
ВИОСА Л.-Ш. ЧТО ПРЕДСТАВЛЯЕТ СОБОЙ РАБОТА В ЭПОХУ ЦИФРОВЫХ ПЛАТФОРМ? ВЫЗОВЫ НОВОГО ОБЩЕСТВЕННОГО ДОГОВОРА.

Реф. ст.: VIOSSAT L.-Ch. Quel travail à l'ère des plates-formes numériques? : Les défis d'un nouveau contrat social // Futuribles. – 2019. – N 6. – P. 63–79.

Ключевые слова: цифровые платформы; занятость; наемный труд; самозанятые.

Для цитирования: Ушкова Е.Л. Реф. ст.: Виоса Л.-Ш. Что представляет собой работа в эпоху цифровых платформ? Вызовы нового общественного договора // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Серия 11: Социология. – 2021. – № 3. – С. 126–134. – Реф. ст.: Viossat L.-Ch. Quel travail à l'ère des plates-formes numériques? : Les défis d'un nouveau contrat social // Futuribles. – 2019. – N 6. – P. 63–79.

В статье Луи-Шарля Виоса, бывшего советника премьер-министра Франции по социальным вопросам, научного советника журнала «Фютюрибль», преподавателя Института политических исследований (Париж) рассматриваются особенности работы, обеспечиваемой цифровыми платформами, и то, каким образом и насколько она трансформирует ситуацию с трудовой занятостью.

В последние два десятилетия появление и стремительный рост цифровых платформ изменили действующие экономические модели и даже трансформировали сам капитализм, превратив в собственность данные и возможность их отслеживания, констатирует автор. В упрек цифровым платформам ставят «“уберизацию” рабочих мест и размывание системы наемного труда, представляющего собой стандарт трудовых отношений и основу фордистского компромисса (субординация взамен на социальную защиту) с 1945 г.» (с. 64). Отгалкиваясь от французской реальности, автор

перечисляет некоторые из секторов экономики, в которых активно действуют цифровые платформы: оказание транспортных услуг (Uber, Картен), совместное пользование автотранспортом на длинные расстояния (Blablacar), доставка еды (Deliveroo, Stuart), оказание мелких услуг частниками (Frizbiz), работа по дому и саду (SuperMano), различного рода фриланс (Malt), микроработа (Foule Factory, Amazon Mechanical Turk).

Задача статьи – оценить воздействие цифровых платформ на сферу труда и занятости в настоящий момент и в перспективе, отделив реальное положение от опасений.

Расцвет цифровых платформ стал возможен благодаря распространению программных интерфейсов, технологий 3 G и 4 G, смартфонов и геолокализации. На них продаются, обмениваются, предоставляются практически все товары и услуги: от нематериальных активов, таких как данные, информация, деньги, время, до материальных активов, таких как товары потребления, автомобили, драгоценности, дома, квартиры и т.п. Хотя Еврокомиссия насчитывает порядка 7 тыс. платформ, действующих на территории Евросоюза (с. 66), определить их численность затруднительно в силу динамичного и интернационального характера их деятельности.

Общие характеристики, составляющие особенность цифровых платформ, представляют основу присущей им силы. В первую очередь они являются посредниками, которые обеспечивают связь между партнерами. Их деятельность основана на алгоритмах, оптимизирующих взаимосвязь между предложением и спросом. Благодаря алгоритмам и Интернету они представляют собой завершённую экосистему. Основной их ценностью являются базы данных, а ключевой составляющей успеха – репутация, отсюда значимость рейтинговой системы, сбора и предъявления мнений потребителей.

Деловая модель цифровых платформ основана на минимизации фиксированных издержек, и они стараются уменьшить до предела численность наемного персонала. Отсюда вытекает использование ими, за редкими исключениями, работающих не по найму. Цифровые платформы стремятся к росту любой ценой не только на внутреннем рынке, но и на рынках других стран. Следование логике «выигравший получает дополнительные бонусы»

поощряется присутствием значительных капиталов благодаря инвестиционным фондам, способствующим их стремительному развитию даже при существенных потерях. Масштабы и скорость их развития беспрецедентны. Автор предлагает считать их предприятиями нового типа. Впрочем, некоторые аналитики не уверены в экономической устойчивости цифровых платформ в долгосрочной перспективе и в том, что эта модель не исчезнет через несколько лет.

