

УДК 331.53

Особенности онлайн-занятости на рынке труда**Перов Е.В.**

Аннотация. В статье отражены результаты изучения мотивов и последствий перехода работников на онлайн-занятость. Даются понятия краудворка, краудворкинга, краудворкеров, цифровых трудовых платформ. Представлены основные характеристики и мотивы работников, стремящихся работать на цифровых платформах. Выявлены общие черты и различия краудворкеров в разных странах мира. Выполнен анализ условий труда на этих трудовых платформах: оценена оплата труда, доступность работы, ее интенсивность, отказы и неоплаты, общение работников с клиентами и операторами платформ, охват социальной защитой и виды выполняемой работы. Рассмотрены выгоды работодателей. Предложены меры улучшения условий труда на цифровых рабочих платформах, выполнение которых обеспечивало бы достойную работу краудворкеров.

Ключевые слова: рынок труда, цифровые трудовые платформы, краудворкинг, краудворкеры, условия труда, меры улучшения условий труда.

Введение

Международная организация труда (МОТ) определяет достойный труд как производительный труд, обеспечивающий равенство возможностей для всех женщин и мужчин, справедливый доход, безопасность на рабочем месте, социальную защиту семей и перспективы для личностного развития.

Насколько работу онлайн можно оценить, как достойную работу?

Появление онлайн (цифровых) трудовых платформ стало одной из главных трансформаций в мире труда за последнее десятилетие. Какие мотивы побуждают работников переходить на эту форму занятости? Новая форма работы внесла изменения в модель занятости, которая долгое время являлась основой бизнеса. Работа на цифровых трудовых платформах дает работникам возможность заниматься любой подходящей им работой, работать в любое время и в любом месте.

В период пандемии в условиях самоизоляции онлайн-занятость возросла. Например, на британском сайте Prolific, по словам исполнительного директора Кати Деймер, прирост новых работников за 4 месяца пандемии составил 13%. При этом каждый работник в среднем прошел больше опросов, что позволило увеличить общую сумму транзакций на платформе на 50%. Аналогичная ситуация на краудворкинг-платформе Nive и на других платформах [4].

Однако онлайн-занятость несет в себе и определенные трудности и риски. Новые возможности и риски, с которыми сталкиваются работники, поднимают вопрос о необходимости более тщательного изучения этого явления и последующего внесения изменений в трудовые взаимоотношения работников и работодателей.

Цель исследования. Изучение мотивов и последствий перехода работников на онлайн-занятость и предложение мер, выполнение которых обеспечивало бы достойную работу на цифровых трудовых платформах.

Исходные данные: Результаты исследований МОТ и Сектора Инклюзивных рынков труда, трудовых отношений и условий труда (INWORK) [6]. В исследовании приняли участие 3,5 тыс. работников, живущих в 75 странах мира и работающих на пяти основных платформах микрозадач. Кроме того, использовались данные углубленных интервью, проведенных исследователями из IG Metall. Исследования проводились на платформах микрозадач, где предприятия и другие клиенты имеют доступ к большой, гибкой рабочей силе, рассредоточенной по всему миру. Эти работники выполняют короткие и простые задачи и получают вознаграждение за выполненные задачи.

Краудворк – работа на цифровых трудовых платформах

Краудворк (от англ. crowdwork: crowd – толпа, work – работа) новая форма занятости, появившаяся с развитием Интернета и потребностью в человеческом вкладе в задачи, необходимые для бесперебойного функционирования веб-отраслей. Работники могут работать в любой точке мира, если у них есть

надежное подключение к Интернету. Задания могут быть самыми разными – от сложного компьютерного программирования, анализа данных и графического дизайна до относительно простых «микрозадач» канцелярского характера.

Краудворк позволяет организациям и физическим лицам с помощью онлайн-платформ передавать решение определенных проблем или оказание услуг неопределенному, заранее неизвестному кругу физических или юридических лиц за оплату.

Крауд-технологии – мобилизация интеллектуальных ресурсов для решения поставленных задач при помощи информационных технологий [3].

