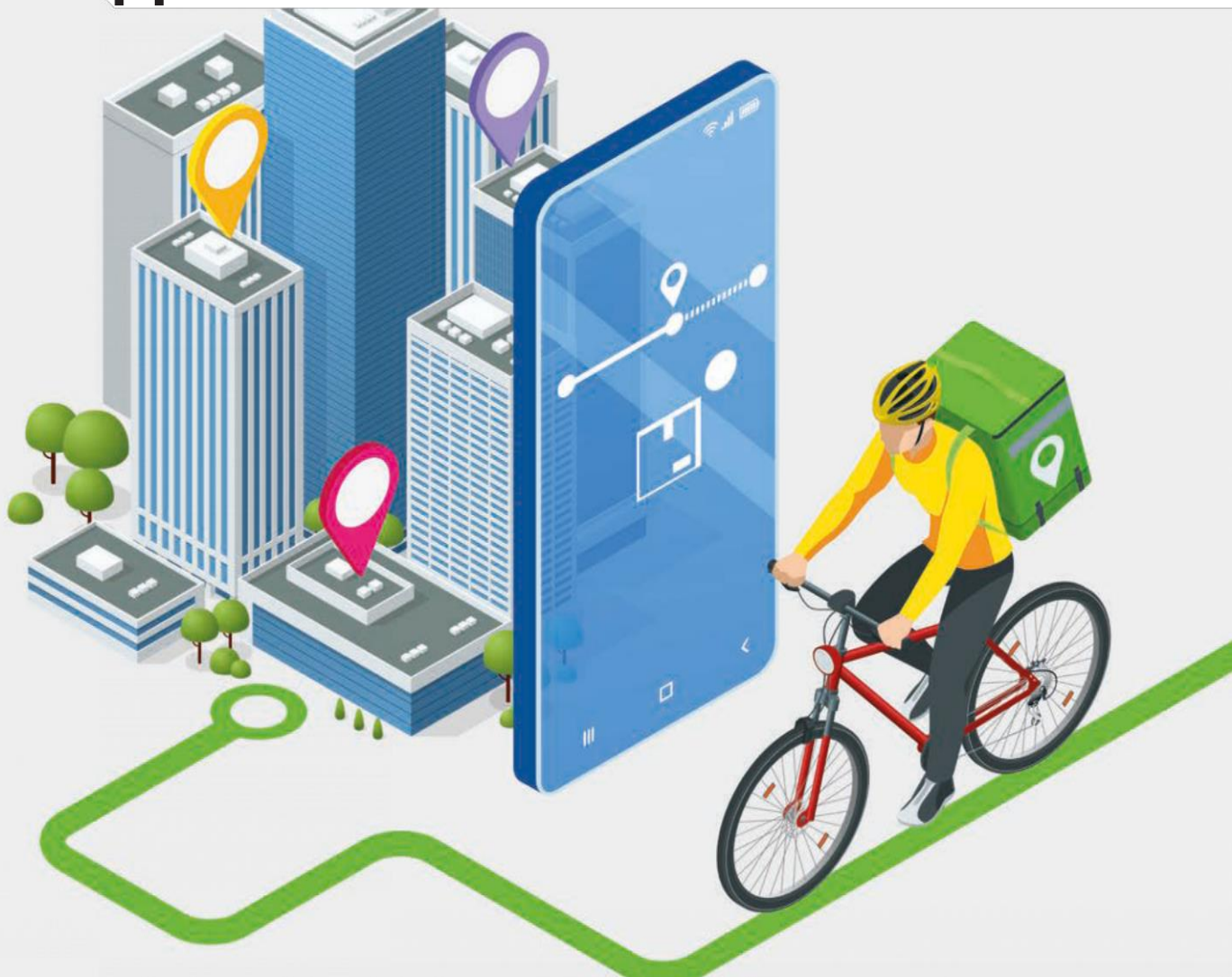




# Руководство по измерению платформенной занятости и трудовой деятельности



# **Руководство по измерению платформенной занятости и трудоустройству**

Эта работа опубликована под ответственностью Генерального секретаря ОЭСР, Генерального директора МОТ и Президента Европейской комиссии.

Мнения и доводы, изложенные в настоящем издании, не обязательно отражают официальную позицию стран-членов ОЭСР, МОТ или Европейского Союза и его государств-членов.

Названия стран и территорий, используемые в настоящей совместной публикации, соответствуют практике ОЭСР.

Настоящий документ, а также все данные и карты, включённые в него, не затрагивают вопросов статуса или суверенитета над какой-либо территорией, разграничения международных границ и рубежей, а также названия какой-либо территории, города или района

**Пожалуйста цитировать это публикация как:**

ОЭСР/МОТ/Европейский Союз (2023), *Справочник о Измерения Цифровой Platform Занятость и Работа*, ОЭСР Публикации Париж, <https://doi.org/10.1787/0ddcac3b-en>.

Номер ISBN 978-92-64-60748-4 (печатное издание)

Номер ISBN 978-92-64-51890-2 (pdf)

Номер ISBN 978-92-64-76297-8 (HTML)

Номер ISBN 978-92-64-79118-3 (epub)

Международная Организация Труда

ISBN: 978-92-2-038997-3 (печать)

Номер ISBN: 978-92-2-038916-4 (PDF)

Европейский Союз

Номер ISBN: 978-92-78-43475-5 (печатное издание)

Номер ISBN: 978-92-78-43471-7 (PDF)

Каталожный номер

-04-23-302- (печатное

издание) OA-04-23-302-

EN-N (pdf)

Фотография обложки: © Golden Sikorka/Shutterstock.

Исправления к публикациям ОЭСР можно найти онлайн по адресу: [www.oecd.org/about/publishing/corrigenda.htm](http://www.oecd.org/about/publishing/corrigenda.htm).

© ОЭСР/МОТ/Европейский Союз, 2023

Использование данной работы, как в цифровом, так и в печатном виде, регулируется Условиями и положениями, опубликованными по адресу: <https://www.oecd.org/termsandconditions>.

---



# Предисловие

Для того чтобы ответить на вызовы, связанные с измерением цифровизации и её влияния, Организация экономического сотрудничества и развития, Международная организация труда и Европейская комиссия в 2019 году создали Совместную экспертную группу по измерению трудовой деятельности на цифровых платформах. Экспертная группа объединила команду статистиков и аналитиков из трёх организаций, а также из различных национальных статистических управлений. Настоящий доклад обобщает выводы Экспертной группы и содержит набор Руководящих принципов по измерению трудовой деятельности на цифровых платформах. Доклад подготовлен Центром ОЭСР по вопросам благосостояния, инклюзивности, устойчивого развития и равных возможностей в сотрудничестве с Директоратом ОЭСР по статистике и данным, при существенном вкладе Директората ОЭСР по вопросам занятости, труда и социальной защиты дел и Совместного исследовательского центра Европейской комиссии (глава 2); Международной организации труда (глава 3); Директората ОЭСР по науке, технологиям и инновациям (глава 4); Евростата, Международной организации труда и национальных статистических управлений Бельгии, Канады, Чили, Франции, Сингапура, Швейцарии и США (глава 5)

Ведущими авторами каждой из глав были: Марко Мира д'Эрколь и Фабрис Муртен (ОЭСР, глава 1); Паскаль Марианна, Фабрис Муртен и Анна-Роза Песоле (соответственно ОЭСР и JRC, глава 2); Майкл Фрош (МОТ, глава 3); Пьер Монтанье и Люсия Руссо (ОЭСР, глава 4) и Риккардо Гатто (Евростат, глава 5). Письменные материалы были любезно предоставлены Питером Вермеленом (Статистическое управление Бельгии), Мириам Хейзел и Марином Лемире (Статистическое управление Канады), Карлой Чистернас Казале (Национальный статистический институт Чили), Гийомом Бихлером (INSEE), Бун Хенг Ангом (Департамент исследований и статистики трудовых ресурсов, Сингапур), Сильвия Вслух (швейцарский Федеральный Статистический Офис) и Энн Поливка (США Бюро статистики труда). Проект возглавил Фабрис Мертен, под руководством Марко Мира д'Эрколе и под общим руководством Ромины Боарини. Мартина Заида обеспечивала важную поддержку в области коммуникаций на протяжении всего проекта. Кассандра Морли подготовила и оформила рукопись для публикации.

В докладе были использованы полезные комментарии, представленные национальными делегатами Комитету ОЭСР по статистике и статистической политике. Мы искренне признательны за их вклад и советы.



# Содержание

Предисловие	3
Краткое изложение	7
1. Обзор и рекомендации	9
Контекст	10
Ключевые выводы из Руководства	11
Примечания	17
2. Зачем измерять платформенную занятость и трудовую деятельность?	19
Введение	20
Занятость на цифровых платформах: данные опроса COLLEEM	20
Почему важна классификация платформенных работников?	27
Ключевые вопросы политики, требующие более надёжных данных	28
Устранение пробелов в данных	30
Список литературы	32
Примечания	34
3. Концептуальные рамки, понятия и определения	37
Введение	38
Цифровая экономика	39
Занятость на цифровых платформах	47
Определение концептуальных рамок	52
Список литературы	54
4. Критический обзор существующих статистических источников о платформенной занятости	55
Введение	56
Оценка числа платформенных работников по данным опросов	56
Использование альтернативных источников данных	76
Подведение итогов: согласованности и различия	78
Приложение 4.А. Вопросы, задаваемые в опросах	85
Список литературы	93
Примечания	98
5. Рекомендации по измерению	99
Введение	100
Обследования рабочей силы	101
Опросы по использованию информационно-коммуникационных технологий (ИКТ)	119

Бизнес- опросы	121
Налоговые реестры	124
Специальные опросы	127
Коммерческие данные, «умные данные» или другие данные из частных источников	132
Рекомендации по измерению	132
Список литературы	136
Примечания	137

## Рисунки

Рисунок 2.1. Оценки платформенной трудовой деятельности в 16 европейских странах	22
Рисунок 2.2. Доля платформенных работников, родившихся за рубежом, по характеру выполняемых задач	24
Рисунок 2.3. Онлайн- и офлайн-работники в 16 европейских странах	25
Рисунок 2.4. Общее количество еженедельных часов работы офлайн и онлайн у платформенных работников	26
Рисунок 3.1. Разные уровни цифровой экономики	39
Рисунок 3.2. Ландшафт цифровых платформ	42
Рисунок 3.3. Пять форм трудовой деятельности, включённых в 19-ю МККТ (ICLS)	44
Рисунок 3.4. Платформенная занятость и её основные статистические компоненты	47
Рисунок 3.5. Соответствующие уровни для определения концептуальных рамок	53
Рисунок 5.1. Предполагаемые концептуальные рамки для исследования BLS	104
Рисунок 5.2. Предполагаемые концептуальные рамки для исследования FSO	108
Рисунок 5.3. Предполагаемые концептуальные рамки для исследования NSI	111
Рисунок 5.4. Численность занятых на цифровых платформах, 1 кв. 2020 – 2 кв. 2022	112
Рисунок 5.5. Платформенная трудовая деятельность по видам экономической деятельности, 1 кв. 2020 – 2 кв. 2022	113
Рисунок 5.6. Предполагаемые концептуальные рамки исследования Департамента исследований и статистики рабочей силы, Сингапур	115
Рисунок 5.7. Предполагаемые концептуальные рамки для исследования Евростата	118
Рисунок 5.8. Предполагаемые концептуальные рамки для исследования Статистики Канады	120
Рисунок 5.9. Шаблон опроса SINE (Система информации о новых предприятиях)	123
Рисунок 5.10. Предполагаемые концептуальные рамки в исследовании INSEE	124
Рисунок 5.11. Предполагаемое концептуальное определение исследования Statbel	126
Рисунок 5.12. Предполагаемое концептуальное определение исследования JRC	130

## ТАБЛИЦЫ

Таблица 4.1. Основные характеристики неофициальных опросов по измерению платформенной занятости	61
Таблица 4.2. Основные характеристики официальных опросов по измерению платформенной занятости	72
Таблица 4.3. Обзор источников и методов оценки численности и характеристик платформенной занятости	81
Таблица 5.1. Некоторые уроки, извлечённые из исследования BLS	106
Таблица 5.2. Вопросы, относящиеся к платформенной трудовой деятельности	110
Таблица 5.3. Классификация платформенных работников по доходам и отработанным часам	129
Приложение. Таблица 4.A.1. Вопросы, задаваемые в опросах частных агентств	85
Приложение. Таблица 4.A.2. Вопросы, задаваемые в официальных опросах	88

# Краткое изложение

## Почему необходимо измерять занятость и трудовую деятельность на цифровых платформах?

Работа, осуществляемая через онлайн-платформы, является одним из растущих видов нестандартной занятости, который создаёт целый ряд вызовов для политики. Хотя занятость и трудовая деятельность на цифровых платформах могут быть привлекательными для некоторых работников, поскольку обеспечивают дополнительные источники дохода и, как правило, характеризуются гибкими условиями работы, они также порождают вопросы, касающиеся качества такой занятости, а также правовых гарантий и мер защиты работников. Основные опасения в отношении занятости на цифровых платформах связаны с обеспечением стабильности работы и доходов, доступом к социальной защите, возможностями карьерного роста, обучением, правом на коллективные переговоры, защитой от алгоритмической дискриминации и непрозрачных методов управления, повышенными рисками профессионального стресса (включая последствия для психического здоровья), а также с проблемами уклонения от уплаты налогов, искажением конкуренции на товарных рынках, социальным демпингом и практикой «гонки на понижение».

Политические деятели во многих странах ОЭСР признают эти проблемы и предпринимают шаги для улучшения условий труда работников платформ. В то же время статистики сталкиваются с задачей адаптации статистических стандартов и инструментов для измерения численности и характеристик таких рабочих мест. Недостаточность информации о распространённости платформенно работы и характеристиках занятых в ней лиц может препятствовать выработке адекватной политики. Существующие обследования рабочей силы и другие выборочные обследования домашних хозяйств предоставляют ценную информацию о самозанятости, работе по срочным контрактам и неполной занятости, однако пока не смогли должным образом определить платформенных работников. Другие типы статистических источников — такие как специализированные опросы и данные, непосредственно предоставляемые платформами, — могут дать столь необходимую информацию.

## Что такое платформенная занятость и трудовая деятельность?

Отсутствие согласованной на международном уровне терминологии и стандартного определения трудовой деятельности на цифровых платформах является ключевой трудностью, с которой сталкиваются статистики при попытке правильно определить сущность и границы данного вида труда и занятости. Важный вклад настоящего Руководства заключается в том, что оно предлагает общую концептуальную основу и определение платформенной занятости и трудовой деятельности, учитывающее разнообразие типов цифровых платформ, с целью гармонизации статистической практики в странах ОЭСР. Опираясь на определение труда, представленное в Резолюции I 19-й Международной конференции статистиков труда (МКСТ), работа на цифровых платформах формально определяется как:

*Любая продуктивная деятельность, выполняемая лицами для производства товаров или*  
HANDBOOKONMEASURINGDIGITALPLATFORMEMPLOYMENTANDWORK©OECD/ILO/EUROPEANUNION2023

*предоставления услуг посредством цифровой платформы или на ней, И при этом, и:*

- *цифровая платформа или мобильное приложение контролирует и/или организует важнейшие аспекты деятельности, такие как доступ к клиентам, оценку выполненной работы, инструменты, необходимые для её выполнения, обеспечение платежей, распределение и приоритизацию выполняемой работы; и*
- *работа выполняется не менее одного часа в отчётный период.*

Это определение является широким и охватывает различные формы платформенной трудовой деятельности, включая работу на цифровых платформах для собственных нужд, платформенную занятость, неоплачиваемую работу стажеров на цифровых платформах, волонёрскую платформенную деятельность и другие виды трудовой деятельности, осуществляемой на цифровой платформе или через неё. Кроме того, данное определение подчёркивает важность понятия контроля и организации со стороны платформы, что имеет решающее значение для разграничения работы на цифровых платформах и других видов деятельности, осуществляемых с использованием платформ. Например, взаимодействие клиента и поставщика услуг через Teams или Zoom не является платформенной трудовой деятельностью, так как эти коммуникационные сервисы не предоставляют интегральных услуг, таких как рейтинги участников, обеспечение платежей и автоматический подбор сторон. На практике данный Руководство помогает выявить ключевые особенности платформенной занятости и трудовой деятельности, которые статистикам следует учитывать при формулировании исследовательских целей и разработке операционных протоколов.

## Какие источники данных доступны для измерения платформенной занятости?

В Руководстве рассматриваются основные статистические инструменты, используемые для измерения занятости на цифровых платформах, и обсуждаются их преимущества и недостатки. Обследования рабочей силы (ОРС) наилучшим образом подходят для получения точных и надёжных оценок общей распространённости платформенной занятости на, хотя ограниченность выборки снижает их пригодность для получения более глубоких характеристик платформенных работников. Другие источники, такие как специализированные опросы, обследования домашних хозяйств по различным вопросам, административные базы данных или большие данные, являются полезным дополнением к ОРС. В целом, эти различные инструменты служат разным целям, и каждый из них имеет свои сильные и слабые стороны. Выбор метода зависит от исследовательских задач, доступных ресурсов и компромиссов, с которыми сталкиваются статистические ведомства или исследователи.

## Рекомендации по измерению

Наконец, в Руководстве рассматриваются предыдущие статистические инициативы национальных статистических управлений через призму концептуальной рамки. Из этого анализа выведены статистические рекомендации. Общие рекомендации касаются использования чётких определений платформенно занятости и трудовой деятельности при разработке опроса, практической идентификации платформенных работников с помощью фильтрующих вопросов, которые снижают когнитивную нагрузку на респондентов, документирования числа рабочих мест и частоты занятости на цифровых платформах, а также роли правительств в продвижении данной статистической повестки. Более конкретные рекомендации касаются проектирования и применения обследований рабочей силы, бизнес-опросов, специализированных опросов, анализа больших данных и использования данных, предоставляемых цифровыми платформами.

# 1 Обзор и рекомендации

---

В данной главе излагается предыстория создания международной Технической экспертной группы, которая была назначена для подготовки проекта Руководства по измерению платформенной занятости и трудовой деятельности. Затем описывается содержание Руководства и обобщаются его основные выводы и статистические рекомендации. Рекомендации делятся на общие, применимые к любым статистическим инструментам, и специальные, адресованные конкретным видам обследований.

---

## Контекст

Работа, осуществляемая через онлайн-платформы, является одним из наиболее обсуждаемых видов нестандартной занятости. Хотя занятость и трудовая деятельность на платформах предоставляют работникам возможности выбирать работу согласно своим навыкам и жизненным обстоятельствам, они также вызывают вопросы в отношении её качества, а также правовых гарантий и мер защиты для вовлечённых работников. Статистики во всех странах ОЭСР сталкиваются с задачей адаптации статистических стандартов и инструментов для измерения численности и характеристик таких рабочих мест.

Несколько международных организаций занимались этой проблемой в рамках текущей работы по «будущему труда», цифровизации и качеству рабочих мест. В ОЭСР Комитет по статистике и статистической политике в 2018 году обсуждал, как национальные статистические управления отвечают на растущий политический запрос на более качественную статистику в этой области, необходимость новых статистических определений, риск недоучёта платформенных работников в обследованиях рабочей силы, а также необходимость использования дополнительных источников информации. Кроме того, в рамках Инициативы ОЭСР «Будущее труда» дирекции ОЭСР по вопросам занятости, труда и социальных дел и по науке, технологиям и инновациям оценили варианты измерения и представили первые рекомендации по этим вопросам.

В Европейской комиссии Евростат в 2019 году создал Рабочую группу LAMAS по измерению занятости на цифровых платформах (TF DPE), что обеспечило возможность сотрудничества в области, представляющей большой интерес как для европейских, так и для неевропейских стран. Рабочая группа Евростата разработала пилотное обследование, которое было проведено в рамках Обследования рабочей силы ЕС в 2022 году, с долгосрочной целью регулярного сбора данных о платформенной занятости и трудовой деятельности — что в конечном счёте будет зависеть от результатов пилотного исследования. Частичные результаты были представлены на последнем заседании LAMAS в декабре 2022 года, но на данный момент Евростат всё ещё ожидает от стран предоставления полного набора данных к концу марта 2023 года. На основании окончательных результатов Евростат примет решение о наиболее подходящих дальнейших шагах. В частности, Евростат может организовать конференцию по данной теме, чтобы удовлетворить запросы на уровне ЕС и национальном уровне, со стороны как других заинтересованных сторон, так и международных организаций, на получение надёжной статистической информации о цифровой платформенной экономике, с акцентом на рынок труда и на то, как статистическое сообщество может ответить на эти запросы. Кроме того, Совместный исследовательский центр Европейской комиссии (JRC) провёл несколько волн опроса COLLEEM, инструмента, разработанного для лучшего понимания условий труда платформенных работников. JRC опубликовал методологическую статью по измерению работы на платформах, а также результаты второй волны опроса. Наконец, в декабре 2021 года Европейская комиссия выпустила Директиву «Об улучшении условий труда лиц, работающих через цифровые трудовые платформы», в которой были подчеркнуты вопросы статуса занятости, алгоритмического управления, контроля, прозрачности и отслеживаемости.

Измерение работы, осуществляемой через онлайн-платформы, также имеет большое значение в контексте Резолюции о статистике трудовых отношений, принятой на 20-й Международной конференции статистиков труда (МКСТ) в октябре 2018 года. Резолюция включает новую Международную классификацию статуса в занятости (ICSE-18). МОТ выступает секретариатом МКСТ и участвует в дальнейшем продвижении и реализации новых международных статистических стандартов. Эта Резолюция вводит новую категорию «зависимые подрядчики», а также более широкую классификацию статуса в занятости. В Резолюции также содержалось обязательство продолжить разработку методов измерения работников, чья занятость осуществляется через интернет-платформы или приложения. МОТ провела анализ последних исследований цифровых трудовых платформ и будущего трудовой деятельности в отчёте, опубликованном в 2018 году, а также изучила влияние цифровых трудовых платформ на предприятия, работников и общество в

Докладе о занятости и социальном развитии мира 2021 года: «Роль цифровых трудовых платформ в трансформации мира труда». В настоящее время МОТ совместно с партнёрами готовит доклад, который будет обсуждаться на предстоящей 21-й Международной конференции статистиков труда (МКСТ) в 2023 году. Доклад будет: а) рассматривать, на основе уже проделанной странами и агентствами работы, концептуальные и операционные вопросы, связанные с измерением данной темы; б) определять ключевые вопросы, требующие дальнейшей проработки; и в) предлагать подходы к дальнейшему развитию статистики в этой области.

В этом контексте ОЭСР, МОТ и Европейская комиссия (представленная Евростатом, DG EMPL, JRC и EUROFOUND) договорились укрепить сотрудничество в области измерения платформенной занятости и трудовой деятельности через создание Технической экспертной группы (ТЕГ). Целью группы, объединившей статистиков и аналитиков, было подготовить набор рекомендаций по измерению платформенной занятости и трудовой деятельности с перспективой выпуска Руководства. Аналогичный подход ранее применялся ОЭСР для разработки рекомендаций по измерению в «новых» областях, которые пока не имеют прочной базы в статистической системе. В частности, рекомендации настоящего Руководства в целом согласуются с рекомендациями Руководства по формам занятости (UNECE, 2022) в части измерения платформенной занятости и трудовой деятельности, и несколько членов ТЕГ также участвовали в подготовке Руководства UNECE. В дальнейшем работа ТЕГ будет способствовать деятельности Рабочей группы ЕС LAMAS и других (неевропейских) национальных статистических управлений, участвующих в Технической экспертной группе.

Наконец, Руководство по измерению платформенной занятости и трудовой деятельности было передано в Комитет по статистике и статистической политике (CSSP), который предоставил обратную связь на заседаниях 22–23 июня 2022 года в Женеве. Окончательные комментарии от CSSP, МОТ, ЕС и ряда национальных статистических управлений были добавлены позже.

## Ключевые выводы из Руководства

Руководство состоит из четырёх глав. Глава 2 перечисляет ключевые политические вопросы платформенной занятости и трудовой деятельности, требующие более надёжных данных о распространённости, характеристиках и условиях труда платформенных работников. Глава 3 определяет специфические особенности, которые отличают платформенную занятость и трудовую деятельность среди множества видов платформенной деятельности, с целью гармонизации статистической практики между обследованиями и странами. Глава 4 рассматривает опыт стран в области измерения, выделяя лучшие практики и извлекая уроки из менее успешных попыток. Глава 5 стремится применить уроки, извлечённые из прошлого опыта, и предлагает статистические рекомендации.

### **Глава 2: Зачем измерять платформенную занятость и трудовую деятельность?**

Эта глава объясняет политическую мотивацию разработки статистических руководящих принципов по платформенной занятости и трудовой деятельности. Во-первых, подчёркивается растущий международный запрос, исходящий из различных направлений политики, на измерение платформенной занятости и трудовой деятельности, численности вовлечённых работников, их индивидуальных и рабочих характеристик, а также их условий труда. Во-вторых, утверждается, что правильная классификация платформенных работников в рамках существующего трудового законодательства требует статистических стандартов, которые могут улучшить применение различных законов и нормативов, связанных с цифровой занятостью (трудовое право, социальное обеспечение, налогообложение). В-третьих, указывается, что нехватка данных влияет на качество существующих и будущих политик в сфере регулирования рынка труда, социальной защиты и социального диалога. В целом, в главе 2 делается вывод, что недостаток информации о распространённости платформенной трудовой деятельности и характеристиках вовлечённых в неё

лиц может препятствовать выработке адекватной политики. Хотя существующие обследования рабочей силы и обследования домашних хозяйств предоставляют ценную информацию о самозанятости, срочной и неполной занятости, они пока не смогли должным образом определить платформенных работников. Хотя другие типы статистических источников (например, опрос COLLEEM), а также данные, непосредственно предоставляемые платформами (например, записи транзакций, передаваемые цифровыми платформами налоговым органам), могут дать крайне необходимую информацию, официальная статистика играет очень важную роль в обеспечении доказательной базы, необходимой для решения широкого круга политических вопросов, описанных выше. В то же время политические меры могут повысить доступность данных о платформенной трудовой деятельности, например, путём стимулирования обмена данными со стороны компаний-платформ.

### **Глава 3: Концептуальная рамка, понятия и определения**

Глава 3 предлагает концептуальную рамку, которая помогает понять сущность платформенной занятости и трудовой деятельности, при этом учитывая разнообразие онлайн-деятельности и характеристик платформ. Основная цель этой рамки — предоставить общую и согласованную на международном уровне терминологию, а также стандартные определения работы на цифровых платформах и связанных с ней понятий. В главе описывается статистическая рамка цифровой экономики с экономической точки зрения и предлагается определение цифровых платформ, наиболее подходящее для идентификации трудовой деятельности на цифровых платформах, а также общее определение самой этой деятельности.

Опираясь на определение труда, представленное в Резолюции I 19-й Международной конференции статистиков труда (МКСТ), трудовая деятельность на цифровых платформах определяется как:

- любая продуктивная деятельность, выполняемая лицами для производства товаров или предоставления услуг посредством цифровой платформы или на ней, и при этом:
- цифровая платформа или мобильное приложение контролирует и/или организует важнейшие аспекты деятельности, такие как доступ к клиентам, оценка выполненной работы, инструменты, необходимые для её выполнения, обеспечение платежей, распределение и приоритизацию выполняемой работы; и
- работа выполняется не менее одного часа в отчётный период.

Во-первых, это определение является широким и охватывает различные формы трудовой деятельности на цифровых платформах. Согласно Резолюции 19-й МКСТ сюда входят: i) работа на цифровых платформах для собственных нужд; ii) занятость на цифровых платформах; iii) неоплачиваемая стажёрская работа на цифровых платформах; iv) волонёрская работа на цифровых платформах; v) другие виды деятельности, осуществляемые на цифровой платформе или через нее. Таким образом, определение признаёт, что занятость на цифровых платформах является лишь одной из множества форм работы, которые могут происходить на или через цифровую платформу.

Во-вторых, это определение подчёркивает понятие контроля и организации со стороны платформы, что имеет решающее значение для разграничения работы на цифровых платформах и другой платформенной деятельности. Например, взаимодействие клиента и поставщика услуг через Teams или Zoom не является работой на цифровой платформе, так как эти коммуникационные сервисы не предоставляют интегральных функций, таких как рейтинги участников, обеспечение

платежей и алгоритмический подбор участников деятельности. Напротив, классификация работы на цифровых платформах очевидна для сервисов, которые предоставляют рейтинги участников, услуги по оплате и алгоритмический подбор участников деятельности, таких как Uber или Upwork. Между этими двумя примерами классификация может быть затруднена, если платформа обладает лишь некоторыми, но не всеми типичными характеристиками цифровой платформы. Например, французская платформа Doctolib позволяет пациентам записываться на приём к врачам (тем самым обеспечивая подбор по месту и доступности) или организовывать видеоконсультацию, за которую можно произвести онлайн-оплату; с другой стороны, эта платформа не выставляет рейтинги врачам или пациентам, и не обрабатывает платежи за очные консультации. В случае Doctolib и других неоднозначных ситуаций классификация платформенной трудовой деятельности зависит от целей статистического анализа и точной спецификации его границ.

Наконец, в главе 3 внимание сосредоточено на занятости на цифровых платформах и предлагается гибкая рамка, которая закладывает основу для комплексного измерения этой занятости и предоставляет возможность сосредоточиться на одной или нескольких её частях. Эта рамка позволяет разложить широкое понятие платформенной занятости по следующим измерениям: i) тип осуществляемого производства (товары или услуги); ii) тип цифровых платформ; iii) категория статуса в занятости. Это позволит странам сосредоточиться на тех аспектах платформенной занятости, которые имеют наибольшую политическую значимость, одновременно повышая прозрачность и согласованность между странами и учреждениями, работающими в этой сфере.

#### ***Глава 4: Критический обзор существующих статистических источников по платформенной занятости***

Глава 4 ставит перед собой задачи: i) рассмотреть основные инициативы по измерению занятости на цифровых платформах; ii) выявить уроки, извлечённые из этих инициатив; iii) понять преимущества и недостатки различных связанных статистических инструментов для ответа на различные политические вопросы. Наиболее важные уроки, извлечённые из этой главы, приведены ниже.

Во-первых, обследования рабочей силы (Labour Force Surveys, OПС) наилучшим образом подходят для получения точных и надёжных оценок общей распространённости занятости на цифровых платформах, хотя ограниченность выборки снижает их пригодность для получения сведений о характеристиках платформенных работников. Несмотря на то, что выборка OПС обычно достаточно велика, она всё же может не обладать достаточной статистической точностью при измерении характеристик сравнительно небольших групп населения, таких как платформенные работники. Это ещё более справедливо для обследований использования информационно-коммуникационных технологий (ICT Usage Surveys), где объём выборки меньше, чем в OПС. Кроме того, характер измеряемой платформенной занятости (подход, основанный на задачах) в рамках ICT Usage Surveys не всегда совместим с концепциями, лежащими в основе OПС.

Другие источники (такие как специализированные опросы, обследования домашних хозяйств по различным вопросам, административные базы данных или большие данные) являются полезным дополнением к OПС. Например, обследования использования времени (Time Use Surveys, TUS) позволяют учитывать работу на платформах, выполняемую в течение коротких периодов и в качестве дополнительной деятельности, но до настоящего времени в них не включались вопросы для изучения этой темы; кроме того, они проводятся крайне редко. Налоговые реестры или, в более широком смысле, другие административные реестры могут предоставлять информацию как от платформ (если их можно идентифицировать как налогоплательщиков), так и от работников (если их можно идентифицировать как платформенных работников). Наиболее полно такие источники покрывают сведения о доходах. Однако охват налоговыми реестрами ограничен формальными предприятиями и работниками, работающими по регулярным трудовым договорам, что является

серьёзным ограничением в странах с высоким уровнем неформальной занятости. Более того, когда работники с низкой оплатой труда освобождены от налоговой отчётности и/или уплаты налогов, они также исключаются из общей совокупности налоговых реестров. В более общем плане, вся совокупность налоговых реестров и других административных данных определяется национальным законодательством, которое обычно не имеет статистической цели, что ограничивает представительность источника и международную сопоставимость показателей, основанных на этих данных. В настоящее время возможности использования административных данных ограничены, хотя они могут увеличиться по мере того, как налоговые органы будут развивать соглашения об обмене данными с цифровыми платформами.

Наконец, использование онлайн-опросов может снизить затраты (хотя иногда за счёт уменьшения точности и большего смещения выборки и отбора), позволяя исследователям охватывать большее количество респондентов. Такие онлайн-опросы, как правило, проводятся агентствами, не входящими в официальные статистические системы стран, и могут дополнять официальные обследования, которые, в свою очередь, могут использоваться для проверки общей точности других подходов и калибровки их результатов. В целом, эти различные статистические инструменты служат разным целям, и каждый из них имеет свои сильные и слабые стороны. Выбор метода зависит от исследовательских задач, доступных ресурсов и компромиссов, с которыми сталкиваются статистические ведомства или исследователи.

### **Глава 5: Измерение рекомендации**

Глава 5 более подробно описывает некоторые важные инициативы, предпринятые различными организациями, которые проводили опросы по занятости на цифровых платформах (DPE). В главе обобщается этот опыт для выработки статистических рекомендаций. По сравнению с главой 4 здесь больше внимания уделяется разработке анкет и используется операционный подход. Различные члены Технической экспертной группы внесли свой вклад в подготовку этой главы, поделившись своим опытом получения информации о занятости на цифровых платформах из разных источников. Чтобы согласовать вклад и облегчить сравнения, авторам был предложен единый шаблон, который используется в данной главе для описания этих инициатив. Ниже приведены статистические рекомендации — как общие, так и относящиеся к каждому статистическому инструменту.

#### *Общие рекомендации*

- **Определения платформенной занятости и трудовой деятельности.** Измерение одного и того же понятия платформенной занятости и трудовой деятельности в национальных и международных обследованиях имеет ключевое значение для сопоставлений между странами и инструментами измерения. Определение, данное в главе 3, обеспечивает ориентир для широкого понятия «работа на цифровых платформах», а также его различных концептуальных компонентов. Используя это как отправную точку, производители данных смогут обеспечить большую прозрачность и понимание того, что включается и что исключается в рамках конкретной инициативы по измерению, согласно описанию в главе 5. Это будет способствовать более гармонизированному измерению и лучшему пониманию со стороны пользователей.
- **Идентификация работников цифровых платформ через опросы.** Вместо того чтобы полагаться на один общий вопрос, следует задавать короткие вопросы, касающиеся различных элементов платформенной занятости и трудовой деятельности, а интервьюер или последующий анализ должны определять, следует ли относить респондентов к этой категории.
- **Использование вопросов-фильтров.** Вопросы-фильтры следует использовать для

определения характера выполняемых задач, например, оказывалась ли услуга онлайн или предоставлялась лично. Такие вопросы должны чётко указывать, на какие задачи ссылаются респонденты, отвечая на последующие вопросы о характере трудовой деятельности или поставленных задач.

- Когнитивная нагрузка. Для опросов важно обеспечить, чтобы респонденты правильно понимали значение платформенной занятости и трудовой деятельности. Чтобы получать сопоставимые данные во времени, респонденты должны одинаково понимать вопросы в разные периоды, и их не следует перегружать чрезмерно длинными вводными текстами, которые, скорее всего, будут проигнорированы.
- Количество рабочих мест и частота работы на платформах. Для каждого источника данных желательно документировать количество рабочих мест у лиц, занятых на цифровых платформах, и/или частоту такой деятельности в течение отчётного периода ОРС, а возможно и за более длительные периоды, учитывая эпизодический характер этой занятости для многих работников.
- Будущие шаги и роль правительств. Настоящее Руководство — это важный первый шаг в статистической области, которая будет расширяться в будущем. Его рамки, определения и рекомендации будут совершенствоваться по мере поступления новых данных. С учётом быстрого развития платформенной занятости авторы рекомендуют пересматривать данное Руководство каждые несколько лет, а не десятилетий. Кроме того, правительства могут играть важную роль в улучшении качества статистической информации. Например, налоговое законодательство, предусматривающее специальные режимы для доходов от платформенной трудовой деятельности, помогает идентифицировать генеральную совокупность, и некоторые страны ввели обязательства для производителей больших данных или цифровых трудовых платформ предоставлять свои данные статистическим органам. Использование административных обследований будет важным направлением будущего развития. В то же время измерение платформенной занятости должно быть независимым от законодательных изменений, которые классифицируют платформенных работников. Отсутствие такой независимости повлияет как на кросс-секционные, так и на временные оценки платформенной занятости.

### *Рекомендации, специфические для различных инструментов*

#### **Обследования рабочей силы (ОРС)**

Статистический опыт, основанный на ОРС, выявил ряд различий в том, задаются ли вопросы о платформенной занятости или только их подмножеству (например, тем, кто классифицирован как «занятые», или самозанятые, или зависимые подрядчики); включают ли они или исключают деятельность, связанную со сдачей капитальных товаров в аренду (где трудовые услуги носят лишь вспомогательный характер); следует ли различать разные типологии платформенной занятости (например, различая задачи, выполняемые на месте и лично, и полностью онлайн); какой отчётный период следует учитывать для классификации работников, осуществляющих деятельность на цифровых платформах (например, одна неделя, один год или хотя бы одна неделя в определённом году); следует ли ограничивать цифровые платформы только теми, которые, помимо подбора работников и клиентов, также обеспечивают расчёты между ними; следует ли упоминать конкретные цифровые платформы для ориентации респондентов; и т. д. Единого ответа на все эти вопросы не существует, и лучший подход частично зависит от количества вопросов, которые можно

задать (немного, если речь идёт о включении вопросов в общую или основную анкету ОРС; потенциально больше — в случае специализированных или повторяющихся модулей ОРС). В главе приводится ряд конкретных рекомендаций, касающихся ОРС:

- Обследования рабочей силы (ОРС) должны быть основным инструментом для измерения численности людей, занятых на цифровых платформах. Другие инструменты измерения должны по возможности согласовывать своё определение платформенной занятости с тем, что используется в ОРС. Отправной точкой является определение занятости в ОРС, а платформенная занятость должна рассматриваться как его подмножество.
- Деятельность людей на цифровых платформах может принимать различные формы: i) неоплачиваемая работа; ii) занятость, в основном связанная с вознаграждением за труд; iii) деятельность, в основном связанная с вознаграждением за капитал, но всё же считающаяся занятостью (например, сдача капитальных товаров в аренду); iv) иная деятельность, связанная с вознаграждением за капитал, но не занятость (например, использование приложения для торговли акциями). Хотя некоторые национальные статистические управления могут ограничивать свои вопросы только платформенной занятостью, те, кто выбирает более широкий охват, должны делать это так, чтобы можно было ясно различать различные виды деятельности.
- В дополнение к основным разбивкам платформенной занятости по демографическим характеристикам и статусу занятости, включённым в ОРС, следует спрашивать респондентов о «регулярном» или «эпизодическом» характере их платформенной трудовой деятельности, основываясь либо на числе отработанных часов, либо на полученных доходах, а также о том, выполнялись ли задачи онлайн или лично.
- Хотя некоторые национальные статистические управления могут использовать более длительный (12-месячный) отчётный период для выявления работников, которые лишь изредка взаимодействуют с цифровыми платформами, рекомендуется также включать вопросы о цифровой занятости в отчётную неделю в рамках анкеты ОРС, чтобы можно было измерять распространённость занятости на платформах среди всех занятых по данным ОРС.
- Цифровые платформы следует оценивать по двум критериям: посредничество между клиентами и поставщиками услуг с определённой степенью контроля над работой, а также управление оплатой за оказанные услуги. В опросах эти два критерия следует реализовывать таким образом, чтобы сосредоточиться на их пересечении. В частности, практики платформ могут различаться, так как онлайн-услуги, как правило, оплачиваются онлайн через платформу, тогда как услуги на месте чаще оплачиваются лично.
- Избегать упоминания (известных) цифровых платформ при первичной формулировке вопросов о платформенной занятости, чтобы респонденты не сосредотачивались только на названных примерах, однако можно использовать их в последующих вопросах для проверки и уточнения ответов респондентов.
- Статус в занятости всегда должен изучаться, так как новая классификация ICSE-18 предусматривает дополнительные категории между работником по найму и самозанятым, которые хорошо описывают ситуацию работников, получающих вознаграждение за выполненные задачи, но находящихся в зависимых трудовых отношениях. Следует подчеркнуть, что национальные законодательства также влияют на статус работников в занятости: они сильно различаются между странами, и работники, выполняющие одинаковые задачи, могут классифицироваться как зависимые работники или как самозанятые в разных странах.

### **Бизнес- опросы**

Бизнес-опросы могут предоставлять информацию как о спросе, так и о предложении в сфере занятости. Они могут охватывать сами платформы (хотя в этом случае будет сложно учесть все

HANDBOOKONMEASURINGDIGITALPLATFORMEMPLOYMENTANDWORK©OECD/ILO/EUROPEANUNION2023

платформы, работающие в стране, особенно зарубежные), или предприятия, выступающие клиентами на рынке (исключая при этом некоммерческих клиентов). Особенно важно чётко определять генеральную совокупность обследования, которая не всегда охватывает всё предприятие, и обеспечивать репрезентативность выборки. По возможности бизнес-опросы должны:

- Охватывать совокупность бизнес-единиц, действующих в стране, с акцентом на спрос бизнеса на услуги, предоставляемые цифровыми платформами.
- Основываться на определении цифровой платформы, близком к используемому в ОРС, т.е. платформы, которые в широком смысле осуществляют посредничество между клиентами и поставщиками, включая также тех, кто осуществляет посредничество в оплате трудовых услуг.
- Предоставлять информацию о количественной значимости цифровых платформ для оборота бизнеса, а также включать вопросы об удовлетворённости предприятий их взаимоотношениями с цифровыми платформами.
- Включать общепринятые разбивки предприятий (например, по размеру фонда оплаты труда, отрасли, годовому обороту, форме собственности), что позволит сравнивать степень зависимости бизнеса от цифровых платформ в различных сегментах делового сообщества.
- Наконец, Международная стандартная отраслевая классификация (ISIC) нуждается в обновлении с добавлением отраслевых кодов, которые могут специально охватывать компании-платформы.

### **Специальные опросы**

Когда требуемая информация касается конкретных качественных характеристик труда, таких как условия труда или удовлетворённость работников, наилучшим выбором являются специальные (ad-hoc) опросы. Они могут быть специально разработаны для изучения малых или очень малых явлений, обеспечивая при этом репрезентативность выборки. Хотя такие опросы требуют значительных усилий по планированию и выделению ресурсов, они дают информацию, которую невозможно собрать из других источников, но которая часто необходима для калибровки политики на рынке труда, ориентированной на актуальные, но относительно малые (или ещё не крупные) явления. Несмотря на наличие проблем выборки и измерения, специальные опросы, такие как COLLEEM, имеют преимущество в том, что, как правило, охватывают широкий круг стран, предоставляя сопоставимые данные по различным аспектам платформенной занятости.

- Специальные опросы по занятости и работе на цифровых платформах, такие как COLLEEM, должны регулярно проводиться в разных странах, охватывая как количественные, так и качественные аспекты опыта работников с цифровыми платформами.
- Следует рассмотреть возможность включения небольшого набора сопоставимых вопросов о платформенной занятости в неофициальные обследования условий труда (например, EWCS, ISSP и др.), при этом согласовывая понятия и определения с теми, что используются в ОРС.

### **Большие данные**

Источники больших данных находятся на ранней стадии изучения. Они являются перспективными, но очевидно, что могут лишь дополнять другие источники. По своей природе трудно заранее планировать охват информации из таких источников, так как он формируется в ходе исследования, а не до его начала, поскольку извлечение информации и само её определение происходят

параллельно. Кроме того, права частной собственности на данные делают их дорогими и ненадёжными для официальной статистики. Также невозможно гарантировать непрерывность доступности такого рода данных во времени. Поэтому на данный момент этот источник более целесообразен для одноразовых исследований отдельных аспектов занятости на цифровых платформах, и всегда в сочетании с традиционными источниками.

- Соглашения об обмене данными и обязательства по отчётности для производителей больших данных и цифровых трудовых платформ могли бы повысить качество статистической информации

### **Данные от цифровых платформ**

Данные, собираемые самими платформами или «платформами платформ», могут использоваться как самостоятельные источники или, что более предпочтительно, для дополнения результатов обследований и административных записей. Хотя наличие своевременных и детализированных данных от цифровых платформ даёт определённые преимущества для анализа и разработки политики в области будущего труда в условиях растущего распространения платформенной занятости, существует ряд проблем, связанных с природой данных, собираемых платформами о разовых работах и работниках, платформенной занятости и трудовой деятельности, их репрезентативностью, потенциальными смещениями в выборке или данных, которые необходимо тщательно учитывать.

- Заключение соглашений об обмене данными с цифровыми платформами, предоставляющими трудовые услуги, является одним из способов углубления анализа данных о платформенной занятости.
- Обязывающее требование к цифровым платформам делиться данными с государственными органами, как предусмотрено предложенной Европейской комиссией Директивой «Об улучшении условий труда при осуществлении платформенной деятельности», может существенно повысить прозрачность и отслеживаемость платформенной работы и укрепить контроль за её соблюдением.

## Примечания

1 Обсуждение основывалось на документе «Measuring Platform and Other New Forms of Work» [SDD/CSSP(2018)10], подготовленном Дирекцией ОЭСР по вопросам занятости, труда и социальной защиты.

2 ОЭСР (2019), «Measuring platform mediated workers», OECD Digital Economy Papers, № 282, OECD Publishing, Париж, <https://doi.org/10.1787/170a14d9-en>. Эти рекомендации отражены в главе 3 Справочника.

3 Pesole, A., Fernández-Macías, E., Urzì Brancati, C., Gómez Herrera, E. (2019), «How to quantify what is not seen? Two proposals for measuring platform work, European Commission», Севилья, JRC117168. <https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc117168.pdf>

4 Urzì Brancati, C., Pesole, A., Fernández-Macías, E. (2019). «New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey», EUR 29958, ISBN 978-92-76-12949-3, doi:10.2760/459278, JRC118570.

5 «Зависимые подрядчики» обладают рядом характеристик «зависимых работников», если оценивать их с точки зрения места полномочий в трудовых отношениях, и «работников, занятых ради прибыли», если оценивать с точки зрения экономических рисков. ([https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms\\_648693.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648693.pdf)).

6 Сюда входят «Руководящие принципы по измерению качества рабочей среды», разработанные в рамках программы CSSP на 2016–2017 годы и опубликованные ОЭСР в ноябре 2017 года.

7 Техническая экспертная группа ЕС–МОТ–ОЭСР (TEG) провела несколько заседаний с участием представителей международных организаций (МОТ, Евростат, JRC, EUROFOUND, ОЭСР) и национальных статистических управлений за последние три года. Первое заседание состоялось очно в Париже 12–13 сентября 2019 года, за которым последовало несколько виртуальных встреч для обсуждения проектов различных глав. Каждая глава Руководства находилась в ведении ведущего автора и получала комментарии и дополнения от других авторов. Список участников и состав Технической экспертной группы приведены на странице благодарностей проекта Руководства. В ОЭСР работа TEG поддерживалась сотрудниками Центра по вопросам благосостояния, инклюзивности, устойчивости и равных возможностей; Директората по вопросам занятости, труда и социальных дел; и Директората по науке, технологиям и инновациям.

8 Резолюция 19-й МКСТ, основанная на рекомендациях Комиссии SSF, ввела в 2013 году различие между различными «формами трудовой деятельности». В этой классификации «трудовая деятельность» охватывает любую деятельность, выполняемую людьми для производства товаров или предоставления услуг для использования другими или для собственных нужд. В рамках этой широкой категории Резолюция выделила: а) «работу для собственных нужд» (включая производство товаров и услуг для собственного конечного использования); б) «работу по найму» (включая работу, выполняемую для других в обмен на оплату или прибыль); в) «неоплачиваемую стажёрскую работу» (включая работу, выполняемую для других без оплаты с целью получения опыта или навыков); д) «волонтёрскую работу» (включающую добровольную работу, выполняемую для других без оплаты); е) «другие виды работы» (включая такие виды деятельности, как неоплачиваемая работа на благо общества, неоплачиваемая работа заключённых и неоплачиваемая военная или альтернативная гражданская служба).

