкие показатели: доля сельского хозяйства в общем ВВП составляет 5% и 12% соответственно. Однако эта тенденция не столь выражена в Таджикистане и Узбекистане, где сельское хозяйство по-прежнему вносит значительный вклад в ВВП, оцениваемый примерно в 22% и 23% соответственно.[29,30]

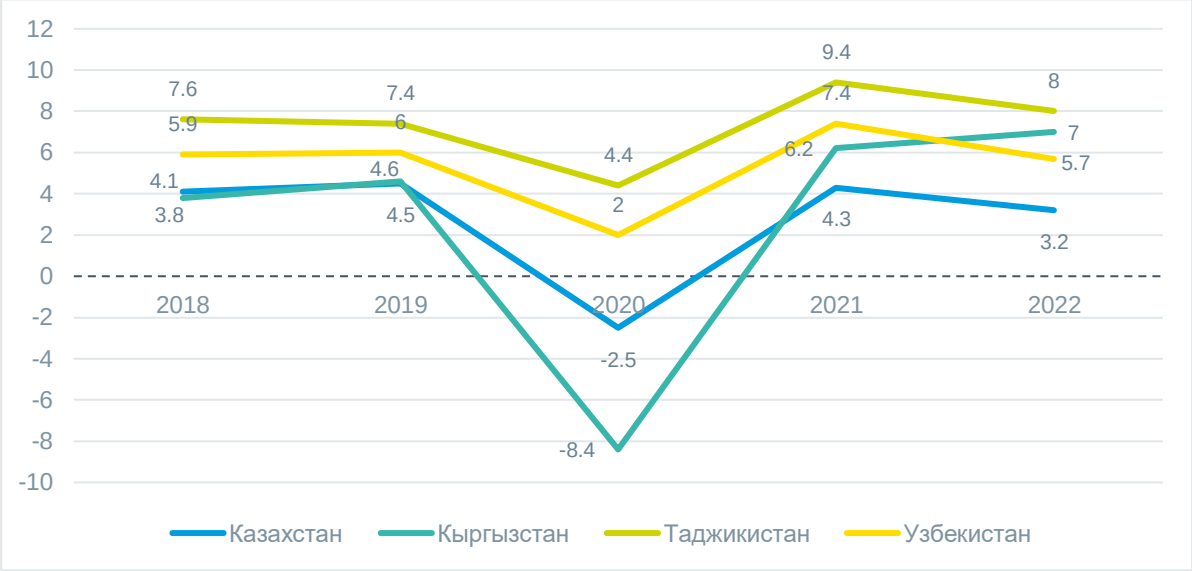
Экономики стран ЦА демонстрируют заметные различия. Согласно классификации Всемирного банка по уровню доходов,[31] Кыргызстан, Таджикистан и Узбекистан относятся к странам с доходами ниже среднего, тогда как Казахстан определен как страна с доходами выше среднего. Хотя ВВП на душу населения в Казахстане, составляющий 11 244 доллара США, отстает от среднемирового показателя в 12 702 доллара США, он превышает аналогичный показатель Узбекистана, занимающего второе место, почти в пять раз. ВВП на душу населения в Узбекистане составляет 2 255 долларов США, в то время как в Кыргызстане и Таджикистане – 1 607 и 1 054 доллара США соответственно.[32] Примечательно, что показатель ВВП на душу населения в Таджикистане более чем в 11 раз ниже среднемирового.

Что касается динамики изменения ВВП, то страны ЦА продемонстрировали схожие траектории. До пандемии ежегодный рост ВВП в регионе составлял от 4-х до 8%. Однако после наступления пандемии произошёл внезапный и значительный спад, за которым, в 2021 году, последовало восстановление до прежних уровней. Наиболее существенное снижение произошло в Кыргызстане, где в 2020 году ВВП сократился более чем на 8%. Аналогичным образом ВВП Казахстана сократился на 2%. В свою очередь, в Таджикистане и Узбекистане в течение всего этого периода, напротив, сохранялся положительный рост. В целом, Таджикистан, с наименее развитой экономикой, имеет самые быстрые темпы роста ВВП, в то время как

[27] https://data.worldbank.org/indicator/NV.SRV.TOTL.ZS?locations=KZ-KG-UZ-TJ;
[28] https://data.worldbank.org/indicator/NV.IND.TOTL.ZS?locations=KZ-KG-UZ-TJ;.
[29] https://data.worldbank.org/indicator/NV.AGR.TOTL.ZS?locations=KZ-KG-UZ-TJ
[30] Данные Всемирного банка относятся к 2022 году, за исключением всех данных по Таджикистану, а также доли услуг по Узбекистану, которые относятся к 2021 году.
[31] https://blogs.worldbank.org/opendata/new-world-bank-country-classifications-income-level-2022-2023
[32] https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD

Казахстан, с наиболее развитой экономикой, показывает сравнительно более низкие темпы роста (см. график ниже).

График 1. Годовой рост ВВП по странам Центральной Азии (%), 2018–2022 гг.

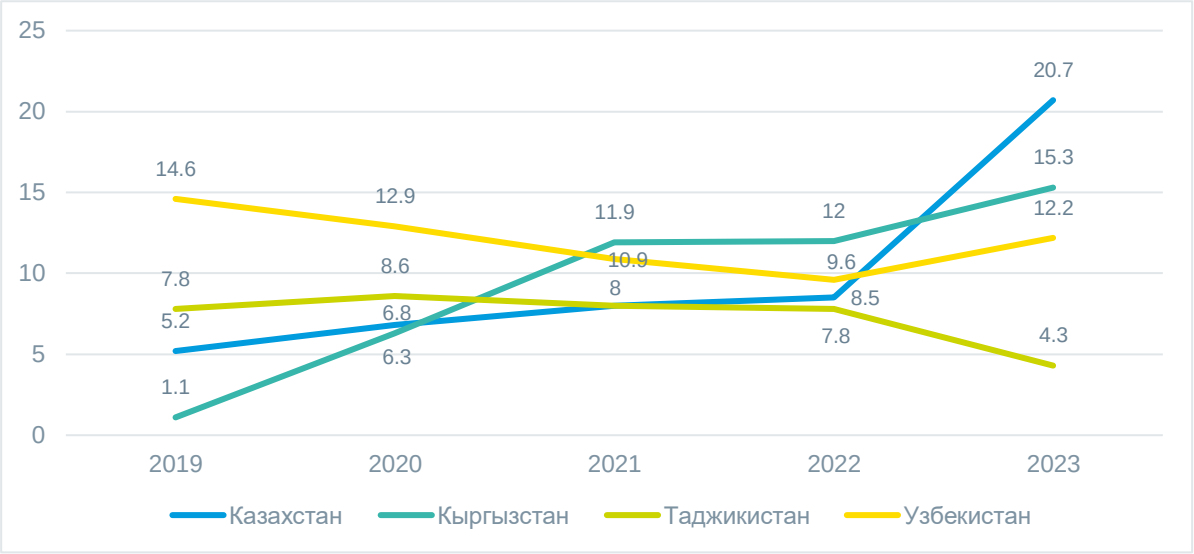


Источник: Всемирный банк.[33]

Инфляционные тенденции в странах ЦА развивались по разным траекториям. В Кыргызстане и Казахстане наблюдался значительный скачок инфляции, которая выросла примерно на 15 процентных пунктов в период с 2019 по 2023 год. Начиная с 1% в 2019 году, инфляция в Кыргызстане достигла пика в 15% в январе 2023 года. Аналогичным образом, инфляция в Казахстане выросла с примерно 5% в 2019 году до отметки в 21% в январе 2023 года. В Узбекистане инфляция постепенно снижалась с 15% в 2019 году, но в 2023 году она снова выросла и составила около 12%. Таджикистан – единственная страна этого региона, где уровень инфляции последовательно снижался с течением времени, опустившись ниже 5% в 2023 году (см. график ниже).

[33] https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.KD.ZG?end=2022&start=2012

График 2. Годовой уровень инфляции в Центральной Азии (%)



Источник: данные 2019–2021 гг. из Statista.[34] 2022–2023 гг. данные национальных статистических управлений.[35]

Рынок труда

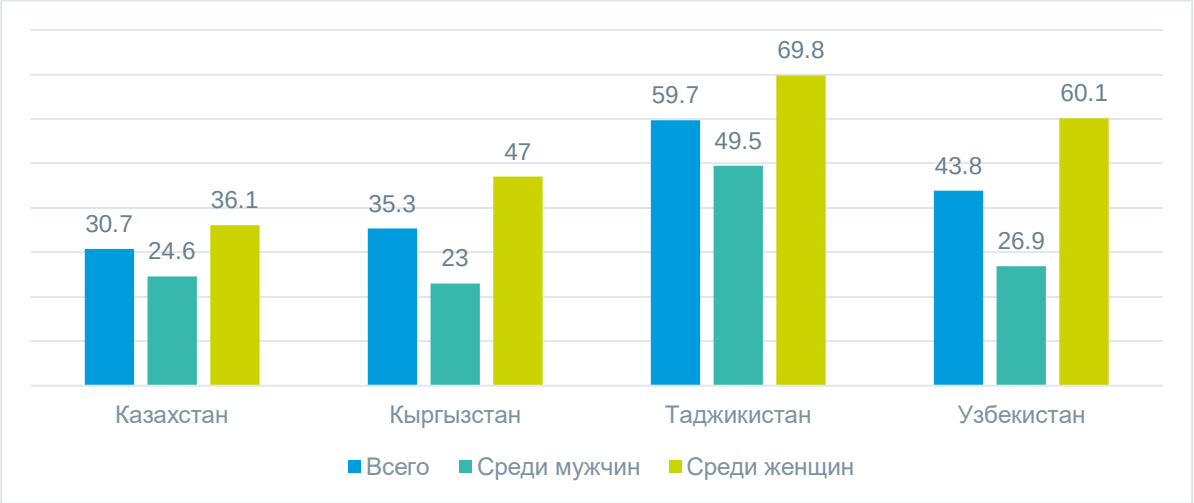
Рынки труда в Центральной Азии сталкиваются с рядом серьёзных проблем. Несмотря на устойчивый экономический рост, страны региона сталкиваются с трудностями относительно диверсификации экономики и создания достаточного количества качественных рабочих мест. Вследствие этого, уровень участия на рынке труда остаётся низким, особенно среди женщин и молодёжи. Хотя официальный уровень безработицы кажется невысоким, имеющиеся возможности трудоустройства преимущественно низкого качества и часто носят неформальный характер. Резко выражено гендерное неравенство в качестве рабочих мест: женщины, как правило, занимают более низкооплачиваемые и нестабильные должности. Такая неблагоприятная ситуация в сфере занятости вызвала массовую трудовую эмиграцию, что привело к большой зависимости от международных денежных переводов, особенно в Кыргызстане и Таджикистане. Следует отметить, что масштабы этих проблем варьируются в зависимости от страны: в Казахстане наиболее благоприятные условия на рынке труда, а в Таджикистане – наименее благоприятные.

Показатели экономической неактивности в регионе резко отличаются друг от друга. Согласно данным KIESE,[36] Таджикистан выделяется чрезвычайно высокими показателями неактивности, охватывающими около 60% трудоспособного населения. В отличие от него, в Казахстане и Кыргызстане этот показатель значительно ниже – чуть выше 30% и 35% соответственно. Примечательно, что устойчивые тенденции на основе данных свидетельствуют о **гендерном разрыве в показателях экономической неактивности в странах этого региона**. Например, в Кыргызстане уровень экономически неактивного населения составляет 23% среди мужчин и 47% среди женщин, в то время как в Узбекистане уровень экономически неактивного

[34] https://www.statista.com/statistics/626184/inflation-rates-in-north-asia-by-country/
[35] https://stat.gov.kz/en/industries/economy/prices/publications/38575/; https://nbt.tj/files/Tavarum_01_2023.ru.pdf; https://www.bing.com/search?pglt=2081&q=kyrgyzstan+inflation+2023&cvid=93b21550c38146b696091176b405c635&aqs=edge..69i57j0l2j69i64j69i11004.5225j0j1&FORM=ANAB01&PC=U531; https://cbu.uz/en/monetary-policy/annual-inflation/indicators/
[36] KIESE (Key Indicators on Education, Skills and Employment – Ключевые показатели по образованию, навыкам и занятости) – это база статистических показателей ЕФО.

населения среди мужчин составляет 26,9%, а среди женщин – 60,1% (см. график ниже). Факторы, ведущие к низкому уровню участия женщин на рынке труда, включают ограниченные возможности, значительную миграцию женщин и преобладающие культурные ценности, поощряющие домашний труд и выполнение домашних обязанностей.[37]

График 3. Неактивность на рынке труда в Центральной Азии (%)



Источник: База данных ETF KIESE.

Примечание: данные по разным странам за один и тот же год отсутствуют. Данные по Казахстану и Таджикистану относятся к 2021 году, а данные по Кыргызстану и Узбекистану приведены за 2020 год.

Уровень безработицы в регионе остаётся низким, в то время как показатели занятости демонстрируют значительные диспропорции. Уровень безработицы варьируется от 4,6% в Кыргызстане в 2020 году до 7,8% в Таджикистане в 2021 году, при этом оба показателя значительно ниже среднемирового уровня. Однако уровень занятости в 2021 году заметно отличается: в Таджикистане он составляет всего 37%, в то время как в Казахстане – 66%, что почти в два раза выше.[38] Во всех странах ЦА наблюдается серьёзный гендерный дисбаланс в сфере занятости: уровень занятости среди женщин значительно ниже, чем среди мужчин. К тому же существуют заметные различия в уровне занятости женщин не только в обществе, но и между странами. Если в 2021 году в Казахстане было занято более 60% женщин, то в Таджикистане – лишь 28% (см. графики ниже). Помимо межстрановых различий в уровне занятости, существуют значительные различия в этих показателях внутри стран. Это особенно заметно в сельских районах, где уровень безработицы выше из-за ограниченных возможностей трудоустройства.

Несмотря на относительно высокий уровень занятости, **гендерное неравенство в значительной степени определяет качество занятости в Центральной Азии**. Женщины, как правило, трудоустроены в секторах с низкой производительностью, такие как текстиль и агропродовольственная промышленность, где оплата и условия труда, включая степень неформальности, значительно хуже, чем в других секторах. Эта тенденция не только способствует возникновению выраженного разрыва в оплате труда, но и приводит к снижению доступа к здравоохранению и социальной защите. И без того сложные условия труда в этих секторах ещё больше усугубились во время пандемии COVID-19. Кроме того, повсеместной

[37] Mogilevski, R. (2020), 'Labour market and technological development in Central Asia.' *University of Central Asia – Institute of Public policy and Administration Working Paper No. 58.* Доступно на сайте https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3796925.
[38] Данные KIESE.

проблемой по-прежнему является неполная занятость, которая особенно затрагивает женщин из сельских районов.[39]

График 4. Уровень занятости в Центральной Азии (%)

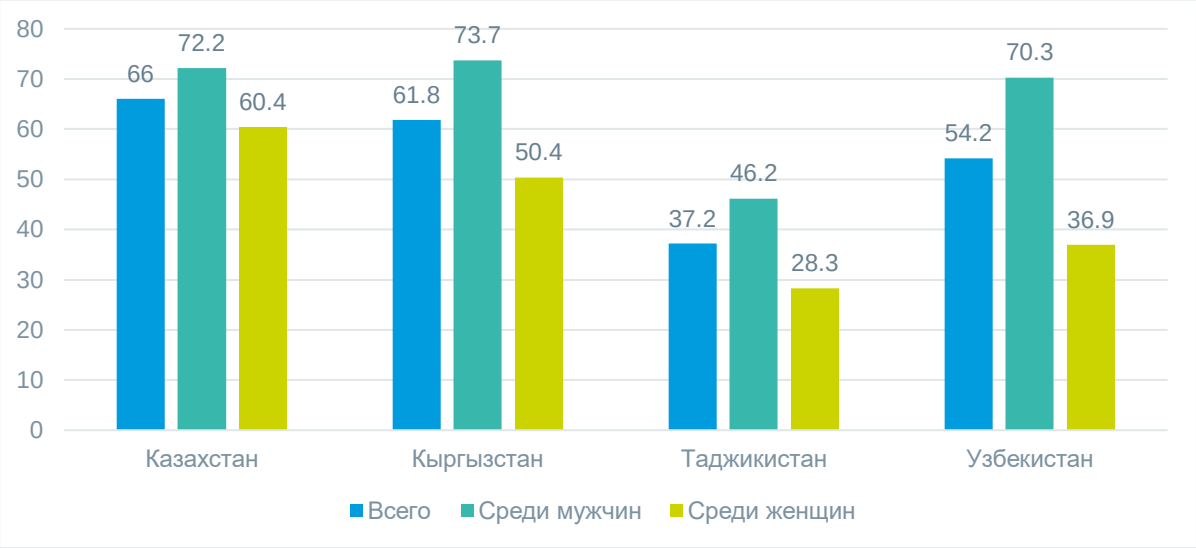
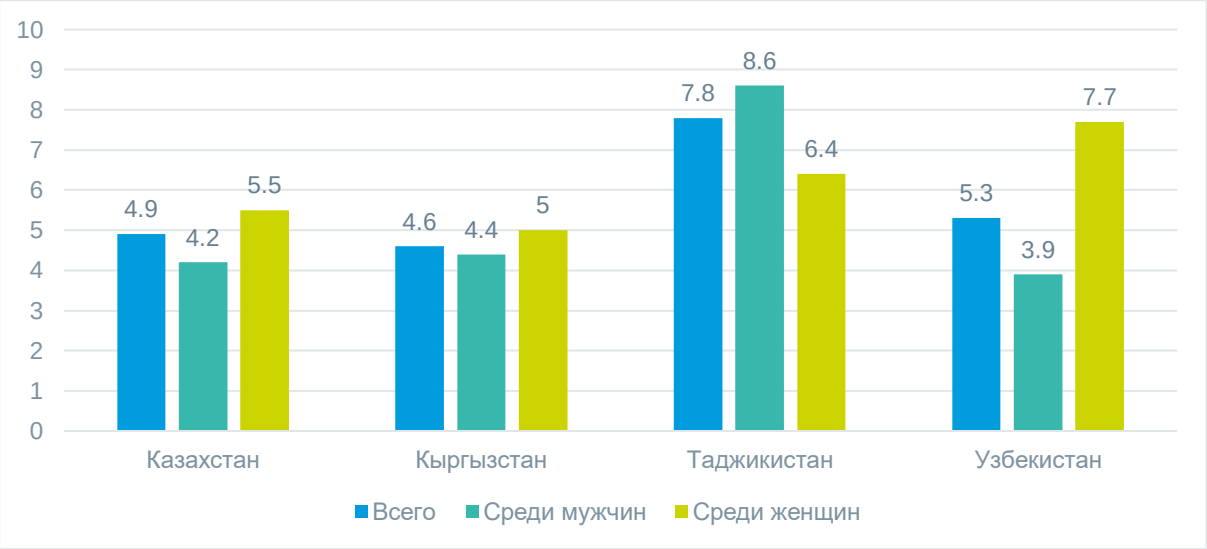


График 5. Уровень безработицы в Центральной Азии (%)



Источник: База данных ETF KIESE.

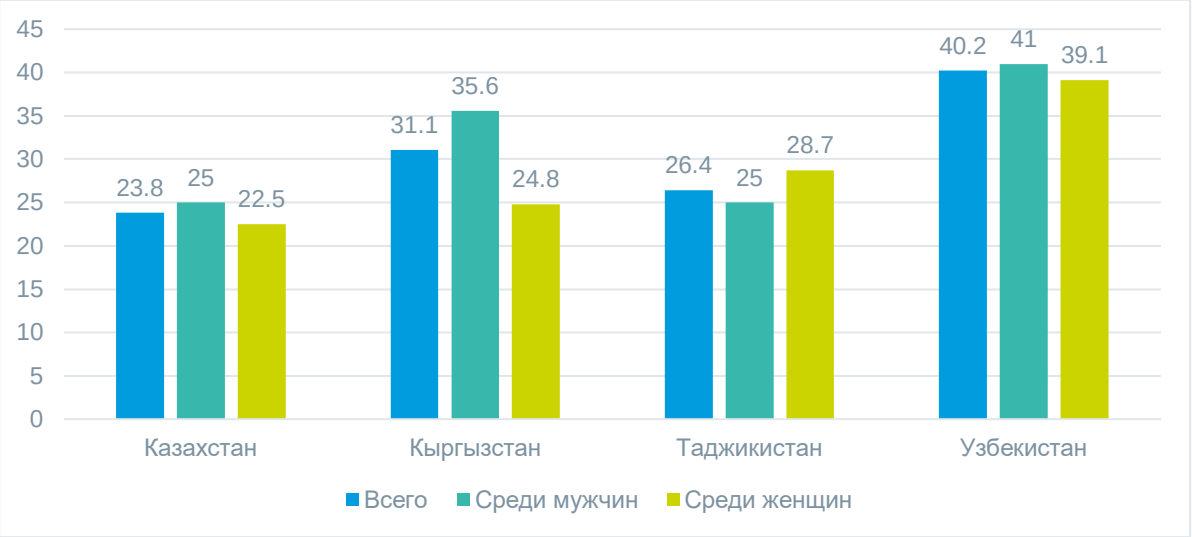
Примечание: данные по разным странам за один и тот же год отсутствуют. Данные по Казахстану и Таджикистану относятся к 2021 году, а данные по Кыргызстану и Узбекистану приведены за 2020 год.

Самозанятость является распространённым явлением в ЦА, но с заметными различиями между странами региона. Самый низкий уровень самозанятости отмечается в Казахстане – около 24% от общего числа занятых, в то время как Узбекистан лидирует с самыми высокими

[39] Mogilevski, R. (2020), 'Labour market and technological development in Central Asia.' *University of Central Asia – Institute of Public policy and Administration Working Paper No. 58.* Доступно на сайте https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3796925.

показателями – чуть более 40% от общего числа занятых. Примечательно, что гендерные различия в доле самозанятых в регионе невелики. Распространённость самозанятости обусловлена, прежде всего, нехваткой альтернативных возможностей трудоустройства, что делает её более востребованной в странах с ограниченным доступом к традиционным возможностям трудоустройства.[40] Большинство самозанятых людей работают в сельском хозяйстве и розничной торговле.[41]

График 6. Доля самозанятых среди трудоспособного населения в Центральной Азии (%)



Источник: База данных ETF KIESE.

Примечание: данные по Казахстану, Таджикистану и Узбекистану относятся к 2021 году, а данные по Кыргызстану – к 2020 году.

Неформальная занятость является определяющей особенностью рынков труда в Центральной Азии и затрагивает значительную часть работников, в большей степени женщин. Однако **между странами этого региона наблюдаются значительные различия в уровне распространённости неформальной занятости**. Если по данным на 2021 год в Казахстане только около 14% трудоспособного населения работали неформально,[42] этот показатель составил 66,5% в Кыргызстане (2021 год),[43] 50% в Таджикистане (2016 год)[44] и 41% в Узбекистане (2022 год).[45] Нужно отметить, что в таких секторах, как сельское хозяйство, торговля и сфера услуг, особенно в сельской местности, наблюдается самый высокий процент неформальной занятости во всём регионе. Такая распространённость неформальной занятости среди населения этого региона обусловлена сочетанием ряда факторов, включая слабую деловую

[40] OECD (2021). *Informality and COVID-19 in Eurasia: The Sudden Loss of a Social Buffer.* Доступно на сайте https://www.oecd.org/eurasia/informality-in-eurasia.htm.
[41] Mogilevski, R. (2020), 'Labour market and technological development in Central Asia.' University of Central Asia – Institute of Public policy and Administration Working Paper No. 58. Доступно на сайте https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3796925.
[42] Workforce Development Centre, Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан (2021). Рынок труда Казахстана: развитие в условиях новой реальности. P. 55.
[43] Национальный статистический комитет Кыргызской Республики (2022). Занятость и безработица. Итоги интегрированного выборочного обследования бюджетов домашних хозяйств и рабочей силы. Доступно на сайте https://www.stat.kg/ru/publications/zanyatost-i-bezrabotica-itogi-integrirovannogo-vyborochnogo-obsledovaniya-byudzhetov-domashnih-hozyajstv-i-rabochej-sily-v-2013g/.
[44] Mogilevski, R. (2020), 'Labour market and technological development in Central Asia.' University of Central Asia – Institute of Public policy and Administration Working Paper No. 58. Доступно на сайте https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3796925.
[45] https://cabar.asia/ru/chto-ne-tak-s-politikoj-uzbekistana-v-sfere-neformalnosti-na-rynke-truda#_ftn4

среду, ограниченные возможности формального сектора, несовершенство систем информации о рынке труда, неэффективность государственного управления и низкий уровень институционального доверия. Таким образом, неформальная занятость служит средством обеспечения трудоустройства и спасения от бедности в условиях дефицита рабочих мест.[46]

Важно отметить, что неформальная занятость служит социальным буфером во время кризисов, повышая устойчивость работников перед негативными факторами в этом регионе. Однако влияние **пандемии COVID-19 на неформальную занятость оказалось особенно тяжёлым**. Более того, программы государственной поддержки были направлены преимущественно на формальный сектор, что невольно оставило неформальный сектор практически без помощи. Этот диссонанс раскрыл уязвимость неформальной занятости, что вызвало необходимость пересмотреть политику с целью обеспечения комплексной защиты в условиях кризиса.[47]

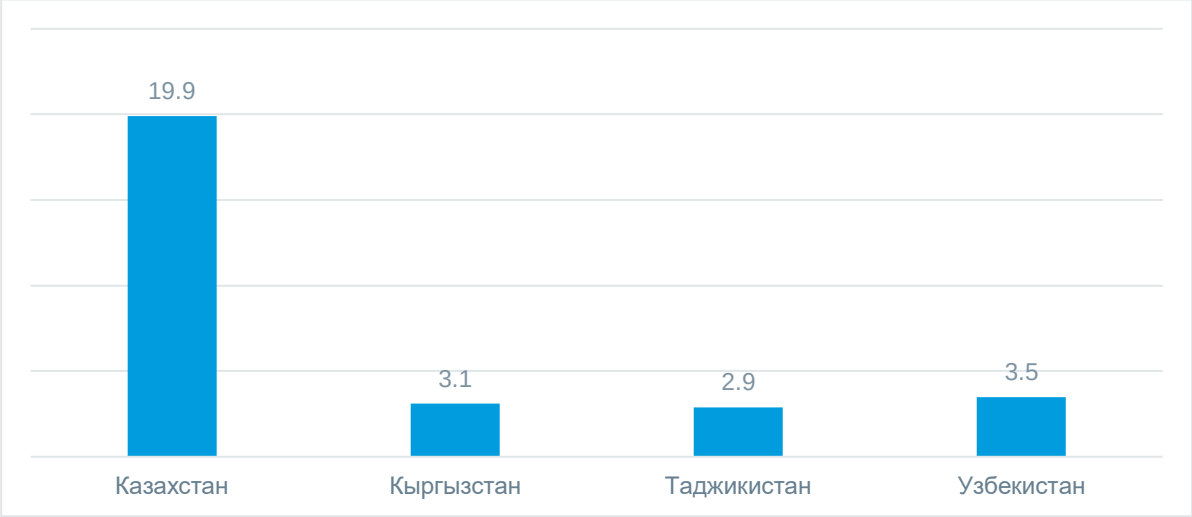
Во всех странах Центральной Азии наблюдается значительный уровень эмиграции, преимущественно в Российскую Федерацию. К 2020 году в Россию переселились около пяти миллионов человек из Центральной Азии, из них примерно 2,5 миллиона являются выходцами из Казахстана, 1,1 миллиона – из Узбекистана и более полумиллиона – из Кыргызстана и Таджикистана. Германия и Украина также привлекали мигрантов из Казахстана: около миллиона граждан этой страны переехали в Германию, а 200 000 – в Украину.[48] Эта миграционная тенденция обусловлена, в первую очередь, стремлением к лучшим перспективам трудоустройства в условиях ограниченных возможностей на родине. Хотя в структуре миграции из Центральной Азии по-прежнему преобладают мужчины, все большее число женщин принимают решение мигрировать. Учитывая значительную эмиграцию из региона, его экономика в значительной степени зависит от международных денежных переводов. В 2020 году денежные переводы составляли почти 30% ВВП Кыргызстана и Таджикистана, в то время как в Узбекистане этот показатель составлял 12%.[49] Однако ограничения, вызванные COVID-19, а также международные экономические санкции в отношении Российской Федерации замедлили эмиграцию, повлияли на доходы мигрантов и последующий приток денежных средств, что нанесло серьёзный удар по экономике стран, зависящих от международных денежных переводов. По оценкам, в 2022 году денежные переводы значительно сократились во всех странах Центральной Азии: от 17% в Казахстане до целых 33% в Кыргызстане.[50]

Распределение иммиграции по странам неравномерно. Казахстан, где доля иммигрантов составляет почти 20% от общей численности населения, является лидером по приёму иммигрантов в этом регионе (см. график ниже). Основная часть этих мигрантов – выходцы из Российской Федерации, их число составляет около 2,5 миллиона человек. Кроме того, примерно по 300 000 иммигрантов приехали в Казахстан из Украины и Узбекистана. Ещё одной страной ЦА, принимающей большое количество мигрантов, является Узбекистан, где, как известно, проживает около 900 000 иммигрантов из России. Привлекательность Казахстана в качестве миграционного направления можно объяснить его развивающейся экономикой и близостью к

[46] OECD (2021). Informality and COVID-19 in Eurasia: The Sudden Loss of a Social Buffer. Доступно по адресу: https://www.oecd.org/eurasia/informality-in-eurasia.htm.
[47] OECD (2021). Informality and COVID-19 in Eurasia: The Sudden Loss of a Social Buffer. Доступно по адресу: https://www.oecd.org/eurasia/informality-in-eurasia.htm.
[48] International Organisation for Migration (IOM) (2022). World Migration Report 2022, Geneva. Доступно на сайте https://worldmigrationreport.iom.int/wmr-2022-interactive/.
[49] International Organisation for Migration (IOM) (2022). World Migration Report 2022, Geneva. Доступно на сайте https://worldmigrationreport.iom.int/wmr-2022-interactive/.
[50] https://www.oecd.org/eurasia/informality-in-eurasia.htm
https://rovienna.iom.int/news/sanctions-russia-already-hitting-remittance-dependent-countries-central-asia

Российской Федерации.[51] Приток российских граждан в эту страну значительно увеличился в 2022 году.[52]

График 7. Доля иммигрантов в общей численности населения страны в 2020 году (%)



Источник: МОМ Всемирный доклад о миграции 2022.[53]

Молодёжь и образование

Все страны Центральной Азии отличаются большой долей молодого населения. Рынки труда региона сталкиваются с проблемой значительного притока людей с недостаточным уровнем квалификации. Поэтому молодёжь в Центральной Азии составляет значительную часть безработного населения и, в итоге, проявляет повышенный интерес к поиску работы за рубежом.[54] Кроме того, между странами Центральной Азии существуют серьёзные различия в отношении их способности предоставить своим молодым гражданам возможность для получения образования и трудоустройства. Так, молодёжь в Казахстане имеет самые высокие шансы на трудоустройство и получение доступа к качественному образованию, по сравнению с молодёжью, живущей в Таджикистане, чей доступ к трудоустройству и качественному образованию значительно ограничен, как показано в данном подразделе отчёта.

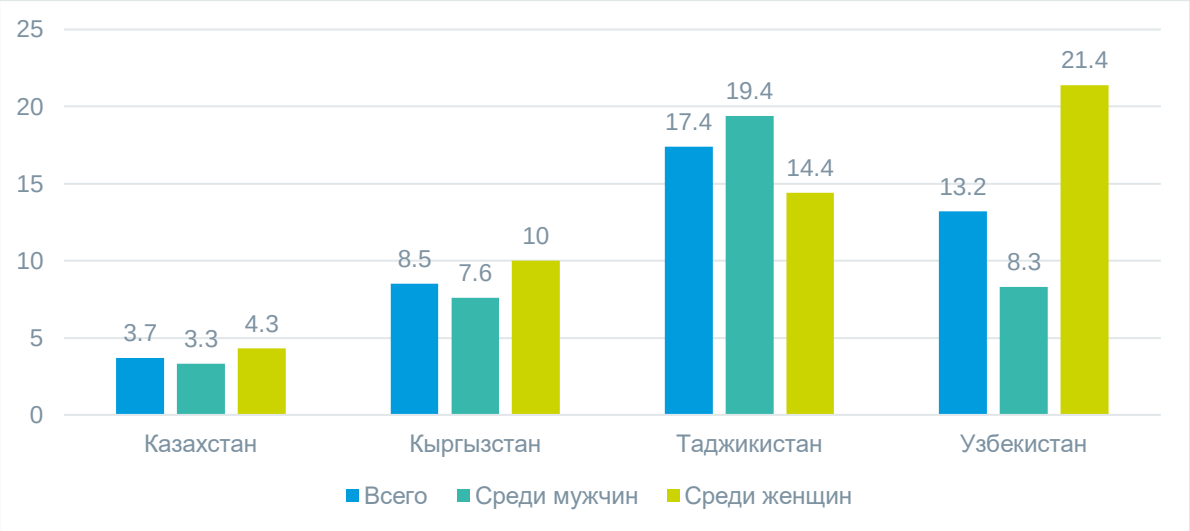
Регион ЦА характеризуется значительно высокой долей молодёжи в общей численности населения. Во всех странах региона доля лиц в возрасте до 14 лет значительно велика и составляет 30% в Казахстане и 36% в Таджикистане.[55] Это резко контрастирует со среднемировым показателем в 25% и более чем в два раза превышает долю в Европейском союзе – 15%.[56] Несмотря на значительный потенциал этой молодой демографической группы с

[51] International Organisation for Migration (IOM) (2022). World Migration Report 2022, Geneva. Доступно на сайте https://worldmigrationreport.iom.int/wmr-2022-interactive/.
[52] Asian Development Bank (2022). The Economic Impact of the Russian Invasion of Ukraine on the Caucasus and Central Asia: Short-Term Benefits and Long-Term Challenges. Доступно на сайте https://www.adb.org/sites/default/files/publication/863591/ado-april-2023-special-topic.pdf.
[53] International Organisation for Migration (IOM). (2022). *World Migration Report 2022*, Geneva. Доступно на сайте https://worldmigrationreport.iom.int/wmr-2022-interactive/.
[54] Mogilevski, R. (2020), 'Labour market and technological development in Central Asia.' *University of Central Asia – Institute of Public policy and Administration Working Paper No. 58*. Доступно на сайте https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3796925.
[55] https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.0014.TO.ZS?locations=KZ-KG-TJ-UZ
[56] https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.0014.TO.ZS?locations=EU

точки зрения человеческого капитала, большинство стран региона сталкиваются с проблемами в обеспечении качественных перспектив трудоустройства для своего молодого населения.

