



Оригинальная статья

УДК 331.5

https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_6_211_227

EDN GXKABK

Качество занятости на цифровых платформах труда: подходы к измерению и оценки по странам БРИКС

Екатерина Алексеевна Черных¹, Ольга Александровна Золотина²

¹ Институт экономики РАН, Москва, Россия

(chernykh.ekaterina108@gmail.com), (<https://orcid.org/0000-0002-6970-487X>)

² Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия

(Zolotina.o@gmail.com), (<https://orcid.org/0000-0002-1757-2131>)

Аннотация

Статья посвящена исследованию вопросов качества платформенной занятости. Объектом исследования являются платформенная занятость и цифровые платформы труда (ЦПТ). Предметом исследования является качество занятости на цифровых платформах труда. В работе авторами использованы аналитическая информация из открытых источников, данные российской и международной статистики, отчёты международных организаций. На основе статистических данных сформулированы социально-демографические портреты платформенных работников стран БРИКС. Проведён критический анализ используемых методик измерения качества занятости. Для отдельных стран проведена оценка качества занятости на платформах на основе отчётов компании Fairwork и открытых данных. Делаются выводы о высокой степени дифференциации качества занятости на ЦПТ в зависимости от способа выполнения работы (онлайн или офлайн), наличия платформенной работы как единственной занятости работника, степени контроля платформы над работником и вида выполняемого труда. Выделяются дополнительные характеристики труда, помимо отсутствия социальной защиты, ухудшающие качество платформенной занятости по сравнению с традиционной. На основе анализа методологий Европейского фонда и международного европейского проекта Fairwork проиллюстрировано, что для многих работников ухудшающими характеристиками качества занятости при работе на платформах являются такие параметры, как объём занятости (как избыточный, так и недостаточный), баланс работы и других сфер жизни, содержание труда с точки зрения разнообразия рабочих задач, кооперация труда, социальное взаимодействие, возможности для развития и профессионального роста работников.

Ключевые слова: цифровые платформы труда, платформенная занятость, качество занятости, платформенный работник, прекаризация, условия труда, портрет платформенного работника, риски платформенной занятости

Для цитирования: Черных Е.А., Золотина О.А. Качество занятости на цифровых платформах труда: подходы к измерению и оценки по странам БРИКС // Уровень жизни населения регионов России. 2024. Том 20. № 2. С. 211–227. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_6_211_227 EDN GXKABK



RAR (Research Article Report)

https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_6_211_227

Quality of Employment on Digital Labor Platforms: Approaches to Measurement and Assessments for BRICS Countries

Ekaterina A. Chernykh¹, Olga A. Zolotina²

¹ Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

(chernykh.ekaterina108@gmail.com), (<https://orcid.org/0000-0002-6970-487X>)

² Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia

(Zolotina.o@gmail.com), (<https://orcid.org/0000-0002-1757-2131>)

Abstract

In the article, the authors turn to the study of platform employment in the context of its quality. The subject of the article is platform employment and digital labor platforms (DLPs). The object of the study is the quality of employment on DLPs. The study used analytical information from open sources, data from Russian and international statistics, and reports from international organizations. Based on statistical data, socio-demographic portraits of platform workers in BRICS countries are formulated. The authors also provided a critical analysis of the methods used to measure the quality of employment and carried out an assessment of the quality of employment on platforms for several countries, based on reports from Fairwork and open data. They conclude that it is a high degree of differentiation in the quality of employment on DLPs depending on the way of performing work (online or offline), the presence of platform work as the only employment of the worker, the degree of control of the platform over the worker and the type of work performed. Additional labor characteristics, in addition to the lack of social protection, are identified that worsen the quality of platform employment compared to traditional employment. Based on an analysis of the methodologies of the European Fund and the international European project Fairwork, it is illustrated that for many workers, the deteriorating characteristics of the quality of platform employment are such parameters as the volume of employment (excessive or insufficient), the balance of work and other areas of life, diversity of working tasks, labor cooperation, social interaction, opportunities for development and professional growth of workers.

Keywords: digital labor platforms, platform employment, quality of employment, platform worker, precarization, labour conditions, portrait of a platform worker, risks of platform employment

For citation: Chernykh E.A., Zolotina O.A. Quality of Employment on Digital Labor Platforms: Approaches to Measurement and Assessments for BRICS Countries. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossi=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2024;20(2):211–227. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_6_211_227 (In Russ.)



Введение

Быстрый и активный переход всех сфер жизни в цифровое пространство стал одним из трендов последнего десятилетия. Цифровизация системно повлияла на рынок труда, затронула миграционные процессы, а пандемия коронавируса раскрыла возможности и риски удалённого формата работы [1-3]. Работа через цифровые платформы труда распространилась в различные сферы экономики и позволила большей части работников, не выходя из дома, трудиться в компаниях по всему миру. Платформенным компаниям отводится важнейшая роль в стимулировании занятости и создании новых рабочих мест [4; 5], потенциал вовлечения работников в платформенную занятость ещё далеко не исчерпан.

Существующие на сегодняшний день публикации, касающиеся платформенной занятости, в основном, затрагивают следующие аспекты: выработка определения платформенной занятости и платформенного занятого; оценка рисков и возможностей для работников и компаний; разработка механизмов социальной защиты платформенных работников [2]. В русскоязычной литературе до сих пор нет устоявшегося перевода термина digital labour platforms. В одних источниках этот термин переводится как цифровые трудовые платформы¹, в других – цифровые платформы труда [1; 4; 5] или платформы цифрового труда [6]². В данной статье используется термин «цифровые платформы труда» (ЦПТ). Более подробно определения платформенной занятости рассмотрены в ряде публикаций российских [2; 3] и зарубежных авторов [6]³.

В [2-7] освещены основные проблемные зоны трудовых отношений, осуществляемых через

¹ Шевчук А.В. Роль цифровых трудовых платформ в трансформации занятости: экономико-социологический анализ: дис. ... докт. социол. наук: 5.4.2 / Шевчук Андрей Вячеславович; НИУ «Высшая школа экономики», Москва. 2023. 396 с.

² Цифровая трансформация рынка труда: платформенная занятость в России // Garant: [сайт]. 23.06.2023. URL: <https://www.garant.ru/news/1631366/#:~:text=%D0%92%D0%A0%D0%BE%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%B8%20%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%B7%D0%B0%D0%BD%D1%8F%D1%82%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C%20%D0%BE%D1%82%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE,%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%BD%D1%8F%D1%82%20%D0%B7%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BE%D0%BE%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B5%D0%BA%D1%82%20%E2%84%96%20275599%2D> (дата обращения: 05.12.2023).

³ European Industrial Relation Dictionary // Eurofound: [сайт]. 25.11.2022. URL: [https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/platform-work; Measuring the Digital Transformation: A Roadmap For the Future // OECD: \[сайт\]. URL: https://www.oecd.org/going-digital/mdt-roadmap-platform-workers.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/platform-work; Measuring the Digital Transformation: A Roadmap For the Future // OECD: [сайт]. URL: https://www.oecd.org/going-digital/mdt-roadmap-platform-workers.pdf) (дата обращения: 05.12.2023).

платформы. Преимущества и угрозы платформенной занятости также широко анализируются в публикациях международных организаций Eurofound, McKinsey Global Institute, European Parliament, ILO, OECD, VCG и др. Насущной проблемой остаётся вопрос оценки размеров рынка платформенной занятости и цифрового труда, учёт теневого сектора. В правовом поле платформенная занятость как новая форма занятости в большинстве стран мира пока не зафиксирована. Вышеобозначенные аспекты подтверждают новизну и актуальность задачи по систематизации подходов к измерению платформенной занятости в целом и оценки её отдельных характеристик – параметров качества занятости на платформах.

Качество платформенной занятости является одним из важнейших аспектов при оценке общей эффективности данного типа трудовых отношений. Пандемия коронавируса с одной стороны, способствовала росту вовлечённости населения в платформенную занятость, а с другой стороны – высветила важность вопросов социальной защиты и оценки качества занятости (КЗ) работников платформ [3; 4]. На конференции руководящего органа Международной организации труда (МОТ) в 2025 году будет пункт повестки дня, посвящённый обсуждению стандартов достойного труда в платформенной экономике⁴.

Измерение масштабов и КЗ на цифровых платформах требуется для различных целей как политикам и экономистам, так и самим работникам и работодателям. Различия подходов к измерению платформенной занятости обусловлены выбором конкретного объекта для оценивания (тип работы, статус занятости, тип производства: товары или услуги⁵). Публикаций, затрагивающих данную проблематику, ещё относительно немного. В [1] была сделана попытка дать оценки КЗ на ЦПТ в Европе и России, в [8] оценивается КЗ на платформенных рабочих местах высокой квалификации. В [4] анализируется платформенная занятость в странах БРИКС, в том числе, выявлены социально-демографические портреты платформенных работников и даны некоторые оценки качества занятости на определённых крупных платформах. Настоящее исследование продолжает серию предыдущих публикаций.

⁴ Повестка дня Международной конференции труда // ILO: [сайт]. URL: https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_868756.pdf (дата обращения: 05.12.2023).