9 В качестве альтернативы или дополнения к использованию налоговых реестров как источника информации о доходах платформенных работников такие сведения могут собираться путём включения специальных вопросов в официальные обследования доходов домашних хозяйств.

10 Члены TEG, которые внесли вклад в эти описания инициатив по измерению, были приглашены описать: i) первоначальную цель инициативы (количественный или качественный анализ, информационные потребности), указав вопрос, на который было направлено исследование (например: «сколько человек занято на цифровых платформах?»); «каковы их характеристики и

условия труда?»); ii) генеральную совокупность и метод выборки; iii) другие важные характеристики обследования, такие как отчётные периоды, способ сбора данных и методологические решения; iv) подразумеваемое операционное определение платформенной занятости, охватывающее как общее, так и операционное (часто лишь подразумеваемое) определение анализируемых понятий, а также их практические последствия (например: какие платформы исключаются? включает ли операционное определение товары и/или услуги? ограничено ли оно определённым статусом в занятости, например, только самозанятые, или включает работников по найму, или исключает волонтёров?); v) цели и извлечённые уроки, включая список рекомендаций «что делать» и «чего не делать» в будущем.

11 В зависимости от реализации в инструментах обследований резолюции ICSE-18, принятой на 20-й Международной конференции статистиков труда (МКСТ) по статистике трудовых отношений, пересматривающей Международную классификацию статуса в занятости, принятую в 1993 году (ICSE-93).

## 2 Зачем измерять платформенную занятость и трудовую деятельность?

---

В этой главе представлена политическая мотивация для разработки статистических руководящих принципов по измерению платформенной занятости и трудовой деятельности. Сначала подчёркивается растущий международный спрос от различных направлений политики на измерение платформенной занятости, числа вовлечённых работников, их индивидуальных и рабочих характеристик, а также их условий труда. Затем указывается на необходимость улучшения классификации платформенных работников и, соответственно, применения законодательства (например, трудового права, системы социального обеспечения и налогообложения) в отношении платформенных работников. Наконец, в данной главе выделяются некоторые основные пробелы в данных, которые предстоит восполнить в будущем.

---

## Введение

Развитие цифровых технологий и новых бизнес-моделей способствовало росту онлайн-платформ и появлению различных видов платформенной трудовой деятельности, таких как «крауд-работа», «внештатная работа» и другие формы трудовой деятельности по запросу. Большая часть такой работы выполняется независимыми самозанятыми или индивидуальными работниками, во многих случаях — только как работа на неполный рабочий день (например, работа по вызову).

Одним из положительных аспектов занятости на цифровых платформах является повышение эффективности процесса подбора на рынке труда, что может помочь сократить текущую (эпизодическую) безработицу и несоответствие квалификаций. Другим преимуществом, которое часто отмечают сами работники, является большая гибкость при выборе времени и места работы. Однако работники, занятые этим видом деятельности, также чаще других сообщают о стрессовых ситуациях, выполнении более рутинных задач и меньшем числе возможностей для обучения (Resole, 2018[1]). Более широкие опасения в отношении платформенной занятости на цифровых платформах связаны с обеспечением стабильности работы и доходов, доступом к социальной защите, карьерным ростом, обучением, правами на коллективные переговоры и защитой от алгоритмической дискриминации и непрозрачных методов управления. Некоторые работники платформ могут сталкиваться с повышенным риском несчастных случаев или профессионального выгорания, включая проблемы с психическим здоровьем. Платформенная занятость и трудовая деятельность также вызывают опасения в связи с уклонением от уплаты налогов, искажением конкуренции на товарных рынках, социальным демпингом и практиками «гонки на понижение». Политические деятели во многих странах ОЭСР признают эти проблемы и подчёркивают решимость предпринять шаги для улучшения условий труда платформенных работников (von Der Laue, 2019, стр. 10[2]).

В данной главе описана мотивация для разработки статистических руководящих принципов, предложенных в данном издании:

- Во-первых, подчёркивается растущий международный спрос, исходящий из различных направлений политики, на измерение платформенной занятости, численности вовлечённых работников, их индивидуальных и рабочих характеристик, а также их условий труда.
- Во-вторых, утверждается, что улучшенные статистические руководства помогут повысить качество классификации платформенных работников и, соответственно, применение законодательства (например, трудового права, социальной защиты и налогообложения) в отношении платформенных работников. В некоторых случаях новые бизнес-модели платформ стимулировали рост фиктивной самозанятости, что сказалось на условиях труда и защите. Эта неправильная классификация должна быть устранена путём правильного распределения платформенных работников в рамках действующего трудового права.
- В-третьих, рассматривается, как нехватка данных также может повлиять на разработку и реализацию существующих и будущих политик в области регулирования рынка труда, социальной защиты и социального диалога.

В этой главе рассматриваются существующие данные о платформенных работниках на основе специализированного опроса COLLEEM и объясняется проблема классификации платформенных работников. Далее перечисляются ключевые политические вопросы, связанные с распространением платформенной трудовой деятельности, и подчёркивается необходимость более качественных данных от статистических управлений и других производителей данных. В заключение выделяются основные пробелы в данных, которые предстоит восполнить в будущем.

## Занятость на цифровых платформах: данные опроса COLLEEM

### **Размер платформенной экономики по данным COLLEEM**

Одной из основных проблем платформенной экономики является оценка её масштабов и характеристик платформенной трудовой занятости. Определения и подходы к измерению напрямую влияют на диапазон доступных оценок. Действительно, масштаб платформенной трудовой деятельности зависит от концептуального определения того, что считается такой деятельностью и цифровой трудовой платформой, от методологического подхода к сбору данных и от используемого отчётного периода. Статистические управления по всему миру инициировали проекты по изучению этого нового явления с мобилизацией различных источников (обследования рабочей силы и специальные модули к ним, опросы об использовании ИТ населением и т.д.). К сожалению, отсутствие общих определений и классификаций привело к появлению широкого спектра оценок, которые различаются как по степени распространённости и интенсивности явления, так и по скорости его распространения в разных странах, а также по характеристикам и условиям труда вовлечённых работников.

В этом разделе представлены результаты опросов JRC COLLEEM, проведённых в 2017 и 2018 годах среди активных интернет-пользователей в возрасте от 16 до 74 лет, преимуществом которых является охват широкого круга европейских стран на основе единой методологии. Опрос JRC COLLEEM представляет собой интернет-панельное обследование, проведённое в 15 государствах-членах ЕС и Великобритании, и собравшее в общей сложности 38 878 ответов. Ограничением COLLEEM является то, что респонденты были отобраны из коммерческих интернет-панелей, а участники такого опроса могут быть более вовлечены в работу онлайн, чем население в целом. Аналогично, это обследование может быть менее эффективным в выявлении работников платформ, оказывающих услуги на месте (Urzi Brancati, Pesole и Fernandez Macias, 2020[3]). Несмотря на эти ограничения, COLLEEM в настоящее время является наиболее важным доступным источником информации, предоставляющим сопоставимые данные о платформенной работе в Европе.

Вопрос-фильтр для идентификации платформенных работников в COLLEEM основан на так называемом «подходе на основе дохода» (см. главу 3). То есть респондентов спрашивают, получали ли они когда-либо доход из различных онлайн-источников, исключая любую работу, осуществляемую через капитальные платформы (например, AirBnb), или любой дополнительный доход от электронной коммерции, краудфандинга и аналогичных видов деятельности.

Распространённость платформенной работы среди тех, кто когда-либо предоставлял трудовые услуги через платформу, составляет около 11% населения трудоспособного возраста в 16 охваченных странах, варьируясь от максимальных 18% в Испании до минимальных примерно 6% в Чехии.

Наиболее широкое определение «когда-либо работавшие на платформах» (ever platform workers) показывает масштабы явления в каждой стране. Однако оно даёт мало информации о том, сколько людей регулярно тратят значительное время на предоставление услуг через платформы или зарабатывают на жизнь этой деятельностью. Чтобы получить оценку распространённости платформенной работы, которую можно было бы сопоставить с традиционными мерами оплачиваемой занятости, необходимо учитывать дополнительные элементы: i) количество времени, проведённого на платформах; ii) частоту предоставления трудовых услуг; iii) полученный доход. На рисунке 2.1 показано, как изменяются первоначальные оценки «когда-либо работавших на платформах», если учитывать частоту (например, трудовые услуги предоставляются через платформу не реже одного раза в месяц), регулярность (например, количество отработанных часов) и полученный доход (например, более четверти дохода респондента).

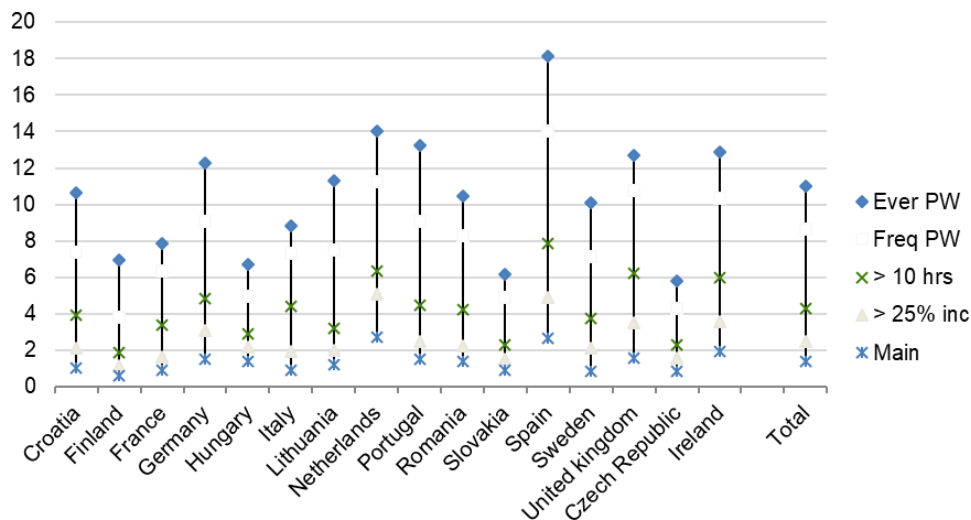
Около 11% рабочей силы в 16 европейских странах, охваченных COLLEEM, хотя бы раз

HANDBOOKONMEASURINGDIGITALPLATFORMEMPLOYMENTANDWORK©OECD/ILO/EUROPEANUNION2023

предоставляли трудовые услуги через платформы; это те, кто определены как когда-либо работавшие на платформах (Ever PW). Если учитывать регулярность предоставления трудовых услуг, то доля платформенных работников, оказывающих услуги как минимум раз в месяц (Freq PW), составляет 8,6% трудоспособного населения. Чтобы идентифицировать занятого человека, обследование рабочей силы (ОРС) спрашивает респондентов, работали ли они за вознаграждение или прибыль хотя бы один час в течение отчётной недели обследования. В контексте COLLEEM платформенные работники, которые отработали не менее 10 часов за последний месяц (>10hrs), считаются потенциально удовлетворяющими «часовому критерию» ОРС и, следовательно, могут считаться «занятыми» в смысле ОРС. Иными словами, 4% трудоспособного населения в 16 европейских странах были бы заняты через платформы, и 2,5% трудоспособного населения получали не менее 25% своего дохода через цифровые платформы.

## Рисунок 2.1. Оценки платформенной трудовой деятельности в 16 европейских странах

Доля населения трудоспособного возраста, по частоте и полученному доходу



Источник: обследование JRC COLLEEM 2018; Urzi Brancati, Pesole и Fernandez Macias (2020[3]), JRC Publications Repository - «Новые данные о работниках платформ в Европе», <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC118570>.

Однако для того, чтобы лучше согласовать категорию платформенных работников по COLLEEM с категорией ОРС «занятые на основной работе», можно учитывать критерии достаточного количества часов и полученного дохода. Основные платформенные работники могут определяться как те, кто предоставляет трудовые услуги через платформы не реже одного раза в месяц, работает на платформах не менее 20 часов в неделю или получает не менее 50% своего дохода через платформы. Такие работники составляют 1,4% рабочей силы в 16 рассмотренных европейских странах.

### **Некоторые характеристики платформенных работников**

Опрос COLLEEM, возможно, не является лучшим инструментом для оценки масштабов платформенной экономики, для чего обследование рабочей силы (ОРС) является основным статистическим инструментом, так как его выборка более репрезентативна и точна. Однако COLLEEM очень полезен для описания характеристик платформенных работников и их задач, которые недоступны через ОРС из-за ограничений объема анкеты. В рамке 2.1 приведены основные выводы.

### Рамка 2.1. Ключевые факты из COLLEEM

- 41.4% из тех, кого в 2017 году определили как платформенных работников, остались в этой категории и в 2018 году.
- Примерно 4 из 10 работников цифровой платформы - женщины.
- Работники цифровых платформ, как правило, молоды; средний возраст работника платформы в 16 европейских странах, охваченных COLLEEM, составляет 34 года.
- Гораздо большая доля работников иностранного происхождения предоставляют трудовые услуги с помощью цифровых платформ по сравнению с местными работниками, и они в основном заняты в разработке программного обеспечения, а также в сфере транспорта и доставки.
- Около 50% работников цифровых платформ имеют как минимум высшее среднее образование, а около 40% - степень бакалавра или выше.
- Работники цифровых платформ, предоставляющие профессиональные услуги, как правило, используют более одной платформы, в то время как платформенные работники, предоставляющие услуги на месте, а также услуги по транспортировке и доставке, более привязаны к одной платформе.
- Около 69% респондентов сообщили, что получают зарплату в зависимости от выполненной задачи, что означает, что многие из них должны выполнять значительную долю неоплачиваемой работы, чтобы получить оплачиваемую работу.
- Половина всех платформенных работников считают свою работу напряженной, монотонной и вредной для здоровья.

### *Динамика работы на платформах*

Вторая волна COLLEEM, проведённая в 2018 году, также включала продольный компонент. 3 323 респондента, которые были идентифицированы как платформенные работники в первой волне, были повторно опрошены в 2018 году. Анализ этой подвыборки (Urzi Brancati, Pesole и Fernandez Macias, 2020[3]) показал, что 41,4% тех, кто был определён как платформенные работники в 2017 году, остались в этой категории и в 2018 году, тогда как 58,6% выпали из неё. Платформы, предоставляющие транспортные услуги, имеют более высокий уровень текучести кадров, чем платформы, предлагающие профессиональные онлайн-услуги или микрозадачи.

### *Возрастное распределение работников платформ*

Платформенные работники в целом молоды. Средний возраст работника платформы в 16 европейских странах, охваченных COLLEEM, составляет 34 года. Разработчики программного обеспечения, как правило, моложе (32,5 года), а женщины, оказывающие такие услуги, самые молодые среди всех платформенных работников (30,8 года). Средний возраст платформенных работников, оказывающих услуги на месте, составляет 33 года, а у фрилансеров и микрозадачников — около 34 лет. Женщины во всех категориях задач немного моложе мужчин, выполняющих те же задачи.

### *Гендерное распределение платформенных работников*

Около 4 из 10 платформенных работников платформ — женщины. Гендерный разрыв меньше при низкой интенсивности платформенной работы. Среди «маргинальных» работников платформ 55% составляют мужчины и 45% женщины; разрыв увеличивается с ростом интенсивности работы, достигая почти 70% мужчин и 30% женщин среди «основных» платформенных работников. Аналогично, женщины чаще представлены в отдельных видах деятельности, в частности, во фрилансе (43%) и микрозадачах (41%), в то время как их доля в разработке программного обеспечения самая низкая (24%), далее следуют транспорт и доставка (37%).

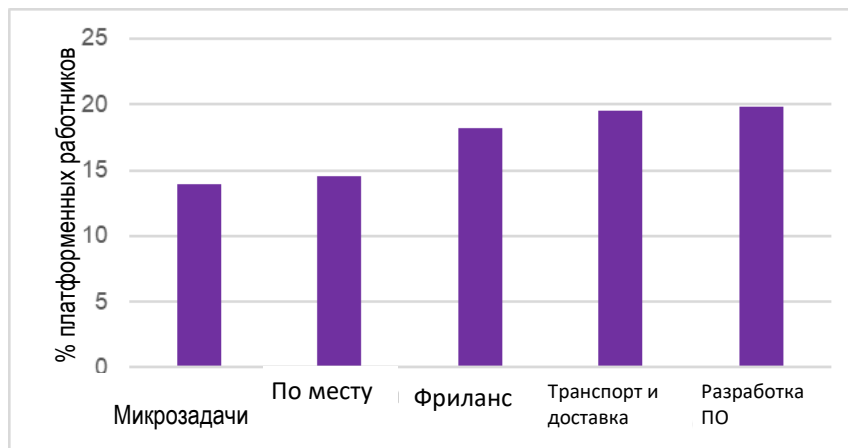
### *Доля мигрантов среди платформенных работников*

В 2018 году COLLEEM также собирал данные о платформенных работниках по стране рождения. Значительно большая доля работников, рождённых за границей, предоставляют трудовые услуги через цифровые платформы по сравнению с местными жителями. Однако этот факт не имеет однозначной интерпретации. С одной стороны, значительное присутствие мигрантов среди платформенных работников может свидетельствовать о том, что работа на цифровых трудовых платформах не особенно привлекательна, так как ряд исследований показывает, что мигранты часто заняты на рабочих местах низкого качества, при этом обладая избыточной квалификацией (OECD, 2018[4]). С другой стороны, результаты могут указывать на возможности на рынке труда, которые платформы предоставляют этой группе населения.

Как показано на рисунке 2.2, мигранты в основном сосредоточены в разработке программного обеспечения, что является задачей среднего-высокого уровня квалификации, где их присутствие может указывать на аутсорсинг компаниями на платформы для снижения затрат на рабочую силу, а также в сфере транспорта и доставки.

## Рисунок 2.2. Доля работников платформ, рождённых за границей, по характеру выполняемых задач

Среднее значение по 16 европейским странам



Источник: обследование JRC COLLEEM 2018 (Urzi Brancati, Pesole и Fernandez Macias, 2020[3]), JRC Publications Repository - «Новые данные о работниках платформ в Европе» <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC118570>.

### Образование платформенных работников

Около 50% платформенных работников имеют как минимум среднее полное образование, и около 40% — степень бакалавра или выше. Эта доля составляет менее 30% среди платформенных работников, рождённых за границей. В целом уровень образования повышается по мере увеличения интенсивности работы на платформах, тогда как различия между типами задач менее заметны. В общем, фриланс и разработка программного обеспечения демонстрируют немного более высокую долю платформенных работников с высоким уровнем образования.

### Организация платформенной трудовой деятельности

Платформы нарушают традиционную организацию труда, разделяя работу на выполнение отдельных задач и внедряя новые управленческие практики, которые облегчают координацию множества работников для выполнения множества разнородных задач на глобальном рынке практически в режиме реального времени. В результате платформенные работники часто предоставляют несколько видов услуг, используя разные платформы. Согласно данным COLLEEM, около 60% активных платформенных работников выполняли более одного типа задач. Когда платформенный работник говорит, что он выполнял более одного типа задач, это означает, например, что он занимался и микрозадачами, и доставкой. Доля платформенных работников, выполняющих более одного типа задач, увеличивается с ростом интенсивности работы через платформу.

### Местоположение платформенных работников

Место проживания также может влиять на виды услуг, предоставляемых платформенными работниками. Действительно, некоторые услуги могут быть недоступны в сельских районах. На рисунке 2.3 показана более высокая концентрация платформенных работников в крупных городах и мегаполисах; этот эффект сильнее проявляется в услугах, оказываемых на месте, так как онлайн-услуги теоретически могут предоставляться из любой точки при наличии достаточного интернет-покрытия.

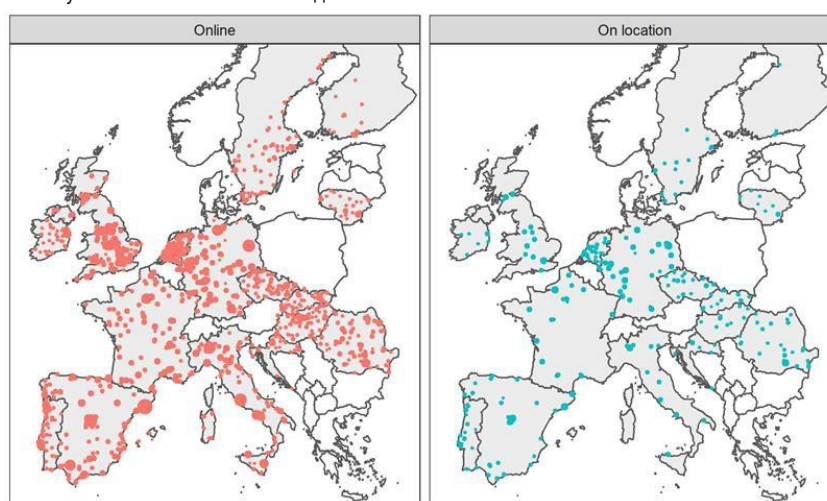
Ещё одна интересная информация, собранная в COLLEEM, касается того, в какой степени

HANDBOOK ON MEASURING DIGITAL PLATFORM EMPLOYMENT AND WORK © OECD/ILO/EUROPEAN UNION 2023

платформенные работники предлагают свои услуги через более чем одну платформу («мультихоминг»). Согласно данным COLLEEM, 40% платформенных работников используют более одной платформы, 52% используют только одну платформу, а оставшиеся 8% предпочитают не отвечать. Если рассматривать по видам деятельности, работники платформ, предоставляющие профессиональные услуги, чаще используют более одной платформы. Это особенно касается услуг по переводу, где 40% заявляют, что используют более одной платформы, и интерактивных услуг (47%). В то время как работники платформ, оказывающие услуги на месте, а также в сфере транспорта и доставки, чаще вовлечены и «привязаны» к одной платформе: только 31% и 36% соответственно предоставляют услуги более чем на одной платформе

### Рисунок 2.3. Работники онлайн-платформ и платформ с предоставлением услуг на месте в 16 европейских странах

Распределение платформенных работников по городам Европы (данные Colleem)  
По типу основных выполняемых задач



Источник: обследование JRC COLLEEM 2018 (Urzi Brancati, Pesole и Fernandez Macias, 2020[3]), JRC Publications Repository - «Новые данные о работниках платформ в Европе» <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC118570>.

#### *Рабочее время*

Ограничения COLLEEM как самостоятельно администрируемого онлайн-опроса становятся особенно заметными при анализе данных об условиях труда, в частности, о доходах, получаемых через платформы. Для оценки условий труда платформенных работников необходимо рассматривать два измерения: общее количество отработанных часов и доход, полученный от этой деятельности.

COLLEEM задаёт респондентам вопросы о общем количестве отработанных часов (как на онлайн-, так и на офлайн-рынках труда) и о числе часов, проведённых на платформе. На рисунке 2.4 показано, что большинство платформенных работников работают в общей сложности около 40 часов в неделю. Urzi Brancati, Pesole и Fernandez Macias (2020[3]) отмечают, что среди основных платформенных работников 25% заявляют, что они являются наёмными работниками, в то время как среди вторичных платформенных работников эта доля увеличивается до 36%. Эти результаты позволяют предположить, что значительная часть платформенных работников имеют дополнительные постоянные рабочие места и используют цифровые трудовые платформы как дополнительный источник дохода.

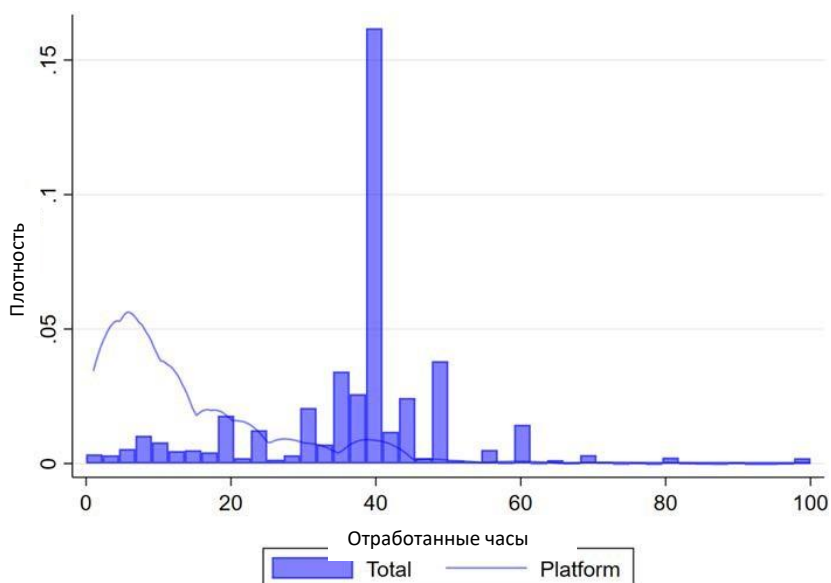
Если рассматривать количество часов, отработанных через платформу, рисунок 2.4 показывает распределение, смещённое влево. Действительно, 44% платформенных работников работают менее 10 часов в неделю через платформу, а более 60% тратят менее 20 часов на предоставление услуг через платформу.

COLLEEM задаёт участникам опроса вопрос: «Сколько часов вы работаете через онлайн-платформы?». Ответы на этот вопрос могут недооценивать время, затраченное на ожидание задания или на поиск работы онлайн. Кроме того, в опросе спрашивается, на какой основе платформенные работники получают оплату: около 69% респондентов сообщили, что получают оплату за выполненную задачу, что означает, что многие из них вынуждены выполнять значительную часть неоплачиваемой работы, чтобы получить оплачиваемые задания.

Если рассматривать качество времени, проведённого на платформах, 54% работников заявляют, что работают долгие часы, 68% утверждают, что работают ночью, и 74% — что работают по выходным, при этом различия между видами услуг незначительны. В целом, платформенных работники, по-видимому, концентрируют большую часть своей работы в нетипичное или «несоциальное» время, что подразумевает худшие условия труда и качество рабочих мест, доступных на платформах.

## Рисунок 2.4. Общее количество еженедельных часов работы офлайн и онлайн у платформенных работников

Среднее значение по 16 европейским странам



Источник: обследование JRC COLLEEM 2018 (Urzi Brancati, Pesole и Fernandez Macias, 2020[3]), JRC Publications Repository - «Новые данные о работниках платформ в Европе» <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC118570>.

### *Доход платформенных работников*

COLLEEM также собирает информацию о том, сколько платформенные работники платформ получают за своё последнее задание, с целью построения показателей оплаты за час и оплаты за задание для различных платформ и видов деятельности. Чтобы минимизировать влияние статистических выбросов, Urzi Brancati, Pesole и Fernandez Macias (2020[3]) ограничили выборку группой последовательных респондентов и предоставили данные о средних выплатах, полученных за 7 самых популярных платформ в наборе данных. Затем они рассчитали медианные выплаты для выбранных платформ в данных COLLEEM. Эти данные носят лишь ориентировочный характер из-за как небольшого числа наблюдений, так и того факта, что приведённые значения усреднены по 16 странам и по всем типам услуг. На самом деле цена аналогичной услуги может различаться в зависимости от страны (например, поездка на Uber в Париже или в Лиссабоне), а также для тех платформ, которые предлагают несколько типов задач, таких как Freelancer или PeoplePerHour, где различия между типами задач могут быть существенными. Авторы сообщают, что «наименьшее медианное значение на Freelancer составляет 5 евро в час для микрозадач и 22 евро в час для интерактивных услуг. Других официальных источников для сравнения наших результатов у нас нет; однако сайт Fair Crowd Work собирает информацию о медианной оплате на некоторых выбранных платформах. Единственные две платформы, для которых есть совпадения, — это Clickworker и Urwork, для которых они сообщают медианные значения соответственно 2,92 евро и 12,91 евро»

Urzi Brancati, Pesole и Fernandez Macias (2020[3]) также приводят оценку почасовой оплаты для различных видов задач. Согласно их выводам, самые высокооплачиваемые задачи — это разработка программного обеспечения (23 евро) и интерактивные услуги (16 евро). Канцелярские, профессиональные и торговые задачи оплачиваются примерно в 14 евро в час, услуги на месте и транспорт — от 9 до 12 евро, а наименее оплачиваемыми являются микрозадачи — около 6 евро в час.

### *Психосоциальные условия*

Наконец, COLLEEM включает некоторые вопросы об организации труда и специфических психосоциальных условиях работы на платформах. В результате половина платформенных работников считают свою работу стрессовой, монотонной и вредной для здоровья. Что касается условий труда, 80% платформенных работников заявляют, что могут выбирать темп своей работы, хотя 70% указывают, что находятся под постоянным контролем со стороны платформы. Наконец, две трети платформенных работников считают оценки клиентов важным элементом карьерного роста на платформах и заявляют, что взаимодействуют с коллегами-работниками платформ.

### **Почему важна классификация платформенных работников?**

Платформенная трудовая деятельность размывает границу между зависимой занятостью и самозанятостью. Платформенные работники обычно классифицируются в статистике рабочей силы как самозанятые. Однако эта классификация часто неверна, поскольку, подобно наёмным работникам, они нередко имеют ограниченный контроль над своей работой (например, в некоторых случаях они не могут устанавливать цены на предоставляемые услуги, обязаны носить униформу, не могут выбирать порядок выполнения задач и т.д.) и/или зависят от своих клиентов/работодателей в других аспектах (например, финансово). Контроль может осуществляться посредством технологического мониторинга, при котором алгоритм выполняет роль традиционного менеджера (см. Pesole, 2019[5] для концептуального обсуждения трудовых платформ и алгоритмического управления).

Классификация платформенных работников как самозанятых приводит к исключению их из системы прав, льгот и гарантий, которые обычно доступны наёмным работникам. Главная проблема заключается в том, что некоторые работники могут быть неправильно классифицированы как самозанятые, и это позволяет операторам платформ избегать регулирования и налогообложения, получая конкурентное преимущество перед добросовестными компаниями в «традиционной» экономике и за счёт работников (Urzi Brancati, Pesole и Fernandez Macias, 2020[3]).

С появлением новых технологий, размывающих границы между занятостью и самозанятостью, возможности инспекций труда по мониторингу и выявлению нарушений трудового законодательства становятся критически важными. Например, Испания разработала кампании, направленные против фиктивной самозанятости в платформенной трудовой деятельности, включая специальную оперативную процедуру, предусматривающую специализированное обучение инспекторов и внедрение региональных пилотных программ.

На индивидуальном уровне подача иска в суд против платформ может быть крайне обременительной. Это может быть дорого, сложно, а результат часто не определён. Кроме того, работники могут опасаться ответных мер, когда оператор платформы лишает их доступа к платформе. В условиях существования таких барьеров и минимальных последствий за злоупотребления у операторов платформ может быть мало стимулов для правильной классификации работников. Чтобы решить эту проблему, некоторые правительства упростили для платформенных работников процесс оспаривания их статуса занятости, переложив бремя доказывания на работодателя, а не на работника, либо снизив судебные издержки и упростив процедуры.

Платформы часто описываются как посредники, предоставляющие инфраструктуру, необходимую для того, чтобы работник мог находить клиентов. Однако это затрудняет определение того, кто является работодателем. Платформенная трудовая деятельность обычно включает множество клиентов и краткосрочные задачи, даже если эти задачи иногда выполняются на территории клиента. Некоторые авторы утверждают, что вопрос о том, кто несёт ответственность за права и защиту работников, следует рассматривать с точки зрения ключевых функций работодателя — от найма работников до установления ставок оплаты труда (Adams-Prassl и Risak, 2016[6]). Результатом такого подхода может быть распределение обязательств по трудовому

законодательству между несколькими юридическими лицами, а не закрепление их за одним работодателем.

Ведётся дискуссия о том, может ли регулирование временной агентской занятости (TWA), которая также характеризуется многосторонними (или трехпараметрическими) трудовыми отношениями, служить моделью для регулирования платформенной трудовой деятельности (OECD, 2019[7]). В TWA трудовые отношения обычно возникают между работником и агентством, и именно агентство несёт ответственность за соблюдение трудового законодательства. Пока не ясно, в какой степени опыт TWA может служить полезным примером для регулирования платформенной трудовой деятельности (Lenaerts и др., 2018[8]) — хотя модель TWA, по-видимому, была принята многими платформами в Швеции (Söderqvist, 2018[9]), а несколько платформ по всему миру взяли на себя инициативу рассматривать своих работников как сотрудников (Cherry и Aloisi, 2017 [10]).

## Ключевые вопросы политики, требующие более надёжных данных

Даже при классификации как самозанятые, некоторые платформенные работники имеют характеристики наёмных работников. Они испытывают определённую зависимость и/или подчинённость в трудовых отношениях. Кроме того, некоторые платформенные работники могут сталкиваться с дисбалансом сил по отношению к оператору платформы, что может приводить к более низкой оплате и худшим условиям труда, чем это было бы в рыночных условиях. При классификации как самозанятые платформенные работники, как правило, не пользуются теми же правовыми гарантиями, что и наёмные работники, в отношении прав на коллективные переговоры, социальной защиты и доступа к обучению. Во всех этих областях недостаточные и неопределённые данные затрудняют выработку эффективных политических решений.

### **Права на коллективные переговоры платформенных работников**

Коллективные переговоры могут дать платформенным работникам больше влияния на их условия труда (с возможностью адаптировать решения к конкретному сектору или профессии), уравновешивая дисбаланс сил в отношениях между компаниями и работниками (Lane, 2020[11]). Однако стандартный подход в антимонопольной практике часто заключался в том, чтобы рассматривать всех самозанятых как хозяйствующие субъекты, а значит — любое коллективное соглашение, достигнутое платформенными работниками, как картель.<sup>6</sup>

Страны выбрали разные пути предоставления прав на коллективные переговоры самозанятым. В некоторых случаях регулирующие и контрольные органы применяли индивидуальный подход, чтобы избежать строго процедурного анализа случаев, связанных с работниками, имеющими мало или вовсе не имеющими переговорной силы и альтернатив для выхода. В ряде стран (например, во Франции, Италии, Испании и др.) независимые профсоюзы платформенных работников уже де-факто ведут переговоры по условиям труда для своих членов, даже если они классифицированы как самозанятые, и без вмешательства национальных антимонопольных органов. Кроме того, были созданы независимые профсоюзы (например, в Италии и Великобритании), особенно в секторах частного найма или доставки еды. Участие профсоюзов в переговорах с платформами от имени работников нестандартной занятости привело в некоторых случаях к подписанию коллективных соглашений, как в Швеции и Дании.

### **Справедливая оплата**

Существует обеспокоенность по поводу дисбаланса сил и доказательства того, что некоторые платформенные работники зарабатывают ниже прожиточного минимума (MOT, 2018[12]). Для штатных работников юридически обязательная минимальная заработная плата может помочь бороться с бедностью среди занятых, и многие исследования показывают, что небольшое повышение минимальной заработной платы с умеренного уровня не оказывает негативного

влияния на занятость. В юрисдикциях, где существует минимальная заработная плата, возникают значительные трудности с её распространением на платформенных работников. Сюда относятся вопросы измерения того, что считается рабочим временем (например, должны ли платформенные работники получать оплату за время, когда у них открыто приложение и/или за время, проведённое в ожидании/поиске заданий?), а также как учитывать работу, выполняемую через национальные границы. На практике некоторые юрисдикции по всему миру распространили право на минимальную заработную плату на определённые категории платформенных работников.<sup>8</sup>

### ***Рабочее время***

Традиционные опасения, связанные с рабочим временем, касаются чрезмерной продолжительности рабочего дня. Трудовое законодательство обычно содержит правила, ограничивающие рабочее время и требующие периодов отдыха и восстановления сил, включая еженедельный отдых и оплачиваемый ежегодный отпуск. Кроме того, в случае некоторых платформ для микрозадач работники тратят столько же времени на поиск заданий, сколько на их выполнение (Kingsley, Gray и Suri, 2015[13]). Некоторые платформы ввели собственные ограничения рабочего времени (например, Uber требует, чтобы водители в Великобритании отдыхали 6 часов после 10 часов непрерывного вождения), а работники выработали свои неформальные практики, такие как ежедневные распорядки и установка квот, чтобы управлять своим временем (Lehdonvirta, 2018[14]). Данные, собираемые через платформы, могут помочь в мониторинге рабочего времени. На практике распространение гарантий по рабочему времени на платформенных работников сталкивается с рядом препятствий: многие платформенные работники одновременно имеют нескольких клиентов/работодателей, что делает мониторинг общего рабочего времени (и распределение ответственности) очень сложным, если не невозможным.

### ***Разрешение трудовых споров***

Когда работники имеют статус наёмных сотрудников, трудовое законодательство обычно защищает их от нарушений договорных обязательств со стороны работодателей, включая средства правовой защиты при несправедливом увольнении и невыплате заработной платы. В случае с платформенными работниками заработная плата и условия труда часто устанавливаются в одностороннем порядке платформой (или посредником) или заказчиком (т.е. частным лицом или компанией, размещающими задания), без возможности для отдельных работников вести переговоры по условиям, которые они должны принять, чтобы начать или продолжить работу. Аналогично, условия предоставления услуг цифрового посредничества часто предусматривают, что платформа может деактивировать аккаунт работника без объяснения причин, иногда даже без предварительного уведомления (см., напр., Kingsley, Gray и Suri, 2015 [13]).<sup>10</sup>

### ***Охрана труда и техника безопасности***

Многие виды деятельности на платформах связаны с транспортным сектором, где риск дорожно-транспортных происшествий высок. Существуют данные, что появление сервисов совместных поездок связано с ростом числа смертельных случаев и аварий на дорогах на 2–3% в результате увеличения загруженности и использования дорог (Barríos и др., 2018[15]). Существуют также риски, связанные с онлайн-работой — как физические, так и психосоциальные, такие как зрительное утомление, проблемы с опорно-двигательным аппаратом, стресс, связанный с работой, хроническая неустойчивость занятости и доходов, а также изоляция. И снова вопрос о статусе занятости имеет здесь ключевое значение, так как нормы охраны труда и техники безопасности часто распространяются только на работников по найму.<sup>11</sup>

### ***Социальная ответственность платформ***

В некоторых случаях операторы платформ берут на себя обязательства по улучшению условий труда, иногда исходя из понимания, что соблюдение этих обязательств не может использоваться как основание для признания трудовых отношений.<sup>12</sup>

### **Обучение и возможности трудоустройства**

Платформенные работники получают крайне мало обучения и могут оказаться в ловушке низкой производительности или подвергаться риску утраты квалификации. Некоторые правительства начали информировать соискателей о новых возможностях в экономике платформ, одновременно обеспечивая качество и устойчивость их занятости.<sup>13</sup>

### **Включение занятости на цифровых платформах в систему налогообложения и социальных льгот**

Так как многие платформы фиксируют информацию о произведённых платежах за услуги (помимо того, что они в некоторых случаях выступают посредниками при этих платежах), некоторые страны попытались использовать эту особенность для борьбы с занижением доходов от работы через платформы и для перевода деятельности, традиционно выполняемой в неформальном секторе, в формальную экономику. В развивающихся экономиках, где распространена неформальная занятость, экономика платформ может представлять возможность для многих работников легализоваться, поскольку она может снизить издержки формализации и улучшить контроль за экономической деятельностью посредством цифровизации транзакций (Alonso Soto, 2019[16]).

На практике некоторые платформы уже играют роль в облегчении доступа своих работников к социальной защите. Например, в Индонезии GoJek помогает своим водителям мототакси оформить подписку на государственную программу медицинского страхования, а работники Grab Bike автоматически включаются в государственную программу профессионального страхования.

### **Трансграничной проблемы**

Многие виды работы на платформах по своей природе являются «трансграничными». Посредничество цифровых платформ позволяет работникам находиться в любой точке мира, выполняя задачи и предоставляя услуги клиентам — частным лицам или компаниям — расположенным в другой стране. Это относится только к так называемой «онлайн» работе на платформах (в отличие от работы «на месте», такой как вызов такси или доставка еды), которая варьируется от микрозадач, например распознавания изображений, до более сложных услуг, таких как разработка программного обеспечения, графический дизайн, переводы, ведение социальных сетей и редактирование контента.

На практике около 80% онлайн-работы, заказанной по всему миру, выполняется для клиентов, находящихся в странах ОЭСР, тогда как только 20% работников, выполняющих эти задачи, базируются там. Такая несбалансированная ситуация создаёт значительные вызовы с точки зрения справедливости и эффективности рынка труда. С учётом значительной разницы в уровне жизни и стоимости труда за пределами стран ОЭСР, аутсорсинг онлайн-задач может приводить к недобросовестной конкуренции между работниками из разных регионов. Это может привести к «гонке на понижение» в условиях труда, к расхождению стандартов социальной политики и к неопределённости в отношении юрисдикции закона и применимости стандартов в разных странах.

### **Устранение пробелов в данных**

С момента появления онлайн-платформ предпринимались многочисленные попытки оценить численность работников, занятых через платформы. Первоначальные попытки использовали

существующие источники данных в сочетании с обоснованными предположениями, что приводило к различным оценкам размеров экономики платформ. С тех пор официальные статистические агентства начали включать вопросы о платформенных работниках в дополнительные модули обследований рабочей силы и опросы использования Интернета, что дало весьма разнородные результаты. Эти усилия подчёркивают трудности измерения численности платформенных работников (см. главы 2 и 3).

Во-первых, ключевая проблема опросов заключается в том, чтобы обеспечить понимание респондентами смысла работы через платформы. Соответствующий метод зависит от целей исследования, имеющихся ресурсов и компромиссов, с которыми сталкиваются исследователи и статистические органы. Многие респонденты заявляют о себе как о платформенных работниках из-за некорректных определений, предлагаемых им, например, когда их спрашивают, «используют ли они компьютер или мобильное приложение в своей работе». Корректировка очевидно неверных ответов может значительно снизить оценочную численность платформенных работников платформ.

Во-вторых, существуют расхождения между странами в том, как измеряются платформенные работники. Например, некоторые опросы не различают капитальные и трудовые платформы. Подавляющее большинство опросов используют в качестве отчётного периода последние 12 месяцев, тогда как другие используют одну отчётную неделю для согласованности с результатами обследований рабочей силы.

Использование некоторых источников больших данных позволяет исследователям уточнять исследовательские вопросы по мере появления новых платформ на рынке. Однако методологии, основанные на веб-скрейпинге, могут иметь проблемы с сопоставимостью во времени, так как одни платформы добавляются или исключаются из списка отслеживаемых, а другие могут появляться или исчезать. Кроме того, использование административных данных, вероятно, будет очень ограниченным из-за различий в административных системах между странами.

Наконец, хотя использование официальных опросов, таких как обследования рабочей силы, скорее всего, обеспечит точные и надёжные оценки, проблема объёма выборки снижает их пригодность для анализа характеристик платформенных работников. Большинство оценок численности платформенных работников находятся в диапазоне от 0,5% до 2% общей занятости. И даже несмотря на то, что выборки обследований рабочей силы обычно большие, им не хватает точности при описании конкретных характеристик малых групп в населении, таких как пол или профессия.

Хотя проблему размера выборки можно преодолеть с помощью административных данных (например, данных социального страхования или налоговой отчётности), у них есть собственные недостатки, влияющие на измерение работы на платформах, например, работники могут находиться ниже порога отчётности по НДС. Партнёрства между государственными органами и онлайн-платформами для улучшения сбора налогов могут повысить качество административных источников данных.

Существуют и другие новые источники, такие как данные, собираемые самими платформами или «платформами платформ», которые могут использоваться как самостоятельные источники или для дополнения результатов опросов и административных данных. Хотя существует значительный риск смещения полученных данных, это характерно, в частности, для информации о спросе на работу на платформах и предложении платформенных работников, собираемой новыми агрегаторами данных, такими как AppJobs Institutes (<https://www.institute.appjobs.com/>). Например, в недавних исследованиях анализировались тенденции в отдельных категориях платформенных работников до и после вспышки Covid-19, а также распределение занятости по полу и/или возрасту в экономике фриланса и традиционной экономике по отраслям и городам. Другие отчёты были сосредоточены на вызовах, связанных с ростом использования занятости на цифровых платформах в контексте «будущего труда». Данные о временных работах и внештатных работниках, включая заработок и отработанные часы, предоставляются исследователям во всём мире для изучения экономики платформ и будущего труда. Хотя существуют различные проблемы, связанные с характером данных, собираемых платформами о платформенной занятости и трудовой деятельности, а также с их репрезентативностью, наличие своевременных и детализированных данных предоставляет

очевидные преимущества для анализа и выработки политических решений о будущем труда в предсказуемом контексте роста распространённости платформенной занятости.

Недостаток информации о распространённости платформенной трудовой деятельности и характеристиках вовлечённых работников затрудняет разработку адекватной политики. Хотя существующие обследования рабочей силы и обследования домашних хозяйств предоставляют ценные данные о самозанятости, срочной и неполной занятости, они с трудом идентифицируют платформенных работников. В то время как другие источники статистики (например, обследование COLLEEM), а также данные, напрямую предоставляемые платформами (например, записи транзакций, подаваемые платформами в налоговые органы), могут предоставить крайне необходимую информацию, официальная статистика играет очень важную роль в обеспечении доказательной базы, необходимой для решения широкого круга политических вопросов, описанных выше. Оставшаяся часть настоящего Руководства сосредоточена на концепциях и определениях, которые статистические органы и другие производители данных могут использовать для измерения платформенной занятости, а также на обзоре существующих инструментов сбора данных и разработке модельных анкет.

## Список литературы

Адамс-Прассл, Дж. и М. Рисак (2016), Uber, Taskrabbit и другие: Платформы как работодатели? Переосмысление правового анализа крауд-работы.

[6]

Алонсо Сото, Д. (2019), «Технологии и будущее труда в развивающихся экономиках: в чем различие?», Рабочие документы ОЭСР по социальным вопросам, занятости и миграции.

[16]

Барриос и др. (2018), «Цена удобства: райдшеринг и смертность на дорогах», <https://doi.org/10.2139/ssrn.3271975>.

[15]

Bloomberg.com (2020), Водители Uber и курьеры пиццы получили поддержку от Вестагер из ЕС.

[17]

Черри, М. и А. Алоизи (2017), «Зависимые подрядчики в гиг-экономике: сравнительный подход», American University Law Review, Vol. 66/3, доступно на:

<http://digitalcommons.wcl.american.edu/aulr/vol66/iss3/1> (дата обращения: 8 января 2019).

[10]

МОТ (2018), Цифровые трудовые платформы и будущее труда: к достойному труду в онлайн-мире.

[12]

Кингсли, С., М. Грей и С. Сури (2015), «Учет рыночных трений и асимметрии власти на онлайн-рынках труда», Policy and Internet, Vol. 7/4, стр. 383-400, <https://doi.org/10.1002/poi3.111>.

[13]

Лейн, М. (2020), Регулирование платформенной занятости в цифровую эпоху, OECD Publishing, <https://doi.org/10.1787/181f8a7f-en>.

[11]

Лехдонвирта, В. (2018), «Гибкость в гиг-экономике: управление временем на трех онлайн-платформах сдельной работы», New Technology, Work and Employment, готовится к публикации,

<https://ssrn.com/abstract=3099419>.

[14]

Ленаертс и др. (2018), Онлайн-платформы талантов, посредники на рынке труда и меняющийся мир труда.

[8]

ОЭСР (2019), Перспективы занятости ОЭСР 2019: Будущее труда, OECD Publishing, Париж, <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>.

[7]

ОЭСР (2018), Международные миграционные перспективы 2018, OECD Publishing, Париж, [https://doi.org/10.1787/migr\\_outlook-2018-en](https://doi.org/10.1787/migr_outlook-2018-en).

[4]

Пезоле, А. (2019), Как измерить то, что не видно? Два предложения по измерению платформенной занятости, Европейская комиссия.

[5]

Пезоле, А. (2018), Работники платформ в Европе, Издательство Европейского Союза, Люксембург, <https://doi.org/10.2760/742789>.

[1]

Сёдерквист, Ф. (2018), «Швеция: поведет ли история в эпоху роботов и платформ?» - Policy Network, Policy Network, <https://policynetwork.org/opinions/essays/sweden-will-history-lead-way-age-robots-platforms/> (дата обращения: 12 марта 2020).

[9]

Урци Бранкати, М., А. Пезоле и Э. Фернандес Масиас (2020), Новые данные о работниках платформ в Европе, Издательство Европейского Союза, Люксембург, <https://doi.org/10.2760/459278>.