Уровень безработицы среди молодёжи показывает заметные различия между странами ЦА. Если в Таджикистане и Узбекистане уровень безработицы среди молодых граждан относительно высок и составляет чуть более 17% и 13% соответственно, то в Кыргызстане и Казахстане этот показатель существенно ниже. Особенно выделяется Казахстан, где зафиксирован самый низкий уровень безработицы среди молодёжи в этом регионе – всего около 4%. Казахстан также является единственной страной этого региона, где уровень безработицы среди молодых людей ниже уровня безработицы среди населения страны в целом (**График 4**, см. выше). Кроме того, в Казахстане и Кыргызстане низкий уровень безработицы среди женщин молодого возраста, в то время как в Таджикистане и особенно в Узбекистане он значительно выше. Эта картина отражает тенденцию, наблюдаемую среди населения этих двух стран в целом (см. график ниже). В свою очередь, **уровень занятости молодого поколения** варьируется от примерно 20% в Таджикистане и 30% в Узбекистане до примерно 40% и 45% в Кыргызстане и Казахстане, соответственно. Наконец, **уровень экономической неактивности среди молодёжи в целом высок, но значительно различается в этих странах**. Если в Казахстане и Кыргызстане уровень экономической неактивности составляет около 55%, то в Узбекистане он достигает 65%, а в Таджикистане – 75%.[57]

График 8. Уровень безработицы среди молодёжи в регионе ЦА (%)



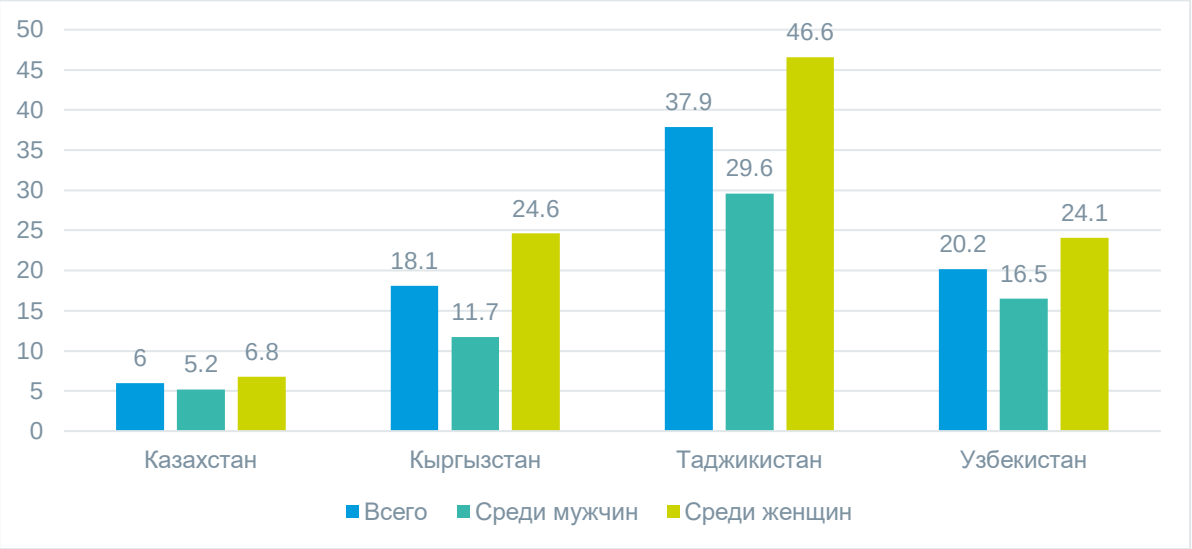
Источник: База данных ЕФО KIESE.

Примечание: статистика относится к лицам в возрасте от 15 до 24 лет. Данные по Казахстану и Таджикистану относятся к 2021 году, а данные по Кыргызстану и Узбекистану приведены за 2020 год.

Доля молодых граждан, которые нигде не учатся и не работают (NEET – "Not in Education, Employment or Training"), значительно различается по регионам. В то время как в Казахстане доля NEET особенно низка и составляет 6%, в Таджикистане она доходит до 38%. Более того, в регионе значительно больше женщин, чем мужчин, которые не заняты образованием, работой или профессиональной подготовкой, что свидетельствует о значительном гендерном разрыве в возможностях молодого поколения (см. график ниже).

[57] База данных KIESE. Статистика относится к лицам в возрасте от 15 до 24 лет. Данные по Казахстану и Таджикистану относятся к 2021 году, а данные по Кыргызстану и Узбекистану – к 2020 году.

График 9. Доля молодёжи, не занятой образованием, работой или профессиональной подготовкой (NEET, 15–24 лет) в Центральной Азии (%)



Источник: База данных ETF KIESE.

Примечания: данные по Кыргызстану, Таджикистану и Узбекистану относятся к 2020 году, а данные по Казахстану – к 2017 году.

Уровень образования в Центрально-Азиатском регионе в целом высок. Среди стран региона Казахстан имеет самый высокий показатель длительности школьного образования – 12,2 года, а Таджикистане этот показатель самый низкий – 11,3 года.[58] Эти показатели положительно выделяются на фоне других стран, находящихся на аналогичном уровне экономического развития, и, скорее всего, представляют собой институциональное наследие Советского Союза. В целом, в странах этого региона наблюдается низкая доля работников с уровнем образования ниже неполного среднего. Однако доля работников с высшим образованием в большинстве стран, за исключением Казахстана, остается умеренной.[59]

Несмотря на относительно высокий уровень образования, существует заметный пробел в приобретении навыков, которые особенно необходимы для работы в частном секторе. Исследования показывают, что компании по всему региону часто отмечают недостаточный уровень развития человеческого капитала и значительное несоответствие навыков. По данным исследования Всемирного банка, почти пятая часть компаний в Центральной Азии назвала отсутствие необходимого образования у работников главным препятствием для роста бизнеса. К сожалению, лишь менее половины работников в Центральной Азии имеют доступ к формальному обучению в рамках инициатив в области непрерывного образования. Более того, компании редко сотрудничают с учреждениями профессионального образования и обучения (ПОО) для организации тренингов для своих сотрудников.[60]

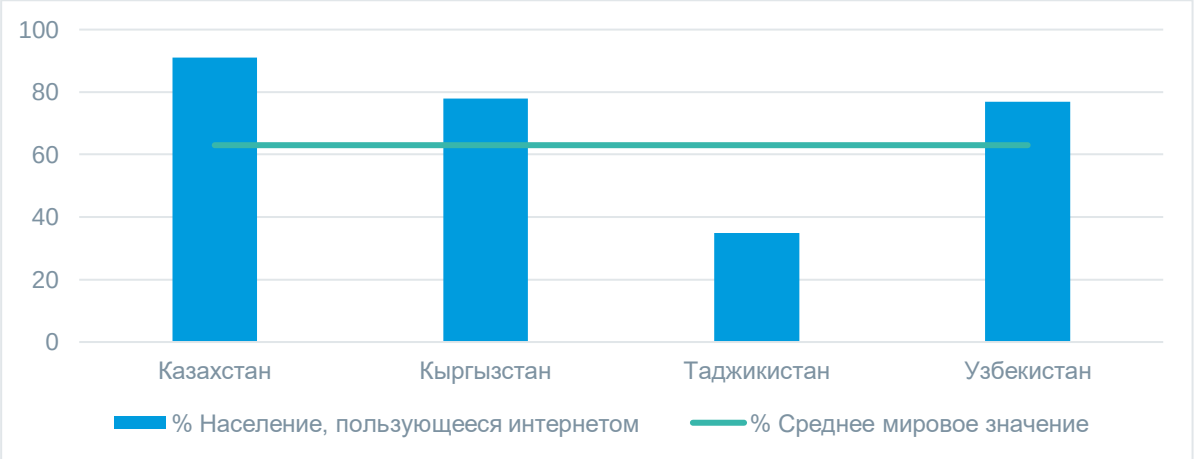
[58] База данных ЕФО KIESE
[59] Mogilevski, R. (2020), 'Labour market and technological development in Central Asia.' *University of Central Asia – Institute of Public policy and Administration Working Paper No. 58*. Доступно на сайте https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3796925.
[60] OECD. (2018), *Business environment in Central Asia: Skills*, OECD Publishing, Paris. Доступно на сайте https://www.oecd-ilibrary.org/development/enhancing-competitiveness-in-central-asia/business-environment-in-central-asia-skills_9789264288133-7-en.

Интернет и цифровизация

Для понимания возникновения и развития новых форм труда требуется изучение факторов, способствующих росту цифровой экономики. Ключевыми факторами являются использование Интернета, высокая скорость интернет-подключения, умелое применение цифровых технологий и владение цифровыми навыками. Однако в регионе ЦА существуют заметные различия в доступе к Интернету, развитии цифровых государственных услуг и уровне цифровых навыков населения. Низкая скорость Интернета характерна для всего региона и является одним из главных препятствий на пути дальнейшего развития цифровой экономики. В конечном итоге эти различия приводят к неравным возможностям использования преимуществ цифровой экономики, например Казахстан находится в наиболее благоприятном положении, а Таджикистан сталкивается с наибольшими проблемами в этой сфере.

Уровень использования Интернета в регионе в целом высок, но есть и явные различия. За исключением Таджикистана, где использование Интернета находится на сравнительно низком уровне, все остальные страны региона превосходят среднемировой показатель, составляющий 63% населения, пользующегося Интернетом (как показано на графике ниже). Лидером в этом отношении является Казахстан, где Интернетом пользуется 91% населения. В свою очередь, в Таджикистане доля населения, пользующегося Интернетом, составляет около 35%, что свидетельствует о значительном цифровом неравенстве в регионе. Примечательно, что популярность Интернета в основном обусловлена возможностью доступа к нему через мобильные устройства. К примеру, в 2020 году доступность фиксированного широкополосного Интернета была крайне низкой. В настоящее время, среди стран ЦА, Казахстан имеет самый высокий показатель числа абонентов, пользующихся широкополосным доступом в Интернет – на 100 человек примерно 13, в то время как Таджикистан значительно отстаёт от этого показателя – на 100 человек всего 1 имеет такой тип доступа в Интернет.[61] Ограниченное распространение широкополосного Интернета можно объяснить не только высокими и для многих недоступными ценами на него, но и плохой инфраструктурой.[62]

График 10. Доля населения, пользующегося Интернетом в 2021 году (%)



Источник: Всемирный банк.[63]

[61] https://blogs.worldbank.org/europeandcentralasia/how-central-asia-can-ensure-it-doesnt-miss-out-digital-future
[62] https://blogs.worldbank.org/europeandcentralasia/how-central-asia-can-ensure-it-doesnt-miss-out-digital-future
[63] https://data.worldbank.org/indicator/IT.NET.USER.ZS

Примечание: данные за 2021 год. Данные по Таджикистану отсутствуют и взяты с Datareportal.[64]

Несмотря на высокий средний уровень использования Интернета в регионе, общая скорость Интернета остаётся довольно низкой во всех странах ЦА. Большинство стран региона занимают низкие места в глобальных рейтингах скорости Интернета[65] (см. график ниже). Наиболее высокое место в этом рейтинге занимает Кыргызстан – 86-е место из 182-х стран, а Таджикистан, занимает лишь 130-е место в глобальном рейтинге. Таким образом, низкая скорость Интернета является существенным фактором, потенциально препятствующим развитию цифровой экономики в этом регионе.

Потенциал использования ИКТ для социально-экономического развития в целом невысок и неравномерно распределён по ЦА. Согласно общим показателям NRI на 2022 год,[66] большинство стран региона имеют показатели ниже среднемировых, за исключением Казахстана (см. график ниже). Это в большей или меньшей степени указывает на то, что региону ещё предстоит наверстать упущенное в усилении потенциала для получения максимальных выгод от цифровой экономики.

График 11. Индекс сетевой готовности в Центральной Азии в 2022 году

Источник: Индекс сетевой готовности.[67]

Доступность и качество услуг электронного правительства в странах Центральной Азии заметно различаются. Согласно Индексу развития электронного правительства ООН, Казахстан является единственной страной, отличающейся в этом регионе высоким уровнем цифровизации государственного управления и широким распространением государственных услуг в режиме онлайн, сопоставимым с большинством развитых стран. Узбекистан и Кыргызстан демонстрируют средний уровень цифровизации государственного управления, в то время как Таджикистан входит в число наименее цифровизированных стран мира.[68]

В регионе ЦА отсутствуют эффективные системы развития цифровых навыков, которые необходимы для использования преимуществ цифровой экономики.[69] Если говорить об уровне цифровых навыков населения, то Казахстан занимает 43-е место в мире, Узбекистан –

[64] https://datareportal.com/reports/digital-2021-tajikistan
[65] https://www.speedtest.net/global-index
[66] Индекс сетевой готовности (NRI) – это инструмент оценки, используемый для измерения и оценки общей готовности и потенциала стран использовать информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) для экономического и социального развития. NRI состоит из набора показателей, которые отражают различные аспекты инфраструктуры ИКТ, цифровых навыков, нормативно-правовой базы и использования ИКТ частными лицами, бизнесом и правительством.
[67] https://networkreadinessindex.org/countries/#map-wrapper
[68] https://publicadministration.un.org/egovkb/Data-Center
[69] Mogilevski, R. (2020), 'Labour market and technological development in Central Asia.' *University of Central Asia – Institute of Public policy and Administration Working Paper No. 58*. Доступно на сайте https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3796925.

76-е, а две другие страны, находятся на более низких позициях.[70] Стоит отметить тот факт, что исследование, посвящённое изучению роли цифровых навыков в творческих индустриях Центральной Азии, выявило серьёзные пробелы в региональных системах образования, а именно: большинство важнейших цифровых навыков не включены в учебные программы университетов и колледжей. Удивительно, но более 80% респондентов, принявших участие в опросе, заявили, что никогда не посещали в университете или колледже курсы, посвящённые конкретным цифровым навыкам. Вместо этого, большинство из них приобрели эти навыки в неформальной обстановке: на практикумах, тренингах или краткосрочных курсах, т. е. за пределами традиционных учебных заведений.[71]

Цифровые платёжные системы в Центральной Азии не столь популярны среди жителей этого региона. Только около 40% взрослого населения региона пользуется цифровыми платежами, а остальные 60% по-прежнему используют только наличные расчёты, что очень отличается от европейских показателей. Это положение наиболее ярко выражено в Узбекистане, где до 80% зарплаты получают наличными. Кроме того, во всём регионе наблюдается низкий уровень владения банковскими счетами. За исключением Казахстана, страны региона также характеризуются низким уровнем развития финтеха.[72] PayPal, как наиболее известная система онлайн-платежей, доступна во всех странах этого региона, кроме Узбекистана.[73]

[70] https://blogs.worldbank.org/europeandcentralasia/how-central-asia-can-ensure-it-doesnt-miss-out-digital-future
[71] https://www.unesco.org/en/articles/digital-skills-central-asias-creative-industries-survey-core-insights
[72] https://elibrary.worldbank.org/doi/abs/10.1596/33591
[73] https://www.paypal.com/en/webapps/mpp/country-worldwide

Онлайн-работа на цифровых платформах и за их пределами

Распространённость онлайн-работы

Цифровые трудовые платформы стали доступны в ЦА с середины 2000-х. Русскоязычные платформы, такие как Freelance.ru, Weblancer и Kwork.ru, были одними из первых площадок, которыми стали пользоваться фрилансеры из Центральной Азии. В то же время в регионе стали доступны англоязычные трудовые платформы, такие как oDesk (сейчас Upwork) и Freelancer. Таким образом, к 2010 году фрилансинг посредством цифровых платформ уже прочно утвердился в регионе.

Фрилансеры из ЦА активно пользуются многочисленными глобальными платформами. В регионе распространены **англоязычные платформы** Upwork, Freelancer, Guru, PeopleperHour и Fiverr. Примечательно, что в регионе не менее широко представлены **русскоязычные платформы**. Фрилансеры из ЦА активно используют такие платформы, как Freelance.ru, Kwork.ru, Fl.ru, Weblancer и Freelancehunt.[74] Хотя в отдельных странах региона существуют также локальные цифровые трудовые платформы, такие как Allfreelance.kz, Uwork.kz, Freelancer.kg, Giglancer.uz и Dowork.uz, по данным исследования Всемирного банка, они имеют значительно меньший трафик, чем другие платформы.[75]

Ниже в таблице представлено количество зарегистрированных на онлайн-платформах фрилансеров по странам. В данной таблице приведены платформы, которые были определены как наиболее популярные в Центральной Азии по состоянию на апрель 2023 года. Хотя фрилансеры из этого региона используют англоязычные платформы, похоже, что русскоязычные платформы, такие как Weblancer, Fl.ru и Freelancehunt вызывают у них больший интерес.

[74] Эта украинская платформа недавно перешла на английский язык.
[75] https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/ebc4a7e2-85c6-467b-8713-e2d77e954c6c

Таблица 2. Платформы для онлайн-работы, популярные в странах ЦА

Название платформы	Страна происхождения	Основной язык	KZ	KG	TJ	UZ	Регион
			Примерное количество зарегистрированных профилей				
Freelancer	AU	EN	1 551	563	195	2 850	5 159
Guru.com	США	EN	654	206	57	800	1 717
PeoplePerHour	Великобритания	EN	143	72	13	141	369
Weblancer	RU	RU	4 090	650	110	1 670	6 520
Fl.ru	RU	RU	>4 400	940	320	2 500	>8 160
Freelancehunt	UA	RU[76]	4 103	450	/	1 171	5 724
			Количество отзывов				
Upwork*	США	EN	2,767	1,252	329	2,779	7,127
Weblancer	RU	RU	2,605	521	74	1,350	4 550
Freelancer	AU	EN	1,940	210	379	760	3,289

Источник: веб-сайты платформ, проверенные PPMI в апреле 2023 года. Судя по результатам кабинетного исследования, фрилансеры из ЦА активны на значительно большем количестве платформ, однако эти платформы не предоставляют данные по совокупному количеству работников. Наглядными примерами являются Kwork и Freelancer RU, а также израильская англоязычная платформа Fiverr.

*Upwork не предоставляет информацию о количестве зарегистрированных фрилансеров, но показывает данные об общем количестве отзывов, полученных фрилансерами из определённой страны на этом сайте. Вместо количества работников в таблице указано количество заданий или проектов, выполненных работниками из той или иной страны.

В предыдущем исследовании, посвящённом странам Западных Балкан и Восточного партнёрства,[77] самой широко используемой платформой оказался Upwork. Хотя на сайте Upwork не предоставляется информация об общем количестве фрилансеров, мы смогли сравнить количество отзывов клиентов на Upwork, Freelancer и Weblancer. **Upwork по-прежнему остаётся платформой с наибольшим количеством отзывов для фрилансеров из Центральной Азии** – 7 127, за ней следуют Weblancer – 4 550 и Freelancer – 3 289.

[76] Недавно перешёл на английский язык.
[77] European Training Foundation. (2022), *Embracing the digital age. The future of work in the Western Balkans* https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2023-04/Embracing%20digital%20age_Western%20Balkans.pdf and European Training Foundation. (2021), *The future of work – New forms of employment in the Eastern Partnership countries: Platform work*. Доступно на сайте https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2021-07/future_of_work_platform_work_in_eap_countries.pdf.

Вставка 1. Данные об онлайн-работе на цифровых платформах

Для обзора популярности удалённой работы на цифровых платформах среди фрилансеров из Центральной Азии, а также для сравнения экономик этого региона между собой, мы использовали два взаимодополняющих источника данных – оба из которых используют автоматически собранные данные с цифровых платформ:

- Данные, автоматически собранные для настоящего исследования, как описано в разделе **Анализ веб-сайтов платформ** в Приложении 2. Этот источник предоставил информацию о количестве зарегистрированных и активных работников, роде занятий, их гендерной принадлежности и оплате труда по каждой из стран Центральной Азии. Сбор данных проводился в апреле 2023 года путём веб-скрейпинга данных с цифровых трудовых платформ. Соответствующая информация собрана с профилей зарегистрированных работников флиланс-платформ **Freelancer.com**, **Guru.com и Weblancer**, одних из самых популярных трудовых цифровых платформ в регионе. Детали о методах исследования представлены в **Приложение 2. Методология.**
- Индекс онлайн-труда (OLI – Online Labour Index), разработанный Оксфордским институтом Интернета.[78] Данные из этого источника позволили проследить динамику численности активных работников в четырех странах Центральной Азии с июня 2017 года по июль 2023 года. OLI измеряет спрос и предложение труда онлайн-фрилансеров по странам и профессиям, отслеживая количество проектов и задач на платформах в режиме реального времени.[79] Индекс включает данные о работниках на пяти основных англоязычных платформах онлайн-работы: Upwork, Fiverr, Freelancer.com, People Per Hour и MTurk, а также по трём крупнейшим русскоязычным платформам: Freelance.ru, Freelancehunt.ru и Weblancer.ru. Ежедневно на каждой платформе производится выборка данных о стране проживания каждого работника, категории профессии и дате последнего выполнения проекта. Затем эти выборки взвешиваются по количеству зарегистрированных работников на каждой платформе, чтобы вычислить общее количество активных на данный момент работников на всех платформах. Наборы данных находятся в открытом доступе. Активный работник – это тот, кто выполнил проект за последние 28 дней.[80]

Из-за разной выборки цифровых платформ и разной методологии, данные из этих двух источников нельзя сравнивать напрямую. Тем не менее, они дополняют друг друга, позволяя получить представление об изменениях, происходящих с течением времени в удалённой работе фрилансеров определённого региона, долях активных и неактивных людей, пытающихся работать через онлайн-платформы, и демографических характеристиках работников этих платформ.

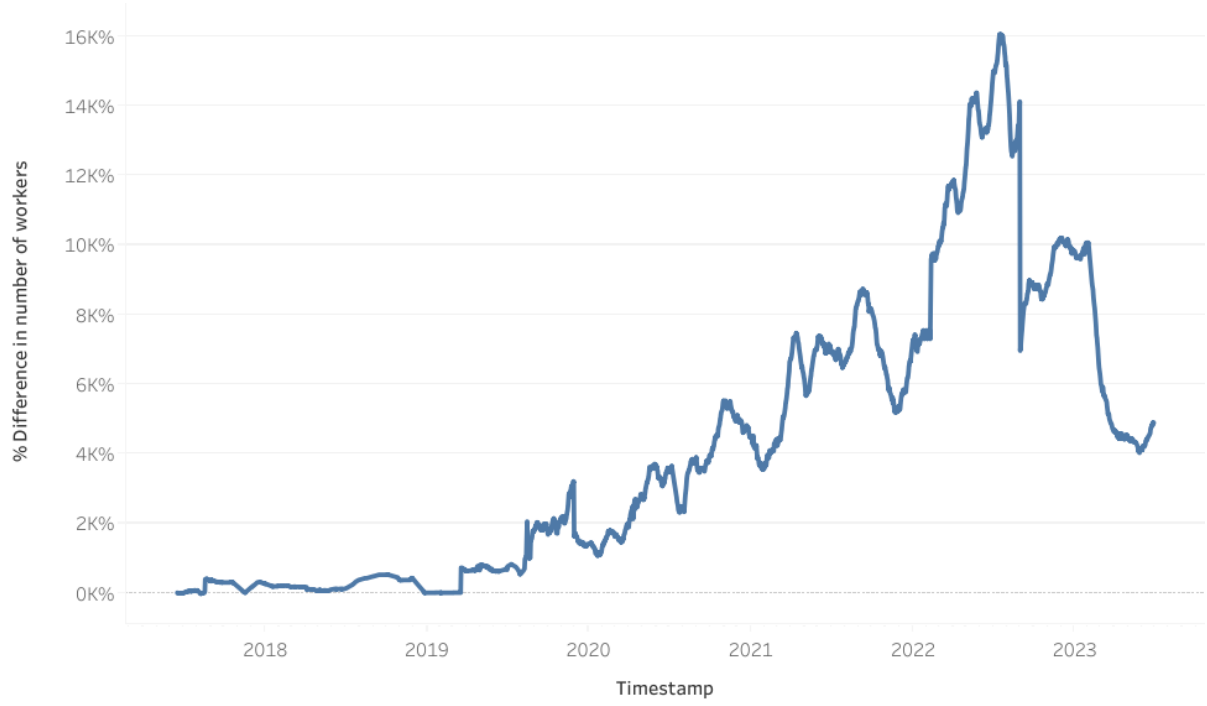
Согласно данным Индекса онлайн-труда (OLI),[81] **в период с июня 2017 года по июль 2023 года на онлайн-платформах наблюдался значительный рост активности работников из стран Центральной Азии**. За этот период ежедневный объём активных фрилансеров на англоязычных платформах в этом регионе увеличился примерно на 4900%. Этот рост сопровождался периодическими подъёмами и спадами активности, что свидетельствует о переменчивом спросе на работу на цифровых платформах.

Самый заметный рост числа активных работников платформ произошёл в 2022 году. Летом 2022 года количество активных онлайн-работников удвоилось по сравнению с тем же периодом 2021 года, и увеличилось более чем в четыре раза по сравнению с тем же периодом 2020 года. Однако за этим ростом последовал резкий спад во второй половине того же года. В отличие от глобальной кривой активности онлайн-работников, в Центральной Азии взлёт был замедленным, но в 2022 году наблюдался значительно более высокий всплеск активности.

[78] http://onlinelabourobservatory.org/
[79] На момент анализа данных, выборка платформ, используемых в iLabour, была ограничена крупнейшими англоязычными платформами, на которые указывает оценка уникальных ежемесячных посетителей, предоставленная Alexa. На момент составления индекса в 2016 году это были Freelancer.com, Guru.com, MTurk.com, Peopleperhour.com и Upwork.com. На эту выборку приходится не менее 60% всего трафика англоязычных цифровых платформ для поиска работы. Они также представляют целый ряд различных рыночных механизмов и стилей заключения контрактов – от сдельной работы онлайн до почасового фриланса. Основной единицей анализа в Индексе онлайн-труда (OLI) является вакансия (т. е. опубликованное рабочее задание).
[80] https://ilabour.oii.ox.ac.uk/measuring-the-supply-of-digital-labour-how-the-oli-worker-supplement-is-constructed/ ; https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3849445
[81] http://onlinelabourobservatory.org/

Неясно, почему произошёл этот всплеск. Одной из возможных причин этого явления может быть значительный приток большого числа российских фрилансеров.

График 12. Процентное изменение числа активных работников из Центральной Азии на англоязычных фриланс-платформах с течением времени



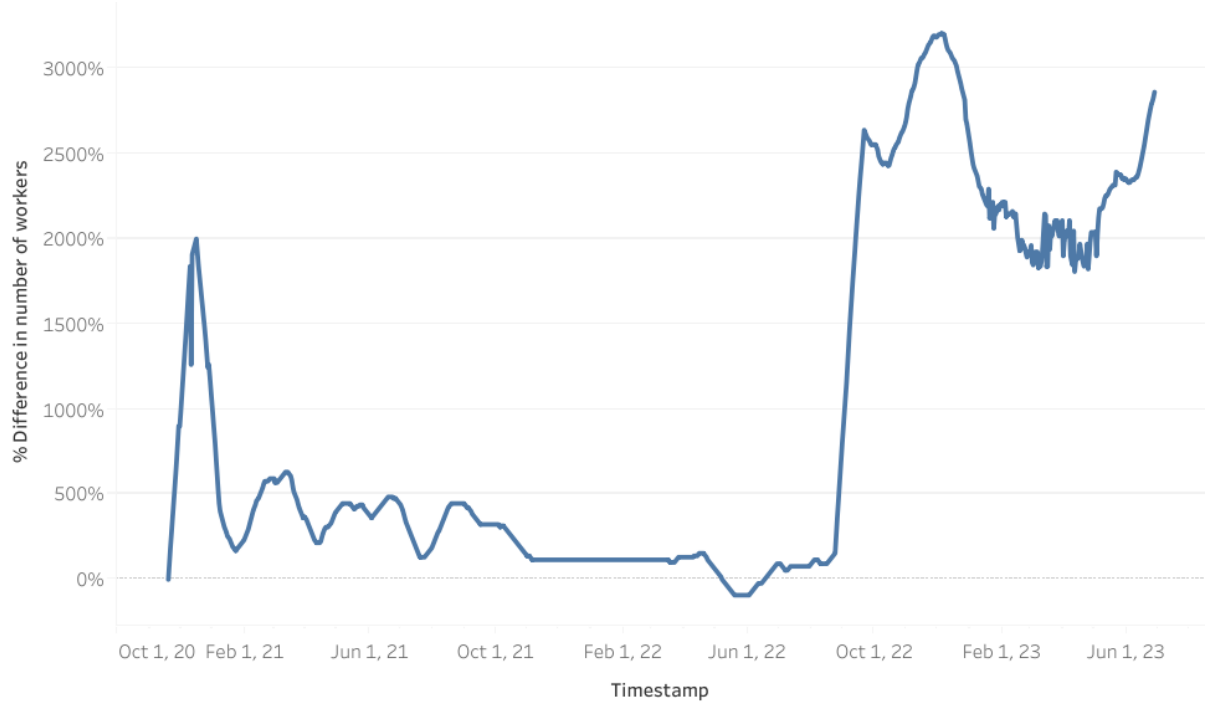
Источник: Индекс онлайн-труда (OLI – Online Labour Index).[82]

Примечание: на графике представлено процентное изменение числа активных онлайн-работников из Центральной Азии в конкретный день по сравнению с числом активных работников на момент начала сбора данных в июне 2017 года, которое используется в качестве контрольной даты. Этот график основан на данных Индекса онлайн-труда (OLI – Online Labour Index), который рассчитал взвешенную оценку численности активных в настоящее время фрилансеров путём периодической выборки работников на четырёх крупнейших англоязычных цифровых платформах раз в 24 часа.

Кроме того, **данные Индекса онлайн труда (OLI) по русскоязычным цифровым трудовым платформам показывают аналогичную тенденцию роста активности работников в течение 2022 года**, но без значительного спада в 2023 году (см. график ниже). С октября 2020 года по июль 2023 года активность работников на этих платформах выросла примерно на 2900%.

[82] http://onlinelabourobservatory.org/

График 13. Процентное изменение числа активных работников из Центральной Азии на русскоязычных онлайн-платформах с течением времени



Источник: Индекс онлайн-труда (OLI – Online Labour Index).[83]

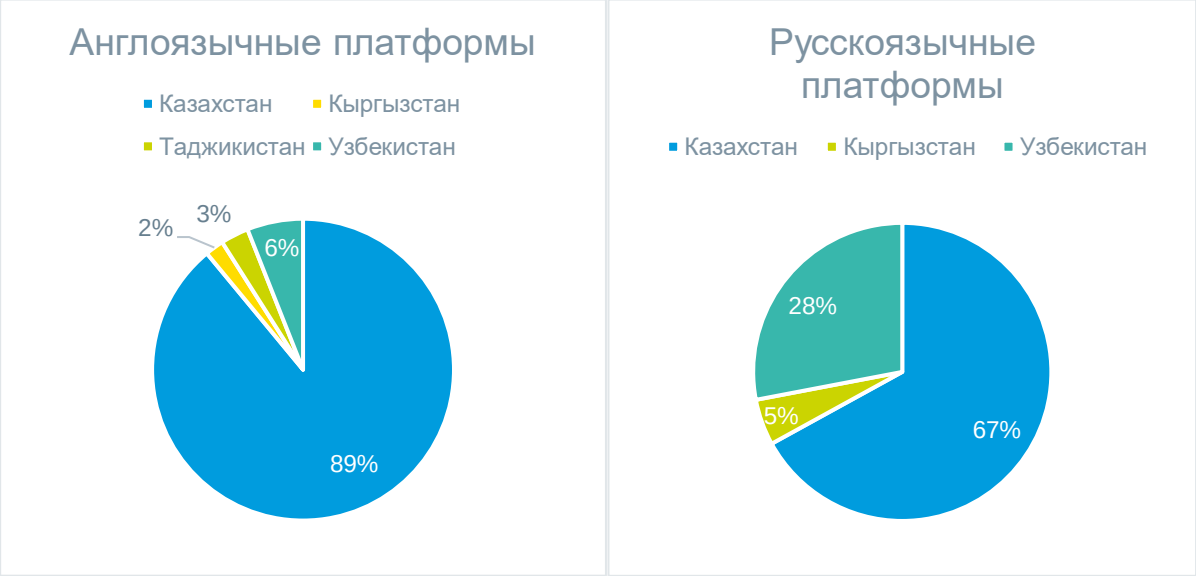
Примечание: на графике представлено процентное изменение числа активных онлайн-работников из Центральной Азии в конкретный день по сравнению с числом активных работников на начало сбора данных в октябре 2020 года, которое используется в качестве контрольной даты. Этот график основан на данных Индекса онлайн-труда (OLI – Online Labour Index), который рассчитал взвешенную оценку численности активных в настоящее время фрилансеров путём периодической выборки работников на трёх русскоязычных цифровых платформах раз в 24 часа.

Большая часть активности на цифровых трудовых платформах в этом регионе приходится на онлайн-фрилансеров, живущих в Казахстане (см. график ниже). Хотя в Узбекистане, Кыргызстане и Таджикистане также наблюдался заметный уровень активности онлайн-работников, эти страны всё же продемонстрировали более низкий уровень активности

[83] http://onlinelabourobservatory.org/

своих специалистов как на англоязычных, так и на русскоязычных цифровых фриланс-биржах, проанализированных Индексом онлайн-труда (OLI).

График 14. Распределение активности онлайн-работников на англоязычных и русскоязычных платформах



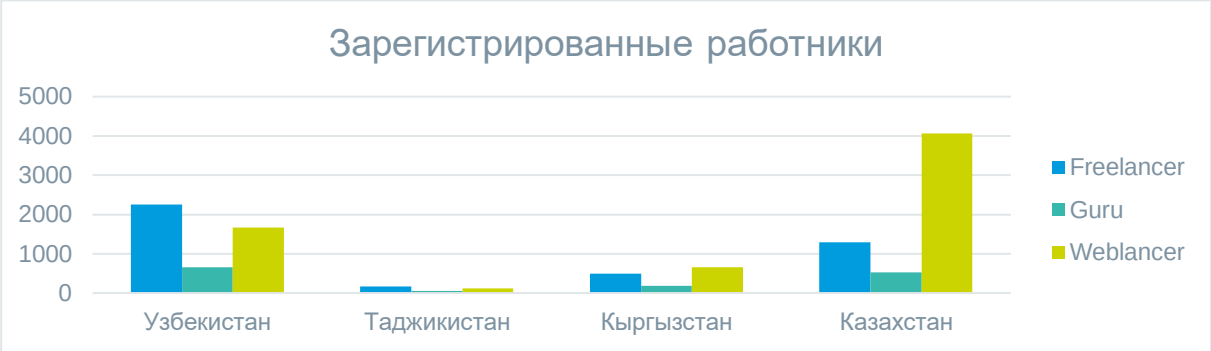
Источник: Индекс онлайн-труда (OLI – Online Labour Index).[84]

Примечание: на диаграммах представлена доля от общего числа активных онлайн-работников в день на выбранных фриланс-платформах, суммированную для получения общего количества за измеряемый период времени. Цифра не указывает на абсолютное число работников, так как одни и те же работники подсчитываются заново для каждого отдельного дня. Для англоязычных платформ показатель охватывает период с 2017 по 2023 год, а для русскоязычных платформ – с 2020 по 2023 год.

Анализ автоматически собранных данных с сайтов Freelancer, Guru и Weblancer, проведённый для данного исследования, подтверждает вывод о **существенном преобладании на фриланс-платформах как зарегистрированных, так и активных онлайн-работников из Казахстана.**[85] При этом Узбекистан занимает второе место по численности онлайн-работников, а Кыргызстан – третье. Таджикистан, напротив, продемонстрировал наименьшее количество как зарегистрированных, так и активных работников фриланс-платформ среди всех исследованных стран.

[84] http://onlinelabourobservatory.org/
[85] Активные работники платформ – это те, кто выполнили хотя бы одно задание на фриланс-платформах, которые проанализированы в рамках данного исследования.

График 15. Количество зарегистрированных и активных учётных записей фрилансеров по странам (апрель 2023 года)



Источник: PPMI, на основе данных Freelancer, Guru и Weblancer, собранных в апреле 2023 года.

Примечание: фактическое количество работников может отличаться, поскольку один и тот же человек может иметь профиль на нескольких фриланс-платформах, или некоторые профили могут использоваться сразу несколькими фрилансерами.