Краудворкинг – процесс поиска дополнительной работы в сети Интернет, используя специальные интернет-платформы.

Посреднические интернет-платформы являются продуктом технического прогресса, они сводят вместе работников и работодателей. Их появление объясняется развитием сети Интернет, потребностью бизнеса в дешевой рабочей силе и желанием работников подработать.

Платформы существуют за счет комиссии от сделки. При этом определенную выгоду получают и работники, и работодатели. Работа на цифровых трудовых платформах включает как веб-цифровые трудовые платформы, обычно называемые краудворкингом, так и локальные трудовые платформы, где работа распределяется через программные приложения.

Amazon описывает свои услуги заказчикам как своего рода «искусственный интеллект», «масштабируемую человеческую рабочую силу по требованию для выполнения работ, которые люди могут выполнять лучше, чем компьютеры, например, распознавание объектов на фотографиях» [5].

Платформы микрозадач – это разновидность веб-рабочей платформы, предоставляющей предприятиям и другим клиентам доступ к большой, гибкой рабочей силе для выполнения небольших, в основном канцелярских задач, которые могут быть выполнены удаленно с помощью компьютера и подключения к Интернету. Эти задачи могут включать идентификацию изображений,

транскрипцию и аннотацию; модерацию контента; сбор и обработку данных; аудио- и видеотранскрипцию; перевод. Клиенты используют платформы для решения массовых задач, требующих завершения. Работники выбирают задачи и получают оплату за каждую отдельную выполненную задачу или часть работы. Платформы платят рабочим цену, указанную клиентом, за вычетом их гонорара [6].

Через платформы бизнес может получить доступ к тысячам работников, которые могут, например, обрабатывать большие наборы данных за относительно короткий период времени, без каких-либо дополнительных обязательств со стороны бизнеса перед этими работниками. Например, в Германии краудсорсинговая платформа Clickworker оперирует рабочей силой, насчитывающей 700 тыс. фрилансеров. К услугам таких платформ обращаются крупные компании, в их числе нидерландский производитель продуктов питания и товаров бытовой химии Unilever, швейцарская продовольственная компания Nestlé, американский пищевой концерн Coca Cola, немецкая автомобилестроительная компания Audi, транснациональная корпорация по производству программного обеспечения Microsoft, международные общественные экологические организации WWF и Greenpeace и многие другие [5].

Платформа Mechanical Turk, принадлежащая Amazon, объединяет 500 тыс. краудворкеров по всему миру [1].

Краудворкеры и особенности их работы

Краудворкеры – работники, которые ищут и находят работу на цифровых платформах (чаще в качестве источника дополнительного заработка). Они могут выполнять работу, находясь в любой точке мира, в любом месте, где имеется Интернет, и при качественном выполнении работы они получают оговоренную заранее оплату труда.

Больше всего краудворкеров в США и Индии. Основные черты краудворкеров, особенности их работы, причины поиска работы в сети Интернет, вы-

полняемые ими задачи, уровень заработков и недостатки такой работы установлены на основании опросов краудворкеров в мире [6, 7].

Основные черты краудворкеров

В результате опроса установлены следующие основные черты краудворкеров:

- краудворкингом занимались работники всех возрастов, средний возраст краудворкеров составляет 33,2 года;

- существуют гендерные различия в склонности к краудворкингу, женщины составляют треть краудворкеров, а в развивающихся странах еще меньше – только пятая часть;

- краудворкеры хорошо образованы: менее 18% имели диплом средней школы или ниже, одна четвертая имела диплом колледжа или обучалась в университетах, 37% имели степень бакалавра и 20% – диплом магистра или ученую степень;

- среди обладателей ученых степеней 57% специализировались в области науки и техники (12% – естественные науки и медицина, 23% – инженерия, 22% – информационные технологии), 25% были специалистами в области экономики, финансов и бухгалтерского учета;

- по продолжительности – более года занимались краудворкингом 56% опрошенных, 29% – более трех лет.