[3]

Фон дер Ляйен, У. (2019), [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/political-guidelines-next-commission\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/political-guidelines-next-commission_en.pdf).

[2]

## Примечания

1 Настоящая глава основана на политической записке «Регулирование платформ» из инструментария OECD Going Digital (Лейн, 2020[11]).

2 Охваченные страны: Хорватия, Чешская Республика, Финляндия, Франция, Германия, Венгрия, Ирландия, Италия, Литва, Нидерланды, Португалия, Испания, Швеция, Словакия и Румыния.

3 Согласно резолюции, принятой 19-й Международной конференцией статистиков труда (ICLS), занятость «включает всех лиц трудоспособного возраста, которые в течение определённого короткого периода времени, например одной недели или одного дня, находились в следующих категориях: а) наёмная занятость (работающие или имеющие работу, но временно не работающие); или б) самозанятость (работающие или имеющие предприятие, но временно не работающие)», [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms\\_230304.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_230304.pdf).

4 Эти данные относятся к платформенным работникам, выполняющим только один вид задания, так как те, кто выполняет более одного типа заданий (например, доставка и микрозадачи), по определению используют более одной платформы.

5 Однако проблема не ограничивается платформенной экономикой – многие парикмахеры, сантехники и садовники сталкивались с подобными трудностями в прошлом. В некоторых случаях вопрос заключается в том, что этих работников ошибочно классифицируют как самозанятых, чтобы избежать регулирования или получить льготный налоговый режим.

6 Недавняя ситуация с водителями сервисов райдшеринга (попутного извоза) в Сиэтле иллюстрирует этот момент. Чтобы улучшить заработную плату и условия труда водителей на таких платформах, город принял постановление, разрешающее работникам коллективно вести переговоры с компаниями райдшеринга. Однако закон был оспорен в суде, так как нарушал антимонопольное законодательство.

7 Риск, связанный с этим подходом, заключается в том, что он потенциально создаёт неопределённость, поскольку может быть отменён без законодательной реформы. Тем не менее, такой подход в будущем может получить дальнейшую поддержку со стороны Европейской комиссии. В марте 2020 года еврокомиссар по вопросам конкуренции заявила, что она рассматривает возможность того, чтобы ЕС помог «людям, находящимся в слабой переговорной позиции», предоставив «некое руководство на европейском уровне о том, как позволить людям организовываться» так, чтобы это не воспринималось «как картель» (Bloomberg.com, 2020[17]).

8 С января 2018 года, например, Нью-Йорк установил минимальную заработную плату для водителей Uber и Lyft.

9 На некоторых платформах микрозадач заказчики могут отклонять выполненные задания без объяснения причин, и в этом случае работник не получает оплаты – см., например, (Кингсли, Грей и Сури, 2015[13]).

10 На практике существуют прецеденты участия социальных партнёров в создании упрощённых систем разрешения споров в платформенной индустрии. Например, три немецкие платформы и Ассоциация краудсорсинга Германии в 2015 году разработали Кодекс поведения краудсорсинга, а в 2017 году совместно с пятью другими платформами и профсоюзом IG Metall создали «Омбудс-офис» для обеспечения соблюдения Кодекса поведения и разрешения споров между работниками и платформами-участниками – см. (MOT, 2018[12]).

11 Во Франции законодатель предоставил определённые права работникам платформ посредством закона El Khomri (или loi de travail) августа 2016 года о труде, модернизации социального диалога и обеспечении профессиональной карьеры. В частности, в случаях, когда платформа определяет характеристики предоставляемой услуги и когда работник зарабатывает более 5 100 евро в год через платформу, она обязана обеспечить возмещение расходов на страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

12 Во Франции закон «Orientation des Mobilités» 2019 года ввёл возможность для операторов платформ составлять хартию социальной ответственности с определённым количеством гарантий для работников.

13 Например, Служба занятости Финляндии запустила пилотный проект «Новые формы труда и предпринимательства» на своей цифровой платформе рынка труда (Työmarkkinatori), чтобы предложить соискателям новые возможности работы и предпринимательства, связывая их с компаниями по выставлению счетов и цифровыми платформами посредничества в трудоустройстве. Министерство труда и социальных дел Израиля предлагает обучение цифровым навыкам, чтобы позволить работникам воспользоваться возможностями платформенной экономики. Оно реализует несколько небольших пилотных программ, ориентированных на работников в новых формах занятости. Одна из таких программ обучает отдельные группы (людей с ограниченными возможностями, арабских женщин, ультраортодоксов) использованию онлайн-торговых платформ и заработку на глобальном онлайн-рынке.

14 Для решения проблемы занижения доходов некоторые страны предприняли политические инициативы. В Эстонии платформы пассажирских перевозок делятся с налоговыми органами информацией о финансовых транзакциях между клиентами и водителями, чтобы налоговые органы могли заранее заполнять налоговые декларации водителей. С 2016 года в Бельгии налоговые льготы (например, 10% подоходного налога вместо 33%) предоставляются работникам, зарабатывающим менее 5000 евро в год через официально признанные платформы, которые удерживают налоги у источника и сообщают о доходах в налоговые органы. Помимо обеспечения уплаты налогов, этот льготный налоговый режим был призван стимулировать дополнительную занятость в платформенной экономике.

15 AppJobs.com — это «платформа платформ», которая насчитывает 1,3 миллиона участников в 45 странах. Данные доступны с любой необходимой частотой (ежедневной, еженедельной, ежемесячной или годовой) и с учётом индивидуальных характеристик (пол, возраст и др.). Они позволяют отслеживать спрос на гиг-работы и предложение гиг-работников по видам фриланса и заданий, отраслям, городам и регионам.

# 3 Концептуальные основы, понятия и определения

---

Настоящая глава направлена на то, чтобы представить концептуальную основу, объясняющую природу занятости и труда на цифровых платформах, учитывая при этом всё разнообразие цифровых платформ. Сначала в главе описывается цифровая экономика и вводится понятие занятых лиц в цифровой экономике. Затем приводится определение цифровых платформ и даётся общий обзор ландшафта цифровых платформ. Далее формулируется общее определение трудовой деятельности на цифровых платформах. Наконец, внимание сосредоточено на платформенной занятости, и излагается гибкая концептуальная рамка, которую пользователи могут адаптировать с учётом следующих элементов: i) форма труда; ii) включает ли измерение предоставление услуг и/или производство товаров; iii) ограничивается ли измерение платформенной занятостью, происходящей вне или внутри самой цифровой платформы. Гибкость данной схемы отражает различные политические цели и потребности пользователей.

---

## Введение

Цель данной главы — предложить статистическую основу, которая в достаточной степени отражает и объясняет трудовую деятельность и занятость на цифровых платформах, принимая во внимание разнообразие связанных с ними типов цифровых платформ. В настоящее время не существует согласованной на международном уровне терминологии и стандартных определений платформенной трудовой деятельности труда и сопутствующих понятий. Разные термины и концепции с различным охватом и целями часто используются как взаимозаменяемые. В результате статистические измерения страдают от отсутствия четкого понимания этого явления, а имеющиеся статистические данные не являются сопоставимыми или гармонизированными на международном уровне. Эта ситуация требует создания всеобъемлющей статистической базы, объединяющей различные компоненты и концепции того, что в широком смысле можно назвать работой на цифровой платформе, для удовлетворения насущной потребности в данных, необходимых для обоснования политических дискуссий.

Глава структурирована в четырёх разделах. Первый раздел описывает статистическую основу цифровой экономики с экономической точки зрения. В нём вводится понятие занятых лиц в цифровой экономике. Оно отличается от понятий платформенной трудовой деятельности и занятости на цифровых платформах, но имеет важное значение, например, при оценке роста ВВП и производительности в цифровой экономике, а также её вклада в экономику в целом.

Второй раздел даёт определение цифровых платформ, актуальное для идентификации платформенного труда. Цифровые платформы рассматриваются как создающие ценность цифровые интерфейсы, которые осуществляют посредничество между тремя различными субъектами (владельцем платформы, работником, предоставляющим услуги, и пользователем или потребителем этих услуг). Цифровые платформы предоставляют услуги и инструменты, которые находятся под контролем экономической единицы, владеющей цифровой платформой, и позволяют соответствующей экономической единице отслеживать процесс и осуществлять определенный контроль над производственной деятельностью (т.е. работой), выполняемой на цифровой платформе. В этом разделе также представлен общий обзор ландшафта цифровых платформ, включая (но не ограничиваясь ими) цифровые платформы, имеющие отношение к определению платформенной трудовой деятельности. В этом обзоре представлены категории для различных типов цифровых платформ, в которых проводится различие между цифровыми платформами, предлагающими услуги, цифровыми платформами, облегчающими и опосредующими обмен между пользователями, и цифровыми платформами для трудоустройства, опосредующими трудовую деятельность.

Третий раздел даёт общее определение платформенной трудовой деятельности. Основываясь на определении работы, представленном в резолюции I 19-й Международной конференции статистиков труда (ICLS), платформенная трудовая деятельность определяется как любая производительная деятельность, выполняемая людьми для производства товаров или предоставления услуг, осуществляемая посредством цифровой платформы или на ней. Определение является широким и охватывает различные формы работы на платформах: работа для собственного использования, платформенная занятость, неоплачиваемая стажировка на платформах, волонтерская платформенная деятельность и другие виды работы, выполняемой через цифровые платформы или на них. Таким образом, определение признаёт, что платформенная занятость на — это лишь одна из многих форм работы, которая может осуществляться на цифровых платформах.

Последние разделы сосредоточены на платформенной занятости. Излагается гибкая рамка, которая способствует комплексному измерению занятости и позволяет фокусироваться на одной или нескольких её составляющих. В зависимости от политических целей и задач, а также доступных статистических источников, национальные

HANDBOOKONMEASURINGDIGITALPLATFORMEMPLOYMENTANDWORK©OECD/ILO/EUROPEANUNION2023

статистические службы и пользователи могут адаптировать охват измерения. Такая адаптация может учитывать: i) форму работы; ii) включает ли измерение предоставление услуг и/или производство товаров; iii) ограничивается ли оно только внешней занятостью на платформах или охватывает также внутреннюю; iv) охватываются ли все типы цифровых платформ, отвечающие определению, или только отдельные; v) ограничивается ли измерение конкретным типом платформ. Гибкость рамки и её компонентов отражает разные политические цели и потребности пользователей, а также признание того, что для получения углублённых и комплексных данных о платформенной занятости необходимы разные статистические источники.

## Цифровая экономика

Достижения в области ИКТ, а также развитие облачных вычислений, искусственного интеллекта и других инноваций стимулировали рост цифровой экономики, в которой и люди, и компании всё больше полагаются на цифровые способы обмена для экономических и социальных целей.

Цифровая экономика в самом широком определении охватывает все секторы экономики и характеризуется как «вся экономическая деятельность, зависящая от использования цифровых ресурсов или значительно усиливаемая ими, включая цифровые технологии, цифровую инфраструктуру, цифровые услуги и данные. Она охватывает всех производителей и потребителей, включая государство, которые используют эти цифровые ресурсы в своей экономической деятельности» (OECD, 2020, p. 32[1]).

В настоящее время ведётся методологическая работа по разработке рамки измерения цифровой экономики в экономической статистике, в том числе в контексте Системы национальных счетов (СНС). Определение цифровой экономики, данное ОЭСР выше, в статистике реализуется через концепцию четырёх уровней, переходящих от центрального ядра к более широким внешним слоям (OECD, 2020[1]).



Рисунок 3.1. Разные уровни цифровой экономики

Источник: ОЭСР (2020[1]), Дорожная карта G20 по созданию общей системы измерения цифровой экономики: Отчет для Целевой группы G20 по цифровой экономике (DETF), Издательство OECD, Париж., [дорожная карта- к-общей-структуре-измерения-цифровой-экономики.pdf](#).

- **Базовый уровень** (core layer) на рисунке 3.1 включает всю экономическую деятельность, связанную с производством ИКТ-товаров, таких как полупроводники и процессоры, компьютеры, смартфоны, программное обеспечение и алгоритмы, а также цифровые услуги, включая интернет и телекоммуникационные сети.
- **Узкий уровень** (narrow layer) включает все базовые цифровые виды деятельности, а также экономические единицы, которые зависят от цифровых технологий и данных для своей работы, например платформы мобильных платежей, электронная коммерция или цифровые трудовые платформы.

- **Широкий уровень** (broad layer) охватывает все экономические единицы узкого слоя, а также те, чьё производство значительно улучшено благодаря цифровым технологиям и данным.
- **Внешний уровень — цифровое общество** (digital society) включает все цифровые активности, выполняемые людьми в обществе, которые не осуществляются ради оплаты или прибыли.

Четыре разных уровня цифровой экономики имеют значение для статистики труда. Различные формы работы, и особенно занятости, в значительной степени подвергаются влиянию цифровых активностей, что отражается на расчёте производительности на разных уровнях цифровой экономики.

Экономическая статистика отражает одну сторону цифровой экономики, в то время как статистика труда охватывает другую сторону того же явления. Эти два подхода различаются, но они взаимодополняемы, и для полноты необходимы оба. В то же время важно учитывать их различия.

С точки зрения экономической статистики, ключевой информацией является число занятых лиц, привлечённых экономическими единицами разных слоёв цифровой экономики. Однако понятие «занятые лица в цифровой экономике» концептуально отличается от понятий «платформенная трудовая деятельность» или «платформенная занятость».

Занятые в цифровой экономике включают всех работников предприятий, относящихся к цифровой экономике, независимо от того, осуществляется ли работа через цифровую платформу или на ней. С этой (экономической) точки зрения главное — принадлежит ли экономическая единица к цифровой экономике или нет. С точки зрения работы на цифровых платформах главное — осуществляется ли работа (оплачиваемая или неоплачиваемая) через цифровую платформу или на ней.

Эти два подхода различны по своей природе и целям, но взаимодополняемы и в какой-то мере пересекаются. Так, экономическая единица, владеющая и развивающая цифровую платформу, будет частью узкого уровня цифровой экономики, а работник цифровой платформы скорее будет частью широкого уровня цифровой экономики.

Цифровая платформа принадлежит и управляется экономической единицей, которая использует цифровые технологии и цифровую информацию для собственного производства. Обычно такие единицы не производят ИКТ-товары или услуги, а используют технологии и данные, поэтому их следует относить к узкому уровню. Работник цифровой платформы, напротив, использует её как инструмент для выполнения своей работы.

Некоторые работники полностью зависят от платформы, так как их работа невозможна без её посредничества. Другие могут использовать платформу как замену или дополнение к другим способам работы. Первые будут отнесены к узкому уровню цифровой экономики, вторые — к широкому уровню. Работники, выполняющие работу через цифровые платформы без намерения получать доход или прибыль (например, волонтёрская деятельность), относятся к более широкому понятию цифрового общества.

### **Что такое цифровые платформы?**

Существует множество различных определений цифровых платформ, предложенных для разных целей (см., например, Eurofound, 2018[2]; De Stefano, 2016[3]). Эти определения, как правило, подчеркивают разные аспекты того, что понимается под цифровой платформой. В некоторых случаях они также предполагают различный охват того, что следует измерять (например, ограничивая определение цифровыми платформами, которые в основном посредничают в оказании услуг, или включая только платформы труда). Тем не менее, существует общее понимание того, что такое цифровая платформа. Большинство определений рассматривают цифровую платформу как «цифровой интерфейс» или «онлайн-поставщика услуг». В этих определениях цифровая платформа позиционируется между поставщиками услуг или товаров и их

HANDBOOK ON MEASURING DIGITAL PLATFORM EMPLOYMENT AND WORK © OECD/ILOEUROPEAN UNION 2023

клиентами или потребителями (см., например, ILO, 2018[4]; OECD, 2019[5]).

Признание того факта, что цифровые платформы выступают посредниками между тремя различными агентами, предполагает необходимость понимать цифровую платформу как самостоятельную экономическую единицу, отделённую от поставщика и получателя товаров и услуг. Цифровая платформа принадлежит и управляется экономической единицей (т. е. предприятием), которая не предоставляет цифровые решения предприятиям или потребителям в качестве конечных продуктов, а, скорее, обеспечивает цифровые сервисы или приложения, позволяющие или облегчающие прямое или косвенное взаимодействие между поставщиком и получателем товаров и услуг.

Тем не менее, сервис или инструмент цифровой платформы остаётся под контролем экономической единицы, которой она принадлежит. Это делает цифровые платформы отличными от других цифровых решений, программ и платформ (например, Windows, Java и др.), которые продаются как продукты другим предприятиям и потребителям. Определение цифровых платформ как самостоятельных агентов также позволяет предприятию, которому они принадлежат и которое ими управляет, осуществлять определённый контроль над деятельностью, происходящей на цифровой платформе, а также наделяет его возможностью мониторинга процессов. Это отличается от ситуации, когда предприятие обладает лишь правами на цифровой продукт, но не осуществляет контроля за деятельностью, происходящей на нём. Такой контроль, как правило, устанавливается правилами участия и организации рабочего процесса на платформе, закреплёнными в её условиях использования (ILO, 2021[6]).

Цель цифровых платформ — создание добавленной стоимости за счёт сетевых эффектов. Эта дополнительная ценность может выражаться как в форме прибыли для хозяйствующего субъекта, так и в виде дополнительной общественной пользы. Примерами последнего могут служить некоммерческие цифровые платформы, основанные на добровольных взносах участников (например, Wikipedia), или ориентированные на создание общественных благ, такие как краудсорсинговые проекты «гражданской науки». Такие цифровые платформы не создают прямой денежной ценности, но способствуют формированию общественных благ, приносящих пользу всему обществу.

Цифровые платформы предоставляют цифровые инструменты и сервисы, которые обеспечивают оказание услуги или доставку товара. Однако во многих случаях цифровые платформы не ограничиваются лишь функцией посредничества между поставщиками и получателями, а предоставляют интегрированный набор инструментов или сервисов, позволяющих совершать транзакции и производить расчёты непосредственно на платформе.

Исходя из этих характеристик, цифровые платформы, релевантные для выявления цифровой платформенной занятости, можно определить как любой цифровой интерфейс, который создаёт экономическую и/или социальную ценность, осуществляет посредничество между тремя различными агентами (владельцем платформы, поставщиком трудовых услуг и конечным пользователем произведённых товаров и услуг). Цифровая платформа предоставляет услуги и инструменты, которые остаются под контролем экономической единицы, владеющей ею. Это позволяет данной экономической единице в определённой степени контролировать производственную деятельность (т. е. труд), происходящую на платформе, а также осуществлять мониторинг рабочего процесса.

Цифровые платформы можно идентифицировать по следующим признакам:

- они функционируют как цифровой интерфейс или платформа, связывающая несколько сторон:
  - поставщика (или работника), предоставляющего услуги или товары; и
  - получателя (клиента/потребителя), который получает услуги или товары;
- они создают экономическую и/или социальную ценность за счёт сетевых эффектов;

- они предоставляют единый набор интегрированных цифровых инструментов и сервисов, обеспечивающих доставку услуг или товаров и контроль за процессом;
- они включают механизмы оценки или проверки качества доставки услуг или товаров посредством встроенных рейтингов, систем отзывов или аналогичных инструментов;
- они устанавливают правила участия в платформе через соглашения об условиях использования, которые могут включать такие аспекты, как:
  - кто может участвовать и каким образом осуществляется доступ;
  - как определяются контракты и цены;
  - каким образом будут (или не будут) рассматриваться споры.

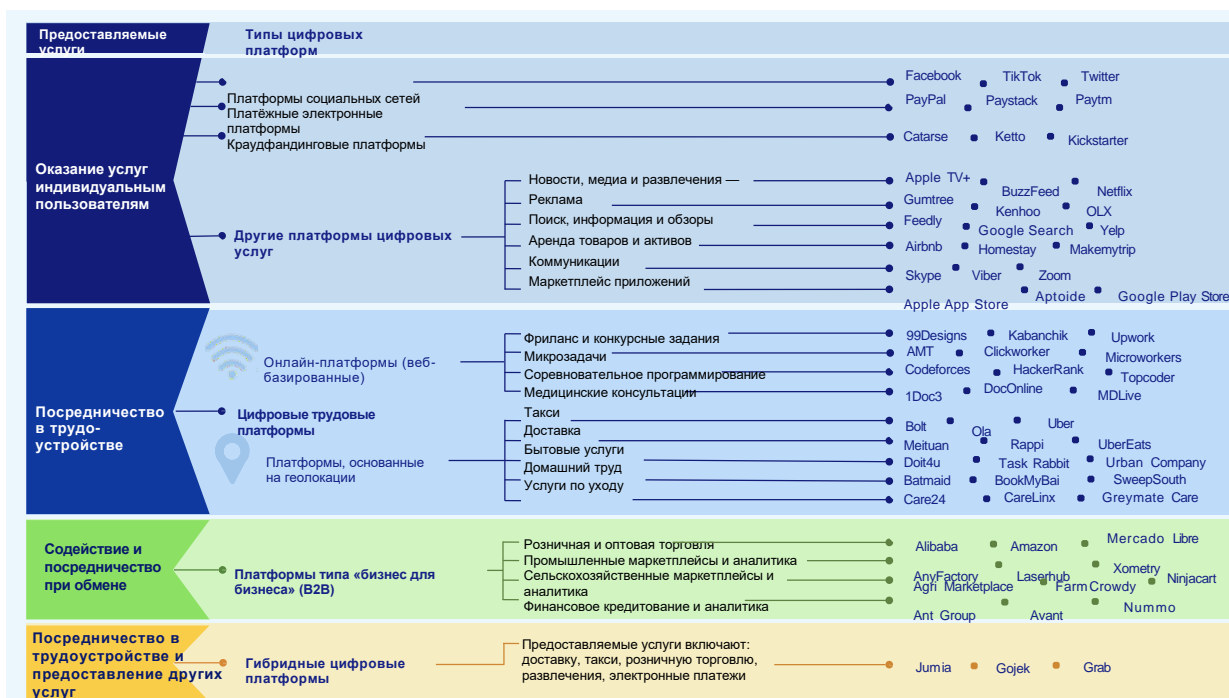
Применение этих признаков позволяет сформировать широкое определение цифровых платформ, которое может служить основой для всеобъемлющей концептуальной рамки цифровой платформенной занятости, не будучи чрезмерно ограничительным на начальном этапе. Такое широкое определение позволит национальным статистическим ведомствам обеспечивать комплексные измерения, а также концентрироваться на отдельных аспектах платформенной занятости в зависимости от национальных потребностей и контекста. Этот подход также отвечает необходимости иметь относительно гибкое концептуальное определение, учитывающее будущие изменения цифровых платформ, их структуры и бизнес-моделей.

### Типология цифровых платформ<sup>1</sup>

Цифровизация проникает в различные секторы экономики, при этом цифровые платформы обеспечивают взаимодействие между компаниями или частными лицами посредством цифровых сервисов, приложений и интернета (OECD, 2019[5]).

Рисунок 3.2 отражает широкую картину различных типов цифровых платформ, включая такие, которые не соответствуют ранее приведённому определению, и показывает, что практически все ключевые сектора экономики испытывают их проникновение. Использование цифровых платформ в различных секторах экономики можно классифицировать по двум категориям: i) платформы, предоставляющие цифровые сервисы или продукты, такие как поисковые системы или социальные сети и др.; ii) платформы, которые обеспечивают взаимодействие и посредничество между различными пользователями, например бизнес-to-бизнес (B2B) и цифровые трудовые платформы.

Рисунок 3.2. Картина цифровых платформ



Источник: МОТ (2021[6]), "Перспективы мировой занятости и социального развития: цифровые преобразования в сфере труда: растущая роль цифровых трудовых платформ", [https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS\\_771749/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang-en/index.htm).

### *Цифровые платформы, предлагающие услуги индивидуальным пользователям*

Ряд цифровых платформ — от социальных сетей, таких как Facebook или TikTok, до коммуникационных сервисов, таких как Skype, Zoom, WhatsApp или Viber — предоставляют услуги индивидуальным пользователям и компаниям и играют всё более важную роль в социально-экономической жизни людей во всём мире. Цифровые платформы обеспечивают электронную передачу продуктов (например, программного обеспечения или потоковой музыки), которые доставляются потребителям и компаниям в цифровой форме и дистанционно. Такие платформы оказали глубокое влияние на ряд традиционных отраслей, включая индустрию новостей и СМИ, где онлайн-платформы появились для предоставления новостей в режиме реального времени.

### *Цифровые платформы, облегчающие и обеспечивающие обмен между пользователями*

Цифровая экономика включает как модели «бизнес для бизнеса» (B2B), так и «бизнес для потребителя» (B2C) (см. рисунок 3.2). В обеих областях — и B2B, и B2C — розничный сектор пережил экспоненциальный рост цифровых платформ, что существенно влияет на то, как традиционные розничные компании ведут бизнес, а также на занятость. Среди известных онлайн-ритейлеров — Amazon, Alibaba и Flipkart и др. Эти платформы часто выступают в качестве третьей стороны, посредничающей в транзакциях, например, между малыми и средними предприятиями (МСП) и микро-предпринимателями, с одной стороны, и конечными клиентами — с другой. Так, 60% товаров, продаваемых на Amazon, поступают от сторонних продавцов (1,7 миллиона МСП получают выгоду от использования платформы) (Bezos, 2020[7]).

Цифровые платформы также проникают в такие отрасли, как производство, сельское хозяйство и финансы, хотя пока находятся на ранней стадии развития. В производственном секторе платформенные сети соединяют компании или поставщиков с другими компаниями или частными лицами своевременно, в зависимости от потребностей заказчика и географической близости. Например, Xometry и LaserHub связывают поставщиков с отраслью обработки материалов, а Taofactory, работающая преимущественно в лёгкой и швейной промышленности, соединяет предприятия с потребителями на платформах электронной торговли, таких как Taobao. После того как покупатель на платформе электронной торговли размещает заказ, запускается цепочка создания стоимости: заказ изготавливается и затем доставляется (Zeng, 2018[8]).

В сельском хозяйстве цифровое проникновение в основном связано с предоставлением инструментов управления фермерскими хозяйствами и технологий через мобильные приложения или Интернет вещей. Эти цифровые технологии помогают мелким фермерам создавать оптимальные условия для посева, полива, удобрения и сбора урожая, выходить на рынки и повышать производительность. Некоторые цифровые платформы, такие как Agri Marketplace или Open Food Network, также соединяют фермеров с рынками и потребителями. Аналогичные крупные цифровые трансформации происходят и в финансовом секторе: здесь транзакции обеспечиваются платформами, предоставляющими широкий спектр финансовых услуг, или платёжными системами, такими как PayPal, Paytm, VENMO или TransferWise.

### *Цифровые трудовые платформы как посредники в организации работы платформ*

Технологические изменения на рынке труда привели к новым способам организации труда, трансформировав как сами рабочие процессы, так и формы занятости. В этом контексте цифровые трудовые платформы стали самостоятельной частью цифровой экономики благодаря своей роли в

HANDBOOKONMEASURINGDIGITALPLATFORMEMPLOYMENTANDWORK©OECD/ILO/EUROPEANUNION2023

соединении бизнеса и клиентов с работниками. Эти платформы обеспечивают посредничество и организацию работы между индивидуальными поставщиками (платформенными работниками и другими компаниями) и клиентами или напрямую привлекают работников к предоставлению услуг. Работа, выполняемая работниками на таких платформах, обычно называется «платформенная работа» или «внештатная работа». Работу на цифровых трудовых платформах можно разделить на два типа: i) онлайн-платформы, где задачи выполняются удалённо в сети; ii) платформы, основанные на локации, где задачи выполняются физически в конкретных местах.

Онлайн-трудоустройство платформы предоставляют широкий спектр услуг как индивидуальным потребителям, так и корпоративным клиентам. Можно выделить четыре основные категории в зависимости от продолжительности и сложности выполняемых задач, а также уровня навыков и вознаграждения работников:

- Первая категория включает фриланс-платформы, такие как Upwork, Freelancer.com и др., специализирующиеся на определённых областях: переводы, финансовые и юридические услуги, патентные услуги, дизайн, аналитика данных.
- Вторая категория — платформы конкурсов и соревновательного программирования, такие как 99Designs, Topcoder, HackerRank, где работники соревнуются друг с другом в решении сложных программных задач за ограниченное время, а победителей выбирают клиенты. Многие используют эти платформы и для развития своих навыков.
- Третья категория — микрозадачные платформы, такие как AMT и Clickworker, где работники выполняют короткие задания: аннотирование данных, ввод данных, их очистка, доступ к контенту (например, посещение сайтов или соцсетей для увеличения трафика), модерация контента (удаление насильственных или порнографических изображений), копирайтинг или транскрибирование аудио.
- Четвёртая категория включает платформы профессиональных услуг для врачей или преподавателей, такие как MDLive, DocOnline или tutor.com, позволяющие пользователям получать консультации специалистов в медицине, образовании и других областях.

Платформы, основанные на локации, предлагают услуги, которые во многом уже существуют на традиционных рынках труда (например, такси или доставка), но отличаются тем, что оказание этих услуг осуществляется через посредничество платформы. В последние годы активно обсуждаются такие платформы такси и доставки, как Uber, Deliveroo, Swiggy, Ola и другие. Однако существуют и иные виды локационных платформ, которые предлагают широкий спектр услуг в сфере домашнего труда, ухода или бытового обслуживания, когда отдельные работники оказывают услуги частным клиентам у них дома или компаниям.

Работа на цифровых трудовых платформах часто выполняется по принципу «по требованию» (on-demand), где к трудовому процессу применяется логика системы «точно в срок» (just-in-time) (Vallas, 2018[9]). Оплата обычно производится за выполненную единицу работы или за задачу. Так как платформы классифицируют работников как самозанятых, от них часто требуется предоставлять собственные основные средства производства ((Stanford, 2017[10]); (Drahokoupil, 2016[11])). Однако, несмотря на такой формальный статус, работники часто лишены свободы и автономии в организации своей работы, поскольку распределение задач, управление, контроль и вознаграждение осуществляются через алгоритмические системы управления

### **Формы труда и цифровые платформы**

Понятие «работа на цифровых платформах» основывается на концепции «работы», определённой в резолюции 19-й Международной конференции статистиков труда (ICLS) о статистике труда, занятости и неполного использования рабочей силы (19-я резолюция ICLS). Согласно этой резолюции, работа определяется как «любая деятельность, выполняемая лицами любого пола и возраста с целью производства товаров или оказания услуг для использования другими лицами

или для собственного использования» (параграф 6, ILO, 2013[12]). Статистическая концепция работы является широкой и охватывает все виды деятельности в пределах производственной границы СНС (Системы национальных счетов). В зависимости от назначения произведённых товаров и услуг, а также формы вознаграждения, вся деятельность, определяемая как работа, может быть отнесена к одной из пяти форм труда: i) работа для собственного использования; ii) работа по найму (занятость); iii) неоплачиваемая стажировка; iv) волонёрская деятельность; v) иные виды трудовой деятельности (см. рамку 3.1).

### Рамка 3.1. Работа и различные формы труда согласно 19-й ICLS

19-я Международная конференция статистиков труда (ICLS), состоявшаяся в 2013 году, расширила сферу охвата статистики труда, признав необходимость регулярного сбора данных о различных формах работы — оплачиваемой и неоплачиваемой. В ходе конференции было введено первое на международном уровне согласованное статистическое определение «работы», согласованное с общей производственной границей СНС (Системы национальных счетов), а также разработана рамочная система, позволяющая различать формы труда для обеспечения их отдельного измерения (см. рисунок 3.3). В рамках этой системы занятость определяется как работа, выполняемая для других с целью получения оплаты или прибыли. Деятельность, которая также вносит вклад в производство, но имеет иную основную цель, нежели получение вознаграждения (например, работа для собственного использования, волонёрская деятельность или неоплачиваемая стажировка), больше не включается в понятие занятости, но признаётся самостоятельной формой труда.

### Рисунок 3.3. Пять форм трудовой деятельности, включённых в 19-ю МКСТ (ICLS)

Предполагаемое назначение продукции	для собственного конечного использования		для использования другими					
	Формы работы	Производственная деятельность для собственного потребления		Занятость (работа за оплату или прибыль)	Другое*	Неоплачиваемая стажировка	Добровольный труд	
товары		услуги	в рыночных и нерыночных организациях				в домохозяйствах, производящих	
						товары	услуги	
Отношение к СНС 2008			в пределах производственной границы СНС					
	внутри общей производственной границы СНС							

\* Включает принудительный труд без оплаты для других, не охватываемый проектом резолюции

На основе рамочной системы, установленной в резолюции 19-й ICLS, и концепции цифровых платформ, изложенной выше, работа на цифровых платформах может быть определена как:

*любая производительная деятельность, выполняемая людьми для производства товаров или оказания услуг посредством или на цифровой платформе, при условии, что:*

- *цифровая платформа или мобильное приложение контролирует и/или организует ключевые аспекты деятельности (доступ к клиентам, оценка выполненной работы, предоставление инструментов, необходимых для выполнения задач, организация платежей, распределение и приоритизация работы); и;*
- *работа выполняется не менее одного часа в отчетный период.*

Во-первых, это определение является широким и охватывает различные формы работы на цифровых платформах. Согласно положениям резолюции 19-й ICLS сюда включаются: i) работа на цифровой платформе для собственного использования; ii) занятость на цифровой платформе; iii) неоплачиваемая стажировка на цифровой платформе; iv) волонтерская работа на цифровой платформе; v) иные трудовые активности, выполняемые посредством цифровой платформы. Таким образом, определение признаёт, что платформенная занятость — это лишь одна из множества форм труда, возможных на ней.

Во-вторых, определение подчёркивает ключевую роль контроля и организации со стороны платформы, что необходимо для различения работы на цифровых платформах и деятельности, не относящейся к DPE (digital platform employment), но происходящей с использованием цифровых сервисов. Например, взаимодействие клиента и поставщика услуги через Teams или Zoom не является платформенной трудовой деятельностью, так как эти сервисы связи не предлагают интегрированных функций (оценка участников, организация платежей, алгоритмический подбор). Напротив, классификация в качестве «работы на цифровой платформе» очевидна для Uber или Upwork, где предусмотрены рейтинги, платежи и алгоритмическое распределение. В промежуточных случаях классификация может быть затруднена, если платформа обладает лишь частью признаков. Так, французская Doctolib позволяет пациентам записываться к врачам (по местоположению и доступности) или организовать видеоконсультацию с онлайн-платежом; однако платформа не осуществляет рейтинг врачей и пациентов и не проводит платежи за очные приёмы. В таких случаях классификация зависит от целей статистического анализа и точного определения охвата.

Широкое понимание работы на цифровых платформах включает деятельность как в пределах производственной границы СНС (SNA), так и такие формы, как прямое волонтерство, которые находятся за её пределами, но внутри общей производственной границы. Однако охватить всё это одним статистическим источником затруднительно, и такое обобщённое понятие имело бы ограниченную аналитическую ценность. Поэтому концепцию работы на цифровых платформах следует рассматривать как «зонтичную», состоящую из различных статистических компонентов. Эти компоненты могут быть выстроены вокруг разных форм труда (см. рисунок 3.4), чтобы отразить намерение трудовой активности (ради дохода или нет).

- Работа на цифровой платформе для собственных нужд — производство товаров или услуг для собственного конечного потребления, организованное посредством цифровой платформы. Определяющей особенностью является то, что производитель и конечный потребитель находятся в одном домохозяйстве или являются членами одной семьи. Пример: использование платформ S'moresUp или Piicpic для организации распределения домашних обязанностей между членами семьи.
- Занятость на цифровой платформе — работа для других посредством цифровых платформ

с целью получения оплаты или прибыли. Сюда относятся продажи товаров, услуги такси и доставки, офисные задачи, уборка, уход, публикация видео и развлекательного контента, дизайн, разработка ПО, медицинские и образовательные консультации и многое другое. Основной признак: деятельность осуществляется через платформу с намерением получения дохода.

- Неоплачиваемая стажировка на цифровой платформе — работа для других через цифровую платформу без оплаты ради приобретения опыта и навыков. Примеры: участие в конкурсах по программированию (TopCoder, HackerRank) или в дизайнерских конкурсах (CoContest), когда цель — обучение и развитие навыков, а не вознаграждение.
- Волонтерская работа на цифровой платформе — добровольная деятельность через цифровые платформы без оплаты. Примеры: платформы для организации общественного волонтерства, пользовательские модификации в играх, краудсорсинговые проекты («гражданская наука» — от идентификации галактик до картографирования посевов), а также открытые проекты (например, SourceForge).
- Иные трудовые активности на цифровой платформе — производительная деятельность через платформы, не подпадающая под предыдущие категории. Включает, например, формы принудительного труда, осуществляемые через цифровые платформы. Эта категория введена для создания комплексной статистической рамки, охватывающей все виды производственной деятельности в пределах общей производственной границы.

Разные формы платформенной трудовой деятельности имеют существенные различия как по характеристикам, так и по значимости для политики. Так, добровольный труд на цифровых платформах предполагает оказание услуг другим без вознаграждения, тогда как основная цель занятых на платформах работников — получение дохода. С точки зрения политики различие этих форм крайне важно, равно как и для статистики: измерение разных видов требует разных методов и источников данных.

В центре внимания настоящего руководства — занятость на цифровых платформах. Это не означает, что остальные формы менее важны. Например, измерение волонтерской деятельности позволяет понять, как она осуществляется через платформы, а также даёт более полное представление о масштабе цифровой экономики. Для этого можно использовать обследования использования времени, модули по добровольному труду (волонтерству) и специализированные опросы. Однако методология для статистического измерения других форм (помимо занятости) пока требует доработки и выходит за рамки данного руководства.

Рисунок 3.4. Платформенная занятость и её основные статистические компоненты



### Занятость на цифровой платформе

- Занятость на цифровых платформах охватывает все виды деятельности, выполняемые человеком посредством или на цифровой платформе с целью получения оплаты или прибыли, при условии, что:
  - цифровая платформа или мобильное приложение контролирует и/или организует ключевые аспекты деятельности (доступ к клиентам, оценка выполненной работы, предоставление инструментов, необходимых для выполнения задач, организация платежей, распределение и приоритизация работы); и
  - работа выполняется не менее одного часа в отчётный период.

Платформенная занятость не зависит от типа производимых товаров или оказываемых услуг, если деятельность выполняется либо непосредственно на платформе (например, в случае онлайн-платформ), либо через платформу, то есть осуществляется вне платформы, но организована или облегчена ею (например, локационные платформы).

Понятие платформенной занятости является широким и требует дальнейшей детализации, чтобы можно было провести чёткие границы для концептуальной ясности и корректного измерения. Такая детализация может быть построена вокруг международной классификации статусов занятости. Любая трудовая деятельность, определяемая как занятость, связана с работой (job), понимаемой как совокупность задач и обязанностей, выполняемых (или предназначенных для выполнения) одним человеком для одной экономической единицы (ILO, 2018[13]). В зависимости от уровня власти и степени экономического риска, которому подвергается работник, рабочие места классифицируются по разным статусам занятости в соответствии с Международной

классификацией статусов занятости (ICSE-18).

Одна из ключевых дихотомий ICSE-18 — это различие между независимыми и зависимыми работниками. Независимые работники (работодатели, самозанятые) владеют экономической единицей, на которую они работают, и контролируют её деятельность. Зависимые работники (зависимые подрядчики, наёмные работники, помогающие члены семьи) не имеют полного контроля или власти над экономической единицей, на которую они работают. При этом и независимые, и зависимые работники могут иметь отношение к цифровой платформе, но характер их связи — степень экономического риска, зависимость от платформы — зависит от особенностей их занятости.

Отношения между работником и цифровой платформой различаются в зависимости от категории статуса занятости. Независимые работники и, в определённой мере, зависимые подрядчики владеют и управляют экономической единицей, отделённой от цифровой платформы. Для них платформа выступает внешним инструментом для предоставления товаров и услуг либо самой платформе, либо конечным потребителям через неё. С точки зрения платформы, такие работники — это внешние исполнители, так как у платформы нет обязанностей и ответственности работодателя. Таким образом, их деятельность можно рассматривать как внешнюю платформенную занятость.

Положение таких работников существенно отличается от ситуации работников, нанятых непосредственно самой платформой в качестве сотрудников для выполнения работы в экономической единице, владеющей и управляющей платформой. В этом случае на экономическую единицу возлагаются обязанности и полномочия работодателя, а работник подпадает под действие трудового законодательства и системы соцстраха конкретной страны. Следовательно, таких работников можно классифицировать как занятых во внутренней платформенной занятости.

Важно понимать, что восприятие статусов занятости в контексте цифровых платформ может различаться. Некоторые работники, формально классифицированные как занятые на платформе, сами воспринимают свою работу в определённом статусе занятости. Для других работа на платформе может быть эпизодической, занимать лишь несколько часов или рассматриваться как хобби или способ дополнительного заработка. Однако с точки зрения статистики всякая деятельность, определяемая как занятость, связана с рабочим местом. Человек, который в течение отчётного периода занимался деятельностью несколько часов и получил доход, считается занятым. Если это происходило через цифровую платформу, то такой человек включается в рамки занятости на цифровой платформе; при этом, в зависимости от статуса занятости, он классифицируется либо как внешний, либо как внутренний работник.

Следует также подчеркнуть различие между юридическим статусом работника и статистическим статусом занятости. Юридический статус определяется законами и нормами каждой страны. Статистическая классификация статуса занятости основывается на характеристиках работы, определённых в ICSE-18. Хотя эти два понятия различны, юридический статус обычно влияет на статистический: например, если юридический статус группы работников изменяется, и они все переклассифицируются как наёмные, то, вероятно, и их статистический статус изменится, так как юридические изменения затронут характеристики работы, используемые для статистической классификации.

### ***Внешняя платформенная занятость***

Большая часть занятости на цифровых платформах, вероятно, относится к категории внешней занятости. Сюда входят самозанятые и зависимые подрядчики, выполняющие работу на или через внешнюю платформу с целью получения дохода. Кроме того, сюда могут быть отнесены работодатели, если независимый работник, выполняющий задачи через платформу, нанимает одного или нескольких сотрудников для помощи.

Самозанятые работники (или независимые без сотрудников, согласно ICSE-18) — это те, кто управляет экономической единицей, в которой нет постоянных работников; при этом у них могут быть помогающие члены семьи или партнёры (ILO, 2018[13]). Все работники этой категории обладают достаточным контролем над своей деятельностью, чтобы считаться независимыми, что отличает их, например, от зависимых подрядчиков. Самозанятые охватывают широкий спектр работников в самых разных условиях: от владельцев инкорпорированных предприятий с вложенными ресурсами до микро-предприятий, где фактически единственным ресурсом является труд самого человека. В последнем случае понятия «экономическая единица» и «предприятие» следует понимать концептуально, а не буквально. Многие из тех, кто занят на цифровых платформах, попадают именно в эту категорию.

Категория «зависимые подрядчики» была введена в ICSE-18. Зависимые подрядчики характеризуются наличием договорных отношений коммерческого характера по предоставлению товаров или услуг, при этом они находятся в операционной или экономической зависимости от этой единицы (ILO, 2018[13]). Именно эта зависимость и ограниченные полномочия в отношении ключевых аспектов своей деятельности отличают их от самозанятых работников.

Зависимые подрядчики, выполняющие работу на или через цифровую платформу, представляют высокий интерес с точки зрения государственной политики. К ним относятся работники, которые не только используют платформу для выполнения работы, но и зависят от неё, так как она контролирует ключевые аспекты их деятельности: доступ к клиентам, установление цен на предоставляемые товары или услуги, организацию и оценку работы. Кроме того, способы выполнения работы зависимых подрядчиков могут определяться платформой, которая в некоторых случаях также регулярно осуществляет мониторинг их деятельности. Значительная часть политических дискуссий вокруг правовой переклассификации работников цифровых платформ — признавать ли их наёмными сотрудниками или нет — как раз и касается этой категории. Поэтому статистическая идентификация и количественная оценка зависимых подрядчиков, занятых на цифровых платформах, имеет особую политическую значимость.

Работодатели владеют экономической единицей, в которой они работают, и на регулярной основе нанимают одного или более сотрудников. Кроме того, у работодателей могут быть партнёры и помогающие члены семьи (ILO, 2018[13]). В отношении работодателей важно различать экономическую статистику и статистику труда. С точки зрения статистики труда, занятость на цифровых платформах осуществляется людьми, а не экономическими единицами, что имеет принципиальное значение. Например, независимый работник (включая работодателя), владеющий и управляющий предприятием, может иметь бизнес-модель, относящую предприятие к платформенной экономике. Однако сам независимый работник не будет классифицирован как занятый на цифровой платформе, если его собственная деятельность не осуществляется через неё. Так, генеральный директор компании-платформы (например, Uber) работает в цифровой экономике, но не выполняет работу на цифровой платформе. Иными словами, как и самозанятые и зависимые подрядчики, работодатель может считаться выполняющим работу на цифровой платформе только в том случае, если он лично осуществляет деятельность через неё, причём платформа выступает как внешний агент, принадлежащий отдельной экономической единице.

Даже если работодатели теоретически могут осуществлять занятость на цифровых платформах, интерес к измерению этой группы ограничен. С точки зрения экономической статистики важно определить, принадлежит ли предприятие работодателя к цифровой экономике. С точки зрения рынка труда отношения между работодателем и платформой в большинстве случаев сводятся к бизнес-модели предприятия, а не к особенностям работы самого работодателя. Исключением может быть ситуация, когда работодатель владеет микро-предприятием, нанимает работников для деятельности на или через цифровую платформу и при этом сам тратит значительную часть своего рабочего времени на работу через неё. В таком случае предприятие (пусть даже микро) будет считаться частью цифровой экономики, а сам работодатель — выполняющим работу на цифровой платформе. При необходимости эта категория может быть статистически выделена для

обеспечения комплексного измерения.

Таким образом, самозанятые и зависимые подрядчики, занятые на внешних цифровых платформах, являются ключевыми категориями для измерения ввиду их высокой значимости для политики. Вероятно, именно они составляют наибольшую часть платформенной занятости во многих странах. При возможности эта категория может быть дополнительно разделена на самозанятых и зависимых подрядчиков. Работодатели, выполняющие работу на внешних платформах, в целом имеют меньшую политическую значимость; однако те из них, кто сам выполняет значительный объём работы на платформе, могут быть выделены как отдельная категория в рамках комплексной системы измерения.

### **Внутренняя платформенная занятость**

Сотрудники, нанятые непосредственно цифровой платформой (как экономической единицей), классифицируются статистикой труда как внутренние работники, выполняющие работу по трудовому договору. В этом случае экономическая единица, владеющая и контролирующая платформу, несёт обязанности и полномочия работодателя, а её сотрудники, как правило, подпадают под действие трудового законодательства и системы социального страхования своей страны. Наёмные сотрудники могут выполнять широкий спектр задач: от поддержки деятельности компании-владельца платформы (например, программист, разрабатывающий саму платформу) до работы через неё (например, водитель такси, нанятый платформой по трудовому договору). Для выявления внутренней занятости на цифровых платформах работников целесообразно разделять на две подкатегории:

- работники, выполняющие внутреннюю работу на цифровой платформе — работники, нанятые платформой для выполнения деятельности через неё.
- работники, работающие в компании-владельце платформы, но не использующие саму платформу в своей деятельности.

К первой группе относятся водители такси, курьеры, онлайн-исполнители, работающие через цифровую платформу. Ко второй — программисты, нанятые для разработки платформы, бухгалтеры, HR-менеджеры, генеральные директора. Хотя эти сотрудники работают в компании-владельце платформы, их повседневная деятельность не обязательно связана с использованием самой платформы. Обе категории важны для экономической статистики, поскольку позволяют измерять производительность компании-владельца платформы. Однако для статистики занятости на цифровых платформах релевантна только первая категория.

Выделение работников во внутренней занятости позволяет количественно оценить и отслеживать последствия политических решений о правовой переклассификации работников в статус наёмных. Это также позволяет сопоставлять данные разных стран независимо от их правовых определений, анализировать условия труда этой группы, а также отслеживать динамику в сравнении с самозанятыми и зависимыми подрядчиками, занятыми на цифровых платформах

### **Вспомогательная концепции**

Одной из особенностей занятости на цифровых платформах является то, что во многих странах такая работа носит эпизодический и фрагментарный характер. Например, пилотное исследование COLLEEM, проведённое в 2017 году в 14 европейских странах (см. главу 1), показало, что менее 2% населения трудоспособного возраста были «основными работниками платформ», то есть получали 50% и более дохода через платформы или работали на них более 20 часов в неделю (Pesole, 2018[14]). Эпизодичность цифровой занятости предполагает необходимость введения сопутствующих концепций, позволяющих оценить её распространённость.