Абсолютные цифры сами по себе не вполне точно отражают относительную распространённость удалённой работы на онлайн-платформах. Учитывая численность населения стран ЦА, среди которого Узбекистан насчитывает почти 35 миллионов человек, а Кыргызстан – около 6,7 миллиона (см. таблицу ниже), становится очевидным, что прямого сравнения абсолютных цифр недостаточно. Для более точного сравнения **полезно рассчитать долю работников фриланс-платформ по отношению к общей численности населения каждой страны.**

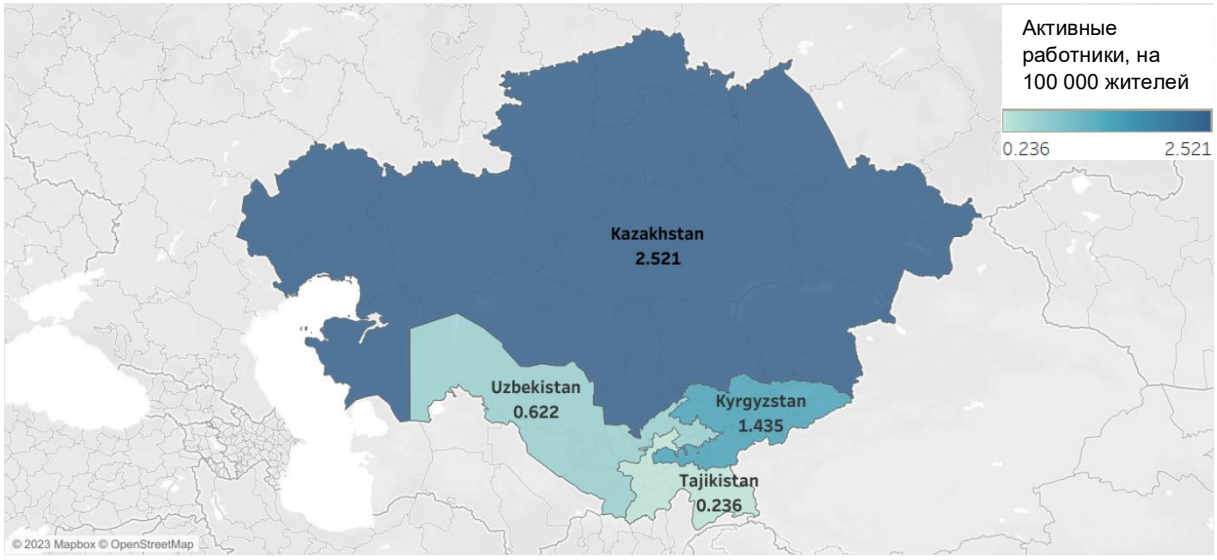
Таблица 3. Численность населения стран Центральной Азии

Страна	Численность населения на 2021 год (в тысячах)
Казахстан	19 001
Кыргызстан	6 692
Таджикистан	9 750
Узбекистан	34 915

Источник: Всемирный банк, 2021[86]

Изучение количества **профилей активных работников на душу населения** даёт более чёткое представление о распространённости платформенной занятости в отдельных странах Центральной Азии. Нижеприведённая карта показывает, что Казахстан сохраняет позицию лидера по количеству активных работников фриланс-платформ на душу населения. Примечательно, что на втором месте находится Кыргызстан, наименее населённая страна региона. Таджикистан, по-прежнему демонстрирует самые низкие показатели в регионе как в абсолютном выражении, так и при сравнении показателей на душу населения, что свидетельствует о сравнительно меньшей вовлечённости жителей этой страны в платформенную занятость.

График 16. Географическое распределение активных работников, с расчётом на 100 000 человек



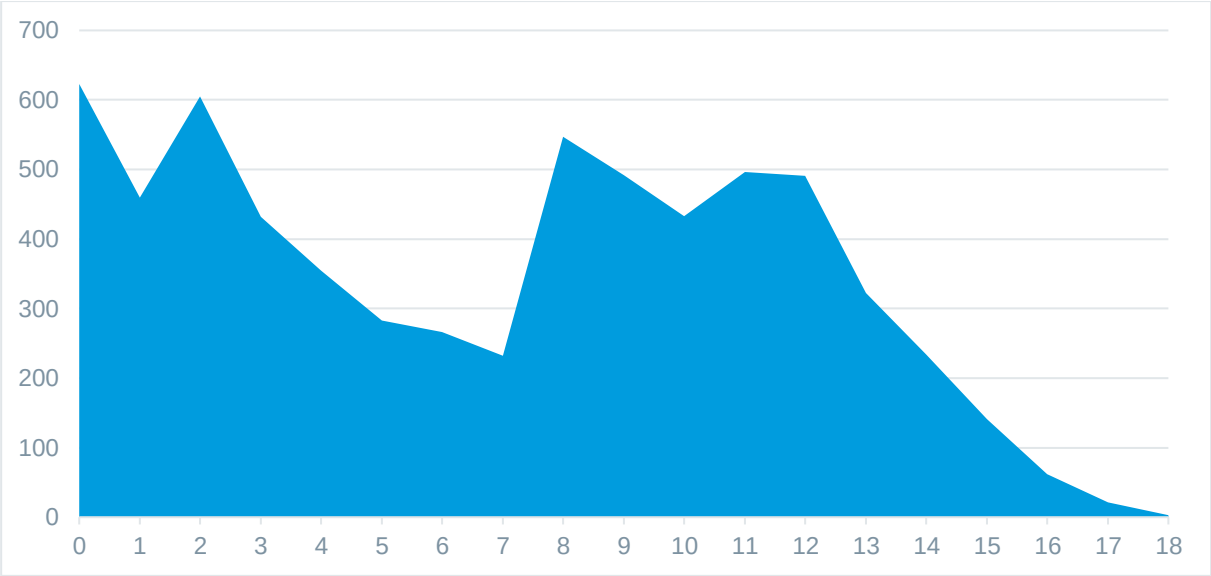
Источник: PPMI, на основе данных Freelancer, Guru и Weblancer, собранных в апреле 2023 года.

Количество работников фриланс-платформ на душу населения в регионе значительно ниже, чем в странах Западных Балкан[87] и Восточного партнёрства,[88] что выявлено в предыдущих исследованиях. Если в странах Западных Балкан и Восточного партнёрства на 100 000 человек приходилось около 23 и 14 активных работников цифровых платформ соответственно, то в Центральной Азии этот показатель составляет всего 1,16.[89] Несмотря на то что для данного анализа были отобраны только три фриланс-платформы, эти данные свидетельствуют об относительно низком уровне распространённости онлайн-работы на цифровых платформах в регионе.

[86] https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL
[87] European Training Foundation. (2022), *Embracing the digital age. The future of work in the Western Balkans* https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2023-04/Embracing%20digital%20age_Western%20Balkans.pdf
[88] European Training Foundation. (2021), *The future of work – New forms of employment in the Eastern Partnership countries: Platform work.* Доступно на сайте https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2021-07/future_of_work_platform_work_in_eap_countries.pdf.
[89] Важно отметить, что одна из платформ, которая была изучена в рамках исследования по Западным Балканам, отличается от других, и что эти вычисления проводились в разное время. Тем не менее, количество зарегистрированных работников росло с течением времени во всём мире, что указывает на то, что это расхождение может быть ещё более разительным.

Данные, собранные с платформы Weblancer, свидетельствуют о том, что **занятость на цифровых платформах существует в регионе уже длительное время** (см. график ниже). Впервые специалисты из региона зарегистрировались на фриланс-платформах в 2005 году, и с тех пор наблюдается постоянный приток рабочей силы. Более половины зарегистрированных в настоящее время фрилансеров работают на платформах семь и более лет. Вдобавок, за последние два года наблюдается увеличение числа новых фрилансеров, что указывает на сохраняющуюся актуальность данной платформы.

График 17. Распределение времени регистрации фрилансеров на платформе Weblancer в ЦА



Источник: PPMI, на основе данных Weblancer, собранных в апреле 2023 года.

Привлекательность онлайн-работы

Существует несколько важных факторов, которые способствуют популярности работы на цифровых платформах в Центральной Азии. Как показали обсуждения в фокус-группах, проведённые в рамках данного исследования, **интерес специалистов из Центральной Азии к работе на фриланс-платформах в основном вызван положительными факторами,** такими как гибкость, более высокий доход и возможность повысить свою квалификацию.

По мнению фрилансеров, участвовавших в фокус-группах во время этого исследования, **гибкость – наиболее часто упоминаемая причина, по которой люди решают заняться фриланс-работой на цифровых платформах**. Под этим словом подразумевается как гибкость во времени, например возможность определять своё рабочее время самостоятельно, так и локальная/географическая гибкость, позволяющая фрилансерам работать из любого места. К тому же возможность работать удалённо из дома может способствовать улучшению баланса между работой и личной жизнью, а также позволяет избежать некоторых недостатков традиционной занятости, таких как ежедневные поездки на работу и необходимость соблюдать дресс-код. Гибкость может быть особенно актуальна для тех, у кого есть обязанности по уходу за ребенком, особенно для женщин. Возможность проводить больше времени с семьёй и детьми – одна из основных причин, по которой некоторые люди предпочитают фриланс традиционной работе.

Кроме того, **онлайн-работа на цифровых платформах даёт возможность получать более высокий доход, чем на местном рынке труда, а также получить доступ к стабильной валюте**. В рамках этого исследования было определено, что почасовая оплата на платформах на 292–1142% выше, чем средняя почасовая оплата на местном рынке труда (см. раздел «Условия труда»). Фокус-группы подтверждают, что это одна из основных причин по которой люди решают заняться онлайн-работой на фриланс-платформах. Более того, сотрудничество с международными клиентами и получение зарплаты в евро и долларах США особенно привлекают специалистов, живущих в странах с нестабильной национальной валютой. Стабильность валюты была упомянута некоторыми участниками фокус-групп как решающий фактор при выборе фриланса.

Онлайн-работа на цифровых платформах становится всё более интересным видом трудоустройства, являясь также новой тенденцией, способствующей плавному переходу молодых людей от учёбы к работе. Это проявляется в виде растущего интереса выпускников средних и высших учебных заведений к использованию фриланс-платформ в качестве альтернативы традиционному виду трудоустройства. Согласно интервью, проведённым в Кыргызстане и неофициальным данным фокус-групп, всё большее число выпускников средних школ не продолжают получать образование. Вместо этого они проходят краткосрочные курсы и сразу же начинают работать на цифровых платформах в надежде развить свои компетенции и навыки путём обучения на практике. Таким образом, онлайн-работа на фриланс-платформах может оказать положительное влияние на будущую карьеру молодого поколения. Для тех, кто хотел бы иметь в будущем стабильную традиционную занятость, фриланс воспринимается как способ получить больше опыта, который затем можно использовать при поиске постоянной традиционной работы.[90] Это особенно актуально для молодых людей, находящихся в начале своей карьеры, а также для тех, кто решил сменить карьерный путь. Работа на онлайн-платформах также может служить подстраховкой в случае потери традиционной работы, поскольку в таком случае у человека будет альтернативный вариант, дающий ему возможность продолжить свою карьеру фрилансера без необходимости начинать создание профиля и репутации на фриланс-бирже с нуля.[91]

Помимо притягивающих факторов, способствующих сохранению интереса к работе на онлайн-платформах, **существует также ряд причин, негативно влияющих на популярность работы в этой сфере**.

По сравнению с платформенной занятостью с предоставлением услуг на месте, **онлайн-работа на платформах имеет более высокие входные барьеры**. Этот вид занятости чаще всего требует наличия у работников высокой квалификации и ряда технических и социальных навыков. Из-за нежелания клиентов работать с новыми фрилансерами, ещё не имеющими отзывов, а также учитывая высокий уровень конкуренции в этой среде, на получение первой работы у фрилансера может уйти несколько месяцев. Таким образом, поиск первого клиента был назван многими участниками фокус-групп главной проблемой при работе на цифровых платформах.

Мошеннические объявления о работе – ещё одна проблема, с которой сталкиваются работники фриланс-площадок, особенно на ранних этапах своей карьеры. Некоторые участники фокус-групп рассказали, что сталкивались с клиентами, которые отказывались платить за выполненную работу. Однако с опытом фрилансеры учатся распознавать такие объявления о работе и избегать таких клиентов.

Кроме того, для некоторых людей **фриланс воспринимается как более утомительная и стрессовая работа, чем традиционное трудоустройство**. Среди минусов были названы

[90] Об этом свидетельствуют обсуждения в фокус-группах.
[91] Об этом свидетельствуют обсуждения в фокус-группах.

финансовая нестабильность, необходимость постоянно искать новых клиентов и вести несколько проектов параллельно, а также большая личная ответственность. Таким образом, получение постоянного (традиционного) трудоустройства рассматривалось участниками фокус-групп как лучший способ избежать нестабильности.

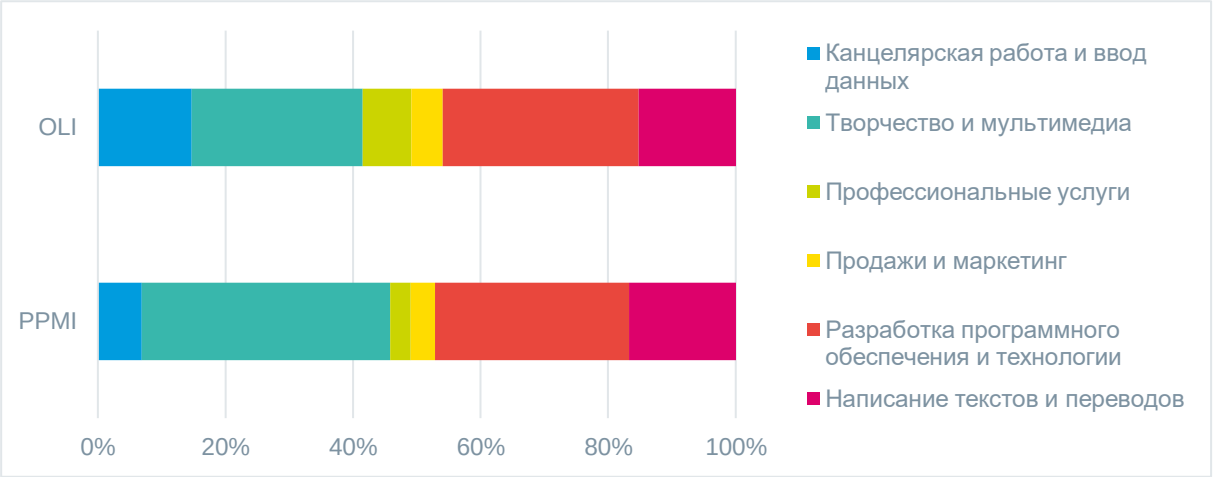
Наконец, **развитие искусственного интеллекта (ИИ) оказывает неоднозначное влияние на доступность работы на цифровых платформах и её привлекательность**. С одной стороны, использование технологий ИИ может значительно облегчить работу, позволяя выполнять определённые задачи гораздо быстрее и эффективнее, что даёт фрилансерам возможность увеличить свой доход. С другой стороны, ИИ снижает спрос на определённые профессии, например на переводчиков. Некоторые участники фокус-групп, работающие переводчиками, отметили, что с развитием ИИ и рецессией в западных странах количество вакансий по переводу значительно сократилось, поскольку заказчики предпочитают полагаться на машинный перевод. В то же время, некоторые участники заметили растущий спрос на услуги по переводу на менее распространённые языки, такие, как например узбекский.

Профессии и профили работников

Автоматический сбор данных в рамках данного исследования предоставил информацию о **профилях работников** из ЦА с точки зрения их профессии, гендерной принадлежности и ставок оплаты труда.

Во-первых, **два источника об удаленной платформенной занятости (см. Вставку 1 ниже), проанализированные в данном отчёте, указывают на схожее распределение профессий среди работников цифровых фриланс-платформ из ЦА** (см. график ниже). В обоих источниках наиболее часто встречаются творческие и мультимедийные профессии, а также профессии, связанные с программированием и технологиями, тогда как продажи, маркетинг и профессиональные услуги встречаются реже всего. Однако творческие и мультимедийные профессии больше представлены в выборке исследования PPMI, в то время как канцелярские услуги имеют большую долю в выборке Индекса онлайн-труда (OLI). Эти различия могут быть обусловлены разным выбором платформ (см. выше) и методологий сбора данных (например, OLI использует взвешенные данные выборок для получения приблизительных оценок, в то время как данные для настоящего исследования были собраны на основе всей целевой группы фриланс-работников). Тем не менее, оба источника данных в целом совпадают и приводят к схожим выводам.

График 18. Профессии фрилансеров из Центральной Азии

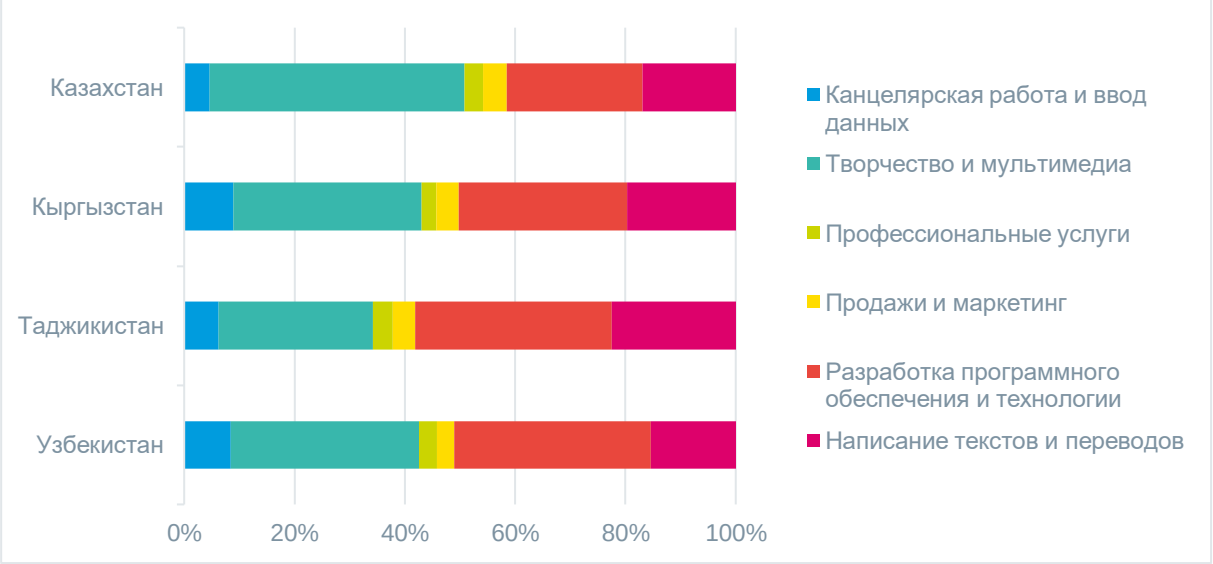


Источник: PPMI, на основе данных Freelancer, Guru и Weblancer, собранных в апреле 2023 года, OLI – в июле 2023 года.

Примечание: данные PPMI основаны на абсолютном количестве работников на выбранных платформах, в то время как данные OLI основаны только на суммарном количестве работников, активных в определённые дни.

Распределение профессий в отдельных странах во многом схоже. Основное исключение составляет разработка программного обеспечения и технологий, которая является наиболее распространённой профессией в Узбекистане и Таджикистане, но в меньшей степени – в Казахстане и Кыргызстане. При этом в Казахстане творческие и мультимедийные профессии представлены больше, чем в других странах (см. график ниже).[92]

График 19. Профессия работников, по странам (апрель 2023 года)



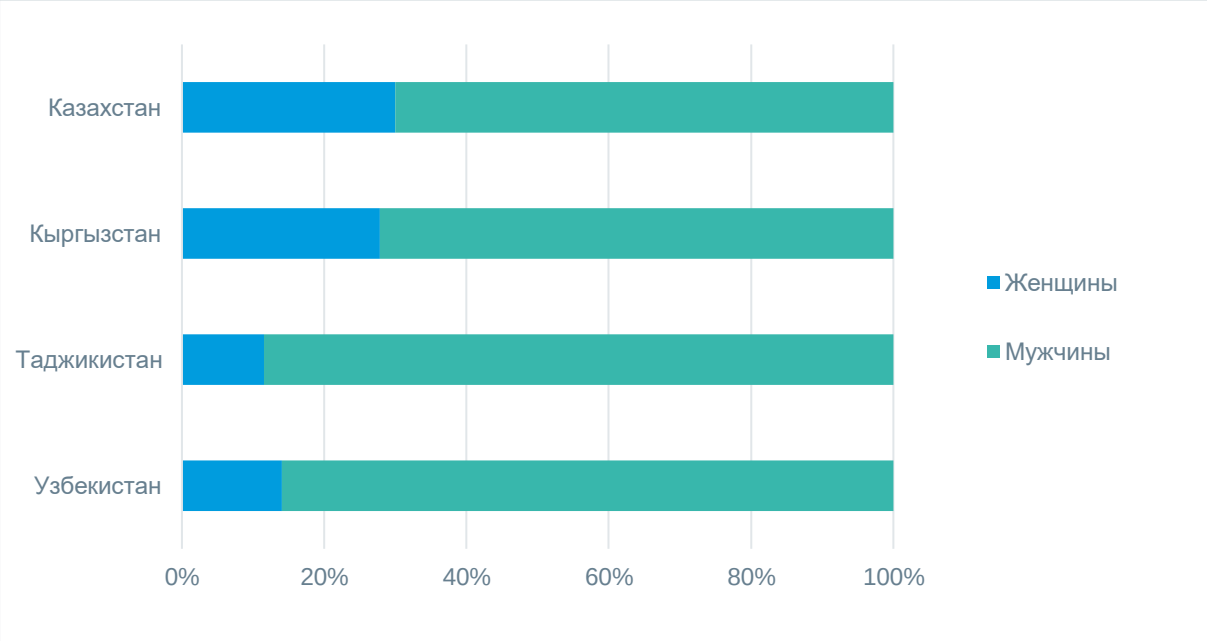
Источник: PPMI, на основе данных Freelancer, Guru и Weblancer, собранных в апреле 2023 года.

Примечание: 30% профилей, для которых не удалось определить род занятий, были исключены из этого анализа. В основном это были профили на Weblancer, где указание основных навыков в профиле не является обязательным.

[92] Род занятий не удалось определить примерно у 30% профилей.

Более того, в **распределении работников платформ по странам Центральной Азии прослеживается значительный гендерный разрыв**. Данные, собранные для настоящего исследования, свидетельствуют об очевидном преобладании на фриланс-платформах специалистов мужского пола во всех четырёх странах этого региона. Доля мужчин-фрилансеров варьируется от 70% в Казахстане до 88% в Таджикистане (см. график ниже), а средний показатель по всему региону составляет около 76%.[93]

График 20. Пол работников, по странам (апрель 2023 года)



Источник: PPMI, на основе данных Freelancer, Guru и Weblancer, собранных в апреле 2023 года.

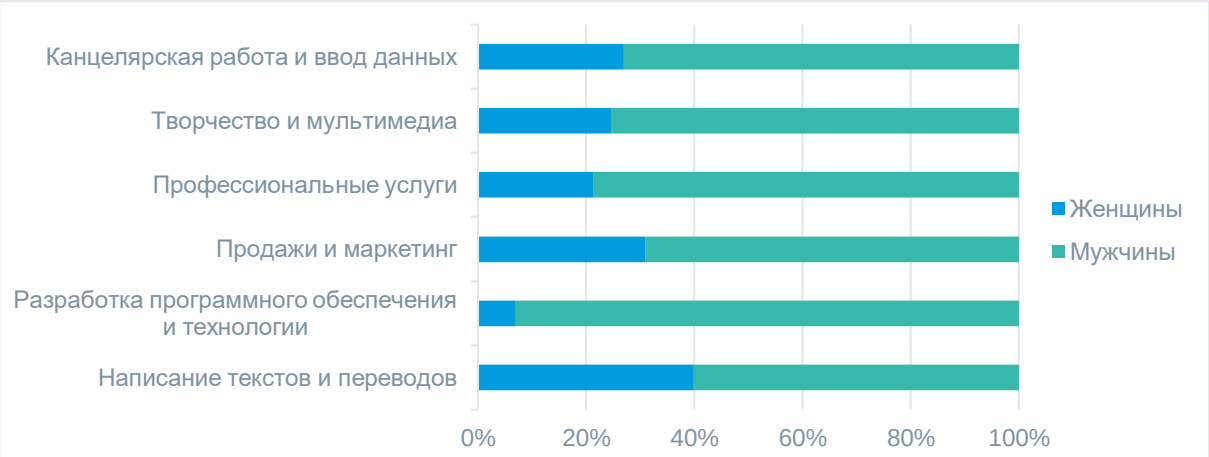
Примечание: 12% профилей, на которых не удалось определить пол, были исключены из этого анализа.

Как и в странах ЕС, Восточного партнёрства и Западных Балкан, **выбор области работы среди платформенных работников варьируется в зависимости от гендерной принадлежности**. Согласно предыдущему исследованию, женщины в основном работают в сфере написания текстов и переводов и составляют 40% от общего числа работников, в то время как в разработке программного обеспечения и технологий значительно преобладают мужчины, лишь около 7% женщин заняты в этой сфере (см. график ниже). Такое распределение в определённой степени отражает тенденции на традиционных рынках труда.[94]

[93] Для 12% профилей не удалось определить пол работника. Это ограничение возникло из-за того, что на значительном количестве профилей использовались псевдонимы и обозначения компаний (более подробная информация приведена в Приложении 2).

[94] Datta, N., Rong, C., Singh, S., Stinshoff, C., Iacob, N., Nigatu, N. S., Klimaviciute, L. (2023), *Working without borders: The promise and peril of online gig work,* World Bank, Washington, DC. Доступно на сайте https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/ebc4a7e2-85c6-467b-8713-e2d77e954c6c.

График 21. Пол работников в разбивке по профессиям (апрель 2023 года)

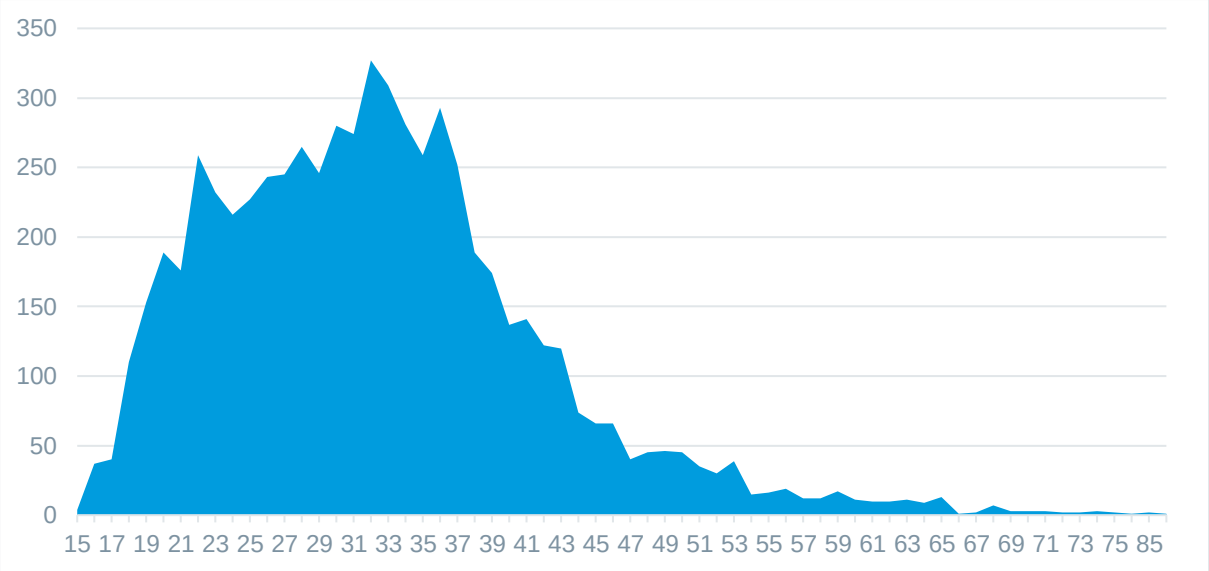


Источник: PPMI, на основе данных Freelancer, Guru и Weblancer, собранных в апреле 2023 года.

Примечание: 12% профилей, на которых не удалось определить пол, были исключены из этого анализа.

Работники цифровых фриланс-платформ в Центральной Азии преимущественно молодого возраста. Возраст большинства работников платформы Weblancer составляет 20–40 лет, что можно увидеть на графике, приведённом ниже. Однако на указанной платформе также работают люди более старшего и младшего возраста.

График 22. Возрастное распределение работников на Weblancer (апрель 2023 года)



Источник: PPMI, на основе данных Freelancer, Guru и Weblancer, собранных в апреле 2023 года.

Условия труда

Специалисты из Центральной Азии работают на онлайн-платформах в основном как самозанятые, с высокой степенью неформальности. Кабинетное исследование, проведённое в рамках данного исследования, показало, что в регионе существует мало

нормативных актов, регулирующих статус занятости онлайн-работников. Фрилансеры, официально зарегистрировавшие свою деятельность, действуют в соответствии с гражданским законодательством. Из-за высокой степени неформальности многие из этих работников не имеют доступа к какой-либо социальной защите и другим трудовым льготам в случае, если они не получают их на своей основной работе. Эта ситуация создаёт высокую степень неопределённости среди онлайн-работников в регионе.

Цифровые трудовые платформы позволяют работникам из стран ЦА получать доходы, значительно превышающие доходы, характерные для местных рынков труда. Это особенно актуально для менее развитых экономик региона, где местные зарплаты особенно низки. Однако доходы от работы через онлайн-платформы чаще всего нерегулярны, и существует значительный разрыв в уровне доходов в зависимости от профессии и пола работника.

Средняя почасовая ставка, запрашиваемая фрилансерами на трёх выбранных цифровых трудовых платформах, составляет 14,68 доллара США. Эти ставки незначительно различаются по странам: от примерно 13,3 доллара США в Узбекистане до примерно 16,5 доллара США в Казахстане.

При сравнении средних почасовых ставок на цифровых платформах со средними почасовыми заработными платами на местных рынках труда (как показано в таблице ниже), выясняются два основных факта. Во-первых, **средние почасовые ставки на цифровых платформах значительно превышают те, что существуют на местных рынках труда**, причём в Таджикистане эта разница достигает внушительных 1142%. Во-вторых, **работа на фриланс-платформах открывает гораздо более выгодные перспективы заработка в экономически менее развитых странах**. Например, разница между размерами оплаты труда на онлайн-платформах и на местном рынке труда наиболее существенна в Таджикистане и наименее значительна в Казахстане. Эти результаты согласуются с выводами предыдущих исследований.[95] Однако при проведении подобных сравнений следует проявлять осторожность, **поскольку почасовые ставки, запрашиваемые фрилансерами, не учитывают такие факторы, как нерегулярность доходов и неоплачиваемое время, затрачиваемое на получение оплачиваемых заданий**. Кроме того, эти цифры отражают **запрашиваемые ставки в профилях работников, а не реальный заработок, который они получают**.

[95] Datta, N., Rong, C., Singh, S., Stinshoff, C., Iacob, N., Nigatu, N. S., Klimaviciute, L. (2023), *Working without borders: The promise and peril of online gig work,* World Bank, Washington, DC. Доступно по адресу: https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/ebc4a7e2-85c6-467b-8713-e2d77e954c6c; https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0149206318786781.

Таблица 4. Сравнение средних почасовых ставок по стране и на цифровых трудовых платформах

Страна	Среднемесячная заработная плата (долл. США)	Предполагаемая средняя почасовая ставка (долл. США)	Средняя почасовая ставка, запрашиваемая работниками фриланс-платформ (долл. США)	Разница между средней почасовой ставкой на фриланс-платформах и на внутреннем рынке труда (%)
Казахстан	669[96]	4,2	16,47	+292%
Кыргызстан	216[97]	1,6	14,53	+808%
Таджикистан	196[98]	1,2	14,9	+1,142%
Узбекистан	233[99]	1,5	13,35	+790%

Источник: национальные статистические службы соответствующих стран и данные, автоматически собранные с платформ для настоящего исследования. Методика расчёта заработной платы в разных странах может отличаться.

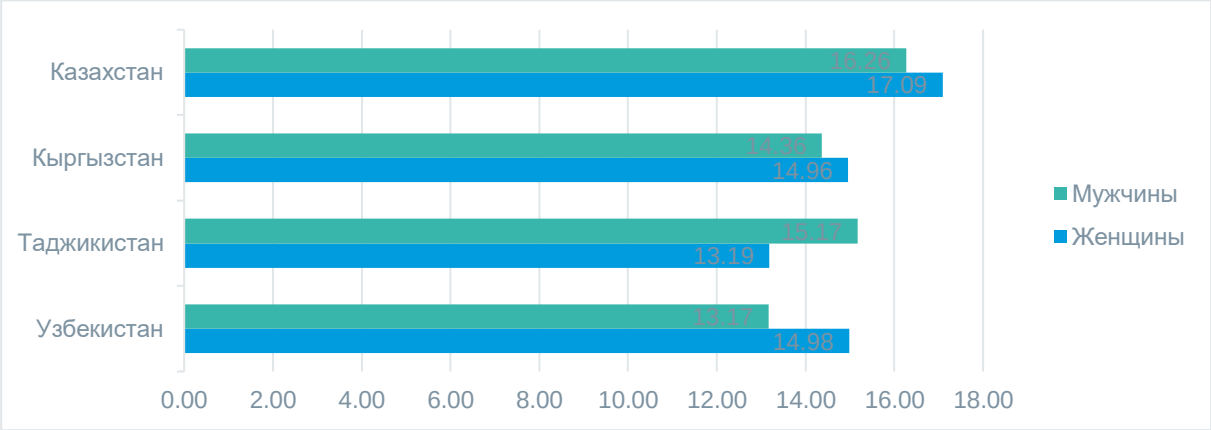
Примечание: при расчёте почасовой ставки предполагается 40 рабочих часов в неделю, четыре недели в месяц. Средняя продолжительность рабочей недели в Казахстане и Кыргызстане составляет около 38 часов, тогда как по Таджикистану и Узбекистану данных по этому показателю найти не удалось. Эти зарплаты могут не отражать реальные доходы из-за распространённости неформальной экономики в регионе и двойных доходов.

Хотя цифровые трудовые платформы предоставляют больше возможностей для людей из менее развитых стран, это не отражается на увеличении числа работников из этих стран. Согласно данному анализу, Казахстан, являясь наиболее развитой экономикой в регионе, имеет самое большое количество работников цифровых платформ на душу населения. Это означает, что для развития платформенной экономики одних только экономических стимулов недостаточно, и для участия в глобальных онлайн-рынках труда также необходимо наличие соответствующей инфраструктуры и навыков.

Более того, в отличие от данных предыдущих исследований в странах Восточного партнёрства и Западных Балкан, **в Центральной Азии женщины, работающие на фриланс-платформах, как правило, требуют более высокую почасовую оплату, чем мужчины**. Это характерно для всех стран региона, за исключением Таджикистана, где мужчины-фрилансеры требуют более высокую почасовую оплату труда (см. график ниже).

[96] https://stat.gov.kz/en/industries/labor-and-income/stat-wags/publications/56840/
[97] http://www.stat.kg/en/opendata/category/112/
[98] https://www.ceicdata.com/en/tajikistan/average-monthly-salary/average-monthly-
[99] https://stat.uz/en/official-statistics/labor-market

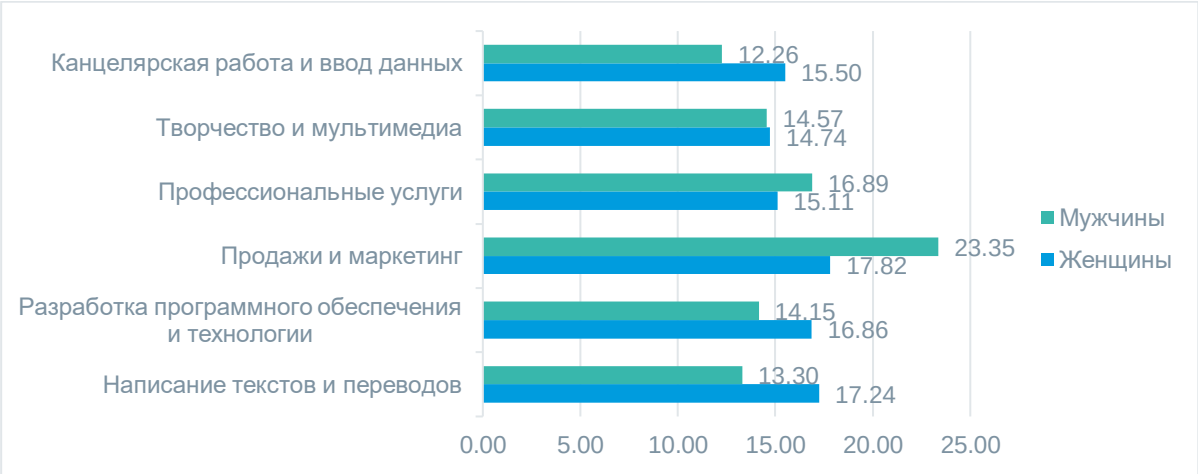
График 23. Средняя почасовая ставка по странам и гендерной принадлежности, в долларах США (апрель 2023 года)



Источник: PPMI, на основе данных Freelancer, Guru и Weblancer, собранных в апреле 2023 года.