Причины поиска работы в интернете

Что заставляет работников искать работу в Интернете? Выделяются две основные причины: 1) увеличить доход (32% респондентов), 2) предпочтительнее работать дома (22%).

Недостаточная доступность задач побуждает краудворкеров искать рабочие задачи на нескольких платформах. Почти половина респондентов сообщили, что работали более чем на одной платформе в течение месяца, предшествующего опросу, а 21% работали на трех или более различных платформах. Тем не менее, 51% работали только на одной платформе, объясняя это высоки-

ми стартовыми и транзакционными издержками распространения информации о себе по платформам.

Более 60% респондентов выразили желание иметь больше работы, которая не была бы краудворкингом, что указывает на неполную занятость; 41% респондентов сообщили, что активно ищут оплачиваемую работу, отличную от краудворкинга.

Гибкий график работы

В краудворкинге многих работников привлекает гибкий график работы. Им больше нравится работать дома и устанавливать свой собственный график работы. Многие краудворкеры работали в нетипичные часы: 36% из них регулярно работали семь дней в неделю; 43% респондентов сообщили о работе в ночное время и 68% – о работе в вечернее время (с 18 до 22 ч.). Это связано с наличием задач, различиями в часовых поясах либо из-за других обязательств.

Отдают предпочтение работать дома в большей степени женщины, нежели мужчины. Многие женщины совмещали краудворкинг с обязанностями по уходу за детьми. Каждая пятая работница в выборке имела маленьких детей до 5 лет. Эти женщины, тем не менее, проводили на платформе 20 часов в неделю, всего на пять часов меньше, чем выборка в целом. Многие из них работали по вечерам и ночью.

По причине проблем со здоровьем и невозможностью работать вне дома регулярно ищут работу в сети интернет 10% респондентов.

Задачи, выполняемые краудворкерами

Наиболее распространенными задачами, выполняемыми краудворкерами, были ответы на вопросы и участие в экспериментах (65%), доступ к контенту на веб-сайтах (46%), сбор данных (35%) и транскрипция (32%). Каждый пятый сотрудник регулярно занимался созданием и редактированием контента, а 8% занимались задачами, связанными с обучением искусственному интеллекту. Большинство микрозадач являются простыми, повторяющимися и не соответствуют высокому уровню образования некоторых краудворкеров.

Заработки краудворкеров

Заработки краудворкеров различаются по странам. Доход может быть нестабильным и неадекватным занятости работника. Работники в Северной Америке (4,70 долл. США в час), в Европе и Центральной Азии (3,00 долл.) зарабатывали больше, чем работники в других регионах, где заработки варьировали от 1,33 долл. (Африка) до 2,22 долл. (Азиатско-Тихоокеанский регион) за час оплачиваемой и неоплачиваемой работы.

Низкие заработки частично объясняются временем, потраченным на поиск работы. В среднем работники тратили 20 минут на неоплачиваемую деятельность за каждый час оплачиваемой работы, поиск заданий, прохождение неоплачиваемых квалификационных тестов, изучение клиентов для борьбы с мошенничеством и написание отзывов. Работники в среднем 24,5 часа в неделю занимались краудворкингом (18,6 часа на оплачиваемую работу и 6,2 часа на неоплачиваемую). Больше заниматься краудворкингом хотели бы 88% респондентов (в среднем на 11,6 часа в неделю). О недостаточности количества заданий сообщили 58% респондентов, а еще 17% не нашли достаточно хорошо оплачиваемых заданий.

Краудворкинг, как правило, плохо оплачивается. Согласно исследованию, проведенному Университетом Карнеги–Меллона в 2018 г., средняя оплата составляет 2 доллара в час. Лучше оплачиваются специфические и уникальные умения, например, написание музыки, творческое написание текстов и т.п. Существуют инструменты типа Our Hit Stop, позволяющие несколько повысить оплату, выбирая задания с более высокой оплатой. Prolific обещает своим пользователям минимум 6,5 доллара в час [4]. Однако пандемия провоцирует наплыв новых работников и усиление конкуренции, что приводит к снижению и так невысокой оплаты труда. При этом в настоящее время большая часть краудворкинга не подчиняется трудовым правилам, так что работники практически не контролируют условия своего труда и время получения работы.