Двумя такими дополняющими друг друга понятиями являются лица, которые работали на цифровой платформе в течение длительного отчетного периода, и лица, которые получали определенный

доход от работы на цифровой платформе. Преимущество этих двух вспомогательных концепций заключается в том, что они могут опираться на другой отчетный период и, следовательно, позволяют выявить большее число лиц, которые работали на цифровых платформах, чем в случае использования стандартного определения цифровой занятости. Таким образом, эти концепции могут быть использованы для предоставления подтверждающей информации о масштабах использования цифровых платформ в стране:

- Показатель распространенности использования внешних цифровых платформ в течение более длительного отчетного периода будет характеризовать количество работников, которые использовали внешние цифровые платформы в течение более длительного отчетного периода, например, в течение последних 12 месяцев. Эта вспомогательная концепция даст представление об общем участии населения в занятости на цифровых платформах и может рассматриваться как показатель общей распространенности занятости на цифровых платформах среди населения. Эта вспомогательная концепция учитывает спорадический и фрагментарный характер использования цифровых платформ и была бы особенно актуальна в странах, где регулярное использование цифровых платформ является относительно новым явлением.
- Число лиц, получивших какой-либо доход от работы на внешней цифровой платформе в течение более длительного отчетного периода, будет включать всех лиц, получивших какой-либо доход от работы на внешней цифровой платформе в течение более длительного отчетного периода, например, в течение последних 12 месяцев. Эта концепция могла бы иметь некоторые преимущества с точки зрения измерения и дала бы представление об общем участии населения в занятости на цифровых платформах, а также о размере дохода, получаемого от этой деятельности. Поддерживающая концепция исключает работу на внешней цифровой платформе, выполняемую с намерением получения дохода или прибыли, но в тех случаях, когда прибыль не была получена (или еще не была получена).

### ***Услуги против товаров***

Разграничение производства товаров и услуг традиционно не является ключевым фактором при измерении занятости: оплачиваемая деятельность учитывается независимо от её результата. Однако различие между услугами и товарами активно используется рядом стран и организаций, и даже включено в их определения. Например, в определении «работы на платформе» от Eurofound (Florisson, 2018[15]) и в определении «работников платформ» от OECD (OECD, 2019[5]) речь идёт исключительно об услугах, что исключает занятость, где основная цель — продажа товаров. Аналогично, такие услуги, как сдача жилья в аренду, также исключены из определения OECD на том основании, что в них низкая доля трудового вклада (OECD, 2019[5]). Причины исключения товаров и услуг с высокой капиталоемкостью и низкой трудоёмкостью двоякие: во-первых, трудовой вклад считается незначительным по сравнению с оказанием услуг; во-вторых, платформы, ориентированные на товары, воспринимаются как менее контролирующие организацию деятельности (Florisson, 2018[15]).

Вполне возможно, что существует общее различие между платформами, ориентированными на предоставление услуг, и платформами, которые являются посредниками в торговле товарами. И все же, с точки зрения статистики труда, определение платформенной занятости основывается на том, осуществлялась ли деятельность за плату или с целью получения прибыли. Хорошим примером этого является сдача квартиры в аренду с помощью цифровой платформы. Хотя сдача квартиры в аренду как таковая не является работой и, следовательно, не будет учитываться ни при приеме на работу, ни при использовании цифровой платформы, деятельность, связанная со сдачей квартиры в аренду, является работой. Это может включать, например, переписку с клиентами, подтверждение бронирования, уборку квартиры между гостями, передачу ключей и ведение бухгалтерии и т.д. Таким образом, с точки зрения использования цифровых платформ вопрос заключается не столько в том, что производится, сколько в том, что деятельность по производству

чего-либо за плату или прибыль была осуществлена на цифровой платформе или с ее помощью.

Могут существовать веские политические, а также измерительные причины, по которым статистика должна быть сосредоточена только на производстве услуг, например, когда необходимы подробные статистические данные о влиянии платформ на соответствие спроса и предложения рабочей силы. В таких ситуациях было бы целесообразно сосредоточить внимание на услугах и провести более глубокий анализ характеристик занятости на цифровых платформах, предоставляющих услуги. Однако, ограничив сферу охвата цифровыми платформами, предоставляющими услуги по трудоустройству, можно было бы измерить только часть общей занятости на цифровых платформах.

## Определение концептуальных границ

Существует ряд различных политических целей и потребностей пользователей, которые могут требовать измерения платформенной занятости. Эти потребности могут варьироваться от общей необходимости предоставления данных о распространенности и структуре платформенной занятости в стране до необходимости получения детализированной информации о конкретном типе работников, выполняющих работу на цифровых платформах определённых типов или посредством таковых. Чтобы охватить весь спектр различных целей, требуется гибкость в определении концептуальных границ в зависимости от конкретной области интереса. Такая гибкость может быть достигнута путём определения релевантных границ статистики, необходимой для решения конкретной задачи, на основе четырёх различных концептуальных уровней.

- 1 **Тип работы.** Отправной точкой при выборе наиболее подходящих концептуальных границ для статистики является тип работы, подлежащей измерению. Любые формы работы потенциально могут выполняться на цифровых платформах или через них и, следовательно, могут входить в сферу цифровой платформенной трудовой деятельности. Хотя каждая форма работы сама по себе может представлять интерес, для их идентификации потребуются различные источники данных с адаптированными методологиями. С точки зрения статистики труда акцент, естественно, будет сделан на платформенную занятость.
- 2 **Тип производства.** Так как платформенная занятость включает производство как товаров, так и услуг, всестороннее измерение этой занятости потребовало бы включения обоих типов производства. Однако могут существовать веские политические основания для сосредоточения измерений исключительно на предоставлении услуг. Такое сужение охвата повлияет не только на виды деятельности, включённые в измерение, но и на типы цифровых платформ, которые будут учитываться. Если ограничиться только услугами, это будет означать исключение цифровых платформ, ориентированных в основном на посредничество в торговле товарами.
- 3 **Внешняя/ внутренняя платформенная занятость и статус в занятости.** Текущие политические дискуссии сосредоточены на внешней платформенной занятости, в частности — на внешней занятости собственных самозанятых работников и зависимых подрядчиков. Это ключевая категория, включённая в предлагаемую в этой главе систему измерения, с целью установить распространённость внешней занятости на цифровых платформах среди этих категорий работников, а также оценить их условия труда и характеристики. Для всестороннего измерения внешней платформенной занятости охват может быть расширен за счёт включения работодателей, выполняющих внешнюю платформенную работу. Включение внутренней платформенной занятости — то есть сотрудников, нанятых самими платформами для выполнения работы на них или через них, — также внесло бы вклад в комплексное измерение платформенной занятости. Хотя к этой группе может быть меньше политического интереса, их включение в концептуальные границы может быть важно для оценки воздействия мер политики по юридической переклассификации платформенных работников в сотрудников, а также для возможности странам сопоставлять данные между

собой независимо от юридической классификации работников, выполняющих цифровую платформенную работу.

- 4 **Тип платформенной занятости (DPE).** Различные типы цифровых платформ также могут быть объектом анализа сами по себе. Это может быть актуально, например, когда существует необходимость предоставить подробную информацию о работниках, выполняющих работу на определённом типе цифровых платформ или через них, например о работниках, занятых внешней цифровой платформенной работой через цифровые трудовые платформы. Такой фокус сузит концептуальные границы измерения и охватит лишь ограниченную часть внешней/внутренней платформенной занятости. Однако могут существовать веские основания для такого сужения охвата, учитывая конкретные потребности в данных.

**Рисунок 3.5. Соответствующие уровни для определения концептуальных границ**

Вид работы	Вид производства	Вид цифровой платформы	Вид статуса в занятости	
Трудоустройство	Товары	Трудовые платформы	Самозанятые	Внешняя платформенная занятость
Неоплачиваемая стажировка		B2B/P2B	Зависимые подрядчики	
Волонтерский труд	Услуги	Гибридные цифровые платформы	Работодатели	
Прочая трудовая деятельность		Цифровые сервисы	Работники	Внутренняя платформенная занятость
Пр-во для собственных нужд				

Предложенная в этой главе общая рамка может также применяться при использовании дополнительных концепций: внешней занятости на цифровых платформах в течение длительного отчётного периода и лиц, получивших какой-либо доход от внешней занятости на цифровых платформах в течение длительного отчётного периода. Пролонгированный отчётный период и/или доходный подход могут использоваться для предоставления дополнительных измерений внешней занятости на цифровых платформах в целом, а также для выделения отдельных видов производства, статуса занятости или типов цифровых платформ, описанных на рисунке 3.5. Это может быть актуально по операционным причинам либо если требуется выявить лиц, которые занимались такой занятостью на протяжении длительного времени.

Концептуальная декомпозиция платформенной занятости и трудовой деятельности, основанная на четырёх уровнях, описанных выше, создаёт возможность для комплексного измерения занятости на цифровых платформах. Она позволяет национальным статистическим управлениям и другим производителям данных, в зависимости от конкретной цели и политического интереса, сосредотачиваться на отдельных частях, соотносить ограниченные измерения с более широким понятием цифровой занятости. Такой подход даёт странам и другим сборщикам данных возможность чётко обозначить используемые концептуальные границы измерений. Повышенная конкретика способствует большей прозрачности и пониманию создаваемых данных и, в конечном итоге, усиливает гармонизацию между странами.

Кроме того, концептуальная декомпозиция показывает, что разные статистические источники могут быть более или менее пригодны для измерения отдельных компонентов платформенной занятости. Вероятно, потребуется комбинация источников, таких как административные данные, обследования рабочей силы, обследования доходов и условий жизни, цифровые опросы, ИКТ-

обследования и специализированные обследования, чтобы обеспечить углублённую и всеобъемлющую статистику, охватывающую все компоненты цифровой занятости.

## Список литературы

- Bezos, J. (2020), Заявление Джеффа Безоса перед Комитетом по судебной власти Палаты представителей США: свидетельские показания перед Подкомитетом по антимонопольному, коммерческому и административному праву (*Statement by Jeff Bezos to the U.S. House Committee on the Judiciary: Testimony before the Subcommittee on Antitrust, Commercial, and Administrative Law*).  
[7]
- De Stefano, V. (2016), Рост «рабочей силы по требованию»: работа по запросу, крауд-работа и защита труда в «экономике фриланса» (*The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy'*).  
[3]
- Drahokoupil, J. (2016), «Платформенная экономика и разрушение трудовых отношений» (*The Platform Economy and the Disruption of the Employment Relationship*), Политическая записка Европейского профсоюзного института (ETUI), Вып. № 5 (*European Trade Union Institute (ETUI) Policy Brief, Vol. No.5*).  
[11]
- Eurofound (2018), Условия труда: обзор новых форм занятости, обновление 2018 года (*Working conditions: Overview of new forms of employment 2018 update*), Издательство Европейского союза (*Publications Office of the European Union*).  
[2]
- Florisson, R. (2018), Цифровая эпоха: занятость и условия труда отдельных типов платформенной работы (*Digital age: Employment and working conditions of selected types of platform work*), Европейский фонд по улучшению условий жизни и труда (*European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*).  
[15]
- ILO (2021), Глобальный обзор занятости и социальной сферы: цифровая трансформация мира труда: растущая роль цифровых трудовых платформ (*World Employment and Social Outlook: Digital transformations of the world of work: The growing role of digital labour platforms*), Женева: МОТ (Geneva: ILO).  
[6]
- ILO (2018), Глобальная комиссия по будущему сферы труда. Качество рабочих мест в платформенной экономике. Информационный бюллетень № 5 (*Global Commission on the Future of Work. Job quality in the platform economy. Issue Brief #5*).  
[4]
- ILO (2018), Резолюция о статистике трудовых отношений (*Resolution concerning statistics on work relationships*), ICLS/20/2018/Resolution I.  
[13]
- ILO (2013), Резолюция о статистике труда, занятости и неполной занятости трудовых ресурсов (*Resolution concerning statistics of work, employment and labour underutilization*), ICLS/19/2013/Resolution I.  
[12]
- OECD (2020), Дорожная карта G20 к общей системе измерения цифровой экономики: доклад для Рабочей группы G20 по цифровой экономике (*A G20 Roadmap toward a Common Framework for Measuring the Digital Economy. A report for the G20 Digital Economy Task Force (DETF)*).  
[1]
- OECD (2019), Измерение работников, занятых через платформы (*Measuring platform mediated workers*), Издательство ОЭСР, Париж (*OECD Publishing, Paris*).  
[5]
- Pesole, A. (2018), Платформенные работники в Европе: данные опроса COLLEEM (*Platform Workers in Europe: Evidence from the COLLEEM Survey*), Издательство Европейского союза: Европейская комиссия, Люксембург (*Publications Office of the European Union: European Commission, Luxembourg*).  
HANDBOOKONMEASURINGDIGITALPLATFORMEMPLOYMENTANDWORK©OECD/ILO/EUROPEANUNION2023

[14]

Stanford, J. (2017), «Возрождение гиг-работы: исторические и теоретические аспекты» (*“The Resurgence of Gig Work: Historical and Theoretical Perspectives”*), Обзор экономики и трудовых отношений (*The Economic and Labour Relations Review*), Т. 28/3, с. 382–401.

[10]

Vallas, S. (2018), «Платформенный капитализм: что поставлено на карту для работников?» (*“Platform Capitalism: What’s at Stake for Workers?”*), Новый трудовой форум (*New Labor Forum*), Т. 28/1, с. 48–59.

[9]

Zeng, M. (2018), «Alibaba и будущее бизнеса» (*“Alibaba and the Future of Business”*), Гарвардское бизнес-обозрение (*Harvard Business Review*), 1 сентября 2018.

[8]

# 4. Критический обзор

---

## существующих статистических источников о платформенной занятости

---

В данной главе рассматриваются существующие источники данных и показатели для измерения занятости на цифровых платформах, ограниченной онлайн- и локационными услугами, предоставляемыми через цифровые трудовые платформы. Цели этой главы заключаются в следующем: i) обзор инициатив по измерению платформенной занятости, реализованных до настоящего времени; ii) выявление уроков, извлечённых из этих инициатив; iii) понимание сильных и слабых сторон различных статистических инструментов для решения конкретных задач политики. Ключевой исследовательский вопрос в этой области — оценка численности платформенных работников. Первые попытки основывались на существующих источниках данных в сочетании с жёсткими допущениями. Затем последовал ряд опросов, проведённых исследователями и частными агентствами, некоторые из которых были поддержаны государственными органами. Впоследствии официальные статистические службы стран — членов ОЭСР начали включать вопросы о платформенных работниках в обследования рабочей силы (Labour Force Surveys, OLS) и опросы по использованию интернета. Наконец, для оценки численности платформенных работников также начали использовать большие данные и административные источники — такие как данные социального страхования или налоговые данные.

---

## Введение

В данной главе рассматриваются существующие источники данных и показатели для измерения занятости на цифровых платформах, ограниченной онлайн- и локационными услугами, предоставляемыми через цифровые трудовые платформы. Таким образом, в целом исключаются цифровые платформы, основная цель которых — продажа или аренда товаров и активов, если не оговорено иное. Измерение внутренней занятости на цифровых платформах (т. е. работников, нанятых самими платформами как сотрудники) также, как правило, выходит за рамки этого обзора.<sup>1</sup>

Из-за отсутствия на международном уровне согласованного определения работы и занятости на цифровых платформах используемая в рассмотренных исследованиях терминология не унифицирована. При изложении выводов из этих источников в данной главе для полноты также приводятся оригинальные термины — либо в основном тексте, либо в сносках. Информация в таблицах также основана на исходной терминологии.

Цели этой главы: i) обзор реализованных на сегодняшний день инициатив по измерению занятости на цифровых платформах<sup>2</sup>; ii) выявление уроков, извлечённых из этих инициатив; iii) понимание сильных и слабых сторон различных статистических инструментов для решения конкретных задач политики.

С момента появления платформенной занятости на цифровых платформах предпринимались многочисленные попытки оценить численность работников. Первые попытки опирались на существующие источники данных и жёсткие допущения. Затем последовали опросы, проведённые как исследователями, так и частными агентствами, часть из которых финансировалась государственными структурами. Позднее официальные статистические органы стран — членов ОЭСР начали включать вопросы о платформенных работниках в обследования рабочей силы (Labour Force Surveys, OLS) и опросы по использованию интернета. Наконец, для оценки численности работников стали применяться большие данные и административные источники — такие как данные социального страхования или налоговые данные.

В данной главе рассматриваются попытки измерить платформенную занятость с помощью опросов, проведённых частными агентствами и официальными статистическими органами; выделяются инновационные подходы к использованию данных; а также обсуждаются преимущества и недостатки различных методов измерения.

## Оценка численности платформенных работников с помощью опросов

Исследователи часто используют опросы для оценки численности платформенных работников, хотя получаемые результаты сильно различаются. Сначала представлены опросы, проведённые неофициальными организациями (сводка — в таблице 4.1), так как они предшествовали по времени опросам национальных статистических агентств (сводка — в таблице 4.2).

### Неофициальных опросы

В США (Katz и Krueger (2016[1]) восполнили отсутствие официальной статистики, проведя модифицированную версию обследования временных работников Бюро трудовой статистики США (Contingent Workers Survey, CWS). Они установили, что 0,5% рабочей силы находили клиентов через онлайн-посредника<sup>3</sup>. Опрос ссылался на работу, выполненную за последнюю неделю (в соответствии с существующей статистикой рынка труда), хотя использовалась иная методика выборки. В отличие от этого, **Pew Research Center** применил более широкое определение платформенного работника (включая тех, кто использует платформы для дополнительной занятости) и более длинный отчётный период (12 месяцев). В результате было установлено, что 8% взрослых американцев трудоспособного возраста работали на цифровых платформах (Pew

Research Center, 2016[2]) Также было предпринято несколько попыток оценить количество платформенных работников в Европе.

В Великобритании Чартерный институт кадрового и управленческого персонала (Chartered Institute of Personnel and Development, CIPD) — представительская организация специалистов по управлению персоналом — провёл онлайн-опрос и пришёл к выводу, что 4% британских взрослых занимались цифровой платформенной занятостью в течение предыдущих 12 месяцев в 2016 году (CIPD, 2017[3]). Несмотря на использование более широкого определения (внештатная работа, включая работу, найденную через цифровую платформу), немного более низкую распространённость показало исследование Королевского общества содействия искусствам, промышленности и торговле (Royal Society for the Encouragement of Arts, Manufactures and Commerce), которое оценило долю британских взрослых, пробовавших любую форму внештатной работы, в 3,1% (Balaram, Warden и Wallace-Stephens, 2017[4]). Используя определение «экономика фриланса», ограниченное только цифровыми трудовыми платформами (как основным, так и дополнительным источником дохода), онлайн-опрос в Великобритании (Lepanjuri K., 2018[5]) показал, что 4,4% населения «работали в экономике фриланса» в течение 12 месяцев до проведения опроса. Чтобы скорректировать возможные ошибки выборки из-за проведения опроса онлайн, в панель также были включены участники, отвечавшие по телефону. Huws и др. (2019[6]) установили, что 5,2% населения Великобритании работали как минимум раз в неделю на цифровые платформы в 2016 году, и эта доля удвоилась до 9,4% в 2019 году.

В Германии Bonin и Rinne (2017[7]) использовали телефонный опрос и оценили, что 2,9% взрослых когда-либо занимались цифровой платформенной занятостью. Данные этого опроса показали, что респонденты часто неправильно понимают определение цифровой платформенной занятости и склонны относить к ней онлайн-активности, такие как сайты по поиску работы. Так как большое количество респондентов не смогли назвать цифровую платформу, на которой они работали, либо называли платформы, не относящиеся к трудовым, исследователи скорректировали долю реальных платформенных работников («крауд-работников») до 0,85% взрослого населения.

Во Франции Le Ludes и др. (2019[8]) использовали комбинацию трёх методов и оценили, что около 320 000 работников (примерно 0,8% рабочей силы) зарегистрированы на цифровых платформах, посредничающих в предложении и спросе на «микро-работу». Последняя представляет собой особый вид платформенной занятости, при которой работники выполняют «микрозадания», то есть небольшие независимые части более крупных задач, выполняемые отдельно и часто оплачиваемые малыми суммами (MOT, 2018[9]). Авторы выбрали основные платформы микророботы, действующие во Франции, и использовали результаты опроса Digital Platform Labour (DipLab) для применения метода «отлова и повторного отлова».<sup>4</sup>

Два скандинавских исследования подчёркивают важность формулировки вопроса (см. Приложение A2). В телефонном опросе Alsos и др. (2017[10]) установили, что от 0,5% до 1% взрослого населения трудоспособного возраста в Норвегии зарабатывали доход через цифровую платформу (включая также платформы для аренды жилья, такие как Airbnb) в течение последних 12 месяцев. Они выяснили, что вопросы, задаваемые по телефону, дают более точные ответы, чем онлайн-опросы, особенно если упоминаются конкретные цифровые платформы. Более ранний опрос, проведённый среди 1 525 взрослых норвежцев, показал более высокие оценки: 10% респондентов указали, что когда-либо работали для платформ, и 2% заявили, что выполняли платформенную работу на еженедельной основе (Jesnes и др., 2016[11]). Важность уточнения, предоставлял ли человек услугу или лишь предлагал её, подчёркнута в докладе для правительства Швеции, где выяснилось, что хотя 4% шведов трудоспособного возраста искали работу через цифровую платформу, лишь 2,5% были успешны (SOU, 2017[12]).

Было проведено несколько кросс-страновых исследований платформенных работников. Институт McKinsey Global провёл онлайн-опрос 8 000 работников в шести странах (США, Великобритания, Германия, Швеция, Франция и Испания) и выяснил, что примерно 1,5% респондентов получили

доход через цифровые трудовые платформы в объединённой выборке (Manuika и др., 2016[13]).

Niws и др. (2019[6]) оценили долю работников цифровых платформ на основе онлайн-опросов, проведённых в 13 европейских странах между 2016 и 2019 годами, либо как дополнение к существующим омнибус-опросам, либо как отдельные опросы. Данные, собранные на выборках около 2 000 респондентов в каждой стране, позволили оценить долю регулярных (как минимум еженедельных) платформенных работников в пределах от 4,9% рабочей силы в Швеции и Нидерландах в 2016 году до 28,5% в Чехии в 2019 году. Однако различия в возрастных диапазонах выборок ограничивают сопоставимость данных между странами. Оценки распространённости цифровой платформенной занятости в этом исследовании выше, чем в других опросах. Это может быть связано с ошибками выборки и избыточным представлением онлайн-работников среди респондентов, особенно тех, кто выполняет микрозадачи, например участвует в онлайн-опросах. Кроме того, вознаграждение респондентов за участие в опросе может также вносить искажения. Чтобы оценить возможные ошибки выборки в онлайн-опросах, авторы провели сопутствующие офлайн-опросы в двух странах: очный опрос в Великобритании и телефонный опрос в Швейцарии. Хотя оба опроса в Великобритании дали схожие результаты, телефонный опрос в Швейцарии показал более низкую оценку числа платформенных работников (1,6% всего населения в возрасте от 15 до 89 лет), чем полученная авторами оценка по онлайн-опросу.

В Европе кросс-страновые опросы проводились Евробарометром и Европейской комиссией. Опрос Евробарометра оценивал число взрослых, которые предоставляли услуги с использованием цифровых платформ в 2016 году (с обновлением в 2018 году), включая цифровые трудовые платформы, каршеринговые платформы и цифровые платформы для аренды жилья. Этот опрос показал значительные различия между странами по числу работников, предлагавших свои услуги через цифровые платформы хотя бы один раз: от 16% во Франции до менее 1% на Мальте в 2016 году. Исследование также подчеркнуло важность выбора подходящего референтного периода, поскольку лица, регулярно оказывающие услуги, составляют лишь небольшую часть от тех, кто делает это эпизодически (Eurobarometer, 2016[14]; Eurobarometer, 2018[15]).

Результаты пилотного опроса Европейской комиссии «Совместная экономика и занятость» (Collaborative Economy and Employment, COLLEEM), проведённого в 2017 году в 14 государствах — членах ЕС и повторённого в 2018 году в 16 государствах — членах ЕС (оба опроса выполнены Институтом публичной политики и управления — Public Policy and Management Institute), описаны в главе 1 данного руководства. Согласно данным COLLEEM, доля взрослых, которые ежемесячно предоставляли услуги через онлайн-платформы (только цифровые трудовые платформы), составила 11% в 16 обследованных странах в 2018 году, что немного выше, чем в 2017 году (9,5%). На оценки COLLEEM влияют некоторые методологические ограничения. Опрос проводился онлайн среди активных пользователей Интернета, что могло привести к самоотбору участников, особенно среди тех, кто предоставляет профессиональные услуги онлайн. Возможный эффект самоотбора корректировался с помощью весовых коэффициентов по уровню образования, статусу занятости и частоте использования Интернета (на основе данных Обследования рабочей силы и опроса по ИКТ Евростата) при представлении результатов для взрослого населения в целом. Однако определённые искажения в этом исследовании могли сохраниться (Pesole и др., 2018[16]; Urzi Brancati, Pesole и Fernández-Macías, 2020[17]; Piasna и Draĥokoupil, 2019[18]).

Чтобы избежать возможных искажений, связанных с платными добровольными онлайн-опросами, Piasna и Draĥokoupil (2019[18]) собрали данные о платформенных работниках в пяти странах Центральной и Восточной Европы (Болгария, Венгрия, Латвия, Польша и Словакия) с помощью Опроса о работе в интернете и на платформах (ETUI Internet and Platform Work Survey), используя стратифицированную случайную выборку всего населения и личные интервью. Респондентам не выплачивалось вознаграждение за участие в опросе. На основе данных более чем 4700 респондентов они выяснили, что доля взрослых, занимающихся платформенной трудовой деятельностью на ежемесячной основе, оказалась ниже предыдущих оценок: 0,4% в Польше, 0,8% в Латвии, 1,1% в Словакии, 1% в Болгарии и 3% в Венгрии. Более регулярная платформенная

HANDBOOKONMEASURINGDIGITALPLATFORMEMPLOYMENTANDWORK©OECD/ILO/EUROPEANUNION2023

занятость (не реже одного раза в неделю) колебалась от 0,4% в Польше и Словакии и 0,5% в Латвии до 0,8% в Болгарии и 1,9% в Венгрии.

Рассмотренные исследования показывают важность выбора метода проведения опроса и его влияние на полученные результаты (рамка 4.1). Эти соображения в равной степени применимы и к опросам, проводимым официальными организациями.

#### Рамка 4.1. Наблюдения о способах проведения опроса

Данные показывают, что даже при использовании очень схожих определений результаты опросов могут существенно различаться в зависимости от того, собираются ли данные при личном интервьюировании, онлайн или по телефону. Это может объясняться факторами, связанными с охватом (которые могут вносить ошибки выборки), а также поведением респондентов (которое может вносить ошибки измерения).

#### Разные способы проведения опросов по-разному охватывают целевые группы

Хотя можно утверждать, что онлайн-опрос является подходящим инструментом для охвата платформенных работников, так как для этой формы занятости им требуется доступ к Интернету, есть данные, что онлайн-работники платформ лучше представлены в онлайн-опросах, чем платформенные работники, выполняющие задания на местах (в физической среде). Кроме того, такие респонденты, вероятно, лучше знакомы с цифровыми платформами, чем те представители целевой совокупности, у которых нет доступа к Интернету. Поэтому результаты могут не быть репрезентативными для всего населения. Корректировка распределения выборки с помощью квот или постстратификационного взвешивания не может устранить это искажение, если только предоставление доступа к Интернету не является частью дизайна исследования (Eurofound, 2019[19]).

Телефонные опросы охватывают не только людей, у которых есть телефон, но и требуют, чтобы их номер был зарегистрирован в официальных базах. Вероятно, некоторые группы населения регистрируют свои номера реже, чем другие. Это может, например, привести к тому, что платформенные работники с миграционным прошлым или узкоспециализированные онлайн-работники окажутся хуже представлены в опросах. Кроме того, национальные базы данных мобильных телефонов могут создавать проблемы, поскольку в настоящее время между телефонным кодом конкретной страны и фактическим местом проживания и работы респондента не обязательно существует прямая связь. Это снова может приводить к искажённым результатам, особенно в отношении мигрантов или высококвалифицированных (трансграничных) мобильных работников, которые также могут быть заняты на платформах.

Что касается ранее отмеченных проблем (Eurofound, 2019[19]) исключения отдельных групп населения (например, проживающих в учреждениях) из выборки очных опросов, они могут быть менее актуальны для опросов по цифровой платформенной занятости. Однако на момент написания (середина 2021 года) остаётся вопрос, повлияет ли и как «новая норма» после пандемии COVID-19 на проведение очных опросов. Например, можно ожидать, что люди с проблемами со здоровьем будут продолжать проявлять осторожность в среднесрочной и даже долгосрочной перспективе, не пуская интервьюеров в своё жильё, где может быть трудно соблюдать физическую дистанцию. Это может привести к искажению выборки, поскольку для некоторых людей именно состояние здоровья является мотивом для занятия онлайн-платформенной работой, и такие люди могут систематически исключаться из выборки.

Другие группы работников цифровых платформ также могут быть труднодоступны для очных опросов домохозяйств, так как их сложно застать дома. Примером могут быть платформенные работники, выполняющие заказы на месте, например доставку еды или перевозку пассажиров по вечерам и в выходные дни, чтобы получать дополнительный доход к своей основной работе в будние дни в стандартные рабочие часы.

## Ориентация измерения и ожидаемые искажения должны учитываться при выборе способа проведения опроса

В целом считается, что при самостоятельном заполнении опросов (например, онлайн-опросы) респонденты склонны давать более честные ответы по сравнению с опросами, проводимыми интервьюером (например, очными или телефонными). Нет оснований полагать, что в отношении опросов по цифровой платформенной занятости ситуация иная. Однако важным преимуществом опросов с участием интервьюера является возможность разъяснения вопросов и уточнения ответов в случае непоследовательного поведения респондента. Учитывая сложность разграничения понятия платформенной занятости, это может приводить к более высокому качеству данных.

Способ проведения опроса также влияет на его продолжительность. В очных опросах можно задавать больше вопросов, чем в онлайн-опросах (для которых обычно рекомендуется ограничение по времени не более 15 минут). Соответственно, если целью опроса является более широкий или углублённый охват тем, очный опрос будет лучшим вариантом по сравнению с онлайн-опросом.

Кроме того, поведение респондентов может различаться при прохождении онлайн-опроса на компьютере или ноутбуке по сравнению с мобильным телефоном. На мобильных устройствах концентрация внимания, как правило, ниже; на открытые вопросы отвечают ещё реже; длинные блоки ответов или неудачный дизайн могут вызывать более высокий уровень отказов от ответов и прерывания участия, что снижает качество данных. Это особенно актуально для работников цифровых платформ, выполняющих задания на местах: они могут заполнять анкеты в приложении во время ожидания заказов, но при получении нового заказа внезапно прерывать или вовсе прекращать участие в опросе.

### *Опросы также дают информацию об условиях труда платформенных работников*

Помимо оценки распространённости платформенной занятости, исследование Urzì Brancati, Pesole и Fernández-Macías (2020[17]) включало вопросы, направленные на более глубокое понимание условий труда этих работников. Литература, посвящённая отдельным аспектам занятости на цифровых платформах, например правовым формам трудовых отношений, постоянно расширяется. Хотя такие исследования не дают информации о масштабах занятости, они помогают улучшить формулировки вопросов в опросах, проводимых для целей измерения.

MOT (2018[9]) представила одно из первых сравнительных исследований условий труда работников микрораздачных платформ по всему миру. Оно основано на опросе MOT, охватившем 3 500 работников из 75 стран, занятых на пяти крупнейших глобальных микрораздачных платформах. Дополнительно было проведено углублённое интервьюирование случайной выборки работников. В докладе анализируются условия работы на этих платформах: уровни оплаты, доступность и интенсивность работы, охват социальной защитой и баланс между работой и личной жизнью. Опираясь на опросы и интервью с примерно 12 000 работников и представителей 85 компаний, MOT (2021[20]) исследует условия труда, режимы работы и доходов, доступ к социальной защите, а также права на ассоциации и коллективные переговоры платформенных работников, занятых как на онлайн-, так и на локационных платформах по всему миру.

В Бельгии платформа доставки еды Deliveroo в 2016–2018 гг. нанимала работников через посредническую компанию SMart. На основе административных данных SMart Drahokoupil и Piasna (2019[21]) проанализировали информацию о курьерах, работавших с сентября 2016 по апрель 2017 года, и провели среди них опрос. В исследовании рассматривались характеристики работников,

режимы их работы и оплаты, мотивация участия в занятости на платформе, а также восприятие ими преимуществ и недостатков прекращения договорных отношений Deliveroo–SMart.

Таблица 4.1. Основные характеристики неофициальных опросов по измерению платформенной занятости

Страна	Период проведения опроса	Референтный период	Источник	Тип(ы) цифровых платформ	Формулировка вопроса	Выборка	Объем выборки	Метод опроса	Дано ли определение цифровой платформенной занятости?	Приведены ли примеры цифровых платформ?	Есть ли ссылка на полученный доход?	Оценка распространенности цифровой платформенной занятости (%)
<b>Норвегия</b>	сентябрь 2016 – октябрь 2017	За последние 12 месяцев	(Alsos et al., 2017[10])	Цифровые трудовые платформы и цифровые платформы для аренды активов (Airbnb)	Выполняли ли вы какие-либо задания или оплачиваемую работу через компанию, которые используют приложения и веб-сайты для предоставления работы и услуг	Население трудоспособного возраста	Опрос поставщиков в работ: 1 000 респондентов	Пилотные опросы проводились онлайн, основной опрос — по телефону	—	Да	—	0,5 % трудоспособного населения
<b>Великобритания</b>	11 ноября 2016 – 10 января 2017	Когда-либо	(Balaram, Warden and Wallace-Stephens, 2017[4])	Цифровые трудовые платформы	Выполняли ли вы лично оплачиваемую работу с использованием веб-сайта или мобильного приложения	Жители в возрасте 15 лет и старше	7 656 респондентов	Очные интервью	—	Да	Да	3,2 % ранее выполняли платформенную работу, 2,2 % выполняют в настоящее время

62

<b>Италия, США и Великобритания</b>	Италия: 8–15 мая 2018; Великобритания: 5 февраля – 2 марта 2018; США: 24–27 апреля 2017	После дней год (неизвестно)	(Boeri et al., 2018[22])	«Экономика фриланса» (цифровые трудовые платформы и цифровые платформы для аренды активов, например Airbnb)	Работа, организованная через онлайн-платформы	Население трудоспособного возраста (в США выборка с использованием онлайн-рекламы и социальных сетей)	15 000 для Италии, 20 000 для Великобритании, 10 368 для США	Онлайн	—	—	—	2,6 % в Италии, 3,0 % в Великобритании; нет оценки для США
<b>Германия</b>		Когда-либо	(Bonin and Rinne, 2017[7])	Цифровые трудовые платформы	Выполнение оплачиваемых заданий, полученных через платформы или приложения		10 000 интервью	Телефонный опрос	Нет	Нет	Да	3,1 % в настоящее время, ещё 2,9 % выполняли ранее

Страна	Период проведения опроса	Референтный период	Источник	Тип(ы) цифровых платформ	Формулировка вопроса	Выборка	Объем выборки	Метод опроса	Дано ли определение цифровой платформенной занятости?	Приведены ли примеры цифровых платформ?	Есть ли ссылка на полученный доход?	Оценка распространенности цифровой платформенной занятости (%)
Великобритания	2–15 декабря 2016	За последние 12 месяцев	(CIPD, 2017[3])	Цифровые трудовые платформы, цифровые платформы для продажи товаров и цифровые платформы для аренды активов	Физлица, которые хотя бы один раз использовали онлайн-платформу для: 1) предоставления транспорта, 2) сдачи собственного транспортного средства в аренду, 3) доставки еды или товаров, 4) выполнения краткосрочных заданий, или 5) другой работы	Национально репрезентативная выборка взрослых в возрасте от 18 до 70 лет	5 019 респондентов	Онлайн	Нет	Да	Да	4 % занятых взрослых

64

14 стран ЕС (Великобритания, Испания, Германия, Нидерланды, Португалия, Италия, Литва, Румыния, Франция, Швеция, Венгрия, Хорватия, Словакия, Финляндия)	Вторая половина июня 2017	Когда-либо	COLLEEM (Pesole et al., 2018[16])	Цифровые трудовые платформы	Физлица, предоставляющие услуги через онлайн-платформы, где либо и работа, и оплата являются цифровыми, либо оплата цифровая, но работа выполняется на месте	Пользователи интернета в возрасте от 16 до 74 лет	32 389 наблюдений (примерно по 2 300 на страну)	Онлайн	Да	Да	Да	В среднем 9,7 % взрослого населения хотя бы раз предоставлял и труд через онлайн-платформы
--	---------------------------	------------	-----------------------------------	-----------------------------	--	---	---	--------	----	----	----	--

Страна	Период проведения опроса	Референтный период	Источник	Тип(ы) цифровых платформ	Формулировка вопроса	Выборка	Объем выборки	Метод опроса	Дано ли определение цифровой платформенной занятости?	Приведены ли примеры цифровых платформ?	Есть ли ссылка на полученный доход?	Оценка распространенности цифровой платформенной занятости (%)
16 стран ЕС (Чехия, Великобритания, Испания, Германия, Нидерланды, Португалия, Ирландия, Италия, Литва, Румыния, Франция, Швеция, Венгрия, Хорватия, Словакия, Финляндия)	сентябрь и ноябрь 2018	Когда-либо	COLLEE M II (Urzi Brancati, Pesole and Fernández-Macías, 2020[17])	Цифровые трудовые платформы	См. COLLEE M	—	38 878 наблюдений	Онлайн	Да	Да	Да	В среднем 11 % взрослого населения хотя бы раз предоставлял и труд через онлайн-платформы
Страны ЕС-28	март 2016	Когда-либо	(Eurobarometer, 2018[15])	«Коллаборативные платформы» (цифровые трудовые платформы и другие цифровые сервисные платформы)	Предоставляли услуги на коллаборативных платформах. Коллаборативная платформа — это интернет-инструмент, который обеспечивает транзакции между людьми,	Жители в возрасте 15 лет и старше	Около 500 интервью на страну	Телефонное интервью	Да	Нет	Нет	32 % респондентов посещали коллаборативные платформы, из них ещё 32 % предлагали услуги

					предоставляющими и получающими услугу							
<b>Великобритания, Швеция, Германия, Австрия и Нидерланды</b>	Великобритания — янв. 2016; Швеция — март 2016; Австрия, Германия, Нидерланды — апр. 2016	Неизвестно	(Huws, Spencer and Joysce, 2016[23])	Цифровые трудовые платформы	Участвовал и в оплачиваемой работе, организованной через онлайн-платформу	Респонденты онлайн-опроса Ipsos MORI Omnibus население трудоспособного возраста (возрастной диапазон от 16-65 до 16-75 лет)	Великобритания — 2 238; Швеция — 2 146; Австрия — 1 969; Германия — 2 180; Нидерланды — 2 126	Онлайн	Нет	—	—	От 9 до 19 % респондентов участвовали в краудворке

Страна	Период проведения опроса	Референтный период	Источник	Тип(ы) цифровых платформ	Формулировка вопроса	Выборка	Объем выборки	Метод опроса	Дано ли определены цифровые платформы занятости?	Приведены ли примеры цифровых платформ?	Есть ли ссылка на полученный доход?	Оценка распространенности цифровой платформенной занятости (%)
<b>13 стран ЕС (Великобритания, Швеция, Нидерланды, Германия, Австрия, Швейцария, Италия, Эстония, Финляндия, Испания, Словения, Чехия, Франция)</b>	2016–2019	Не реже одного раза в неделю / в месяц	(Huws et al., 2019[6])	Цифровые трудовые платформы	Участвовал и в оплачиваемой работе, организованной через онлайн-платформу	Респонденты онлайн-опроса Ipsos MORI Omnibus, трудоспособное население (возраст от 16–75 или 18–55 лет)	GBR — 2 235; SWE — 2 146; AUT — 1 969; DEU — 2 180; NLD — 2 125; CHE — 2 001; ITA — 2 199; EST — 2 000; FIN — 2 000; ESP — 2 182; SVN — 2 001; CZE — 2 000; FRA — 2 159	Онлайн	Нет	Нет	Да	От 9 % (Нидерланды, 2016) до 44 % (Чехия, 2019) респондентов участвовали в краудворке
<b>США, Германия, Франция, Швеция, Испания</b>	июнь–июль 2016	За последние 12 месяцев	(Manyika et al., 2016[13])	Цифровые трудовые платформы, цифровые платформы для продажи товаров и цифровые платформы для аренды активов	Классифицировали независимых работников с использованием дерева решений	Респонденты трудоспособного возраста	8 131 ответ (не менее 1 200 на страну)	Электронное анкетирование	—	—	—	1,5 %
<b>Великобритания</b>	6 июля — 6 августа 2017	За последние 12 месяцев	(Lepanjuri K., 2018[5])	Цифровые трудовые платформы	Экономика фриланса (обмен труда на деньги между отдельным и лицами	Все взрослое население Великобритании (18+)	Панель NatCen (2 184 интервью) + панель YouGov Omnibus	Онлайн	Да	Да	Да	4,4 % опрошенных работали через платформы за последние 12 месяцев (включая

					или компаниям и через цифровые платформы, которые активно способствуют сопоставлению исполнителей и заказчиков, краткосрочная работа с оплатой за задание)	(11 354 опрошенных)					Amazon Mechanical Turk, CrowdFlower, Clickworker, Microworkers и Prolific)
--	--	--	--	--	--	---------------------	--	--	--	--	--

Страна	Период проведения опроса	Референтный период	Источник	Тип(ы) цифровых платформ	Формулировка вопроса	Выборка	Объем выборки	Метод опроса	Дано ли определение цифровой платформенной занятости?	Приведены ли примеры цифровых платформ?	Есть ли ссылка на полученный доход?	Оценка распространенности цифровой платформенной занятости (%)
Франция	Посещенные сайты платформ в сентябре 2018	Неизвестно	(Le Ludec, Tubaro and Casilli, 2019[8])	Цифровые трудовые платформы	Оценка числа лиц, занимающихся микрозадачами во Франции, по результатам опроса «Digital Platform Labour» (DiPLab)	Оценка основана на 7 микроплатформах, действующих во Франции. Использованы 3 метода (самодекларация, метод двойного охвата, панель), скорректированные с учетом мультиминга (параллельной активности на нескольких платформах). Также использована анкета в виде платной задачи (997 ответов).		—	—	Да	Да	
США	12 июля — 8 августа 2016	За последний год	(Pew Research Center, 2016[2])	Цифровые трудовые платформы	Получали доход, выполняя задания через веб-сайт (включая заполнение анкет и др.)	Респонденты панели American Trends Panel идентифицируют себя как интернет-пользователи.	4 579 респондентов (4 165 онлайн, 414 по почте)	Онлайн и по почте	Да	Да	Да	8 % всех взрослых участвовали в гиг-работе

Страна	Период проведения опроса	Референтный период	Источник	Тип(ы) цифровых платформ	Формулировка вопроса	Выборка	Объем выборки	Метод опроса	Дано ли определение цифровой платформенной занятости?	Приведены ли примеры цифровых платформ?	Есть ли ссылка на полученный доход?	Оценка распространенности цифровой платформенной занятости (%)
<b>Швеция</b>	осень 2016	За последние 12 месяцев	(SOU, 2017[12])	Цифровые трудовые платформы	Пытались получить работу через онлайн-платформу	Лица в возрасте 16–64 лет	7 069 респондентов	Веб-панель, набор по телефону	Да	Да	Да	Около 4 % пытались, около 2,5 % трудоспособного населения получили работу

Источник: адаптировано по материалам ОЭСР (OECD) (2019[24]), Measuring platform mediated workers, OECD Digital Economy Papers № 282, издательство ОЭСР, <https://doi.org/10.1787/170a14d9-en>

## Опросы Национальных статистических ведомств

### Обследования рабочей силы

Существующая трудовая статистика, например данные обследований рабочей силы (Labour Force Surveys, OPCS), сталкивается с трудностями при учёте работников цифровых платформ. Такие обследования фокусируются на основной работе респондента и недостаточно надёжны при охвате вторичной занятости и самозанятости, а также не отражают разнообразие трудовых договоров (Bernhardt и Thomason, 2017[25]; Abraham и др., 2018[26]). Это создаёт проблемы в тех случаях, когда у работников цифровых платформ уже есть стабильная работа, а занятость на платформах используется для дополнительного дохода. Поэтому возникает необходимость в разработке новых вопросов для опросов. В последнее время такие вопросы были включены в обследования рабочей силы в Канаде, Дании, Финляндии, Сингапуре, Швейцарии и США (см. таблицу 4.2). В Италии в 2021 году также был добавлен отдельный модуль о «гиг-работниках» (ISTAT, 2021[27]).

В США Бюро трудовой статистики (BLS) в 2017 году восстановило обследование временных работников (Contingent Work Survey, CWS) — дополнение к национальному ежемесячному обследованию рабочей силы, прекращённое в 2005 году. В 2017 году BLS ввело два новых вопроса об «электронно-опосредованной работе» для измерения участия в платформенной экономике. Интервью проводились по телефону с использованием отчётного периода «последняя неделя». 3,3% респондентов (из 46 000 опрошенных) ответили положительно на предложенные ситуации, описывающие электронно-опосредованную работу, однако было выявлено значительное количество ложноположительных ответов. После перекодировки данных только 1% рабочей силы был классифицирован как работающий через онлайн-посредников.

В Финляндии в 2017 году в OPCS был введён вопрос для оценки числа людей в возрасте 15–74 лет, получивших доход через цифровые платформы за последний год (Finland, 2017[28]). Результаты опроса примерно 43 000 респондентов показали, что 0,3% взрослых получили более 25% своего дохода от цифровых платформ. Вопрос относился к ограниченному числу конкретных цифровых платформ, включая некоторые непрофильные трудовые платформы, например Airbnb и национальные цифровые площадки для продажи подержанных товаров. Пилотные тесты до проведения опроса показали, что респонденты не всегда понимают, какие виды деятельности следует относить к платформенной занятости и доходам, полученным на цифровых платформах (Sutela, 2018[29]).

В Дании в 2017 году в OPCS были добавлены три вопроса о цифровых платформах с конкретными примерами цифровых трудовых платформ и платформ аренды жилья. Масштабное обследование охватило 18 000 случайно отобранных граждан Дании в возрасте 15–74 лет. Интервью проводились в смешанном формате — онлайн и по телефону. Опрос показал, что только 1% рабочей силы получил доход от работы через платформы за последние 12 месяцев (Ilsøe и Larsen, 2020[30]).

В Швейцарии в 2019 году в OPCS был добавлен специальный модуль о «работе через интернет-платформы» (Swiss Federal Statistical Office, 2020[31]). Он показал важность учёта когнитивных искажений при формулировке вопросов. Реализация модуля подтвердила необходимость проверок на правдоподобие, основанных на отработанных часах, доходах, указанных на платформах и дополнительных комментариях интервьюеров для контроля ложноположительных ответов. Результаты опроса ~11 500 респондентов показали, что 1,6% населения в возрасте 15–89 лет предоставляет услуги через платформы в Швейцарии, включая аренду жилья и продажу товаров. Если исключить эти два вида деятельности, занятость на цифровых платформах составила 0,4% от общей численности населения.

В Сингапуре ежегодно в дополнение к OPCS включаются вопросы для учёта самозанятых, работающих через цифровые платформы. Это касалось платформ, выступающих посредниками между заказчиками и работниками, выполняющими сдельную или разовую работу. В 2020 году 3,6%

рабочей силы оказались регулярными самозанятыми, выполнявшими задания через онлайн-платформы сопоставления, либо в качестве основной занятости, либо дополнительно, за годовой отчётный период. С ростом приложений для райдшеринга (попутного извоза) и доставки товаров большинство работников таких платформ предоставляли услуги, связанные с транспортировкой грузов и пассажиров.