Отсутствие гендерного разрыва в оплате труда в пользу мужчин на онлайн-платформах в Центральной Азии можно лучше понять, проанализировав доходы в различных профессиях. При анализе данных с платформ становится очевидным, что женщины запрашивают более высокую часовую оплату своего труда, чем мужчины, во всех профессиях, кроме «продаж и маркетинга» и «профессиональных услуг». В отличие от результатов предыдущего исследования,[100] область «программное обеспечение и технологии», в которой обычно доминируют мужчины, оказалась в числе менее оплачиваемых профессий в Центральной Азии. Однако женщины, занятые в этой сфере, требуют более высокую почасовую оплату, чем мужчины. Тем не менее, неясно, что привело к этим особым региональным тенденциям.

График 24. Средняя почасовая ставка в долларах США в разбивке по профессиям (апрель 2023 года)



Источник: PPMI, на основе данных Freelancer, Guru и Weblancer, собранных в апреле 2023 года.

[100] Datta, N., Rong, C., Singh, S., Stinshoff, C., Iacob, N., Nigatu, N. S., Klimaviciute, L. (2023), *Working without borders: The promise and peril of online gig work,* World Bank, Washington, DC. Доступно на сайте https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/ebc4a7e2-85c6-467b-8713-e2d77e954c6c.

Развитие навыков

Большинство работников цифровых платформ из стран ЦА имеют высшее образование. Хотя образование играет важную роль в формировании базовых навыков, необходимых для работы на фриланс-платформах, оно не является определяющим фактором. Для успешной работы на цифровых трудовых платформах необходимы определённые способности и умения, как профессиональные знания и ряд ключевых компетенций[101], таких как самостоятельное обучение, использование цифровых технологий и социальные навыки. Большинство этих навыков развиваются в процессе самостоятельной работы и обучения. Хотя онлайн-работа на фриланс-платформах предоставляет некоторые возможности для развития навыков, их масштабы ограничены. Однако существует множество местных программ по обучению, которые помогают фрилансерам в регионе ЦА приобрести или усовершенствовать навыки, необходимые для онлайн-работы на цифровых платформах. Несмотря на то, что квалификацию и опыт, приобретённые во время работы на фриланс-платформах можно применить на традиционном рынке труда, эффективность этого всё ещё не очевидна.

Профили навыков

В Центральной Азии нет достоверной об уровне образования и навыках онлайн-работников цифровых платформ. Это объясняется тем, что платформы, как правило, не предоставляют структурированных данных об образовании фрилансеров, а комплексное исследование демографических профилей фрилансеров в регионе не проводилось. Результаты фокус-групп, проведённых для данного исследования, показывают, что работники цифровых платформ в этом регионе в целом могут иметь высокий уровень образования, что согласуется с результатами предыдущего исследования.[102]

Тем не менее, **наличие высокого уровня формального образования, похоже, не является решающим фактором для успешной работы на фриланс-платформах, хотя и имеет значение**. Разные задачи требуют разного уровня образования.[103] Например, более сложные задачи, связанные с разработкой программного обеспечения или оказанием профессиональных услуг, требуют более высокого уровня образования, чем задачи по вводу данных. Большинство онлайн-фрилансеров, участвовавших в фокус-группах, имели высшее образование. Хотя почти все из них не считают формальное образование необходимым для карьеры фрилансера, некоторые сказали, что получили базовые навыки, которые они сейчас используют на онлайн-платформах, в школе или университете. В частности, это касается пользовательских цифровых навыков (например, Excel), иностранных языков, а также некоторых тематических знаний. Предыдущее исследование показывает, что многие работники цифровых фриланс-платформ чрезмерно квалифицированы для задач, которые они выполняют на платформах,[104] что также может быть характерно и для специалистов из Центральной Азии.

---

[101] Ключевые компетенции - это набор основных навыков, знаний и отношений, которые считаются необходимыми для развития личности, активной гражданственности, социальной интеграции и возможности трудоустройства в обществе. Они охватывают такие области, как общение на родном и иностранных языках, математическая компетентность, цифровая компетентность, умение учиться, социальная и гражданская компетентность, чувство инициативы и предприимчивость, а также культурная осведомленность и самовыражение. Эти компетенции должны развиваться в процессе обучения на протяжении всей жизни, чтобы люди могли адаптироваться к меняющимся экономическим и социальным условиям. https://education.ec.europa.eu/focus-topics/improving-quality/key-competences

[102] International Labour Organisation (ILO) (2021). *The role of digital labour platforms in transforming the world of work.* Доступно на сайте https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.htm.

[103] https://www.oii.ox.ac.uk/news-events/news/how-workers-learn-skills-in-the-online-platform-economy-and-how-platforms-policies-and-learning-providers-can-support-them/

[104] Cedefop. (2021), *Skill development in the platform economy: Comparing microwork and online freelancing.* Luxembourg: Publications Office, Cedefop research paper, No 81. Доступно на сайте https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/5581.

Требования к навыкам

Чтобы быть конкурентоспособными на цифровых трудовых платформах, работники должны обладать рядом технических и социальных навыков.[105] В фокус-группах, проведённых в рамках данного исследования, технические и социальные навыки рассматривались участниками как одинаково важные. Технические навыки включают в себя навыки работы с цифровыми технологиями и предметные знания, которые сильно различаются в зависимости от профессиональной области. В то же время, наиболее значимые социальные навыки являются общими для всех профессий. Среди них – способность к самостоятельному обучению, знание английского языка, умение распоряжаться временем, а также навыки общения и ведения переговоров. Большинство из этих навыков приобретаются человеком в ходе образовательного процесса, однако постоянное обучение непосредственно во время работы на фриланс-платформах имеет решающее значение для дальнейшего развития и усовершенствования этих навыков.[106]

Наличие хотя бы базовых цифровых навыков – обязательное условие для работы на цифровых платформах. Однако, в зависимости от профессии, уровень необходимых цифровых навыков варьируется.[107] Если разработчикам программного обеспечения требуются продвинутые специализированные цифровые навыки, то специалистам по классификации объектов в основном требуется базовый уровень цифровых навыков. В то же время, с развитием технологий и ростом конкуренции на трудовых платформах, спектр цифровых навыков, необходимых фрилансерам, расширяется. Участники фокус-групп из разных профессиональных областей отметили, что им необходимо постоянно обновлять знания о цифровых инструментах, которые они используют в своей работе. Например, помимо работы в Microsoft Word и Excel, переводчики должны научиться пользоваться специализированными онлайн-программами, используемыми клиентами для управления процессом перевода. Работники цифровых платформ других профессий также отметили необходимость постоянно следить за развитием инструментов автоматизации, чтобы сделать свою работу более эффективной.

Вместе с этим, **хорошие навыки коммуникации и самопрезентации имеют решающее значение для получения работы на цифровых трудовых платформах.** По мнению участников фокус-групп, умение ясно излагать свои мысли необходимо для того, чтобы произвести хорошее впечатление на клиента и эффективно выполнять работу в соответствии с его потребностями. Участники фокус-групп также подчеркнули важность навыков самопрезентации, которые включают в себя умение рекламировать себя на цифровых трудовых платформах и выделяться в конкурентной среде для получения желаемых проектов. Данная информация согласуется с результатами других исследований.[108]

Кроме того, **владение иностранными языками необходимо для работы на международных онлайн-рынках труда**. Поскольку русский язык широко распространён в ЦА, большинство работников цифровых платформ в этом регионе не сталкиваются со значительными языковыми барьерами на русскоязычных платформах. Однако незнание английского языка может стать серьёзным препятствием для конкуренции на международных рынках труда. Фокус-группы, проведённые для данного исследования с участием фрилансеров Upwork, показывают, что хорошее знание английского языка является обязательным условием их работы на этой

[105] Cedefop. (2021), *Skill development in the platform economy: Comparing microwork and online freelancing.* Luxembourg: Publications Office, Cedefop research paper, No 81. Доступно на сайте https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/5581.
[106] https://www.oii.ox.ac.uk/news-events/news/how-workers-learn-skills-in-the-online-platform-economy-and-how-platforms-policies-and-learning-providers-can-support-them/
[107] Cedefop. (2021), *Skill development in the platform economy: Comparing microwork and online freelancing.* Luxembourg: Publications Office, Cedefop research paper, No 81. Доступно на сайте https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/5581.
[108] Cedefop. (2021), *Skill development in the platform economy: Comparing microwork and online freelancing.* Luxembourg: Publications Office, Cedefop research paper, No 81. Доступно на сайте https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/5581.

платформе. Оно необходимо не только для эффективного общения с клиентами и выполнения рабочих задач, но и для развития навыков. Как рассказали фрилансеры в ходе фокус-групп, учебных материалов на английском языке значительно больше, чем на русском или местных языках.

Вдобавок, фрилансеры в фокус-группах подчеркнули, что для карьеры фрилансера необходимы хорошие навыки **управления временем**, **точность** и **внимание к деталям**, что соответствует данным из предыдущего исследования.[109]

Хотя для работы на онлайн-платформах необходимо иметь изначально приобретённое образование и навыки, намного более важную роль в определении успеха фрилансеров играет их репутация на конкретной платформе. Эта репутация формируется на основе оценок и отзывов, оставленных на профиле фрилансера предыдущими клиентами, также важно количество выполненных фрилансером рабочих заданий (проектов) на платформе. Предыдущие исследования[110] и фокус-группы также подтвердили значимость репутации фрилансеров на той или иной платформе для получения ими более высокого дохода. Важно отметить, что эта система создаёт проблемы для новичков в мире онлайн-фриланса, чьи профили могут быть понижены в приоритете алгоритмами платформ из-за более низкого рейтинга. Таким образом, для получения работы на цифровых трудовых платформах, помимо навыков, необходима хорошая репутация.

Возможности для развития навыков

В отношении повышения квалификации, фрилансеры в основном полагаются на неформальное обучение и обучение на рабочем месте. Изменчивость карьерных путей и постоянное развитие технологий делают неформальное образование более подходящим для удовлетворения меняющихся потребностей в навыках на рынке фриланса.[111] Это хорошо видно на примере образовательного и карьерного опыта многих участников фокус-групп, формальное образование которых лишь опосредовано связано с работой, которую они выполняют на онлайн-платформах. Примечательно, что многие участники фокус-групп отметили, что они посещали онлайн-курсы, чтобы приобрести компетенции в новых профессиональных областях. Следовательно, способность приобретать новые навыки и быть в курсе новейших разработок в соответствующих профессиональных областях имеет решающее значение для успешной карьеры на цифровых трудовых платформах. Согласно исследованию Cedefop, большинство опрошенных работников цифровых платформ отметили постоянное повышение квалификации как ключевую особенность своей работы.[112] В ходе фокус-групп некоторые фрилансеры также рассказали, что развивают свои навыки, берясь за сложные проекты, которые иногда выходят за рамки их квалификации, и затем самостоятельно осваивают эти навыки в процессе работы.

Проведённое нами исследование показывает, что **фрилансеры в Центральной Азии используют различные онлайн-источники для приобретения новых навыков**. В число этих источников входят YouTube, ChatGPT, а также онлайн-курсы на образовательных платформах, таких как Coursera, Udacity, Sololearn, EPAM, Stepik и Google. Для некоторых фрилансеров онлайн-курсы на образовательных платформах являются предпочтительным способом

[109] Cedefop. (2021), *Skill development in the platform economy: Comparing microwork and online freelancing.* Luxembourg: Publications Office, Cedefop research paper, No 81. Доступно на сайте https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/5581.
[110] https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/5581 ; https://www.researchgate.net/publication/330104022_Scholarly_reputation_building_in_the_digital_age_An_activity-specific_approach_Review_article
[111] Cedefop. (2021), *Skill development in the platform economy: Comparing microwork and online freelancing.* Luxembourg: Publications Office, Cedefop research paper, No 81. Доступно на сайте https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/5581.
[112] Cedefop. (2021), *Skill development in the platform economy: Comparing microwork and online freelancing.* Luxembourg: Publications Office, Cedefop research paper, No 81. Доступно на сайте https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/5581.

обучения, поскольку они обеспечивают более структурированный подход по сравнению с другими онлайн-источниками (например, с видеоматериалами на YouTube). К тому же некоторые онлайн-курсы дают возможность получить сертификаты после успешного прохождения, которые фрилансеры могут разместить в своих профилях на цифровых платформах как доказательство своей квалификации.

Клиенты и цифровые трудовые платформы, как правило, не обеспечивают фрилансерам возможности формального обучения. Клиенты, как правило, не предоставляют фрилансерам возможности для обучения, поскольку обычно они рассматривают фрилансеров как краткосрочных независимых подрядчиков, которым не требуется повышение квалификации.[113] В свою очередь, платформы играют лишь посредническую роль в согласовании спроса и предложения на работу и обычно не предоставляют обучения фрилансерам.[114] Более того, как объяснил представитель Upwork в интервью, проведённом для данного исследования, необходимо чёткое разграничение с трудовыми отношениями, при которых платформы, предоставляющие обучение, могут осуществлять контроль над работой фрилансеров и, следовательно, нести определённую юридическую ответственность. Так, Upwork предоставляет только курсы по использованию платформы.[115] Однако участники фокус-групп отмечают, что эти курсы не особенно полезны для развития навыков, поскольку это не является целью таких курсов.

Тем не менее, существуют **платформы, которые предоставляют значительные возможности для развития навыков**. Например, на PeoplePerHour есть «Академия», где работники могут пройти курсы, приобрести навыки и получить сертификаты, которые затем можно разместить в своём профиле. Такое обучение может быть особенно полезно для новичков, поскольку позволяет им оценить и улучшить свои навыки, тем самым повышая их шансы найти работу.[116] Некоторые платформы, например Upwork, стремятся сотрудничать с третьими сторонами для проведения тренингов и сертификации фрилансеров.

Для региона ЦА характерно то, что здесь существует множество местных инициатив по обучению работе на цифровых платформах. Такое обучение проводят IT-парки, цифровые хабы, а также учреждения неформального образования и обучения. Некоторые из этих проектов поддерживаются государственными органами, что свидетельствует о потенциале, который правительства видят в платформенной работе для рынка труда в Центральной Азии. Примеры таких тренингов представлены во вставке ниже.

Вставка 2. Тренинги для фрилансеров, разработанные или предоставленные на местном уровне в Центральной Азии

- В Казахстане Международный технопарк IT-стартапов Astana Hub регулярно проводит платный четырёхнедельный курс «Школа фриланса» для онлайн-фрилансеров, ориентированный в первую очередь на платформу Upwork. В ходе курса участники учатся создавать привлекательный профиль на сайте, понимать приоритеты клиентов, а также изучают практические вопросы, связанные с оплатой,

[113] International Labour Organisation (ILO) (2021). *The role of digital labour platforms in transforming the world of work.* Доступно на сайте https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf.
[114] Cedefop. (2021), *Skill development in the platform economy: Comparing microwork and online freelancing.* Luxembourg: Publications Office, Cedefop research paper, No 81. Доступно на сайте https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/5581.
[115] https://community.upwork.com/t5/Courses/tkb-p/Courses
[116] https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf

комиссионными и налогами.[117] Стоимость курса составляет приблизительно 40 евро (19 990 тенге), для студентов предусмотрена скидка, поэтому для них цена курса составляет приблизительно 6 евро (2 990 тенге).[118]

- В Кыргызстане Международная школа профессий предлагает платный курс обучения фрилансу.[119] Стоимость курса составляет около 70 евро (6 700 кыргызских сомов). Учащимся даётся возможность выбрать оффлайн- или онлайн формат.
- В Узбекистане сообщество фрилансеров, базирующееся в IT-парке Ташкента, предлагает бесплатный онлайн-видеокурс об онлайн-платформах для фриланса, а также курсы по программированию, дизайну и видеомонтажу.[120]
- В Таджикистане бесплатный офлайн-курс по цифровому фрилансу предлагается в Акселераторе навыков Ilmhona. Он был разработан в рамках проекта ЮНИСЕФ и Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан. Курс длится два месяца, занятия проходят три дня в неделю. В рамках этого курса рассматриваются общие вопросы: «Что такое фриланс?», «Какие профессии востребованы?», «Чего ожидать от работы?», а также более практическая информация об открытии учётной записи на самых популярных фриланс-платформах, получении оплаты труда и выводе денег с платформы, а также составлении профессионального резюме и сопроводительного письма.[121]

Помимо развития навыков, необходимых для работы на цифровых трудовых платформах, **фрилансеры также могут перенести навыки и опыт, полученные на цифровых платформах, на обычный рынок труда**. Предыдущие исследования показали, что многие работники цифровых платформ во всём мире стремятся найти стабильную работу.[122] Фокус-группы с работниками цифровых платформ из Центральной Азии также подтверждают эту тенденцию, поскольку многие из них считают фриланс временным занятием и надеются найти постоянную работу, когда приобретут достаточный опыт. Чтобы продемонстрировать свою компетентность и навыки потенциальным будущим работодателям, фрилансеры могут поделиться с ними портфолио своих проектов на онлайн-платформах, а также отзывами бывших клиентов, которые размещены в открытом доступе. Портфолио проектов представляет собой набор заданий, выполненных на платформе, например каталог дизайнов веб-страниц для работников сферы творчества и мультимедиа. Участники фокус-групп отметили, что предоставляют ссылки на проекты, выполненные на цифровых трудовых платформах, чтобы пройти собеседование. Однако остаётся неясным, насколько эффективно опыт работы и репутация, приобретённые во время работы на цифровых трудовых платформах, могут повлиять на получение работы в Центральной Азии.

[117] https://astanahub.com/en/article/astana-hub-besplatno-obuchit-osnovam-raboty-na-frilans-birzhakh?locale=ru
[118] https://education.astanahub.com/freelanceschoolkz
[119] https://spbsot.kg/business_school/freelancing-for-beginners
[120] https://myfreelance.uz/ru/video-kursy/
[121] https://ilmhona.org/course-remote-earning
[122] Cedefop. (2021), *Skill development in the platform economy: Comparing microwork and online freelancing.* Luxembourg: Publications Office, Cedefop research paper, No 81. Доступно на сайте https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/5581.

Платформенная занятость с предоставлением услуг на месте

Цифровые платформы по предоставлению услуг на месте уже некоторое время существуют в Центральной Азии, но приобрели большую популярность после вспышки пандемии COVID-19. Наиболее востребованными в странах этого региона являются платформы по доставке еды и вызову такси. Несмотря на растущую популярность платформенной занятости с предоставлением услуг на месте, исследования об этом виде трудоустройства в Центральной Азии остаются малочисленными. В результате, не существует точных данных о количестве работников, зарегистрированных профилях и условиях труда людей, занятых в этой сфере. Основными стимулами платформенной занятости с предоставлением услуг на месте являются низкие входные барьеры, гибкость и отсутствие рабочих мест в традиционной экономике. Тем не менее, положение работников, занятых в этой сфере, нуждается в улучшении. Неясность статуса занятости, отсутствие трудовой и социальной защиты, а также риск потери навыков – вот основные проблемы, с которыми сталкиваются такие работники.

Распространённость платформенной занятости с предоставлением услуг на месте

В настоящее время в Центральной Азии действуют как местные, так и международные цифровые платформы для предоставления услуг на месте. В ходе кабинетного исследования и сбора данных в странах региона было выявлено не менее 30 платформ, действующих в регионе (см. таблицы ниже). Эти платформы представляют три широких сферы работы:

- **Услуги такси** – водители, предоставляющие транспортное обслуживание.
- **Доставка** – курьеры, осуществляющие доставку еды, а также продуктов питания и медикаментов или почтовые услуги.
- **Бытовые, вспомогательные услуги и услуги по уходу** – как неквалифицированные, так и квалифицированные работники, оказывающие широкий спектр домашних или других вспомогательных услуг (например: сантехника, уборка, персональное обучение, фотосъёмка, планирование мероприятий, репетиторство) и услуг по уходу (например: услуги няни или сиделки для ухода за пожилыми людьми).

Цифровые трудовые платформы для предоставления услуг на месте начали появляться в Центральной Азии в последнее десятилетие. Среди первых участников рынка были местные платформы Chocofood (с 2013 г.),[123] MyTaxi (с 2015 г.),[124] Express24 и Namba One (с 2017 г.),[125] а также российская компания Yandex Go (с 2016–2018 гг.).

[123] https://kapital.kz/business/97095/kak-ramil-mukhoryapov-razvivayet-e-commerce.html
[124] https://www.gazeta.uz/ru/2018/02/12/mytaxi/
[125] https://weproject.media/articles/detail/kak-razvivat-servis-dostavki-edy-v-tashkente-opyt-express24; https://the-steppe.com/business/nambasoft-kak-kyrgyzskaya-komanda-razrabotchikov-pokoryaet-it-rynok

Таблица 5. Международные платформы по предоставлению услуг на месте в странах Центральной Азии

	Такси	Такси и доставка	Доставка
Платформа	**InDrive**	**Yandex Go**	**Glovo**
Казахстан	x	x	x
Кыргызстан	x	x	x
Таджикистан		x	
Узбекистан	x	x	

Источник: составлено PPMI и национальными экспертами в ходе кабинетного исследования с февраля по август 2023 года.

Таблица 6. Платформы по предоставлению услуг на месте в странах Центральной Азии

	Такси	Доставка	Бытовые услуги, услуги по уходу и вспомогательные услуги
Казахстан	Uber KZ	Wolt Chocofood	Naimi.kz Chysta.kz Megamaster.kz Quick Work
Кыргызстан	BiTaxi (бывший Namba) 2GISNAVI Taxi Jorgo Taxi	Namba One	Lalafo Diesel Forum Bazar.kg Doska.kg
Таджикистан	Tuda	Shef.tj Zood Food Dostavka.tj Beeyor.tj	
Узбекистан	MyTaxi.uz	Express24 Bringo Tezkor Dostavka.uz	Mohirlar

Источник: составлено PPMI и национальными экспертами в ходе кабинетного исследования с февраля по август 2023 года.

Платформенная занятость с локальным предоставлением услуг развита в странах Центральной Азии неравномерно. Хотя платформенная экономика возникла во всех четырёх странах, рассматриваемых в данном исследовании, она наиболее развита в Казахстане и лишь начинает набирать популярность в Таджикистане, тогда как Кыргызстан и Узбекистан занимают промежуточное положение.

Внутри стран работа платформ для предоставления услуг на месте преимущественно сосредоточена в городских районах с более высокой плотностью населения и большим спросом на такие услуги.[126] Спрос на трудоустройство на таких платформах также значительно ниже в сельской местности, что вызвано плохим доступом к Интернету.

На рынке услуг такси в основном доминирует российская компания Yandex Go (ранее Yandex.Taxi), которая работает во всех четырёх странах Центральной Азии, рассмотренных в рамках этого исследования. В Казахстане её общая доля на рынке колеблется от 50 до 80%,[127] а в Кыргызстане составляет около 70%.[128] Yandex Go постепенно наращивает своё присутствие в регионе, начиная с 2016 года – в Казахстане, с 2017 года – в Кыргызстане, с 2018 года – в Узбекистане. В 2023 году компания вышла на рынок Таджикистана, но сразу же столкнулась с противодействием со стороны правительства. Через несколько дней после начала работы платформы в стране, Министерство внутренних дел Таджикистана объявило деятельность компании незаконной из-за отсутствия официальной регистрации в Таджикистане.[129]

Наряду с другими транснациональных компаниями, InDrive работает в большинстве стран региона. Компании, работающие только в одной стране, включают Uber KZ – в Казахстане, BiTaxi – в Кыргызстане, Tuda – в Таджикистане и MyTaxi.uz – в Узбекистане (см. таблицы выше). Все эти платформы основаны на комиссионной модели дохода, но их организационные модели различаются. Одни используют автоматическое распределение заказов и ценообразование (Yandex Go), другие, в частности, InDrive, работают по принципу, согласно которому клиент устанавливает цену, а водители принимают или отклоняют заказ (подробнее об этом см. в разделе «Условия труда»).

Количество работников платформ по предоставлению услуг такси сложно оценить, поскольку национальная статистика не ведётся, а сами платформы не раскрывают такие данные. По имеющейся информации, в 2022 году Казахстане насчитывалось около 150 000 активных водителей, работающих через платформу Yandex Go и несколько сотен работников на платформе InDrive.[130] В Кыргызстане, в частности, в Бишкеке, по оценкам на 2021 год насчитывалось около 10 000 водителей такси, работающих через платформы.[131] Из них приблизительно 5 000–7 000, по разным оценкам, работали через Yandex.[132] В Узбекистане компания MyTaxi, являющаяся основным конкурентом Yandex Go в стране, насчитывала 10 000 водителей в 2022 году.[133] Таким образом, можно предположить, что десятки, если не сотни тысяч

[126] Solidarity Center. (2022), *Roadmap to justice: How Kazakhstan's platform economy workers can stand for their rights,* Solidarity Center. Доступно на сайте https://www.solidaritycenter.org/publication/roadmap-to-justice-how-kazakhstans-platform-economy-workers-can-stand-for-their-rights/.
[126] Solidarity Center. (2022), *Roadmap to justice: How Kazakhstan's platform economy workers can stand for their rights,* Solidarity Center. Доступно на сайте https://www.solidaritycenter.org/publication/roadmap-to-justice-how-kazakhstans-platform-economy-workers-can-stand-for-their-rights/. национальная полевая работа.
[127] Solidarity Center. (2022), *Roadmap to justice: How Kazakhstan's platform economy workers can stand for their rights,* Solidarity Center. Доступно на сайте https://www.solidaritycenter.org/publication/roadmap-to-justice-how-kazakhstans-platform-economy-workers-can-stand-for-their-rights/.
[128] Solidarity Center. (2022), *Roadmap to justice: How Kazakhstan's platform economy workers can stand for their rights,* Solidarity Center. Доступно на сайте https://www.solidaritycenter.org/publication/roadmap-to-justice-how-kazakhstans-platform-economy-workers-can-stand-for-their-rights/.
[129] https://www.asiaplustj.info/ru/news/tajikistan/society/20230218/militsiya-v-dushanbe-zaderzhala-taksistov-yandeks-go-chto-ne-tak-s-rabotoi-servisa-v-tadzhikistane
[130] https://www.inform.kz/ru/proveryat-voditeley-taksi-v-populyarnom-prilozhenii-budut-cherez-biometriyu_a3968151; https://eurasia.expert/v-kazakhstane-planiruyut-izmenit-registratsiyu-voditeley-yandeks-taksi/?utm_source=google.com&utm_medium=organic&utm_campaign=google.com&utm_referrer=google.com
[131] h ttps://fpk.kg/novosti/platformennaja-zanjatost-i-ee-vlijanie-na-rabotnikov-pozicija-federacii-profsojuzov-kyrgyzstana/
[131] https://fpk.kg/novosti/platformennaja-zanjatost-i-ee-vlijanie-na-rabotnikov-pozicija-federacii-profsojuzov-kyrgyzstana/
[132] https://fpk.kg/novosti/platformennaja-zanjatost-i-ee-vlijanie-na-rabotnikov-pozicija-federacii-profsojuzov-kyrgyzstana/; https://www.solidaritycenter.org/publication/roadmap-to-justice-how-kyrgyzstans-platform-economy-workers-can-stand-for-their-rights-2022/
[133] https://5qbe.kz/ru/interview/kajrzhan-kozhaly-sejchas-samoe-vremya-vyhodit-na-it-rynok-tashkenta

водителей в этом регионе работают посредством платформ, хотя довольно сложно оценить уровень их активности (например, занимаются ли они такой работой регулярно и является ли это их основной или второй работой).

Если говорить о платформах доставки, то основными транснациональными игроками в регионе являются Yandex Go и Glovo. В то время как Yandex Go работает во всех странах Центральной Азии, рассматриваемых в данном исследовании, Glovo действует только в Казахстане и Кыргызстане. Кроме того, существует несколько платформ доставки, которые действуют только на локальном уровне в каждой из стран Центральной Азии (см. таблицу выше).

Информация о количестве работников на платформах доставки в Центральной Азии очень ограничена. Согласно имеющимся оценкам по Казахстану, в 2022 году местная платформа доставки Chocofood насчитывала около 4 000 курьеров, а Glovo – около 5 000.[134] В Узбекистане сообщалось, что в 2020 году местная платформа Bringo насчитывала около 80 курьеров, а Express24 – около 400.[135]

Пандемия COVID-19 увеличила спрос на платформы доставки (еды). В Казахстане Yandex Go зафиксировал рост спроса на услуги доставки еды во время пандемии, но не раскрыл точных цифр. Местная платформа Chocofood сообщила, что в марте 2020 года количество заказов у неё увеличилось на 23,5–56% в зависимости от города. Это привело к росту спроса на работников, о чем рассказали как Chocofood, так и Yandex Go.[136] В Узбекистане спрос на услуги платформ доставки вырос на 500%, о чем сообщил представитель Express24.[137] В Таджикистане повышенный спрос во время пандемии COVID-19 послужил толчком к созданию новой платформы доставки Dostavka.tj.[138]

Информация о распространённости домашних или вспомогательных услуг, услуг по уходу, а также других видов сервисов в Центральной Азии крайне ограничена. Данные, собранные национальными экспертами, показали, что в регионе не так много местных цифровых трудовых платформ такого типа, а некоторые из существующих платформ выполняют функцию простых досок объявлений. Согласно имеющимся данным по Казахстану, на местной цифровой трудовой платформе Naimi.kz зарегистрировано около 800 000 поставщиков услуг, из них ежемесячно активно работают около 35 000 человек, которые в основном заняты в сфере бытовых услуг, таких как уборка, ремонт, сантехника и столярные работы, а также дизайн, бухгалтерский учёт и услуги фотографа. В 2021 году на платформе было 134 000 активных работников, подавляющее большинство из которых (около 95%) находились в двух крупнейших городах Казахстана – Алматы и Астане.[139] Кроме того, согласно интервью, проведённым для данного исследования, значительная часть выездных услуг, таких как ремонт, услуги визажиста или услуги по уходу, рекламируется через социальные сети, особенно через Telegram. Из-за отсутствия посредничества со стороны платформ эти виды деятельности не подпадают под определение платформенной занятости, которой посвящено данное исследование.

[134] https://www.the-village-kz.com/village/business/businessmen/26949-glovo-pomozhet-kazahstanskomu-msb-s-vyhodom-v-onlayn; https://iac.enbek.kz/ru/node/1457
[135] https://www.spot.uz/ru/2020/03/19/delivery/
[136] https://forbes.kz/finances/markets/jizn_onlayn_kak_koronavirus_vliyaet_na_servisyi_po_dostavke_edyi_i_produktov/
[137] https://www.spot.uz/ru/2020/03/19/delivery/
[138] https://tj.sputniknews.ru/20210330/biznes-dushanbe-koronavirus-1033070991.html
[139] https://www.youtube.com/watch?v=OZXWYXK5DCQ; https://kasipodaq.kz/wp-content/uploads/%D0%9E%D1%82%D1%87%D0%B5%D1%82-%D0%BF%D0%BE-%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B9-%D0%B7%D0%B0%D0%BD%D1%8F%D1%82%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8-%D0%BE%D0%BA%D1%82%D1%8F%D0%B1%D1%80%D1%8C-2022.pdf

Привлекательность платформенной занятости с предоставлением услуг на месте

Интерес к платформенной занятости с предоставлением услуг на месте со стороны работников в странах Центральной Азии вызван несколькими факторами. Среди них есть как **мотивирующие факторы, такие как как низкие входные барьеры, гибкость и возможность получения дополнительного дохода, отсутствие местных возможностей трудоустройства, так и сдерживающие факторы – отсутствие гарантий занятости, социальной защиты и возможностей для развития навыков и карьерного роста**.

Начнём с того, **что экономическая ситуация в регионе характеризуется недостатком местных возможностей трудоустройства**. Это делает цифровые трудовые платформы для предоставления услуг на месте актуальной альтернативой.[140] Кроме того, платформенная занятость с предоставлением услуг на месте может приносить человеку значительно больший доход по сравнению со средней местной зарплатой (даже для высококвалифицированных профессий в традиционном секторе), что делает этот вид занятости ещё более привлекательным для соискателей. В качестве примера приведём отчёт, опубликованный в 2022 году: в Казахстане, являющимся наиболее развитой экономикой региона, среднемесячная зарплата руководителя организации была на одном уровне со средним доходом водителей, в том числе тех, кто работает через приложения для вызова такси (около 1 150 долларов США), тогда как другие высококвалифицированные специалисты, например, врачи и экономисты, зарабатывали значительно меньше (около 620 и 500 долларов США соответственно).[141]

Платформенная занятость с предоставлением услуг на месте, как правило, не имеет высоких входных барьеров, поскольку значительная часть профессий на таких платформах не требует особого образования и навыков. Это особенно касается работы на платформах по вызову такси и сервиса доставки, где набор необходимых навыков ограничивается базовой цифровой грамотностью, а также навыками вождения, общения и управления временем. Наличие транспортного средства и водительских прав являются одними из немногих барьеров на пути к началу работы водителем или курьером. Важно отметить, что для оказания некоторых услуг на дому требуются квалифицированные технические специалисты или медицинские работники со средним профессиональным или высшим образованием и большим опытом работы; однако такая модель платформенной занятости не так широко распространена в регионе.

Гибкость, которую обеспечивает работа через платформы по предоставлению услуг на месте, ещё больше способствует её популярности, поскольку работники могут использовать её как возможность частичного/нерегулярного заработка наряду с основной работой или другими обязательствами. Как показал опрос 200 водителей Yandex Go в Кыргызстане в 2022 году, одним из главных преимуществ работы через платформу была возможность получить дополнительный доход.[142] При этом гибкость графика работы может позволить человеку получать более высокий доход, чем при трудоустройстве с фиксированным рабочим временем.

Среди преимуществ работы через платформы заказа такси, **опрошенные водители назвали личную безопасность**: они отметили, что доступ к информации о клиентах в приложении Yandex

[140] https://iac.enbek.kz/ru/node/1457
[141] https://iac.enbek.kz/ru/node/1457; Тенге был пересчитан в доллары США по курсу KZT 1 = 0,0022 USD.
[142] Solidarity Center. (2022), *Roadmap to justice: How Kyrgyzstan's platform economy workers can stand for their rights,* Solidarity Center. Доступно на сайте https://www.solidaritycenter.org/publication/roadmap-to-justice-how-kyrgyzstans-platform-economy-workers-can-stand-for-their-rights-2022/.

Go помогает обеспечить личную безопасность водителя, что нельзя сказать о традиционных службах такси.[143]

Существует также **ряд факторов, которые могут негативно влиять на желание работать через цифровые платформы по предоставлению услуг на месте**. К основным факторам относятся: **отсутствие чёткого статуса занятости и связанных с ним мер защиты** (описано в разделе «Условия труда») и **отсутствие возможностей для карьерного роста и повышения квалификации**. Однако нехватка возможностей трудоустройства в традиционной экономике и преимущества, которые даёт платформенная занятость, похоже, перевешивают минусы этого вида трудоустройства. В то же время активные работники платформ и регулирующие органы постоянно принимают меры по улучшению условий труда, посредством акций протеста и новых законодательных инициатив, о которых пойдёт речь в следующих разделах.