⁵ Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work. Conceptual framework, concepts and definitions. // OECD: [сайт]. URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/2d333ec3-en/index.html?itemId=/content/component/2d333ec3-en> (дата обращения: 05.12.2023).

Важным риском, который отмечается при анализе тенденций развития платформенной занятости, является влияние характера работы на платформах на изменение соотношения творческих и стандартизированных задач в процессе труда [6]. Алгоритмизация работы, используемая платформами, приводит к ускорению замены человека автоматизированным решением для выполнения соответствующего трудового процесса и, как следствие, к уменьшению использования труда как фактора производства. С точки зрения КЗ, исследовательские организации и отдельные авторы также анализируют отдельные аспекты организации труда платформенных работников и приходят к выводу о наличии как выгод для работников и рынков труда, так и ограничений по сравнению с традиционной занятостью. В первую очередь, более низкое КЗ на платформах отмечается по параметру социальная защита.

Цель настоящего исследования – оценить работу на ЦПТ с точки зрения основных параметров КЗ на основе систематизации и анализа данных из открытых источников, выделить основные риски для КЗ по сравнению с традиционными формами занятости, в том числе, для уязвимых категорий работников на рынке труда. Для достижения цели поставлены следующие задачи:

- систематизировать и критически оценить используемые методики измерения КЗ на платформах;
- дать оценку некоторых параметров КЗ на платформах в Бразилии, ЮАР, Индии, а также сравнить параметры КЗ платформенных работников, занятых онлайн и локально;
- на основе статистических данных сформулировать социально-демографические портреты платформенных работников стран БРИКС, в том числе, обосновать, почему платформенная занятость привлекательна для молодёжи;
- выделить и сопоставить основные риски с точки зрения качества платформенной занятости в России и некоторых странах БРИКС на основе открытых данных и методик Еврофонда и Fairwork.

Гипотезы исследования:

- КЗ различается для разных типов платформенных работников и для разных типов платформ;
- платформенная занятость привлекательна для молодых поколений, что обуславливает социально-демографический портрет «типичного» работника;
- платформы могут увеличить гендерный разрыв в оплате труда, сократить участие женщин в

рабочей силе и создать рынки труда, сегрегированные по признаку пола.

Объектом статьи является платформенная занятость и цифровые платформы труда. **Предметом** исследования является качество занятости на цифровых платформах труда.

Информационной базой исследования стали данные из открытых источников, данные российской и международной статистики, отчёты компаний и международных организаций.

Методы, используемые в работе, включают

- критический анализ методических работ международных институтов развития рынка труда и публикаций в периодических изданиях, в том числе, оценка параметров качества занятости на основе методологий Европейского фонда и международного проекта Fairwork;
- сравнение и систематизация подходов и оценок в отношении количественных и качественных характеристик занятости на ЦПТ.

Новизна и практическая значимость исследования состоит в том, что авторами выделяются разные типы занятости на платформах, которые принципиально отличаются по параметрам КЗ, а также систематизируются дополнительные, помимо социальной защиты, риски, которые могут оказывать негативное влияние на КЗ платформенных работников по сравнению с традиционными работниками. К ним относятся объём занятости, баланс работы и других сфер жизни, разнообразие (обогащение содержания) и кооперация труда, социальное взаимодействие, возможности для развития и профессионального роста работников.

Измерение качества занятости платформенных работников

Качество занятости является сложной, многомерной концепцией, характеризующейся многочисленными параметрами или измерениями, которые влияют на благополучие и удовлетворение потребностей занятых лиц. Эти измерения не имеют иерархической структуры; общепризнана сложность отбора параметров КЗ, подлежащих оцениванию; КЗ имеет объективные и субъективные составляющие.⁶ Традиционно в анализ включаются макропоказатели (уровень занятости, безработицы, оплаты труда и др.), характе-

⁶ Handbook on measuring quality of employment: a statistical framework. Prep. by the Expert Group on Measuring Quality of Employment. NY: Economic Commission for Europe; United Nations; 2015. 320 p. // Unec: [сайт]. URL: https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/2015/ECE_CES_40.pdf (дата обращения: 25.01.2024).

ристики рабочих мест, физические и социальные условия труда, соответствие характеристик работника требованиям работы, субъективные оценки (удовлетворённость работой) и др. КЗ сильно дифференцировано по социально-демографическим группам работников, а также в зависимости от статуса занятости работников. Углублённый анализ содержания, интерпретаций, разграничения синонимичных терминов и подходов к оценке КЗ выходит за рамки данной статьи и осуществлён одним из авторов (в соавторстве) в [9].

Использование стандартных показателей для оценки качества платформенной занятости не позволяет отразить все особенности данного типа занятости. Например, для категории работы на индивидуальной основе в концептуальных рамках измерения КЗ ЕЭК ООН само наличие нестандартной (платформенной) занятости рассматриваются как отрицательный индикатор (показатель) КЗ.

Платформенная работа имеет важные особенности: высокая степень автономии; оплата по задачам, заданиям или продажам и краткосрочные отношения между работником и клиентом/работодателем⁷. Выработка методологического инструментария для оценки КЗ на ЦПТ является отдельной актуальной исследовательской задачей.

Платформенная занятость неоднородна. Архитектура платформы оказывает важное влияние на автономию работников, а также на условия их труда и заработка⁸. Общепринятым является разделение платформ на 1) платформы краудворкинга (crowdwork platform) – платформы массовой работы, на которых множество исполнителей может выполнять задания для крупных организаций и частных заказчиков и 2) платформы, основанные на местоположении (локальные платформы) – сервисы доставки, такси, оказания очных услуг, которые распределяют работу между работниками в определённой географической области [6].

Платформенная работа делится на разные типы в зависимости от продолжительности

⁷ Independent work: choice, necessity, and the gig economy. Report. McKinsey Global Institute, 2016 // McKinsey: [сайт]. URL: <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/employment%20and%20growth/independent%20work%20choice%20necessity%20and%20the%20gig%20economy/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy-executive-summary.pdf> (дата обращения: 15.12.2023).

⁸ Job Quality in the Platform Economy // ILO: [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_618167.pdf (дата обращения: 25.12.2023).

задач, выполняемых на платформе. Выполнение некоторых задач может занять считанные секунды или минуты, и их называют микро-работой (например, маркировка и обработка данных, обучение нейросетей и категоризация изображений). Вторая категория платформенной работы (то, что часто называется фрилансом) – задачи занимают много времени и требуют более высокого уровня специальной подготовки (перевод, дизайн, иллюстрации, веб-разработка, программирование, написание текстов и др.).

В публикациях выделяется 4 ключевых группы платформенных работников в зависимости от того, является ли занятость на платформе для них основной или дополнительной к традиционной занятости и является ли выбор платформенной занятости их осознанным выбором или обусловлен экономической необходимостью (4 типа работников: «свободные агенты», «случайные работники», «вынужденные работники», «финансово ограниченные»)⁹.

В отсутствии полных и репрезентативных статистических данных по разным аспектам КЗ, в некоторых исследованиях¹⁰ КЗ платформенных работников оценивается в сравнении со стандартными работниками, либо сравниваются различные группы платформенных работников – работающие онлайн или оффлайн, занятые квалифицированным или неквалифицированным трудом [8].

Нами были выделены и сформулированы основные сложности и методологические проблемы, которые возникают при оценке КЗ платформенных работников (таблица 1). Далее проанализированы укрупнённые международные методологии анализа КЗ и приведены примеры и факты относительно отдельных характеристик организации труда платформенных работников, отличных от традиционных работников.

⁹ Independent work: Choice, necessity, and the gig economy. Report. McKinsey Global Institute, 2016 // McKinsey: [сайт]. URL: <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/employment%20and%20growth/independent%20work%20choice%20necessity%20and%20the%20gig%20economy/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy-executive-summary.pdf> (дата обращения: 05.12.2023).

¹⁰ The platform economy and quality of work. Report. The Netherlands Institute for Social Research, 2021 // The Netherlands Institute for Social Research: [сайт]. URL: <https://english.scp.nl/publications/publications/2021/02/04/the-platform-economy-and-quality-of-work-a-knowledge-synthesis> (дата обращения: 10.12.2023).