### *Опросы ИКТ*

Ряд национальных статистических ведомств стран – членов ОЭСР провели пилотные обследования для измерения числа потребителей и работников, использующих цифровые трудовые платформы (см. таблицу 4.2). Первые попытки были сосредоточены на использовании цифровых платформ потребителями и включались в обследования использования ИКТ (например, Евростата). Более недавно в обследования по использованию Интернета в Канаде, США и в общеевропейское обследование 2018–2019 гг. были включены вопросы о том, участвовали ли респонденты в занятости на цифровых платформах. Хотя полученные оценки не сопоставимы между странами, они показывают разнообразие подходов к решению вопросов предоставления определений респондентам и установления подходящих отчётных периодов. Помимо межстрановых различий, есть и значительные расхождения с результатами опросов, проводимых частными организациями (см. выше). Некоторые различия в оценках использования платформ связаны с различиями в методологиях и определениях между странами и во времени.

В Канаде в 2018 и 2020 гг. в обследование использования Интернета был включён подробный модуль об онлайн-работе. Результаты 2018 года показали, что среди пользователей Интернета 8% использовали его для получения дохода. Из них 14,1% получали доход через онлайн-фриланс, а 6,1% — через платформенные P2P-сервисы.

В США дополнительный модуль к CPS — Computer and Internet Use Supplement (CIUS) — включает вопрос об онлайн-работе: предлагались ли собственные услуги для продажи через Интернет. Оценки за ноябрь 2019 года показали распространённость 7,6% среди пользователей Интернета, по сравнению с 6% в ноябре 2017 года.

Евростат в 2018 и 2019 гг. включил два вопроса в обследование Community Survey on ICT Usage in Households and by Individuals. На европейском уровне результаты не публиковались, так как были признаны ненадёжными из-за малого размера выборки и ограниченного понимания респондентами концепции занятости на цифровых платформах. Однако Словения и Швейцария опубликовали свои результаты, которые подтверждают, что лишь небольшая доля населения получила оплачиваемую работу через посреднические сайты или приложения. Так, в 2019 году доля составила 2,1% в Швейцарии (среди лиц 15+) и 0,5% в Словении (среди лиц 16–74 лет). Для точного измерения занятости на цифровых платформах в рамках обследования ИКТ необходим небольшой специализированный модуль с несколькими вопросами, чтобы респонденты могли адекватно понять, о чём идёт речь. В настоящее время у опроса Евростата такой возможности нет, так как он охватывает широкий круг других тем. Кроме того, оценки показывают, что в каждой выборке будет попадать лишь небольшое число работников цифровых платформ, что затрудняет получение качественной статистики через такой тип официальных обследований.

### *Другие обследования*

В Австралии (McDonald и др., 2019[32]) по заказу правительства штата Виктория был проведён онлайн-опрос более 14 000 взрослых для изучения масштабов и характера занятости на цифровых платформах по стране. Опрос показал, что 7,1% респондентов работали через цифровую платформу или делали это в течение предыдущего года. На основе этих данных правительство Виктории выпустило отчёт о «работе по запросу», частью которой считается работа на платформах (The State of Victoria, 2020[33]), где были описаны условия труда работников цифровых платформ и даны рекомендации по их улучшению.

Во Франции Национальный институт статистики INSEE (Richet Damien, 2020[34]) провёл обследование индивидуальных предпринимателей, зарегистрировавшихся как «микропредприниматели» в 2018 году. Информационная система по новым предприятиям (Système d'information sur les nouvelles entreprises — enquête Micro-entrepreneurs) позволяет регулярно обследовать 56 000 новых микропредпринимателей во Франции для отслеживания развития нового поколения предприятий. Опрос показал, что каждый шестой (16%) из них работал через цифровую платформу, причём в транспортном секторе эта доля достигала двух третей. Около трети новых микропредпринимателей, работающих через цифровую платформу (свыше половины в транспортном секторе), заявили, что создали предприятие именно для этой цели. Этот вопрос продолжает включаться в последующие обследования (2019, 2021, 2022), при этом охват расширился: теперь он касается не только «микропредпринимателей», но и всех вновь созданных предприятий.

В Италии Национальный институт анализа государственной политики и инноваций (INAPP) добавил модуль о гиг-экономике в своё обследование 2018 года (Participation, Labour, Unemployment Survey, INAPP-PLUS). Телефонный опрос 45 000 взрослых показал, что 0,45% итальянцев (около 213 000 человек) предлагали услуги через цифровые платформы, посредничающие в труде, в течение года до опроса (Cirillo, Guarascio и Scicchitano, 2019[35]). Более ранний онлайн-опрос (Boeri и др., 2018[22]) на выборке 15 000 респондентов оценил более высокую долю — 2,6% рабочей силы, хотя там использовался другой отчётный период («неделя до опроса»).

Другие официальные ведомства рассматривают платформенных работников как подкатегорию «неформальных работников». В США обследование Федеральной резервной системы 2019 года Survey of Household Economics and Decision-making (SHED) включало раздел о внештатной экономике, охватывавший уход за детьми, уборку домов и райдшеринг (попутный извоз). Опрос, в котором приняли участие более 12 200 взрослых из репрезентативной выборки, показал, что в прошлом месяце 17% взрослых занимались каким-либо видом гиг-работы, хотя только 13% из них находили клиентов и получали оплату через приложение или цифровую платформу (Board, 2020[36]). В Канаде исследование, основанное на Canadian Survey of Consumer Expectations Банка Канады (Kostyshyna и Liu, 2019[37]), показало, что 18% респондентов выполняли неформальную работу, при этом около 35% из них использовали сайты и/или мобильные платформы в процессе работы. Однако небольшой размер выборки ограничивает репрезентативность исследования (Sung-Hee, Liu и Ostrovsky, 2019[38]).

## **Уроки, извлечённые из официальных опросов**

### *Разные подходы, помогающие респондентам понять платформенную занятость*

При постановке вопроса о том, является ли человек платформенным работником, важно, чтобы респонденты одинаково понимали, что такое платформенная занятость, а также чтобы определение охватывало широкий спектр видов деятельности, выполняемых через цифровые платформы, при этом чётко отделяя те, которые не должны к ним относиться. В пилотном обследовании Управления национальной статистики Великобритании (ONS) прямо использовалось выражение «найти работу на цифровой платформе», однако многие респонденты плохо понимали этот термин. Другие статистические ведомства пошли по пути предоставления определения занятости на цифровых платформах, приведения примеров таких платформ или ограничения вопросов узким кругом цифровых платформ, например только сервисами райдшеринга (см. Приложение 4.A). Кроме того, порядок постановки вопросов и использование уточняющих вопросов также могут влиять на результаты (Abraham и Amaa, 2018[39]).

И Бюро трудовой статистики США (в CWS 2017 года), и McDonald и др. (2019[32]) (в обследовании, проведённом в Австралии) включали подробное описание платформенной занятости. Подобное описание подходит для разовых обследований, сосредоточенных на нестандартных формах занятости, но может быть слишком громоздким, если его включать в регулярные опросы, такие как HANDBOOKONMEASURINGDIGITALPLATFORMEMPLOYMENTANDWORK©OECD/ILO/EUROPEANUNION2023

ежемесячные или ежеквартальные ОРС.

Хотя в CWS прямо не упоминаются цифровые платформы, в вопросе говорится о поиске работы (выполняемой очно) «через компании, которые напрямую связывают [работников] с клиентами с помощью сайта или мобильного приложения». Таким образом, описание охватывает как работников, считающих себя самозанятыми, так и тех, кто считает себя наёмными сотрудниками платформы. Дополнительно указывается, что приложение или сайт координируют оплату услуги. Формулировка направлена на то, чтобы снизить вероятность включения капиталоемких услуг (например, сдачи жилья), поскольку речь идёт о «коротких заданиях или работах». Однако респонденты могли по-разному понимать, что считать коротким сроком, и могли исключать фриланс. Вопрос содержит примеры перевозки, домашней работы или онлайн-заданий, но не называет конкретные платформы. Несмотря на это, многие респонденты неправильно понимали определение, отвечая «да», даже если они просто использовали компьютер или приложение в своей работе. После перекодировки данных (например, исключения явно ошибочных ответов, включая парикмахеров, заявивших, что они работают полностью онлайн) оценка числа работников цифровых платформ снизилась с 3,3% до 1% (Bureau of Labor Statistics, 2018[40]).

В других опросах, например в ОРС Дании, используются значительно более короткие вопросы, но остаётся сомнение, дают ли они респондентам чёткое понимание занятости на цифровых платформах. Датский опрос спрашивает, зарабатывали ли респонденты деньги, «выполняя работу через сайты или приложения» (Ilsøe и Madsen, 2017[41]). В обследовании Евростата 2018 года об использовании ИКТ в домашних хозяйствах и среди отдельных лиц использовалось упоминание «посреднических» сайтов или приложений. Однако остаётся вопрос, одинаково ли респонденты понимают термин «посреднические». Хотя Евростат не требует, чтобы работа выполнялась через приложение или сайт, в опросе явно исключены агентства по трудоустройству. Тем не менее проверки на достоверность (например, просьба назвать конкретную платформу) показали, что респонденты плохо поняли вопрос, из-за чего Евростат решил не публиковать результаты.

Некоторые обследования добиваются большей ясности, разделяя вопросы для цифровых платформ, предлагающих товары и услуги, и для тех, которые посредничают в труде. Например, в Канадском обследовании использования Интернета упоминается шесть категорий цифровых платформ, из которых респондент может выбрать. Опрос Survey of Households Economics and Decision-making (SHED) Федеральной резервной системы США аналогично предлагает шесть категорий деятельности. Однако категория «вождение или райдшеринг» сопровождается примерами цифровых платформ, а в категории «другие оплачиваемые личные задачи, такие как доставка» остаётся неясным, включает ли респондент услуги, опосредованные цифровыми платформами. Аналогично, респонденты могли не включить услуги, оказываемые лично (например, мелкий ремонт), в категорию «оплачиваемая работа онлайн». В ОРС Швейцарии 2019 года были предусмотрены четыре фильтра: сдача жилья, услуги такси, продажа товаров и предоставление других услуг. В Дании ОРС разделяет вопросы для тех, кто заработал деньги «выполняя работу», и тех, кто сдавал недвижимость, тогда как канадский ОРС прямо упоминает сервисы такси и аренды жилья (исключая все остальные цифровые платформы). В то же время в дополнительных модулях к обследованию CIUS в США и в обследованиях Статистики Финляндии различий между платформами аренды жилья и трудовыми платформами не делается.

Как отмечалось в главе 2, различные политические задачи и потребности пользователей могут требовать измерения платформенной занятости и трудовой деятельности. Для удовлетворения этого разнообразия целей необходима гибкость в определении концептуальных границ в зависимости от конкретной области интереса.

Большинство официальных опросов указывают конкретные примеры цифровых платформ, чтобы помочь респондентам понять, о чём идёт речь. Чаще всего упоминается Uber — он назван в опросах Канады, Дании, Финляндии и Швейцарии. Среди опросов, которые не приводят примеры, французский ОРС объединяет платформы и компании, направляющие клиентов к работнику

(«посредники», включая цифровые платформы) (Insee, 2018[42]), а Бюро трудовой статистики США использует подробное описание.

*Сопоставимость между странами требует единообразных формулировок вопросов, понятий и отчётных периодов*

Существуют также несколько незначительных различий в формулировках вопросов между обследованиями, однако опыт Швеции (State Public Reports, SOU) показывает, что это может существенно влиять на оценку числа платформенных работников (SOU, 2017[12]). Данные отличия состоят в следующем: спрашивается ли, предоставил ли респондент услугу или только предложил её; достаточно ли широк вопрос, чтобы охватить тех, кто занимается цифровой работой лишь эпизодически для дополнительного дохода; а также какой выбран отчётный период.

Почти все обследования спрашивают, предоставлял ли работник услугу, что предполагает совершение коммерческой сделки. Однако в CIUS США спрашивается, предлагалась ли услуга для продажи (а не предоставлялась), без уточнения, была ли совершена сделка. Аналогично, канадский ОРС спрашивает, «предлагал» ли респондент услугу (и не обязательно «предоставлял»), и не упоминает получение дохода. Это означает, что в выборку могли попасть респонденты, которые предлагали услугу, например, на благотворительных началах, без совершения коммерческой сделки.

Традиционно статистика занятости сосредоточена на основной работе респондента. Однако платформенная занятость даёт возможность получать дополнительный доход, не делая её «основной работой». Только французский ОРС исключает тех, для кого платформенная занятость является вторичной работой (с помощью фильтрующих вопросов). Напротив, исследование ФРС США учитывает только вторичный доход, тогда как в CWS США, в Канадском обследовании использования Интернета (2018) и в обследовании Евростата по использованию ИКТ (2018) респондента просят указать, выполнялась ли работа как основная или для получения дополнительного дохода. Аналогично, в специальном модуле ОРС Швейцарии респондентов просят уточнить, была ли услуга частью основной, второй или дополнительной занятости.

Связанная проблема при сопоставлении оценок числа работников цифровых платформ с другими категориями занятости — это используемый отчётный период. Обычно в ОРС спрашивают о статусе занятости респондента за прошлую неделю. Однако только в CWS Бюро трудовой статистики США задаётся вопрос о том, выполнял ли респондент работу на цифровых платформах за последнюю неделю. В отличие от этого, обследования Канады, Дании и Финляндии используют отчётный период в 12 месяцев. Более длительный период сильно увеличивает оценку числа платформенных работников и повышает долю тех, кто работает на платформах эпизодически. Таким образом, комбинация вопросов — сначала о том, была ли у респондента занятостью на цифровых платформах за последние 12 месяцев, а затем о том, работал ли он через платформу в течение последней недели — позволяет обеспечить сопоставимость с ОРС и одновременно учесть большее число нерегулярных работников цифровых платформ. Такой подход применяется в специальном модуле ОРС Швейцарии. Однако можно утверждать, что более релевантным показателем является количество отработанных часов, а не частота выхода на работу через платформу (Pesole и др., 2018[16]).

Таблица 4.2. Основные характеристики официальных опросов по измерению платформенной занятости

Страна	Время проведения опроса	Референтный период	Название опроса	Тип(ы) цифровых платформ	Формулировка вопроса	Объём выборки	Дано ли определени е цифровой платформенной занятости?	Приведены ли примеры цифровых платформ?	Есть ли ссылка на полученный доход?	Оценка распространённости цифровой платформенной занятости (%)
Австралия	21 марта — 21 апреля 2019	За последние 12 месяцев / когда-либо (до последних 12 месяцев)	Digital Platform Work in Australia - Prevalence, Nature and Impact	Цифровые трудовые платформы, цифровые платформы для продажи товаров и цифровые платформы для аренды активов	Получение дохода через цифровые платформы; аренда, лизинг, продажа или лицензирование через платформы	Около 15 000 человек	Да	Да	Да	7,1 % в настоящее время или за последние 12 месяцев получали доход, работая или предлагая услуги через платформы, и 6 % — ранее 12 месяцев
Канада	ноябрь 2015 — октябрь 2016	За последние 12 месяцев	LFS Fast Track Module – October 2016 collection	Цифровые трудовые платформы (локальные, основанные на местоположении)	Предлагали услуги по перевозке	Около 100 000 человек	Нет	Да	Нет	0,2 % (только P2P-сервисы перевозок)
Канада	2018	За последние 12 месяцев	Canada Internet Use Survey	Цифровые трудовые платформы, цифровые платформы для продажи товаров и цифровые платформы для аренды активов	Оказывали одноранговые (peer-to-peer) услуги или выполняли онлайн-фриланс через платформы	Около 26 000 человек	Нет	Да	Да	8 % среди пользователей интернета для получения дохода; среди получающих доход через интернет: 6,1 % через одноранговые платформенные сервисы и 14,1 % через онлайн-фриланс

<b>Канада</b>	2018 (регулярные вопросы CSCE и специальные вопросы в CSCE с 2018Q2 по 2018Q4)	Неизвестно	The Size and Characteristics of Informal ("Gig") Work in Canada	Цифровые трудовые платформы	Вопрос относится к «неформальной работе», а не к «платформенной работе» и включает список видов деятельности	2 000 человек (Canadian Survey of Consumer Expectations (CSCE), Банк Канады)	Нет	Да	Да	Неформальная работа как доля рабочей силы — 3,5 % (в пересчёте на полную занятость, среднее за 2018Q3–2018Q4). Около 35 % респондентов, занимающихся неформальной деятельностью, использовали сайты и/или мобильные платформы в ходе этой работы
<b>Дания</b>	январь — март 2017	За последние 12 месяцев	Denmark's Labour Force Survey	Цифровые трудовые платформы	Выполняли работу через веб-сайты или приложения (например, Uber)	Репрезентативная выборка 18 000 датчан	Нет	Да	Да	1,0 % (зарабатывали деньги, выполняя работу, найденную через веб-сайты или приложения)

Страна	Время проведения опроса	Референтный период	Название опроса	Тип(ы) цифровых платформ	Формулировка вопроса	Объём выборки	Дано ли определены цифровые платформы занятости?	Приведены ли примеры цифровых платформ?	Есть ли ссылка на полученный доход?	Оценка распространённости цифровой платформенной занятости (%)
Государства-члены ЕС	2018–2019	За последние 12 месяцев	Eurostat Community Survey on ICT Usage and e-commerce in Households and by Individuals	Цифровые трудовые платформы	Получали оплачиваемую работу с помощью посреднического веб-сайта или приложений	—	Нет	Да	Да	Результаты не были опубликованы из-за недостаточной надёжности
Финляндия	в течение 2017 года	За последние 12 месяцев	Finland's Labour Force Survey 2017	Цифровые трудовые платформы, цифровые платформы для продажи товаров и цифровые платформы для аренды активов	Получали доход через капитальные или трудовые платформы	12 000 человек ежемесячно. Подвыборка по платформенной занятости — 43 000 человек	Нет	Да	Да	7 % (получали доход через капитальные или трудовые платформы)
Франция	в течение 2017 года	За учетную неделю	Ad-Hoc module of the European LFS (6th wave sample)	«Посредники» (включая цифровые платформы без уточнений)	Самозанятые по основному месту работы, которые находят клиентов через платформу или посредника	3 700 самозанятых (выборка 6-й волны LFS «Enquête Emploi»)	Нет	Нет	Да	Около 7 % самозанятых и 0,8 % занятых используют платформу (полностью или частично)
Франция	ноябрь 2018 и ноябрь 2021	Неизвестно	(Richet Damien, 2020[34]), на основе опроса SINE Novembre 2018 и далее	Цифровые трудовые платформы	Работали через цифровую платформу	Микропредприниматели, зарегистрированные в первом полугодии 2018 (56 000)	Нет	Нет	Нет	16 % микропредпринимателей работают через цифровую платформу. Для 12 % это основной источник дохода, для 4 % — дополнительный

<b>Италия</b>	2018	За последние 12 месяцев	INAPP-PLUS	Цифровые трудовые платформы	Оказание работ и услуг через платформы, которые выступают посредниками	45 000 человек (жители в возрасте 18–74 лет)	Да	Да	Да	213 000 человек (0,49 % населения) являются работниками платформ
<b>Сингапур</b>	2020	За последние 12 месяцев	Labour Force Supplementary Survey on Own Account Workers	Цифровые трудовые платформы	Использовали онлайн-платформы для подбора заданий, чтобы получить работу	Около 4 200 человек в возрасте 15 лет и старше	Нет	Да	Да	3,6 % рабочей силы — постоянные самозанятые, которые брали работу через онлайн-платформы подбора

Страна	Время проведения опроса	Референтный период	Название опроса	Тип(ы) цифровых платформ	Формулировка вопроса	Объём выборки	Дано ли определены цифровые платформенной занятости?	Приведены ли примеры цифровых платформ?	Есть ли ссылка на полученный доход?	Оценка распространённости цифровой платформенной занятости (%)
Швейцария	2019	За последние 12 месяцев и за последнюю неделю	Internet-mediated platform work (Swiss LFS)	Цифровые трудовые платформы, цифровые платформы для продажи товаров и цифровые платформы для аренды активов	Четыре фильтрующих вопроса: сдача жилья в аренду / такси / продажа товаров / оказание других услуг	11 500 человек в возрасте от 15 до 89 лет	Да	Да	Да	Платформенная работа включает категории «такси» и «другое» — 0,4 % населения; при добавлении продажи товаров и аренды жилья — всего 1,6 % населения
Великобритания	—	За последние 12 месяцев	UK ONS (когнитивный/качественный пилотный опросник по цифровым платформам)	Цифровые трудовые платформы	Использовали онлайн-платформу для поиска работы	н/д	Нет	Нет	Да	н/д
США	май 2017	За учетную неделю	Bureau of Labour Statistics Contingent Worker Supplement	Цифровые трудовые платформы	Использовали платформу для выполнения заданий в цифровом или физическом формате	60 000 домохозяйств	Да	Нет	Да	1 % после перекодировки (3,3 % по исходным ответам)
США	ноябрь 2017 и 2019	За последние 6 месяцев	US CPS Computer and Internet Use Supplement	Цифровые трудовые платформы и цифровые платформы для аренды активов	Предлагали услуги через интернет	Около 106 000 человек (15 лет и старше)	Нет	Да	Нет	6 % (предлагали товары или услуги через интернет) в 2017; 7,6 % — в 2019

США	ноябрь–декабрь 2017	За последний месяц	FED Report on the Economic Well-Being of U.S. Households in 2017 (SHED)	Цифровые трудовые платформы, цифровые платформы для продажи и аренды товаров и активов	Дополнительный доход от онлайн-заданий или поездок через приложения райдшеринга	12 246 участников панели	Нет	Да	Да	4 % (оплата за выполнение онлайн-заданий) / 2 % (возждение через приложения райдшеринга)
-----	---------------------	--------------------	---	--	---	--------------------------	-----	----	----	--

Страна	Время проведения опроса	Референтный период	Название опроса	Тип(ы) цифровых платформ	Формулировка вопроса	Объем выборки	Дано ли определение цифровой платформенной занятости?	Приведены ли примеры цифровых платформ?	Есть ли ссылка на полученный доход?	Оценка распространённости цифровой платформенной занятости (%)
США	октябрь 2019	За последний месяц	Well-Being of U.S. Households in 2018 (SHED)	Цифровые трудовые платформы	Дополнительный доход от онлайн-заданий или поездок через приложения райдшеринга	11 316 участников панели	Нет	Да	Да	3 % (оплата за выполнение онлайн-заданий) / 2 % (вождение через приложения райдшеринга)
США	май 2020	За последний месяц	Well-Being of U.S. Households in 2019 (SHED)	Цифровые трудовые платформы	Дополнительный доход от онлайн-заданий или поездок через приложения райдшеринга	12 173 участников панели	Нет	Да	Да	2 % (оплата за выполнение онлайн-заданий) / 3 % (приложения райдшеринга)

Источник: Адаптированный from (ОЭСР, 2019<sup>[24]</sup>), Измерения платформ опосредованный работников, ОЭСР Цифровой Есопому Документы Постановление № 282, ОЭСР Публикации <https://doi.org/10.1787/170a14d9-en>.

## Использование альтернативных источников данных

Хотя официальные обследования, вероятно, являются наилучшим инструментом для оценки общего числа работников цифровых платформ и их характеристик, относительно небольшая численность таких работников означает, что размеры выборок слишком малы для получения качественной информации и анализа на более детализированном уровне (например, по социально-демографическим признакам). Кроме того, подобные обследования не позволяют получить сведения о прошлых тенденциях занятости на цифровых платформах. Альтернативные источники — административные данные или данные, предоставляемые самими цифровыми платформами, — могут полезно дополнять информацию, полученную из официальных обследований.

### **Административные данные**

Административные данные могут решить проблему малых выборок, снизить нагрузку на поставщиков данных и уменьшить стоимость сбора информации. Однако, поскольку административные данные не собираются для статистических целей, они могут иметь проблемы с оперативностью, релевантностью и точностью (Office for National Statistics (UK), 2016[43]). Кроме того, из-за отсутствия общепринятого определения и неоднозначности регулирования цифровых трудовых платформ, они могут не учитываться в ряде наборов данных. Например, приложения для вызова такси стирают границу между «поимкой машины на улице» и предварительным бронированием автомобиля с водителем, а многие сервисы используют пробелы в существующем регулировании рынка труда (Broecke, 2018[44]). Стремление цифровых платформ действовать в таких «размытых» регуляторных зонах создаёт препятствия для использования административных данных. Так, в Италии платформенные работники часто не имеют формальных трудовых договоров (Cirillo, Guarascio и Scicchitano, 2019[35]), а почти половина цифровых платформ официально не зарегистрированы в Национальном институте социального страхования (INPS, 2018[45]). Кроме того, источник дохода может быть неидентифицируем (например, если он указан как доход от самозанятости без дальнейшей детализации), или работники могут вовсе не указывать такую деятельность, если они рассматривают её как вторичную занятость или хобби. Трансграничный характер цифровых платформ ещё больше усложняет учёт, так как работники могут не сообщать о работе, выполненной для платформ, расположенных в другой стране. Наконец, поскольку системы администрирования различаются по странам, сопоставимость здесь ограничена.

Административные данные уже давали представление о временных работниках (например, о наёмных работниках, которые время от времени выполняют дополнительную работу для получения дохода), однако лишь немногие исследования различают работников цифровых платформ и более широкую группу нестандартных работников.

В США Collins и др. (2019[46]) использовали микроданные налоговой отчётности из Службы внутренних доходов (IRS), чтобы изучить роль внештатной работы, опосредованной цифровыми платформами. В частности, они рассмотрели налоговые данные самозанятых лиц, работающих на компании или выполняющих контракты, заключённые через компании. Эти формы занятости — подкатегория более широкой экономики фриланса — они назвали «онлайн-платформенной экономикой труда» (labour OPE). Авторы выяснили, что доля работников с платформенным доходом составляла около 1% рабочей силы в 2016 году. В соответствии с другими источниками, результаты показали, что занятость на цифровых платформах в основном является вторичной работой для получения дополнительного дохода. Collins и др. (2019[46]) также представили данные о числе платформенных работников платформ по штатам за 2016 год. Мое, Parrott и Rochford (2020[47]) обновили данные для штата Нью-Йорк, сопоставив ежегодный рост числа таких работников с ростом среднего числа поездок в режиме «по найму» в Нью-Йорке, выполняемых в основном водителями Uber и Lyft. В исследовании было оценено, что в Нью-Йорке около 150 000 платформенных работников, что составляет примерно 1,6% рабочей силы штата.

В Канаде Sung-Hee, Liu и Ostrovsky (2019[38]) предложили определение внештатной работы, специфичное для того, как формы занятости фиксируются в канадской налоговой системе, и оценили размер внештатной экономики на основе различных административных источников. Авторы также изучили характеристики внештатных работников, сопоставив административные данные с микроданными переписи населения 2016 года. Исследование показало, что с 2005 по 2016 годы доля внештатных работников в Канаде выросла с 5,5% до 8,2%. Однако их определение внештатных работников не ограничивалось лицами, работающими исключительно через цифровые платформы.

Партнёрство с цифровыми платформами может способствовать улучшению административных источников данных. Например, Налогово-таможенный департамент Эстонии (ETCB) заключил соглашение с двумя сервисами райдшеринга (попутного извоза) о передаче данных. Однако для этого водители должны дать согласие на передачу информации, что может приводить к выборочной предвзятости. Дания разрабатывает цифровое решение для декларирования доходов, полученных в экономике совместного потребления. Налоговая служба Мексики (SAT) приняла правила, по которым водители должны пройти официальную сертификацию перед регистрацией на платформе (OECD, 2018[48]). Во Франции с 2019 года цифровые платформы обязаны сообщать налоговым органам о годовом валовом доходе, который пользователь получает на платформе, а в Бельгии платформы обязаны как удерживать налоги, так и передавать информацию налоговым органам (HM Revenue and Customs, 2018[49]; European Commission, 2017[50]). По мере того, как страны разрабатывают системы отчётности для получения данных о доходах с платформ, целесообразно рассмотреть гармонизацию этих систем на уровне ЕС, чтобы снизить нагрузку на платформы, работающие в разных юрисдикциях, и повысить уровень соблюдения требований (Ogembo и Lehdonvirta, 2020[51]). Дополнительный аспект, который следует учитывать: законодательство может распространяться только на цифровые платформы, официально зарегистрированные в стране. Если платформы, предоставляющие услуги очно, чаще всего зарегистрированы в национальных бизнес-реестрах, то к платформам, посредничающим в полностью цифровых услугах, это относится далеко не всегда.

### ***Большой данные и сбор данных в сети***

Использование некоторых альтернативных больших наборов данных также может дать полезное понимание характеристик платформенных работников. Harris и Krueger (2015[52]) оценили число платформенных работников в США в 0,4% от общей занятости, используя данные о числе водителей Uber и масштабируя их по общему количеству поисковых запросов Google для 26 трудовых платформ (относительно числа запросов для Uber). Тем же методом было рассчитано, что в конце 2015 года активными работниками платформ в ЕС были всего лишь 0,05% работников (Groen и Maselli, 2016[53]).

Используя данные банковских счетов лиц, получавших выплаты от цифровых платформ, экономисты JP Morgan Chase исследовали характеристики платформенных работников на основе 39 млн текущих счетов Chase (Farrell и Greig, 2016[54]; Farrell, Greig и Hamoudi, 2018[55]). В соответствии с другими исследованиями они обнаружили, что около 1% работников (вдвое больше, чем в начале 2016 года) использовали цифровые платформы, зарабатывая в среднем менее 800 долларов США в месяц, при этом доходы пользователей транспортных приложений сократились вдвое с 2013 года. Также отмечался высокий уровень текучести: многие работники входили в сектор и быстро покидали его. Такая динамичность подчёркивает необходимость выбора подходящего отчётного периода при сравнении численности платформенных работников с другими секторами занятости. Koustas (2019[56]) использовал транзакционные данные крупного агрегатора финансовых операций и платёжного приложения для анализа того, как меняется баланс домашних хозяйств при начале работы в экономике фриланса. На основе данных о примерно 25 000 работников с 10 популярных цифровых платформ исследование показало, что переход к внештатной работе обычно предшествует снижению доходов от «не-внештатной» деятельности.

Сбор данных в сети (веб-скрейпинг) также можно использовать для оценки тенденций на отдельных сегментах рынка цифровых трудовых платформ. Индекс онлайн-труда (OLI) измеряет использование цифровых платформ, опосредующих онлайн-труд, во времени, по странам и профессиям; хотя он не даёт оценки абсолютного числа платформенных работников, но фиксирует тенденции. Индекс строится на основе отслеживания всех проектов и заданий, размещённых на выборке платформ, с помощью API и веб-скрейпинга. Индекс ограничен платформами, через которые процесс полностью цифровой: цифровое сопоставление работника и работодателя, цифровая оплата и цифровая передача результата. В выборку включены пять крупнейших платформ, для которых возможно было собирать данные во времени и которые обеспечивали не менее 70% всего трафика на онлайн-трудоустройство платформы (по данным Alexa) (Kässi и Lehdonvirta, 2018[57]). Текущая выборка ограничена англоязычными платформами.

Однако данные, предоставляемые платформами, могут иметь такие же проблемы, как и административные данные (например, число зарегистрированных пользователей может быть выше фактического числа активных) (Office for National Statistics (UK), 2016[43]). Кроме того, методы вроде веб-скрейпинга вызывают опасения в части защиты данных и исследовательской этики. Поэтому такие данные могут лишь дополнять, но не заменять обследования.

### ***Данные с платформ как источник для анализа общих проблем рынка труда***

Обширные данные о доходах и отработанном времени на цифровых платформах также могут служить ресурсом для изучения общих проблем рынка труда, выходящих за рамки оценки масштабов платформенной занятости. Это показано в исследовании Cook и др. (2018[58]), где данные о более чем миллионе водителей использовались для анализа гендерного разрыва в оплате труда, разложенного на основные компоненты, такие как меньшая готовность женщин работать в «неудобные» часы (возможно, из-за домашних обязанностей или опасений за безопасность при перевозке пассажиров ночью).

### **Итоги: совпадения и различия**

На сегодняшний день применялись разные методы для измерения числа и характеристик платформенных работников, хотя различия в определениях и методологиях ограничивают их сопоставимость. Эти методы служат разным целям, и каждый из них имеет свои сильные и слабые стороны (см. сводку в таблице 4.3). Выбор метода зависит от исследовательских целей, имеющихся ресурсов и компромиссов, с которыми сталкиваются статистические ведомства или исследователи.

Первое ключевое наблюдение: измерение одного и того же понятия платформенной занятости в национальных и международных обследованиях необходимо для внутренних и международных сопоставлений. Как показал данный обзор, терминология и определения пока не гармонизированы между странами.

Для обследований основной проблемой является обеспечение того, чтобы респонденты одинаково понимали смысл платформенной занятости. Чтобы получать сопоставимую статистику во времени, необходимо, чтобы респонденты воспринимали вопрос одинаково в каждом периоде. Хотя называние конкретных примеров цифровых платформ — простой способ донести смысл, это может быть проблематично, так как платформы выходят и уходят с рынка. Поэтому важно давать чёткое определение цифровой платформы вместе с примерами, но при этом избегать слишком длинных вводных текстов, поскольку они повышают вероятность того, что респонденты их проигнорируют (Montagnier, P.; Ek, I., 2021[59]).

Общая значимость темы платформенных работников для обследования определяет, какое место должно быть отведено формулировке понятного вопроса. Вместо излишне подробного определения платформенных работников лучше задать серию коротких вопросов, касающихся разных элементов платформенной занятости, чтобы интервьюер или последующий анализ могли

определить, следует ли классифицировать респондента как платформенного работника. Также можно использовать фильтрующие вопросы, чтобы выяснить характер работы — выполнялась ли услуга онлайн или лично. Такой подход позволяет обеспечить устойчивость обследования к изменениям в традиционной занятости, например, когда компании используют приложения для планирования рабочих часов.

Кроме определения и уточнения объекта обследования, внимание следует уделить и режиму проведения опроса, так как он влияет на результаты, внося ошибки охвата и измерения (см. рамку 4.1). Хотя онлайн-опросы могут быть подходящим инструментом для измерения платформенной занятости, они могут не быть репрезентативными для населения в целом. Телефонные или очные обследования, напротив, могут не охватить тех платформенных работников, кто отсутствует в национальных телефонных реестрах или недоступен в часы проведения опросов. При этом есть свидетельства, что респонденты отвечают более честно в самостоятельно заполняемых опросах, тогда как опросы в формате интервью могут давать более качественные результаты за счёт возможности уточнения и корректировки ответов. Также важны стоимость и сроки: очные обследования обычно дороже и занимают больше времени, чем онлайн-опросы. Соответственно, если бюджет ограничен или требуются быстрые результаты, онлайн-режим может быть предпочтительным.

В целом можно заключить, что не существует идеального или универсального метода проведения опросов для измерения платформенной занятости. Все существующие на данный момент методы имеют свои преимущества и недостатки, и в каждом конкретном случае необходимо определять, какой из них даст наилучший результат, то есть какие ограничения можно считать приемлемыми в зависимости от конкретных информационных потребностей.

Выбор отчётного периода влияет на то, какие группы работников будут учтены в опросе. Для исследователей, которых в первую очередь интересуют лица, регулярно занятые на цифровых платформах, уместен вопрос о выполнении такой работы в течение отчётной недели. Однако для того чтобы учитывать и эпизодическую занятость, требуется более продолжительный горизонт. Поэтому целесообразно задавать дополнительный вопрос о том, занимался ли респондент работой на цифровой платформе в последние 12 месяцев. Это позволит обеспечить большую сопоставимость с предыдущими опросами.

Когда целью является обеспечение сопоставимости с существующей трудовой статистикой, необходимо включать вопросы о платформенной занятости в обследования рабочей силы (ОРС), что гарантирует идентичные рамки выборки и одинаковый отчётный период (неделя, а не более длинный срок). Однако это, скорее всего, приведёт к менее качественным оценкам, так как респонденты, выполняющие подобную работу лишь изредка, с меньшей вероятностью будут учтены.

Разрозненность предоставляемых трудовых услуг является отличительной чертой занятости на цифровых платформах, которая обычно не встречается в традиционных формах труда. Поэтому особое внимание следует уделять порядку и фильтрации вопросов, чтобы было ясно, о каком эпизоде занятости на платформе идёт речь при ответах на последующие вопросы о характере работы или выполненных заданиях.

Для исследователей, интересующихся использованием цифровых платформ конкретными категориями работников (например, самозанятыми), можно использовать фильтрующие вопросы для выделения целевой группы, а затем формулировать уточняющие вопросы именно для неё (например, спрашивать у самозанятых, как они взаимодействуют с клиентами). Однако этот подход ограничивает сопоставимость данных с другими опросами.

Для исследователей, заинтересованных в межстрановых сопоставлениях, использование названий конкретных платформ в вопросах может быть проблематичным, так как не все платформы работают (или одинаково известны) во всех странах. Применение некоторых источников больших данных,

например Farrell и др. (2018[55]), позволяет уточнять исследовательские вопросы по мере появления новых платформ на рынке. Методы, основанные на веб-скрейпинге, могут столкнуться с проблемами сопоставимости во времени, так как список отслеживаемых платформ меняется. Кроме того, такие методы порождают вопросы защиты данных и исследовательской этики. Возможности использования административных данных также ограничены из-за различий в системах администрирования между странами. Поэтому именно опросы, скорее всего, останутся наилучшим инструментом для получения международно-сопоставимой статистики.

Хотя обследования рабочей силы (ОРС) могут быть оптимальным вариантом для оценки общей распространённости платформенной занятости, опросы по использованию ИКТ лучше подходят для анализа технологий и поведения пользователей в интернете. Однако опыт показал, что этот инструмент может быть не лучшим средством для получения описательной статистики из-за небольшого числа работников платформ, попадающих в выборку. Обследования использования времени (Time Use Surveys, TUS) обладают преимуществом: они могут фиксировать кратковременную или дополнительную занятость на платформах. Но пока такие вопросы в них не включаются, а сами обследования проводятся крайне редко. Наконец, обследования доходов подходят для анализа того, какую долю дохода человек получает от трудовой деятельности на платформах. Однако для учёта этого явления необходимо включение дополнительных вопросов.

Таким образом, хотя использование официальных обследований, таких как ОРС, может давать более точные оценки общей распространённости занятости на цифровых платформах, небольшие размеры выборок снижают их пригодность для анализа характеристик работников платформ. Даже при больших объёмах выборки ОРС статистическая точность в отношении небольших групп, таких как работники платформ, остаётся ограниченной. Это ещё более характерно для обследований использования ИКТ, где выборка меньше, чем в ОРС. Кроме того, сама природа платформенной занятости (сдельная работа) плохо согласуется с концепциями, лежащими в основе ОРС. Поэтому другие источники (специализированные опросы, административные данные или большие данные) являются полезным дополнением. Пока возможности использования административных данных ограничены, но они могут расширяться по мере того, как налоговые органы будут заключать соглашения об обмене данными с платформами.

Кроме того, использование онлайн-опросов может снизить затраты (хотя и ценой снижения точности и появления ошибок выборки), что позволит охватить большее число респондентов. Такие подходы могут дополнять официальные обследования, которые, в свою очередь, можно использовать для проверки точности других методов и калибровки их результатов.

На основе данного обзора потенциальные следующие шаги включают: формулирование вопросов для включения в различные официальные обследования (например, регулярные ОРС и их специальные модули); выбор наиболее подходящего инструмента (и частоты) для изучения разных аспектов явления. Так, короткий список вопросов в основных (ежемесячных или квартальных) ОРС может использоваться для мониторинга динамики платформенной занятости. Более длинный перечень вопросов в менее частых приложениях к обследованиям (например, спецмодулях ОРС, TUS или обследованиях доходов) может быть более подходящим для анализа разнообразия и регулярности выполняемых задач, а также характеристик работников и источников их дохода. Наконец, перед включением таких вопросов в обследования может потребоваться больше экспериментов с порядком их постановки и использованием уточняющих вопросов. Эти вопросы и дополнительные методологические рекомендации подробно рассматриваются в главе 5.

Природа труда и способы использования цифровых платформ быстро меняются. Границы между различными трудовыми отношениями и их правовым статусом размываются, как и восприятие работниками своих занятий. Это осложняет точное измерение динамики платформенной занятости. Хотя оптимального подхода пока не существует, в этой главе предлагается смешанный метод, сочетающий несколько инструментов измерения (обследования населения, специальные опросы, административные данные, веб-скрейпинг и др.).



Таблица 4.3. Обзор источников и методов оценки численности и характеристик платформенной занятости

Метод / источник	Цель / наилучшее применение	Примеры показателей	Преимущества	Недостатки	Дополнительные комментарии
<b>Официальные опросы</b> Опрос рабочей силы	<ul style="list-style-type: none"> <li>Оценка доли рабочей силы, занятой на цифровых платформах, и мониторинг динамики с течением времени</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Доля рабочей силы, занятой в электронно опосредованной работе</li> <li>Доля рабочей силы, получающей доход от работы через платформы</li> <li>Доля самозанятых, занятых на цифровых платформах</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Та же выборочная совокупность, что и в общих статистических данных по рынку труда, что может обеспечить сопоставимость с общими данными по рынку труда и дать точные оценки общей распространённости платформенной занятости</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Трудности в отслеживании платформенных работников, так как фокус сделан на основной работе респондента. Может быть ненадёжным для учёта побочной занятости и самозанятых, а также не отражать разнообразие типов трудовых договоров</li> <li>Природа платформенной занятости (задания) может не соответствовать концепциям, лежащим в основе обследований рабочей силы (работа/профессия как совокупность задач)</li> <li>Малое абсолютное число платформенных работников может затруднить анализ их характеристик</li> <li>Использование в качестве опорного периода прошлой недели не позволяет выявить эпизодических работников</li> <li>Трудности и различия в понимании вопроса могут приводить к ненадёжным или завышенным результатам</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Необходимо гармонизировать определение и охват для обеспечения сопоставимости</li> <li>Респонденты должны одинаково понимать, что такое платформенная занятость</li> <li>Упоминание конкретных платформ помогает, но снижает сопоставимость во времени и между странами, а также даёт консервативные оценки</li> <li>Предоставление подробного описания платформенной занятости помогает, но затрудняет проведение регулярных опросов</li> <li>Можно использовать фильтрующие вопросы для определения, является ли респондент платформенным работником</li> <li>Формулировка вопросов должна быть согласованной (предлагать к продаже / предоставлять услугу) и достаточно широкой, чтобы охватывать также побочную занятость</li> </ul>

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Небольшие различия в формулировках вопросов могут сильно влиять на оценку численности работников платформ</li> </ul>	
Опрос использования ИКТ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Оценить долю пользователей интернета, занятых на цифровых платформах</li> <li>• Использование технологий и онлайн-поведение</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Доля пользователей интернета, использующих интернет для предложения своих услуг / получения оплачиваемой работы / заработка дохода</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Та же выборка, что и для статистики по ИКТ, что обеспечивает сопоставимость с другими аспектами онлайн-активности и цифровой экономики</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Небольшой размер выборки в сочетании с малым абсолютным числом платформенных работников снижает надежность результатов</li> <li>• Трудности и различия в понимании вопроса могут приводить к ненадежным результатам или завышению оценок</li> </ul>	
Опрос доходов	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Определить долю дохода, полученного от работы на цифровых платформах</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Следует разработать отдельный модуль по доходам, получаемым через цифровые платформы</li> </ul>
Опрос использования	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Определить долю времени, затрачиваемого на деятельность, связанную с платформенной работой (как вторичной деятельностью)</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Проводится нечасто</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Следует разработать отдельный модуль по учету времени, затрачиваемого на соответствующую онлайн-деятельность</li> </ul>

**Опросы неофициальных организации**

Специализированный (Ad-hoc) опрос	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Предоставить информацию о характеристиках работников и об их условиях труда/занятости</li> <li>• Оценить долю населения, занятого на цифровых платформах</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Доля и характеристики взрослого населения, предоставляющ его услуги через цифровые платформы</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Более гибкие по сравнению с официальными опросами — могут включать больше вопросов и охватывать более широкий круг аспектов платформенной занятости (как количественных, так и качественных)</li> <li>• Более низкая стоимость онлайн-опросов</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Возможные ошибки выборки и отбора (избыточная представленность онлайн-работников среди респондентов) Возможные ошибки измерения, связанные с методом опроса (очное / CATI / онлайн / бумажная форма)</li> <li>• Денежные вознаграждения, предоставляемые респондентам, могут искажать результаты</li> <li>• Указанные искажения снижают сопоставимость</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Высокая разнородность методик, низкая сопоставимость между исследованиями</li> </ul>
-----------------------------------	--	--	---	--	---

**Альтернативные источники данных**

Административные данные (налоговые данные)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Оценить число платформенных работников и их доходы</li> <li>• Изучить отдельные аспекты платформенной занятости (например, гендерные различия в оплате труда)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Доля работников, получающих доход от занятости на цифровых платформах</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Нет проблем с размером выборки и методиками</li> <li>• Меньшая нагрузка на поставщиков данных</li> <li>• Низкая стоимость сбора данных</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Данные изначально собираются для других целей — возможны проблемы с актуальностью, релевантностью и точностью</li> <li>• Часто не отделяют платформенную занятость от других нестандартных форм (могут включать гиг-работу вне платформ)</li> <li>• Различия в административных системах стран</li> <li>• Возможное занижение из-за размытых границ регулирования, трансграничного характера платформ, недостаточной отчетности со стороны работников и если источник дохода не идентифицируется</li> </ul>	
Big data (Большие данные)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Дать заключение о количестве платформенных работников, например, по данным банковских счетов</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Доля работников, использующих цифровые платформы, и их доходы</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Надёжные результаты</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Результаты не являются репрезентативными</li> <li>• Нет доступа к исходным (частным) данным</li> </ul>	

Сбор данных в сети (веб-скрейпинг)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Для специфических целей, например:</li> <li>• Мониторинг тенденций спроса и предложения онлайн-фриланс-работы</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Количество открытых, завершённых и новых вакансий, размещённых на (выбранных) цифровых платформах</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Обновления в реальном времени</li> <li>• Сопоставимость во времени</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Может быть сложно масштабировать (например, с англоязычных платформ на платформы на других языках)</li> <li>• Даёт скорее тренды, чем абсолютные значения</li> <li>• Этические вопросы (данные используются не по назначению, на которое было дано согласие)</li> </ul>	

*Примечание: \*Включает иллюстративные примеры, основанные на рассмотренных исследованиях.  
Источник: подготовлено Direktoratом по науке, технологиям и инновациям ОЭСР (OECD STI).*

# Приложение 4.А. Вопросы, задаваемые в опросах

## Приложение Таблица 4.А.1. Вопросы, задаваемые в опросах частных агентств

Опрос и охваченные страны	Вопросы (или метод отбора)
<p>Alsos и др. (2017) — Норвегия</p>	<p><b>Вопросы (или метод отбора):</b> В последнее время много внимания уделяется компаниям, которые используют приложения и веб-сайты для предоставления работы и услуг. Это обычно называют «экономикой совместного потребления».</p> <p>Ниже приведён список таких компаний. Выполняли ли вы какие-либо задания или оплачиваемую работу через одну или несколько из следующих компаний за последние 12 месяцев?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Uber</li> <li>• Foodora</li> <li>• weClean</li> <li>• Upwork</li> <li>• Konsus</li> <li>• NaXi</li> <li>• FINN småjobber</li> <li>• Другое _____</li> <li>• Нет</li> </ul> <p><b>Вопрос 3-го раунда:</b></p> <p>В последнее время много внимания уделяется компаниям, которые используют приложения и веб-сайты для предоставления работы и услуг. Это обычно называют «экономикой совместного потребления».</p> <p>За последние 12 месяцев выполняли ли вы что-либо из следующего...</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Работали курьером на велосипеде в Foodora?</li> <li>2. Работали уборщиком в WeClean?</li> <li>3. Работали на Upwork или Konsus?</li> <li>4. Работали водителем в NaXi?</li> <li>5. Выполняли работу, найденную на FINN småjobber?</li> <li>6. Выполняли работу, найденную на Mitt anbud.no?</li> <li>7. Сдавали жильё на AirBnb?</li> <li>8. Выполняли задания, найденные на других сайтах или в приложениях?</li> </ol> <p>_____</p> <p>9. Нет, ничего из перечисленного</p>
<p>Bonin &amp; Rinne (2017) Германия</p>	<p>Даже если вы не занимаетесь этим сейчас, выполняли ли вы когда-либо работу за деньги по заказам, которые вы получили через интернет или приложение?</p>
<p>CIPD (2017) Великобритания</p>	<p><b>Вспоминая последние 12 месяцев</b>, какие из следующих видов деятельности вы выполняли через онлайн-платформу (например, веб-сайт) или приложение (например, мобильное приложение), чтобы заработать деньги? (Отметьте всё, что подходит)</p> <p>Предоставлял(а) транспортные услуги с использованием собственного автомобиля (например, Uber, BlaBlaCar и др.)</p> <p>Сдавал(а) свой автомобиль в аренду (например, EasyCar, Zipcar и др.)</p>

