

УДК 331 JEL F01, J23, O33 DOI: <https://doi.org/10.26425/2309-3633-2021-9-2-103-113>  
 Получено: 12.04.2021 Статья доработана после рецензирования: 19.05.2021 Принято: 24.05.2021

## Цифровые платформы как доминантный вектор развития глобального рынка труда

**Петровская Наталья Евгеньевна**

Канд. экон. наук, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5954-0656>, e-mail: [viter@mail.ru](mailto:viter@mail.ru)

ФГБУН «Институт США и Канады РАН», 121069, Хлебный пер. 2/3, Москва, Российская Федерация

### Аннотация

В статье рассмотрены цифровые трудовые платформы — виртуальные пространства, где осуществляется организация труда и формируются социальные отношения по определенным правилам. В исследовании использованы логический, экономико-статистический и системный методы познания. Пандемия COVID-19 создала дополнительные импульсы для увеличения рабочей силы, занятой с использованием цифровых трудовых платформ. Фактически цифровые платформы разработали собственную бизнес-модель и стали формировать доминантный вектор развития глобального рынка труда. Платформы несут в себе как возможности трудоустройства, так и вызовы. Занятость не всегда спасает от крайней бедности миллионы трудящихся.

В качестве одной из ключевых проблем занятости на цифровых трудовых платформах автор выделяет отсутствие социальных гарантий, в том числе больничных, медицинской и других видов страховок, а также пенсионных планов. В значительной степени платформы опираются на труд работников, которые классифицируются как «самозанятые» или «независимые подрядчики», а не «наемные работники». Это один из фундаментальных сдвигов, который имеет далеко идущие последствия для будущего работы. Трансформация трудовых отношений носит долгосрочный характер и требует создания новых механизмов, обеспечивающих взаимодействие сторон трудовых отношений и их представителей в новой экономической реальности.

**Ключевые слова:** глобальные тенденции, занятость, маркетинг персонала, рынок труда, цифровые трудовые платформы, рабочая сила, дистанционная занятость

**Для цитирования:** Петровская Н.Е. Цифровые платформы как доминантный вектор развития глобального рынка труда // Управление. 2021. Т. 9. № 2. С. 103—113. DOI: <https://doi.org/10.26425/2309-3633-2021-9-2-103-113>



Received: 12.04.2021

Revised: 19.05.2021

Accepted: 24.05.2021

# Digital platforms as the dominant vector of the global labor market development

Natalia E. Petrovskaya

Cand. Sci. (Econ.), ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5954-0656>, e-mail: vitern@mail.ru

Institute for US and Canadian studies Russian Academy of Sciences, 2/3, Khlebnyi per., Moscow 121069, Russia

---

## Abstract

The article considers digital labor platforms – virtual spaces where the organization of labor is carried out and social relations are formed according to certain rules. The study uses logical, economic-statistical and systematic methods of cognition. The COVID-19 pandemic has created additional impulses to increase the workforce employed using digital labor platforms. In fact, digital platforms have developed their own business model and have begun to form the dominant vector of development of the global labor market. The platforms carry both employment opportunities and challenges. Employment does not always save millions of workers from extreme poverty.

The author highlights the lack of social guarantees, including hospital, medical and other types of insurance, including pension plans as one of the key problems of employment on digital labor platforms. To a large extent, the platforms rely on the labor of employees who are classified as “self-employed” or “independent contractors”, but not “employed workers”. This is one of the fundamental shifts that has far-reaching implications for the future of work. The transformation of labor relations is of long-term nature and requires the creation of new mechanisms that ensure the interaction of the parties to labor relations and their representatives in the new economic reality.

---

**Keywords:** global trends, employment, personnel marketing, labor market, digital labor platforms, labor force, telework

---

**For citation:** Petrovskaya N.E. (2021). Digital platforms as the dominant vector of the global labor market development. *Upravlenie / Management (in Russian)*, 9 (2), pp. 103–113. DOI: <https://doi.org/10.26425/2309-3633-2021-9-2-103-113>

---



## Введение / Introduction

Во втором-третьем десятилетиях XXI в. происходят перемены в социально-трудовой сфере, вызванные динамичным развитием и использованием цифровых технологий, которые существенно упростили процессы коммуникации и расширили возможности трудоустройства. Пандемия COVID-19 создала дополнительный импульс распространения дистанционной и мобильной занятости. Способность быстро и дешево обмениваться большим объемом информации и данных заложила основы для роста цифровой экономики и цифровых трудовых платформ. По оценкам Международной организации труда (далее – МОТ) до пандемии на дому трудились около 7,5 % или 260 млн чел. в мире, а уже в первые месяцы пандемии около 20 % глобальной рабочей силы были заняты дистанционно. Цифровые трудовые платформы стали частью повседневной жизни. Эксперты Всемирного экономического форума среди важнейших тенденций, обусловленных технологическим укладом, отмечают, что в ближайшие 5 лет около 84 % работодателей переведут часть своих сотрудников на удаленную работу (около 44 % рабочей силы)<sup>1</sup>. Традиционный рынок труда постепенно уступает место сетевому рынку, который основан на горизонтальной интеграции, децентрализации и делегировании полномочий, что ведет к появлению новых форм и видов трудовых отношений [Калужский, 2018]. Все это приводит к росту многообразия гражданско-правовых отношений, увеличению числа населения, вступающих в такие отношения.