Изменения в повседневной, деловой, культурной жизни, потреблении, доступе к информации, процессе познания, общении, личных отношениях, связанные у огромного числа людей с цифровыми платформами, значительны, беспрецедентны по скорости, с которой они произошли, и своему размаху. Что касается категорий цифровых платформ, то среди них, хотя встречаются и некоммерческие, преобладают коммерческие. Цифровые платформы неоднородны по своим целям и типам; среди них выделяются: поисковые системы (Google); игровые платформы (Second Life); платформы объявлений и рекламы (Leboncoin, Craigslist); торговые площадки (Alibaba, Etsy); социальные сети и мессенджеры (Facebook, Twitter, WhatsApp); контент-платформы (Wikipedia, Vimeo, YouTube, Netflix, Spotify); платформы, где люди предлагают свои трудовые услуги, и др. Существует множество классификаций цифровых платформ.

Цифровые платформы, считает автор, «являются как проявлением, так и катализатором глубоких структурных сдвигов на рынке труда, вызванных главным образом глобализацией обменов, технологическим прогрессом и ориентацией государственных политик в либеральном направлении» (с. 69). С цифровыми платформами связаны разнообразные формы труда и занятости. Большинство крупных цифровых платформ использует небольшое число наемных работников по сравнению со своим экономическим весом. Так, для Uber это порядка 20 тыс. служащих на 3 млн шоферов, не являющихся наемными работниками. Зарплата наемных служащих, как правило, очень высока. Средняя годовая зарплата в Facebook, Google и Netflix в 2017 г. составляла около 200 тыс. долл. (с. 69). Наравне с этими стабильными и хорошо оплачиваемыми местами на некоторых платформах присутствуют более гибкие места с меньшей оплатой.

Однако основная масса востребованных на цифровых платформах форм труда и занятости носит иной характер. Прежде всего, речь идет о так называемой «другой работе», или «открытой работе»¹, осуществляющейся через игровые платформы (Second Life), маркетплейсы (Etsy), контент-платформы (YouTube) или платформы типа Vlabcasr. Это любительская работа, работа, связанная с увлечением, не вписывающаяся в рыночные отношения, которая существовала, по утверждению автора, с момента зарождения промышленного капитализма параллельно с работой на производстве. Если раньше она была вспомогательной трудовой деятельностью, то на границе XX–XXI вв. ее роль возросла. Цифровые платформы упростили и демократизировали производственную деятельность, а также доступ к ней, например, фанатов или продвинутых любителей. Платформы предоставляют много возможностей для развития частной деятельности, в том числе возможность аутсайдерам войти в профессиональную производственную область, упростить доступ к защищенным регламентом профессиям, индивидуализировать и сделать более заметными, в том числе в международном масштабе, некоторые виды деятельности. Граница между любительской и профессиональной работой на цифровой платформе достаточно зыбкая и приближительная и постоянно смещается. Когда «открытая» работа из бесплатного увлечения превращается в профессиональную деятельность (например, на YouTube), работники чаще всего используют статус самозанятых.

Использование цифровыми платформами труда преимущественно ненаемного персонала отражает глубинные тенденции современной экономики к большей гибкости труда, склонность платформ к адаптации, а инвестиционных фондов – к максимальному сокращению фиксированных издержек, а также растущее стремление самих трудящихся к большей автономии в процессе труда и избеганию иерархии. Во Франции эта тенденция была поддержана властями десять лет назад введением упрощенного социального и налогового статуса микропредпринимателя.

¹ См.: Flichy P. Les nouvelles frontières du travail à l'ère numérique. – P. : Seuil, 2017.

Перечисляя виды заработков на цифровых платформах, автор, в частности, называет *фарминг* (gold farming) – процесс получения ценных предметов, очков, статуса в компьютерных играх¹ и последующую продажу их другим игрокам, не желающим тратить многие часы, чтобы их добиться. В основном фармингом занимаются жители наименее развитых и развивающихся стран, продавая заработанные ценности жителям развитых стран. Этот вид работы и даже соответствующие предприятия наиболее распространены в Китае. *Микроработа* (microtravail) – выполнение мелких, примитивных операций, возникающих в результате максимального расчленения задач на мельчайшие составляющие, которые при этом нельзя обеспечить за счет компьютерных программ. Микроработа возникла из инициатив технологических гигантов (Amazon, Microsoft), предложивших людям вместо работы или параллельно с их основной работой крохотные онлайн-заработки на платформах (Amazon Mechanical Turk, Clickworker, Appen, Pacter, Foule Factory) за осуществление микроскопических действий. Клиентами выступают мелкие и средние предприятия, которым необходимо генерирование данных, внесение комментариев, обогащение данных. Некоторые виды микроработы могут осуществляться из любого места (анонимизация резюме, расшифровка счетов), другие требуют присутствия в определенном месте (фотографирование продуктов в магазинах на смартфон с целью избежать дублирования в прайс-листах). *Фриланс* – популярная в последние годы форма трудовых отношений, наем частным лицом или фирмой для выполнения определенной задачи специалиста без зачисления его в штат. Фриланс распространен среди представителей интеллектуальных и творческих специальностей. Цифровые платформы позволяют найти друг друга, например, разработчикам и специалистам по обработке данных, бухгалтерам, копирайтерам, журналистам, дизайнерам, оптимизаторам, различным консультантам и др. Эта форма занятости ценится фрилансерами за независимость и возможность самостоятельно организовывать свое время. Наконец, *работа, связанная с выполнением заказов* (travail à la demande), – наиболее заметный и распространенный тип работы на цифровых

