

ЦИФРОВЫЕ ТРУДОВЫЕ ПЛАТФОРМЫ: ХАРАКТЕРИСТИКА, ОСОБЕННОСТИ, РИСКИ

Палто Е.А

Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники
г. Минск, Республика Беларусь

Жилинская Н.Н. – канд. экон. наук

За последнее десятилетие расширение широкополосной связи и облачных вычислений наряду с инновациями в области ИКТ позволили осуществлять экономические операции и обмениваться большими объемами данных между отдельными лицами, компаниями и устройствами. Вместе с последствиями пандемии COVID-19 это стимулировало беспрецедентный всплеск платформенной экономики и привело к появлению новых форм занятости. Цифровизация, воплощенная в цифровых платформах, повышает эффективность за счет сокращения транзакционных издержек и информационной асимметрии, расширения возможностей организации трудового процесса. С другой стороны, организация труда через цифровые платформы связана с рядом новых вопросов в сфере регулирования (потребность в открытых данных, порядок обеспечения сбалансированных отношений между платформами и их пользователями, несоответствие существующей правовой базы и т.д.)

Цифровизация всех сфер жизни общества является неотъемлемой современной тенденцией социально-экономического развития. В свою очередь, цифровые трудовые платформы являются отличительной частью цифровой экономики. Они позволяют частным лицам и бизнес-клиентам организовать поездку, заказать еду или найти фрилансера для разработки веб-сайта или перевода документа, а также для многих других видов деятельности. Новые формы труда, появляющиеся в связи с распространением цифровых платформ, отличаются от установленных форм либо в том, что касается официальных отношений между работодателем и работником, либо в том, что касается методов работы и организации труда, включая рабочее время, место работы и использование ИКТ.

Однако до сих пор ни в литературе, ни в эмпирических исследованиях, ни в европейских и международных организациях не было установлено единого определения цифровых трудовых платформ.

В отчете CEPS для Европейской комиссии цифровые трудовые платформы (DLP) определяются как частные интернет-компании, которые выступают в качестве посредников, с большей или меньшей степенью контроля, для услуг по запросу, запрашиваемых индивидуальными или корпоративными клиентами. Услуги предоставляются прямо или косвенно физическими лицами (как в физическом, так и онлайн-мире). DLP очень разнообразны по услугам и бизнес-моделям (географический охват, требуемые навыки, процесс отбора, модели доходов, типы клиентов) [1].

Pesole и др. (2018) определяют цифровые трудовые платформы как "цифровые сети, которые координируют транзакции в сфере трудовых услуг алгоритмическим способом". De Groot и др. (2018) дают более подробное определение работы на платформе как "формы занятости, при которой организации или отдельные лица используют онлайн-платформу для доступа к другим организациям или отдельным лицам для решения конкретных проблем или предоставления конкретных услуг в обмен на оплату" [2].

Все эти определения разделяют основополагающее представление о том, что DLP действуют не как обычные работодатели, а как посредники; также они подразумевают, что объектом каждого посредничества является не работа в традиционном смысле, а отдельная задача или услуга; управление осуществляется с помощью алгоритмов.

Организации труда через платформы свойственны следующие основные характеристики:

1. Оплачиваемая работа организуется через онлайн-платформу через Интернет.
2. Задействованы три стороны: онлайн-платформа, клиент и работник (поставщик услуг).
3. Разделение труда: единица работы разбивается на более мелкие задачи, требующие меньших и более стандартизированных навыков.
4. Услуги предоставляются по запросу (on demand).
5. Используется алгоритмическое сопоставление спроса и предложения.
6. Распространенность рейтинговых механизмов, с помощью которых оценивается производительность работников – либо вручную клиентом, либо через платформу [3].

В то время как объективные и субъективные преимущества и недостатки для работодателей/клиентов и работников зависят от конкретных условий и не поддаются универсальному обобщению, доступная информация позволяет на метауровне оценить основные возможности и проблемы новых форм занятости.