## Типология цифровых платформ / Typology of digital platforms

В 2019 г. в мире проживало 7,7 млрд чел.<sup>2</sup>, из них 5,7 млн чел. в трудоспособном возрасте. Занятых мире насчитывалось около 3,3 млрд чел., и 2,3 млрд чел. (39 % от трудоспособного населения мира) не участвовали в рабочей силе, а 188 млн чел. были безработными. Устойчивой тенденцией последних 20 лет является снижение участия людей в рабочей силе по всему миру.

Революция в области информационно-коммуникационных технологий в начале 1990-х гг. привела

к быстрому распространению и внедрению сети «Интернет», которая трансформировала ряд секторов экономики и изменила региональные, национальные и международные рынки. Темпы технического прогресса и инноваций беспрецедентны. Сегодня можно говорить о появлении новой бизнес-модели – цифровых платформ, которые стали залогом успеха многих известных компаний планеты. Речь идет о тех цифровых платформах, которые позволяют объединить две и более взаимозависимые группы продуктов ради увеличения прибыли всех участников. Механизмы работы таких платформ радикальным образом отличаются от традиционных приемов ведения бизнеса, по большей части основывающихся на мировоззрении XX в., в которое не вписываются представления о современном уровне распространенности сетевых технологий. Платформы позволяют потребителям и производителям связываться между собой, обмениваться товарами, услугами и информацией – таким образом платформы сами создают новые рынки.

Осознавая важность вопроса, МОТ в феврале 2021 г. выпустила флагманский доклад о роли цифровых платформ в преобразовании рынка труда<sup>3</sup>. Важно отметить, что существует большое многообразие цифровых платформ, которые позволяют людям извлекать доход из своей деятельности. Это, например, продажа/перепродажа товаров на маркетплейсе Alibaba, Amazon, Ozon, Ebay, «Ярмарка.Мастеров», продвижение своих товаров и услуг через Instagram, монетизация контента на Youtube, Tik-Tok, Facebook, сдача в аренду товаров и собственной недвижимости Airbnb, Homestay и т. д. Однако приведенные в примерах платформы не являются цифровыми трудовыми платформами, так как они не предназначены для купли-продажи трудовых услуг, организации и осуществления трудовых функций [Шевчук, 2020].

В таблице 1 показано многообразие цифровых платформ. МОТ условно делит цифровые платформы на три категории:

- платформы, которые предлагают цифровые продукты и услуги отдельным пользователям, например, социальные сети, поисковые системы, электронные платежи;
- платформы, которые облегчают коммуникацию между пользователями, выступая посредниками (бизнес для бизнеса, B2B);
- цифровые трудовые платформы.

<sup>1</sup> *Новости ООН* (2021). Автоматизация производства и «удаленка». Как изменится глобальный рынок труда в ближайшие пять лет? Режим доступа: <https://news.un.org/ru/story/2021/01/1394422> (дата обращения 05.04.2021).

<sup>2</sup> *World Population Prospects 2019* // United Nations. Department of Economic and Social Affairs, Population Dynamic. Режим доступа: <https://population.un.org/wpp/> (дата обращения: 05.04.2021).

<sup>3</sup> *ILO* (2021). World Employment and Social Outlook 2021. The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Режим доступа: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_771749.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf) (дата обращения 05.04.2021). (Далее – *ILO* (2021). The role of digital labour platforms...).

В то время как большинство платформ могут быть отнесены к одной из этих категорий, некоторые гибридные платформы предоставляют услуги по нескольким категориям.

В настоящей статье рассмотрены цифровые трудовые платформы, которые становятся сейчас неотъемлемой частью современной жизни, позволяют организовывать поездки, заказывать еду, получать доступ к большому спектру онлайн-услуг. Цифровые трудовые платформы создают беспрецедентные возможности для работников, бизнеса и общества, внедряя инновации в глобальном масштабе. Они меняют межличностные отношения, формируют новые социальные и производственные связи. Цифровые трудовые платформы претендуют на то, чтобы стать олицетворением новой эпохи [Срничек, 2019; Шевчук, 2020; Kenney and Zysman, 2016].