	<p>Сдавал(а) / делил(а) жильё (например, AirBnB, Tripping, HomeAway и др.)</p> <p>Доставлял(а) еду или товары (например, Deliveroo, City Sprint)</p> <p>Выполнял(а) краткосрочные задания через онлайн-платформы, которые связывают людей, ищущих услуги (например, TaskRabbit, Upwork, PeoplePerHour и др.)</p> <p>Продавал(а) созданные мной товары через онлайн-платформы (например, Etsy)</p> <p>Другая работа, организованная через онлайн-платформу (открытый ответ)</p> <p><b>Всё ещё вспоминая последние 12 месяцев:</b> какой вклад следующие виды деятельности внесли в ваш <b>общий доход от оплачиваемой работы за прошедший год?</b></p> <p>Предоставление транспортных услуг с использованием собственного автомобиля (например, Uber, BlaBlaCar и др.)</p> <p>Сдача собственного автомобиля в аренду (например, EasyCar, Zipcar и др.)</p> <p>Доставка еды или товаров (например, Deliveroo, City Sprint)</p> <p>Выполнение краткосрочных заданий через онлайн-платформы, которые связывают людей, ищущих услуги (например, TaskRabbit, Upwork, PeoplePerHour и др.)</p> <p>Другая работа, организованная через онлайн-платформу</p>
<p>Eurobarometer (2016) Европейские страны (связанные с Eurostat)</p>	<p><b>Коллаборативная платформа</b> — это интернет-инструмент, который обеспечивает совершение сделок между людьми, предоставляющими и получающими услуги.</p> <p>Их можно использовать для широкого круга услуг — от сдачи жилья и совместного использования автомобилей до мелких домашних работ.</p> <p><b>Предоставляли ли вы когда-либо услуги на таких платформах?</b></p> <p>1 — Нет, не предоставлял(а)</p> <p>2 — Предоставлял(а) услугу на одной или нескольких таких платформах один раз</p> <p>3 — Предоставляю услуги на таких платформах время от времени (примерно раз в несколько месяцев)</p> <p>4 — Предоставляю услуги на таких платформах регулярно (каждый месяц)</p> <p>5 — Другое</p> <p>6 — Ни одно из перечисленного</p> <p style="text-align: right;">DK/NA 7</p>
<p>Farrell, D. and F. Greig (2016), <i>Paychecks, Paydays, and the Online Platform Economy — Big Data on Income Volatility</i> Фаррелл, Д. и Ф. Грейг (2016). <i>Зарплаты, дни выплат и экономика онлайн-платформ — большие данные о волатильности доходов</i></p>	<p>Вопросы не задавались. Основан напрямую на потоках доходов, поступающих с выбранных платформ. В 2016 году было выбрано 42 платформы.</p>
<p>Farrell, D. and F. Greig (2018), <i>The Online Platform Economy in 2018, Drivers, Workers, Sellers, and Lessons</i> Фаррелл, Д. и Ф. Грейг (2018). <i>Экономика онлайн-платформ в 2018 году: водители, работники, продавцы и уроки</i> — США <a href="https://www.jporganchase.com/content/dam/jpmc/jpmorgan-chase-and-co/institute/pdf/institute-ope-2018.pdf">https://www.jporganchase.com/content/dam/jpmc/jpmorgan-chase-and-co/institute/pdf/institute-ope-2018.pdf</a> США</p>	<p>Было выбрано 128 платформ по трём ключевым критериям: i) платформы напрямую соединяют независимых поставщиков и заказчиков; ii) осуществляют посредничество в оплате; iii) позволяют участникам свободно входить и выходить с рынка в любое время.</p>
<p>Huws, U., N. Spencer and S. Joyce (2016), <i>Crowd Work in Europe: Preliminary results from a survey in the UK, Sweden, Germany, Austria and the Netherlands</i> Хьюз, У., Н. Спенсер и С. Джойс (2016). <i>Краудворк в Европе: предварительные результаты опроса в Великобритании, Швеции, Германии, Австрии и Нидерландах</i></p>	<p>В опубликованном отчёте анкета не приводится.</p>
<p>Huws et al. (2019[6]) — 13 European countries Хьюз и др. (2019[6]) — 13 европейских стран</p>	<p>В опубликованном отчёте анкета не приводится.</p>

<p>Katz L. and Krueger A. (2016), <i>The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995–2015</i>          Кац, Л. и Крюгер, А. (2016). <i>Рост и характер альтернативных форм занятости в США, 1995–2015</i></p>	<p>— Продаёте ли вы напрямую клиентам на своей основной работе, на дополнительной работе или на обеих?          — Включает ли ваша прямая продажа товары или услуги?          — Работаете ли вы через посредника (например, Avon или Uber) при прямой продаже?          — Используете ли вы онлайн-посредника (например, Uber или TaskRabbit) для поиска клиентов?</p>
<p>Le Ludec, Tubaro and Casilli (2019[8]) — France          Ле Людек, Тубаро и Касилли (2019[8]) — Франция</p>	<p>В опубликованном отчёте анкета не приводится.</p>
<p>Leranjuuri, K. (2018[5])          Лепанджури, К. (2018[5])          Великобритания</p>	<p>Подробная анкета не предоставлена.</p>
<p>Manyika, J. et al. (2016), <i>Independent work: Choice, necessity, and the gig economy</i> — United States and EU-15 countries          Маника, Дж. и др. (2016). <i>Независимая работа: выбор, необходимость и гиг-экономика</i> — США и страны ЕС-15</p>	<p>Подробная анкета не предоставлена.</p>
<p>Pesole, A. et al. (2018), <i>Platform Workers in Europe</i>, Publications Office of the European Union          Пезоле, А. и др. (2018). <i>Платформенные работники в Европе</i>, Издательское управление Европейского союза</p>	<p>Получал ли респондент когда-либо доход от:          — предоставления услуг через онлайн-платформы, где исполнитель и клиент сопоставляются в цифровом формате, оплата проводится через платформу в цифровом виде, а работа является независимой от местоположения и выполняется онлайн; или          — предоставления услуг через онлайн-платформы, где исполнитель и клиент сопоставляются в цифровом формате, оплата проводится через платформу в цифровом виде, но работа выполняется на месте</p>
<p>Pew Research Center (2016), <i>Gig Work, Online Selling and Home Sharing</i> — United States          Исследовательский центр Pew (2016). <i>Внештатная работа, онлайн-продажи и совместное использование жилья</i> — США</p>	<p>Некоторые люди находят оплачиваемую работу или задания, напрямую связываясь с людьми, которые хотят их нанять, с помощью определённых типов веб-сайтов или мобильных приложений. Эти сайты требуют, чтобы работники создавали пользовательский профиль для поиска и принятия заданий, а также координируют оплату после завершения работы.          За последний год получали ли вы деньги, выполняя задания через такие веб-сайты или мобильные приложения (например, перевозка людей из одного места в другое, уборка чьего-либо дома или выполнение онлайн-заданий)? (Да/Нет)          Какие виды работ или заданий вы выполняли за последний год с помощью этих сервисов?          Извоз в рамках сервиса заказа поездок (например, Uber или Lyft)          Покупка или доставка бытовых товаров          Выполнение заданий онлайн (например, участие в опросах или ввод данных)          Уборка чьего-либо дома или стирка белья          Другое</p>

SOU (2017)  
Швеция

В каких из перечисленных (если в каких-либо) видов деятельности вы лично когда-либо выполняли оплачиваемую работу, используя веб-сайт или мобильное приложение?

1. Предоставление услуг извоза или такси за плату, с поиском пассажиров через веб-сайт или приложение, например Uber или BlaBlaCar
2. Предоставление профессиональных услуг, таких как консультирование, юридические консультации, бухгалтерские услуги, через веб-сайт или приложение, например UpWork, PeoplePerHour или Freelancer
3. Предоставление творческих или IT-услуг, таких как написание текстов, графический дизайн или веб-разработка, через веб-сайт или приложение, например UpWork, Freelancer, PeoplePerHour, Fiverr или Toptal
4. Предоставление административных услуг, таких как ввод данных или «клик-работа», через веб-сайт или приложение, например Clickworker, PeoplePerHour или Freelancer
5. Предоставление квалифицированных рабочих услуг, таких как сантехнические, строительные, электромонтажные работы или плотницкие работы, через веб-сайт или приложение, например Rated People, MyBuilder или TaskRabbit
6. Предоставление персональных услуг, таких как уборка, переезд или мелкий бытовой ремонт, через веб-сайт или приложение, например TaskRabbit, Hassle или Handy
7. Предоставление услуг доставки или курьерских услуг через веб-сайт или приложение, например Deliveroo, UberEATS или Just Eat

Источник: ОЭСР СТИ проработка.

## Приложение Таблица 4.A.2. Вопросы, задаваемые в официальных опросах

Опрос	Вопросы
<p>Опрос <i>Australians and the Gig Economy Survey</i> — <i>Распространённость и характеристики работы на цифровых платформах в Австралии</i> (2019)</p>	<p>Вопросы касаются получения дохода через цифровые платформы; аренды, лизинга, продажи или лицензирования через платформы; опыта работы на платформах (например, период, частота, количество часов в неделю, воспринимаемая значимость дохода, причины работы или предоставления услуг через цифровые платформы); подробностей об основной используемой цифровой платформе (название, тип выполняемой работы или предоставляемых услуг, способы оплаты, размер оплаты в час, количество часов в неделю и доля времени, затрачиваемого на неоплачиваемые задачи и т.д.); сведений о функциях и характеристиках регулирования платформы (например, абонентская плата, страхование, рейтинги клиентов, процесс разрешения споров и т.д.).            Подробная анкета приведена на стр. 85–97 <a href="#">публикации</a>.</p>
<p>Опрос рабочей силы Канады (<i>Canada LFS</i>), модуль <i>LFS Fast Track</i> — сбор данных за октябрь 2016 года</p>	<p>За последние 12 месяцев предлагали ли вы услуги по перевозке пассажиров, такие как Uber, Lyft и т.п.?            За последние 12 месяцев предлагали ли вы услуги по сдаче частного жилья, такие как AirBnb, Flipkey и т.п.?</p>
<p>Опрос по использованию интернета в Канаде (<i>Canada Internet Use Survey</i>, 2018)</p>	<p><b>Онлайн-работа</b>            За последние 12 месяцев использовали ли вы интернет для получения дохода? (Да / Нет)            Включите сюда доход, полученный через онлайн-доски объявлений.            Если Да:            Какой это был тип дохода?            Это был: основной источник дохода / дополнительный источник дохода            Каким способом вы получали этот доход за последние 12 месяцев?            (Выберите все подходящие варианты)            Онлайн-доски объявлений для продажи товаров (например, Etsy, Kijiji, Ebay)            Онлайн-доски объявлений для услуг (например, Kijiji, Craigslist)            Одноранговые (peer-to-peer) платформенные сервисы (например, Uber, AirBnb, AskforTask)            Онлайн-фриланс (например, Upwork, Freelancer, Catalant, Proz, Fiverr)            Крауд-микрозадачи (например, Amazon Mechanical Turk, Cloudflower)            Доход от рекламы (например, доход от YouTube или персональных блогов)            Другое            Какова ваша приблизительная оценка общего дохода, полученного через интернет за последние 12 месяцев?            Вы бы сказали:            Менее 200 долларов США            От 200 до менее 1 000 долларов США            От 1 000 до менее 10 000 долларов США            От 10 000 до менее 20 000 долларов США            От 20 000 до менее 50 000 долларов США            50 000 долларов США и более</p>

Опрос по использованию интернета в Канаде (*Canada Internet Use Survey*, обследование 2020 года, готовится к публикации)

### Онлайн-работа

Следующие вопросы относятся к работе или бизнесу, на которых вы обычно работали больше всего часов, если у вас было более одного места работы.

Какое из следующих утверждений лучше всего описывает ваше обычное место работы на вашей основной работе или в бизнесе?

Вы:

1: Работаете в фиксированном месте вне дома

2: Работаете вне дома без фиксированного места (например, извоз, выездные продажи)

3: Работаете дома (включая работу по тому же адресу, что и ваш дом, но в другой части вашей собственности)

Если не учитывать сверхурочную работу, работаете ли вы часть своих запланированных рабочих часов из дома? (Да / Нет)

За последние 12 месяцев выполняли ли вы какую-либо удалённую работу из следующих мест?

Из дома (Да / Нет)

Из коворкинга (Да / Нет)

Из других мест (Да / Нет)

Не выполнял(а) удалённую работу за последние 12 месяцев (Да / Нет)

За последние 12 месяцев использовали ли вы дома устройства с подключением к интернету, предоставленные вашим работодателем? (Да / Нет)

За последние 12 месяцев ожидал ли ваш работодатель, что вы будете использовать интернет для связи вне ваших обычных рабочих часов? (Да / Нет)

Следующий вопрос о деньгах, которые вы лично заработали онлайн за последние 12 месяцев.

Пожалуйста, помните, что ваши ответы будут строго конфиденциальными.

За последние 12 месяцев сколько вы лично заработали, выполняя следующие виды деятельности онлайн?

(Мин. = 0; Макс. = 99 999 999)

Продажа онлайн физических товаров, которые вы сделали или создали

Продажа услуг через онлайн-доски объявлений

Предоставление одноранговых (peer-to-peer) услуг по размещению (жилью) через платформы

Предоставление одноранговых (peer-to-peer) услуг по перевозке и доставке через платформы

Предоставление других одноранговых услуг через платформы

Онлайн-фриланс

Крауд-микрозадачи

Получение дохода через онлайн-рекламу и спонсированный контент

Другая деятельность

Denmark LFS  
Опрос рабочей силы Дании (*Denmark Labour Force Survey*)

За последние 12 месяцев зарабатывали ли вы деньги, выполняя работу через веб-сайты или приложения — например, через Uber? (Да / Нет)

За последние 12 месяцев зарабатывали ли вы деньги, сдавая в аренду своё жильё или имущество через веб-сайты или приложения — например, через Airbnb? (Да / Нет)

Eurostat, Community Survey on ICT Usage and e-commerce in Households and by Individuals, 2018  
Евростат: Общеввропейский опрос по использованию ИКТ и электронной коммерции в домохозяйствах и среди отдельных лиц (2018)

V8. За последние 12 месяцев получали ли вы оплачиваемую работу с помощью посреднических веб-сайтов или приложений (например, Upwork, TaskRabbit, Freelancer, Amazon Mechanical Turk)?

(*Веб-сайты агентств по трудоустройству не учитываются*)

Если ответ ДА — переходите к V8.1,

если НЕТ — переходите к C1.

V8.1. Если ответ ДА на V8: Уточните, пожалуйста, был ли доход от этой работы:

- основным источником вашего дохода
- дополнительным источником дохода

Finland LFS  
Опрос рабочей силы Финляндии (*Finland Labour Force Survey*)

За последние 12 месяцев работали ли вы или иным образом получали доход через следующие платформы:

1. Airbnb 2. Uber 3. Tori.fi 4. Huuto.net 5. Solved 6. Другая платформа 7. Ни одна из перечисленных

<p>France LFS (Ad Hoc Module 2017) Опрос рабочей силы Франции (<i>France Labour Force Survey</i>), дополнительный модуль 2017 года</p>	<p>Как вы в основном связываетесь со своими клиентами? (Можно выбрать несколько вариантов, если респондент не может указать один. Пункт 5 не зачитывать.)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Клиенты приходят в магазин или связываются с вами напрямую (по телефону, почте, через интернет и т.д.)</li> <li>• Клиенты обращаются через платформу или через стороннюю компанию, которая перенаправляет их к вам</li> <li>• Вы самостоятельно ищите клиентов / сами связываетесь с клиентами</li> <li>• Другое</li> </ul>
<p>France Dispositif SINE, Interrogations 2018 et suivantes Франция — система <i>SINE</i>, опросы 2018 года и последующих лет</p>	<p>31. Работаете ли вы через одну или несколько цифровых платформ по предоставлению услуг (например: пассажирские перевозки, доставка на дом, бытовые услуги, услуги или консалтинг для бизнеса и т.д.)? Один ответ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Да, это мой основной источник дохода</li> <li>• Да, но это дополнительная деятельность</li> <li>• Нет</li> </ul>
<p>Italy (INAPP-PLUS 2018) Италия — <i>INAPP-PLUS 2018</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• За последний год получали ли вы деньги, принимая задания через такие веб-сайты или мобильные приложения (например, перевозка людей из одного места в другое, доставка еды на дом, уборка чьего-либо дома или выполнение онлайн-заданий (НИТ))?</li> <li>• (Да / Нет / Без ответа)</li> <li>• Какие виды работ или деятельности вы выполняли за последний год с помощью этих сервисов? Вождение для сервисов поездок (например, Uber или Lyft) / Покупка или доставка бытовых товаров / Доставка еды / Выполнение онлайн-заданий (например, участие в опросах или ввод данных) / Уборка чьего-либо дома или стирка / Другое (указать) / Без ответа</li> <li>• Можете ли вы указать ваш чистый доход от этой работы в 2017 году?</li> <li>• Что из нижеперечисленного лучше всего описывает значение этого дохода для вас?</li> <li>• Он необходим, чтобы покрывать мои базовые потребности / Это важная часть моего бюджета, но не критичная / Это удобно, но я мог(ла) бы спокойно обходиться без него / Без ответа</li> </ul> <p>В какой форме вы оформлены юридически при оказании этих услуг? Постоянное и скоординированное сотрудничество (Co.Co.) / Разовое сотрудничество (с удержанием налога у источника) / Владелец бизнеса / Предприниматель / Собственное дело (налоговый номер НДС) / Франчайзинг / Дополнительная работа / Член кооператива или компании / Помощник в семейном бизнесе / Неформальные договорённости (без официального контракта) / Не знаю или не помню форму договора</p>
<p>Singapore Labour Force Supplementary Survey on Own Account Workers Сингапур — дополнительный опрос рабочей силы о самозанятых работниках (<i>Labour Force Supplementary Survey on Own Account Workers</i>)</p>	<p>Укажите, пожалуйста, какие онлайн-платформы для подбора заданий вы использовали за последние 12 месяцев для выполнения работы в качестве самозанятого (например, платформы для заказа поездок, доставки еды и т.п.)</p>

Switzerland – ad-hoc LFS module (2019) on “Internet-mediated platform work”

Швейцария — специальный модуль опроса рабочей силы (2019) по теме «Работа на интернет-платформах» (*ad-hoc LFS module on “Internet-mediated platform work”*)

Наконец, мы хотели бы задать вам несколько вопросов о новых формах работы.

Интернет-платформы и приложения сегодня открывают новые возможности для получения дохода.

Вы находите клиентов через платформу и, как правило, получаете оплату напрямую через неё.

За последние 12 месяцев сдавали ли вы комнату, квартиру или дом через интернет-платформу или приложение, например Airbnb или Flipkey?

За последние 12 месяцев предоставляли ли вы услуги такси через интернет-платформу или приложение, например Uber или Lyft?

За последние 12 месяцев продавали ли вы товары через интернет-платформу или приложение, например Ricardo или Ebay?

*(Ответьте «да» только если вы заранее собирали, покупали или производили товары специально для их последующей перепродажи)*

За последние 12 месяцев предоставляли ли вы другие услуги через интернет-платформу или приложение, например уборку, ремонтные работы, доставку или онлайн-программирование?

В какой сфере деятельности вы предоставляете эти платные услуги?

Уборка / Доставка еды / Перевозка и доставка товаров / Ремонтные работы / Программирование / онлайн-поддержка / Перевод / Ввод данных и текста / Веб- или графический дизайн / Другое / Не знаю / Без ответа

Предоставляли ли вы одну из этих платных услуг за последнюю неделю через интернет-платформу или приложение?

Сколько часов вы потратили на выполнение этой услуги или этих услуг за последнюю неделю? (количество часов / не знаю / без ответа)

Предоставляли ли вы эти платные услуги через интернет-платформу или приложение как часть своей основной работы или как дополнительную работу?

*(интервьюер: можно несколько вариантов)* — Основная работа / Дополнительная работа / Не знаю / Без ответа

Предоставляли ли вы эти платные услуги через интернет-платформу или приложение как часть основной, второй работы или как дополнительную работу?

*(интервьюер: можно несколько вариантов)* — Основная работа / Вторая работа / Дополнительная работа / Не знаю / Без ответа

Почему вы выбрали эту форму работы?

Дополнительная возможность получения дохода / Наиболее соответствует моей квалификации / Не нашёл(-а) традиционную работу / Гибкий график (днём, ночью, по выходным и т.п.) / Гибкое место работы (домашний офис, работа на ходу и т.п.) / Удобно совмещать с семейной жизнью / Удобно совмещать с учёбой / Другая причина: ... / Не знаю / Без ответа

Как давно вы предоставляете платные услуги через интернет-платформу или приложение?

Менее 1 года / От 1 до менее 2 лет / От 2 до менее 5 лет / 5 лет и более / Не знаю / Без ответа

Как часто вы предоставляете эти платные услуги через интернет-платформу или приложение?

Почти каждую неделю / Почти каждый месяц / Время от времени (несколько раз в год) / Однократно / Не знаю / Без ответа

В среднем сколько часов в неделю вы работали над этими платными услугами за последние 12 месяцев?

Количество часов / Не знаю / Без ответа

В среднем сколько часов в месяц вы работали над этими платными услугами за последние 12 месяцев?

Количество часов / Не знаю / Без ответа

Примерно сколько всего часов вы отработали за последние 12 месяцев на этих платных услугах?

Количество часов / Не знаю / Без ответа

Какой процент вашего дохода от основной работы составляет доход от этих платных услуг, предоставляемых через интернет-платформу или приложение?

	<p>Процент / Не знаю / Без ответа Какой процент вашего дохода от второй работы составляет доход от этих платных услуг, предоставляемых через интернет-платформу или приложение? Процент / Не знаю / Без ответа Можете ли вы указать свой ежемесячный валовой доход от этих платных услуг, предоставляемых через интернет-платформу или приложение? Доход / Не знаю / Без ответа Можете ли вы оценить свой ежемесячный валовой доход от этих платных услуг? До 250 швейцарских франков / 251–500 / 501–1000 / 1001–2000 / 2001–3000 / 3001–4000 / 4001–5000 / Более 5000 / Не знаю / Без ответа Можете ли вы указать свой годовой валовой доход от этих платных услуг, предоставляемых через интернет-платформу или приложение? Доход / Не знаю / Без ответа Можете ли вы оценить свой годовой валовой доход от этих платных услуг? До 3000 швейцарских франков / 3001–6000 / 6001–12000 / 12000–24000 / 24001–36000 / 36001–48000 / 48001–60000 / Более 60000 / Не знаю / Без ответа Как называется интернет-платформа или приложение, через которые вы предоставляете эти платные услуги? Airbnb / Flipkey / Uber / Lyft / Ebay / Ricardo / Другая интернет-платформа или приложение: ... / Не знаю / Без ответа</p>
<p>Switzerland, ICT usage survey 2017 and 2019, Enquêtes OMNIBUS TIC 2017 and 2019 Швейцария — опрос по использованию ИКТ 2017 и 2019 годов (ICT usage survey), Enquêtes OMNIBUS TIC 2017 and 2019</p>	<p>В 2017 году: За последние 12 месяцев выполняли ли вы оплачиваемую работу, используя какую-либо интернет-платформу или приложение в качестве посредника (например, TaskRabbit, Mechanical Turk, Freelancer и т.д.)? <i>(При необходимости поясните: не учитывайте сайты с объявлениями о вакансиях — только сайты, где работа выполняется и оплачивается по заданиям или поручениям)</i> 1. Да, как основную работу 2. Да, как вторичную или разовую работу 3. Нет 9. Не знаю / Без ответа</p> <p>В 2019 году: Следующий вопрос касается оплачиваемой работы, полученной через сайт или приложение. Это могут быть физические задания или услуги, передаваемые через интернет и выполняемые для частных лиц или для компаний. Следует учитывать любую работу, которая оплачивается по заданиям или поручениям, а не только самозанятость.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• За последние 12 месяцев получали ли вы оплачиваемую работу через какие-либо сайты или приложения, например TaskRabbit, Mechanical Turk, Freelancer, Upwork, Batmaid, Uber и т.д.?</li> <li>• <i>(Будьте внимательны: не учитывайте сайты с объявлениями о вакансиях и агентства по трудоустройству)</i></li> <li>• Был ли доход от этой работы вашим основным источником дохода?</li> </ul>
<p>US CPS Computer and Internet Use Supplement (2017 and 2019) США — дополнительный модуль CPS по использованию компьютеров и интернета (Computer and Internet Use Supplement, 2017 и 2019)</p>	<p>Предлагали ли вы свои собственные услуги для продажи через интернет (например, сдача жилья на Airbnb или работа водителем в Uber или Lyft)? Не включайте сюда продажу каких-либо товаров или личных вещей онлайн (например, одежды, обуви или изделий ручной работы).</p>

<p>US Federal Reserve (2018), Survey of Households Economics and Decision-making (SHED)          Федеральная резервная система США (2018) — Опрос домохозяйств по экономике и принятию решений (<i>Survey of Households Economics and Decision-making — SHED</i>)</p>	<p>За последний месяц получали ли вы оплату за выполнение каждого из следующих видов онлайн-работы или подработки?          Пожалуйста, не включайте виды деятельности, которые вы выполняете только в рамках своей основной работы.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Выполнение оплачиваемых онлайн-заданий, например, на Amazon Services, Mechanical Turk, Fiverr, TaskRabbit или YouTube (Да / Нет)</li> <li>• Сдача имущества в аренду онлайн, например, автомобиля, жилья и т.п. (Да / Нет)</li> <li>• Продажа товаров онлайн через eBay, Craigslist или другие сайты (Да / Нет)</li> <li>• Вождение с использованием приложений для совместных поездок, таких как Uber или Lyft (Да / Нет)</li> <li>• Другие оплачиваемые онлайн-активности (не включайте участие в опросах GfK) (Да / Нет)</li> </ul>
<p>US Federal Reserve (2019 and 2020), Survey of Households Economics and Decision-making (SHED)          Федеральная резервная система США (2019 и 2020) — Опрос домохозяйств по экономике и принятию решений (SHED)</p>	<p>За последний месяц получали ли вы оплату за выполнение каждого из следующих видов деятельности?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Услуги по уходу за детьми или престарелыми</li> <li>• Выгул собак, кормление домашних животных или присмотр за домом</li> <li>• Уборка дома, работы во дворе или другое обслуживание недвижимости</li> <li>• Вождение или совместные поездки, например с Uber или Lyft</li> <li>• Оплачиваемые задания онлайн</li> <li>• Другие оплачиваемые личные поручения, такие как доставка, выполнение мелких поручений или помощь при переезде</li> </ul>
<p>Bureau of Labor Statistics, May 2017 <i>Contingent Worker Supplement</i>          Бюро трудовой статистики США, май 2017 — <i>Дополнительный модуль по временной занятости (Contingent Worker Supplement)</i></p>	<p>Некоторые люди находят краткосрочные офлайн-задания или работы, используя компании, которые напрямую связывают их с клиентами через веб-сайт или мобильное приложение. Эти компании также организуют оплату за услугу через приложение или сайт.          Например: перевозка людей на своём автомобиле, доставка чего-либо или выполнение чьих-либо домашних задач и поручений.          Выполняли ли вы какую-либо такую работу на прошлой неделе? (Да / Нет)          Если да — это была ваша:              основная работа              вторая работа              дополнительная оплачиваемая работа</p> <p>Некоторые люди выбирают краткосрочные онлайн-задания или проекты через компании, которые ведут списки таких заданий и предоставляют доступ к ним через приложение или веб-сайт. Эти задания выполняются полностью онлайн, а компании организуют оплату за выполненную работу.          Например: ввод данных, перевод текстов, веб- или программная разработка, графический дизайн.          Выполняли ли вы какую-либо такую работу на прошлой неделе? (Да / Нет)          Если да — это была ваша:              основная работа              вторая работа              дополнительная оплачиваемая работа</p>
<p>UK ONS (cognitive/qualitative pilot of questions for digital platform)          Национальная статистическая служба Великобритании (UK ONS) — когнитивный / качественный пилотный опрос вопросов о работе на цифровых платформах</p>	<p>За последние 12 месяцев использовали ли вы цифровую платформу для поиска работы на краткосрочной, оплачиваемой за задание основе?          Обеспечивает ли работа, найденная через цифровую платформу, ваш основной источник дохода за последние три месяца?</p>

Источник: подготовлено Директоратом по науке, технологиям и инновациям ОЭСР (OECD STI)..

## Список литературы

- A. StrømmeBakhtiar (ed.) (2020), Цифровые платформы на работе: шампанское или коктейль рисков? (*Digital platforms at work. Champagne or cocktail of risks?*), Routledge, <https://doi.org/10.4324/9780429293207>. [30]
- Abraham, K. and A. Amaya (2018), Исследование неформальной трудовой активности (*Probing for Informal Work Activity*), NBER Working Paper 24880, [https://www.nber.org/system/files/working\\_papers/w24880/w24880.pdf](https://www.nber.org/system/files/working_papers/w24880/w24880.pdf). [39]
- Abraham, K. et al. (2018), Измерение экономики гигов: текущее состояние знаний и нерешённые вопросы (*Measuring the Gig Economy: Current Knowledge and Open Issues*), NBER Working Paper 24950, <https://www.nber.org/papers/w24950>. [26]
- Alsos, K. et al. (2017), Когда начальник — приложение (*Når sjefen er en app*), Fafo-rapport, Vol. 2017/41, <https://www.fafo.no/images/pub/2017/20649.pdf>. [10]
- Balaram, V., J. Warden and F. Wallace-Stephens (2017), Хороший фриланс: более справедливое будущее экономики фриланса в Великобритании (*Good Gigs: A fairer future for the UK's gig economy*), [https://www.thersa.org/globalassets/pdfs/reports/rsa\\_good-gigs-fairer-gig-economy-report.pdf](https://www.thersa.org/globalassets/pdfs/reports/rsa_good-gigs-fairer-gig-economy-report.pdf). [4]
- Bernhardt, A. and S. Thomason (2017), Что мы знаем о внештатной работе в Калифорнии? Анализ независимой занятости (*What Do We Know About Gig Work in California? An Analysis of Independent Contracting*), <https://laborcenter.berkeley.edu/what-do-we-know-about-gig-work-in-california/>. [25]
- Board, F. (2020), Доклад об экономическом благосостоянии домохозяйств США в 2019 году с дополнительными данными за апрель 2020 года (*Report on the Economic Well-Being of U.S. Households in 2019, Featuring Supplemental Data from April 2020*), <https://www.federalreserve.gov/publications/files/2019-report-economic-well-being-us-households-202005.pdf>. [36]
- Boeri et al. (2018), Социальная защита для независимых работников в цифровую эпоху (*Social Protection for Independent Workers in the Digital Age*), [http://www.frdb.org/be/file/\\_scheda/files/01\\_Stephen\\_Machin.pdf](http://www.frdb.org/be/file/_scheda/files/01_Stephen_Machin.pdf). [22]
- Bonin, H. and U. Rinne (2017), Омнибус-опрос для улучшения данных о новых формах занятости (*Omnibusbefragung zur Verbesserung der Datenlage neuer Beschäftigungsformen*), IZA Research Report 80, [http://ftp.iza.org/report\\_pdfs/iza\\_report\\_80.pdf](http://ftp.iza.org/report_pdfs/iza_report_80.pdf). [7]
- Broecke, S. (2018), Защита работников от низкой оплаты в будущем мире труда: являются ли сдельные минимальные ставки частью решения (*Protecting workers from low pay in the future world of work: Are piece rate minimum wages part of the answer*). [44]
- Bureau of Labor Statistics (2018), Электронно опосредованная работа: новые вопросы в дополнении по временной занятости (*Electronically mediated work: new questions in the Contingent Worker Supplement*), Monthly Labor Review, <https://www.bls.gov/opub/mlr/2018/article/electronically-mediated-work-new-questions-in-the-contingent-worker-supplement.htm>. [40]
- CIPD (2017), Быть или не быть во фрилансе? Истории из современной экономики (*To gig or not to gig? Stories* HANDBOOKONMEASURINGDIGITALPLATFORMEMPLOYMENTANDWORK©OECD/ILO/EUROPEANUNION2023

from the modern economy), [https://www.cipd.co.uk/Images/to-gig-or-not-to-gig\\_2017-stories-from-the-modern-economy\\_tcm18-18955.pdf](https://www.cipd.co.uk/Images/to-gig-or-not-to-gig_2017-stories-from-the-modern-economy_tcm18-18955.pdf).

[3]

Cirillo, V., D. Guarascio and S. Scicchitano (2019), Работники платформ в Италии: эмпирическое исследование на основе данных об отдельных работниках (*Platform workers in Italy: an empirical exploration on worker-level data*), <http://oa.inapp.org/xmlui/handle/123456789/516?show=full>.

[35]

Collins et al. (2019), Заменяет ли внештатная работа традиционную занятость? Данные за два десятилетия налоговых деклараций (*Is Gig Work Replacing Traditional Employment? Evidence from Two Decades of Tax Returns*), <https://www.irs.gov/pub/irs-soi/19rpgigworkreplacingtraditionalemployment.pdf>.

[46]

Cook, C. et al. (2018), Гендерный разрыв в оплате труда в экономике фриланса: данные по более чем миллиону водителей райдшеринга (*The Gender Earnings Gap in the Gig Economy: Evidence from over a Million Rideshare Drivers*), [https://www.nber.org/system/files/working\\_papers/w24732/w24732.pdf](https://www.nber.org/system/files/working_papers/w24732/w24732.pdf).

[58]

Drahokoupil, J. and A. Piasna (2019), Работа в платформенной экономике: курьеры Deliveroo в Бельгии и схема SMart (*Work in the Platform Economy: Deliveroo Riders in Belgium and the SMart Arrangement*), <https://www.etui.org/publications/working-papers/work-in-the-platform-economy-deliveroo-riders-in-belgium-and-the-smart-arrangement>.

[21]

Eurobarometer (2018), Использование совместной экономики (*The use of the collaborative economy*), Flash Eurobarometer 467.

[15]

Eurobarometer (2016), Использование платформ совместного потребления (*The use of Collaborative Platforms*), Flash Eurobarometer 438, <http://ec.europa.eu/COMMFrontOffice/publicopinion/index.cfm/ResultDoc/download/DocumentKy/72885>.

[14]

Eurofound (2019), Картирование контуров платформенной экономики (*Mapping the contours of the platform economy*), <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/records/mapping-the-contours-of-the-platform-economy>.

[19]

European Commission (2017), Доклад о цифровом прогрессе Европы (EDPR) 2017: страновой профиль — Бельгия (*Europe's Digital Progress Report (EDPR) 2017 Country Profile Belgium*).

[50]

Farrell, D. and F. Greig (2016), Зарплаты, дни выплат и экономика онлайн-платформ: большие данные о волатильности доходов (*Paychecks, Paydays, and the Online Platform Economy - Big Data on Income Volatility*), <https://www.jpmorganchase.com/content/dam/jpmc/jpmorgan-chase-and-co/institute/pdf/jpmc-institute-volatility-2-report.pdf>.

[54]

Farrell, D., F. Greig and A. Hamoudi (2018), Экономика онлайн-платформ в 2018 году: водители, работники, продавцы и арендодатели (*The Online Platform Economy in 2018: Drivers, Workers, Sellers, and Lessors*), <https://www.jpmorganchase.com/content/dam/jpmc/jpmorgan-chase-and-co/institute/pdf/institute-ope-2018.pdf>.

[55]

Finland, S. (2017), Обследование рабочей силы 2017: платформенная работа (*Labour force survey 2017: platform jobs*), [https://www.stat.fi/til/tyti/2017/14/tyti\\_2017\\_14\\_2018-04-17\\_en.pdf](https://www.stat.fi/til/tyti/2017/14/tyti_2017_14_2018-04-17_en.pdf).

[28]

Groen, W. and I. Maselli (2016), Влияние совместной экономики на рынок труда (*The Impact of the Collaborative Economy on the Labour Market*), CEPS Special Report 138, [https://www.ceps.eu/wp-content/uploads/2016/06/SR138CollaborativeEconomy\\_0.pdf](https://www.ceps.eu/wp-content/uploads/2016/06/SR138CollaborativeEconomy_0.pdf).

[53]

Harris, S. and A. Krueger (2015), Предложение по модернизации трудового законодательства для работы XXI века: «Независимый работник» (*A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The "Independent Worker"*), Hamilton Project Discussion Paper, Vol. 2015/10.

[52]

HM Revenue and Customs (2018), Роль онлайн-платформ в обеспечении налоговой дисциплины их пользователей (*The role of online platforms in ensuring tax compliance by their users*), [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/754206/The\\_role\\_of\\_online\\_platforms\\_summary\\_of\\_responses.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/754206/The_role_of_online_platforms_summary_of_responses.pdf).

[49]

Huws, U. et al. (2019), Платформизация труда в Европе: результаты исследований в 13 странах (*The Platformisation of Work in Europe. Results from research in 13 European countries*), Foundation for European Progressive Studies, UNI Global Union and University of Hertfordshire, <https://www.feps-europe.eu/attachments/publications/the%20platformisation%20of%20work%20in%20europe%20-%20final%20corrected.pdf>.

[6]

Huws, U., N. Spencer and S. Joyce (2016), Крауд-работа в Европе: предварительные результаты опроса в Великобритании, Швеции, Германии, Австрии и Нидерландах (*Crowd Work in Europe: Preliminary results from a survey in the UK, Sweden, Germany, Austria and the Netherlands*), [http://researchprofiles.herts.ac.uk/portal/files/10749125/crowd\\_work\\_in\\_europe\\_draft\\_report\\_last\\_version.pdf](http://researchprofiles.herts.ac.uk/portal/files/10749125/crowd_work_in_europe_draft_report_last_version.pdf).

[23]

ILO (2021), Глобальный обзор занятости и социальной сферы 2021: роль цифровых трудовых платформ в трансформации мира труда (*World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*), International Labour Organization, [https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS\\_771749/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.htm).

[20]

ILO (2018), Цифровые трудовые платформы и будущее труда: путь к достойному труду в онлайн-мире (*Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*), International Labour Office, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_645337.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf).

[9]

Isøe, A. and L. Madsen (2017), Цифровизация рынка труда: опыт датчан с цифровой автоматизацией и цифровыми платформами (*Digital af arbejdsmark: Danskernes erfaring med digital automatisering og digitale [Digitalization of the labour market - digital automation and digital platforms in Denmark]*), FAOS Forskningsnotat 157, [https://faos.ku.dk/publikationer/forskningsnotater/fnotater-2017/Fnotat\\_157\\_-\\_Digitalisering\\_af\\_arbejdsmarkedet.pdf](https://faos.ku.dk/publikationer/forskningsnotater/fnotater-2017/Fnotat_157_-_Digitalisering_af_arbejdsmarkedet.pdf).

[41]

INPS (2018), XVII Ежегодный доклад (*XVII Rapporto Annuale*), <https://www.inps.it/dati-ricerche-e-bilanci/rapporti-annuali/xvii-rapporto-annuale>.

[45]

Insee (2018), Занятость, безработица, доходы от труда (*Emploi, chômage, revenus du travail*), Insee, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/3573876/ecrt18.pdf>.

[42]

ISTAT (2021), Обследование рабочей силы — анкета 2021 (*Rilevazione sulle forze lavoro - Questionario 2021*), ISTAT, [https://www.istat.it/it/files//2021/02/Questionario\\_FdL\\_2021.pdf](https://www.istat.it/it/files//2021/02/Questionario_FdL_2021.pdf).

[27]

Jesnes, K. et al. (2016), Участники и работа в экономике совместного потребления (*Aktører og arbeid i delingsøkonomien*).

[11]

Kässi, O. and V. Lehdonvirta (2018), Индекс онлайн-труда: измерение экономики гигов для политики и исследований (*Online Labour Index: Measuring the Online Gig Economy for Policy and Research*), Technological Forecasting and Social Change, <https://ilabour.oii.ox.ac.uk/new-publication-online-labour-index-measuring-the-online-gig-economy-for-policy-and-research/>.

[57]

Katz, L. and A. Krueger (2019), Рост и характер альтернативных форм занятости в США, 1995–2015 (*The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015*), ILR Review, Vol. 72/2, pp. 382-416.

[60]

Katz, L. and A. Krueger (2016), Рост и характер альтернативных форм занятости в США, 1995–2015 (*The rise and nature of alternative work arrangements in the United States, 1995-2015*), Working paper, Vol. 226, [https://scholar.harvard.edu/files/lkatz/files/katz\\_krueger\\_cws\\_resubmit\\_clean.pdf](https://scholar.harvard.edu/files/lkatz/files/katz_krueger_cws_resubmit_clean.pdf).

[1]

Kostyshyna, O. and C. Luu (2019), Масштабы и характеристики неформальной («гиг») работы в Канаде (*The Size and Characteristics of Informal ("Gig") Work in Canada*), <https://www.bankofcanada.ca/wp-content/uploads/2019/02/san2019-6.pdf>.

[37]

Koustas, D. (2019), Что говорят большие данные о причинах, по которым люди выбирают работу в экономике фриланса (*What do big data tell us about why people take gig economy jobs?*),

<https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/pandp.20191041>.

[56]

Le Ludec, C., T. Tubaro and A. Casilli (2019), Сколько человек заняты микроработой во Франции? Оценка масштабов новой формы труда (*Combien de personnes microtravaillent en France ? Estimer l'ampleur d'une nouvelle forme de travail*), <http://diplab.eu/wp-content/uploads/2019/02/WPi3-19-SES-02-LeLudec-Tubaro-Casilli.pdf>.

[8]

Leرانjuuri K., W. (2018), Характеристики работников в экономике фриланса (*The characteristics of those in the gig economy*), United Kingdom Department for Business, Energy and Industrial Strategy, London, [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/687553/The\\_characteristics\\_of\\_those\\_in\\_the\\_gig\\_economy.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/687553/The_characteristics_of_those_in_the_gig_economy.pdf).

[5]

Manyika, J. et al. (2016), Независимая работа: выбор, необходимость и экономика фриланса (*Independent work: Choice, necessity, and the gig economy*), <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-Full-report.ashx>.

[13]

McDonald et al. (2019), Цифровая платформенная работа в Австралии: распространённость, характер и последствия (*Digital Platform Work in Australia: Prevalence, Nature and Impact*), [https://s3.ap-southeast-2.amazonaws.com/hdp.au.prod.app.vic-engage.files/7315/9254/1260/Digital\\_Platform\\_Work\\_in\\_Australia\\_-\\_Prevalence\\_Nature\\_and\\_Impact\\_-\\_November\\_2019.pdf](https://s3.ap-southeast-2.amazonaws.com/hdp.au.prod.app.vic-engage.files/7315/9254/1260/Digital_Platform_Work_in_Australia_-_Prevalence_Nature_and_Impact_-_November_2019.pdf).

[32]

Мое, L., J. Parrott and J. Rochford (2020), Масштабы низкооплачиваемой внештатной работы и независимой контрактной работы в штате Нью-Йорк (*The Magnitude of Low-Paid Gig and Independent Contract Work in New York State*), [https://static1.squarespace.com/static/53ee4f0be4b015b9c3690d84/t/5e424affd767af4f34c0d9a9/1581402883035/Feb112020\\_GigReport.pdf](https://static1.squarespace.com/static/53ee4f0be4b015b9c3690d84/t/5e424affd767af4f34c0d9a9/1581402883035/Feb112020_GigReport.pdf).

[47]

Montagnier, P.; Ek, I. (2021), Измерение ИИ в опросах по использованию ИКТ: обзор (*AI measurement in ICT usage surveys: a review*), Digital Economy Papers No. 308, <https://doi.org/10.1787/72cce754-en>.

[59]

OECD (2019), Измерение работников, занятых через платформы (*Measuring platform mediated workers*), OECD Digital Economy Papers No. 282, <https://doi.org/10.1787/170a14d9-en>.

[24]

OECD (2018), Налоговые проблемы цифровизации – Промежуточный доклад 2018: Инклюзивная структура BEPS (*Tax Challenges Arising from Digitalisation – Interim Report 2018: Inclusive Framework on BEPS*), OECD/G20 Base Erosion and Profit Shifting Project, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264293083-en>.

[48]

Office for National Statistics (UK) (2016), Возможности измерения экономики совместного потребления (*The feasibility of measuring the sharing economy*), <https://www.ons.gov.uk/economy/economicoutputandproductivity/output/articles/thefeasibilityofmeasuringthesharingeconomy/2016-04-05>.

[43]

Ogembo, D. and V. Lehdonvirta (2020), Налогообложение доходов в платформенной экономике: единое цифровое окно ЕС для данных о доходах (*Taxing Earnings from the Platform Economy: An EU Digital Single Window for Income Data?*), British Tax Review, Vol. 1, pp. 82–101, <https://eu2020-reader.bmas.de/en/new-work-human-centric-work/taxing-earnings-from-the-platform-economy-an-eu-digital-single-window-for-income-data%E2%80%A1/>.

[51]

Pesole, A. et al. (2018), Платформенные работники в Европе (*Platform Workers in Europe*), Publications Office of the European Union, [http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC112157/jrc112157\\_pubsy\\_platform\\_workers\\_in\\_europe\\_science\\_for\\_policy.pdf](http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC112157/jrc112157_pubsy_platform_workers_in_europe_science_for_policy.pdf).

[16]

Pew Research Center (2016), Внештатная работа, онлайн-продажи и совместное использование жилья (*Gig Work, Online Selling and Home Sharing*), <http://www.pewinternet.org/2016/11/17/gig-work-online-selling-and-home-sharing/>.

[2]

Piasna, A. and J. Drahoкупil (2019), Цифровой труд в Центральной и Восточной Европе: данные Опроса ETUI о работе в интернете и на платформах (*Digital labour in central and eastern Europe: evidence from the ETUI Internet and Platform Work Survey*), European Trade Union Institute, <https://www.etui.org/node/31491>.

[18]

Richet Damien, B. (2020), Микропредприниматели, зарегистрированные в 2018 году: в сфере транспорта двое из трёх работают через цифровую платформу (*Micro-entrepreneurs immatriculés en 2018 : dans les transports, deux sur trois travaillent via une plateforme numérique*), INSEE, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/version-html/4799082/IP1821.pdf>.

[34]

SOU (2017), Трудовая жизнь в изменении — как меняется ответственность за охрану труда? (*Ett arbetsliv i förändring – hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön?*), <https://www.regeringen.se/496173/contentassets/93df7ab18b704a8ab655080cb498dfd1/ett-arbetsliv-i-forandring--hur-paverkas-ansvaret-for-arbetsmiljon-sou-201724>.

[12]

Sung-Hee, J., H. Liu and Y. Ostrovsky (2019), Измерение экономики фриланса в Канаде с использованием административных данных (*Measuring the Gig Economy in Canada Using Administrative Data*), Statistics Canada, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2019025-eng.htm>.

[38]

Sutela, A. (2018), Платформенная работа останется — как её измерять? (*Platform jobs are here to stay – how to measure them?*), <http://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2018/platform-jobs-are-here-to-stay-how-to-measure-them/>.

[29]

Swiss Federal Statistical Office (SFSO) (2020), Работа на интернет-платформах не очень распространена в Швейцарии (*Internet-mediated platform work is not very common in Switzerland*), <https://www.bfs.admin.ch/bfs/en/home/statistics/work-income/employment-working-hours/employed-persons/working-conditions/internet-platform-s>.