Профессии и профили работников

Наиболее распространёнными формами платформенной занятости с предоставлением услуг на месте в Центральной Азии являются услуги такси и доставка. Другая, менее заметная категория работников – это люди, выполняющие работу по дому, как например уборка дома, сборка мебели, выполнение поручений (выгул собак, поход в химчистку и т. д.), услуги по уходу, а также другие задачи.

Кабинетное исследование и обзор литературы в рамках настоящего исследования выявили недостаток источников, описывающих типичные профили платформенных работников, предоставляющих услуг на месте в Центральной Азии. Тем не менее, имеющаяся информация по Казахстану может пролить свет на возраст и образование работников платформ в некоторых профессиях. Так, по словам представителя компании Glovo в Казахстане, **средний возраст их курьеров составляет 18–25 лет**.[144] Другие источники указывают на более высокий средний возраст, при этом младшая возрастная группа по-прежнему составляет основную часть работников. По данным опроса, проведённого в 2022 году среди 110 водителей и курьеров, работающих через платформы в Астане и Алматы, средний **возраст курьера составил 27 лет, водителя – 35 лет**. **Работники платформ по предоставлению услуг на месте имеют разный уровень образования**. По данным опроса, 42% работников имели среднее профессиональное образование, каждый третий – высшее, а около 30% – среднее или незаконченное высшее образование.[145]

Гендерное распределение работников этих платформ может варьироваться в зависимости от типа работы. **В Центральной Азии в службах такси и доставки преимущественно трудоустроены мужчины**, что соответствует общей тенденции, наблюдаемой в других регионах, включая Западные Балканы и страны Восточного партнёрства.[146] На платформах, предоставляющих услуги по дому и уходу, женщины представлены в большей степени, однако надёжных количественных данных, позволяющих оценить степень гендерного разрыва, не существует.

[143] Solidarity Center. (2022), *Roadmap to justice: How Kyrgyzstan's platform economy workers can stand for their rights,* Solidarity Center. Доступно на сайте https://www.solidaritycenter.org/publication/roadmap-to-justice-how-kyrgyzstans-platform-economy-workers-can-stand-for-their-rights-2022/.
[144] https://kapital.kz/business/101265/karim-boguspayev-poryadka-60-kur-yerov-u-nas-rabotayut-kak-ip.html
[145] https://cabar.asia/en/in-the-shadow-of-the-platform-economy-in-kazakhstan-how-can-growing-labor-troubles-be-resolved
[146] https://iac.enbek.kz/ru/node/1457 ; https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/future-work-new-forms-employment-eastern-partnership ; https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2022-07/Embracing%20the%20digital%20age.pdf

Условия труда

Основные проблемы условий труда на платформах по предоставлению услуг на месте

Платформенные работники в Центральной Азии обычно не имеют трудовых договоров и действуют в рамках гражданского законодательства как самозанятые независимые подрядчики, либо как индивидуальные предприниматели, заключающие договоры на оказание услуг.[147] При таких условиях труда, работники самостоятельно решают вопросы, касающиеся оплаты соответствующих налогов и взносов, к тому же они часто получают оплату наличными, что приводит к их нежеланию взаимодействовать с государственными органами.[148] **Основными проблемами работников платформ, при таком статусе,** являются отсутствие социальной защиты, включая медицинское страхование, страхование от несчастных случаев и пенсионные отчисления, а также отсутствие гарантий занятости. Подробнее о нормах, регулирующих статус занятости платформенных работников в странах ЦА, можно прочитать в разделе «**Error! Reference source not found.**».

Платформы по предоставлению услуг такси работают в Центральной Азии через местные партнёрские организации, часто это таксомоторные парки, которые занимаются контрактными соглашениями, финансовыми вопросами и, в определённой степени, контролируют качество работы водителей. Таким образом, ответственность за эти аспекты перекладывается с платформ, которые, в свою очередь, заявляют, что выступают исключительно в качестве посредников и поставщиков информационных услуг. Водители в Центральной Азии обычно заключают гражданско-правовые договоры с этими компаниями-партнёрами, которые затем управляют их платежами, запрашивают справки о состоянии здоровья и проводят тестирование водителей на алкоголь и наркотики.[149] В Кыргызстане действует около 140 таких компаний-партнёров.[150] Такая схема сама по себе создаёт трудности для некоторых работников, когда они сталкиваются с проблемой, которую хотели бы решить, обратившись к руководству платформы. Как отметил один из опрошенных водителей Yandex Go в Кыргызстане, отсутствие прямых каналов связи с платформой является серьёзным недостатком, так как в стране нет официального представительства Yandex.[151] Сопоставимая информация по Казахстану, Узбекистану и Таджикистану отсутствует.

Некоторые категории работников в большей степени затронуты отсутствием определённых социальных гарантий. Например, поскольку работа водителей и курьеров связана с риском дорожно-транспортных происшествий, бесплатное страхование от несчастных случаев играет важную роль для обеспечения социальной защиты работников этих профессий. В ходе опроса 110 работников платформ по предоставлению услуг такси и доставки в двух крупных городах Казахстана, только 23% работников заявили, что чувствуют себя полностью социально защищёнными, а 40% затруднились с ответом.[152] Водители Yandex Go в Кыргызстане,

[147] https://www.solidaritycenter.org/publication/roadmap-to-justice-how-kazakhstans-platform-economy-workers-can-stand-for-their-rights/; https://www.solidaritycenter.org/publication/roadmap-to-justice-how-kyrgyzstans-platform-economy-workers-can-stand-for-their-rights-2022/; https://iac.enbek.kz/ru/node/1457; национальные полевые исследования в Казахстане, Кыргызстане, Таджикистане и Узбекистане.
[148] https://iac.enbek.kz/ru/node/1457
[149] https://iac.enbek.kz/ru/node/1457
[150] Solidarity Center. (2022), *Roadmap to justice: How Kyrgyzstan's platform economy workers can stand for their rights,* Solidarity Center. Доступно на сайте https://www.solidaritycenter.org/publication/roadmap-to-justice-how-kyrgyzstans-platform-economy-workers-can-stand-for-their-rights-2022/.
[151] Solidarity Center. (2022), *Roadmap to justice: How Kyrgyzstan's platform economy workers can stand for their rights,* Solidarity Center. Доступно на сайте https://www.solidaritycenter.org/publication/roadmap-to-justice-how-kyrgyzstans-platform-economy-workers-can-stand-for-their-rights-2022/.
[152] https://cabar.asia/en/in-the-shadow-of-the-platform-economy-in-kazakhstan-how-can-growing-labor-troubles-be-resolved

опрошенные в ходе исследования, проведённого Центром Солидарности в 2022 году[153], назвали такие проблемы, как отсутствие отчислений на социальное страхование, отсутствие страховки и официального трудового договора.

Среди **решений по улучшению условий труда,** предложенных опрошенными водителями Yandex Go в Кыргызстане, выделялись следующие: заключение трудовых договоров, страхование автомобиля и водителя, сокращение количества вычетов с водителей, производимые платформой, а также привлечение водителей и компаний к официальному утверждению нормативных актов, регулирующих работу водителей. Другие предложения включали введение пенсионных отчислений и фиксированной минимальной оплаты труда.[154] Большинство из этих вопросов остаются нерешёнными, но некоторые предложения уже реализованы.

В августе 2021 года **Yandex Go ввела бесплатное страхование от несчастных случаев для курьеров, работающих через платформу в Казахстане.**[155] В 2023 году было введено бесплатное страхование от несчастных случаев для водителей (и пассажиров), использующих приложение Yandex Go в Кыргызстане,[156] а в Казахстане такое страхование доступно с 2018 года.[157]

Испанская платформа доставки Glovo также предоставляет своим курьерам страхование от несчастных случаев. Более того, после принятия в Испании нового закона о работниках платформ доставки в 2022 году, **Glovo запустила глобальную инициативу «Забота о курьерах», которая предусматривает социальные льготы для работников этой платформы, включая пособия по материнству/отцовству, оплачиваемые больничные, а также выплаты родственникам курьеров** при получении курьерами травмы. На момент написания данного отчёта, эта программа Glovo полностью действовала в Казахстане и Кыргызстане.[158] Более точная информация о социальных льготах для курьеров доступна по Казахстану. Пособие по болезни составляет 11 долларов США в день при максимальной продолжительности 30 дней. Эта компенсация предлагается только тем курьерам, которые доставили не менее 30 заказов в течение предыдущих восьми недель. Родительские пособия выплачиваются единовременно в размере около 300 долларов США. Эту выплату могут получить курьеры, которые работали не менее 30 часов в месяц в течение последних шести месяцев. В случае несчастного случая с курьером, его семья может получить экстренную единовременную выплату, при условии, что курьер работал не менее 10 часов в месяц в течение последних шести месяцев.[159]

Что касается гендерного равенства, то здесь ситуация неоднозначна. Данные по платформам, предоставляющим услуги такси, свидетельствуют о том, что, несмотря на равное вознаграждение за работу для мужчин и женщин, отсутствие защиты от

[153] Solidarity Center. (2022), *Roadmap to justice: How Kyrgyzstan's platform economy workers can stand for their rights,* Solidarity Center. Доступно на сайте https://www.solidaritycenter.org/publication/roadmap-to-justice-how-kyrgyzstans-platform-economy-workers-can-stand-for-their-rights-2022/.

[154] Solidarity Center. (2022), *Roadmap to justice: How Kyrgyzstan's platform economy workers can stand for their rights,* Solidarity Center. Доступно на сайте https://www.solidaritycenter.org/publication/roadmap-to-justice-how-kyrgyzstans-platform-economy-workers-can-stand-for-their-rights-2022/.

[155] https://emgek.kg/tpost/28md6u7ff1-teper-u-kurerov-servisa-yandekseda-v-kaz

[156] https://24.kg/biznes_info/263080_yandeksGo_zapustil_vkyirgyizstane_strahovanie_vovremya_poezdok/

[157] https://tengrinews.kz/conference/myi-hotim-polzovateli-voditeli-chuvstvovali-zaschischennyimi-273/

[158] https://www.thecourierspledge.com/; https://kasipodaq.kz/wp-content/uploads/%D0%9E%D1%82%D1%87%D0%B5%D1%82-%D0%BF%D0%BE-%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B9-%D0%B7%D0%B0%D0%BD%D1%8F%D1%82%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8-%D0%BE%D0%BA%D1%82%D1%8F%D0%B1%D1%80%D1%8C-2022.pdf

[159] https://informburo.kz/novosti/oplacivaemyi-bolnicnyi-i-140-tysyac-tenge-pri-rozdenii-detei-predostavyat-kazaxstanskim-kureram-glovo

домогательств/притеснений препятствует возникновению у женщин интереса к работе в сфере услуг такси, о чём рассказали респонденты во время опроса, проведённого Центром Солидарности.[160]

Отсутствие фиксированного рабочего времени стимулирует работников таких платформ работать как можно больше.[161] Исследование, проведённое в Кыргызстане, показывает, что 47% водителей такси, работающих в этой стране через Yandex Go, уделяют работе более 8 часов в день.[162] В некоторых случаях длительность рабочего времени достигает 70–100 часов в неделю, как сказали некоторые из опрошенных курьеров и водителей, работающих через цифровые трудовые платформы в Казахстане.[163] В то же время некоторые платформы устанавливают верхний предел рабочего времени. Наглядным примером является Yandex Go, которая установила рабочий лимит в 14 часов в день для водителей, работающих через эту платформу, чтобы избежать дорожно-транспортных происшествий.[164]

Доход платформенных работников, предоставляющих услуги на месте

У платформенных работников, предоставляющих услуги на месте, нет гарантированной минимальной заработной платы, и их доход зависит от продолжительности рабочего времени. В то же время платформенная занятость с предоставлением услуг на месте, даже среди низкоквалифицированных профессий, **иногда может приносить более высокий доход, чем некоторые традиционные высококвалифицированные профессии**, как уже говорилось ранее.[165]

Две самые популярные в Центральной Азии платформы **сервиса такси** – Yandex Go и InDrive – имеют **разные организационные модели, которые влияют на оплату труда водителей**. Если в Yandex Go цена за каждую поездку устанавливается самой платформой с помощью алгоритмов, в InDrive цену устанавливают клиенты, а водители затем принимают или отклоняют её.[166] С каждой поездки, совершённой через приложение, водители обычно платят комиссионные платформе и местной партнёрской компании, через которую они зарегистрированы. В Yandex Go комиссия платформы составляет 12% в Кыргызстане и 17% в Казахстане, а комиссии местных компаний-партнёров – 3% и 4% соответственно.[167] Yandex Go постепенно увеличивает размер комиссии; когда компания только вышла на рынок Кыргызстана, комиссия составляла 2%.[168] Для InDrive, второй по популярности в регионе платформы по предоставлению услуг такси, комиссия составляет 9,5%.[169]

---

[160] Solidarity Center. (2022), *Roadmap to justice: How Kyrgyzstan's platform economy workers can stand for their rights,* Solidarity Center. Доступно на сайте https://www.solidaritycenter.org/publication/roadmap-to-justice-how-kyrgyzstans-platform-economy-workers-can-stand-for-their-rights-2022/.

[161] https://iac.enbek.kz/ru/node/1457

[162] https://emgek.kg/tpost/0o515v3o61-47-voditelei-v-srednem-rabotayut-bolee-8

[163] https://cabar.asia/en/in-the-shadow-of-the-platform-economy-in-kazakhstan-how-can-growing-labor-troubles-be-resolved

[164] https://emgek.kg/tpost/0o515v3o61-47-voditelei-v-srednem-rabotayut-bolee-8

[165] https://iac.enbek.kz/ru/node/1457

[166] https://kasipodaq.kz/wp-content/uploads/%D0%9E%D1%82%D1%87%D0%B5%D1%82-%D0%BF%D0%BE-%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B9-%D0%B7%D0%B0%D0%BD%D1%8F%D1%82%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8-%D0%BE%D0%BA%D1%82%D1%8F%D0%B1%D1%80%D1%8C-2022.pdf

[167] Solidarity Center. (2022), *Roadmap to justice: How Kyrgyzstan's platform economy workers can stand for their rights,* Solidarity Center. Доступно на сайте https://www.solidaritycenter.org/publication/roadmap-to-justice-how-kyrgyzstans-platform-economy-workers-can-stand-for-their-rights-2022/.

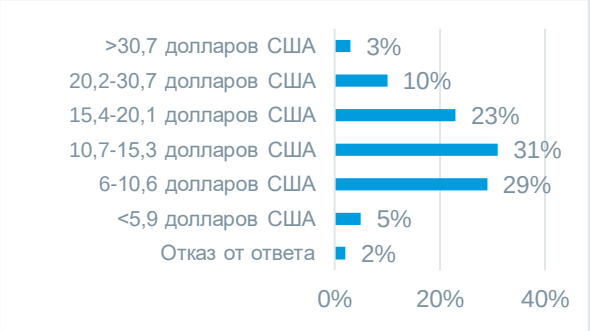
[168] Solidarity Center. (2022), *Roadmap to justice: How Kyrgyzstan's platform economy workers can stand for their rights,* Solidarity Center. Доступно на сайте https://www.solidaritycenter.org/publication/roadmap-to-justice-how-kyrgyzstans-platform-economy-workers-can-stand-for-their-rights-2022/.

[169] https://iac.enbek.kz/ru/node/1457

Доходы водителей, работающих в сфере услуг такси, сильно различаются в зависимости от страны и самого водителя. По результатам опроса водителей Yandex Go, проведённого Центром Солидарности в 2022 году, в Кыргызстане подавляющее большинство респондентов зарабатывали до 20,1 доллара США за смену, а 13% респондентов – более 20,2 доллара США (см. График 25). Аналогичный опрос показал, что в Казахстане водители, как правило, зарабатывают больше: 68% респондентов зарабатывают более 20,1 доллара США за смену (см. График 26).

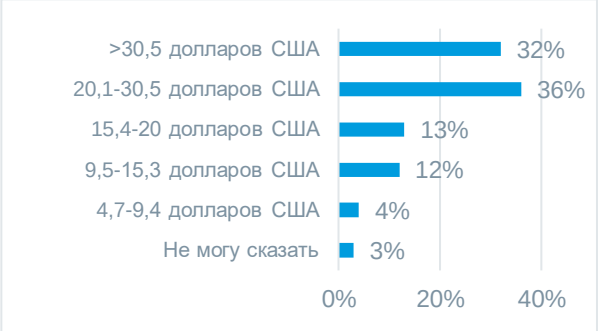
.

График 25. Среднедневной доход водителей Yandex Go в Кыргызстане



Источник: на основе данных Центра Солидарности (2022 г.). «Дорожная карта к правосудию: Как работники платформенной экономики могут отстаивать свои права в Кыргызстане.» Доступно здесь.

График 26. Среднедневной доход водителей Yandex Go в Казахстане



Источник: на основе данных Центра Солидарности (2022 г.). «Дорожная карта к правосудию: Как работники платформенной экономики могут отстаивать свои права в Кыргызстане.» Доступно здесь.

По сравнению со средней заработной платой в Кыргызстане, доход большинства опрошенных водителей (около 66%) либо сопоставим, либо выше среднедневного заработка по стране, который составляет 10,8 доллара США.[170] В Казахстане, где водители в целом зарабатывают больше, чем в Кыргызстане, доход большинства работников этой профессии не превышает среднедневного заработка по стране – 33,75 доллара США, и только 32% опрошенных водителей сообщили о дневном доходе, превышающем 30,5 доллара США. Однако сравнивать эти цифры следует с осторожностью, поскольку невозможно точно оценить количество рабочих часов и дней платформенных работников. Для одних это лишь дополнительный источник дохода, в то время как другие работают на платформах полный рабочий день. По имеющимся оценкам, почти половина водителей Yandex Go в Кыргызстане работают более восьми часов в день.[171] В Казахстане, в ходе опроса 100 водителей и курьеров в двух крупных городах страны, только 28% респондентов сообщили, что платформенная занятость приносит им более половины общего дохода.[172]

Оплата труда работников платформ по доставке определяется несколькими факторами, такими как базовая заработная плата, доставка в часы пик, расстояние и плата за ожидание.[173] **Она также может зависеть от выбранного курьером режима работы**. Некоторые платформы позволяют работникам выбирать из двух вариантов установления рабочего графика на каждую неделю: запланированные смены с фиксированным временем работы и фиксированным ежедневным окладом, либо свободный режим, когда курьер может войти в систему в любое время в течение недели и начать работать, а заработок определяется комиссией за каждый заказ.[174] **Доход в этой сфере также зависит от бонусов и штрафов.** Некоторые платформы устанавливают бонусы для курьеров, которые достигают поставленной цели по количеству доставленных заказов за день или неделю. Например, курьеры Glovo в Кыргызстане могут дополнительно зарабатывать на бонусах до 11 долларов США в день.[175]

[170] Рассчитано из среднемесячной зарплаты при условии 20 рабочих дней в месяце.
[171] https://emgek.kg/tpost/0o515v3o61-47-voditelei-v-srednem-rabotayut-bolee-8
[172] https://cabar.asia/ru/v-teni-platformennoj-ekonomiki-v-kazahstane-kak-razreshit-rastushhie-trudovye-konflikty
[173] https://copenhageneconomics.com/wp-content/uploads/2021/12/copenhagen-economics-study-of-the-value-of-flexible-work-for-local-delivery-couriers.pdf; https://informburo.kz/novosti/glovo-ne-vypolnit-trebovanie-kurerov-ob-uvelichenii-oplaty
[174] https://www.the-village-kz.com/village/business/schet/17521-na-chto-zhivet-kurier
[175] https://kaktus.media/doc/454835_skolko_polychaet_kyrer.html; по обменному курсу 1 сом = 0,011 доллара США.

Однако курьеры, работающие через приложения по доставке, также сталкиваются и со штрафами,[176] например, вычетами за опоздание.

Уровень доходов на платформах доставки сопоставим с доходами в приложениях по вызову такси. В Казахстане курьеры Glovo зарабатывают около 550–750 долларов США в месяц.[177] На местной платформе Chocofood средний заработок составляет 670–900 долларов США в месяц при 10-часовых сменах или около 33–35 долларов США в день.[178] Это соответствует среднедневной зарплате в стране, которая составляет 33,75 доллара США. В то же время, при расчёте общего заработка курьеров, следует учитывать расходы в размере около 225 долларов США в месяц, которые курьеры платят за аренду велосипедов/скутеров/машин, а также за топливо и ремонт этих транспортных средств.[179] В Кыргызстане курьеры Glovo зарабатывают зимой до 40 долларов США в день,[180] или до 800 долларов США в месяц (из расчёта 20 рабочих дней). Это намного выше средней дневной заработной платы по стране, составляющей 10,8 доллара США.[181] Однако, поскольку эта оценка была дана для зимнего периода, когда из-за погодных условий работа обычно оплачивается лучше, можно предположить, что доходы в другие сезоны, как правило, ниже. В Таджикистане, по оценкам на 2019 год, курьеры Bringo зарабатывали около 20–40 долларов США в день, или 400–800 долларов США в месяц (при занятости в 20 рабочих дней).[182] По Узбекистану сопоставимая информация недоступна.

Информация о доходах работников на платформах по оказанию бытовых услуг и услуг по уходу ограничена. Из-за разнообразия профессий и уровней квалификации, представленных на таких платформах, доходы людей, занятых в этих сферах, могут сильно различаться. Согласно имеющимся оценкам доходов работников на популярной в Казахстане платформе Naimi.kz, среднемесячный заработок работников, использующих платформу для частичной занятости, составляет около 225–450 долларов США (100 000–200 000 тенге), специалистов среднего уровня 670–1 120 долларов США (300 000–500 000 тенге), а специалистов высокого уровня, использующих платформу в качестве основного источника дохода, – около 1 120–1 570 долларов США (500 000–700 000 тенге).[183]

Протесты и изменения условий труда

Неудовлетворительные условия труда вызвали протесты среди работников платформ по всей Центральной Азии. В 2021 году в Казахстане прошли многочисленные акции протеста платформенных работников, предоставляющих услуги на месте. Курьеры компании Wolt организовали несколько забастовок в Алматы, которые стали одними из крупнейших непрофсоюзных забастовок за прошедшее десятилетие. Основными требованиями бастующих были повышение оплаты труда, медицинское страхование и страхование от несчастных случаев,

[176] https://www.the-village-kz.com/village/business/schet/17521-na-chto-zhivet-kurier
[177] https://kapital.kz/business/101265/karim-boguspayev-poryadka-60-kur-yerov-u-nas-rabotayut-kak-ip.html; с обменным курсом 1 тенге = 0.0022 доллара США.
[178] https://baigenews.kz/zarplata_kurera_-_million-_dostavshchiki_otvetili_na_post_elikbaeva_112874/; при условии, что в месяце 20 рабочих дней.
[179] https://baigenews.kz/zarplata_kurera_-_million-_dostavshchiki_otvetili_na_post_elikbaeva_112874/; с обменным курсом 1 тенге = 0.0022 доллара США.
[180] https://kaktus.media/doc/454835_skolko_polychaet_kyrer.html; по обменному курсу 1 сом = 0,011 доллара США.
[181] Рассчитывается из среднемесячной зарплаты при условии 20 рабочих дней в месяце.
[182] https://www.spot.uz/ru/2019/10/15/bringo/
[183] https://kasipodaq.kz/wp-content/uploads/%D0%9E%D1%82%D1%87%D0%B5%D1%82-%D0%BF%D0%BE-%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B9-%D0%B7%D0%B0%D0%BD%D1%8F%D1%82%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8-%D0%BE%D0%BA%D1%82%D1%8F%D0%B1%D1%80%D1%8C-2022.pdf; по обменному курсу 1 сом = 0.0022 доллара США.

а также улучшение функций приложения.[184] Хотя большинство участников забастовки после этого события были отключены от платформы,[185] компания была вынуждена пойти на частичные уступки из-за давления со стороны властей и риска репутационных потерь.[186] В том же году несколько сотен работников Yandex Go в Алматы и Шымкенте также приняли участие в акциях протеста, а курьеры Chocofood организовали акцию протеста в Алматы.[187]

Работники платформ в регионе предприняли несколько попыток объединиться в профсоюз. После протестов в мае 2021 года работники четырёх платформ (Wolt, Glovo, Yandex Go, Chocofood) в Казахстане объявили о создании Ассоциации курьеров Казахстана – организации, которая бы фактически функционировала как профсоюз.[188] В октябре 2022 года работники провели предварительное собрание для обсуждения создания профсоюза. Из-за бюрократических препятствий процесс создания профсоюза остановился.[189] Несмотря на то, что среди работников платформ в Казахстане растёт запрос на создание профсоюзов,[190] в настоящее время это невозможно с юридической точки зрения, поскольку объединение/вступление в профсоюз предусмотрено только для лиц, находящихся в трудовых отношениях.[191]

В отличие от Казахстана, в Кыргызстане самозанятые, в том числе работники платформ, могут вступать в профсоюзы.[192] В 2021 году в Бишкеке, после многочисленных митингов и акций работников Yandex Go, был создан профсоюз таксистов «Кабылан». Профсоюз выступал за регулирование деятельности компании в стране, повышение оплаты труда и соблюдение трудовых прав, а также протестовал против блокировки в приложении около тысячи водителей, чьи автомобили не соответствовали требованиям компании.[193] Профсоюз добился ограниченного успеха в увеличении числа членов этого объединения и организации протестов. В марте 2021 года этот профсоюз организовал акцию протеста за улучшение условий труда, однако их требования не были выполнены, а большинству участников протеста был заблокирован доступ к приложению Yandex.[194] Тем не менее, похоже, что объединение в

[184] Solidarity Center. (2022), *Roadmap to justice: How Kazakhstan's platform economy workers can stand for their rights,* Solidarity Center. Доступно на сайтах https://www.solidaritycenter.org/publication/roadmap-to-justice-how-kazakhstans-platform-economy-workers-can-stand-for-their-rights/; https://iac.enbek.kz/ru/node/1457.

[185] https://www.opendemocracy.net/en/odr/kazakhstani-couriers-are-pushing-back-against-gig-economy/

[186] https://cabar.asia/en/in-the-shadow-of-the-platform-economy-in-kazakhstan-how-can-growing-labor-troubles-be-resolved; https://iac.enbek.kz/ru/node/1457

[187] https://cabar.asia/en/in-the-shadow-of-the-platform-economy-in-kazakhstan-how-can-growing-labor-troubles-be-resolved

[188] https://kasipodaq.kz/wp-content/uploads/%D0%9E%D0%A2%D0%A7%D0%95%D0%A2-%D0%BF%D0%BE-%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B5%D0%BA%D1%82%D1%83-%D0%A4%D0%9F%D0%A0%D0%9A-%D0%B8-%D0%9C%D0%9E%D0%A2-%D0%9E%D0%BF%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5-%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%B3%D0%B8%D0%B8-%D0%B4%D0%B5%D0%B9%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B8%D0%B9-%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D1%81%D0%BE%D1%8E%D0%B7%D0%BE%D0%B2-%D0%9A%D0%B0%D0%B7%D0%B0%D1%85%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%B0-%D0%B2-%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%BE%D1%88%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B8-%D0%BD%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%80%D1%82%D0%BD%D1%8B%D1%85-%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC-%D0%B7%D0%B0%D0%BD%D1%8F%D1%82%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8.pdf

[189] https://bureau.kz/novosti/profsoyuz-kurerov-sozdayotsya/ https://bureau.kz/novosti/profsoyuz-kurerov-sozdayotsya/

[190] https://www.opendemocracy.net/en/odr/kazakhstani-couriers-are-pushing-back-against-gig-economy/

[191] Solidarity Center. (2022), *Roadmap to justice: How Kazakhstan's platform economy workers can stand for their rights,* Solidarity Center. Доступно на сайтах https://www.solidaritycenter.org/publication/roadmap-to-justice-how-kazakhstans-platform-economy-workers-can-stand-for-their-rights/; https://iac.enbek.kz/ru/node/1457.

[192] https://www.solidaritycenter.org/publication/roadmap-to-justice-how-kazakhstans-platform-economy-workers-can-stand-for-their-rights

[193] https://fpk.kg/novosti/platformennaja-zanjatost-i-ee-vlijanie-na-rabotnikov-pozicija-federacii-profsojuzov-kyrgyzstana/

[194] Solidarity Center. (2022), *Roadmap to justice: How Kazakhstan's platform economy workers can stand for their rights,* Solidarity Center. Доступно на сайте https://www.solidaritycenter.org/publication/roadmap-to-justice-how-kyrgyzstans-platform-economy-workers-can-stand-for-their-rights-2022/.

профсоюз помогло работникам заявить о своих проблемах и привлечь внимание СМИ. Профсоюз также создал фонд взаимопомощи для поддержки нуждающихся работников, входящих в это объединение.[195]

Развитие навыков

Возможности для развития навыков и карьерного роста при платформенной занятости несколько ограничены в силу специфики большинства выполняемых задач. Чаще всего уровень квалификации, необходимый для выполнения работы через платформы по предоставлению услуг на месте, невысок. Особенно это касается курьеров и водителей.

Хотя данные по Центральной Азии ограничены, можно предположить, что работники платформ по предоставлению услуг на месте имеют разный уровень образования и зачастую слишком квалифицированы для той работы, которую они выполняют. Как показал опрос работников платформ служб такси и доставки в Казахстане, подавляющее большинство (около 75%) опрошенных имели либо среднее профессиональное, либо высшее образование.[196] Это указывает на значительный разрыв между навыками, необходимыми для выполнения работы, и навыками, которыми на самом деле обладают работники таких платформ. Когда работник выполнять задачи, для которых он сферхвалифицирован, это может привести к потере навыков в долгосрочной перспективе.

Тем не менее, по инициативе многонациональных платформ, в регионе реализуется несколько маломасштабных программ по развитию навыков. Примечательно, что большинство программ сосредоточено на более высоких и трансверсальных навыках, а не на навыках, которые непосредственно применимы в соответствующих профессиях. **Платформы начинают инвестировать в возможности обучения, которые позволят работникам платформ развивать навыки в других областях и профессионально развиваться после прекращения работы на платформе.**

- **Glovo регулярно организует для своих курьеров тренинги по безопасности дорожного движения**, разработанные в сотрудничестве с местными управлениями полиции в Казахстане и Кыргызстане.[197] Например, в 2022 году общественный фонд Urban Forum Kazakhstan, Красный Полумесяц Казахстана и Glovo провели для курьеров Glovo тренинг по безопасности дорожного движения и оказанию первой помощи, который прошёл в Шымкенте, Астане и Алматы. Тренинг состоял из трех частей: теоретическая часть по взаимодействию с транспортными средствами и правилам дорожного движения, оказание первой помощи, а также практическая часть, касающаяся технического осмотра автомобиля и соблюдения правил дорожного движения.[198]
- **Представитель Glovo в Казахстане рассказал, что работа курьером, как правило, носит временный характер, и, как считают в компании, после двух-трёх лет работы на платформе курьеры должны быть готовы профессионально развиваться в других сферах трудоустройства**.[199] Как рассказал основатель компании Glovo, платформа предоставляет своим курьерам доступ к десяткам образовательных платформ, где они могут

[195] https://fpk.kg/novosti/platformennaja-zanjatost-i-ee-vlijanie-na-rabotnikov-pozicija-federacii-profsojuzov-kyrgyzstana/
[196] https://cabar.asia/en/in-the-shadow-of-the-platform-economy-in-kazakhstan-how-can-growing-labor-troubles-be-resolved
[197] https://kaktus.media/doc/469605_sasha_misho:_v_kyrgyzstane_za_posledniy_god_servis_dostavki_glovo_vyros_v_tri_raza.html
[198] https://www.instagram.com/p/CI6Q7klNmoG/
[199] https://kapital.kz/business/101265/karim-boguspayev-poryadka-60-kur-yerov-u-nas-rabotayut-kak-ip.html

изучать иностранные языки, программирование и получать деловые навыки.[200] В 2022 году Glovo совместно с Impact Hub Almaty запустила образовательную программу «Старт» для своих курьеров в Казахстане. Эта программа направлена на развитие предпринимательских навыков и призвана помочь курьерам открыть свой собственный бизнес. При запуске программы было получено 87 заявок, отобрано 16 участников, 15 из которых успешно завершили обучение.[201]

- В 2023 году **Yandex Go запустил бесплатный курс по цифровым профессиям для водителей, работающих на этой платформе** в Казахстане. В 2023 году работникам были предложены три курса: «Основы программирования на Python», «Основы SQL для аналитики и работы с данными» и «Создание сайтов на платформе Tilda». Чтобы записаться на курсы, водитель должен был заполнить анкету и пройти тест. Всего было доступно 130 мест.
- **Местная платформа доставки Express24 в Узбекистане организует бесплатное обучение программированию и английскому языку.** К марту 2023 года 32 курьера прошли обучение в таких центрах, как IT-центр CoddyCamp и Cambridge. Данная платформа планирует ежемесячно проводить обучение 70 сотрудников, а также расширить количество партнёрских центров и распространить программу на другие регионы.[202]

[200] https://kaktus.media/doc/469605_sasha_misho:_v_kyrgyzstane_za_poslednii_god_servis_dostavki_glovo_vyros_v_tri_raza.html
[201] https://forbes.kz/ranking/object/1069
[202] https://podrobno.uz/cat/obchestvo/v-uzbekistane-zapushchen-sotsialnyy-proekt-po-besplatnomu-obucheniyu-kurerov-angliyskomu-yazyku-i-pr/

Текущее регулирование, политика и стратегические подходы

Нормативные акты в сфере труда и занятости

В Центральной Азии существует несколько нормативных актов, непосредственно касающихся работы на цифровых платформах. Страны этого региона демонстрируют передовые инициативы, направленные на систематизацию и регулирование платформенной занятости. Помимо Казахстана, где было принято множество соответствующих законов (см. Вставку 3 на обороте), некоторые нормативные акты, касающиеся платформенной занятости, были приняты и в Узбекистане, согласно которым онлайн-фриланс был определён как направление самозанятости и подлежит специальному облегченному налоговому режиму. Многие распространённые профессии, связанные с платформенной занятостью как в онлайн-пространстве, так и с предоставлением услуг на месте, включены в Узбекистане в список профессий самозанятости, что создаёт благоприятные условия для легализации деятельности таких работников без возложения на них подоходного налога и излишней бюрократической нагрузки. В Таджикистане и Кыргызстане обсуждается вопрос о регулировании платформенной занятости, однако подробной информации пока нет.

Платформенные работники в Центральной Азии обычно не имеют трудовых договоров. Исключение составляют некоторые типы платформ по предоставлению услуг на месте в Казахстане, где, согласно последним изменениям, трудовые отношения могут быть легализованы в соответствии с Трудовым кодексом (подробнее см. ниже).

Работникам платформ в этом регионе предоставляется несколько других способов оформить свой рабочий статус. Работа в качестве независимого подрядчика – наиболее распространённая форма занятости для работников платформ, живущих в Центральной Азии (см. таблицу ниже). Обычно это предполагает заключение с клиентами договоров гражданско-правового характера, в частности, договоров на оказание услуг.

В зависимости от страны, платформенным работникам, которые работают не в качестве наёмных сотрудников, а в качестве независимых подрядчиков, доступны особые статусы. Распространёнными вариантами являются регистрация в качестве **самозанятого работника** со специализированным налоговым режимом (в Узбекистане), работу **с патентом на индивидуальную трудовую деятельность** (Кыргызстан) или в качестве **индивидуальных предпринимателей** (в Казахстане). В соответствии с этими схемами работники, как правило, сами несут ответственность за уплату налогов и взносов, но не пользуются правами работников, занятых по трудовому договору (такими как оплачиваемые отпуска, больничные, родительские пособия и т.д). Часть платформенных работников в регионе работает неофициально, особенно на цифровых фриланс-платформах, но достоверной информации о размере этого неформального сегмента не имеется.