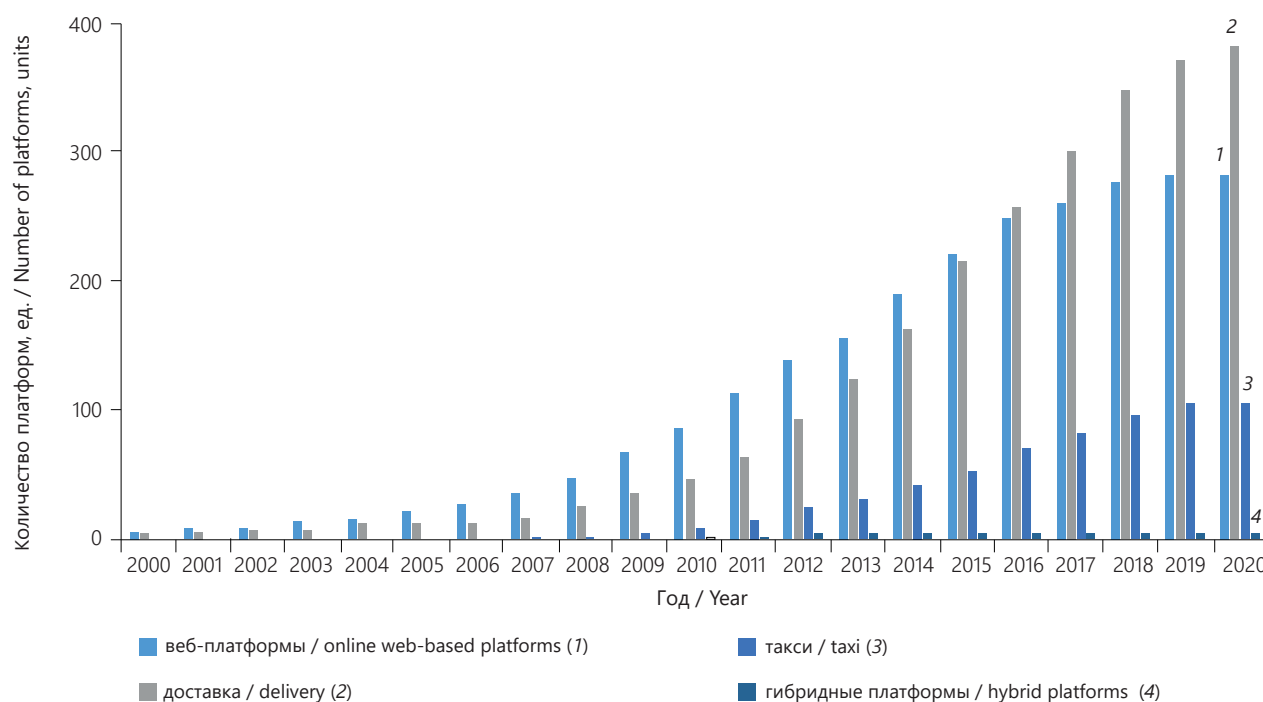
Цифровые трудовые платформы — это виртуальные площадки, которые на основе использования цифровых технологий сводят клиентов и работников, когда одним нужна определенная услуга, другие готовы ее выполнить. Это технологические посредники, создающие торговые отношения, основной миссией которых является минимизация транзакционных издержек. Платформы переопределяют, кто, где, когда и как будет выполнять работу. Платформа выступает в качестве нового пространства, где осуществляется организация труда и формируются социальные отношения по определенным

правилам. Это новая организационная инновация. В своем исследовании А.В. Шевчук дает следующее определение «Цифровая трудовая платформа—это информационная система (веб-сайт или мобильное приложение), основная функция которой состоит в технологической и институциональной организации взаимодействия между самозанятыми работниками и заказчиками (индивидами или фирмами) по поводу купли-продажи разовых услуг, отдельных трудовых заданий и краткосрочных проектов» [Шевчук, 2020].

На рисунке 1 показана динамика роста цифровых трудовых платформ с начала XXI в. Глобальный кризис 2008–2009 гг. способствовал их развитию по всему миру, так как все больше предприятий стали активнее использовать цифровые трудовые платформы, отдавая на аутсорсинг часть своих задач. По состоянию на январь 2021 г. в мире насчитывается около 800 цифровых трудовых платформ. Наибольшее количество в сфере доставки — 383 платформы, онлайн веб-платформы — 283, такси — 106 и 5 гибридных платформ, которые предоставляют широкий спектр услуг — доставку, такси, электронную коммерцию и др. Онлайн-платформы включают платформы фриланса (181), платформы для выполнения микрозадач (46) и др. (табл. 1).

<sup>4</sup> ILO (2021). The role of digital labour platforms...

<sup>5</sup> Там же.



Источник/Source<sup>4</sup>

**Рис. 1.** Количество цифровых трудовых платформ в мире по отдельным категориям  
Fig. 1. Number of active digital labor platforms globally

Таблица 1

## Типология цифровых платформ

Предоставляемые услуги	Типы цифровых платформ		Примеры
Предоставляют услуги отдельным пользователям	Социальные сети	-	Facebook, TikTok, Twitter
	Электронные платежные платформы	-	PayPal, Paystack, Paytm
	Краудфандинговые платформы	-	Catarse, Ketto, Kickstarter
	Платформы других цифровых услуг	Новости, средства массовой информации и развлечения Реклама Поисковые и информационные платформы Аренда недвижимости и товаров Коммуникационные сервисы Приложения онлайн-магазинов	Apple TV+, BuzzFeed, Netflix Gumtree, Kenhoo, OLX Feedly, Google Search, Yelp Airbnb, Homestay, Makemytrip Skype, Viber, Zoom Apple App Store, Aptoide, Google Play Store
Цифровые трудовые платформы	Глобальные веб-платформы (удаленный труд)	Фриланс Микрозадачи Программирование Медицинское консультирование	99Designs, Kabanchik, Upwork AMT, Clickworker, Microworkers Codeforces, HackerRank, Topcoder 1Doc3, DocOnline, MDLive
	Платформы, предоставляющие сервис на основе месторасположения (локальный труд)	Такси Доставка Услуги по дому Труд домашних работников Услуги по уходу	Bolt, Ola, Uber Meituan, Rappi, UberEats Doit4u, Task Rabbit, Urban Company Batmaid, BookMyBai, SweepSouth Care24, CareLinx, Greymate Care
Содействие и посредничество в обмене	Бизнес для бизнеса (B2B)	Розничная и оптовая торговля Производственный рынок и аналитика Сельскохозяйственный рынок и аналитика Финансовые технологии (финтех). Финансовое кредитование и аналитика	Alibaba, Amazon, Mercado Libre AnyFactory, Laserhub, Xometry Agri Marketplace, FarmCrowdy, Ninjacart Ant Group, Avant, Nummo
Посредничество в работе и предоставление других услуг	Гибридные цифровые платформы	Предоставляемые услуги включают доставку, такси, розничную торговлю, развлечения, электронную оплату	Jumia, Gojek, Grab