Таблица 1

Проблемные аспекты измерения качества занятости для платформенных работников

Table 1

Challenges in Measuring Employment Quality for Platform Workers

Вопрос	Проблема	Варианты решения
Как оценить отработанные часы и почасовую оплату труда?	Значительная часть времени, которое работники проводят на цифровых платформах, тратится на поиск задач. Работник может быть занят на нескольких платформах.	Сопоставить показатели КЗ со структурой форм занятости. Можно провести разделение между показателями КЗ, отражающими явления на уровне рабочего места, и показателями, описывающими обстоятельства на уровне отдельных лиц (могут включать вынужденную работу неполный день, несколько рабочих мест и общий доход).
Работники платформ часто работают неполный рабочий день – это хорошо или плохо?	КЗ работающих несколько часов может оцениваться по-разному в период экономического спада и в период высоких темпов роста.	Учитывать социально-экономический и страновой контекст. Учитывать уровень удовлетворённости самих работников от объёма занятости
Как определить «высококачественные» и «низкокачественные» рабочие места?	Определение «высококачественных» и «низкокачественных» рабочих мест может быть различным в разных странах в зависимости от отраслевой и квалификационной структуры экономики, среднего уровня дохода в этих странах, а также социокультурных различий.	Учитывать социально-экономический и страновой контекст. Учитывать соотношение необходимого уровня квалификации и уровня полученного образования.
Как определить наличие безработицы?	Платформенная работа или другая оплачиваемая деятельность, выполняемая онлайн, может не восприниматься респондентами в качестве трудовой деятельности.	В ходе опросов задавать респондентам уточняющие вопросы. Проводить чёткое разделение между основной и дополнительной, а также добровольной и вынужденной платформенной занятостью.
Как оценивать аспекты алгоритмического управления?	Алгоритмическое управление оказывает различное воздействие на разные категории платформенных работников и по-разному оценивается самими работниками – для кого-то это нужные рамки, а для кого-то ограничения и дискриминация.	Учитывать особенности и специфику конкретной платформенной деятельности. Учитывать содержание трудовых функций с точки зрения баланса регламентированных и творческих элементов работы.
Статус занятости. Как классифицировать работников: как самозанятых или как наёмных работников?	Следует ли расширять правовые определения существующих статусов занятости или создавать новые категории?	Разработка отдельной методик для оценки КЗ для платформенных работников.
Как учесть особенности удалённой работы?	Удалённая работа может повысить эффективность, но также потенциально нарушить баланс между работой и личной жизнью.	Введение в методику показателей для измерения баланса между работой и личной жизнью, например, вопросы о том, беспокоятся ли удалённые работники о работе, когда они не работают; распределение времени на работу и другие задачи работника в течение дня.
Что называть «работой»? Отсутствие «рабочего места», характерное для ЦПТ	Работники выполняют короткие задачи на платформах (часто на нескольких разных).	Создание под-измерения степени организации труда вокруг коротких оплачиваемых «задач» по сравнению с более долгосрочными «рабочими местами».

Источник: составлено авторами.

Оценки качества занятости на платформах на основе методики Еврофонда

Ряд исследователей для оценки КЗ платформенных работников берут за основу известные, апробированные на стандартных работниках во многих странах методики [10]. Одной из таких методик является методика Еврофонда, изложенная в [11]. В [8] КЗ высококвалифицирован-

ных платформенных работников анализируется на основе 7 измерений Еврофонда, дополненных 4 дополнительными измерениями (баланс между работой и жизнью, наличие форм коллективного представительства, социальная вовлечённость и социальная защита). Вышеописанную методологию мы дополнили ещё 2 показателями (риски потери работы и наличие дискриминации) и на

этой основе провели качественную оценку параметров КЗ двух типов платформенных работников: работающих онлайн и оффлайн (таблица 2). Отметим, что для большей детализации, платформенных работников, работающих онлайн, следовало бы разделить ещё как минимум на 2 категории: 1) занимающиеся рутинными и не

требующими высокой квалификации задачами и 2) занимающиеся высококвалифицированным трудом. В целом каждую из выделенных подгрупп имеет смысл разделить на имеющих платформенную работу как основную или как дополнительную. Оценки в данном случае не имеют страновой специфики.

Таблица 2

Оценки качества занятости для разных типов платформенных работников

Table 2

Estimates of Employment Quality for Different Types of Platform Workers

Параметр	Платформенные работники, работающие онлайн (удалённо) (- минус, + плюс)	Платформенные работники, занятые оффлайн (курьеры, таксисты, строители, уборщики и др.) (- минус, + плюс)
Физическая среда – физические риски и рабочее место.	- обустройство рабочего места, покупка оборудования, инструментов или программного обеспечения, оплата интернета и т.п. является полностью ответственностью работника. + работа из дома или коворкинга психологически и физически удобнее многим работникам	- часто имеют тяжёлые условия труда, т.к. работают больше стандартного рабочего дня, в любую погоду; часто должны сами обеспечить себя рабочей одеждой, инструментами и др.
Интенсивность работы – уровень требований к работе: работа на высокой скорости и в условиях ограниченного времени, а также эмоциональные требования	- размытые границы между работой и неработой; - репутационные алгоритмы обуславливают более сильное давление с точки зрения сроков и управления взаимоотношениями с клиентами; - дистанционно регулируемые взаимодействия, фрагментация задач (микрозадачи), запросы по требованию, ограниченность или отсутствие конечной цели в работе; + индивидуальный контроль и индивидуальная ответственность при выполнении задач, требующих высокой квалификации.	- высокая интенсивность работы, часто диктуемая алгоритмами (невозможность отказаться от поездки или задания); - дистанционно регулируемые взаимодействия, например, Uber отслеживает действия водителей через приложение и даёт инструкции, как им следует водить машину.
Качество рабочего времени – распространённость продолжительного рабочего времени, возможность сделать перерыв, нетипичное рабочее время, организация рабочего времени и гибкость.	- стрессовые ситуации, «ускорение» рабочего времени, социальная изоляция; - недостаточный объём работы; + определённая свобода в принятии решений в течение рабочего времени	- распространённость продолжительного рабочего времени, невозможность сделать перерыв, работа в ночные часы и в выходные; - пребывание в постоянной «готовности» к работе на практике ограничивает возможность выбора времени работы.
Заработок – ежемесячный доход работников	- иногда получают зарплату ниже, чем офлайн-коллеги; тратят значительное количество неоплачиваемого времени на поиск задач или проектов; заработок непредсказуем - работникам из развитых стран приходится конкурировать с работниками из стран с низкой заработной платой; это оказывает давление на доходы работников в странах с высокой заработной платой + эффективные и профессиональные работники могут зарабатывать больше, чем офлайн-коллеги, при этом они могут жить в хорошем климате и/или экономить средства на дорогу и еду вне дома.	+ возможность получать хороший доход, которые часто бывает выше, чем при выполнении аналогичных услуг без посредничества платформы.
Социальная среда – степень, в которой работники испытывают поддержку социальных отношений, а также неблагоприятное социальное поведение.	- у работников нет чётких стандартов, правил, рекомендаций, ориентиров, которые предоставляет организация; - клиенты могут отказаться платить за сделанную работу; - опасения клиентов относительно компетентности или честности работников; + использование коворкингов, встреч и семинаров как способа общения и налаживания связей.	- отсутствие или сильно ограниченное взаимодействие с коллегами.

Продолжение таблицы 2

<p>Навыки и свобода действий – возможности обучения и профессиональной подготовки на работе</p>	<ul style="list-style-type: none"> - некоторые платформы, например, Upwork, регулируют предложения о работе, отклоняя профили работников с навыками, уже имеющимися на платформе; - платформа использует механизмы блокировки, чтобы скрыть фамилии работников и не позволяет профилям ссылаться на сайты на личных или других платформах; - платформа требует от работников подписать положение о не-обходе (non-circumvention clause), которое запрещает им работать с любым клиентом, который идентифицировал работника через сайт платформы, в течение 24 месяцев; - сложности идентификации в профессиях, где есть профессиональные реестры. 	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие возможностей профессиональной переподготовки за счёт работодателя; - сложно освободить времени для обучения.
<p>Перспективы карьерного роста</p>	<ul style="list-style-type: none"> - высокая конкуренция с работниками по всему миру; - репутационная система влияет на возможности трудоустройства и перспективы трудоустройства; + разрыв в оплате труда между странами с высоким и средним уровнем дохода может дать последним преимущество. 	<ul style="list-style-type: none"> - репутационная система влияет на возможности трудоустройства и перспективы трудоустройства.
<p>Вероятность потери работы (гарантии занятости)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - риск закрытия или деактивации аккаунта без права на объяснение со стороны платформы. 	<ul style="list-style-type: none"> - риск закрытия или деактивации аккаунта без права на объяснение со стороны платформы.
<p>Баланс между работой и личной жизнью</p>	<ul style="list-style-type: none"> - работа на платформе часто является дополнительным заработком, её влияние на баланс трудовой и личной жизни связано с тем, как люди могут совмещать разные виды деятельности, работу онлайн и оффлайн; + высокая степень гибкости в отношении рабочего времени, места и выбранных задач, что способствует положительному балансу между работой и личной жизнью, особенно для тех, кто должен работать на дому по соображениям здоровья или ухода. 	<ul style="list-style-type: none"> - баланс может быть трудно достичь для значительной части низкоквалифицированных работников, которые испытывают переутомление; - работники выходят на работу больными, чтобы не потерять заработок, подвергая риску и себя, и клиентов; - водители такси относительно часто попадают в аварии.
<p>Социальная защита</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ограниченный доступ к схемам и получению страховых пособий; - рост платформенной работы воспроизводит пробелы в охвате социальной защитой самозанятых, которые уже признаны растущей проблемой в сфере занятости в целом; + работа на платформах часто является побочной деятельностью, поэтому социальную защиту, как и другие права, необходимо рассматривать путём объединения нескольких рабочих позиций физических лиц на рынках труда. 	<ul style="list-style-type: none"> + платформы такси и доставки начали предлагать своим работникам оплачиваемые больничные и страховки на принципах софинансирования.
<p>Социальное участие</p>	<ul style="list-style-type: none"> - неудовлетворённая потребность человека быть частью более широкой социальной сферы, потребность в смысле, который связывает работу с обществом в целом, встраивая работу в общее социальное измерение; - снижаются возможности прямого взаимодействия с коллегами, ограничивая возможности социального участия. - поиск смысла работы кажется более сложным из-за специфической организации работы платформы. 	<ul style="list-style-type: none"> - неудовлетворённая потребность человека быть частью более широкой социальной сферы, потребность в смысле, который связывает работу с обществом в целом, встраивая работу в общее социальное измерение.