¹ MMORPG – массовая многопользовательская ролевая онлайн-игра. – Прим. реф.

платформах. Она существует, как правило, на крупных платформах, устанавливающих свои расценки и правила. Наиболее развита в области транспорта и доставки (Uber, Kapten, Deliveroo, Stuart), а также услуг частным лицам, например в сфере ремонта, где у работника остается возможность назначать цены и обговорить характер услуг (Frizbiz). Этот вид работы связан с физическим трудом (управление автотранспортом, перемещение на велосипеде, услуги по ремонту и починке), как правило, малоквалифицированным и низкооплачиваемым.

Существуют опасения, не приведут ли возможности, предоставляемые цифровыми платформами, к концу традиционной системы наемного труда. Вопреки этим опасениям, данные по странам ОЭСР указывают на снижение доли лиц, работающих не по найму, в среднесрочный период (с 1970-х годов) и на стабилизацию системы в последнее десятилетие (с. 72). Если брать все страны мира, доля лиц наемного труда даже увеличивается. При этом в отдельных странах доля работающих не по найму все же возрастет (Великобритания, Франция, Нидерланды, Чехия, Словакия), особенно в определенных профессиональных категориях: интеллектуальных профессиях (информация и коммуникация, образование), уходе за больными и пожилыми, услугах по ремонту. Автор считает преждевременным и безосновательным предсказывать массовый переход представителей наемного труда к работе не по найму и тем более универсализацию их занятости через посредство цифровых платформ.

Работа на цифровых платформах на данный момент – лишь одна из ниш на рынке труда, главным образом в городах. В развитых странах численность работающих с помощью цифровых платформ оценивается в 0,5–3% от числа занятых. Во Франции и в США – около 1%, в Великобритании и Германии – 2–3% (с. 72). Многие работающие на цифровых платформах совмещают эту деятельность с другой работой (по найму или в статусе самозанятого) или учебой (студенты), работая ночью, в выходные, во время отпуска. Во Франции работающие на цифровых платформах, чей основной заработок на них связан с работой на полную ставку, – это в основном шоферы и фрилансеры.

Для оценки перспектив динамики данного сектора требуется, отмечает автор, учитывать ряд обстоятельств, в том числе раз-

витие и распространение соответствующих технологий, изменение регламентирующих факторов, в частности трудового законодательства, и др., что затрудняет оценку эволюции численности этой категории занятых. ОЭСР оценивает число ненаемных самозанятых работников в средне- и долгосрочной перспективе в странах-членах в 10% от общего числа занятых (с. 74), что можно, по мнению автора, отнести к платформенной занятости, однако ему это представляется завышенным прогнозом.

Что касается перспектив отдельных категорий работников, то для тех, кто связан с выполнением заказов, по большей части таксистов и курьеров, рынок индивидуальных услуг через платформы все еще остается ограниченным в силу отсутствия достаточно рентабельной бизнес-модели из-за низкой удельной стоимости услуг и, соответственно, небольших размеров отчисляемой платформе комиссии. На основании чего автор делает вывод об отсутствии оснований для стремительного роста численности занятых в этом секторе в ближайшем будущем. Перспективы фрилансеров выглядят, по его мнению, более существенными, так как цифровые платформы предоставляют тем интересные возможности, в частности выход на международный рынок, за счет чего их число может возрасти. Однако потенциальными препятствиями являются конкуренция со стороны специалистов из стран с более низкой оплатой труда, а также тот факт, что нынешний высокий спрос на рынке труда может измениться. Микроработа, привлекающая достаточно квалифицированную рабочую силу для выполнения простейших операций, охватывает во Франции совсем незначительную долю занятых. Перспективы ее развития выглядят более вероятными в таких странах, как Индия, Бангладеш, Индонезия, Нигерия, где она дает перспективы заработка, социальной и профессиональной интеграции изолированным или маргинализированным группам населения (проживающие в сельской местности, одинокие женщины, люди с теми или иными заболеваниями). Автор делает вывод, что независимо от успеха некоторых цифровых платформ, «крайне маловероятно, что любительская и “открытая” работа “воскресных тружеников” серьезно потеснит в ближайшие годы труд профессионалов, будь то наемные работники или самозанятые» (с. 75).