Источник<sup>5</sup>

Table 1. Typology of digital platforms

Services provided	Types of digital platforms		Examples
Provide services to individual users	Social networks	-	Facebook, TikTok, Twitter
	Electronic payment platforms	-	PayPal, Paystack, Paytm
	Crowdfunding platforms	-	Catarse, Ketto, Kickstarter
	Other digital services platforms	News, media and entertainment Advertising Search and information platforms Rent of real estate and goods Communication services Online store applications	Apple TV+, BuzzFeed, Netflix Gumtree, Kenhoo, OLX Feedly, Google Search, Yelp Airbnb, Homestay, Makemytrip Skype, Viber, Zoom Apple App Store, Aptoide, Google Play Store

Services provided	Types of digital platforms		Examples
Digital labor platforms	global web platforms (remote work)	Freelance Microtasks Programming Medical Consulting	99Designs, Kabanchik, Upwork AMT, Clickworker, Microworkers Codeforces, HackerRank, Topcoder 1Doc3, DocOnline, MDLive
	Platforms providing location-based service (local labor)	Taxi Delivery Home services House worker labor Nursing services	Bolt, Ola, Uber Meituan, Rappi, UberEats Doit4u, Task Rabbit, Urban Company Batmaid, BookMyBai, SweepSouth Care24, CareLinx, Greymate Care
Facilitating and mediating exchange	Business to business (B2B)	Retail and wholesale trade Production market and analytics Agricultural market and analytics Financial technologies (fintech). Financial lending and analytics	Alibaba, Amazon, Mercado Libre AnyFactory, Laserhub, Xometry Agri Marketplace, FarmCrowdy, Ninjacart Ant Group, Avant, Nummo
Mediation in work and provision of other services	Hybrid digital platforms	The services provided include delivery, taxi, retail, entertainment, electronic payment	Jumia, Gojek, Grab

Source<sup>5</sup>

Оценить количество занятых на цифровых трудовых платформах затруднительно. На это есть ряд причин. Во-первых, сами платформы не всегда предоставляют такую информацию. Во-вторых, на разных платформах могут быть зарегистрированы и работать одни и те же работники. В-третьих, одни люди работают 1–2 часа в неделю, другие — полный рабочий день. Для кого-то эта работа является основным источником дохода, для кого-то — дополнительным заработком. Исследование, проведенное МОТ, показало, что доля занятости на таких платформах сильно варьируется от страны к стране — от 0,3 % до 22 %.

В своем докладе эксперты МОТ разделяют трудовые платформы на локальные и глобальные.

Локальные: работа (заказ) должна быть выполнена в определенном месте, например, доставка еды, такси, услуги по уходу и т. д. Отличительной особенностью таких трудовых платформ является стандартизация услуг, качество которых устанавливает и гарантирует конкретная цифровая трудовая платформа. Работники являются представителями платформы, что выражается в предоставлении им униформы, транспортного средства и т. д. Такие платформы трансформируют местный рынок труда.

Глобальные: онлайн-платформы, которые глобальны по радиусу своих действий, работа выполняется работниками удаленно. Основная цель этих платформ — предоставление инфраструктуры для взаимодействия пользователей. Например, услуги перевода, написания текстов. Для выполнения заказа не имеет значения, где находятся заказчик и исполнитель. На этих платформах работают сотрудники со всего мира, что

позволяет организациям выполнять свои задачи быстрее и дешевле.