Таблица 7. Статусы работников платформ на рынке труда в Центральной Азии

	Казахстан	Кыргызстан	Таджикистан	Узбекистан
Работники (со стандартным	Работники некоторых платформ	Редко используется	Редко используется	Редко используется

трудовым договором)	по предоставлению услуг на месте			
Независимые подрядчики, работающие в качестве патентообладателей/ индивидуальных предпринимателей/самозанятых (с договорами на оказание услуг или без них)	Работники некоторых платформ по предоставлению услуг на месте и онлайн-работники на фриланс-платформах	Работники некоторых платформ по предоставлению услуг на месте и онлайн-работники на фриланс-платформах	Работники некоторых платформ по предоставлению услуг на месте	Работники некоторых платформ по предоставлению услуг на месте и онлайн-работники на фриланс-платформах

Источник: PPMI на основе национальных полевых и кабинетных исследований.

В Казахстане физические лица, получающие доход и не трудоустроенные официально, обязаны заключать гражданско-правовые договоры со своими клиентами. В этом случае, если клиент является налоговым агентом (т.е. компанией или индивидуальным предпринимателем), он обязан уплатить индивидуальный подоходный налог[203] и обязательные пенсионные взносы за работника; в ином же случае обязанность по уплате налогов и пенсионных взносов возлагается на самого работника.[204] **Некоторые работники предпочитают регистрироваться в качестве индивидуальных предпринимателей** из-за упрощённого налогового режима. По словам представителя Glovo, около 60% курьеров этой платформы работают как индивидуальные предприниматели, а 40% имеют гражданско-правовые договоры.[205] Без трудовых договоров работники платформ по предоставлению услуг на месте имеют значительно меньше прав, поскольку их деятельность не регулируется трудовым законодательством.[206] **Однако в 2021 году Верховный суд Республики Казахстан впервые признал трудовые отношения между курьерской компанией Glovo и одним из её курьеров.** Это стало важным шагом на пути к регулированию платформенной занятости, поскольку данное решение стало прецедентом, которому должны следовать все остальные суды страны в аналогичных делах.[207] Впоследствии это нашло отражение в новых поправках, регулирующих работу платформ, однако заключение трудовых договоров осталось необязательным (см. вставку ниже).

Вставка 3. Последние изменения в регулировании платформенной занятости в Казахстане

До недавнего времени в Центрально-Азиатском регионе не существовало нормативных актов, регулирующих платформенную занятость. Однако в настоящее время в Казахстане происходит несколько заметных изменений в сфере регулирования платформенной занятости, которые в основном направлены на платформы по предоставлению услуг на месте.

В апреле 2023 года Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан утвердило новые законы, касающиеся работы через цифровые платформы. Во-первых, **в обновлённый Социальный кодекс включена статья, в которой даётся определение таким понятиям, как «платформа», «платформенная занятость», «мобильное приложение платформенной занятости», «оператор интернет-платформы» и «исполнитель интернет-платформы».** Социальный кодекс также предусматривает, что, если юридическое лицо привлекает подрядчика для оказания услуг и выполнения работ с использованием интернет-

[203] В соответствии со статьями 321 и 338 Налогового кодекса Республики Казахстан.
[204] https://forbes.kz/process/expertise/kakov_poryadok_nalogooblojeniya_frilanserov_v_kazahstane/; https://dogovor24.kz/questions/kakie-nalogi-obyazan-oplachivat-zakazchik-a-kakie-ispolnitelpo-dogovoru-gph-12705.html
[205] https://cabar.asia/en/in-the-shadow-of-the-platform-economy-in-kazakhstan-how-can-growing-labor-troubles-be-resolved
[206] https://iac.enbek.kz/ru/node/1457
[207] https://dspace.spbu.ru/bitstream/11701/39122/1/195-201.pdf

платформ или мобильных приложений, предназначенных для платформенной занятости, и заключает с работником трудовой договор, в таком случае **трудовые отношения с этим работником должны быть оформлены в соответствии с Трудовым кодексом**. Однако заключение трудовых договоров с работниками платформ не является обязательным, и у работников есть право работать в качестве индивидуальных предпринимателей, заключив гражданско-правовой договор.[208]

Для регулирования трудовых договоров, заключаемых с работниками платформ, в Трудовой кодекс включён раздел, регулирующий работу, выполняемую с помощью мобильных приложений. При этом проводится принципиальное различие между цифровыми платформами для выполнения таких задач, как перевозка или доставка, и краудворкинг-платформами (например, Naimi.kz, Megamaster.kz, Upwork). Первые осуществляют больший контроль над оплатой и условиями, часто используя алгоритмы для распределения заданий. В таких случаях между платформой и работником может быть заключён трудовой договор, однако работник может продолжать работать как индивидуальный предприниматель, если он (или платформенная компания) пожелает того. Для краудворкинг-платформ контроль в большей степени лежит на работниках, которые самостоятельно несут связанные с работой обязанности. К таким платформам относятся как платформы по предоставлению услуг на месте (например, платформы по оказанию бытовых и вспомогательных услуг, такие как Naimi.kz), так и цифровые платформы по работе в онлайн-пространстве (Upwork). Согласно новым положениям, отношения между работником и платформой на краудворкинг-платформах не должны классифицироваться как трудовые и должны регулироваться гражданским законодательством.[209]

Что касается налогообложения, то с 2025 года таксисты, курьеры, репетиторы, фрилансеры и другие лица, предоставляющие свои услуги через цифровые платформы и мобильные приложения, должны будут платить 4% от своего дохода в виде единого платежа.[210] Он включает в себя **индивидуальный подоходный налог**, **обязательные пенсионные взносы**, **медицинское страхование и социальные взносы**. Эти платежи будут собираться самими платформами. Тем временем **правительство Казахстана запустило пилотный проект по тестированию нового налогового режима для работников платформ по предоставлению услуг на месте. В рамках пилотной инициативы ответственность за уплату индивидуального подоходного налога, социальных взносов, обязательных пенсионных взносов и платежей по медицинскому страхованию, связанных с заработком работников приложений по вызову такси, возлагается на платформу**. Yandex Go является одной из платформ, с которой Министерство труда и социальной защиты и Комитет государственных доходов подписали соответствующее соглашение. Водители, работающие через Yandex Go, смогут присоединиться к этой пилотной инициативе на добровольной основе.[211]

Для регулирования **деятельности водителей такси,** в 2023 году был внесён проект поправок в постановления, регулирующие деятельность таксомоторных перевозчиков. **В предлагаемых поправках даётся определение понятия «перевозчик такси», напрямую связанное с платформенной занятостью.** Так, «перевозчик такси» понимается как физическое лицо, индивидуальный предприниматель или юридическое лицо, осуществляющее перевозку пассажиров и багажа через интернет-платформы и мобильные приложения. Проект обязывает водителей уведомлять местные власти перед началом работы, при этом соответствующая информация вносится в реестр. Этот статус предполагает медицинское освидетельствование водителей и техосмотр транспортных средств, которые в настоящее время распространяются только на официальные таксомоторные парки.[212]

Предполагается, что с 2025 года водители в Казахстане смогут напрямую сотрудничать с цифровыми платформами по предоставлению услуг такси. Пока же работать в этой сфере можно только после регистрации в качестве индивидуального предпринимателя или через таксопарк.[213]

В Кыргызстане работники платформ (особенно те, кто использует платформы по предоставлению услуг на месте), как правило, работают по патентам, которые являются

[208] https://www.cambridge.org/core/journals/international-labor-and-working-class-history/article/digital-platform-employment-in-kazakhstan-can-new-technologies-solve-old-problems-in-the-labor-market/E822F89BD59BACCFC8282C9C86C0AED4#en65
[209] https://www.zakon.kz/6391548-platformennaya-zanyatost-poyavilas-v-kazakhstane-chto-eto-znachit.html; https://iac.enbek.kz/ru/node/1457; Khasenov, M. (2023), 'Employment relationship and platform work: Global trends and case of Kazakhstan,' Labor Law Yearbook. Доступно на сайте https://dspace.spbu.ru/bitstream/11701/39122/1/195-201.pdf; https://iac.enbek.kz/ru/node/1457
[210] https://kz.kursiv.media/2023-10-27/lgtn-taxesforselfemployed/
[211] https://kapital.kz/economic/115656/pilot-po-platformennoy-zanyatosti-s-yandeks-taksi-zapustyat-s-1-iyulya.html
[212] https://legalacts.egov.kz/npa/view?id=14585064 ; https://kazpravda.kz/n/v-svyazi-s-aktivnym-razvitiem-platformennoy-zanyatosti-v-kazahstane-namereny-zakonodatelno-uregulirovat-dannuyu-sferu-osobenno-uslugi-taksi-i-kurerskoy-dostavki/
[213] https://kz.kursiv.media/2023-06-15/print990-mrkv-taxi/

формой регистрации индивидуальной трудовой деятельности или предпринимательства. Существует два вида патентов: патент на индивидуальную трудовую деятельность и патент на индивидуальное предпринимательство. **Более распространена работа с патентом на индивидуальную трудовую деятельность. Однако в платформенной экономике существует высокая степень неформальности.** По имеющимся оценкам, среди водителей, работающих через доминирующую на рынке платформу Yandex Go, менее половины работают официально по патенту (42%).[214] В последнее время платформы доставки стали требовать от работников регистрации патента, прежде чем они смогут начать работу. К примеру, компания Glovo с 2023 года обязывает курьеров иметь регистрацию патента. Начиная с апреля 2023 года, патент необходимо продлевать ежемесячно, иначе курьеры не получат свой доход от платформы за те дни, когда у них не было действующего патента.[215] Нужно отметить, что патент имеет ряд недостатков по сравнению с другими формами работы, например самозанятостью. Так, владельцы патентов должны ежемесячно платить за продление патента, что может создать сложности в случае, если в предыдущем месяце у работника был низкий заработок или он вовсе вовсе не имел заработка в этот период.[216]

В Таджикистане работа в качестве независимого подрядчика по контракту на оказание услуг наиболее распространена среди работников платформ, предоставляющих услуги на месте, особенно среди водителей приложений по вызову такси, тогда как среди курьеров и онлайн-работников платформ преобладают неформальные трудовые отношения.[217] В 2022 году в Трудовой кодекс[218] Республики Таджикистан были внесены две новые главы, регулирующие трудовые отношения «домашних работников»[219] и «надомных работников».[220] Однако они распространяются только на тех, кто имеет трудовой договор, и поэтому неприменимы к значительной части работников платформ. К категории «домашний работник» относятся платформенные работники, работающие по вызову офлайн, при формировании трудовых отношений через цифровую платформу. В свою очередь, к так называемым надомным работникам относятся работники онлайн-платформ – в тех случаях, когда трудовые отношения формируются посредством цифровых платформ. Однако трудовые договоры среди работников платформ встречаются редко.

Министерство труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан разрабатывает новую редакцию Закона «О занятости населения», которая будет предусматривать формирование механизмов регулирования платформенной занятости;[221] однако на момент написания настоящего отчёта никаких подробностей о готовящихся изменениях не было.

В Центрально-Азиатском регионе самозанятость, как отдельная правовая категория, существует только в Узбекистане, где она была введена в 2019 году. В рамках этого статуса работники могут пользоваться упрощённым налоговым режимом, платить пенсионные взносы и получать переводы в иностранной валюте, что делает его привлекательной альтернативой другим типам статусов. Примечательно, что самозанятые не должны платить подоходный налог,

[214] https://www.akchabar.kg/ru/news/legalizaciya-taksi-ezhegodno-budet-popolnyat-byudzhet-stolicy-na-100-mln-somov/
[215] https://delivery.glovoapp.com/kg/faq-types-of-cooperation/
[216] https://economist.kg/biznes/2022/07/27/samozanyatost-v-sfere-taksi-chto-specialnyj-nalogovyj-rezhim-mog-by-dat-kyrgyzstanu/
[217] На основе национальных полевых исследований.
[218] Трудовой кодекс Республики Таджикистан, 23.07.2016, № 1329, http://ncz.tj/content
[219] В соответствии с новыми нормами Трудового кодекса, «домашними работниками признаются работники, выполняющие работы (услуги) по ведению домашнего хозяйства у работодателей – физических лиц».
[220] Надомные работники – это «лица, заключившие трудовой договор с работодателем о выполнении работы на дому или в ином приспособленном для выполнения работы месте, личным трудом с использованием собственных материалов, оборудования, инструментов и приспособлений либо предоставленных работодателем или приобретённых за счёт средств работодателя», согласно новым нормам Трудового кодекса.
[221] Интервью с начальником отдела рынка труда и занятости Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан (23.06.2023, Душанбе).

но обязаны уплачивать минимальные социальные взносы, сумма которых составляет всего около 27 долларов США (330 000 сумов) в год.[222] Закон устанавливает перечень видов деятельности, которые могут осуществляться в рамках статуса самозанятости. В настоящее время в этот список входят **82 профессии, среди которых есть и те, что популярны на цифровых трудовых платформах**, такие как разработка программного обеспечения, перевод, маркетинг, репетиторство, уход за детьми, ремонтные работы, установка бытовой техники, мойка автомобилей, курьерские услуги и другие.[223] Совсем недавно **в этот список были добавлены водители такси**.[224] В 2020 году **впервые было дано чёткое определение онлайн-фриланса** как предоставления услуг самозанятым лицом через Интернет.[225]

Хотя статус самозанятости в Узбекистане не был специально разработан для регулирования платформенной занятости, он может привести к положительным изменениям, направленным на вывод платформенной работы из теневой экономики. В течение двух лет эта политика успешно вывела на открытый рынок более 1,5 миллиона человек и способствовала эффективному регулированию их деятельности.[226]

Политика в области цифровизации и развития цифровых навыков

Во всех странах Центральной Азии, рассматриваемых в данном исследовании, были определены политические меры и стратегии, направленные на ускорение цифровизации. Развитие цифровых навыков, электронных государственных услуг и ИКТ-инфраструктуры являются основными областями, на которых сосредоточены усилия правительств. Эти тенденции способны обеспечить дальнейший рост платформенной экономики, при этом решающую роль в этом процессе играет современная цифровая инфраструктура, квалифицированная рабочая сила, доступные государственные услуги и цифровизация бизнеса.

Цифровая инфраструктура

Развитие цифровой инфраструктуры является необходимым условием для цифровизации общества и экономики, включая использование цифровых платформ для работы как в онлайн-пространстве, так и в физическом пространстве. Однако, в настоящее время, страны Центральной Азии сталкиваются с проблемами в развитии цифровой инфраструктуры, что вызвано наличием пробелов в нормативно-правовой базе, ограниченностью частных инвестиций и недостаточным соединением с глобальным интернет-трафиком.[227] Основными проблемами являются высокая стоимость и низкая скорость широкополосной сети, а также неравный доступ к такому подключению (см. раздел «Интернет и цифровизация»). Это, в свою очередь, замедляет цифровую трансформацию правительств и экономики.[228]

В приведённой ниже таблице представлены **национальные стратегии и программы, направленные на решение вышеуказанных инфраструктурных проблем, при этом**

[222] https://www.gazeta.uz/ru/2021/08/05/self-employed/ ; https://lex.uz/ru/docs/4674893 ; https://kun.uz/ru/news/2023/02/01/tsifry-kotoryye-neobxodimo-znat-ot-brv-do-minimalnoy-pensii
[223] https://lex.uz/docs/4849605#4850820
[224] https://lex.uz/docs/6389639; https://kaktus.media/doc/464600_samozaniatost_kak_sovremennaia_yproshennaia_alternativa_ip.html
[225] https://lex.uz/docs/4849605
[226] По данным официального сайта Государственного налогового комитета Республики Узбекистан, по состоянию на сентябрь 2022 года количество самозанятых составило 1 866 139 человек. O'zbekiston Respublikasi Davlat soliq qo'mitasi, https://soliq.uz
[227] https://www.eurasian-research.org/publication/digital-central-asia-state-of-the-art/
[228] https://publicadministration.un.org/egovkb/en-us/Reports/UN-E-Government-Survey-2022

некоторые из этих стратегий и программ уже принесли положительные результаты. Например, в Узбекистане правительство сосредоточило значительные усилия на развитии ИКТ-инфраструктуры. С 2017 по 2022 год протяжённость волоконно-оптических линий связи в стране увеличилась почти в шесть раз.[229] Дальнейший прогресс в этой области ожидается в ходе реализации стратегии «Цифровой Узбекистан 2030». В Казахстане были достигнуты все целевые показатели по развитию цифровой инфраструктуры, установленные программой «Цифровой Казахстан 2018–2022». За последние годы Казахстан, Кыргызстан и Узбекистан добились заметного прогресса в расширении доступа к Интернету. В период с 2020 по 2022 год доля населения, пользующегося Интернетом, увеличилась на 7, 13 и 16 процентных пунктов соответственно.[230]

Таблица 8. Стратегии и программы развития цифровой инфраструктуры в Центральной Азии

Страна	Стратегия/программа	Основные задачи по развитию цифровой инфраструктуры
Казахстан	«Цифровой Казахстан 2018–2022» [231]	Повышение уровня широкополосного доступа во внутренней сети до 84,8%. Обеспечение 1 250 сельских населённых пунктов широкополосным доступом. Увеличение доли пользователей Интернета до 82%.
	Концепция цифровой трансформации, развития отрасли информационно-коммуникационных технологий и кибербезопасности (2023–2029 гг.)	Обеспечение доступа в Интернет в оставшихся 250 сельских населённых пунктах. Создание центров обработки данных по всей стране. Обеспечение населения и бизнеса высокоскоростным Интернетом – 100 Мбит/с.
Кыргызстан	«Цифровой Кыргызстан 2019–2023» [232]	Строительство центров обработки данных. Развитие волоконно-оптических линий связи с трансграничными выходами и покрытием по всей стране. Улучшение широкополосного доступа как в городских, так и в сельских районах. Развитие «умных городов» и технологий интернета вещей.
Таджикистан	Концепция цифровой экономики Республики Таджикистан (2019 г.)[233]	Обеспечение повсеместного широкополосного доступа. Развитие систем связи и цифровых платформ, включая переход с 2G на 3G/4G связь в сельской местности. Снижение стоимости и увеличение скорости доступа в Интернет.
Узбекистан	«Цифровой Узбекистан-2030» (2020 г.)[234]	Развитие цифровой инфраструктуры путём прокладки 20 тысяч километров волоконно-оптических линий связи и увеличения количества портов широкополосного доступа до 2,5 миллионов. Подключение всех населённых пунктов страны к сети Интернет со скоростью 10 Мбит/с.

[229] https://cabar.asia/en/national-digitalization-strategies-of-central-asian-states-challenges-and-opportunities
[230] https://publicadministration.un.org/egovkb/en-us/Reports/UN-E-Government-Survey-2020 ; https://publicadministration.un.org/egovkb/en-us/Reports/UN-E-Government-Survey-2022
[231] https://egov.kz/cms/ru/digital-kazakhstan
[232] https://www.gov.kg/ru/programs/12
[233] https://policy.asiapacificenergy.org/sites/default/files/Concept%20of%20the%20Digital%20Economy%20in%20the%20Republic%20of%20Tajikistan%20%28EN%29.pdf
[234] https://lex.uz/ru/docs/5031048?ONDATE=06.10.2020&ONDATE2=02.04.2021&action=compare

Ряд политических инициатив, направленных на **улучшение цифровой инфраструктуры** в регионе, также поддерживается международными донорами. В качестве примера можно привести следующие:

- В 2018 году Всемирный банк инициировал программу **Digital CASA (Цифровая Центральная Азия и Южная Азия),** призванную решить проблему доступности, скорости и цены широкополосного Интернета путём соединения Центральной и Южной Азии с помощью оптоволоконных кабелей. Это, в свою очередь, должно способствовать расширению услуг электронного правительства и получению доходов в регионе с помощью цифровых технологий.[235] Странами-участниками этого проекта являются Кыргызстан,[236] Таджикистан,[237] Афганистан и Пакистан. Помимо развития инфраструктуры, программа предусматривает индивидуальные компоненты для каждой страны, включающие развитие навыков, цифровую экономику и другие направления (более подробная информация об этих компонентах представлена в разделах ниже).
- Инициатива «**Цифровая связь Центральной Азии» (Central Asia Digital Connectivity)** была запущена ЕС в 2022 году. Она направлена на расширение цифрового доступа для бизнеса и граждан путём инвестирования в инфраструктуру спутниковой связи. Проект предусматривает строительство пяти станций с точками обмена интернет-трафиком и зелёными центрами обработки данных, связанными с широкополосной инфраструктурой в Казахстане, Кыргызстане, Таджикистане и Узбекистане. Помимо развития инфраструктуры, будет оказана техническая поддержка в сферах реформирования телекоммуникаций, кибербезопасности и защиты персональных данных.[238]
- В Казахстане будет создан **Центр цифровых решений ООН для устойчивого развития стран Центральной Азии**.[239]
- Также, **Китай инвестирует в свою инициативу «Цифровой Шёлковый путь»**, которая была представлена в 2015 году как часть китайской инициативы «Пояс и путь». Проект «Цифровой Шёлковый путь» даёт Китаю возможность оказывать техническую и финансовую поддержку ряду стран, в том числе региону Центральной Азии, направленную на развитие цифровой инфраструктуры (сетей 5G, центров обработки данных, «умных городов» и т. п.). Программы в рамках этой инициативы в основном осуществляются частным сектором и включает в себя целый ряд разнообразных мероприятий, а не представляют собой единую стратегию.[240] В Центральной Азии большинство проектов было осуществлено в Казахстане и Узбекистане, а в Кыргызстане и Таджикистане основное внимание уделялось проектам «умных городов».[241] Однако общественность восприняла проекты в рамках этой инициативы неоднозначно. Например, использование китайского оборудования для создания «умных городов» вызвало критику со стороны местных заинтересованных лиц из-за опасений по поводу сбора данных компаниями-поставщиками оборудования.[242]

[235] https://www.unescap.org/sites/default/files/Digital%20Central%20Asia%20South%20Asia%20%28CASA%29%20Program%2C%20World%20Bank.pdf
[236] https://projects.worldbank.org/en/projects-operations/project-detail/P160230?lang=en&tab=overview
[237] https://ewsdata.rightsindevelopment.org/projects/p171382-digital-casa-tajikistan/
[238] https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_22_6963
[239] https://astanatimes.com/2023/05/kazakh-initiative-to-establish-un-digital-solution-center-receives-unanimous-support-at-un-regional-commission/
[240] https://www.eurasiagroup.net/files/upload/Digital-Silk-Road-Expanding-China-Digital-Footprint-1.pdf
[241] https://e-cis.info/news/566/107475/
[242] https://www.rosalux.de/en/news/id/45540/die-digitale-seidenstrasse-herausforderungen-und-chancen-fuer-zentralasien

Электронное правительство и цифровизация бизнеса

Уровень развития электронного правительства в Центрально-Азиатском регионе неоднозначен, однако во всех четырёх странах, являющихся объектом данного исследования, заметна тенденция к росту в этом аспекте. По данным исследования ООН по электронному правительству 2022 г., Кыргызстан, Таджикистан и Узбекистан входят в группу стран с «высоким» индексом развития электронного правительства, а Казахстан находится в группе с «очень высоким» индексом развития электронного правительства.[243] Этим изменениям способствовала работа, проведённая в рамках национальных стратегий и программ цифровой трансформации (см. таблицу ниже).

Таблица 9. Стратегии и программы развития электронного правительства в Центральной Азии

Страна	Стратегия/программа	Основные задачи в области цифрового правительства	Основные задачи в области цифровой экономики
Казахстан	«Цифровой Казахстан 2018–2022»[244]	Достижение целевого показателя в 80% для государственных услуг, предоставляемых в цифровом формате.	Цифровизация отраслей экономики и создание инновационной экосистемы. Достижение доли электронной коммерции в общем объёме розничной торговли на уровне 2,6%. Увеличение доли средних и крупных предприятий, использующих цифровые технологии, до 11%. Увеличение использования безналичных платежей на 35%. Достижение 30-го места в Индексе развития ИКТ.
	Концепция цифровой трансформации, развития отрасли информационно-коммуникационных технологий и кибербезопасности (2023–2029 гг.)[245]	Достижение целевого показателя в 100% для государственных услуг, предоставляемых в цифровом формате.	Увеличение объёма экспорта IT-услуг. Достижение 41-го места в Глобальном инновационном индексе.
Кыргызстан	Программа Taza Koom	Развитие электронного правительства.	-
	«Цифровой Кыргызстан 2019–2023»[246]	Достижение целевого показателя в 80% для государственных услуг, предоставляемых в цифровом формате. Достижение 72-го места в Индексе развития электронного правительства.	Цифровизация сельского хозяйства, производства и туризма. Достижение 86-го места по индексу развития ИКТ. Стимулирование развития электронной коммерции.

[243] https://publicadministration.un.org/egovkb/en-us/Reports/UN-E-Government-Survey-2022
[244] https://egov.kz/cms/ru/digital-kazakhstan
[245] https://www.zakon.kz/nauka/6391650-utverzhdena-kontseptsiya-tsifrovoy-transformatsii-i-razvitiya-otrasli-tekhnologiy-do-2029-goda.html
[246] https://www.gov.kg/ru/programs/12

Таджикистан	Концепция цифровой экономики в Республике Таджикистан (2019 г.) [247]	Переход к цифровому правительству.	Укрепление нормативно-правовой базы для цифровизации. Цифровизация ключевых сфер экономики (энергетика, добывающая промышленность, сельское хозяйство) и создание новых секторов (финтех).
Узбекистан	Постановление «О мерах по повсеместному внедрению цифровой экономики и электронного правительства» (2020 г.)	Внедрение цифровых технологий в работу государственных служб.	Внедрение цифровых технологий в работу предприятий. Подготовка IT-специалистов. Оказание всесторонней поддержки IT-предпринимательству.
	Стратегия развития нового Узбекистана (2022–2026)[248]	Цифровизация всех государственных услуг к 2026 году.	Продвижение цифровизации в различных секторах, включая образование, здравоохранение и финансы.
	«Цифровой Узбекистан 2030» (2020 г.) [249]	Совершенствование услуг электронного правительства и цифровизация государственного управления, внедрение системы мобильной идентификации для доступа к государственным услугам и цифровых паспортов для граждан.	Проведение цифровой трансформации коммерческих банков путём обеспечения предоставления ими широкого спектра онлайн-услуг, включая продажу кредитных продуктов, и дистанционное открытие депозитных и расчётных счетов. Предоставление юридическим лицам, являющимся резидентами Республики Узбекистан, возможности получения статуса резидента Технологического парка по программным продуктам и информационным технологиям. Предоставление услуг по обучению информационным технологиям, разработке и внедрению программного и аппаратного оборудования, робототехники, экспорту информационных услуг, хранению и обработке данных.

В рамках принятых стратегий заметен прогресс в развитии электронного правительства. В Казахстане программа «Цифровой Казахстан 2018–2022» привела к улучшению цифровых государственных услуг и нормативно-правовых условий для цифровой трансформации.[250] По состоянию на 2023 год 92% всех государственных услуг предоставляются в цифровом формате.[251] В Кыргызстане по состоянию на 2023 год многие государственные услуги уже доступны онлайн. Например, патенты на индивидуальную трудовую деятельность/предпринимательство, которые являются в этой стране наиболее распространённой формой регистрации для платформенных работников, предоставляющих услуги на месте, теперь выдаются в электронном виде; тем не менее в стране еще много возможностей для дальнейшего развития в этом направлении. В Таджикистане цифровизация включена в более широкую политику развития. Предоставление онлайн-услуг в этой стране

[247] https://policy.asiapacificenergy.org/sites/default/files/Concept%20of%20the%20Digital%20Economy%20in%20the%20Republic%20of%20Tajikistan%20%28EN%29.pdf
[248] https://cabar.asia/en/national-digitalization-strategies-of-central-asian-states-challenges-and-opportunities
[249] https://lex.uz/uz/docs/5031048?ONDATE=13.06.2023&ONDATE2=30.11.2021&action=compare
[250] https://www.oecd-ilibrary.org/sites/368d4d01-en/index.html?itemId=/content/publication/368d4d01-en#section-d1e721-27992c7fd0
[251] https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2300000269#z13

замедляется из-за неравномерного распределения цифровой инфраструктуры.[252] В Узбекистане в 2022 году 56% государственных услуг были доступны в цифровом формате, а новые стратегии нацелены на перевод всех государственных услуг в цифровой формат к 2026 году.[253] По данным исследования ООН по электронному правительству, Узбекистан вошёл в число тех развивающихся стран, не имеющих выхода к морю, где в период с 2020 по 2022 год наблюдалось наиболее интенсивное улучшение в электронном правительстве. Эта страна имеет большие шансы войти в группу с высоким индексом развития электронного правительства.[254]

Цифровизация бизнеса – ещё один приоритет для правительств стран Центральной Азии. Основные цели включают цифровизацию приоритетных отраслей экономики, разработку и внедрение передовых цифровых технологий, а также увеличение объёма IT-услуг внутри страны и для их экспорта. Имеющиеся результаты завершённых программ неоднозначны. В Казахстане в 2022 году цифровые технологии использовали 7,8% средних и крупных предприятий при целевом показателе 11%. В то же время использование безналичных платежей росло значительно более быстрыми темпами, чем ожидалось, и достигло 175%. Однако цифровизации частного сектора по-прежнему препятствует плохое качество мобильного Интернета и низкий уровень покрытия в сёлах и малых городах.[255] В Узбекистане за последние годы вырос объём ИКТ-услуг и их экспорт, а также доля цифровой экономики в ВВП страны.[256]

Для поддержки роста цифровой экономики и инноваций в ряде стран Центральной Азии созданы IT-парки и хабы. Их деятельность включает в себя наставничество и акселерацию, обучающие курсы для широкой общественности, а в некоторых случаях – специальный налоговый режим для компаний, являющихся резидентами IT-парков.[257]

Цифровые навыки и навыки работы на онлайн-платформах

Цифровая грамотность необходима для эффективного использования услуг электронного правительства и участия в онлайн-экономике. Поэтому **ряд инициатив в Центрально-Азиатском регионе направлен на обучение людей цифровым навыкам** и подготовку граждан к меняющимся требованиям цифровой экономики (см. **Error! Reference source not found.**).

Эти инициативы в основном нацелены на развитие базовой цифровой грамотности и ориентированы на более широкие слои населения, находящиеся в относительно неблагоприятном положении, такие как сельские жители и женщины. Такие проекты, как «DigiKonush – Построение прозрачного будущего в сельских сообществах через цифровизацию» и «Sanarip Insan – Цифровой гражданин», которые осуществляются в Кыргызстане, **направлены на повышение цифровой грамотности**, **что позволяет преодолеть цифровой разрыв между городом и деревней**, а также способствует расширению экономических возможностей женщин и молодёжи, живущих в сельских районах. В Узбекистане курсы цифровой грамотности были включены в школьную программу, а для взрослых были созданы центры обучения цифровым навыкам. В Казахстане в рамках стратегии «Цифровой Казахстан» были реализованы комплексные инициативы, направленные на повышение уровня цифровой грамотности населения по всей стране. В ближайшие годы особое внимание будет уделено повышению уровня цифровой грамотности сельского населения.

[252] https://publicadministration.un.org/egovkb/en-us/Reports/UN-E-Government-Survey-2022
[253] https://www.eurasian-research.org/publication/digital-central-asia-state-of-the-art/
[254] https://publicadministration.un.org/egovkb/en-us/Reports/UN-E-Government-Survey-2022
[255] https://www.oecd-ilibrary.org/sites/368d4d01-en/index.html?itemId=/content/publication/368d4d01-en#section-d1e721-27992c7fd0
[256] https://www.eupoliticalreport.eu/uzbekistan-in-the-process-of-digitalization/
[257] https://it-park.uz/ru/itpark ; https://it-park.uz/ru/itpark/about ; https://astanahub.com/en/l/h/about-us

Специализированные цифровые навыки также учитываются в рамках инициатив по развитию навыков. Например, в Узбекистане более миллиона человек, в основном люди молодого возраста, приняли участие в масштабном проекте «Один миллион узбекских программистов» (One Million Uzbek Coders – OMUC), в рамках которого изучались навыки анализа данных, разработки программного обеспечения для Android, фронтенд- и фулстек-разработки. В Казахстане парк информационных технологий Astana Hub предлагает ряд курсов по IT.

Несколько стран Центральной Азии признали растущее значение онлайн-платформ как неотъемлемого компонента цифровой экономики, а также возможностей, которые этот вид трудоустройства может предоставить местной рабочей силе. Например, в Узбекистане был создан Национальный центр фриланса для поддержки тех, кто работает через цифровые трудовые платформы. Кроме того, был создан специальный веб-сайт для оказания информационной поддержки будущим фрилансерам. В Таджикистане усилия были сосредоточены на развитии возможностей онлайн-работы для молодёжи.

Таблица 10. Программы в области развития цифровых навыков в Центральной Азии

Страна	Программа	Описание
Казахстан	«Цифровой Казахстан»[258]	В 2018 году в каждом регионе Казахстана (в районных центрах, сёлах и городах) были проведены бесплатные курсы по развитию у населения страны базовых навыков цифровой грамотности. Обучение проводилось для всех желающих и было сосредоточено на четырёх направлениях: • «Базовые цифровые навыки». Сюда входит: уверенное пользование персональным компьютером и ноутбуком, мобильными устройствами, Интернетом, а также основные аспекты безопасности и защиты данных. • «Электронное правительство и электронные государственные услуги». Тема охватывает навыки работы с порталом электронного правительства, включая получение необходимых электронных государственных услуг онлайн, не выходя из дома. • «Открытое правительство». Обучение по данной теме ориентировано на навыки использования четырёх компонентов портала открытого правительства: открытых данных, открытых нормативных актов, открытого диалога и бюджетов. • «Электронная коммерция». Этот учебный блок включает в себя навыки, необходимые для приобретения, продажи и продвижения товаров и услуг в Интернете. За первую неделю проекта в обучении приняли участие более 140 000 человек.
	«Концепция государственной молодёжной политики на 2023–2029 годы»[259]	Планируется организовать курсы цифровой грамотности и социальные сервисы для молодёжи, живущей в сёлах.
	Акселерационная программа Smart Zholy[260]	Эта программа, запущенная в 2014 году, ориентирована на молодых казахстанских программистов и стартаперов, которые смогут представить свои идеи ведущим азиатским венчурным фондам и создать новые инновационные продукты и услуги в партнёрстве с международными компаниями. Программа доступна в 14 областных центрах, а также в Алматы и Астане.