Возможности, предоставляемые платформами, включают в себя:

1. Гибкость (более простой доступ к выполнению работы, возможностям получения дохода, особенно для уязвимых групп, возможность работать из дома, гибкость в определении рабочего времени). Теоретически, работники платформ могут выбирать, когда быть доступными для

работы. На практике это зависит от типа платформы и видов деятельности, которые она осуществляет. В некоторых случаях работников просят придерживаться определенных временных интервалов, а затем в кратчайшие сроки им поручаются конкретные задачи, в том числе в нестандартные рабочие часы (сверх традиционного дневного времени работы в будние дни, поздние вечерние и ночные часы, праздничные и выходные дни), иногда с применением взысканий, если они не берутся за работу. Другим аспектом, который следует учитывать в отношении рабочего времени и платформ, является накопление неоплачиваемого рабочего времени при некоторых видах работы на платформе, таких как время, затрачиваемое на поиск и участие в торгах за задачи при работе, время ожидания при работе на on-location платформе (например, такси) или необходимость предоставления результата без какой-либо гарантии оплаты за него в случае распределения работы на основе конкурса.

2. Алгоритмическое сопоставление устраняет бюрократию при распределении работы. Теоретически подобный подход может принести пользу тем группам рынка труда, которые сталкиваются с предвзятостью при отборе персонала в более традиционных формах работы.

3. Снижение барьеров для самозанятости (платформы, которые предоставляют задачи средней и высокой квалификации и не вмешиваются в управление задачами, могут стимулировать самозанятость и предпринимательство).

4. Экономия средств для клиентов. В первую очередь, речь идет о снижении транзакционных издержек (складываются из различных аспектов). Затраты на поиск информации составляют основную часть транзакционных издержек, которые можно сократить с помощью платформ. Затем идет торг и стоимость принятия решения (переговоры о цене). Чем активнее задействована платформа, тем ниже транзакционные издержки. Также возможно сокращение издержек юридической защиты выполнения контракта и издержек контроля.

5. Цифровые платформы труда могут быть направлены на предотвращение фиаско рынка и повышение вероятности повторных взаимодействий путем стандартизации потребительского опыта и устранения информационной асимметрии между работниками и клиентами.

В свою очередь нельзя не отметить, что возможности и преимущества, предоставляемые платформами, сопровождаются некоторыми проблемами и рисками.

1. Неопределенный статус занятости (работник считается самозанятым или внештатным работником). Защитники прав работников утверждают, что использование таких терминов, как "независимые подрядчики", "микрпредприниматели" или "самозанятые" для работников платформ, является преднамеренной стратегией лишения их прав и льгот, связанных с занятостью. Появляется новый рабочий класс (прекариат), для которого характерны неопределенность и незащищенность.

2. Социальные риски, неясная ответственность за охрану здоровья и безопасность, отсутствие защиты (в отношении условий труда, включая минимальную заработную плату, стандарты охраны труда и техники безопасности, социальную защиту, доступ к представительству), которые стали наиболее заметны во время пика пандемии COVID-19 в первой половине 2020 года.

3. Отсутствие нейтральных систем разрешения конфликтов, возможно, ограничение прав (работники часто не могут участвовать в коллективных переговорах).

4. Несправедливое распределение рисков – перекалывание предпринимательского риска на отдельного человека.

5. Непрозрачность алгоритмов. Организация работы платформ, как правило, основывается на алгоритмическом управлении. Это может быть проблемой, если алгоритмы не оптимальны, работают в ущерб работникам, если они непрозрачны для работников.

6. Вклад в сегментацию рынка труда и потеря рабочей квалификации (в случае если работа на платформе становится долгосрочной занятостью и не является ступенькой к более традиционным трудовым отношениям).

7. Потеря контроля над процессом, потеря внутренней координации для клиентов [4].

Развитие платформенной занятости обусловлено объективными процессами цифровой революции, цифровые трудовые платформы опираются на экономию за счёт масштаба, получая выгоду от двусторонних сетевых эффектов.

Платформенная занятость предоставляет новые возможности, но также создает серьёзные риски для работников. Хотя масштабы платформенной экономики на данный момент относительно невелики, очевидно, что в будущем размеры и значимость цифровой занятости будут расти, поэтому эта область требует изменений в области регулирования, законодательных инициатив и новых решений.

Список использованных источников:

1. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Digital labour platforms in the EU : mapping and business models : final report, Publications Office, 2021 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://data.europa.eu/doi/10.2767/224624>

2. Urzi Brancati, C., Pesole, A., Fernández-Macías, E. (2019), Digital Labour Platforms in Europe: Numbers, Profiles, and Employment Status of Platform Workers, EUR 29810 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2019, ISBN 978-92-76-08955-1, doi:10.2760/16653, JRC117330
3. Eurofound (2020), New forms of employment: 2020 update, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20027en.pdf
4. Eurofound (2021), The digital age: Implications of automation, digitisation and platforms for work and employment, Challenges and prospects in the EU series, Publications Office of the European Union, Luxembourg