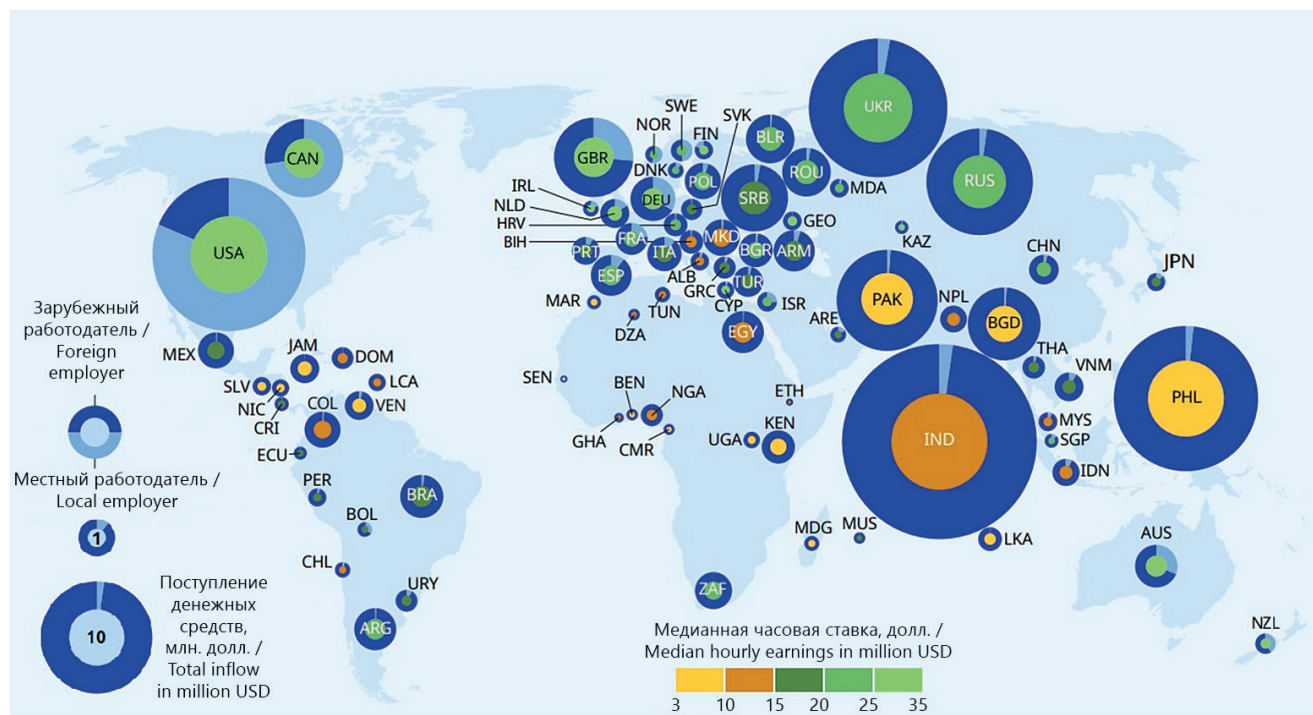
На рисунке 2 представлены данные по 200 тыс. проектам за 2019 г. на одной из цифровых трудовых платформ. Как следует из этих данных, спрос на работу в основном исходит из Австралии, Канады, Германии, Новой Зеландии, Соединенного Королевства Великобритании, Северной Ирландии и США. Большую часть этой работы выполняют работники из развивающихся стран, особенно из Индии (26 млн долл. США), Филиппин (16 млн долл. США) и Украины (13 млн долл. США). Наблюдается тенденция выполнения заказов глобального Севера глобальным Югом.

Эксперты отмечают, что за последние годы вырос спрос со стороны внутреннего рынка вследствие роста доли местных работодателей, передающих задачи аутсорсинга на эти платформы. Платформы часто запрещают любое общение, обмен контактными данными, платеж между пользователями (заказчиками и исполнителями) вне платформы.

Успех платформы зависит от сетевого эффекта. Чем больше пользователей у платформы (и работников, и работодателей), тем полезнее ее использование. Ключевой задачей платформы является привлечение как можно большего количества пользователей.

<sup>6</sup> Там же.

<sup>7</sup> ILO (2021). List of country codes / Digital labour platforms: Estimates of workers, investments and revenues // ILO, Appendix 1. Pp. 1. Режим доступа: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_772599.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_772599.pdf) (дата обращения: 05.04.2021).

Источники / Sources<sup>6,7</sup>

**Рис. 2.** Иллюстрация потоков заказов и доходов на одной из цифровых трудовых платформ в 2019 г.  
 Fig. 2. Illustration of order and revenue flows on one of the digital labor platforms in 2019

Цифровые трудовые платформы стали отличительной чертой цифровой экономики. За последние 10 лет количество цифровых платформ увеличилось в 5 раз. Наибольшее количество платформ приходится на США (29 %), Индию (8 %) и Великобританию (5 %). На Россию приходится 2 %. Глобальные инвестиции в цифровые платформы составляют 119 млрд долл. США, из них 62 млрд долл. США — такси, 37 млрд долл. США — доставка.

### Занятость на цифровых трудовых платформах / Employment on digital labor platforms

Рабочую силу цифровых трудовых платформ можно условно разделить на 2 типа: работники, которые трудятся над созданием и обслуживанием

платформы; работники, которые смогли найти работу, благодаря платформе. Таких людей еще называют gig workers, то есть работники, выполняющие определенные задания, проекты. Если первые исчисляются десятками, то вторые — тысячами и миллионами (табл. 2, рис. 3).

По данным специального исследования, проведенного МОТ, типичный работник цифровой трудовой платформы — это мужчина моложе 35 лет, проживающий в городе либо пригороде. Более 60 % работников, работающих на глобальных веб-платформах, высокообразованны (имеют степень бакалавра и выше). Более 20 % работников, работающих

<sup>8</sup> ILO (2021). The role of digital labour platforms...

<sup>9</sup> Там же.