[31]

The State of Victoria (2020), Доклад по расследованию о рабочей силе по запросу в штате Виктория (*Report of the Inquiry into the Victorian On-Demand Workforce*), [https://s3.ap-southeast-2.amazonaws.com/hdp.au.prod.app.vic-engage.files/4915/9469/1146/Report\\_of\\_the\\_Inquiry\\_into\\_the\\_Victorian\\_On-Demand\\_Workforce-reduced\\_size.pdf](https://s3.ap-southeast-2.amazonaws.com/hdp.au.prod.app.vic-engage.files/4915/9469/1146/Report_of_the_Inquiry_into_the_Victorian_On-Demand_Workforce-reduced_size.pdf).

[33]

Urzi Brancati, C., A. Pesole and E. Fernández-Macías (2020), Новые данные о платформенных работниках в Европе: результаты второго опроса COLLEEM (*New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey*), Publications Office of the European Union, <https://doi.org/10.2760/459278>.

[17]

Wikipedia (2020), Метод метки и двойного охвата (*Mark and recapture*).

[61]

## Примечания

- 1 Настоящая глава в основном основана на OECD (2019[24]).
- 2 Глава включает исследования, целью которых является оценка масштабов занятости на цифровых платформах с использованием количественных методов, опубликованные к октябрю 2020 года на английском языке (за исключением нескольких исследований на национальных языках). Хотя целью было включить как можно больше доступных исследований, представленные данные следует рассматривать как иллюстративные, а не исчерпывающие.
- 3 Этот результат был подтверждён в работе (Katz and Krueger, 2019[60]) после того, как авторы повторно проанализировали свои результаты на основе данных опроса CWS, проведённого в 2017 году, опроса RAND CWS 2015 года и административных налоговых данных Службы внутренних доходов США (IRS) за 2000–2016 годы. В соответствии с (Farrell, Greig and Hamoudi, 2018[55]) они оценили, что «только от 0,5 % до 1,5 % рабочей силы было занято онлайн-работой в выборочных периодах с конца 2015 до конца 2017 года».
- 4 Метод метки и двойного охвата (capture-recapture) обычно используется в экологии для оценки численности популяции животных, когда подсчитать каждую особь невозможно. Часть популяции отлавливается, помечается и выпускается. Позже отлавливается новая часть, и подсчитывается число помеченных особей в этой выборке. Поскольку доля помеченных особей во второй выборке должна быть пропорциональна доле помеченных особей во всей популяции, оценка общей численности популяции может быть получена путём деления числа помеченных особей на долю помеченных особей во второй выборке (Wikipedia, 2020[61]).
- 5 Австрия, Чехия, Эстония, Финляндия, Франция, Германия, Италия, Нидерланды, Словения, Испания, Швеция, Швейцария и Соединённое Королевство.
- 6 Оценка для Франции снизилась до 11 % в 2018 году, что свидетельствует о том, что понимание вопроса респондентами со временем изменилось.
- 7 Хорватия, Чехия, Финляндия, Франция, Германия, Венгрия, Ирландия, Италия, Литва, Нидерланды, Португалия, Румыния, Словакия, Испания, Швеция и Соединённое Королевство.
- 8 «Работа на платформах» в оригинальном исследовании.
- 9 «Работа, опосредованная платформами» в исследовании.
- 10 Выборка была сформирована как репрезентативная на национальном уровне по полу, возрасту и штату/территории и была проведена Online Research Unit (ORU) — австралийской онлайн-панелью для исследований.
- 11 «Работа в экономике фриланса» в исследовании.

## 5. Рекомендации по измерению

---

В этой главе описываются статистические инициативы различных организаций, которые проводили измерение платформенной занятости с целью её оценки и выработки рекомендаций на будущее. Поскольку большинство из этих экспериментов не опираются на устоявшиеся методологии, данная глава вносит вклад в создание общего измерительного подхода, основанного на единой терминологии, общих определениях и общем понимании рассматриваемого явления. На практике для гармонизации вкладов различных участников членам Технической экспертной группы был предоставлен единый шаблон. Статистические эксперименты описываются по следующим параметрам: i) исходная цель инициативы; ii) генеральная совокупность и выборка; iii) другие важные характеристики опроса (например, референтные периоды, способ сбора данных); iv) используемое операционное определение; v) достигнутые результаты и извлечённые уроки. В заключение в главе сформулированы рекомендации, основанные на этих экспериментах, которые должны служить ориентиром для будущих статистических работ в данной области.

---

## Введение

Цифровые платформы — это многогранное явление, которое можно рассматривать с точки зрения работника, клиента или самой платформы. Высококачественная статистика о цифровых платформах может дать информацию об их влиянии на развитие рынка труда, а также на его экономические и социальные аспекты. Это сказывается на отраслевой структуре экономики, но также и на технологической эволюции, процессах производственных инноваций и, в последнее время, на культурных изменениях — в язык вошли новые термины. Во время пандемии COVID-19 эти платформы вошли в повседневную жизнь, помогая доставлять товары для изолированных групп населения и обеспечивая возможность удалённой работы для тех, кто находился под ограничениями.

Эти различные измерения рассматриваются в главе 4, в которой описываются разные источники информации в зависимости от информационных потребностей и предметной области анализа. Потребности в информации определяются различными политическими интересами и приоритетами: налоговые органы, министерства труда, специалисты по национальным счетам и другие ведомства предлагают разные операционные определения этого явления и используют для анализа разные источники данных.

Глава 5 ставит более практическую цель — рассмотреть реальные примеры измерения. Она опирается на результаты различных тестовых исследований, чтобы разработать стандартные анкеты и методологии для разных типов опросов и других источников данных.

Её задача — описать инициативы различных организаций, которые проводили фактическое измерение платформенной занятости (Digital Platform Employment, DPE), чтобы извлечь уроки из этих примеров и выработать рекомендации на будущее. Большинство представленных в главе примеров носят экспериментальный характер и не опираются на устоявшиеся методики, а потому глава вносит вклад в создание общей методологической основы, основанной на единой терминологии, общих определениях и даже общем понимании этого явления.

Разные участники Технической экспертной группы внесли вклад в подготовку этой главы, поделившись своим опытом сбора данных о DPE из различных источников. Чтобы унифицировать эти материалы и облегчить сопоставление, авторам был предложен единый шаблон, с просьбой описать:

- **Исходную цель инициативы** — какие цели и ключевые вопросы ставились в исследовании. Например, если интерес связан с количественными параметрами явления — сколько человек в популяции занято в DPE? Если интерес сосредоточен на качественных характеристиках рынка труда — какими являются характеристики работников DPE, каковы их социально-демографический и профессиональный бэкграунд (возраст, образование, предыдущий опыт)? Если интерес связан с социальными аспектами — каковы их условия труда, какова степень формальности или неформальности трудовых отношений? Если интерес направлен на саму работу — каковы её характеристики (вождение, доставка, услуги для домохозяйств, фриланс, например программирование или перевод)? Если интерес связан с техническими и инновационными характеристиками — какие типы платформ существуют (онлайн или офлайн/на местах) и сколько их?
- **Генеральную совокупность и выборку** — описание статистических единиц наблюдения (домохозяйства, отдельные лица, предприятия, платформы). В зависимости от объекта исследования применяются разные методы выборки, которые должны быть чётко описаны. Также важно указать охват: охватывает ли опрос всю совокупность с равной вероятностью включения или выборка формировалась для анализа конкретной подгруппы? Размер выборки также напрямую влияет на статистическую значимость результатов.
- **Другие важные характеристики опроса** — любые другие значимые особенности, такие как

референтные периоды, способ сбора данных (личные интервью, телефонные, веб-опросы и др.) и другие методологические решения. Это особенно важно для сопоставления различных источников: ежегодные данные существенно отличаются от данных за одну неделю.

- **Используемое операционное определение:** Общие и операционные (часто лишь неявные) определения анализируемых понятий. По возможности — с описанием последствий выбранного практического определения. Например, выбранное определение может исключать отдельные элементы явления, не учитывать некоторые платформы или иметь иные ограничения, связанные с установленными границами понятия. Это должно быть связано с концептуальной рамкой, описанной в главе 3. Основные вопросы:
  1. включает ли операционное определение товары и/или услуги (например, учитывается только предоставление услуг, но не производство товаров)?
  2. ограничено ли оно определёнными типами цифровых платформ (например, только цифровыми трудовыми платформами, исключая другие виды платформ, такие как Airbnb, YouTube, Instagram, или включает только платформы с прямым посредничеством — т.е. трёхсторонними отношениями)?
  3. ограничено ли оно конкретным статусом занятости (например, только самозанятые, исключая наёмных работников или волонёрскую деятельность)?
  4. ограничено ли оно какими-либо другими неявными или явными критериями (только приложения для телефонов, только платформы через веб-браузер, только национальные платформы и т.п.), и какое именно определение используется (существует ли определение алгоритма, платформы, занятости — в строгом смысле по МОТ или в более широком)?
- **Достигнутые результаты и извлечённые уроки:** По возможности — включение статистических данных, упоминание политических мер, уже принятых на основе этих данных (если применимо), перечень того, что стоит и не стоит делать в будущем, а также краткое изложение уроков, полученных в результате исследования DPE-рынка или, как минимум, его измерения. Именно эта структура используется для представления дальнейших описанных ниже практических опытов измерения. В заключительном разделе на основе этих примеров формулируются статистические рекомендации, которые, по мнению Технической экспертной группы (ТЕГ), должны направлять будущие статистические исследования в этой области.

## Обследования рабочей силы

Обследования рабочей силы (Labour Force Surveys, OCS) собирают информацию о предложении рабочей силы, то есть с точки зрения работников. Единицами выборки выступают либо домохозяйства, либо отдельные лица, но их цель всегда — предоставление информации о людях, относящихся к постоянному населению. С учётом большой генеральной совокупности, OCS хорошо подходят для отслеживания общих тенденций участия в рынке труда, но не для получения детализированной информации о малочисленных явлениях: даже при крупной выборке вероятность включить достаточное количество наблюдений по малым группам невелика. Хотя OCS потенциально могут использоваться для оценки общего числа занятых на цифровых платформах, они недостаточно точны для изучения специфических характеристик отдельных подгрупп работников в DPE. В целом, OCS подходят для количественного анализа, но если требуется качественный анализ, то небольшое специализированное обследование с более целевой выборкой может дать больше деталей. В ряде стран уже проводились (или проводятся) эксперименты по использованию OCS в сфере измерения DPE.

## Бюро трудовой статистики США

### *Исходная цель*

Текущий опрос населения (Current Population Survey, CPS) — это ежемесячное обследование рабочей силы в США, на основе которого рассчитывается официальный уровень безработицы, а также другие показатели, связанные с рынком труда. В мае 2017 года Бюро трудовой статистики (BLS) добавило четыре вопроса о платформенной занятости на цифровых платформах (Digital Platform Employment, DPE) в периодическое дополнение к CPS, посвящённое «непостоянным и альтернативным формам занятости» (Contingent and Alternative Work Arrangements, CWS).

Цель этих четырёх вопросов о DPE заключалась в измерении числа людей, занятых на цифровых платформах в США. Так как они задавались в составе дополнительного модуля к ежемесячному CPS, их также разработали для получения демографической информации и характеристик занятости платформенных работников. В зависимости от оценённого числа респондентов и размера выборки можно было количественно оценить и сравнить с не занятыми на платформах такие характеристики, как пол, раса, этническая принадлежность, семейное положение, иммиграционный статус и уровень образования. Также можно было анализировать отрасль, профессию, обычное и фактическое количество отработанных часов, наличие нескольких мест работы и уровень доходов платформенных работников. Используя данные из других частей модуля CWS, можно было изучать наличие медицинской страховки у платформенных работников, её источник, а также их активность в поиске работы.

Изначальное назначение этих дополнительных вопросов состояло в том, чтобы определить, выполняют ли платформенные работники эту деятельность как основную или как дополнительную работу. Кроме того, вопросы были разработаны для различения платформенных работников, выполняющих задания на местах (offline, в реальных физических локациях), и работников онлайн-платформ (web-based), выполняющих задания дистанционно в интернете. При этом не собиралась информация о конкретных платформах (их названия, правила работы или способ получения заданий) — эти вопросы не входили в модуль.

### *Генеральная совокупность и выборка*

Генеральной совокупностью ежемесячного CPS является не институциональное население США в возрасте 16 лет и старше. Поскольку вопросы о DPE были частью дополнительного модуля к CPS, дизайн выборки был идентичен выборке CPS. CPS использует многоступенчатую стратифицированную случайную выборку примерно из **72 000 домохозяйств в 852 выборочных районах** по всей территории США. Использование этой генеральной совокупности также обеспечивает сопоставимость оценок с другими показателями рабочей силы в США.

### *Другие важные характеристики обследования*

Опрос CPS обычно проводится в неделю, включающую 19-е число месяца, и задаёт респондентам вопросы об их деятельности за предыдущую неделю. Вопросы о DPE были заданы тем респондентам, которые были классифицированы как занятые в течение недели с **7 по 13 мая 2017 года**. Как и в основном ежемесячном CPS, вопросы о DPE задавались интервьюерами Бюро переписи населения с использованием компьютеризированной анкеты. Интервью проводились как **очно**, так и **по телефону** — телефонные интервью осуществлялись либо из домов интервьюеров, либо из централизованных центров.

### *Используемое операционное определение*

Вопросы, включённые в модуль CWS опроса CPS, выглядели следующим образом:

**Вступление:** «Сейчас у меня есть несколько вопросов о том, как Интернет и

мобильные приложения привели к появлению новых форм трудовой занятости. Сначала я спрошу о заданиях, которые выполняются лично (очно), а затем о заданиях, которые выполняются полностью онлайн.»

**Q1:** «Некоторые люди находят краткосрочные очные задания или работу через компании, которые связывают их напрямую с клиентами с помощью веб-сайта или мобильного приложения. Эти компании также организуют оплату за услугу через приложение или веб-сайт.

Например: использование собственного автомобиля для перевозки людей из одного места в другое, доставка чего-либо или выполнение домашних заданий и поручений для других людей.

Описывает ли это любую работу, которую Вы/ИМЯ выполняли на прошлой неделе?»

**Q1a:** «Была ли эта работа частью (Вашей/ИМЯ) (работы / основной работы, (Вашей/ИМЯ) второй работы) или это была другая дополнительная работа за оплату?»

**Q2:** «Некоторые люди выбирают краткосрочные онлайн-задания или проекты через компании, которые предоставляют списки таких заданий через приложение или веб-сайт. Эти задания выполняются полностью онлайн, и компании организуют оплату за выполненную работу.

Например: ввод данных, перевод текстов, веб- или разработка программного обеспечения, графический дизайн.

Описывает ли это любую работу, которую Вы/ИМЯ выполняли на прошлой неделе?»

**Q2a:** «Была ли эта работа частью (Вашей/ИМЯ) (работы / основной работы, (Вашей/ИМЯ) второй работы) или это была другая дополнительная работа за оплату?»

Вопросы о работниках DPE в дополнительном модуле CPS с операционной точки зрения определяли работников DPE как лиц, которые получают задания, работу или проекты через онлайн-платформу, и чьи клиенты используют эту же онлайн-платформу для оплаты предоставленных услуг. Это операционное определение охватывает как работников платформ, выполняющих задания на местах (например, водители сервисов райдшеринга, курьеры, исполнители бытовых услуг), так и работников онлайн-платформ (например, веб-разработчики, переводчики, модераторы контента). Чтобы быть учтённым как работник DPE в модуле CPS, человек должен считаться занятым. Люди, выполняющие волонтерскую работу, неоплачиваемую стажировку или работу для собственного использования, исключаются, даже если они выполняют её через цифровую платформу. Все категории занятых могут быть отнесены к DPE, кроме неоплачиваемых работников семейного бизнеса. Самозанятые (own account workers) также могут быть классифицированы как DPE, независимо от того, есть ли у них наёмные сотрудники или зарегистрирован ли их бизнес как корпорация.

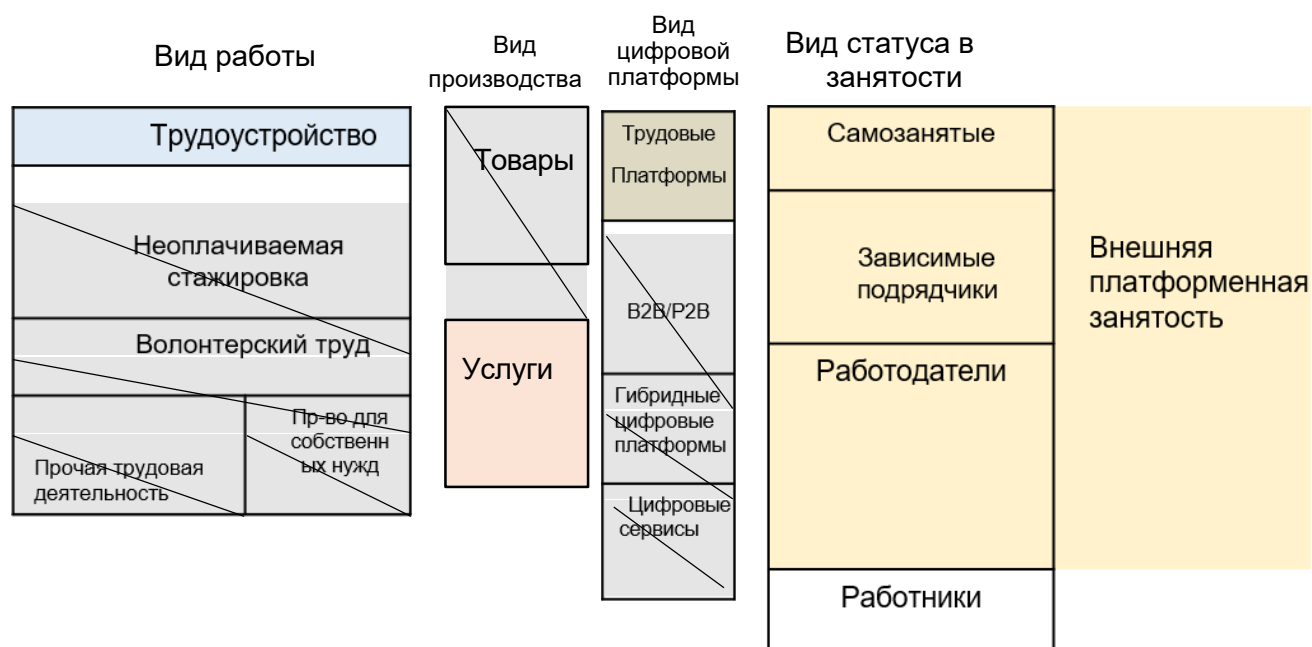
Определение работников DPE в CPS — по сути, благодаря формулировке вопросов и ограничению только занятыми — включает только работников, использующих цифровые трудовые платформы. Так как в вопросах шла речь о заданиях или работах, полученных через приложение или веб-сайт, это определение неявно исключает лиц, чьи доходы получены от продажи новых или подержанных товаров онлайн. Оно также исключает лиц, получающих доход от сдачи имущества в аренду и связанных с этим видов деятельности. При этом прямых уточняющих вопросов для отсеивания этих категорий не задавалось — важно отметить, что исключение из определения работников DPE не мешало таким людям учитываться как занятые в других видах деятельности, например производстве товаров на продажу или аренде недвижимости.

Дополнительное условие, что клиенты оплачивают работу через ту же платформу, которая связывает их с работниками, ещё сильнее ограничивает определение работников DPE в CPS — в него входят только работники, для которых платформа обеспечивает хотя бы частичное прямое

HANDBOOKONMEASURINGDIGITALPLATFORMEMPLOYMENTANDWORK©OECD/ILO/EUROPEANUNION2023

посредничество (треугольные отношения). Определение CPS не вводит других ограничений по типу посредничества, позволяя платформам в разной степени контролировать распределение заданий между работниками (алгоритмически или вручную), устанавливать цены для клиентов и использовать другие формы прямого посредничества. Это же условие (оплата через ту же платформу) означает, что лица, которые ищут работу онлайн вне DPE (например, размещают резюме, просматривают вакансии или проходят онлайн-собеседования), а также лица, которые самостоятельно рекламируют свои услуги онлайн (например, используя электронные доски объявлений вроде Craigslist), исключаются из определения работников DPE в CPS, так как их клиенты не оплачивают работу через платформу, которая их с ними связывает.

Рисунок 5.1. Предполагаемые концептуальные рамки для исследования BLS



На основе данных, собранных с помощью этих вопросов, Бюро трудовой статистики (BLS) опубликовало оценки числа и характеристик платформенных работников. Однако для этого потребовалось внести изменения в некоторые стандартные процедуры BLS. В частности, после тщательного анализа собранных данных BLS пришло к выводу, что новые вопросы не сработали так, как планировалось, и включили большое количество ошибочных ответов «да». Чтобы исключить такие «ложноположительные» ответы, BLS вручную перекодировало данные, используя дополнительную информацию, собранную в CPS. В результате этой перекодировки количество ответов «да» сократилось примерно на две трети. BLS уверено, что перекодированные данные дают более точное представление о платформенных работниках, выполняющих задания на местах, так и онлайн. В целях прозрачности как исходные, так и перекодированные данные были опубликованы в открытом доступе.

По результатам анализа перекодированных данных BLS установило:

- В мае 2017 года в США было 1,6 млн платформенных работников, что составляло примерно 1 % от общей занятости.
- Занятость на цифровых платформах была почти поровну распределена между платформами с заданиями на местах и онлайн-платформами: платформенные работники на местах составляли 0,6 % от общей занятости, а работники онлайн-платформ — 0,5 %.
- Среди платформенных работников было немного больше мужчин, чем женщин, что отражает общую картину занятости в США, где среди занятых доля мужчин выше.
- 17 % работников платформ были афроамериканцами (против 12 % их доли в общей занятости США). Для сравнения, 75 % работников платформ были белыми (немного ниже их общей доли — 79 %). Испаноязычные составляли 16 %, а азиаты — 6 %, что примерно соответствует их долям в общей занятости.
- Афроамериканцы были заметно представлены среди работников платформ на местах (23 %), а белые — среди работников онлайн-платформ (84 %).
- Работники цифровых платформ чаще, чем в среднем по всем занятым, работали неполный рабочий день (менее 35 часов в неделю на всех местах работы вместе).

Дополнительную информацию о характеристиках работников цифровых платформ можно найти на сайте BLS: <https://www.bls.gov/cps/electronically-mediated-employment.htm>. На этом сайте цифровая платформенная занятость обозначается как «electronically-mediated employment»; также используется терминология: «location-based» — как «in person» и «online web-based» — как «online».

### *Извлеченные уроки*

Следуя давней практике, BLS не использует названия конкретных компаний в своих опросах, особенно в новых или быстро меняющихся отраслях. Это позволяет не сосредотачивать внимание респондентов на нескольких конкретных компаниях, обеспечивать устойчивость вопросов во времени (даже между моментом разработки и моментом проведения опроса). Чтобы различать людей между категориями, BLS задаёт вопросы о характеристиках, по которым можно выделить целевую группу. Такой подход применялся и к вопросам о DPE. Однако из-за ограничений можно было использовать только 4 вопроса для выявления работников платформ.

И сама природа платформенной работы, и ограничение в 4 вопроса привели к тому, что вопросы не сработали так, как было задумано. В частности, вопросы в модуле CWS, предназначенные для выявления работников платформ на местах и онлайн, оказались слишком сложными. Из-за их длины некоторые респонденты, по-видимому, не услышали часть вопроса о том, что клиенты оплачивают услуги через платформу. Сложность формулировок также приводила к тому, что респонденты сосредотачивались на приведённых примерах, а не на признаках платформенной работы, заложенных в вопрос. Если респонденты колебались, интервьюеры иногда повторяли только примеры, а не весь вопрос.

Ещё одна проблема заключалась в том, что респонденты слишком широко интерпретировали вопросы. Это происходило из-за повсеместного использования приложений, компьютеров и сайтов в разных видах работы, а также из-за сложности самих вопросов. Такое широкое толкование встречалось, например, у работников, которые связывались с клиентами через сайты или приложения, но не получали оплату через них (например, сотрудники кол-центров, работники фастфуда); работников, которые использовали навигационные приложения, чтобы найти путь к клиенту (например, доставщики щебня); работников, которые просто использовали компьютер как инструмент (например, регистраторы в клиниках, записывающие пациентов через компьютер, или преподаватели университетов, ведущие онлайн-занятия). Такие респонденты, по-видимому, не услышали часть вопроса о том, оплачивают ли клиенты услуги через ту же платформу, которая их связывает.<sup>2</sup>

Несмотря на эти трудности, BLS планирует и дальше использовать вопросы, направленные на выявление признаков платформенной занятости, чтобы идентифицировать работников платформ в будущем. Также BLS продолжит не использовать названия компаний, чтобы охват оставался максимально широким, а также чтобы обеспечить устойчивость измерений во времени и сохранить гибкость для пользователей данных. При этом был сделан ряд важных выводов о том, что следует и не следует делать при таком подходе.

Таблица 5.1. Некоторые уроки, извлечённые из исследования BLS

Можно	Нельзя
<ul style="list-style-type: none"> <li>Собирайте информацию о нескольких характеристиках, которые определяют платформенных работников и отличают их от работников, просто использующих цифровые технологии как часть своей работы</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Не полагайтесь только на факт, что работники связываются с клиентами через приложение или веб-сайт, чтобы считать их работниками платформ</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Задавайте отдельные вопросы о каждой характеристике, используемой для определения человека как работника платформы</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Не объединяйте несколько характеристик и примеров в один вопрос</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Если это интересно, задавайте вопрос о том, являются ли платформенные работники локально-ориентированными или работающими онлайн (веб-ориентированными), как единый уточняющий вопрос после того, как установлено, что они — платформенные работники</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Не составляйте отдельные наборы вопросов для определения локально-ориентированных и онлайн (веб-ориентированных) платформенных работников</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Собирайте в опросе достаточно информации, чтобы можно было проверить, правильно ли определены платформенные работники (это может включать название платформы, на которой они работают)</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Тестируйте вопросы как на тех, кто является платформенными работниками, так и на тех, кто ими не является. Для группы, не являющейся платформенными работниками, включайте как тех, кто выполняет аналогичные задачи, так и тех, кто их не выполняет (например, работников, использующих компьютер или интернет в своей работе, но имеющих совершенно иные условия занятости, чем у платформенных работников)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Не тестируйте вопросы только на платформенных работниках или только на работниках, выполняющих аналогичные задачи</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Не тестируйте вопросы только с помощью онлайн-панелей, будь то непредставительные (например, mTurk, Qualtrics) или представительные (например, KnowledgePanel)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Контролируйте процесс сбора данных, чтобы определить, работают ли вопросы так, как задумано</li> </ul>	

Источник: Евростат и ОЭСР на основе данных Бюро трудовой статистики США (BLS)

## Швейцария — Федеральное статистическое управление (Swiss Federal Statistical Office)

### Исходная цель

В 2019 году Швейцария провела дополнительный модуль в рамках Обследования рабочей силы (ОРС), посвящённый «работе на интернет-платформах» (internet-mediated platform work). Основной целью было оценить число работников, занятых через интернет-платформы, в стране, а также собрать дополнительную информацию о причинах выбора этого вида занятости, продолжительности предоставления таких услуг, том, является ли эта работа основной, второй или дополнительной, о регулярности и количестве отработанных часов, уровне получаемого дохода, а также названии используемой платформы или приложения. При этом учитывались все виды услуг — сдача жилья в аренду, такси, продажа товаров и другие услуги. Названия платформ и приложений упоминались в качестве примеров в фильтрующих вопросах.

### Генеральная совокупность и выборка

Генеральной совокупностью модуля было постоянное население Швейцарии в возрасте от 15 до 89 лет. Не выделялись какие-либо специальные подгруппы: вопросы задавались всем

HANDBOOKONMEASURINGDIGITALPLATFORMEMPLOYMENTANDWORK©OECD/ILO/EUROPEANUNION2023

респондентам, независимо от их статуса на рынке труда. Общий годовой объём выборки по модулю составлял около 12 000 человек, которые отбирались случайным образом в конце первой волны ОРС (одна треть отбиралась из первой волны, две трети — из уже включённых в модуль).

### *Другие важные характеристики обследования*

В целом, вопросы о предоставлении услуг через интернет-платформы относились к 12 месяцам, предшествующим интервью. Чтобы получить информацию о работе, выполненной в референтную неделю, использовался дополнительный вопрос — о том, предоставлял ли респондент какие-либо из указанных услуг в течение прошлой недели. Все интервью проводились по телефону с использованием системы CATI (Computer-Assisted Telephone Interviewing).

### *Используемое операционное определение*

В швейцарском модуле учитывались все виды услуг, предоставляемых через интернет-платформы, включая сдачу жилья через Airbnb и продажу товаров. Четыре фильтрующих вопроса позволяли различать «платформенную работу» в узком смысле, и «платформенные услуги» в широком смысле (включая продажу товаров и аренду жилья). Для того чтобы деятельность относилась к платформенной работе или платформенным услугам, должны были выполняться следующие критерии:

#### **Интернет-опосредованная платформенная работа:**

- Исполнитель услуги связывается с клиентом через интернет-платформу или приложение.
- Оплата обычно производится через интернет-платформу или приложение.
- Подавляющая часть предоставляемых услуг состоит именно из работы (например, уборка), а не из предоставления активов (например, сдача жилья).

Сюда включены все сферы деятельности, которые могут быть обработаны с помощью интернет-платформы или приложения, такие как услуги такси, уборка, доставка еды, транспортировка и доставка товаров, торговые услуги, программирование, перевод, ввод данных и текста, а также веб- и графический дизайн.

#### **Другие платформенные услуги, предоставляемые через интернет:**

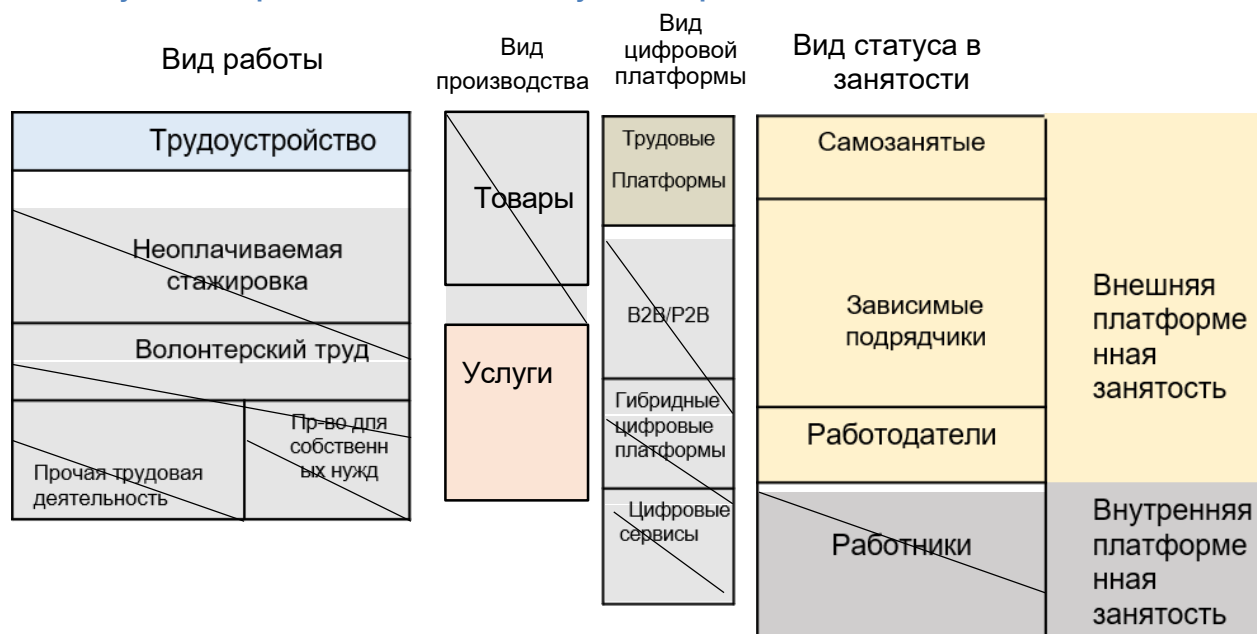
##### *Онлайн-сдача жилья (комнат, квартир, домов)*

- Исполнитель услуги связывается с клиентом через интернет-платформу или приложение.
- Оплата обычно производится через интернет-платформу или приложение.

##### *Online продажи через интернет-платформу*

- Исполнитель услуги связывается с клиентом через интернет-платформу или приложение.
- Товары должны быть преднамеренно собраны, куплены или произведены для перепродажи.
- Оплата обычно производится через интернет-платформу или приложение.

Рисунок 5.2. Предполагаемые концептуальные рамки для исследования FSO



Анализ швейцарского модуля показал, что в 2019 году 0,4 % населения заявили, что выполняли работу через интернет-платформы за последние 12 месяцев (в том числе: услуги такси — 0,1 %; другие услуги, такие как программирование, доставка еды, уборка и т.п. — 0,3 %). При этом 0,6 % населения сдавали жильё через интернет-платформы, 0,8 % населения продавали через интернет-платформы товары, которые были специально собраны, куплены или произведены для перепродажи.

### Извлеченные уроки

Поскольку эта форма занятости в Швейцарии встречается довольно редко, сбор данных о таких видах деятельности затруднён. Сложно сформулировать вопросы так, чтобы они одновременно отражали концептуальные особенности явления, и при этом были корректно поняты респондентами. Возникла путаница между предоставлением и использованием услуги через платформу/ приложение, что приводило к появлению «ложноположительных» ответов. Поэтому для формирования итоговых данных оказались крайне важны проверки правдоподобия, основанные на количестве отработанных часов, уровне дохода, названии платформы, мотивации деятельности, а также на комментариях интервьюеров.

Основываясь на этом первом опыте, Швейцария проанализировала возможные улучшения в вопросах. Одним из предложений было бы добавить после положительного ответа на фильтрующие вопросы вопрос о платежах и комиссии:

*«Вам заплатили / Вам заплатят за эту услугу?» Варианты ответа: через платформу/приложение / напрямую клиентом / не будет оплачено*

*«Берёт ли интернет-платформа/приложение комиссию за услугу\*, которую Вы на ней предлагаете?» Варианты ответа: да / нет*

\* варианты услуги: сдача жилья / услуги такси / продажа товаров / другие услуги

Второе предложение касалось уточнения по продаже товаров, чтобы точнее выявлять людей, которые приобретают товары именно с целью их перепродажи для получения дохода, в случае положительного ответа на фильтрующий вопрос о продаже товаров можно добавить дополнительный вопрос:

*«Почему вы продавали эти товары?» Варианты ответа: Мне они больше не были нужны / Я*

Добавление таких уточняющих вопросов помогло бы исключить значительное количество ложноположительных ответов, например, от людей, которые ответили бы «нет» на вопросы об оплате и комиссии, или продавали товары просто потому, что они им больше не нужны.

## **Чили — Национальный институт статистики (INE)**

### *Исходная цель*

С января 2020 года в Национальное обследование занятости (ENE — исп. Encuesta Nacional de Empleo) были внесены новые обновления, направленные на укрепление процесса сбора данных и более точное отражение ситуации на национальном рынке труда. Среди этих улучшений — расширение анкеты с включением новых направлений анализа, чтобы лучше учитывать новые тенденции на рынке труда Чили.

В рамках этих изменений ENE начал собирать, измерять и анализировать данные о занятости, связанной с использованием мобильных приложений и цифровых платформ. Этот вид работы — относительно новое явление, которое быстро распространяется по всему миру и дополнительно выросло в период пандемии COVID-19. Благодаря этому Национальный институт статистики (INE) получил возможность предоставлять данные для углублённых исследований, позволяющих отвечать, например, на такие вопросы, как: «Сколько людей занято в работе, полученной через цифровые платформы?», «Каковы их демографические характеристики?», «В каких экономических секторах работают эти люди?», «Каков их статус на рынке труда?», «Как эти работники получают доступ к социальным льготам?» и «Какие платформы они использовали для поиска работы?»

### *Генеральная совокупность*

ENE, проводимое INE, является основным обследованием рабочей силы в Чили и публикует данные с 1986 года по настоящее время. Оно согласовано с рекомендациями Международной конференции статистиков труда Международной организации труда (МОТ). Генеральную совокупность ENE составляют все лица, проживающие в занятых частных домохозяйствах на территории страны и входящие в выборочную базу MMV 2017. Целевой совокупностью считается трудоспособное население — все лица в возрасте 15 лет и старше, постоянно проживающие в занятых частных домохозяйствах в Чили.

Совокупность данных Национального обследования занятости (ENE) включает всех лиц, которые проживают в занятых частных домах на территории страны и которые охвачены рамками выборки обследования под названием MMV 2017.4. В рамках этой совокупности целевая группа населения ENE определяется как население трудоспособного возраста (т.е. все лица в возрасте пятнадцати лет и старше), которые обычно проживают в занятых частных домах в Чили.

### *Размер выборки*

Так как платформенная занятость остаётся быстро меняющимся и развивающимся явлением, важно собирать информацию о как можно большем числе работников. По этой причине вопрос о работе, полученной через цифровые платформы в рамках основной деятельности, задаётся всем занятым лицам, кроме лиц, классифицированных как «помогающие члены семьи» (ввиду особенностей их деятельности). Информация о работе, полученной через цифровые платформы, также собирается среди работников, указывающих, что у них есть вторичная деятельность, чтобы можно было описать и эти виды занятости.

### *Другие важные характеристики обследования*

Выборка ENE распределяется на три месяца, образуя скользящие кварталы, и затем делится на подвыборки, которые повторяются каждые три месяца в течение максимум полутора лет (всего шесть раундов визитов). Таким образом, ENE собирает данные ежемесячно по подвыборкам, но обрабатывает, анализирует и публикует результаты по скользящим кварталам (INE, 2021[1]).

Сбор данных осуществляется на мобильных устройствах (метод CAPI — Computer-Assisted Personal Interviewing) с помощью специально разработанного для ENE приложения. Кроме того, используется смешанная методология, включающая очные интервью и телефонные опросы.

### *Используемое операционное определение*

ENE определяет платформенную трудовую деятельность следующим образом: «Работа, при которой используется мобильное приложение или цифровая платформа для предложения товаров или услуг с исключительным или преобладающим использованием средств удалённого контакта с клиентами, либо через интернет (цифровая платформа), либо по мобильной связи (мобильное приложение)» (INE, 2022[2]). Иными словами, платформенными работниками считаются те, кто используют цифровую платформу или мобильное приложение для посредничества в оказании услуг или обмене товарами.

Поскольку международные экспертные организации пока не выработали официального определения этого нового и быстро развивающегося явления, оказывающего значительное влияние на занятость, публикуемые данные считаются экспериментальными в рамках статистики рынка труда INE. Ниже приведены вопросы, включенные в анкету ENE для оценки работы цифровой платформы:

**Таблица 5.2. Вопросы, относящиеся к платформенной трудовой деятельности**

Трудоустроенные лица	Трудоустроенные лица со второй специальностью
F2 Получает ли человек свою работу с помощью мобильного приложения или веб-платформы? Мобильное приложение или цифровая платформа - это любое компьютерное приложение, которое позволяет человеку выполнять разнообразный набор задач, связанных с продажей товаров или услуг. Его следует указывать только в том случае, если оно используется преимущественно или исключительно для данной работы. Не указывайте общие названия, такие как Интернет, веб-сайт, интранет, программное обеспечение или аналогичные названия. 1 Да. Какого? 2 Нет 88 Не уверен 99 Ответа нет	G4 Получает ли человек работу по своей второй специальности с помощью мобильного приложения или веб-платформы? Мобильное приложение или цифровая платформа - это любое компьютерное приложение, которое позволяет человеку выполнять разнообразный набор задач, связанных с продажей товаров или услуг. Его следует указывать только в том случае, если оно используется преимущественно или исключительно для данной работы. Не указывайте общие названия, такие как Интернет, веб-сайт, интранет, программное обеспечение или аналогичные названия. 1 Да. Какого? 2 Нет 88 Не уверен 99 Ответа нет

Источник: Национальный институт статистики Чили, ENE (INE, 2022[2]), Separata técnica n°4: Nuevas dimensiones de análisis.

Структура вопросов следующая: сначала интервьюер задает дихотомический вопрос о том, используется ли данный тип технологического инструмента, при этом допуская частичный ответ. Затем, в случае положительного ответа, интервьюер спрашивает название цифровой платформы: «Какая именно?». Однако поля, предназначенные для идентификации цифровой платформы, не проходят какой-либо проверки в процессе сбора данных, поэтому открытый характер вопроса может привести к ошибкам в информации, предоставленной респондентом. Таким образом, ответ подлежит очистке, проверке достоверности и условному пересчету

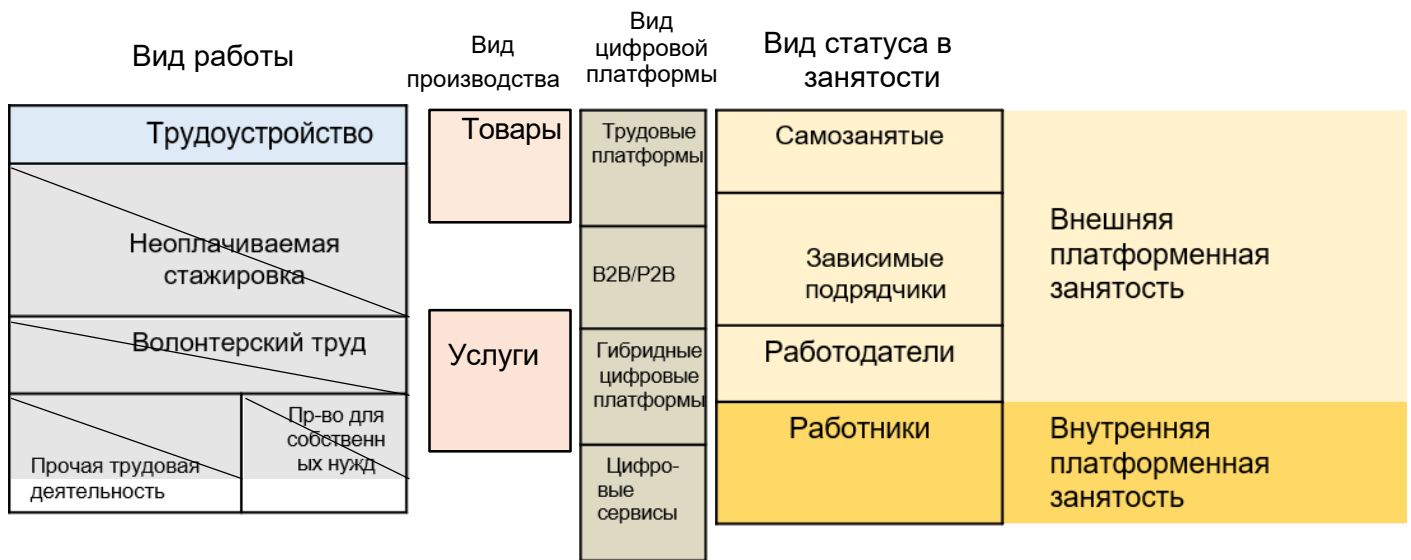
После того, как информация о мобильном приложении или цифровой платформе станет доступной, она будет очищена. Этот процесс заключается в стандартизации записи открытого текста и удалении текстов, признанных «ошибочными». Эти тексты включают названия цифровых платформ, которые не соответствуют общепринятому определению работы цифровой платформы.

После того, как тексты будут очищены, в оценку будут включены только те пользователи, которые ответили “корректными” текстами. Чтобы определить текст как корректный, после тщательного анализа цифровых платформ в Чили был составлен словарь цифровых платформ. Словарь постоянно обновляется, чтобы отразить эволюцию цифровых платформ.

После этого вопрос о работе на цифровой платформе по основному виду деятельности будет вменен в соответствии с описанием вопроса о занятости и деятельности. Эта процедура заключается в ознакомлении с текстом для определения профессиональной группы, вида деятельности компании и названия компании, которая выплачивает доход данному лицу, поиске в описании этих вопросов, когда нанятое лицо заявляет, что оно получает работу через одно из следующих мобильных приложений: Uber, Cabify, Didi, Beat, Cornershop, Rappi, Uber Eats или Pedidos Ya7. Итоговая переменная публикуется в базе данных под названием “plataformas\_digitales”. Значение переменной равно 1, если она отражает тех, у кого цифровая платформа является основной профессией. Переменная “pd\_especifica” указывает, на какой цифровой платформе работать. После завершения процесса переменные для вторичных профессий, используемых на цифровой платформе, публикуются как “sda\_pd” и “sda\_pd\_especifica”.

Следовательно, мы можем наблюдать, что концептуальный охват вопросов, связанных с работой цифровых платформ, может быть классифицирован по типу производства, типу цифровой платформы или статусу занятости. Это видно на рисунке 5.3.

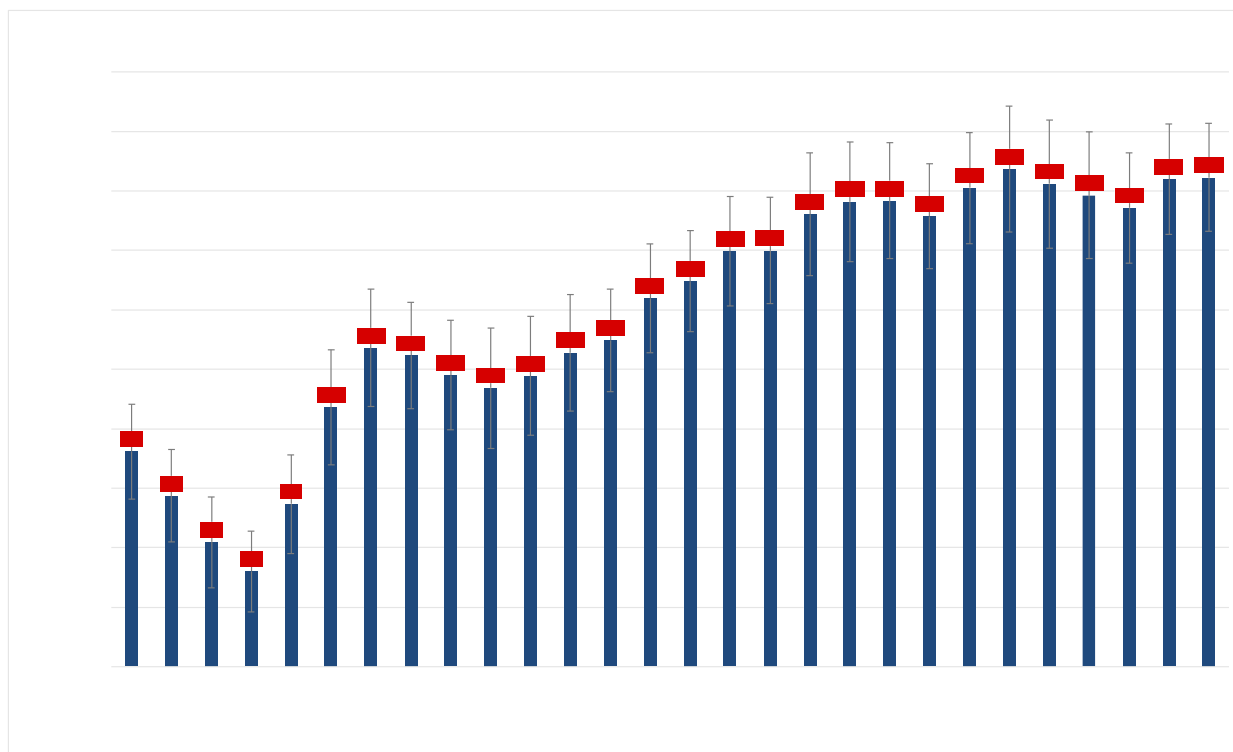
**Рисунок 5.3. Предполагаемые концептуальные рамки для исследования NSI**



#### *Достигнутые результаты и извлечённые уроки*

По оценкам, во втором квартале 2022 года, за период с апреля по май-июнь, 205 741 человек занимались своей основной деятельностью на цифровых платформах, что составляет 2,3% от общей численности занятого населения<sup>8</sup>. Из этих 205 741 трудоустроенного лица 31 376 были иностранными гражданами, или 15,3% от общего числа занятых на цифровой платформе.