Коллективное представительство – наличие профсоюзов, рабочих советов или других коллективных субъектов	+ создаётся ряд различных организаций: неформальные группы работников, традиционные профсоюзы, новые ассоциации, кооперативы, конкретные инициативы, например, Fair Crowd Work 3.	+ создаются профсоюзы курьеров, таксистов
Дискриминационные практики	+ снижение дискриминации за счёт равного доступа всех групп к задачам: там, где используются критерии отбора, они обычно применяются алгоритмом, а не человеком, поэтому, если они правильно настроены, дискриминация не возникает; - специально настроенные алгоритмы могут сократить участие женщин в рабочей силе за счёт запретительных практик.	- платформы могут увеличить гендерный разрыв в оплате труда, сократить участие женщин в рабочей силе и создать рынки труда, сегрегированные по признаку пола

Источник: составлено авторами на основе [8; 10],¹¹.

Существует довольно мало полноценных статистических исследований платформенной занятости, где хотя бы часть вопросов охватывает аспекты КЗ (в [10] упоминаются всего 13 таких исследований, вероятно, за прошедшие 3 года могло появиться ещё несколько, в том числе, вышли 2 исследования по российским платформам, монография по фрилансерам и защищена докторская диссертация).

Одним из самых масштабных европейских исследований является Проект COLLEEM, в рамках которого было проведено 2 волны обследований. В 2017 году было опрошено 32389 работников из 14 государств-членов ЕС и в 2018 году было опрошено 38022 работников из 16 государств-членов ЕС¹². По итогам проекта было опубликовано множество статей, в том числе одного из авторов данной статьи [1]. По итогам проекта [10] был сделан вывод, что *платформенные работники более чем в два раза чаще, чем обычные работники, заняты более 60 часов в неделю, а среди эпизодически занятых на платформах (где много студентов) общая распространённость работы менее 20 часов в неделю также выше среднего по сравнению с неплатформенными работниками. У работников платформ, как правило, более нетипичное или не-социальное рабочее время (за пределами обычного рабочего времени «с 9 до 18», по выходным, в ночное время. Также работники платформы считают свою работу очень гибкой, но монотонной, и находятся под постоянным контролем со стороны платформы.*

¹¹ The platform economy and quality of work. Report. The Netherlands Institute for Social Research, 2021 // The Netherlands Institute for Social Research: [сайт]. URL: <https://english.scp.nl/publications/publications/2021/02/04/the-platform-economy-and-quality-of-work-a-knowledge-synthesis> (дата обращения: 10.12.2023).

¹² Platform work and the “gig economy”: the JRC COLLEEM surveys of digital labour platforms // JRC: [сайт]. URL: https://joint-research-centre.ec.europa.eu/scientific-activities-z/employment/platform-work_en (дата обращения: 10.02.2024).

Дадим дополнительные пояснения относительно такого параметра КЗ как *социальная защита работников*. За последние годы платформы начали активно двигаться в этом направлении, и к настоящему времени есть много удачных примеров. Например, китайская платформа DiDi в 2017 г. запустила добровольный план медицинского страхования Diandi, включающий медицинскую страховку, страхование от несчастных случаев и серьёзных заболеваний. В первое время платформа брала на себя оплату страховых взносов, однако позже переложила их на водителей. Китайская платформа Meituan также предложила системы страхования для своих партнёров и водителей [4].

В 2020 г. Яндекс в партнёрстве со страховой компанией «Манго» начали эксперимент по предоставлению аналогов оплачиваемых больничных и страховок водителям и курьерам. Программа проходит пилотаж в девяти городах-миллионниках и реализуется на условиях софинансирования: платформа инвестирует 50% стоимости страховых полисов [2]. На конец 2022 года число самозанятых водителей и курьеров составило 66% от общего числа застрахованных.

В целом, по критериям оценки методологии Еврофонда, такие показатели КЗ как «интенсивность работы», «социальная среда и социальное участие», «творчество/развитие», «перспективы роста», «гарантии от потери работы», «коллективное представительство» для платформенных работников ниже, чем для участников традиционных форм занятости.

Оценки качества занятости на платформах на основе исследований компании Fairwork

Качество занятости на платформах мы можем оценить с помощью исследований компании Fairwork, которая третий год подряд оценивает работу на 15 наиболее значимых ЦПТ во

всем мире по пяти принципам достойного труда Международной организации труда (справедливая оплата, справедливые условия, честные контракты, справедливое управление, справедливое представительство), присваивая каждой платформе оценку от 0 до 10. Всего на сегодняшний день рейтинги строятся по 38 странам¹³. Принципы незначительно отличаются для платформ краудворкинга и платформ, основанных на местоположении (локальных платформ).

В 2023 году ComeUp, Prolific и Terawork заняли самые высокие места, набрав 5 из 10 баллов, за ними следует Arpen (3 балла). Исследование показывает, что платформы по-прежнему далеки от соответствия стандартам достойного труда: 11 из 15 платформ набрали менее 3 баллов, а 4 из них не смогли доказать соответствие ни одному из принципов¹⁴. В процессе работы с проектом Fairwork некоторые платформы проявили готовность к диалогу и переговорам, а также внесли позитивные изменения в свою политику и практику.

Исследование Fairwork, проведённое в 38 странах для 190 платформ (большинство из которых работают в нескольких странах)¹⁵ показывает, что платформы могут увеличить гендерный разрыв в оплате труда, сократить участие женщин в рабочей силе и создать рынки труда, сегрегированные по признаку пола. Согласно опросам, большинство платформенных компаний видят своим типичным работником независимого, эффективного, мобильного, владеющего цифровыми технологиями человека без семейных обязанностей или других особенностей. Столкнувшись с проблемой гендерной дискриминации, платформы склонны использовать технологические решения, например, алгоритмы, автоматически запрещающие женщинам работать в ночное время или принимать «небезопасные» предложения и подвергающие женщин навязчивому наблюдению. Эти «решения» часто приводят к снижению доходов и усилению контроля над женщинами-работниками, и при этом не влияют на их безопасность.

Сравнивая методологии Еврофонда и Fairwork, можно отметить, что первая даёт больше возможностей для детальной оценки КЗ. По-

¹³ Cloudwork (Online Work) Principles // Fairwork: [сайт]. URL: <https://fair.work/en/fw/principles/cloudwork-principles/>; Location-based Platform Work Principles <https://fair.work/en/fw/principles/fairwork-principles-location-based-work/> (дата обращения: 01.12.2023).

¹⁴ Fairwork Cloudwork Ratings 2023: Work in the Planetary Labour Market. Report. Fairwork, 2023 // Fairwork: [сайт]. URL: <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2023/07/Fairwork-Cloudwork-Ratings-2023-Red.pdf> (дата обращения: 07.12.2023).

¹⁵ Gender and Platform Work: Beyond Techno-Solutionism. Report. Fairwork, 2023 // Fairwork: [сайт]. URL: <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2023/07/Gender-report-one-page-handout-A4-3.pdf> (дата обращения: 07.12.2023).

мимо аспектов, которые оценивает Fairwork, в ней анализируются социальный контекст работы и возможности профессионального развития работников. Критерии достойного труда МОТ, используемые Fairwork довольно общие, многими исследователями считаются «расплывчатыми» и подвергаются критике в рамках практических исследований и оценок [9].

В исследовании [4] было показано, что российская платформенная экономика разделяет многие черты с платформенной экономикой стран БРИКС. В силу этих причин для анализа КЗ на платформах были выбраны те страны БРИКС, которые представлены в исследованиях Fairwork (к сожалению, Китай не входит в их число).

Бразилия. В 2021 году, согласно отчёту Fairwork¹⁶ работники бразильских платформ столкнулись с *нестабильными и опасными условиями труда*, сообщалось о проблемах со здоровьем и несчастных случаях. Работники жаловались на *низкие выплаты и несправедливые увольнения*, на то, что не могут разговаривать с представителями платформ и что их деактивацию сложно обжаловать. Все шесть оцениваемых платформ не смогли обеспечить безопасность и основные трудовые нормы для своих работников. Наивысший балл составил 2 балла у платформ доставки iFood и 99, а Uber набрал всего 1 балл. Платформы доставки еды Rapri, GetNinjas и UberEats не набрали ни одного балла. В отличие от других континентов, таких как Африка, Азия и Европа, в Латинской Америке нет платформ с высокими показателями.

В Бразилии существует сильное лобби со стороны платформ, которые зачастую искажают данные в контрактных исследованиях, создают фейковые профили работников и даже пытаются оспорить понятие «достойного труда». Тем не менее, на некоторых платформах в 2023 году произошли улучшения с точки зрения справедливой оплаты труда и справедливого управления, по сравнению с 2021 годом. В 2023 году из 10 платформ, только 3 набрали хотя бы 1 балл. Платформы, оцениваемые в отчёте 2023 года представляют разные бизнес-модели и отрасли деятельности. AppJusto – платформа из Сан-Паулу – возглавляет таблицу с 3 баллами из 10, на втором месте iFood с 2 баллами, а на третьем месте Parafuzo с 1 баллом¹⁷.