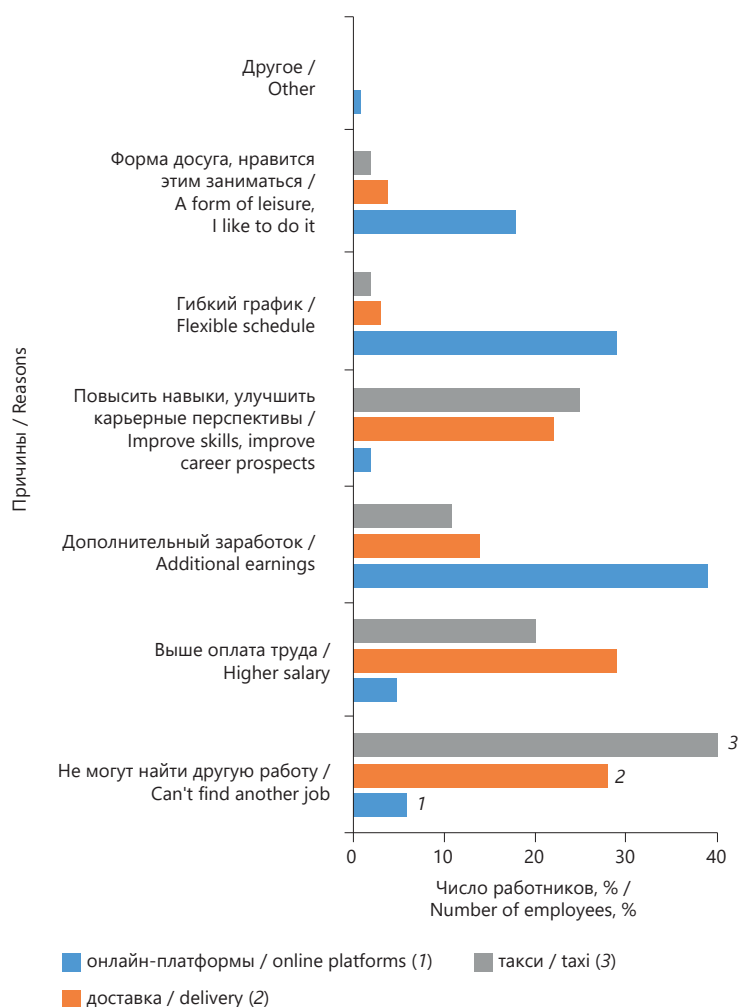
Таблица 2

Количество занятых на некоторых цифровых трудовых платформах

Table 2. Number of people employed on some digital labor platforms

Наименование цифровой трудовой платформы / Name of the digital labor platform	Работники, которые трудятся над созданием и обслуживанием платформы, чел. / Employees, who work on the creation and maintenance of the platform, people	Работники, которые находят работу, благодаря платформе, чел. / Employees who find work thanks to the platform, people
PeoplePerHour	50	2 400 000
99design	139	1 200 000
HackerRank	200	11 000 000
Appen	800	1 000 000

Наименование цифровой трудовой платформы / Name of the digital labor platform	Работники, которые трудятся над созданием и обслуживанием платформы, чел. / Employees, who work on the creation and maintenance of the platform, people	Работники, которые находят работу, благодаря платформе, чел. / Employees who find work thanks to the platform, people
Rappi	1 500	25 000
Uber	26 900	5 000 000
Meituan	54 580	3 987 000

Источник / Source<sup>8</sup>Источник / Source<sup>9</sup>

**Рис. 3.** Причины работы на цифровых трудовых платформах  
Fig. 3. Reasons for working on digital labor platforms

в сфере доставки и такси, имеют степень бакалавра и выше, что может быть отражением более серьезных структурных проблем, показывающих, что для квалифицированных работников отсутствуют возможности трудоустройства на местном рынке труда<sup>10</sup>. Большинство работников цифровых трудовых плат-

форм хотели бы работать больше, однако они не могут работать больше из-за избытка рабочей силы.

Для большинства (около 90 %) работников службы доставки и такси работа с использованием цифровых трудовых платформ является основным источником дохода, тогда как работа на глобальных онлайн-платформах только для 30 % работников является основным источником дохода, при этом для развивающихся стран этот показатель увеличивается до 44 %.

<sup>10</sup> ILO (2020). World Employment and Social Outlook 2021. Trends 2020. Режим доступа: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_734455.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_734455.pdf) (дата обращения: 05.04.2021). (Далее – ILO (2020)...).

Причины, по которым люди ищут работу с использованием цифровых трудовых платформ различны (см. рис 3). При этом для работы низкой квалификации для жителей из развивающихся стран, зачастую причиной является невозможность найти какую-либо другую работу.

Цифровые трудовые платформы трансформируют рынок труда и часто ведут к ухудшению положения работников. Критики говорят о том, что для большинства людей занятость на цифровых трудовых платформах является вынужденной мерой, которая ухудшает качество их трудовой жизни и снижает трудовой доход. Например, средняя продолжительность рабочей недели таксиста на базе приложений — 65 часов. Комиссия за заказы составляет до 20–25 %. Для получения заказов решающее значение имеют рейтинги. По данным МОТ для обеспечения качества выполняемых работ 19 % учетных записей в такси и 15 % доставки были деактивированы. Средняя оплата труда существенно различается в зависимости от типа выполняемой работы и платформы. Например, работник в сфере доставки зарабатывает от 0,9 до 3,5 долл. США в час, такси — от 1,1 до 8,2 долл. США в час. По данным МОТ, примерно половина людей, занятых на цифровых платформах, получает менее 2 долл. США в час<sup>11</sup>.