[258] https://egov.kz/cms/en/articles/digital_literacy
[259] https://primeminister.kz/en/news/working-by-template-not-to-work-alikhan-smailov-on-implementation-of-new-youth-policy-concept-23408
[260] https://fnn.kz/ru/projects/42

Страна	Программа	Описание
		Проект реализуется при поддержке Фонда Нурсултана Назарбаева в партнёрстве с Echelon Asia Summit – ведущей стартап-платформой в Юго-Восточной Азии.
	Образовательные программы Astana Hub[261]	Astana Hub – это технопарк и акселератор IT-стартапов, предлагающий ряд курсов, таких как «Школа стартапов», «Школа фриланса», курс No Code (обучение созданию прототипов без навыков программирования) и Tech Orda, являющийся курсом по информационным технологиям.
Кыргызстан	«Цифровые навыки и возможности трудоустройства молодёжи в цифровой экономике в Кыргызской Республике»	Программа направлена на повышение потенциала системы формального образования для удовлетворения потребностей цифровой экономики. Это достигается за счёт установления новых стандартов цифровых навыков и укрепления институциональных возможностей технических университетов и профессиональных лицеев в Бишкеке и Оше. Программа финансируется ПРООН. [262]
	«DigiKonush – Построение прозрачного будущего в сельских общинах Кыргызстана посредством цифровизации» [263]	Реализуется Центром гражданских инициатив «Лидер» в партнёрстве с Эстонским центром международного развития и при поддержке ЕС. Программа направлена на повышение цифровой грамотности среди женщин и молодёжи в сельской местности. В трёх областях Кыргызстана уже открыты центры цифровых навыков для сельских женщин и молодёжи.
	«Sanarip Insan» («Цифровой гражданин»)[264]	Проект был запущен Советом Европейского соседства совместно с общественным объединением «Кыргызское интернет-сообщество» при финансовой поддержке Европейского союза. Он предусматривает новые возможности для развития цифровой грамотности населения, предоставления знаний о цифровой и зелёной экономике молодым людям и женщинам, проживающим в сельской местности, а также подготовки профессиональных кадров для работы в цифровой сфере.
	Меморандум о взаимопонимании с Yandex Go	В мае 2023 года министр труда и социальной защиты Кыргызстана и генеральный директор Yandex Go подписали меморандум о взаимопонимании по развитию социальных и образовательных проектов и платформенной занятости.[265] Меморандум предусматривает развитие образовательных проектов – от цифрового маркетинга до программирования.
Таджикистан	«Концепция цифровой экономики в Республике Таджикистан»	Концепция предусматривает подготовку высококвалифицированных кадров для ведения цифровых проектов, а также создание системы подготовки квалифицированных кадров как в вузах, так и на предприятиях, а также для развития цифровых навыков у населения в целом. Эта программа предполагает разработку многоэтапного плана непрерывного профессионального развития государственных служащих,

[261] https://astanahub.com/en/l/h/about-us
[262] https://www.undp.org/kyrgyzstan/projects/digital-skills-and-youth-employment-opportunities-digital-economy-kyrgyz-republic
[263] Project Digital skills trainings for local trainers “DigiKonush”. (2022), Доступно на сайте https://euprojects.kg/en/news/digital-skills-trainings-for-local-trainers-project-digikonush-building-a-transparent-future-in-rural-communities-of-kyrgyzstan-via-digitalization/
[264] Project “Sanarip Insan – Digital Citizen”. (2022), Доступно на сайте https://isoc.kg/projects/sanarip-insan-digital-citizen/
[265] https://kaktus.media/doc/481153_mintryda_kr_i_iandeks.taksi_podpisali_memorandym_o_vzaimoponimanii.html

Страна	Программа	Описание
		которые будут участвовать в цифровых изменениях, а также в цифровой экосистеме.
	Создание центров дистанционного трудоустройства[266]	Министерство труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан в рамках совместного проекта с Представительством ЮНИСЕФ в Таджикистане, работает над созданием Центров дистанционного трудоустройства, предназначенных для обучения молодых граждан использованию цифровых трудовых платформ для поиска оплачиваемой работы и трудоустройства на цифровых (онлайн) платформах. В настоящее время создано пять таких центров.
	Цифровой Аутсорсинг[267]	Проект был запущен в 2022 году Министерством труда, миграции и занятости населения совместно с Представительством ЮНИСЕФ в Таджикистане. Проект способствует развитию удалённой работы среди молодёжи, в том числе через онлайн-платформы.
Uzbekistan	«Цифровой Узбекистан-2030» (2020 г.)[268]	Программа предусматривает ряд мер: • введение с 2021 года системы компенсации, размером до 50%, на затраты граждан при получении международных IT-сертификатов по системному администрированию, управлению базами данных и облачными платформами, информационной безопасности и другим востребованным направлениям; • открытие центров обучения населения (особенно молодого поколения и женщин) цифровым технологиям в каждом районе и городе на базе существующих объектов инфраструктуры; • поэтапное создание к концу 2023 года более 200 специализированных школ с углублённым изучением информатики и информационных технологий для творческого развития и обучения учащихся основам компьютерного программирования; • совершенствование цифровых навыков государственных служащих путём организации их обучения информационным технологиям на базе профильных высших учебных заведений.
	«Один миллион узбекских программистов» (One Million Uzbek Coders – OMUC)[269]	Цель программы – обучить миллион человек по четырём направлениям: анализ данных, разработка программного обеспечения для Android, фронтенд- и фулстек-разработка. Проект осуществляется при поддержке ОАЭ. Всего обучение прошли 1 175 933 человека, при этом 90% учащихся были школьного возраста, 47% – девушки.
	Национальный центр фрилансеров[270]	Согласно с планами Министерства народного образования Республики Узбекистан, на базе IT-парка будет создан Национальный центр фрилансеров. Центр будет проводить обучение по разработке веб-сайтов и мобильных приложений, а также оказывать поддержку фрилансерам в поиске работы. Кроме того, фрилансеры, являющиеся резидентами центра, получат свидетельства о временном трудоустройстве, в которых будет указан их опыт работы. Резиденты также будут иметь возможность принимать иностранные платежи без банковских комиссий.
	www.myfreelance.uz	Министерство цифровых технологий Узбекистана совместно с Центром исследований цифровой экономики, Государственным налоговым

[266] Интервью с начальником отдела рынка труда и занятости Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан (23.06.2023, Душанбе)
[267] https://www.unicef.org/tajikistan/stories/digital-outsourcing-help-girls-tajikistan-transit-decent-work-life
[268] https://lex.uz/uz/docs/5031048?ONDATE=13.06.2023&ONDATE2=30.11.2021&action=compare
[269] https://it-park.uz/en/itpark/news/one-million-uzbek-coders-finalists-determined
[270] Uzbekistan eyes setting up national freelancer center (trend.az)

Страна	Программа	Описание
		комитетом, Центром инноваций, технологий и стратегий (ITSM) и рядом национальных и международных университетов создали сайт для оказания методической поддержки фрилансерам. На сайте размещено руководство для начинающих фрилансеров, полезные советы, которые пригодятся им в работе, а также бесплатные видеокурсы.

Основные выводы и рекомендации

SWOT-анализ

Чтобы определить основные возможности и вызовы онлайн-работы и платформенной занятости в Центральной Азии, наша исследовательская группа провела SWOT-анализ, основанный на результатах кабинетных исследований и сбора данных на уровне стран. Система SWOT позволяет обобщить сильные и слабые стороны, возможности и угрозы, связанные с онлайн-работой и платформенной занятостью в регионе. Данный анализ сосредоточен на трёх основных сферах: занятость, условия труда и развитие навыков.

Платформенная экономика обладает значительными преимуществами, предоставляя работникам возможности трудоустройства, повышения уровня дохода, увеличения гибкости, а в некоторых случаях и для развития навыков. Однако эти преимущества сосуществуют со слабой социальной защитой, ограниченными трудовыми правами, нерегулярной структурой доходов, ограниченным развитием навыков и уклонением от уплаты налогов. В более широком масштабе платформенная экономика обладает потенциалом для борьбы с нехваткой качественных рабочих мест в регионе и решения проблемы отсутствия перспектив для молодёжи и женщин. Это особенно важно для экономически менее развитых стран региона, таких как Таджикистан. Тем не менее, важно не рассматривать онлайн-экономику и платформенную экономику как решение проблемы безработицы, поскольку она может сопровождаться неравным доступом лишь к небольшому количеству высококачественных рабочих мест. Кроме того, чтобы воспользоваться возможностями, предоставляемыми платформенной экономикой, необходимо укреплять интернет-инфраструктуру в регионе, продолжать развивать необходимые навыки и совершенствовать регулирование новых форм труда. Хотя Казахстан, как наиболее развитая экономика региона, находится в более выгодном положении для использования преимуществ платформенной экономики, другим странам необходимо продолжать наращивать потенциал. Резюме SWOT-анализа представлено в таблице ниже.

Таблица 11. Онлайн-работа и платформенная занятость в регионе ЦА: SWOT-анализ

Сильные стороны	Слабые стороны
Новые возможности трудоустройства Интеграция молодёжи и женщин на рынке труда Низкие входные барьеры на платформах по предоставлению услуг на месте Возможности высокого заработка как при онлайн-работе на цифровых платформах, так и при платформенной занятости с предоставлением услуг на месте Возможности повышения квалификации без отрыва от работы на трудовых онлайн-платформах Гибкий график работы	Незадекларированная работа и уклонение от уплаты налогов Недостаток социальной защиты и трудовых прав работников Нерегулярные доходы, особенно на онлайн-рынках труда Отсутствие или недостаточный доступ к возможностям повышения квалификации и сертификации Проблема потери квалификации при платформенной занятости с предоставлением услуг на месте

Возможности	Сложности
Повышение качества рабочих мест в регионе Возможность трудоустройства для выпускников благодаря онлайн-фрилансу и платформенной занятости Интеграция на рынок труда уязвимых групп, включая лиц с ограниченными физическими возможностями, (возвратных) мигрантов Развитие навыков, востребованных на местном и мировом рынках труда Замена миграции и «утечки умов» из страны Привлечение высококвалифицированных мигрантов	Высокая глобальная конкуренция на онлайн-рынках труда и неравный доступ к работе Пробелы в цифровой инфраструктуре и её доступности Недостаточные цифровые, профессиональные, деловые и языковые навыки Недостаточное признание новых форм занятости в нормативно-правовых актах и политике

Ориентиры политики

Для продвижения онлайн-работы на цифровых платформах и платформенной занятости с предоставлением услуг на месте, а также для обеспечения положительного влияние этих сфер занятости на работников, бизнес и государства в Центральной Азии, необходимо разработать политику в ключевых областях. В частности, необходимо принять меры для приведения регулирования рынка труда в соответствие с тенденциями развития платформенной экономики, а также поддержать развитие навыков, необходимых для участия в платформенной экономике, и обеспечить достаточный уровень цифровизации для её роста. В таблице ниже приведены основные политические ориентиры, сформулированные исходя из результатов данного исследования. В последующих разделах представлено подробное рассмотрение этих основных направлений политики.

Таблица 12. Краткое изложение основных ориентиров политики

Рынок труда и занятость	Развитие навыков и человеческого капитала	Цифровизация
• Определение статуса занятости онлайн-работников цифровых платформ и работников платформ по предоставлению услуг на месте и признание этого статуса на политическом уровне • Обеспечение социальной защиты работников	• Улучшение основных цифровых навыков студентов и трудоспособного населения в целом • Предоставление доступа к микротренингам по развитию специфических для данной области навыков • Поощрение самостоятельного	• Улучшение инфраструктуры ИКТ и обеспечение её инклюзивности • Упорядочение электронных государственных услуг для самозанятых лиц • Содействие цифровой

• Борьба с неформальностью в платформенной экономике • Мониторинг тенденций в платформенной экономике • Информирование об административных процедурах, связанных с самозанятостью • Обеспечение занятости молодёжи с помощью цифровых платформ • Содействие участию женщин в платформенной экономике	обучения, начиная с раннего возраста • Повышение уровня владения английским языком • Предоставление возможностей для развития предпринимательских навыков • Обеспечение лучшего признания и демонстрации навыков на цифровых платформах	трансформации в частном секторе

Рынок труда и занятость

Для того чтобы в полной мере воспользоваться преимуществами платформенной экономики, прежде всего необходимо внедрить соответствующие политические меры на рынке труда. Эти политические шаги должны быть направлены на регулирование статуса занятости работников и обеспечение их социальной защиты, борьбу с неформальностью, обеспечение интеграции молодёжи и женщин на рынке труда, а также содействие людям, заинтересованным платформенной занятостью, для их эффективной интеграции в эту сферу. Эти меры трудовой политики актуальны как для онлайн-работников цифровых фриланс-платформ, так и для тех, кто работает через платформы, предоставляющие услуги на месте.

Уточнение статуса занятости и налоговых обязательств платформенных работников и фрилансеров является основополагающим шагом на пути к защите трудовых прав и обеспечению юридического соблюдения таких прав и обязанностей. В этом отношении уже предприняты некоторые значимые действия, благодаря чему регулирование платформенной занятости в Центральной Азии вышло на более высокий уровень по сравнению с другими регионами (к примеру, регион Южного и Восточного Средиземноморья и страны Восточного партнёрства). В Казахстане законодательные изменения в основном направлены на регулирование платформенной занятости, связанной с предоставлением услуг на месте. Наиболее заметные поправки касаются определения основных понятий платформенной занятости, введения положений о заключении трудовых договоров с работниками на определённых типах платформ для предоставления услуг на месте,[271] а также разработки специализированного налогового режима и социальных отчислений для платформенных работников. В Узбекистане онлайн-фриланс и ряд профессий на платформах по предоставлению услуг на месте (например: водители, курьеры, работники клининга и другие), были определены как профессии, работники которых имеют право на получение особого статуса самозанятости. Благодаря упрощённой процедуре регистрации и благоприятному налоговому режиму эта

[271] Новые положения в основном касаются платформ, предлагающих транспортные или курьерские услуги. Трудовой кодекс проводит различие между такими платформами и платформами краудворкинга (например, Naimi.kz, Megamaster.kz, Upwork), разъясняя при этом, что в первом случае необходимо заключать трудовые договоры, в то время как на платформах краудворкинга отношения между работником и платформой не должны классифицироваться как трудовые и подпадают под гражданско-правовое регулирование.

политическая мера обладает потенциалом для того, чтобы вывести платформенных работников из теневой экономики и обеспечить им социальную защиту.[272] Однако в Таджикистане и Кыргызстане подобных инициатив пока нет, а в Казахстане трудовые договоры для зависимых работников платформ по предоставлению услуг на месте по-прежнему не являются обязательными, несмотря на то что был создан судебный прецедент, признающий курьера Glovo наёмным работником (см. раздел «**Error! Reference source not found.**»). Хотя инициативы в Узбекистане и Казахстане представляют собой важные первые шаги на пути регулирования платформенной занятости в регионе, общее региональное регулирование платформенной занятости по-прежнему отстаёт от аналогичных усилий по регулированию платформенной экономики в ЕС.[273] Директива о регулировании платформенной занятости в ЕС направлена на обеспечение того, чтобы людям, работающим на/через цифровые платформы, предоставлялся статус занятости, соответствующий их фактическим трудовым обязанностям и условиям труда, в целях противодействия ложной самозанятости. Это означает, что работники платформ также могут быть классифицированы как наёмные работники и получать соответствующие права и льготы, предоставляемые лицам, работающим по найму, если их условия работы соответствуют установленным критериям занятости, таким как наличие контроля и руководства со стороны платформы. Вслед за принятием Директивы на уровне ЕС, государства-участники должны будут установить опровержимую презумпцию занятости на национальном уровне. Эта инициатива ЕС может послужить важной моделью для разработки местных политических мер в странах этого региона. Законодатели в Центральной Азии должны понимать важность регулирования новых форм труда и продолжать включать их в существующую правовую базу. Хотя трудовые договоры могут быть подходящим вариантом для некоторых форм локальной занятости посредством платформ, создание условий для самозанятости и упорядочение юридических обязательств самозанятых лиц представляется наиболее многообещающим способом регулирования платформенной занятости. Крайне важно, чтобы при регулировании платформенной экономики правительство находило баланс между гибкостью рынка труда и созданием рабочих мест, с одной стороны, и защитой качества рабочих мест и прав работников – с другой. [274]

Из-за сложности регулирования платформенной экономики **трансформационные сдвиги в отношении статуса работников могут значительно затянуться, и поэтому могут потребоваться краткосрочные инициативы, направленные на социальную защиту работников.** Пока же в регионе ЦА многие онлайн-работники и работники платформ по предоставлению услуг на месте оказываются без социальной и правовой защиты из-за неформального характера их трудовой деятельности. Следовательно, краткосрочные инициативы могут быть направлены на расширение медицинских и социальных льгот, предназначенных для лиц, имеющих нетипичную форму занятости. Например, платформы можно стимулировать к принятию добровольных инициатив по предоставлению социальных льгот работникам, как например инициатива «Забота о курьерах» (The Pledge) от компании Glovo.[275] Хотя правительства не могут обязать платформы принять такие инициативы в краткосрочной перспективе, платформы можно поощрять посредством диалога, финансовых стимулов или разъяснений о том, что они не будут рассматриваться по закону как работодатели только потому, что предоставляют такие льготы.

[272] По данным официального сайта Государственного налогового комитета Республики Узбекистан, по состоянию на сентябрь 2022 года количество самозанятых лиц в стране составило 1 866 139. O'zbekiston Respublikasi Davlat soliq qo'mitasi, https://soliq.uz

[273] См. подробнее: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_6605 и Права работников платформ: Совет согласовывает свою позицию - Консилиум (europa.eu)

[274] Datta, N., Rong, C., Singh, S., Stinshoff, C., Iacob, N., Nigatu, N. S., Klimaviciute, L. (2023), *Working without borders: The promise and peril of online gig work,* World Bank, Washington, DC. Доступно на сайте https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/ebc4a7e2-85c6-467b-8713-e2d77e954c6c.

[275] https://www.thecourierspledge.com/

Кроме того, повсеместная неформальность не только негативно влияет на работников, но и создаёт нагрузку на государственный бюджет. Поэтому **крайне важны как краткосрочные, так и долгосрочные меры, направленные на решение вопроса трудовой неформальности.** Это может быть достигнуто путём усиления контроля за соблюдением законодательства локальными платформами и повышения прозрачности трансграничных финансовых операций. Однако это может оказаться непростой задачей, поскольку экономика стран Центральной Азии, за исключением Казахстана, преимущественно неформального характера.

Одной из основных проблем регулирования платформенной экономики, с которой сталкиваются правительства, является недостаток информации об этом виде деятельности, поскольку для принятия обоснованных решений необходимы актуальные данные. В Центральной Азии, на сегодняшний день, существует очень мало данных и исследований по онлайн-работе и платформенной занятости, а аналитические оценки, сделанные в развитых странах, могут оказаться не самыми актуальными в данном контексте. Таким образом, чтобы иметь возможность регулировать платформенную экономику, страны должны создать системы для мониторинга развития платформенной деятельности, к примеру, путем укрепления потенциала для сбора и анализа данных. Сбор соответствующей информации о платформенной экономике также может дать руководящим органам стран возможность играть более активную роль в поддержке и улучшении платформенной занятости.

Не менее **важно, чтобы работники платформ хорошо разбирались в административных процедурах, связанных с их занятостью.** Люди, работающие посредством платформ, должны иметь свободный доступ к рекомендациям, касающимся режимов налогообложения, регистрации бизнеса, последствий для социального обеспечения и различных мер государственного регулирования, необходимых не только для соблюдения требований законодательства, но и для защиты своих прав. Этого можно достичь с помощью создания курсов или комплексных руководств, информирующих работников о требованиях к различным категориям занятости в их странах. Наглядным примером такой практики является www.myfreelance.uz – правительственный проект, помогающий онлайн-фрилансерам ориентироваться в сложных административных процедурах.

Если рассматривать региональную специфику ЦА в более широкой перспективе, то онлайн-работа и платформенная занятость могут быть использованы как инструменты для более активного трудоустройства молодого поколения и женщин.

Во-первых, **трудовые платформы потенциально могут компенсировать нехватку качественных рабочих мест для молодёжи Центральной Азии**. Это особенно актуально для менее развитых стран региона, учитывая высококвалифицированную работу, доступную на платформах по онлайн-работе. Однако важно признать, что для успешной работы на таких платформах обычно требуется наличие образования, а иногда и опыт работы. Таким образом, политика должна быть направлена на предоставление возможностей для приобретения опыта и развития навыков до выхода на онлайн-рынок труда.[276] Платформы по предоставлению услуг на месте, напротив, предлагают более доступные рабочие места с намного более низкими входными барьерами и более высокими заработками, хотя при таком виде занятости часто не хватает стабильности, а также возможностей для повышения квалификации и карьерного роста. Таким образом, руководства стран должны найти баланс между обеспечением занятости и высокими заработками, с одной стороны, и развитием навыков – с другой.

Во-вторых, **онлайн-работа обладает значительным потенциалом для расширения прав и возможностей женщин**, **предлагая им гибкость и более высокий заработок**. По всему

[276] https://www.oii.ox.ac.uk/news-events/news/how-workers-learn-skills-in-the-online-platform-economy-and-how-platforms-policies-and-learning-providers-can-support-them/

региону ЦА общий уровень трудоустроенности женщин в регионе ниже, чем у мужчин, и они обычно работают на более низкокачественных рабочих местах. Это особенно характерно для менее развитых стран региона, в частности, для Таджикистана (см. раздел «Рынок труда»). Женщины также недостаточно представлены, как в онлайн-работе через цифровые платформы, так и в платформенной занятости с предоставлением услуг на месте. Однако результаты настоящего исследования также указывают на то, что в большинстве стран ЦА женщины могут рассчитывать на более высокую почасовую ставку, чем мужчины, работающие в качестве фрилансеров на онлайн-платформах (см. раздел «Условия труда»). Это открывает широкие перспективы не только для повышения доходов, но и для дальнейшего расширения прав и возможностей женщин во всём регионе. Чтобы раскрыть потенциал платформенной занятости для женщин, важно разработать программы, которые смогут повысить вовлеченность женщин в цифровую экономику.

Развитие ключевых компетенций, навыков и человеческого капитала

Понимание важности развития навыков, связанных с работой на платформах, должно быть первостепенной задачей для разработки обоснованной политики. Однако, как указано в соответствующих разделах настоящего отчёта, требования к навыкам значительно различаются между онлайн-работой на фриланс-платформах и платформенной занятостью с предоставлением услуг на месте. Если удалённая работа на цифровых платформах и онлайн-фриланс в целом требуют наличия широкого спектра навыков, развитие которых нуждается в комплексных политических мерах, то платформенная занятость с предоставлением услуг на месте, как правило, менее требовательна к навыкам, что снижает необходимость в масштабных политических мерах.[277] Таким образом, в центре внимания приведённых ниже ориентиров политики находится в первую очередь развитие навыков, необходимых для работы онлайн-фрилансером и занятости на онлайн-платформах в целом.

Многочисленные аспекты развития навыков повышают шансы на успех для онлайн-фрилансеров и платформенных работников. Они включают в себя знания в конкретной предметной области и различные ключевые компетенции, такие как способность к самообучению, цифровые навыки, а также языковые и деловые навыки. Более того, политические меры должны не только помогать фрилансерам в приобретении навыков, но и способствовать подтверждению и демонстрации их профессиональных качеств на онлайн-рынках.[278] Для достижения этих целей необходимо обеспечить гибкость систем образования и профессионального обучения, а также принять целенаправленные меры по повышению квалификации. Государственные службы занятости могут сыграть определённую роль в разработке политических мер, необходимых для удовлетворения потребностей как соискателей, так и самих трудовых платформ.

Во-первых, очевидно, что **цифровые навыки необходимы для любой области онлайн-фриланса и работы через платформы,** и их следует развивать до начала деятельности в этой сфере.[279] Хотя уровень цифровых навыков в регионе ЦА сравнительно низок, существует множество важных инициатив по повышению квалификации, в рамках которых особое внимание уделяется развитию базовых цифровых навыков (см. раздел «Цифровые навыки и навыки работы на онлайн-платформ»). Население стран Центральной Азии, таким образом, выиграет от продолжения и расширения существующих программ, направленных на развитие базовых и

[277] Workforce Development Centre. (2022). Labour market of Kazakhstan 2022: On the way to digital reality. Доступно на сайте https://iac.enbek.kz/ru/node/1457.
[278] Cedefop. (2021), *Skill development in the platform economy: Comparing microwork and online freelancing.* Luxembourg: Publications Office, Cedefop research paper, No 81. Доступно на сайте https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/3085.
[279] https://www.oii.ox.ac.uk/news-events/news/how-workers-learn-skills-in-the-online-platform-economy-and-how-platforms-policies-and-learning-providers-can-support-them/

продвинутых цифровых навыков. С этой целью можно использовать устоявшиеся рамки цифровой компетентности, такие как широко используемый DigComp.[280]

Помимо цифровых навыков, **работники цифровых платформ могли бы получить пользу, пройдя специальное обучение по профильным специальностям**. В то время как формальное образование даёт лишь базовые знания для некоторых современных профессий, таких как например разработка и написание программного обеспечения, большинство вакансий, доступных на платформах, требуют от фрилансеров постоянного обновления знаний и усовершенствования навыков из-за стремительного развития технологий. Так, работники цифровых платформ в ЦА могли бы воспользоваться короткими и регулярно обновляемыми программами повышения квалификации. Хотя наше исследование показывает, что работники в этом регионе регулярно используют для обучения массовые открытые онлайн-курсы (МООК), они могли бы получить значительную пользу от онлайн-курсов, которые специально разработаны в сотрудничестве с местными программами ПОО с учётом потребностей учащихся. Эти программы должны следовать современным тенденциям на рынке, в первую очередь спросу и предложению на навыки на цифровых трудовых платформах и в местной промышленности.[281]

В связи с изменяющимися требованиями к компетенциям специалистов на онлайн-рынках труда, **поддержка независимого обучения становится одной из ключевых политических мер, необходимых в сфере образования**. Самостоятельное обучение включает в себя широкий спектр навыков, таких как умение исследовать и анализировать изменяющиеся требования к навыкам, активно запрашивать обратную связь, а также оценивать и адаптировать свои стратегии обучения. Эти навыки необходимо развивать на ранних этапах образовательного процесса.[282] Поскольку системы образования в большинстве стран ЦА достаточно негибкие (см. раздел «Молодёжь и образование»), политические меры должны быть направлены на развитие компетенций автономного обучения уже на уровне начального образования. Этого можно добиться путём содействия автономному обучению посредством постановки учениками собственных индивидуальных целей обучения, а также самостоятельного использования конкретных средств обучения и индивидуального экспериментирования.[283]

Работники онлайн-платформ в ЦА также могли бы получить значительную пользу от повышения уровня владения английским языком. В то время как большинство населения ЦА владеет русским языком, лишь некоторая его часть может общаться на английском.[284] Это является проблемой на пути популяризации занятости на англоязычных цифровых платформах, принимая во внимание тот факт, что англоязычные платформы в этом регионе занимают не менее важное место, чем русскоязычные (см. раздел «Распространённость онлайн-работы на цифровых платформах»). Соответственно, политические инициативы должны быть направлены на увеличение охвата и качества курсов английского языка в рамках как образовательных, так и профессиональных программ. Кроме того, курсы английского языка могут быть полезны и для более широкого круга взрослого населения, особенно в сельской местности, где уровень владения языком заметно ниже.[285]

Для повышения конкурентоспособности онлайн-работников цифровых платформ ЦА крайне важно поддерживать их в развитии предпринимательских навыков. Онлайн-

[280] https://digital-skills-jobs.europa.eu/en/actions/european-initiatives/digital-competence-framework-digcomp
[281] Cedefop. (2021), *Skill development in the platform economy: Comparing microwork and online freelancing.* Luxembourg: Publications Office, Cedefop research paper, No 81. Доступно на сайте https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/3085.
[282] Cedefop. (2021), *Skill development in the platform economy: Comparing microwork and online freelancing.* Luxembourg: Publications Office, Cedefop research paper, No 81. Доступно на сайте https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/3085.
[283] Cedefop. (2021), *Skill development in the platform economy: Comparing microwork and online freelancing.* Luxembourg: Publications Office, Cedefop research paper, No 81. Доступно на сайте https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/3085.
[284] https://www.ef.com/wwen/epi/
[285] https://www.ef.com/wwen/epi/regions/asia/kazakhstan/

работники цифровых платформ заняты в качестве независимых подрядчиков и несут ответственность за самостоятельный поиск работы, формирование своего карьерного пути и соблюдение правовых норм, что требует у них наличия предпринимательских навыков.[286] Однако в региональных системах образования развитиям этих навыков, похоже, не уделяется должного внимания. Таким образом, соответствующие политические меры должны быть направлены на разработку программ по развитию молодёжного предпринимательства, что будет способствовать развитию навыков принятия решений, адаптивности и инновациям. Такие мероприятия, как моделирование создания мини-предприятий в рамках этих программ, могут значительно улучшить способность населения к работе в качестве самозанятых.[287]

И наконец, **онлайн-фрилансерам и платформенным работникам необходимо не только приобрести необходимые для работы на платформах навыки, но и эффективно продемонстрировать их потенциальным клиентам**. Предыдущие исследования[288] и фокус-группы, проведённые для данного исследования, показывают, что демонстрация компетентности и надёжности перед работодателями является одной из главных проблем на высококонкурентных онлайн-рынках труда. Чтобы решить эту проблему, **политики могли бы инициировать создание общественных онлайн-систем, служащих официальными площадками для размещения портфолио фрилансеров**. Такие системы позволят специалистам размещать и продвигать в своих личных профилях обоснованные доказательства своей квалификации, навыков и опыта работы, накопленного на различных платформах. Однако остаётся нерешённой проблема стимулирования платформ к использованию этих внешних систем портфолио, а успех предыдущих подобных инициатив все ещё неубедителен.[289]

Цифровизация

Расширение сферы деятельности платформ в значительной степени зависит от развития комплексной цифровой экосистемы. Поэтому **политика, направленная на развитие цифровой инфраструктуры, цифровую трансформацию частного сектора и поддержку электронного правительства, необходима для стимулирования роста как онлайн, так и локальной работы на платформах.**

Для популяризации онлайн-работы на цифровых платформах, а также платформенной занятости с предоставлением услуг на месте, необходима более развитая ИКТ-инфраструктура. Это включает в себя повсеместный доступ к высокоскоростному Интернету и наличие необходимого аппаратного оборудования. Как указано в разделе «Интернет и цифровизация», во всём регионе ЦА остро стоит проблема низкой скорости Интернет-подключения, а некоторые страны, такие как Таджикистан, имеют проблемы с обеспечением доступа в Интернет. Таким образом, несмотря на значительные успехи в развитии цифровой инфраструктуры в Казахстане и Узбекистане (см. раздел «Цифровая инфраструктура»), необходимы дополнительные инвестиции для распространения в регионе более быстрого Интернета. Более того, значительная часть населения сталкивается с проблемами, связанными с нехваткой основных технических средств, в частности, компьютеров, которые необходимы для работы в сферах онлайн-фриланса и платформенной занятости. Создание технологических центров или поддерживаемых государством коворкинг-пространств может стать краткосрочным

[286] Cedefop. (2021), *Skill development in the platform economy: Comparing microwork and online freelancing.* Luxembourg: Publications Office, Cedefop research paper, No 81. Доступно на сайте https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/3085.
[287] Cedefop. (2021), *Skill development in the platform economy: Comparing microwork and online freelancing.* Luxembourg: Publications Office, Cedefop research paper, No 81. Доступно на сайте https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/3085.
[288] Cedefop. (2021), Skill development in the platform economy: Comparing microwork and online freelancing. Luxembourg: Publications Office, Cedefop research paper, No 81. Доступно на сайте https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/3085.
[289] Cedefop. (2021), Skill development in the platform economy: Comparing microwork and online freelancing. Luxembourg: Publications Office, Cedefop research paper, No 81. Доступно на сайте https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/3085.

решением проблемы обеспечения доступности Интернета и необходимого оборудования для населения.

Самозанятым работникам часто приходится сталкиваться со сложными административными процедурами, связанными с налогообложением и социальными взносами, и контроль за этой деятельностью также может быть непростой задачей для правительств. Таким образом, **как онлайн-фрилансеры, так и работники платформ, вовлечённые в платформенную занятость, а также государственные органы, могут значительно преуспеть от перехода на цифровые государственные услуги.** Несмотря на то, что большинство стран Центральной Азии добились успехов в развитии электронного правительства, между ними все ещё существуют значительные различия: Казахстан достиг наивысшей степени цифровизации государственного сектора (см. раздел «Электронное правительство и цифровизация бизнеса»). Дальнейшее расширение электронных услуг по налогообложению и социальным выплатам может упростить административный процесс для работников и потенциально препятствовать распространению неформальности в этом секторе.

Наконец, **более широкая цифровая трансформация частного сектора может способствовать повышению квалификации и трудоустройству онлайн-работников и работников платформ.** Хотя Казахстан и Узбекистан добились определённых успехов в использовании цифровых технологий в частном секторе, все экономики ЦА по-прежнему отстают в этом отношении от развитых стран (см. раздел «Электронное правительство и цифровизация бизнеса»). Чтобы наверстать упущенное, страны этого региона должны поддерживать усилия частного сектора по цифровизации и развитию сектора ИКТ, а также изучать перспективы государственно-частного партнёрства.