Индия. ЦПТ значительно улучшают ситуацию с безработицей в Индии: работа через плат-

¹⁶ Fairwork Brazil Ratings 2021: Labour Standards in the Platform Economy. Report. Fairwork, 2022 // Fairwork: [сайт]. URL: <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2022/03/Fairwork-Report-Brazil-2021-EN.pdf> (дата обращения: 07.12.2023).

¹⁷ Fairwork Brazil Ratings 2023: Still pursuing decent work in the platform economy. Report. Fairwork, 2023 // Fairwork: [сайт]. URL: <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2023/07/Fairwork-Brazil-Ratings-2023-report-EN-red.pdf> (дата обращения: 07.10.2023).

формы позволяет людям из удалённых районов набирать опыт и совершенствовать свои профессиональные навыки, а также предоставляет возможность выйти на рынок труда социально уязвимым группам: молодёжи, инвалидам и др.¹⁸

В 2020 г. в Индии принят Кодекс социального обеспечения (The Code on Social Security), в рамках которого зафиксированы определения гиг-работников и платформенных работников. Кодекс предусматривает регистрацию этих категорий работников [2].

В 2022 году платформы Bigbasket, Flipkart и Urban Company внедрили политику, гарантирующую, чтобы все работники получали как минимум почасовую местную минимальную заработную плату с учётом затрат, связанных с работой. Платформы Bigbasket, Flipkart, Swiggy, Urban Company и Zomato получили первый балл в категории «Справедливые условия» за упрощение процессов получения страховых выплат и за наличие оперативных линий экстренной помощи в интерфейсе платформы¹⁹. Bigbasket, Swiggy и Urban Company получили второй балл за реализацию политики компенсации потери заработной платы во время болезней. Однако, в целом, платформы довольно неохотно соглашаются публично соблюдать и реализовывать политику минимальной заработной платы. Кроме того, платформы не желают признавать или вести переговоры с каким-либо коллективным органом, представляющим интересы работников.

Bigbasket, Flipkart, Swiggy, Porter, Urban Company, Zepto и Zomato были удостоены 1 балла за обеспечение доступности своих контрактов и введение периода уведомления до внесения изменений. Flipkart, Swiggy, Urban Company, Zepto и Zomato изменили свои контракты, чтобы уменьшить асимметрию обязательств, и добавили пункт о разрешении споров между работниками и платформами. Bigbasket, Flipkart, Swiggy, Urban Company и Zomato получили 1 балл в категории «Справедливое управление» за наличие процесса рассмотрения жалоб с возможностью связи с представителем платформы. Urban Company приняла политику против дискриминации работников своей платформой²⁰.

ЮАР. КЗ на ЦПТ ЮАР довольно низкое: многие из работников сталкиваются с *низкой оплатой*

той труда (аналогично Бразилии и Индии) и опасными условиями (аналогично Бразилии)^{21, 22}. Всего шесть платформ (getTOD, Kandua, M4Jam, NoSweat, Picup, SweepSouth) могут доказать, что работники зарабатывают как минимум минимальную заработную плату (23,19 рэндов в час) после учёта затрат и только четыре (getTOD, Kandua, M4Jam, NoSweat) демонстрируют, что работники зарабатывают прожиточный минимум (43 рэнда в час). Работники часто превышают установленный законом лимит рабочих часов в 45 часов в семь дней, чтобы покрыть свои расходы. Семь платформ (Bolt, getTOD, M4Jam, MrD, SweepSouth, Uber, UberEats) могут доказать, что они защищают работников от рисков, возникающих на работе, и имеют политику защиты данных. Ни одна платформа не компенсирует работникам *потерю дохода из-за болезни*. Шесть платформ (getTOD, Kandua, M4Jam, MrD, NoSweat, SweepSouth) могут доказать, что их контракты ясные, доступные и основаны на законодательстве ЮАР. Семь платформ (getTOD, M4Jam, MrD, NoSweat, SweepSouth, Uber, UberEats) продемонстрировали, что предоставляют работникам возможность обжаловать деактивацию и только трое доказали, что у них есть чёткая антидискриминационная политика и они прозрачны в отношении алгоритмов, определяющих оплату и доступ к работе. Только три платформы (getTOD, MrD, SweepSouth) имеют механизмы, обеспечивающие свободу объединения и свободное выражение коллективного голоса работников. Кроме того, ни одна платформа не смогла доказать (аналогично Индии), что работники имеют *право голоса относительно своих условий труда*.

Таким образом, основными рисками качества занятости на основе статистики Fairwork по странам БРИКС являются *низкая оплата труда, условия труда, отсутствие возможности коллективного представительства для согласования условий труда и защиты прав платформенных работников*.

Если проанализировать «портреты» платформенных работников стран БРИКС [4], то можно сделать вывод о том, что работниками платформ

¹⁸ Islam A., Kain D. Do gig workers' voices count? India Development Review // Idronline: [сайт]. 17.11.2022. URL: <https://idronline.org/article/livelihoods/do-gig-workers-voices-count/> (дата обращения: 07.10.2023).

¹⁹ Fairwork India Ratings 2022: Labour Standards in the Platform Economy. Report. Fairwork, 2022 // Fairwork: [сайт]. URL: https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2022/12/221223_fairwork_india-report-2022_RZ_red_edits_10.pdf (дата обращения: 07.10.2023).

²⁰ Там же.

²¹ Fairwork South Africa Ratings 2022: Labour Standards in the platform Economy. Report. Fairwork: Cape Town, South Africa; Oxford, United Kingdom, 2022 // Fairwork: [сайт]. URL: <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2022/09/Fairwork-SA-Ratings-2022-EN.pdf> (дата обращения: 07.10.2023).

²² Platform Workers Are Not Adequately Protected During The Cost-of-living Crisis, A New Study // Africa.com: [сайт]. 09.09.2022. URL: <https://www.africa.com/platform-workers-are-not-adequately-protected-during-the-cost-of-living-crisis-a-new-study-by-oxford-university-and-the-university-of-cape-town-finds/> (дата обращения: 07.10.2023).

являются, преимущественно, молодые люди (таблица 3). Это обусловлено, в том числе, тем, что ценность гибкости (возможность удалённой работы, баланс работы и других сторон жизни, в том числе, получения образования) и справедливой оценки вклада (оплата по достигнутым результатам) отвечают трудовым ценностям моло-

дых поколений [12; 13]. Например, в Индии платформенная занятость стала настолько значимой, что многие школьники и студенты считают её самой привлекательной формой работы. Фриланс в Индии быстро превратился из альтернативного варианта карьеры в неотъемлемую часть рынка труда²³.

Таблица 3

Портрет платформенного работника в странах БРИКС

Table 3

Portrait of a Platform Worker in the BRICS Countries

Страна	Социально-демографические характеристики	Статус занятости	Социально-экономическое значение
Китай	Больше доля женщин, возраст 18–35 лет. Среднее, высшее образование, Работа в сфере доставки Низкий уровень оплаты Правовой статус – Молодые люди, живущие или переехавшие в крупные города	Самозанятые	Снижение уровня безработицы.
Бразилия	Больше доля женщин, возраст 18–35 лет. Среднее, высшее образование. Работа в сфере доставки. Низкий уровень оплаты. Эмигранты или переехавшая в города молодёжь, временно работающая на платформе с целью получения дохода на время поиска основной работы	Согласно Закону № 13467/2017, есть «временный (трудовой) контракт», позволяющий работодателям привлекать работников в качестве наёмных для оказания услуг на непостоянной основе. Зарплата не может быть ниже минимальной почасовой оплаты труда других сотрудников компании, которые работают на той же должности по срочному или бессрочному трудовому договору, имеют право на полный пакет социальных пособий и льгот.	Снижение уровня безработицы, снижение теневой занятости.
Индия	Мужчины, 18–35. Без профессионального образования. Работа в сфере доставки. Значительный сегмент – работник средней/ высокой квалификации, работающий в сфере ИТ на фриланс-платформах. Молодёжь, использующая возможность работать удалённо из любого населённого пункта	Гиг-работники – занятые вне формата традиционных отношений работодатель – наёмный работник; платформенные работники – находящиеся вне формата традиционных отношений работодатель – наёмный работник, обращающиеся к организациям или частным лицам через онлайн-платформу и выполняющие работу или предоставляющие услуги за оплату.	Снижение теневой занятости, возможность выйти на рынок труда социально уязвимым группам
ЮАР	Мужчины, 25–35 лет. Преимущественно бакалаврская ступень высшего образования. Такси, доставка. Молодые люди, в т.ч., из маргинализированных слоёв.	Высокая доля неформальной занятости.	Снижение уровня безработицы.
Россия	Смещение в сторону более молодых возрастов: группы 15–19, 20–29 и 30–39 лет. В возрастных группах 20–29 и 30–39 лет доля женщин-платформенных работников больше, чем соответствующая доля мужчин. Больше доля людей с высшим образованием и горожан.	Самозанятые, индивидуальные предприниматели, физические лица, выполняющие работу на основании гражданско-правового договора, наёмные работники, для которых платформенная занятость не является основной, а также высокая доля неформальной занятости.	Снижение теневой занятости, возможность выйти на рынок труда социально уязвимым группам

Источник: составлено авторами на основе [2; 4] и данных Обследования населения по проблемам занятости Ростата.