Отсутствие льгот по социальной защите

При онлайн-занятости другой статус занятости, возникают проблемы с социальной защитой. Опросы краудворкеров свидетельствуют, что их охват социальной защитой низкий: только шесть из десяти респондентов были охвачены медицинским страхованием и только 35% имели пенсию или пенсионный план. В большинстве случаев это было связано с основной работой респондентов в офлайн-экономике, связанными с работой льготами членов их семей или спонсируемыми государством универсальными льготами. Работники, которые в основном зависят от краудворкинга, чаще оказываются незащищенными. Только около 16% работников, для которых краудворкинг был основным источником дохода, были охвачены пенсионным обеспечением, по сравнению с 44% тех работников, для кого краудворкинг не является основным источником дохода.

Коммуникации

Почти девять из десяти работников, участвовавших в обследовании МОТ, получали отказ в работе или отказ в оплате. Только 12% респондентов заявили, что все отказы им были оправданными. Многие работники выражали разочарование по поводу невозможности обжаловать несправедливые отказы.

По мнению респондентов, трудовые платформы имеют односторонние рейтинговые системы; механизмы оценки клиента/заказчика на платформах отсутствуют.

Работники имеют затруднения при общении с заказчиками и платформами. Многие работники (от 28 до 60%, в зависимости от опрошенной платформы) обращаются к рабочим онлайн-форумам и сайтам социальных сетей или за советом, или для того, чтобы следить за обсуждениями проблем, с которыми сталкиваются другие краудворкеры.

Возможность найти хорошую работу

Для высококвалифицированных специалистов краудворкинг дает хороший шанс найти перспективную работу в крупной компании и выйти на международный рынок.

Выгоды работодателей

Работники, живущие в странах с более низкой стоимостью жизни, таких как Индия или другие развивающиеся страны, могут быть готовы работать за более низкую заработную плату, чем могут требовать их коллеги в странах с более высокой стоимостью жизни, таких как США или европейские страны. Поскольку работники готовы выполнять поставленные задачи за небольшие деньги, то их услуги обходятся компаниям дешевле, в результате услуги краудворкеров выгодны компаниям. Виртуальные краудворкинг-платформы предоставляют дешевую рабочую силу, при этом среди ищущих на платформах работников могут быть очень квалифицированные и талантливые специалисты, дизайнеры, программисты и пр.

Платформы микрозадач относят своих работников к самозанятым, что дает им снижение затрат на социальное обеспечение. С другой стороны, работникам в большинстве случаев такой вид занятости выгоден только как побочный, в виде приработков. В таком случае краудворкеры не претендуют на социальные выплаты работодателя.

Современные краудфандинговые платформы часто предлагают наборы «квалификаций» работников и механизмы оценки, которые позволяют работодателям фильтровать работников с определенным набором опыта и навыков для выполнения требуемых задач.

Заключение

Несмотря на выполнение важной работы для многих довольно успешных компаний, оплата труда краудворкера часто непредсказуема, и по размеру она может быть ниже минимальной заработной платы. При этом они работают без стандартной защиты труда в трудовых отношениях. Необходима перенастройка условий выполнения микрозадач, чтобы улучшить условия труда работников. Постепенно в этом направлении предпринимаются определенные меры. Вы-

двинуто несколько инициатив, направленных на поощрение платформ и клиентов к улучшению условий работы. К ним относятся:

Turkopticon, сторонний веб-сайт и browserplug-in для платформы Amazon Mechanical Turk (АМТ), которая позволяет работникам оценивать клиентов, размещающих задания;

Руководство Dynamo для академических реквестеров на АМТ;

FairCrowdWork.org; и Кодекс поведения краудворкинга – добровольное обязательство, инициированное немецкими краудворкинговыми платформами.

Платформы, подписавшие соглашение, создали в сотрудничестве с IG Metall «Офис омбудсмена», через который работники могут разрешать споры с операторами платформ.