Для оценки эффективности работника используют специальные алгоритмы, что является еще одним способом оцифровки управления человеческими ресурсами, заменяющим человеческий надзор и переопределяющим рабочие отношения. Работу оценивают на основе ряда показателей, таких как рейтинги, отзывы клиентов и оценки, которые помогают работникам создавать репутацию на этих платформах, формировать свою трудовую историю. В новых реалиях с целью повышения личной конкурентоспособности важно формировать свое рабочее портфолио, работать над созданием личного бренда, применяя технологии маркетинга персонала. На большинстве платформ личные рейтинги определяют характер и объем выполняемой работы и, следовательно, уровень заработка, на который работник имеет право. На всех цифровых трудовых платформах любая задержка или невыполнение работы негативно влияет на рейтинги. Более низкий рейтинг может привести к сокращению возможностей или даже к деактивации учетной записи работника. Система рейтингов становится важной управ-

ленческой практикой и за пределами цифровых трудовых платформ.

Фактически цифровые трудовые платформы разработали собственную бизнес-модель. Они оказывают посреднические услуги, связывая между собой заказчика и исполнителя (работника) с разным уровнем квалификации и выполняющего различные типы задач, от высококвалифицированных (например, программирование, веб-дизайн) до низкоквалифицированных (доставка еды). Анализ таких элементов платформ, как ценообразование, организация работы, правила управления платформами, набор персонала и др., показывает как эти платформы конкурируют между собой и при этом формируют доминантный вектор развития глобального рынка труда. В значительной степени платформы опираются на труд работников, которые классифицируются как «самозанятые» или «независимые подрядчики», а не «наемные работники». Это один из фундаментальных сдвигов, который имеет далеко идущие последствия для рынка труда будущего.

Влияние пандемии COVID-19 на цифровые трудовые платформы оказалось неравномерным и неоднозначным. С одной стороны, часть работников этих платформ осталась без работы (такси, доставка), с другой стороны большое количество новых людей вынужденно стали искать себе работу или подработку на платформах. Таким образом, предложение значительно превысило спрос, что привело к снижению доходов людей, работающих на платформах.

Отличительной особенностью цифровых трудовых платформ является алгоритмическое управление рабочими процессами, которое влияет на такие характеристики, как рейтинги, отзывы клиентов, ставки оплаты, уровень квалификации и многое другое. В то же время на некоторых платформах это можно «обойти» через уплату дополнительных сборов, создавая тем самым барьеры для доступа к работе тем работникам, которые могут не иметь достаточных финансовых средств для оплаты этих сборов, особенно в развивающихся странах. Основной доход платформы получают от комиссионных сборов, и чем больше у них клиентов-исполнителей и клиентов-заказчиков, тем их бизнес успешнее. Для увеличения своей клиентской базы цифровым трудовым платформам необходимо внедрять и использовать маркетинг персонала.

Глава МОТ Г. Райдер подчеркивает, что «цифровые трудовые платформы создают возможности, которых не было раньше»<sup>12</sup>. Благодаря цифровым платформам традиционно социально-уязвимые

<sup>11</sup> Новости ООН (2021). Цифровые трудовые платформы: новые возможности и новые проблемы. Режим доступа: <https://news.un.org/ru/story/2021/02/1397302> (дата обращения 05.04.2021).

<sup>12</sup> Там же.

группы населения (молодежь, инвалиды, женщины с детьми, пенсионеры, мигранты, жители развивающихся стран) могут найти себе работу. Открываются широкие возможности для монетизации профессиональных навыков, хобби, свободного времени, собственной недвижимости [Шевчук, 2020].

Использование цифровых трудовых платформ в категории «доставка» расширяет возможности бизнеса, а именно увеличивается клиентская база, товары и услуги становятся более наглядными для клиента, растет спрос, повышается производительность труда. В категории «такси» повышается безопасность, удобство, цена становится более конкурентоспособной.

Одной из ключевых проблем занятости на цифровых трудовых платформах является отсутствие социальных гарантий, в том числе больничной, медицинской и других видов страховки, а также пенсионных планов. Не менее важно регулирование рабочего времени. Внедрение системы управления рабочим временем сотрудников повышает точность прогнозирования и планирования в результате повышения эффективности бизнес-процессов на предприятии [Дегтярева и др., 2021]. На сегодняшний день не существует унифицированных правил регулирования этой сферы труда. Трудовые цифровые платформы самостоятельно в одностороннем порядке устанавливают правила, а пользователи интерфейса — работники и работодатели — соглашались с условиями пользования, чтобы получить доступ к платформе.