Развитие платформенной занятости во многом объясняется потребностями самих трудящихся, их заинтересованностью в улучшении качества труда, понимаемого как большая независимость от иерархии и свобода выбирать время и место работы. Однако она содержит риски, сопряженные с условиями труда, особенно в случае работы, связанной с выполнением заказов, и микроработы. Поскольку трудовые отношения платформенных работников оформлены, как правило, коммерческим, а не трудовым договором, они не подпадают под защиту трудового законодательства (продолжительность и оплата труда, оплачиваемый отдых, безопасность труда, оплачиваемые больничные, а также риски производственных травм и профзаболеваний, риск безработицы). Работники платформ, связанных с выполнением заказов, подвержены рискам дорожных происшествий. Также имеют место психосоциальные риски, связанные с самозанятостью: изолированность, неконтролируемая интенсивность труда, стирание границы между трудом и отдыхом. К ним добавляются риски, связанные со стрессом (требования высокой эффективности, быстрой реакции) за счет жесткого менеджмента на основе цифровых алгоритмов, а не человеческих контактов, а также системы оценки услуг клиентом, определяющей успешность работы. Во взаимодействиях на основе цифровых платформ зачастую может возрастать риск разного рода дискриминации, например по возрастному признаку (так как пожилые реже используют смартфоны). Работа на цифровой платформе нередко усложняет отстаивание своих прав, затрудняет социальные отношения, а также профессиональный диалог, что объясняется отсутствием в данной ситуации профсоюзной защиты и несовершенством трудового законодательства большинства стран, не рассматривающего самозанятых – а это статус большинства «цифровых» работников – как участников коллективного договора.

Каким образом следует регулировать функционирование трудовой занятости на цифровых платформах, задается вопросом автор. Меры воздействия в отношении цифровых платформ представляют трудности для современных национальных властей. Стремительное развитие платформ требует усилий по защите личных данных, в том числе работающих на них. Встает вопрос пределов национальных юрисдикций, чем пользуются международ-

ные платформы. Их деятельность также вызывает проблемы, не подпадая под действие существующих правил конкуренции и отраслевого регулирования.

Должна ли идти речь об асимметричном регулировании, относящемся лишь к системным акторам, либо о симметричном, касающемся равным образом всех участников; стоит ли поощрять саморегулирование и регулирование задним числом (по результатам) или предварительное регулирование – таковы некоторые из вопросов относительно регулирования цифровых платформ. Возможно, оптимальным было бы сочетание этих механизмов. Что касается интересов работников, автору кажется оптимальной саморегулирующаяся система с предварительным обсуждением и заключением коллективного договора либо на основе хартии социальной ответственности, которая должна быть дополнена базовыми правилами, установленными государством (например, защита данных работников, предельное время вождения, минимальный почасовой доход).

Цифровые платформы, по мнению автора, не обесценивают право на труд, но заставляют пересмотреть отношения занятости и обратить особое внимание на вопросы защиты условий труда, оплаты труда, гигиены и безопасности труда вне зависимости от того, идет ли речь о наемных работниках или нет. А также задуматься о том, как обеспечить работникам защиту от социальных рисков и доступ к системе социальных гарантий. Кроме того, развитие цифровых платформ заставляет продумать современные решения для коллективного представительства, социального и профессионального диалога, особенно с учетом свертывания профсоюзного движения, роста индивидуализма и обострения конкуренции.

Цифровые платформы делают еще более насущным создание международной системы управления, которая бы установила базовую систему прав и защиты трудящихся, к чему призывает МОТ. Наконец, цифровые платформы делают очевидной потребность в заключении нового общественного договора, учитывающего современные реалии мира труда и социальной защиты, резюмирует автор.

*Е.Л. Ушкова**

* Ушкова Екатерина Леонидовна – ведущий редактор отдела глобальных проблем Института научной информации по общественным наукам РАН. E-mail: veger@list.ru