²³ Singh J. India's gig economy drivers face bust in the country's digital boom // TechCrunch: [сайт]. 25.01.2023. URL: <https://techcrunch.com/2023/01/25/india-gig-workers-problems/> (дата обращения: 07.12.2023).



Среди стран БРИКС,²⁴ Россия отличается от Бразилии и ЮАР и ближе к Китаю, поскольку работники, в целом, имеют более высокий уровень образования. А по типам квалификации исполнителей ближе к Индии, где существуют два принципиально разных профиля платформенной занятости – работа, не требующая высокой квалификации (доставка, такси и проч.) и работа, предполагающая наличие специальных знаний, навыков и образования (ИТ-сервисы, выполнение работ/ услуг – фриланс-платформы, требующие специальной квалификации) [4].

В контексте изучения качества платформенной занятости аспекты, которые привлекают в неё основную массу работников, молодёжь и трудовых мигрантов, это гибкие условия труда, которые обеспечивает платформенная занятость. Они позволяют старшим школьникам и студентам начать трудовую деятельность до окончания получения образования (среднего или высшего). В исследованиях [12; 13] было выявлено, что возможность *гибко подходить к выбору часов работы, контролировать интенсивность труда и самому выбирать место выполнения работы* являются для них важными критериями выбора рабочего места. Опросы и исследования показывают, что самостоятельное планирование своего времени, *возможность частой смены вида деятельности, ощущение свободы от жёстких организационных рамок* привлекают молодёжь на платформы²⁵. Для многих студентов важным является возможность совмещать очную учёбу и работу в рамках более гибкой занятости, нежели стандартная очная работа в режиме 40+ часов в неделю, которую предлагают студентам многие известные работодатели. В вышеупомянутом исследовании также отмечается, что платформенная занятость становится своеобразной заменой образовательного кредита, который в нашей стране не популярен и часто недоступен для молодых людей. Обладая более низким порогом вхождения, чем любая традиционная занятость, платформенная работа облегчает переход «учёба-работа».

В исследованиях выделяется ещё несколько характеристик платформенной работы, которые позитивно влияют на её качество с точки зрения поколения Z. Благодаря работе онлайн, молодые работники могут *совмещать трудовую деятельность с путешествиями и исследованиями новых стран* [12; 13]. Работа на платформах позволяет без высоких транзакционных издержек менять

профессиональные траектории, пробовать себя в разных профессиях. Ещё одно преимущество платформенной работы для молодёжи – *можно попробовать себя в предпринимательской деятельности без большого стартового капитала и сложной регистрации и оформления*. Таким образом, расширение платформенной формы занятости в России безусловно будет привлекать больше представителей молодых поколений.

Что касается КЗ на платформах, то в исследованиях [см., например, 2; 15] отмечается, что ЦПТ могут способствовать прекаризации занятости, так как работа дестандартизируется и выполняется вне формальных механизмов регулирования на отраслевом, региональном и национальном уровне. Однако в других работах [14; 16] отмечается, что для снижения неформальной занятости платформы играют положительную роль, разрабатывая процедуры, стандарты и правила в рамках алгоритмического контроля и управления. Однако формализация трудовых отношений через платформы не означает, что они автоматически выводятся из теневого сектора и становятся объектами статистического учёта и налогообложения. А.В. Шевчук называет этот процесс «платформизацией неформальности»²⁶. Работа на ЦПТ в России не всегда ведёт к прекаризации и снижению качества занятости, становясь хорошим вариантом для работников в сравнении со стандартной занятостью [14].

Выводы

Платформенная занятость не всегда несёт в себе негативные последствия для КЗ, а нестабильная сдельная работа имеет давнюю историю и не является чем-то новаторским или исторически особенным, присущим только платформам. Некоторые успешные платформенные компании, инвестирующие в цифровые технологии, платят более высокую заработную плату, создают возможности для занятости за рубежом, а также расширяют возможности занятости для групп населения, которые имеют ограниченную мобильность из-за состояния здоровья или обязанностей по уходу за членами семьи. Однако если компания имеет график работы, обусловленный колебаниями спроса, сезонностью или иными факторами, то это может негативно влиять на КЗ работников из-за непостоянного режима труда и работы в «неудобные» часы, а также из-за колебаний и неопределённости в уровне заработков.

На основе проанализированных данных, мы можем выделить основные риски и ограничения платформенной занятости в контексте КЗ для каждой из проанализированных стран (таблица 4).

²⁶ Шевчук А.В. Роль цифровых трудовых платформ в трансформации занятости: экономико-социологический анализ: дис. ... докт. социол. наук: 5.4.2 / Шевчук Андрей Вячеславович; НИУ «Высшая школа экономики», Москва. 2023. 396 с.

²⁴ В настоящий момент в БРИКС входят Бразилия, Индия, Россия, Китай и ЮАР, а в 2024 году ожидается вступление Аргентины, Египта, Эфиопии, Ирана, Саудовской Аравии и ОАЭ.

²⁵ Платформенная занятость как инструмент трудовой социализации представителей поколения Z // Rsuh.digital: [сайт]. URL: <https://rsuh.digital/platformennaya?ysclid=lpweurw4yt456085224> (дата обращения: 05.12.2023).

Таблица 4

Риски качества занятости платформенных работников в странах БРИКС

Table 4

Risks to the Quality of Employment of Platform Workers in the BRICS Countries

Россия	Индия	Бразилия	ЮАР
Неурегулированный статус платформенной занятости. Сегменты, требующие низкой и высокой квалификации, следовательно вымывание сотрудников со средним уровнем квалификации. Неформальная занятость. Занятость внешних трудовых мигрантов на низкоквалифицированных рабочих местах. Монополизация рынка платформ.	Формализованное регулирование. Зависимость уровня социальных гарантий от категории работников. Низкая оплата (не соблюдение политики минимальной зарплаты) при том, что платформы – основное место работы.	Неурегулированный статус платформенной занятости. Низкоквалифицированные рабочие места, неформальная занятость, низкая оплата. Низкое качество занятости (опасные условия, отсутствие права голоса и др.)	Неурегулированный статус платформенной занятости. Отсутствие социальных гарантий для работников. Неформальная занятость. Низкое качество занятости (опасные условия, отсутствие права голоса и др.)

Источник: разработано авторами.

Наше исследование подтвердило гипотезы, что КЗ различается не только между типами работников платформы, но и между разными платформами (разная степень контроля работы и управления ею; разные условия труда).

КЗ различается у работников, для которых платформенная занятость является основным источником дохода и у которых платформенная занятость является дополнительным источником дохода²⁷. Последние более удовлетворены своей жизнью и работой, чем первая группа, и как минимум так же, как и люди, работающие в традиционной экономике. Основной причиной их удовлетворения является возможность работать и получать доход, а также гибкость и самостоятельность в выборе времени, когда они хотят работать. В [17] выделяются два основных фактора предрасположенности людей к самозанятости – вынужденная потребность и возможность самореализации, и доказывается, что для самозанятых в России выбор осуществляется не столько для заработка, сколько для творческой реализации, что ведёт к большему удовлетворению работников.

Платформенные работники более удовлетворены КЗ и его различными параметрами, чем традиционные работники, даже если такой тип занятости является для них вынужденным. Стандартные работники более удовлетворены гибкостью и содержанием выполняемой ими работы, но менее удовлетворены уровнем и стабильностью дохода²⁸. Это, в целом, согласуется с выводами ав-

торов настоящего исследования о том, что к рискам платформенной работы с точки зрения КЗ относятся более ограниченные возможности роста и профессионального развития и – в значительной степени – фактическое отсутствие гибкости в количестве часов работы.

Работа на платформе предлагает широкие возможности для разных социальных групп, и это может позитивно повлиять и на вовлечение их в занятость, и, как следствие, на качество их работы. Люди, которые сталкиваются с высоким уровнем дискриминации (мигранты, этнические меньшинства), проживающие в удалённых районах или с ограничениями здоровья имеют больше шансов найти работу через платформы, чем на обычном рынке труда. Там, где используются критерии отбора, они обычно применяются алгоритмом, а не человеком, поэтому, если алгоритмы правильно настроены, дискриминация не возникает.

Такие аспекты платформенной работы, как возможность удалённой работы, смена видов деятельности, гибкость графика, высокая мобильность, развитие предпринимательских навыков, баланс работы и других сторон жизни, оплата по достигнутым результатам, отсутствие в ряде видов деятельности давления руководства соответствуют трудовым ценностям поколения Z. При наличии этих аспектов в работе молодые люди меньше обращают внимания на отсутствие трудовых и социальных гарантий, потому что пенсия наступит ещё не скоро, здоровье позволяет не брать больничные, а не всегда высокая оплата труда компенсируется наличием нескольких мест работы (в том числе, на нескольких платформах) и наличием других источников дохода (помощь родителей, стипендия и др.).