Несмотря на предпринимаемые меры по регулированию глобально распродоточенной краудворкинговой деятельности, пока не существует государственного регулирования краудворкинговых платформ; скорее, сами платформы устанавливают условия работы через свои соглашения об условиях обслуживания. ILO предлагает следующие условия, выполнение которых обеспечивало бы достойную работу на цифровых трудовых платформах [6]:

- корректировка классификации занятости;
- предоставление краудворкерам возможности осуществлять свою свободу объединения и коллективные права на получение услуг адвокатуры;
- применение преобладающей минимальной заработной платы по месту нахождения работников;
- обеспечение прозрачности платежей и сборов, начисляемых платформой;
- обеспечение независимым работникам на платформе возможности гибко отказываться от выполнения задач;
- покрытие расходов на потерянную работу в случае технических проблем с заданием или с платформой;
- обеспечение соглашений об оказании услуг в удобочитаемом формате, который был бы ясным и кратким;

- установление строгих и справедливых правил регулирования неплатежей;
- информирование работников о том, почему они получают негативные оценки;
- создание и соблюдение четких кодексов поведения для всех пользователей платформы;
- обеспечение возможности оспаривать неплатежи, негативные оценки, результаты квалификационных тестов, обвинения в нарушении кодекса поведения и закрытие счетов;
- создание системы проверки клиентов, столь же всеобъемлющей, как и система проверки работников;
- обеспечение, чтобы инструкции по задачам были четкими и проверенными до публикации заданий по любой работе;
- предоставление работникам возможности просматривать и экспортировать полную историю работы и репутации, пригодную в любое время для чтения человеком и машиной;
- предоставление работникам возможности продолжать рабочие отношения с клиентом вне платформы без уплаты непропорционально большой платы;
- создание условий клиентам и операторам платформы реагировать на сообщения работников быстро, вежливо и по существу;
- информирование работников о личности их клиентов и цели работы;
- обозначение операторами платформы задач, которые могут быть психологически напряженными и разрушительными.

Кроме того, необходимо предусмотреть социальную защиту краудворкеров, для чего необходимо [6]:

- адаптировать механизмы социального страхования для охвата работников всех форм занятости, независимо от вида контракта;
- использовать технологии, упрощающие выплаты взносов и пособий;
- создать и укрепить универсальные, финансируемые за счет налогов, механизмы социальной защиты.

Реализация данных мер позволит сделать работу на цифровых трудовых платформах достойной для работников.

Список литературы

1. В России активно развивается бизнес интернет-площадок, которые сводят вместе заказчиков и исполнителей [Электронный ресурс]. URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2014/11/07/shvec-i-zhnec-na-internet-platforme>
2. Краудворкинг: больше свободы и меньше денег // Made for minds [Электронный ресурс]. URL: <https://www.dw.com/ru/краудворкинг-больше-свободы-и-меньше-денег/a-19513742>
3. Ослон А.А. Аналогия «умной толпы» // ВЦИОМ, 2016 [Электронный ресурс]. URL: http://wciom.ru/fileadmin/file/nauka/grusha_2012/s4/oslon.pdf
4. Саймонайт Т., Шевчук Р. Краудворкинг: как пандемия породила толпы онлайн-чернорабочих [Электронный ресурс]. URL: <https://knife.media/crowdworking/>
5. AWS Dokumentation [Электронный ресурс]. URL: <http://docs.aws.amazon.com>
6. Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world // International Labour Organization. Geneva. 2018 г. [Электронный ресурс]. URL: https://www.researchgate.net/publication/328043472_Digital_labour_platforms_and_the_future_of_work_Towards_decent_work_in_the_online_world
7. Who are the typical crowdworkers? // crowdworker.com [Электронный ресурс]. URL: <http://www.crowdworker.com/who-are-the-typical-crowdworkers/>

Перов Евгений Викторович, кандидат экономических наук, директор Вологодского научного центра изучения социально-экономических конфликтов, г. Вологда, Россия.

E-mail: perov.ru@gmail.com