Список источников

Barcevičius, E., Gineikytė-Kanclerė, V., Klimavičiūtė, L., & Martín, N. R. (2021), *Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work,* Publications Office of the European Union. Available at https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8428&furtherPubs=yes

Berg, J. (2016), 'Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers,' *Comparative Labor Law & Policy Journal, 37*(3), pp. 543-576. Available at https://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/cllpj37&div=36&g_sent=1&casa_token=1F_sJ9T3-fkAAAAA:ct42Uh1jJyYWxrKZauQhopyJ-EqCFGSQWRpm8fbsc_HTI_1ogYJnmHeKbI7EdwLXlDl2SuPa

Berg, G., Guadamillas, M., Natarajan, H., Sarkar, A. (2020), *Fintech in Europe and Central Asia: Maximizing benefits and managing risks,* World Bank, Washington, DC. Available at https://elibrary.worldbank.org/doi/abs/10.1596/33591

Bjarnason, M., Sykes, M., Burgio, C., & Somfalvy, E. (2013*), Developing skills in Central Asia through better vocational education and training systems,* OECD, Private Sector Development Policy Handbook. Available at https://www.voced.edu.au/content/ngv%3A58118

Burunciuc, L. (2021), *How Central Asia can ensure it doesn't miss out on a digital future,* World Bank Blogs. Available at https://blogs.worldbank.org/europeandcentralasia/how-central-asia-can-ensure-it-doesnt-miss-out-digital-future

Cedefop. (2021), *Skill development in the platform economy: Comparing microwork and online freelancing.* Luxembourg: Publications Office, Cedefop research paper, No 81. Available at http://data.europa.eu/doi/10.2801/592284

Datta, N., Rong, C., Singh, S., Stinshoff, C., Iacob, N., Nigatu, N. S., Klimaviciute, L. (2023), *Working without borders: The promise and peril of online gig work,* World Bank, Washington, DC. Available at https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/ebc4a7e2-85c6-467b-8713-e2d77e954c6c

Duggan, J., Sherman, U., Carbery, R., McDonnell, A. (2020), 'Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM.' *Human Resource Management Journal, 30*(1), pp. 114-132. Available at https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/1748-8583.12258?casa_token=x3znfque_10AAAAA:wIL-wc5m7M5_QDRUqd7Fg4GclulOHnWuROgYuh14S-Bsbhi4lvfUe0zsreG49ZPIHwU5WKodPtJ1p6A

European Training Foundation. (2021), *The future of work – New forms of employment in the Eastern Partnership countries: Platform work.* Available at https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/future-work-new-forms-employment-eastern-partnership

European Training Foundation. (2022), *Embracing the digital age. The future of work in the Western Balkans.* Available at https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2023-04/Embracing%20digital%20age_Western%20Balkans.pdf

Germany Trade & Invest (GTAI). (2022), *Jahresaktionsprogramm Asien übergreifend 2021 [Annual action program across Asia 2021].* Available at https://www.gtai.de/de/trade/asien-uebergreifend/entwicklungsprojekte/jahresaktionsprogramm-asien-uebergreifend-2021-791910

International Labour Organisation (ILO) (2021). *The role of digital labour platforms in transforming the world of work.* Available at World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work (ilo.org)

International Labour Organisation (ILO), Federation of Trade Unions of Kazakhstan. (2022), Влияние цифровизации на рынок труда Республики Казахстан: Определение стратегии действий профсоюзов в Казахстане путем анализа доступа к социальной защите, правовой и практической среды трудовых отношений в секторах, где преобладают формы уязвимой занятости [The impact of digitalisation on the labour market of the Republic of Kazakhstan: Defining a strategy for the actions of trade unions in Kazakhstan by analysing access to social protection, the legal and practical environment of labour relations in sectors dominated by forms of vulnerable employment]. Available at https://kasipodaq.kz/wp-content/uploads/%D0%9E%D1%82%D1%87%D0%B5%D1%82-%D0%BF%D0%BE-%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B9-%D0%B7%D0%B0%D0%BD%D1%8F%D1%82%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8-%D0%BE%D0%BA%D1%82%D1%8F%D0%B1%D1%80%D1%8C-2022.pdf

International Labour Organisation (ILO), Federation of Trade Unions of Kazakhstan. (2022), Определение стратегии действий профсоюзов Казахстана в отношении нестандартных форм занятости (неформальной, самостоятельной и платформенной занятости) [Determination of the strategy of action of trade unions in Kazakhstan regarding non-standard forms of employment (informal, independent and platform employment)]. Available at https://kasipodaq.kz/wp-content/uploads/%D0%9E%D0%A2%D0%A7%D0%95%D0%A2-%D0%BF%D0%BE-%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B5%D0%BA%D1%82%D1%83-%D0%A4%D0%9F%D0%A0%D0%9A-%D0%B8-%D0%9C%D0%9E%D0%A2-%D0%9E%D0%BF%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5-%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%B3%D0%B8%D0%B8-%D0%B4%D0%B5%D0%B9%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B8%D0%B9-%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D1%81%D0%BE%D1%8E%D0%B7%D0%BE%D0%B2-%D0%9A%D0%B0%D0%B7%D0%B0%D1%85%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%B0-%D0%B2-%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%BE%D1%88%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B8-%D0%BD%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%80%D1%82%D0%BD%D1%8B%D1%85-%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC-%D0%B7%D0%B0%D0%BD%D1%8F%D1%82%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8.pdf

International Organisation for Migration (IOM). (2022), *World Migration Report 2022*, Geneva. Available at https://worldmigrationreport.iom.int/wmr-2022-interactive/

Khasenov, M. (2023), 'Employment relationship and platform work: Global trends and case of Kazakhstan,' Labor Law Yearbook. Available at https://dspace.spbu.ru/bitstream/11701/39122/1/195-201.pdf

Lehdonvirta, V., Kässi, O., Hjorth, I., Barnard, H., & Graham, M. (2019), 'The global platform economy: A new offshoring institution enabling emerging-economy microproviders.' *Journal of management, 45*(2), pp. 567-599. Available at https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0149206318786781

Mogilevski, R. (2020), 'Labour market and technological development in Central Asia.' *University of Central Asia – Institute of Public policy and Administration Working Paper No. 58.* Available at https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3796925

OECD (2018), *Business environment in Central Asia: Skills*, OECD Publishing, Paris. Available at https://www.oecd-ilibrary.org/development/enhancing-competitiveness-in-central-asia/business-environment-in-central-asia-skills_9789264288133-7-en

OECD (2021). *Informality and COVID-19 in Eurasia: The Sudden Loss of a Social Buffer*. Available at: https://www.oecd.org/eurasia/informality-in-eurasia.htm

Popiel, P. (2017), 'Boundaryless' in the creative economy: assessing freelancing on Upwork.' *Critical Studies in Media Communication, 34*(3), pp. 220-233. Available at https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/15295036.2017.1282618?casa_token=Olp1RyQHb3QAAAAA:wOfFgugGsg31_nlCXEyalWCGrEoBVz9a-mDm3FYc-GCjYo6XtaujKsKEv0d0-wAQom_6kzzZSxSB

Schmidt, F. A. (2017), *Digital labour markets in the platform economy: Mapping the political challenges of crowd work and gig work,* Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung. Available at https://www3.weforum.org/docs/WEF_The_Promise_of_Platform_Work.pdf

Solidarity Center. (2022), *Roadmap to justice: How Kazakhstan's platform economy workers can stand for their rights,* Solidarity Center. Available at https://www.solidaritycenter.org/publication/roadmap-to-justice-how-kazakhstans-platform-economy-workers-can-stand-for-their-rights/

Solidarity Center. (2022), *Roadmap to justice: How Kyrgyzstan's platform economy workers can stand for their rights,* Solidarity Center. Available at https://www.solidaritycenter.org/publication/roadmap-to-justice-how-kyrgyzstans-platform-economy-workers-can-stand-for-their-rights-2022/

Stephany, F., Kässi, O., Rani, U., Lehdonvirta, V. (2021), 'Online Labour Index 2020: New ways to measure the world's remote freelancing market.' *Big Data & Society.* Available at https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3849445

United Nations (2022), *United Nations E-government survey 2022,* United Nations, New York. Available at https://publicadministration.un.org/egovkb/en-us/Reports/UN-E-Government-Survey-2022

United Nations Children's Fund (UNICEF), European Training Foundation (ETF). (2021), Building a resilient generation in Central Asia and Europe: Youth views on lifelong learning, inclusion, and the green transition. Available at https://www.unicef.org/eca/reports/building-resilient-generation-central-asia-and-europe

Workforce Development Centre. (2022). *Labour market of Kazakhstan 2022: On the way to digital reality.* Available at https://iac.enbek.kz/ru/node/1457

World Economic Forum. (2020), T*he promise of platform work: understanding the ecosystem,* World Economic Forum, Geneva. Available at https://www3.weforum.org/docs/WEF_The_Promise_of_Platform_Work.pdf

Приложение 1. Концептуализация платформенной занятости

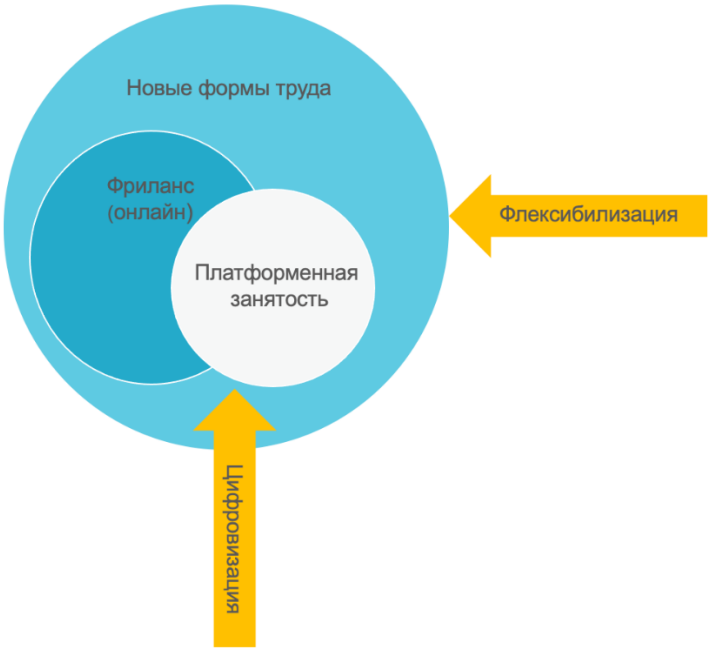
Основными концепциями в настоящем исследовании являются онлайн-работа/онлайн-фриланс и работа через цифровые трудовые платформы (т. е. платформенная занятость). Как платформенную занятость, так и онлайн-фриланс можно понимать как новые формы занятости – в том смысле, что они отличаются от традиционных трудовых отношений между работником и (как правило, одним) работодателем и не имеют стабильного графика и определённого места работы (т. е. не являясь типом отношений, на которых традиционно основывается регулирование труда в большинстве стран). Это расхождение связано с флексибилизацией рынка труда и является общей чертой с другими нестандартными формами занятости.[290] Однако в отличие от других форм занятости, сформированных флексибилизацией рынка труда, платформенную работу и онлайн-фриланс отличает больший акцент на аспекте цифровизации. Другими словами, цифровизация общества и экономики позволила превратить онлайн-фриланс и платформенную занятость в реальные способы заработка.

В некоторых случаях онлайн-фриланс можно рассматривать как более широкую категорию, охватывающую платформенную работу. Это относится, в частности, к предоставлению профессиональных услуг через такие платформы, как Upwork, Freelancer.com и другие. Однако не все формы платформенной занятости можно отнести к онлайн-фрилансу. С одной стороны, некоторые виды работ выполняются не *онлайн,* а *на месте* (например, работы по уборке или ремонту, выполняемые работниками, нанятыми клиентами через цифровые платформы). С другой стороны, не всякая платформенная работа может быть классифицирована как *фриланс:* законодатели в ЕС уже предприняли шаги по пересмотру трудовой классификации в отношении водителей такси и курьеров, находящихся в фактическом подчинении к платформам, которые они используют для работы.[291] В некоторых странах Восточного партнёрства и Западных Балкан, проанализированных в предыдущих исследованиях, было обнаружено, что водители или курьеры, как правило, нанимаются платформенными компаниями по трудовому договору.

Взаимосвязь между основными концепциями данного исследования показана на графике ниже.

[290] Например, непостоянная работа, мобильная работа, «job sharing», совместная занятость, временное управление, совместное использование сотрудников.
[291] European Commission. (2021), Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work, 9 December 2021, COM(2021) 762 final. Доступно на сайте https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2021%3A762%3AFIN

График 27. Основные концепции исследования



Онлайн-фриланс в широком смысле можно определить как **независимую работу** вне трудовых отношений, которая **не предполагает долгосрочных обязательств** работника перед конкретным клиентом. Онлайн-фрилансеры **работают удалённо** и находят работу через различные каналы, такие как веб-сайты, социальные сети, цифровые платформы, личные связи, агентства и профессиональные ассоциации. В основном онлайн-фрилансеры предоставляют услуги высокой сложности, требующие особой квалификации, хотя это не всегда так.

В частности, под **платформенной работой** понимается работа, выполняемая при посредничестве **цифровых трудовых платформ** – интернет-компаний, которые занимаются посредничеством и организацией работы, выполняемой работниками или самозанятыми лицами для сторонних клиентов. Это очень специфическая бизнес-модель, которая является посредником в трудовых и денежных операциях и взимает соответствующие комиссионные с этих транзакций.[292]

Работники платформ/платформенные работники, в свою очередь, – это физические лица, предоставляющие услуги через цифровые трудовые платформы, независимо от своего правового статуса занятости (работник, самозанятый или любой другой статус).

Платформенная занятость – весьма неоднородное явление. С целью дальнейшей классификации и систематизации разнообразия внутри платформенной занятости можно выделить **несколько аспектов**.

Во-первых, существует **два основных типа платформенной занятости** (см. также таблицу ниже), которые определяются местом выполнения работы, а именно, осуществляется ли работа

[292] Очень важно не путать цифровые трудовые платформы с аналогичными понятиями, иногда обозначаемыми схожими терминами. Сайты, на которых обычно размещаются объявления о вакансиях компаний, ищущих сотрудников, цифровые инструменты, используемые для работы (такие как MS Teams или Zoom) и другие подобные технологии иногда называют платформами, но они не являются «цифровыми трудовыми платформами» в том смысле, в котором этот термин используется в данном исследовании.

онлайн удалённо или же для выполнения работы работнику необходимо встретиться с клиентом/поехать в определённое физическое место для оказания услуги/обслуживания заказчика:

- **Удалённые веб-услуги:** удалённое предоставление услуг, передаваемых электронным способом (например через фриланс-биржи), также называемое в различных источниках облачной работой, краудворком,[293] онлайн-фрилансом,[294] удалённой платформенной работой или работой на платформе с глобальным охватом.[295]
- **Услуги на месте:** предоставление услуг (к примеру, услуги по перевозке, уборке или доставке) осуществляется физически, хотя согласование и администрирование между клиентами и поставщиками услуг происходит в цифровом формате; в различных исследованиях этот тип занятости также называют работой в приложениях, цифровым трудом на основе местоположения[296] или мобильными рынками труда.[297]

Таблица 13. Основные категории платформенной работы

	Онлайн	На месте
Высококвалифицированные специалисты	▪ Профессиональные онлайн-услуги (например: бухгалтерские, юридические, преподавательские, консультации, управление проектами и т. п.). ▪ Творческие и мультимедийные онлайн-услуги (например: анимация, графический дизайн, редактирование фотографий и т. п.). ▪ Работа по поддержке онлайн-продаж и маркетинга (например: привлечение потенциальных клиентов, размещение объявлений, управление социальными сетями, оптимизация поисковых систем и т. п.). ▪ Работа в области разработки программного обеспечения и технологий (например: аналитика данных,	▪ Строительные и ремонтные услуги. ▪ Косметологические услуги на дому. ▪ Спортивно-оздоровительные услуги по запросу. ▪ Фотоуслуги по запросу. ▪ Услуги обучения и консультирования по запросу. ▪ Туристические и гастрономические услуги.

[293] Duggan, J., Sherman, U., Carbery, R., & McDonnell, A. (2020). Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM. Human Resource Management Journal, 30(1), 114-132. Доступно на сайте https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/1748-8583.12258?casa_token=x3znfque_10AAAAA:wIL-wc5m7M5_QDRUqd7Fg4GclulOHnWuROgYuh14S-Bsbhi4lvfUe0zsreG49ZPIHwU5WKodPtJ1p6A

[294] Popiel, P. (2017). 'Boundaryless' in the creative economy: assessing freelancing on Upwork. Critical Studies in Media Communication, 34(3), 220-233. Доступно на сайте https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/15295036.2017.1282618?casa_token=Olp1RyQHb3QAAAAA:wOfFgugGsg31_nlCXEyalWCGrEoBVz9a-mDm3FYc-GCjYo6XtaujKsKEv0d0-wAQom_6kzzZSxSB

[295] World Economic Forum. Platform for Shaping the Future of the New Economy and Society (2020). The promise of platform work: understanding the ecosystem. World Economic Forum, Geneva, Switzerland. Доступно на сайте https://www3.weforum.org/docs/WEF_The_Promise_of_Platform_Work.pdf

[296] Duggan, J., Sherman, U., Carbery, R., & McDonnell, A. (2020). Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM. Human Resource Management Journal, 30(1), 114-132. Доступно на сайте https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/1748-8583.12258?casa_token=x3znfque_10AAAAA:wIL-wc5m7M5_QDRUqd7Fg4GclulOHnWuROgYuh14S-Bsbhi4lvfUe0zsreG49ZPIHwU5WKodPtJ1p6A

[297] Schmidt, F. A. (2017). Digital labour markets in the platform economy: Mapping the political challenges of crowd work and gig work. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung. Доступно на сайте https://library.fes.de/pdf-files/wiso/13164.pdf

	разработка игр, разработка мобильных приложений и т. п.). ▪ Онлайн-работа по написанию и переводу (например: написание статей, копирайтинг, корректура, перевод и т. п.).	
Низкоквалифицированные специалисты	▪ Выполнение канцелярских и информационных задач в режиме онлайн (например: обслуживание клиентов, ввод данных, транскрибирование) ▪ Онлайн-микрозадачи (например: классификация объектов, маркировка, обзор контента, написание отзывов о сайтах и т. п.).	▪ Транспортные услуги (например: услуги такси, перевозка). ▪ Службы доставки (например: курьерские службы и службы доставки еды, доставка продуктов). ▪ Уборка и другие услуги по дому. ▪ Услуги по уходу за домашними животными по запросу (выгул собак). ▪ Услуги по уходу за детьми и пожилыми людьми по запросу. ▪ Временные подсобные работы. ▪ Услуга «тайный покупатель».

Во-вторых, **сложность задач и уровень необходимой квалификации** сильно различаются. Хотя платформенная занятость с предоставлением услуг на месте чаще ассоциируется с более низким уровнем навыков, чем онлайн-работа на цифровых платформах, это не обязательно верно во всех случаях. Как в первом, так и во втором случае речь может идти о выполнении задач невысокой сложности, не требующих особых дополнительных навыков, кроме базовой цифровой грамотности, однако работа на месте может также включать и работу высокой сложности, такие как преподавание, консультирование и т. д. **Хотим обратить ваше внимание на то, что вопросы, связанные с навыками/квалификацией, являются центральной темой страновых отчётов.**

Важно отметить, что в рамках настоящего исследования не рассматривались следующие сопутствующие виды деятельности:

- **Удалённая работа для компании, в которой трудоустроен работник**: Тот факт, что работа ведётся онлайн, не означает, что она автоматически является платформенной работой. Платформенной работой считается вид отношений, когда платформа выступает в качестве посредника между работниками и их клиентами.
- Доход, получаемый с помощью платформ, где ключевым фактором получения дохода является **капитал, а не труд**. Например, владельцы AirBnb сдают в аренду свою недвижимость; на eBay пользователи могут получать доход, продавая товары; существуют также платформы, позволяющие пользователям давать деньги в долг и получать проценты, и т. д.

Приложение 2. Методология

Кабинетное исследование и обзор литературы

Кабинетные исследования на государственных языках стран Центральной Азии, а также русском и английском, были начальным этапом процесса сбора данных. Кабинетное исследование включало:

- **Первичные источники,** такие как статистические данные, политические и правовые документы, веб-сайты платформ, официальная статистика, конкретные нормативные акты, судебные решения, отчёты по проектам и т. д.
- **Вторичные источники**, такие как обзор литературных источников, научные статьи, исследования, изучающие платформенную занятость и её проблемы, новостные статьи и т. д.

В ходе кабинетного исследования исследователями была изучена информация доступная на государственных языках стран ЦА, а также определены ключевые термины. Например, такие понятия на английском, как «freelance work», «online work», «platform work», «freelancing», «freelancer», «online platforms», «gig work», были переведены и послужили ориентиром для исследования на русском и других соответствующих языках. В таблице ниже представлен список основных ключевых слов.

Таблица 14. Ключевые слова для первоначального поиска

Тема	Ключевые слова
Онлайн-работа и платформенная занятость	фриланс, фрилансеры, фриланс-платформы, онлайн-фриланс, онлайн-работа/трудоустройство, самозанятость, удалённая работа, цифровая работа/занятость, службы доставки еды, приложения по вызову такси, работа в Интернете, временная работа, платформенная экономика/работа, фриланс-работа/трудоустройство, онлайн-платформы, цифровые трудовые платформы, платформы по предоставлению услуг на месте/локальных/выездных услуг, *[конкретные названия платформ].*
Стратегические и политические подходы	активная политика на рынке труда, молодёжная политика, гарантии для молодёжи, политика занятости молодёжи, политика занятости, политика цифровых навыков, проект цифровых навыков, цифровая инфраструктура
Горизонтальные аспекты	молодёжь, переход от учёбы к работе, цифровые навыки, цифровые компетенции

Анализ веб-сайтов платформ

Одним из ключевых методов кабинетного исследования был **обзор и анализ конкретных платформ**. Сначала были определены наиболее популярные трудовые платформы в каждой из рассматриваемых стран Центральной Азии (список представлен в таблицах ниже). Затем был изучен интерфейс этих платформ, процесс и требования при регистрации работников, а также условия и положения.

Исследовательский анализ онлайн-фриланса вне платформ

Некоторые онлайн-фрилансеры работают вне платформ. Это тип онлайн-занятости, при котором фрилансер работает на одного или нескольких клиентов, но не состоит в трудовых отношениях. Исследовать эту категорию фриланса сложно из-за неформального характера такой работы и отсутствия данных. Исходя из этого был проведён только предварительный разведочный анализ, в рамках которого были выявлены способы и методы, с помощью которых онлайн-фрилансеры находят работу. Порталы по поиску онлайн-работы (в том числе, предложения об удалённой работе и иностранные компании), группы в социальных сетях (например, группы фрилансеров в Facebook), а также записи в блогах и на рекламных сайтах, ориентированных на фрилансеров,[298] стали основными источниками данных для кабинетного исследования по этой теме.

Интервью

В общей сложности было проведено 37 интервью, представляющих следующие группы заинтересованных сторон в четырёх рассматриваемых странах Центральной Азии:

- Представители государственной власти (например, представители Министерства труда).
- Представители самых известных на сегодняшний день цифровых трудовых платформ.
- Эксперты или исследователи, которые занимаются анализом нетипичной работы, новых форм работы или платформенной занятости в регионе.
- Социальные партнёры или НПО (например, профсоюзы, ассоциации IT-сектора).

Полный список интервьюируемых представлен в таблице ниже.

Дополнительное интервью было проведено с представителем Upwork в ЦА.

Таблица 15. Список интервьюируемых

Организация	Дата	Целевая группа
КАЗАХСТАН		
Министерство труда Республики Казахстан	28 мая 2023 г.	Представитель власти
Министерство труда Республики Казахстан	23 июня 2023 г.	Представитель власти
HeadHunter	28 мая 2023 г.	Эксперт – служба занятости
Uwork.kz	19 мая 2023 г.	Цифровая трудовая платформа – местная платформа для фрилансеров
Kazdual.kz	26 мая 2023 г.	Эксперты по вопросам трудоустройства и рынка труда в университетах

[298] Например, см.: https://www.remotepass.com/blog/all-you-need-to-know-about-working-as-an-independent-contractor-in-egypt

Палома365	6 июня 2023 г.	Представители онлайн/платформенных работников, которые могли бы дать обзор этих форм занятости
Chocofood	5 июня 2023 г.	Цифровая трудовая платформа – локальная платформа по предоставлению услуг на месте
Uber KZ	9 июня 2023 г.	Цифровая трудовая платформа – международная платформа по предоставлению услуг на месте
Объединение юридических лиц «Казахстанская ассоциация IT-компаний»	7 июня 2023 г.	Социальные партнёры или НПО – Ассоциация IT-сектора
КЫРГЫЗСТАН		
Парк высоких технологий	8 июня 2023 г.	Социальный партнёр, разработчик платформы
CRM Technologies	9 июня 2023 г.	Социальный партнёр, разработчик платформы
Национальный статистический комитет Кыргызской Республики	8-9 июня 2023 г.	Эксперт или исследователь
Национальный статистический комитет Кыргызской Республики	8-9 июня 2023 г.	Эксперт или исследователь
Министерство труда, социальной защиты и миграции	9 июня 2023 г.	Представитель власти
Центральный комитет Горно-металлургического профсоюза Кыргызской Республики	12 июня 2023 г.	Социальный партнёр, профсоюз
Namba Soft – Namba Group	19 июня 2023 г.	Цифровая трудовая платформа – локальная платформа по предоставлению услуг на месте
KSSDA – Кыргызская ассоциация разработчиков программного обеспечения и услуг	22 июня 2023 г.	Социальный партнёр, разработчик платформы
Glovo	22 июня 2023 г.	Цифровая трудовая платформа – международная платформа по предоставлению услуг на месте
ТАДЖИКИСТАН		
Министерство труда, миграции и занятости	23 июня 2023 г.	Представитель власти
Государственное агентство по труду и занятости	23 июня 2023 г.	Представитель власти

Научно-исследовательский институт труда, миграции и занятости	30 июня 2023 г.	Исследователь, который мог бы дать обзор конкретных форм занятости
НПО «Ilmhona» (пространство совместного обучения)	30 июня 2023 г.	Эксперт
НПО «Ilmhona» (пространство совместного обучения)	30 июня 2023 г.	Эксперт
Академия zypl.ai	23 июня 2023 г.	Эксперт
Центр ИКТ	30 июня 2023 г.	Неправительственная организация
Цифровая платформа http://www.joikor.tj	30 июня 2023 г.	Цифровая трудовая платформа
Таджикская национальная ассоциация школ социальной работы	30 июня 2023 г.	Эксперт, который мог бы дать обзор конкретных форм занятости
УЗБЕКИСТАН		
Институт исследования рынка труда при Министерстве занятости и трудовых отношений	22 июня 2023 г.	Социальный партнёр
Филиал IT-парка в Каракалпакстане	15 июня 2023 г.	Социальный партнёр
Каракалпакский филиал УЗИНФОКОМ, Единый интегратор по созданию и поддержке государственных информационных систем	15 июня 2023 г.	Эксперт
Образование в IT-парке Узбекистана | Молодые женщины-лидеры | Продвижение Узбекистана как IT-хаба Центральной Азии | Продвижение инклюзивного IT-образования	28 июня 2023 г.	Социальный партнёр
ООО «Дата Лайф Центр»	15 июня 2023 г.	Эксперт
Институт исследований рынка труда	3 июля 2023 г.	Научно-исследовательский институт
Министерство цифровых технологий Республики Узбекистан	19 июля 2023 г.	Представитель власти

Министерство занятости и сокращения бедности Республики Узбекистан	26 июня 2023 г.	Представитель власти
Горизонтальный		
Upwork	21 июля 2023 г.	Цифровая трудовая платформа

Автоматизированный сбор данных из Интернета

Результаты кабинетных исследований и интервью были дополнены данными трёх соответствующих цифровых трудовых платформ для предоставления услуг через Интернет: **Freelancer.com, Guru.com** и **Weblancer.com.** На этот выбор повлияло несколько факторов. Во-первых, эти три платформы являются международными сайтами, на которых представлено значительное количество работников из всех стран ЦА, при этом данные можно отфильтровать по местоположению. Во-вторых, эти платформы не являются специализированными и предлагают множество вакансий, требующих различные навыки и квалификации (в отличие, от платформ, предлагающих работу людям конкретных специальностей, например, дизайнерам, программистам, переводчикам и т. д.). В-третьих, сайты этих платформ отображают информацию таким образом, который позволяет удобный сбор данных (например, они предоставляют данные о навыках и почасовой ставке в результатах поиска, в то время как другие платформы этого не делают) и позволяет собрать сопоставимые данные за относительно короткий промежуток времени.

Чтобы собрать данные, мы отфильтровали всех фрилансеров, доступных на трёх выбранных платформах (Freelancer.com, Guru.com и Weblancer.com), по интересующим нас странам. Результаты поиска были собраны и представлены в виде кратких профилей работников платформ. Каждая платформа была обработана и проанализирована как отдельный набор данных, поскольку информация, представленная на каждой платформе, не была идентичной по форме, и поэтому наборы данных не могли быть мгновенно объединены без потери важной информации и риска дублирования. Эта сравнительная информация была собрана в единый набор данных, охватывающий все три платформы, чтобы обеспечить возможность регионального и межплатформенного анализа.

После сбора данные были очищены от дубликатов (возникших в результате сбора данных, а также дублированных профилей, присутствующих на платформах, на основе их описаний). Необходимо отметить, что фактическое количество работников может отличаться от количества наблюдений в наборе данных, поскольку один и тот же человек может иметь профиль на нескольких платформах, или некоторые профили могут использоваться несколькими фрилансерами. Затем данные были закодированы для проведения более детального анализа. Основные усилия по кодированию были направлены на разработку следующих новых переменных:

- **Род занятий.** Каждому работнику платформы была приписана одна из шести профессий с использованием той же классификации, что и в проекте iLabour[299] (см. таблицу ниже), что соответствует концептуальной схеме данного исследования. Чтобы отнести работников платформ к конкретным профессиям на Freelancer.com и Guru.com, использовалась информация о ключевых словах из тегов, указанных в разделе «навыки» в профилях

[299] Подробную методологию см. в Kassi (2016). in Kassi (2016). “How is online work classified in the OLI?”. Доступно на сайте https://ilabour.oii.ox.ac.uk/how-is-online-work-classified/

работников. Мы присвоили каждой профессии список ключевых слов (см. таблицу ниже). Этот список был значительно расширен в результате нескольких итераций как с помощью алгоритма сортировки в Python, так и ручной классификации. Окончательный список включал около 1 200 навыков. После этого мы использовали алгоритм, который проверял соответствие навыков каждого профиля навыкам из списка для каждой профессии. В тех случаях, когда профиль содержал навыки, соответствующие нескольким профессиям из списка, код составлялся таким образом, чтобы доминирующая профессия преобладала. Это означает, что если человек указал три навыка в области разработки программного обеспечения и технологий и один – в области творчества и мультимедиа, то его профессией будет считаться «разработка программного обеспечения и технологий». В некоторых профилях не было указано ни одного навыка, и в этих случаях профессия не присваивалась. В тех случаях, когда профиль имел одинаковое количество навыков из двух разных профессий, такой профиль случайным образом относили к одной или другой категории. Поскольку выборка была очень большой, ожидается наличие минимальных погрешностей, так как случайная классификация обеспечивает относительно равномерное распределение. Более того, было также подсчитано количество навыков различных профессий, соответствующих навыкам отдельных профилей, чтобы определить количество профессий на одного работника. Данный автоматизированный метод не может быть применён к платформе Weblancer.com, поскольку на этой платформе теги навыков не являются обязательными и указаны лишь у части работников. Однако в большинстве случаев описания профиля работника достаточно, чтобы определить род деятельности. В таких случаях мы использовали те же принципы классификации, что и для двух других платформ, но процесс был скорее ручным, чем автоматизированным, поскольку описания представляют собой неструктурированный текст.

Таблица 16. Кодирование профессий[300]

Профессия	Примеры ключевых слов для кодирования
Канцелярская работа и ввод данных	Обслуживание клиентов, ввод данных, транскрипция, Excel, веб-поиск, поддержка клиентов, колл-центр, управление учётными записями, набор текста, Word, закупки, планирование мероприятий, виртуальный помощник, PowerPoint, Microsoft Office, PDF, административная поддержка
Творчество и мультимедиа	Анимация, Графический Дизайн, Фотография, Аудио, Логотип, Инфографика, Пользовательский интерфейс, Photoshop, Дизайн, Иллюстрация, Логотип, Illustrator, Искусство, Художник, Мультфильм, Карикатура, 3D, CATIA, Autocad, Ремесла, Рисование, Живопись, Видео, Музыка, Кино, Голос, Corel Draw, Solidworks, Графика, Кинематография, Adobe Lightroom, Adobe Premiere Pro, Комиксы, Визуализация, Фото, Рендеринг, Скетчинг, CAD/CAM, After Effects, 4D, Пение, Актёрское мастерство, Звуковой Дизайн, Adobe Flash, GIMP, Animate, Vynod, Креатив, UX/UI, UI, UX, Вокал, Фортепиано, Ретуширование
Профессиональные услуги	Бухгалтерия, Юриспруденция, Управление проектами, Архитектура зданий, Машиностроение, Химическая инженерия, Аудит, Метатрейдер, Финансы, Бизнес-анализ, Бизнес-план, Репетиторство, Маркетинговые исследования, Power BI, Электроника, Статистика, Бизнес-аналитика, Медицина, Медицинский, Аналитика данных, Бизнес-аналитика, Консалтинг, Психология, Коучинг, MATLAB, Управление персоналом, Преподавание, Чтение лекций, Генеалогия,

[300] Этот первоначальный список был значительно расширен в ходе дальнейшей итеративной классификации.

	Электротехника, Биотехнологии, Адвокат, Академическая должность, Математика, Физика, Tableau, Трейдинг, Гражданское строительство, Аэрокосмическая промышленность, Право, Dynamic 365, Геотехника, Патент, Стратегия, Atlassian, Финансы, Jira, Рекрутинг, Управление кредиторской задолженностью, A/R Management, Revit, Nintex, Autodesk, Управление рисками, Планирование, Microsoft Project, Криптовалюта, SPSS, Исследования, Навыки управления, Эпидемиология, Управление командой, Проектная документация, Бюджетное планирование, Scrum, Управление продуктом, План проекта, Бизнес-кейс
Поддержка продаж и маркетинга	Генерация лидов, Реклама, SEO, Маркетинг, Facebook, Продажи, Телемаркетинг, CMS, Размещение объявлений, Google Adwords, Instagram, CRM, TikTok, Shopify, Брендинг, eCommerce, Отзывы, Amazon, eBay, Alibaba, Коэффициент конверсии, YouTube, Поиск покупателей, Prestashop, Google, Продажи, Реклама, Социальные сети
Разработка программного обеспечения и технологии	Автоматизация, Data Science, Программирование, Mobile, Разработка, Программное обеспечение, AI, Python, PHP, Java, CSS, HTML, C++, Программирование, Scraping, .NET, AJAX, Linux, Разработчик, Android, Apple, Geolocation, AngularJS, WordPress, Node.js Computer Science, PHP, Joomla, Computer, Database, Robotics, Game Development, Azure, LabVIEW, Scrip, UNIX, MySQL, Technical Support, Network, iPhone, DNS, Security, Machine Learning, Cloud, Cisco, ASP, DevOps, Xamarin, Magento, Drupal, Bootstrap, Selenium, Microsoft Access, Отладка, Телеком, Data Mining, Data Extraction, Технологии, Windows, Тестирование, Clojure, CUDA, SCADA, Векторизация, Informatica, IoT, iPad, Bluetooth, Angular, Apache, SDL, Data Management, Digital Asset Management, Data Migration, MSI, Virtual Reality, Worldbuilding, Gaming
Написание текстов и переводы	Писатель, Статья, Написание текстов, Копирайтинг, Перевод, Редактирование, Корректура, Грамматика, Правописание, Английский, Польский, Немецкий, Литовский, Испанский, Датский, Голландский, Французский, Итальянский, Румынский, Турецкий, Русский, Слоганы, Португальский, Греческий, Арабский, Чешский, Венгерский, Норвежский, Японский, Китайский, Хинди, Блог, Эстонский, Субтитры
Пустое поле	*Ключевые слова, относящиеся к слишком большому количеству различных профессий, что не позволяет определить, какая из них является доминирующей / нечёткие описания*

- **Пол**. Определение пола по личным именам оказалось сложной задачей в регионе ЦА из-за неоднородности имён и невозможности создать простой алгоритм сортировки. Одним из вариантов решения этой проблемы было использование баз данных имён с определённым полом, соответствующим именам. Однако свободно доступные базы данных имён не являются достаточно полными, так как не содержат всех вариантов имён. В итоге мы остановились на коммерческом программном обеспечении Gender API.[301] Это программное обеспечение классифицирует имена на основе обширной базы данных имён с разных языков и классификационных алгоритмов машинного обучения. Не все имена были отсортированы, так как менее часто встречающиеся содержали прозвища, названия компаний и

[301] https://gender-api.com/

неразборчивый текст. Таким образом, были классифицировали только те имена, которые встречались не менее пяти раз**.** В итоге было классифицировано около 88% всех имён.

- **Деятельность**. Как правило, многим работникам, регистрирующимся на трудовых веб-платформах, так и не удаётся получить хотя бы один заказ. Поэтому, чтобы понять уровень активности работников платформ, был использован показатель количества отзывов или завершённых проектов. Более конкретно, работники были классифицированы как активные, если: 1) у них была оценка/отзыв (это означает, что они выполнили хотя бы одно задание на платформе и были оценены клиентом); 2) если количество завершённых проектов было больше 0.

Обсуждения в фокус-группах

Три дискуссии в фокус-группах, проведённые в рамках настоящего исследования, были направлены, в первую очередь, на рассмотрение первой ключевой темы этой работы: новые тенденции в организации труда, спрос на навыки и развитие навыков. Также целью этих дискуссий было понять отношение участников к существующим механизмам работы, необходимости развития/усовершенствования своих навыков и перспективам карьерного роста. Рабочими языками двух фокус-групп был английский, а третьей – русский.

В каждую фокус-группу входило от трёх до четырёх участников с опытом работы в области перевода, маркетинговых и веб-исследований, ввода данных, виртуального ассистирования, UI/UX-дизайна, разработки программного обеспечения, этического хакинга и QA-тестирования. Образование участников было в области инженерии, информатики и разработки программного обеспечения, экономики, филологии и управления проектами. Отбор участников произошёл посредством размещения вакансии на Upwork, и все они получили вознаграждение за своё участие. Для обеспечения оптимально разнообразного набора участников в каждой фокус-группе учитывались следующие критерии:

a. Участники свободно говорили на английском или русском языке.

b. Участники представляли различные профессиональные профили.

c. Участники имели разное происхождение и опыт (например, учитывался возраст, пол, страна ЦА, в которой они живут, продолжительности работы на платформах и т. д.). Взаимодействие между участниками разного возраста, с разными взглядами и опытом позволило исследователям получить более полное представление о характерных для участников представлениях.

При подготовке к фокус-группам, а также при их проведении, анализе и представлении результатов, исследовательская группа должным образом придерживалась соответствующих **этических соображений.** После каждой фокус-группы исследователи составляли **подробные записи**, которые в дальнейшем использовались при анализе.