<https://www.mckinsey.com/~/media/mckinsey/featured%20insights/employment%20and%20growth/independent%20work%20choice%20necessity%20and%20the%20gig%20economy/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy-executive-summary.pdf> (дата обращения: 15.12.2023).

²⁷ The platform economy and quality of work. Report. The Netherlands Institute for Social Research, 2021 // The Netherlands Institute for Social Research: [сайт]. URL: <https://english.scip.nl/publications/publications/2021/02/04/the-platform-economy-and-quality-of-work-a-knowledge-synthesis> (дата обращения: 10.12.2023).

²⁸ Independent work: choice, necessity, and the gig economy. Report. McKinsey Global Institute, 2016 // McKinsey: [сайт]. URL: <https://www.mckinsey.com/~/media/mckinsey/featured>

Что касается гендерных аспектов платформенной занятости, то исследования по широкой выборке стран показывают^{29, 30} [15], что, несмотря на то, что ЦПТ могут снизить барьеры входа на рынок труда для женщин благодаря большей гибкости рабочего времени, женщины часто работают в наименее оплачиваемых секторах платформенной экономики и получают меньшую оплату, чем мужчины (часто из-за того, что сами соглашались на более низкие ставки). В некоторых случаях более низкие зарплаты означают, что у женщин больше шансов получить работу, что может привести к тому, что они будут работать больше часов. Женщины также чаще выполняют работу на платформах из-за возможности совмещать работу с уходом за детьми и/или родителями. В результате они оказываются в ситуации «двойной занятости», хуже способны сосредоточиться на работе, больше устают и подвергаются стрессу. Некоторые платформы используют алгоритмы, запрещающие женщинам работать ночью или брать «небезопасные» задания, что подвергает женщин навязчивому наблюдению и контролю.

На традиционном рынке труда организация рабочего времени (доля неполной занятости и доля сверхурочной работы) важна для прогнозирования гендерного разрыва в оплате труда (те области, где потенциально возможна гибкость, часто «платят» за это более низкими зарплатами)³¹. А так как на ЦПТ параметр гибкости является «встроенным» параметром КЗ, то организация рабочего времени может потерять значение как дискриминационная переменная при объяснении неравенства в заработной плате [18]. В этом же исследовании показано, что для работы в области ИКТ различия в почасовой оплате труда объясняются не принадлежностью к определённому полу, а разницей в уровне владения профессиональными навыками. Таким образом, открывается «окно возможностей» для преодоления гендерного разрыва в оплате труда [18].

Отметим, что одни и те же характеристики платформенной занятости для одних категорий

работников могут быть улучшающими, а для других – ухудшающими КЗ (нестандартный режим занятости, неполный рабочий день привлекательны для молодёжи или женщин с детьми, но не подходят для людей, ориентированных на высокий доход). Данное обстоятельство необходимо учитывать при конструировании инструментария для оценки КЗ на платформах. Дальнейшие направления развития системы оценки КЗ были сформулированы нами в таблице 1 и могут быть связаны с учётом социально-экономического и странового контекста, фиксации разделения между основной и дополнительной, а также добровольной и вынужденной платформенной занятостью, а также принятием во внимание специфики краткосрочных микро-задач и контроля содержания трудовых функций с точки зрения баланса регламентированных (рутинных) и творческих элементов работы.

Интересный тренд развития платформенной занятости, снижающий риски социальной защищённости платформенных работников, связан с идеей «платформенного кооперативизма», целью которого является поиск альтернативных способов управления ЦПТ и гарантии защиты работников и потребителей³². Наш анализ показал, что характерная черта развития платформенной занятости в Бразилии – именно платформенный кооперативизм, то есть создание самоуправляемых кооперативов, которые объединяют работников. Кооперативы предлагают те же услуги, что и традиционные платформы: доставку еды, услуги красоты, ремонт и др. Их основным преимуществом является более справедливое распределение прибыли. В традиционных платформах прибыль в основном идёт на акции и руководству, а работники получают низкие зарплаты и минимальные социальные гарантии. В кооперативах прибыль делится между всеми участниками. Кооперативы могут предоставлять более стабильные и выгодные условия труда для своих работников, включающие более высокую зарплату, страховые услуги и др. [4].

Эксперты считают, что включение платформ в жёсткие рамки традиционного трудового законодательства «может разрушить сложившуюся экосистему и нивелировать все преимущества платформ как для клиентов, так и для исполнителей... создаст угрозу устойчивости платформенной экономики, повысит издержки и снизит маржинальность её функционирования, а следовательно, вытолкнет из этого сегмента часть операторов» [2,

²⁹ The platform economy and quality of work. The Netherlands Institute for Social Research: [сайт]. URL: <https://english.scip.nl/publications/publications/2021/02/04/the-platform-economy-and-quality-of-work-a-knowledge-synthesis> (дата обращения: 10.02.2024).

³⁰ Gender and Platform Work: Beyond Techno-Solutionism. Report. Fairwork, 2023 // Fairwork: [сайт]. URL: <https://fairwork/wp-content/uploads/sites/17/2023/07/Gender-report-one-page-handout-A4-3.pdf> (дата обращения: 07.02.2024).

³¹ Alexander S.M. Goldin Demystifies Gender Economics // TheCrimson: [сайт]. 26.04.2007. URL: <https://www.thecrimson.com/article/2007/4/26/goldin-demystifies-gender-economics-gender-will/>; Goldin C. Claudia Goldin on Career and Family // Press.princeton: [сайт]. 15.10.2021. URL: <https://press.princeton.edu/ideas/claudia-goldin-on-career-and-family> (дата обращения: 15.02.2024).

³² Interview with Trebor Scholz – connecting cooperatives to the future of work, digitally. Report. International Labour Office. Geneva: ILO // ILO: [сайт]. URL: https://www.ilo.org/global/topics/cooperatives/news/spotlight/WCMS_616775/lang--en/index.htm (дата обращения: 10.02.2024).

с. 5]. Это может повысить КЗ для части работников, которые переместятся в сферу традиционно-го найма, но для значительного количества платформенных работников последует возвращение в теневой сектор экономики, что приведёт к снижению КЗ и доходов населения, а также возможному росту безработицы. Таким образом, при разработке инструментария для обеспечения социальных гарантий для платформенных работников необходимо учитывать весь спектр особенностей этой формы занятости: высокую мобильность и «виртуальность» многих платформенных занятых, временный/краткосрочный характер занятости и учитывать фактические потребности работников. Решение о предоставлении социальных гарантий платформенным работникам должно обеспечить

баланс интересов трёх сторон: работников, платформ и государства. В России на сегодняшний день ряд платформ уже предлагают своим работникам некоторые социальные гарантии.

КЗ на платформах в целом выше в странах, где работники платформ находятся в более сильном положении в результате государственного регулирования либо благодаря наличию сильных профсоюзов. В России, несмотря на выдвижение большого количества законодательных инициатив, связанных с регулированием самозанятости и платформенной занятости,³³ положения о платформенной занятости были исключены при втором чтении закона о занятости. То есть вопрос законодательного регулирования этих аспектов на данный момент отложен.

Список литературы

1. Chernykh E.A. Socio-Demographic Characteristics and Quality of Employment of Platform Workers in Russia and the World // *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*. 2021. Vol. 14. No. 2. P. 172–187. <https://doi.org/10.15838/esc.2021.2.74.11> EDN KOQINZ
2. Платформенная занятость: определение и регулирование / О.В. Синявская, С.С. Бирюкова, А.П. Аптекарь, Е.С. Горват, Н.Б. Грищенко, Т.Б. Гудкова, Д.Е. Карева. Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт социальной политики. М.: НИУ ВШЭ, 2021. 78 с.
3. Платформенная занятость в России: масштабы, мотивы и барьеры участия: аналитический доклад / О.В. Синявская, С.С. Бирюкова, Е.С. Горват, Д.Е. Карева, Д.А. Стужук, К.О. Чертенков. Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». М.: НИУ ВШЭ, 2022. 31 с. ISBN 978-5-7598-2494-7 <https://doi.org/10.17323/978-5-7598-2494-7> EDN FILRJK
4. Zolotina O., Kosareva A., Chernykh E. Approaches to the development of platform employment in the BRICS countries // *BRICS Journal of Economics*. 2023. No. 4(3). P. 347–368. <https://doi.org/10.3897/brics-econ.4.e113139>
5. Черных Е.А. Качество платформенной занятости: неустойчивые (прекаризованные) формы, практики регулирования, вызовы для России // *Уровень жизни населения регионов России*. 2020. Т. 16. № 3. С. 82–97. <https://doi.org/10.19181/lspr.2020.16.3.7> EDN VTGOEM.
6. Перспективы занятости и социальной защиты в мире: Роль платформ цифрового труда в трансформации сферы труда, 2021: доклад. Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. Москва: МОТ, 2021. 283 с. ISBN 978-92-2-035920-4
7. Engels S., Sherwood M. What if We All Worked Gigs in the Cloud? The Economic Relevance of Digital Labour Platforms. European Commission Directorate-General for Economic and Financial Affairs. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019. 32 p. ISBN 978-92-79-77436-2 <https://doi.org/10.2765/608676>
8. Pais I., Borghi P., Murgia A. High-skilled platform jobs in Europe: Trends, quality of work and emerging challenges. *Sociologia del lavoro*. 2021. Vol. 160. P. 203–223. <https://doi.org/10.3280/SL2021-160010>
9. Бобков В.Н., Черных Е.А. Взаимосвязь качества занятости и качества трудовой жизни: обзор исследований и контуры их развития // *Уровень жизни населения регионов России*. 2023. Том 19. № 3. С. 361–384. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_3_5_000_000 EDN KWVKLG
10. Urzi Brancati C., Pesole A., Fernández-Macías E. New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey. EUR 29958 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020. 70 p. ISBN 978-92-76-12949-3 <https://doi.org/10.2760/459278>
11. Green F., Mostafa T. Trends in job quality in Europe. Publications Office of the European Union, Eurofound, Luxembourg, 2012. 94 p. ISBN 978-92-897-1071-8 <https://doi.org/10.2806/35164>
12. Золотина О.А., Сагдеева А.Т. Рынок труда и занятость молодежи в России // *Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России*. 2022. Том 11. № 5. С. 71–78. <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2022-11-5-71-78> EDN FOGHDL
13. Вередюк О. В., Черных Е. А. Олимпиадники поколения Z: поведенческие установки на рынке труда // *Уровень жизни населения регионов России*. 2022. Том 18. № 1. С. 79–91. <https://doi.org/10.19181/lspr.2022.18.1.7> EDN MMQVOU
14. Стребков Д.О., Шевчук А.В. Что мы знаем о фрилансерах? Социология свободной занятости. М.: НИУ ВШЭ, 2022. 528 с. ISBN 978-5-7598-2722-1 <https://doi.org/10.17323/978-5-7598-2722-1>
15. De Stefano V. The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy // *Comparative labor law and policy journal*. 2015. Vol. 37. No. 3. P. 461–471. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2682602>