С одной стороны, платформы предоставляют занятость людям, в том числе и тем, кто раньше был вне рынка труда (люди с ограниченными возможностями, молодежь, представители национальных, религиозных или других меньшинств), с другой стороны, происходит рост числа работающих бедных. Занятость не всегда спасает от крайней бедности миллионы трудящихся [Петровская, 2019]. Отметим, что в 2019 г. почти каждый пятый работник в мире был работающим бедным, из них в условиях крайней нищеты (менее 1,90 долл. США в день) — 228 млн чел.; в условиях умеренной бедности (менее 3,10 долл. США в день) — 394,6 млн чел.<sup>13</sup>. Данные по регионам показывают, что наибольшее количество работающих бедных приходится на страны Африки южнее Сахары — более 243 млн человек; в Южной Азии — примерно 249 млн человек. Эксперты МОТ отмечают, что доходы населения в мире падают, и растет глобальное неравенство.

## Заключение / Conclusion

Всего за одно десятилетие в мире произошли радикальные социальные и экономические изменения. Ускорило слияние программного и аппаратного обеспечения. Вскоре этот тренд коснется большинства бизнесов, причем специфика отрасли не будет иметь особого значения. Слияние только ускоряет развитие технологий, которые в корне меняют экономические основы современных организаций. Тем не менее, технологии сами по себе изменить мир не способны, меняется взаимодействие людей — с компаниями, продуктами и между собой.

Новым вектором развития глобального рынка труда становятся цифровые платформы, которые расширяют возможности занятости, одновременно создавая вызовы для организации рабочего процесса (минимальная оплата труда, длительность рабочего дня, социальная безопасность и т. д.). Эксперты говорят о необходимости выработки механизмов регулирования цифрового труда, так как в настоящее время эта сфера почти никак законодательно не регулируется. Международная организация труда призывает к глобальному социальному диалогу для выработки глобальных коллегиальных решений.

Скорость технологических преобразований превышает возможности синхронного осмысления новой формирующейся реальности во всем многообразии ее влияния на общество. Трансформация трудовых отношений носит долгосрочный характер и требует создания новых механизмов, обеспечивающих взаимодействие сторон трудовых отношений и их представителей в новой экономической реальности. При этом важно не допустить роста социальной напряженности, еще более глубокого социального расслоения и других неблагоприятных последствий.

<sup>13</sup> ILO (2020)....

## Список литературы

Дегтярева В.В., Гуреев П.М., Трубкин Д.А. (2021). Основные предпосылки внедрения системы Workforce Management для оптимизации рабочего времени персонала // Вестник университета. № 1. С. 5–12.

Калужский М.Л. (2018). Сетевой рынок труда: монография. ОмГТУ. Москва; Берлин: Директ-Медиа. 122 с.

Петровская Н.Е. (2019). Проблемы занятости в XXI веке: глобальные тенденции и национальные особенности (опыт США). М.: ИНФРА-М. 275 с.

Срничек Н. (2019). Капитализм платформ. М: ИД ВШЭ. 128 с.

Шевчук А.В. (2020). От фабрики к платформе: автономия и контроль в цифровой экономике // Социология власти. № 1. С. 30–54.

Kenney M., Zysman J. (2016). The rise of the platform economy // Issues in Science and Technology. V. 32. No. 3. Pp. 61–69.

## References

Degtyareva V.V., Gureev P.M. and Trubkin D.A. (2021), “The main prerequisites for the implementation of the workforce management system to optimize staff working hours”, *Vestnik universiteta*, no. 1, pp. 5–12. (In Russian).

Kaluzhskii M.L. (2018), *Networked labor market: monograph*, Direkt-Media, Omsk State Technical University, Moscow, Russia; Berlin, Germany. (In Russian).

Kenney M. and Zysman J. (2016), “The rise of the platform economy”, *Issues in Science and Technology*, vol. 32, no. 3, pp. 61–69.

Petrovskaya N.E. (2019), *Employment problems in the XXI century: Global trends and National characteristics (US experience)*, INFRA-M, Moscow, Russia. (In Russian).

Shevchuk A. (2020), “From factory to platform: autonomy and control in the digital economy”, *Sociology of Power*, no. 1, pp. 30–54. (In Russian).

Srniczek N. (2019), *Platform capitalism*, Higher School of Economics Publishing House, Moscow, Russia. (In Russian).

## Translation of front references

<sup>1</sup> UN News (2021), Automation of production and “remote”. How will the global labor market change in the next five years? Available at: <https://news.un.org/ru/story/2021/01/1394422> (accessed 05.04.2021).

<sup>2</sup> World Population Prospects 2019 // United Nations. Department of Economic and Social Affairs, Population Dynamic. Режим доступа: <https://population.un.org/wpp/> (accessed 05.04.2021).

<sup>3,4,5,6,8,9</sup> ILO (2021), World Employment and Social Outlook. The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Available at: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_771749.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf) (accessed 05.04.2021).

<sup>7</sup> ILO (2021), List of country codes / Digital labour platforms: Estimates of workers, investments and revenues, *ILO, Appendix 1*, pp. 1. Available at: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_772599.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_772599.pdf) (accessed 05.04.2021).

<sup>10,13</sup> ILO (2020), World Employment and Social Outlook. Trends 2020. Available at: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_734455.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_734455.pdf) (accessed 05.04.2021).

<sup>11,12</sup> UN News (2021), Digital labor platforms: new opportunities and new challenges. Available at: <https://news.un.org/ru/story/2021/02/1397302> (accessed 05.04.2021).