³³ ИГСУ РАНХиГС проводит оценку качества законодательных инициатив по регулированию самозанятости и платформенной занятости в России // ИГСУ: [сайт]. URL: <https://igsu.ranepa.ru/news/p194908/> (дата обращения: 10.12.2023).

16. Труд водителей такси в условиях алгоритмического управления / А.В. Шевчук, Д.А. Чиждова, Д.Е. Демина, В.А. Чугункова // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2021. № 3(163). С. 356–381. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1934> EDN TFWRXS
17. Разумова Т.О., Курсанова Н.М. Самозанятость и фриланс как способы адаптации работника на современном рынке труда // Социально-трудовые исследования. 2022. № 2(47). С. 56–68. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2022-47-2-56-68> EDN VAFGIG
18. Petroff A., Fierro J. Crowd work in STEM-related fields: a window of opportunity from a gender perspective? // Sociology Compass. 2023. Vol. 17. Issue 3. <https://doi.org/10.1111/soc4.13058>

Информация об авторах:

Екатерина Алексеевна Черных – кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник Сектора социально-экономических исследований качества и уровня жизни, Центр развития человеческого потенциала, Институт экономики РАН (SPIN-код: 7693-1149) (РИНЦ AuthorID: 473083) (ResearcherID: AAF-7310-2021)

Ольга Александровна Золотина – кандидат экономических наук, доцент, экономический факультет, Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова (SPIN-код: 8838-9884) (РИНЦ AuthorID: 812064) (ResearcherID: HRC-8785-2023)

Заявленный вклад авторов:

Все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Автор, ответственный за переписку – Екатерина Алексеевна Черных.

Статья поступила в редакцию 28.12.2023; одобрена после рецензирования 10.04.2024; принята к публикации 09.06.2024.

References

- Chernykh E.A. Socio-Demographic Characteristics and Quality of Employment of Platform Workers in Russia and the World. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*. 2021;14(2):172-187. <https://doi.org/10.15838/esc.2021.2.74.11>
- Sinyavskaya O.V., Biryukova S.S., Apothecary A.P., et al. Platformennaya zanyatost': opredelenie i regulirovanie. National Research University Higher School of Economics, Institute of Social Policy. Moscow: National Research University Higher School of Economics; 2021. 78 p. (In Russ.)
- Sinyavskaya O.V., Biryukova S.S., Gorvat E.S., et al. Platformennaya zanyatost' v Rossii: masshtaby, motivy i bar'ery uchastiya. Analytical report. National Research University Higher School of Economics. Moscow: National Research University Higher School of Economics; 2022. 31 p. ISBN 978-5-7598-2494-7 <https://doi.org/10.17323/978-5-7598-2494-7> (In Russ.)
- Zolotina O., Kosareva A., Chernykh E. Approaches to the development of platform employment in the BRICS countries. *BRICS Journal of Economics*. 2023;4(3):347-368. <https://doi.org/10.3897/brics-econ.4.e113139>
- Chernykh E.A. Quality of platform employment: unsustainable (precarious) forms, regulatory practices, challenges for Russia *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living standards of the population of Russian regions*. 2020;16(3):82-97. <https://doi.org/10.19181/lsprr.2020.16.3.7> (In Russ.)
- Global Employment and Social Outlook: The Role of Digital Labor Platforms in Transforming the World of Work, 2021. Report. Decent Work Technical Support Unit and ILO Office for Eastern Europe and Central Asia. Moscow: ILO; 2021. 283 p. ISBN 978-92-2-035920-4
- Engels S., Sherwood M. What if We All Worked Gigs in the Cloud? The Economic Relevance of Digital Labour Platforms. European Commission Directorate-General for Economic and Financial Affairs. Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2019. 32 p. ISBN 978-92-79-77436-2; <https://doi.org/10.2765/608676>
- Pais I., Borghi P., Murgia A. High-skilled platform jobs in Europe: Trends, quality of work and emerging challenges. *Sociologia del lavoro*. 2021;160:203-223. <https://doi.org/10.3280/SL2021-160010>
- Bobkov V.N., Chernykh E.A. The relationship between the quality of employment and the quality of working life: a review of research and the contours of their development *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living standards of the population of Russian regions*. 2023;19(3):361-384. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_3_5_000_000 (In Russ.)
- Urzi Brancati C., Pesole A., Fernández-Macías E. New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey. EUR 29958 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg; 2020. 70 p. ISBN 978-92-76-12949-3 <https://doi.org/10.2760/459278>
- Green F., Mostafa T. Trends in job quality in Europe. Publications Office of the European Union, Eurofound, Luxembourg; 2012. 94 p. ISBN 978-92-897-1071-8 <https://doi.org/10.2806/35164>
- Zolotina O.A., Sagdeeva A.T. Labor market and youth employment in Russia. *Upravleniye personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii=Management of the Personnel and Intellectual Resources in Russia*. 2022; 11(5):71-78. <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2022-11-5-71-78> (In Russ.)
- Veredyuk O.V., Chernykh E.A. Generation Z participants of intellectual olympiads: labour market behavioral attitudes. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living standards of the population of Russian regions*. 2022; 18(1):79-91. <https://doi.org/10.19181/lsprr.2022.18.1.7> (In Russ.)
- Strebkov D.O., Shevchuk A.V. Chto my znaem o frilanserakh? Sociologiya svobodnoĭ zanyatosti. Moscow: National Research University Higher School of Economics; 2022. 528 p. ISBN 978-5-7598-2722-1 <https://doi.org/10.17323/978-5-7598-2722-1> (In Russ.)
- De Stefano V. The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy. *Comparative labor law and policy journal*. 2015;37(3):461-471. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2682602>

16. Shevchuk A.V, Chizhova D.A, Demina D.E., et al. The Work of Taxi Drivers Under Algorithmic Control, V.A Chugunkova. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskiye i sotsial'nyye izmeneniya=Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. 2021;(3(163)):356-381. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1934> (In Russ.)
17. Razumova T.O., Kirsanova N.M. Self-employment and freelance: Employees adapting to the modern labor market. *Sotsial'no-trudovyye issledovaniya=Social and labor research*. 2022;(2(47)):56-68. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2022-47-2-56-68> (In Russ.)
18. Petroff A., Fierro J. Crowd work in STEM-related fields: a window of opportunity from a gender perspective? *Sociology Compass*. 2023;17(3). <https://doi.org/10.1111/soc4.13058>

Information about the authors:

Ekaterina A. Chernykh – PhD in Economics, Leading Research Worker of the Department of Socioeconomic Research of Living Standards and Quality of Live at the Centre of Development of Human Potential at the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences (SPIN-code: 7693-1149) (РИНЦ Author ID: 473083) (ResearcherID: AAF-7310-2021)

Olga A. Zolotina – PhD in Economics, Associate Professor, Faculty of Economics, Lomonosov Moscow State University (SPIN-code: 8838-9884), (РИНЦ AuthorID: 812064) (ResearcherID: HRC-8785-2023)

Authors' declared contribution:

The authors contributed equally to this article.

The authors declare no conflicts of interests.

The author responsible for the correspondence is Ekaterina A. Chernykh.

The article was submitted 28.12.2023; approved after reviewing 10.04.2024; accepted for publication 09.06.2024.