Рисунок 5.4. Численность занятых на цифровых платформах, 1 кв. 2020 – 2 кв. 2022

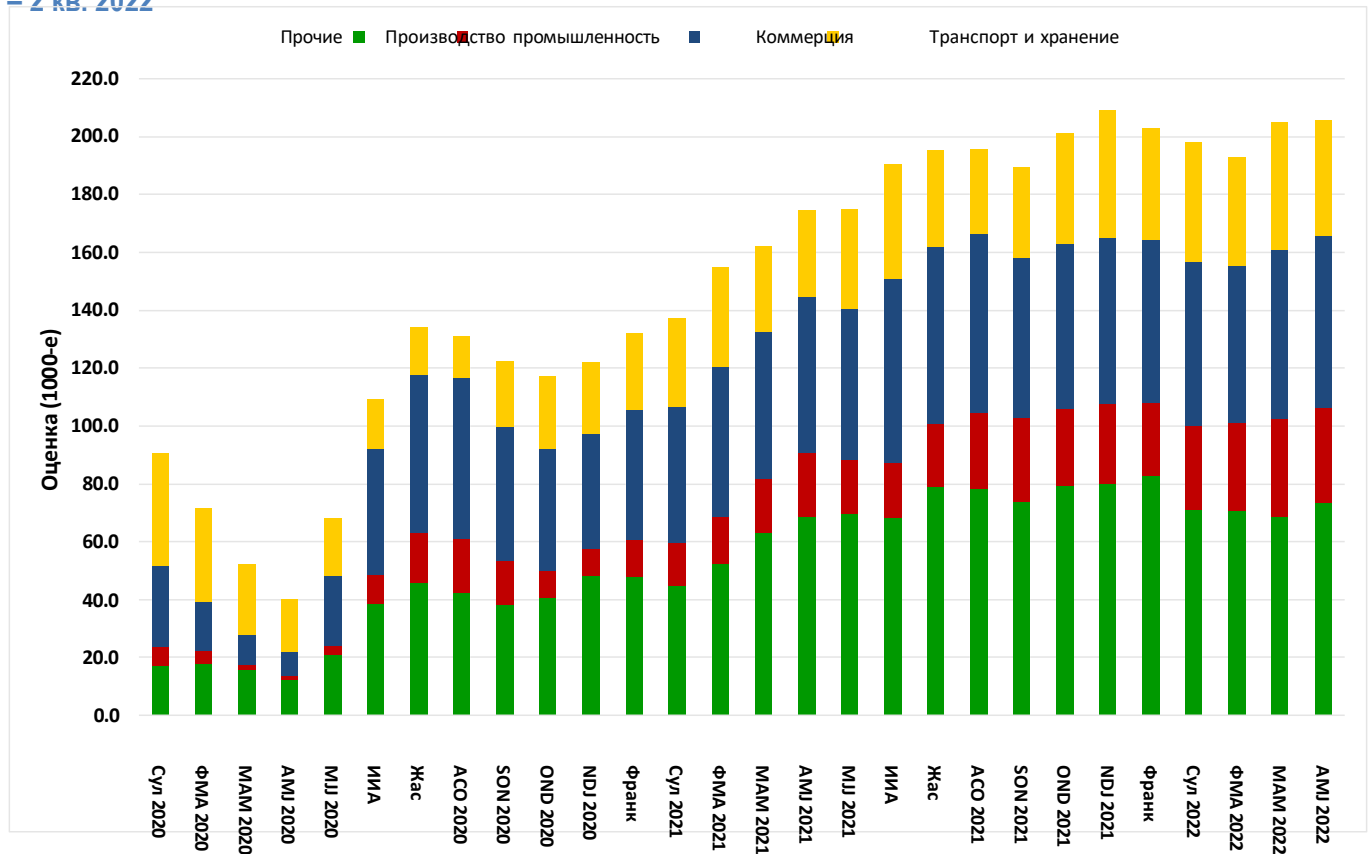


Источник: Национальный институт статистики Чили, ENE (INE, 2022[2]), Separata técnica n°4: Nuevas dimensiones de análisis.

В разбивке по полу насчитывалось 108 630 занятых мужчин, работающих на цифровых платформах, что составляет 2,1 % от общего числа занятых мужчин и 52,8 % от всех платформенных работников. Для сравнения, около 97 111 занятых женщин получили работу на цифровых платформах, что составляет 2,6 % от общего числа занятых женщин и 47,2 % от всех платформенных работников. За последний скользящий квартал, по которому есть данные (апрель–июнь 2022 г.), 5,3 % неформально занятых работали на цифровых платформах, что составляет 126 441 человек. Для сравнения, 1,2 % формально занятых работали на цифровых платформах (45 027 человек). Также большинство платформенных работников являются независимыми (78,1 % платформенных работников, что составляет 160 713 человек).

В разбивке по видам экономической деятельности оценка числа занятых, работающих на цифровых платформах, показывает, что «оптовая и розничная торговля» составляет 28,8 % платформенных работников. Для этой группы наиболее распространёнными платформами и приложениями были Facebook, Instagram и WhatsApp. Следующая категория — «транспорт и складирование», включающая водителей транспортных средств, составляет 19,5 % платформенных работников (40 025 человек) за рассматриваемый период. Для этой группы наиболее важным приложением является Uber. Наконец, 33 130 человек были отнесены к категории «обрабатывающая промышленность», что составляет 16,1 % платформенных работников. Деятельность этой группы включает производство текстиля и переработку отдельных пищевых продуктов и товаров личной гигиены.

Рисунок 5.5. Платформенная трудовая деятельность по видам экономической деятельности, 1 кв. 2020 – 2 кв. 2022



Источник: Национальный институт статистики Чили, ENE (INE, 2022[2]), Separata técnica n°4: Nuevas dimensiones de análisis.

В Чили в марте 2022 года был принят Закон № 21.431 о работе на цифровых платформах, который вступил в силу в сентябре 2022 года. Этот закон устанавливает нормы и регулирует отношения между платформенными работниками (как наёмными, так и независимыми) и компаниями — цифровыми платформами. Закон определяет, что следует понимать под компанией цифровой платформы и платформенным работником. В нём описаны виды трудовых договоров для наёмных и независимых платформенных работников, а также обязанности работодателя по защите работников, нормированию рабочего времени и вознаграждения или гонораров, соблюдению права платформенных работников на доступ к социальным льготам и права на отключение, наряду с другими договорными обязательствами.

Определение работы на цифровых платформах в законе более узкое, чем в ENE, и, следовательно, информация, основанная на законе, представляет собой подмножество данных, собранных в обследовании. ENE оценивает количество занятых лиц, и полученные показатели могут отличаться от количества рабочих мест на цифровых платформах, так как один работник может быть зарегистрирован сразу на нескольких платформах. Оценка числа платформенных работников играет важную роль в определении числа лиц, которых коснётся действие закона после его введения. Возможность охарактеризовать эту подгруппу занятых позволила создать основу для применения Закона № 21.431, а также дала возможность отслеживать изменения характеристик и условий труда этой подгруппы во времени.

Наконец, анализ и мониторинг занятых на цифровых платформах — это новая тема для обследований рабочей силы, и информация об этой подгруппе часто запрашивается. ENE с 2020 года включает наблюдение за этой подгруппой, используя методику обработки данных, основанную

на текстовом анализе, которая позволяет проверять и очищать данные в соответствии с определением словаря цифровых платформ. Эти оценки считаются экспериментальной статистикой, поскольку они ещё могут быть улучшены и пока не достигли достаточной зрелости, чтобы включаться в перечень официальной статистики. Следует отметить, что за последний скользящий квартал, по которому имеются данные (II квартал 2022 года), общее число занятых на цифровых платформах достигло 205 740 человек, что эквивалентно 2,3 % от общей численности занятых.

## **Департамент исследований и статистики рабочей силы, Сингапур**

### *Исходная цель*

Дополнительное обследование рабочей силы Сингапура по самозанятым работникам предоставляет данные о распространённости самозанятых работников, занятых на онлайн-платформах. Специальные вопросы в этом дополнительном опросе позволяют изучить демографический профиль самозанятых работников, занятых на онлайн-платформах, их виды занятий, а также используемые ими типы онлайн-платформ для подбора заказов. Кроме того, опрос направлен на понимание мотивации работников к выполнению платформенной работы, является ли эта работа для них основной или дополнительной, и какие трудности они при этом испытывают.

### *Генеральная совокупность и выборка*

Рассматриваемый модуль является дополнением к Комплексному обследованию рабочей силы, которое охватывает все частные домохозяйства Сингапура. Выборка формируется на основе стратифицированного случайного дизайна с пропорциональным распределением.

Все респонденты в возрасте 15 лет и старше, указавшие в основном обследовании, что в течение прошлого года они выполняли самозанятую работу, проходили дополнительный опрос, где у них уточняли детали их опыта самозанятости и использовали ли они онлайн-платформы для подбора заказов. На этот дополнительный опрос ответили около 4 200 человек, а результаты были экстраполированы на всё резидентное население с использованием нескольких коэффициентов оценивания. Использование метода случайной выборки и высокий уровень отклика (не менее 85 %) обеспечивают репрезентативность данных для всей популяции.

### *Другие важные характеристики опроса*

В качестве референтного периода используется год, что позволяет точнее оценить распространённость самозанятости и платформенной занятости, учитывая разовый и кратковременный характер такой работы. Ответы собирались в основном через интернет-анкеты или телефонные интервью. При необходимости проводились очные интервью.

### *Используемое операционное определение*

В контексте Сингапура платформенные работники — это самозанятые лица, предоставляющие оплачиваемые трудовые услуги через онлайн-платформы для подбора заказов.

Такие платформы действуют как посредники, соединяя заказчиков с исполнителями, выполняющими разовые или проектные задания. Это могут быть сайты или мобильные приложения, охватывающие, например, услуги по перевозке пассажиров, доставке товаров/еды, креативной работе и т.д. Другие типы платформ (например, платформы по совместному использованию капитала или электронные торговые площадки) не включаются, так как в их случае труд не является основным предметом обмена.

Тем не менее, опрос также отдельно учитывает более широкую категорию самозанятых, которые использовали любые онлайн-каналы для привлечения заказов, включая (но не ограничиваясь) сайты электронной коммерции и социальные сети. Некоторые платформенные работники могут

HANDBOOKONMEASURINGDIGITALPLATFORMEMPLOYMENTANDWORK©OECD/ILO/EUROPEANUNION2023

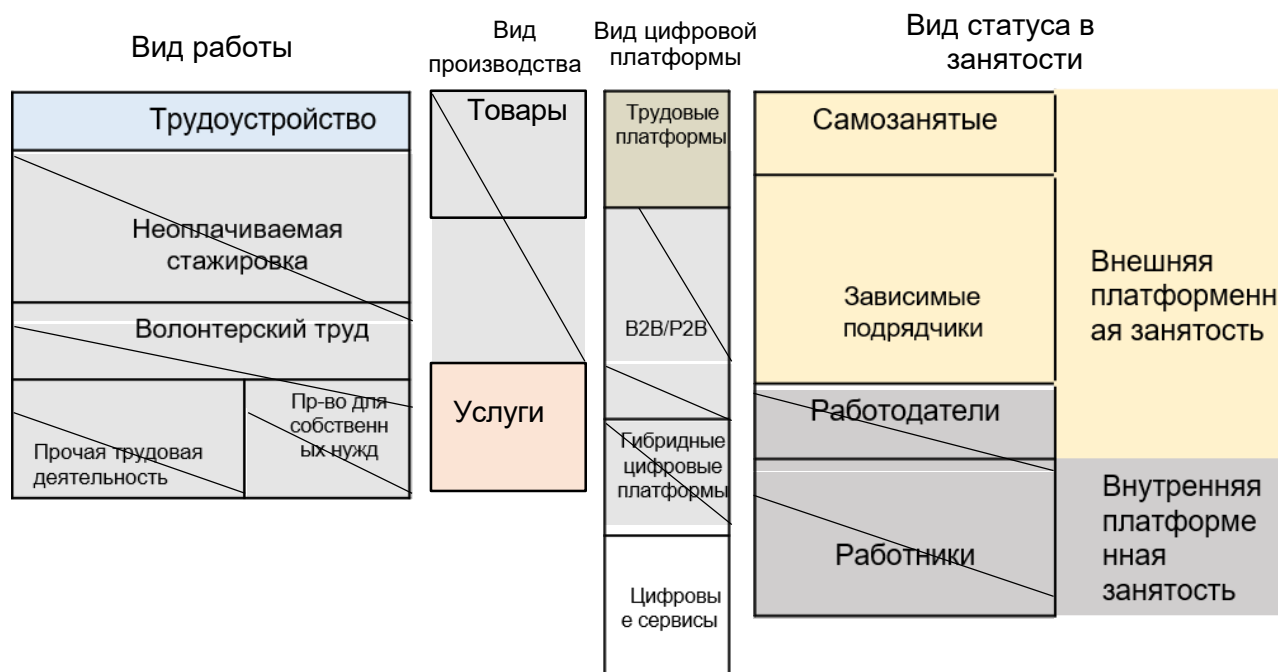
120|

заниматься этим как основным источником дохода, а другие — как побочной деятельностью (например, совмещая с полной занятостью, будучи студентами, домохозяйками или пенсионерами). Такое различие позволяет получать более точные данные для разработки адресных мер политики.

Сингапур использует то же определение «занятости», что и закреплённое в резолюции МОТ<sup>10</sup>. В течение референтного периода занятыми считаются лица, которые либо (i) работали не менее одного часа за плату или прибыль, либо (ii) имеют работу или бизнес, к которому могут вернуться, но временно отсутствуют по причине болезни, травмы, поломки оборудования на рабочем месте, трудового спора или по другим причинам.

Чтобы учесть спорадический характер самозанятости и платформенной работы, в опросе Сингапура используется удлинённый референтный период — один год. Кроме того, в рамках опроса отфильтровываются лица, выполнявшие такую работу регулярно в течение года, так как предполагается, что у них выше степень привязанности к работе.

**Рисунок 5.6. Предполагаемые концептуальные рамки исследования Департамента исследований и статистики рабочей силы, Сингапур**



Опрос позволил лучше понять распространённость и характер работы на цифровых платформах в Сингапуре. На самом общем уровне данные показывают, что, несмотря на появление онлайн-платформ для подбора заказов, самозанятость не вытеснила обычную занятость. Доля самозанятых на протяжении последнего десятилетия оставалась достаточно стабильной — около 8–10 % всех занятых резидентов.

Что касается непосредственно занятости на цифровых платформах, последний опрос 2020 года показал, что около 3 % (73 500 человек) занятого населения Сингапура выполняли работу на платформах как свою основную деятельность. Они в основном были заняты перевозкой грузов и пассажиров. Большинство занимались платформенной работой по собственному выбору, ценя гибкость и свободу.

Наиболее распространённые профессии среди платформенных работников — водители частного найма, такси и легковых/грузовых автомобилей. Условия работы платформенных работников во многом напоминают условия наёмных работников: платформенные компании часто сами

устанавливают цену на услугу, распределяют заказы между работниками и контролируют процесс выполнения, включая наложение штрафов и приостановление доступа.

### *Извлеченные уроки*

Договоры работников платформ с компаниями-платформами не являются трудовыми договорами в юридическом смысле. Это означает, что такие работники не имеют правовых гарантий, предусмотренных для наёмных сотрудников — например, компенсаций при травмах на производстве, представительства профсоюзов или обязательных взносов работодателя в систему социального обеспечения. Из-за этого правительство Сингапура рассматривает возможность усиления защиты платформенных работников, в частности курьеров, водителей частного найма и такси, и обеспечения более сбалансированных отношений между платформами-посредниками и работниками. Премьер-министр Сингапура объявил на национальном митинге в День независимости в 2021 году, что будет создан Консультативный комитет для изучения этого вопроса.

## **Европейская комиссия — Евростат**

### *Исходная цель*

В 2019 году Евростат учредил Целевую рабочую группу по вопросам платформенной занятости (DPE) с целью удовлетворения растущего спроса на сопоставимую информацию об экономике совместительства. Статистические измерения имеют первостепенное значение для разработки обоснованной политики, и основными заинтересованными сторонами являются именно Генеральные директораты Европейской комиссии по вопросам политики. Одной из целей, изложенных в Политических рекомендациях Европейской комиссии на 2019-2024 годы, представленных президентом фон дер Ляйен, является “улучшение условий труда платформенных работников, в частности, путем уделения особого внимания навыкам и образованию”. Действия ЕС признаны необходимыми для защиты платформенных работников и снижения риска фрагментации законодательства в государствах-членах.

Мандат Целевой рабочей группы включал разработку технических и методологических элементов, а также набора переменных/ вопросов, которые были опробованы в рамках EU-OPC в течение 2022 года государствами-членами, вызвавшимися добровольно, для оценки результатов этого экспериментального мероприятия и подготовки пересмотренного предложения с учетом полного внедрения EU-OPC в ЕС. Пилотное исследование по DPE продолжается, и в настоящее время его результаты недоступны, но результаты 2023 года будут использованы при разработке окончательной структуры EU-OPC для измерения, включая определения явлений. Внедрение модуля DPE в EU-OPC для регулярного производства зависит от результатов пилотного обследования и итогового обсуждения, проведенного Рабочей группой OPC Евростата LAMAS.

Техническое/ методологическое предложение включает в себя: определение цели собираемой информации, например, выявление дополнительных занятых лиц (в качестве первой или второй работы), которые находят работу через платформы и/или имеют общее количество платформенных работников; определение характеристик рынка труда, представляющих интерес для этих платформенных работников: условия работы на платформе, профессиональный статус, качество работы, требуемые навыки и т.д.; определение целевых явлений (что такое платформенная работа? Какие существуют платформы?); определение базовой совокупности и отчетного периода.

### *Генеральная совокупность и выборка*

Генеральная совокупность — все лица в возрасте от 15 до 64 лет; лица 65 лет и старше исключаются. Ограничения накладываются природой EU-OPC. Фокус должен быть на:

- стороне предложения на рынке труда,

- деятельности, представляющей собой занятость (работа за плату или прибыль не менее 1 часа в референтную неделю),
- учёте числа лиц (а не транзакций, объёмов или доходов),
- видах деятельности, где сайт или приложение играют ключевую роль в соединении работников с клиентами.

Существуют две основные задачи: выявить платформенную работу среди уже учтённых занятых в ОРС (в рамках первой или второй работы) и выявить занятых, не попавших в ОРС, но фактически выполняющих платную работу через платформы.

Целевая рабочая группа рекомендует проводить пилот на подвыборке стандартного ОРС, помещая его в конце анкеты, чтобы не повлиять на результаты текущего ОРС. Размер подвыборки должен составлять не менее 1/10 национальной квартальной выборки в каждом квартале 2022 года, чтобы получить значимые данные по этому небольшому явлению (DPE). На момент подготовки данного руководства информация о фактическом размере выборки ещё не была доступна.

### *Другие важные характеристики опроса*

Все характеристики опроса должны быть идентичны или максимально схожи с характеристиками ЕС-ОРС, чтобы обеспечить сопоставимость результатов.

### *Используемое операционное определение*

Первым шагом является определение понятия «занятость» в контексте DPE. Это определение должно оставаться в рамках концепции ОРС, то есть «занятость» определяется по обычному критерию: не менее одного часа работы за плату или прибыль в течение референтной недели. Тем не менее, поскольку занятость на цифровых платформах (DPE) является в настоящий момент редким явлением, референтный период одной недели, используемый в ОРС, оказался бы слишком коротким. Поэтому было решено расширить референтный период пилотного исследования: первая группа вопросов относится к последним 12 месяцам, заканчивающимся на референтной неделе ОРС. После того как оценивается численность работников DPE, следующие группы вопросов, посвящённые их характеристикам, относятся к последнему месяцу и референтной неделе, чтобы обеспечить сопоставимость с основной анкетой ОРС.

Таким образом, предлагается использовать следующие критерии для определения «занятости» в контексте DPE:

*Работа за плату или прибыль в рамках заданий/деятельности, организованных через интернет-платформу или мобильное приложение, не менее одного часа хотя бы в одну неделю в течение референтного периода.*

Лица, которые в течение года никогда не работали более одного часа в неделю в рамках платной деятельности, исключаются (это может касаться некоторых микрозадачных работников). Это крайне редкое явление, и его исключение компенсируется преимуществом сопоставимости с определением занятости в ОРС. Таким образом, предложенное определение, сохраняя стандарт ОРС, расширяет референтный период для получения более надёжных оценок.

Любая деятельность, которая может рассматриваться как «занятость» по стандарту ОРС (производство товаров или оказание услуг, а также время, затраченное на поиск клиентов или организацию своей работы), должна считаться DPE при соблюдении указанных критериев. В частности, это включает работу за плату или прибыль (1) предоставление услуг такси или транспортных услуг, включая перевозку клиентов, доставку еды для ресторанов, транспортировку и доставку любых товаров или аналогичные услуги, (2) предоставление фактических услуг по аренде дома, комнаты или любого другого жилья, (3) продажу любых товаров, изготовленных или приобретённых с целью их продажи онлайн, и (4) предоставление других видов услуг или работ, таких как уборка, ремонтные работы, программирование и кодирование, онлайн-поддержка или

HANDBOOK ON MEASURING DIGITAL PLATFORM EMPLOYMENT AND WORK © OECD/ILOE/ EUROPEAN UNION 2023

модерация онлайн-контента, перевод, ввод данных или текста, веб- или графический дизайн, медицинские услуги, создание контента (видео, тексты) с целью получения дохода или иных выгод.

Для всех перечисленных видов деятельности, если поиск и сопоставление исполнителя с клиентом осуществляется через интернет-платформу или мобильное приложение, такая деятельность считается DPE.

Что касается определения «платформы», используется подход ОЭСР (основанный на материалах Европейской комиссии и других источников, изложенный в публикации «Measuring the digital transformation: a roadmap for the future», март 2019):

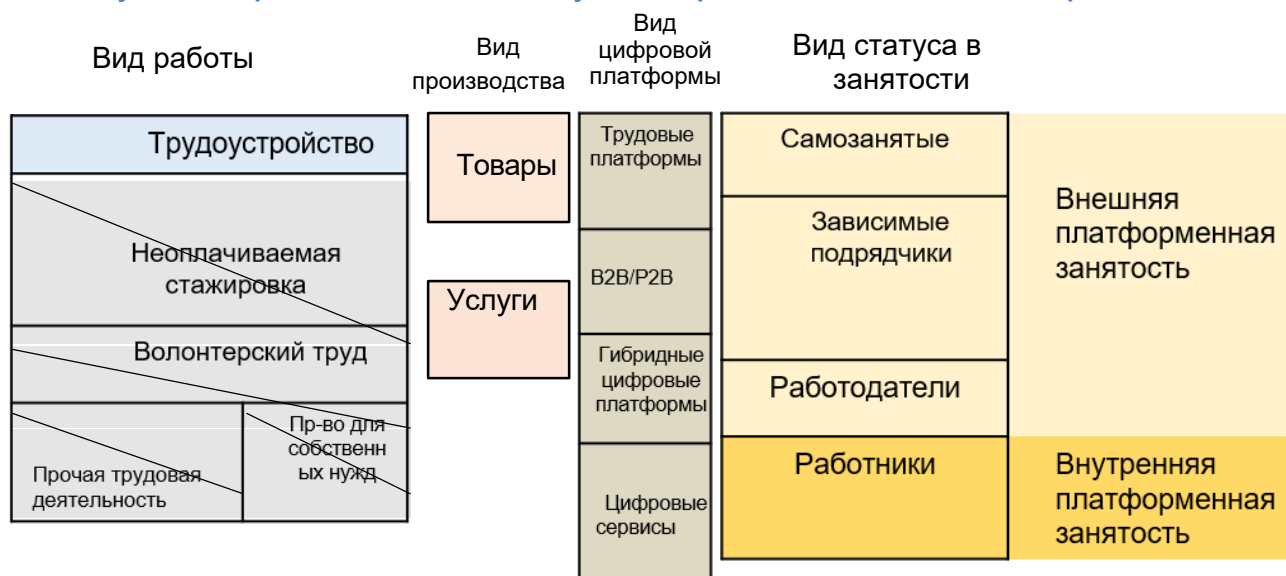
*Онлайн-платформа — это цифровой сервис, который облегчает взаимодействие между двумя или более отдельными, но взаимозависимыми группами пользователей (компаниями или физическими лицами), которые взаимодействуют через этот сервис по интернету.*

Далее необходимо определить, что считается работой, организованной через цифровую платформу. Было решено учитывать только такие формы организации работы, которые вовлекают трёх отдельных участников. На вершинах этого треугольника находятся три субъекта:

- Исполнитель — в данном контексте это сторона предложения на рынке труда и целевой объект наблюдения (занятое лицо);
- Клиент — в данном контексте это сторона спроса на рынке труда (это может быть как физическое, так и юридическое лицо);
- Платформа — интернет-платформа или мобильное приложение, предназначенные для облегчения сопоставления исполнителя и клиента.

Важно, чтобы все три участника были отдельными и независимыми субъектами. Если платформа и исполнитель совпадают, например, когда производитель продаёт свои товары на собственном сайте, то это уже не является трёхсторонней организацией работы, и такую деятельность нельзя классифицировать как DPE. Другой пример — когда клиент и платформа совпадают, и исполнитель работает через платформу, принадлежащую клиенту, как, например, при дистанционной работе. Такая ситуация также не может считаться DPE. Оба эти примера иллюстрируют стандартные двухсторонние отношения, тогда как для DPE нас интересуют новые ситуации, в которых на рынке присутствует третий участник. Это может приводить как к более плавному функционированию рынка, где платформа играет роль посредника в согласовании спроса и предложения, так и к искажению рыночных условий из-за доминирующего положения платформы.

**Рисунок 5.7. Предполагаемые концептуальные рамки для исследования Евростата**



Также важно, чтобы все три стороны треугольника представляли собой реальные связи между его вершинами. Если исполнитель не имеет прямых отношений с клиентом, а взаимодействует только с платформой (получает инструкции, оплату, отчитывается и т.д.), и клиент также имеет отношения только с платформой (например, коммерческий контракт), то это означает, что фактически существует две отдельные традиционные двухсторонние связи, а не одна трёхсторонняя. Принятые решения могут привести к исключению некоторых видов двусторонней DPE, что может затруднить идентификацию части работников DPE в статусе наёмных, но их количество считается незначительным по сравнению с высоким риском ошибочного включения большого числа лиц, просто выполняющих дистанционную работу.

Следует отметить, что при классификации респондента как занятого или нет фокус должен быть на исполнителе (т.е. на респонденте). Характеристики платформы и клиента не должны учитываться. Если исполнитель выполняет работу за плату или прибыль — он считается занятым. Платформа и клиент могут находиться как в рассматриваемой стране, так и за её пределами, могут быть как физическими, так и юридическими лицами и т.д. Исполнитель должен быть резидентом страны, в которой проводится обследование, и должен быть физическим лицом, чтобы его можно было отнести к категории «занятых» или «незанятых».

### *Достиженные результаты и извлечённые уроки*

На данный момент достигнутые результаты касаются только подготовки опроса, а именно разработки определений и способов его включения в регулярное обследование рабочей силы (ОРС). В настоящее время точные числовые данные отсутствуют.

## **Опрос об использовании информационно-коммуникационных технологий (ИКТ)**

Опрос «об использовании ИКТ» — это обследование домохозяйств или отдельных лиц, цель которого — изучить распространение и тенденции использования новых технологий, таких как Интернет, и инструментов, таких как компьютеры<sup>11</sup>. Информация, которую требуется собрать, включает, среди прочего:

- доступ к ИКТ и их использование (включая компьютеры, мобильные телефоны и другие устройства);
- использование интернета и других электронных сетей для различных целей (например, электронной коммерции);
- безопасность и доверие в сфере ИКТ;
- компетенции и навыки в области ИКТ.

Поскольку обследование фокусируется на отдельных лицах, оно охватывает сторону предложения (точку зрения работника DPE) и сторону спроса (точку зрения клиента, если клиенты — это физические лица, как, например, при доставке еды или услугах такси). Может быть сложно различить исполнителя и клиента, если оба отвечают, что используют платформы. Поэтому разработчики опроса должны уделить внимание чёткому формулированию вопросов, особенно если сбор данных происходит в веб-формате, без помощи интервьюера. Раздел о DPE должен быть включён явно и разработан как отдельный модуль, наряду с другими тематическими разделами опроса.

Такой опрос может охватить работников DPE, не охваченных ОРС, например, очень эпизодических исполнителей, которые даже не считают себя занятыми, и может быть полезен для изучения отдельных аспектов, таких как навыки исполнителей и детали о времени, проведённом на платформах.

## Опрос об использовании Интернета в Канаде — Статистическое управление Канады

### Исходная цель

Опрос об использовании Интернета в Канаде (CIUS) в 2018 и 2020 годах включал работу на цифровых трудовых платформах в модуле о работе онлайн. Среди прочего, модуль был направлен на сбор данных об участии, видах деятельности и доходах от онлайн-работы. Была возможность получить информацию о характеристиках платформенных работников через вопросы об образовании, принадлежности к коренному населению и других аспектах занятости.

В CIUS 2018 сначала задавался фильтрующий вопрос — использовал ли респондент Интернет для получения дохода за последние 12 месяцев. Если да, то следующий вопрос уточнял, был ли полученный доход основным или дополнительным источником дохода. Затем задавался третий вопрос о способе получения дохода, и респонденту предлагалось выбрать один из семи вариантов, каждый из которых включал примеры платформ для онлайн-заработка. Полный список способов заработка в интернете:

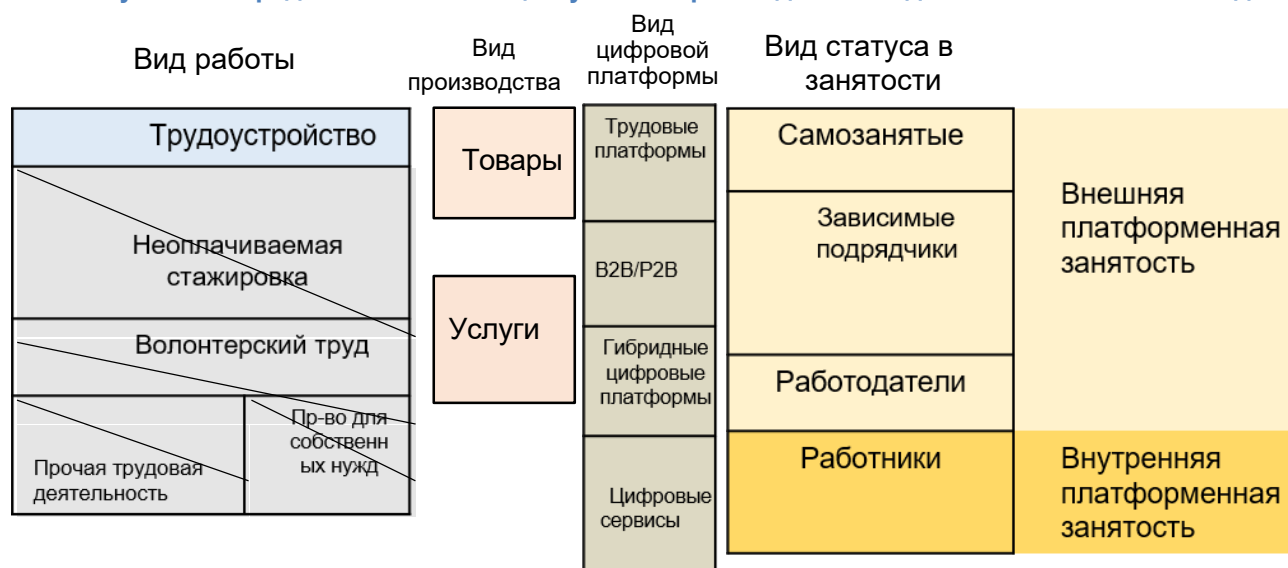
- онлайн-доски объявлений для физических товаров (например, Etsy, Kijiji, Ebay);
- онлайн-доски объявлений для услуг (например, Kijiji, Craigslist);
- платформы одноранговых услуг (например, Uber, Airbnb, AskforTask);
- онлайн-фриланс (например, Upwork, Freelancer, Catalant, Proz, Fiverr);
- краудсорсинговые микрозадачи (например, Amazon Mechanical Turk, Cloudflower);
- доход от рекламы (например, доход с YouTube или личных блогов);
- другое.

В 2020 году вопросы о видах деятельности для заработка онлайн задавались по-другому — каждый тип деятельности представлялся отдельным вопросом. Всего было представлено девять типов деятельности, по сравнению с семью типами в 2018 году.<sup>12</sup>

### Генеральная совокупность и выборка

Целевой совокупностью CIUS являлись все лица в возрасте 15 лет и старше, проживающие в десяти провинциях Канады. Постоянные жители учреждений (интернатов, домов престарелых и т.п.) не включались в обследование.

### Рисунок 5.8. Предполагаемые концептуальные рамки для исследования Статистики Канады



Выборка строилась на стратифицированном вероятностном дизайне. Стратификация осуществлялась на уровне провинций. Опрос применял двухступенчатую схему выборки, где первичными единицами были телефонные номера, сгруппированные и привязанные к одному адресу, а конечными единицами — отдельные лица в выбранных домохозяйствах.

Информация собиралась от одного случайно выбранного члена домохозяйства в возрасте 15 лет и старше, заполнение от имени других (по доверенности) не допускалось.

В 2018 году полевой объём выборки составил примерно 33 000 единиц (исходя из ожидаемого коэффициента ответов около 50%). Размер выборки был выбран с учётом необходимости представления результатов по ключевым социально-демографическим группам (например, по провинциям). В 2020 году объём выборки был увеличен до 44 800 единиц.

### *Другие важные характеристики опроса*

Сбор данных осуществлялся сетевым методом, а при отсутствии ответа проводились дозвонки по телефону.

### *Используемое операционное определение*

Понятие онлайн-работы в CIUS не ограничивалось конкретными типами цифровых платформ. Включались доски объявлений (например, Kijiji, Etsy), социальные сети (например, YouTube) и капиталоемкие трудовые платформы (например, Uber, Airbnb).

Помимо категорий, связанных с продажей услуг, в CIUS была отдельная категория, посвящённая продаже товаров онлайн, без уточнения, были ли товары новыми или поддержанными. Например, в 2020 году категория продажи товаров была уточнена как «физические товары, которые вы изготовили или создали», что, вероятно, привело некоторых респондентов к исключению поддержанных товаров.

Вопросы об онлайн-работе задавались всем респондентам — пользователям интернета, независимо от их статуса занятости. В CIUS 2018 для некоторых понятий были даны определения (например, «онлайн-доска объявлений», «платформенные одноранговые услуги», «платформа»), но в версии 2020 года эти определения не предоставлялись. Работа на цифровых трудовых платформах измерялась как участие в любой из видов деятельности для заработка онлайн, перечисленных в анкете.

### *Достиженные результаты и извлечённые уроки*

В 2018 году понятие использования Интернета для получения дохода могло быть измерено некорректно из-за формулировок вопросов и логики переходов в анкете. Фильтрующий вопрос спрашивал, использовал ли респондент Интернет для получения дохода. Респонденты могли понимать это исключительно как работу онлайн и не воспринимать Интернет как инструмент для организации и получения оплаты за услуги (т.е. для платформенных одноранговых услуг), особенно услуг, выполняемых очно. Это могло привести к недостаточной представленности работников одноранговых платформенных услуг в CIUS.

Кроме того, в фильтрующем вопросе была только одна поясняющая «включающая» подсказка («Включите доход, полученный через онлайн-доски объявлений»). Из-за этого некоторые респонденты могли не подумать обо всех других способах заработка онлайн.

Наконец, вопрос о том, является ли доход от онлайн-деятельности основным источником дохода, задавался только в том случае, если респондент сначала ответил «да» на фильтрующий вопрос. Если не поставить «да» в фильтре, респонденты могли воспринимать «доход» как только основной источник, и это могло помешать им вспомнить о небольших суммах, заработанных онлайн.

## Обследования предприятий

Опросы предприятий могут предоставлять информацию о рынке труда со стороны спроса. Обычно единицами выборки являются предприятия, хотя не всегда все предприятия страны входят в генеральную совокупность. Предприятия могут включать цифровые платформы (или цифровая платформа может быть их основной деятельностью) или быть клиентами платформ.

В обоих случаях такие данные, как правило, позволяют идентифицировать экономические единицы, использующие цифровые платформы, что ближе к концепции цифровой экономики ОЭСР (см. главу 2), хотя такие опросы могут косвенно давать сведения и о цифровой работе, если предприятия спрашивают о своих поставщиках. Если, например, в опрос включены индивидуальные предприниматели, он также может использоваться для прямой оценки части занятости на цифровых платформах.

Если целью является опрос платформ, необходимо иметь реестр платформ для построения выборки, но в большинстве стран таких реестров пока нет, а их создание сопряжено с трудностями — например, трансграничный характер многих платформ. Собирать данные о предприятиях-клиентах (которые заказывают труд через платформу) — гораздо проще. Также бизнес-опросы можно использовать для сбора информации о действующих в стране платформах, чтобы в дальнейшем построить их реестр.

Французское статистическое управление (INSEE) включило несколько вопросов об использовании платформ в свое существующее исследование бизнеса. Эти вопросы были направлены на то, чтобы охватить как бизнес-клиентов, так и сами платформы, без четкого различия между ними.

### **France – INSEE**

#### *Исходная цель*

Каждые 4 года INSEE проводит трёхволновое обследование (SINE) на выборке недавно созданных или возобновивших деятельность предприятий. Для каждой выборки информация собирается в три момента жизненного цикла предприятия:

- через несколько месяцев после создания;
- по завершении третьего года существования;
- через пять лет после создания.

Анкета охватывает следующие аспекты:

- профиль создателя и условия запуска предприятия;
- развитие деятельности предприятия, тип клиентуры, сотрудничество с другими предприятиями;
- изменения численности работников (наём, увольнения, привлечение временного персонала);
- инвестиции и формы их финансирования;
- обучение и консультирование после запуска;
- трудности, с которыми сталкивается предприятие;
- стратегия предприятия;
- условия его развития.

Начиная с 2018 года, все волны обследования SINE включают вопросы об использовании цифровых платформ (ЦП). В 2018 году (первая волна для предприятий, созданных в 2018 году) респондентов спрашивали, работали ли они с цифровыми платформами в течение первого года деятельности и, если да, являлась ли платформа основным источником оборота компании. Главной целью этих вопросов было оценить количество новых предприятий, работающих с цифровыми платформами, и выяснить, насколько важными эти платформы были для их дохода.

Учитывались все виды услуг и все типы платформ, названия платформ не запрашивались. В скобках приводились примеры (сервисы совместных поездок, доставка на дом, бытовые услуги, бизнес-услуги, консалтинг), чтобы помочь респондентам.

Позднее, в опрос 2021 года были добавлены дополнительные вопросы о цифровых платформах, касающиеся всех типов компаний (самозанятые, индивидуальные предприниматели и другие формы компаний), созданных в 2018 году и опрашиваемых через три года после создания. Это обследование всё ещё продолжается. Вопросы касаются удовлетворённости доходом, условиями контракта, доступом к рынку, обеспечиваемым платформой, а также свободой в организации труда (рабочее время, подчинённость и т.д.).

### *Генеральная совокупность и выборка*

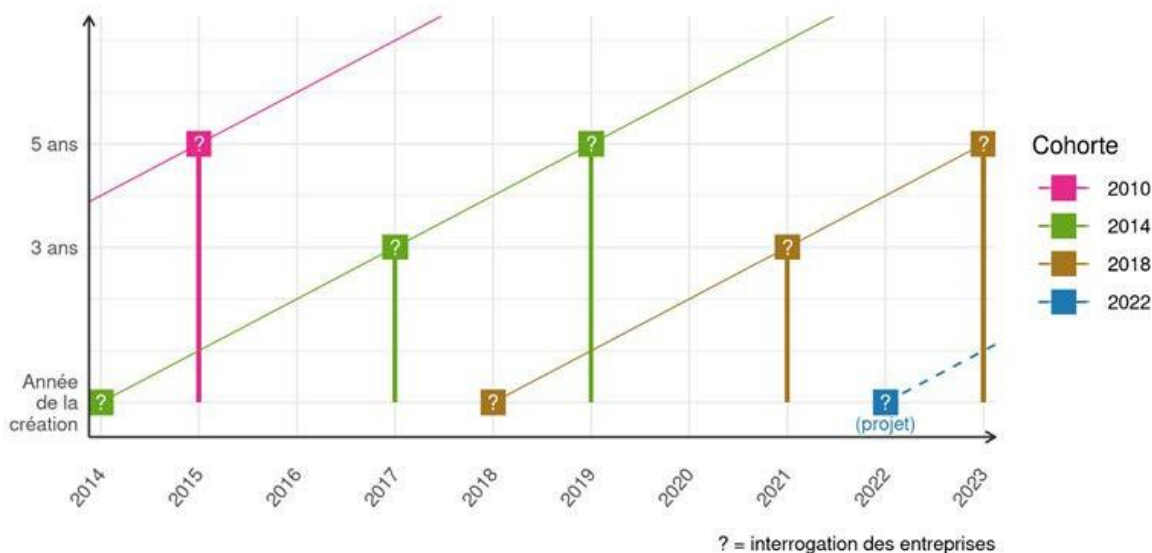
Референтная совокупность SINE охватывает всех предпринимателей, которые создали или возобновили свою деятельность (за исключением сельскохозяйственной) в первом полугодии года проведения обследования. Используется стратифицированная случайная выборка, при этом стратификация проводится по типу предприятия (физическое или юридическое лицо), регионам (уровень NUTS 1) и видам экономической деятельности (уровень NACE 1).

Размер выборки определялся исходя из задачи — оценить выживаемость предприятий с достаточной точностью через пять лет после создания. Так, в обследовании 2014 года выборка включала 40 000 предпринимателей и 40 000 самозанятых, создавших предприятие в первом полугодии 2014 года (уровень выборки — 32%). В 2018 году выборка включала 24 000 предпринимателей и 56 000 самозанятых, создавших предприятие в первом полугодии 2018 года (всего 80 000 предприятий, что соответствует уровню выборки 24%). Для следующей когорты (2022) планируется выбрать от 34 000 до 40 000 предприятий каждого типа (самозанятые и другие).

### *Другие важные характеристики опроса*

Программа обследований SINE проводится с 1994 года. На данный момент были обследованы шесть когорт стартапов: 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 и 2014 годы. Начиная с 2010 года, в обследование включаются и самозанятые. Седьмая когорта — 2018 года — в настоящее время находится в стадии обследования.

Рисунок 5.9. Шаблон опроса SINE (Система информации о новых предприятиях)



Источник: INSEE, Информационная система о новых предприятиях, <https://www.insee.fr/fr/information/2044890>.

Вопросы о цифровых платформах (ЦП) впервые были включены в обе анкеты в 2018 году; затем эти вопросы были добавлены в анкету для самозанятых в третьей волне обследования предприятий, созданных в 2014 году и обследованных в 2019 году (через пять лет после создания). Анкета для второй волны когорты 2018 года сейчас находится в стадии проведения и будет включать дополнительные вопросы об удовлетворённости компаний цифровыми платформами. Данные собирались по почте до обследования 2019/2020 годов, а начиная с 2021 года — по интернету и по почте. Из-за особенностей методов выборки INSEE публикует результаты в процентах (а не в абсолютных величинах) и только для групп, содержащих не менее 20 компаний в выборке.

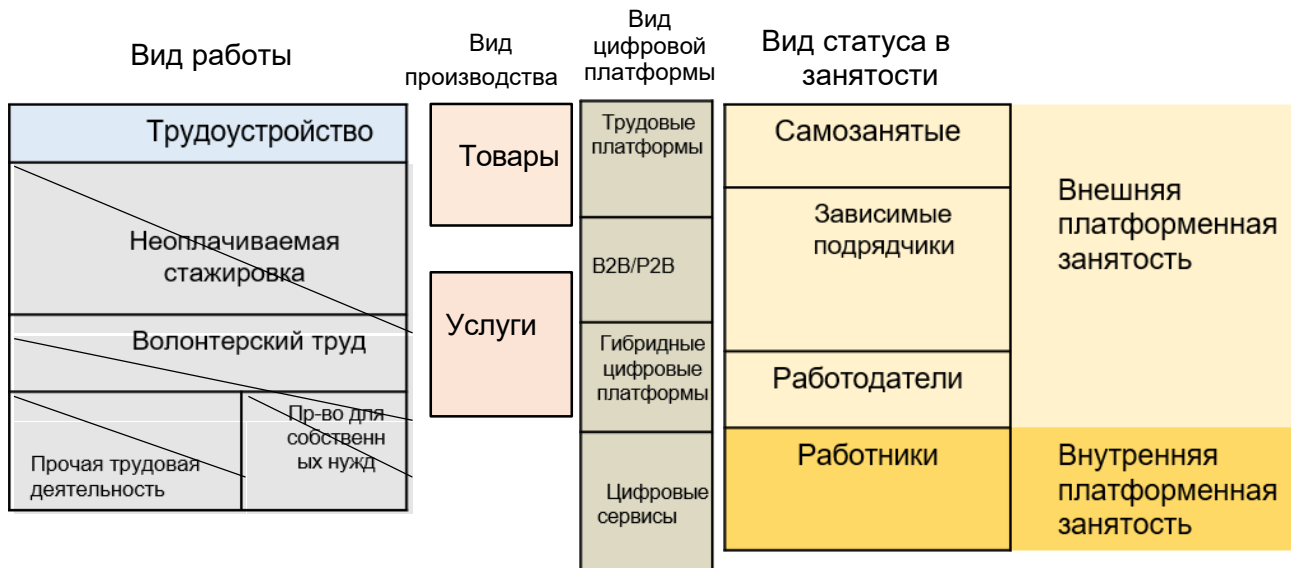
#### *Используемое операционное определение*

Обследование SINE учитывает любой тип цифровых платформ, используемых для связи с клиентами — как для продажи товаров, так и для оказания услуг, включая аренду жилья, доставку еды, перевозку пассажиров. Явных фильтров не использовалось (например, YouTube или Instagram не были прямо исключены), но в анкете приводились примеры цифровых платформ:

- перевозка пассажиров (совместные поездки);
- доставка на дом;
- бытовые услуги для домашних хозяйств;
- консалтинг.

Чёткое определение цифровой платформы в анкете не давалось. Главный вопрос о ЦП звучал так: «Работаете ли вы через одну или несколько цифровых платформ для выхода на клиентов (например, перевозка пассажиров, доставка на дом, бытовые услуги для домашних хозяйств, консалтинг)?» Этот вопрос задавался только самозанятым (создателям предприятий — как физическим, так и юридическим лицам). В большинстве случаев вопрос относится к пользователям цифровых платформ, однако создатели цифровых платформ (если платформа рассматривается как предприятие) также могут попасть в выборку SINE (хотя вероятно, очень редко).

Рисунок 5.10. Предполагаемые концептуальные рамки в исследовании INSEE



### Ключевые результаты

Результаты уже доступны для двух когорт компаний, а для новой когорты будут доступны в 2022 году. Для компаний, созданных в 2018 году и находившихся на первом году своей деятельности:

- 16 % «авто-предпринимателей» работали с цифровыми платформами (2 из 3 — в транспортном секторе). Для трёх четвертей из них цифровая платформа была основным источником дохода. В транспортном секторе две трети авто-предпринимателей работали с цифровыми платформами; для 90 % из них платформа была основным источником дохода, при этом половина из них создали свой бизнес специально для работы с цифровыми платформами.
- Среди прочих компаний 10 % работали с цифровыми платформами. Для половины из них цифровая платформа была основным источником дохода. В транспортном секторе 36 % новых предприятий работали с цифровыми платформами, и для 75 % из них платформа была основным источником дохода. Большая часть компаний этого сектора представлена таксомоторными компаниями и компаниями по совместным поездкам. Предприниматели, работающие с цифровыми платформами, также были чрезмерно представлены в сфере размещения и общественного питания (16 %).

Цифровые платформы остаются важными и после создания компании: среди самозанятых предпринимателей, создавших компании в 2014 году, данные SINE показывают, что к 2019 году, через пять лет после создания, 5 % продолжают использовать цифровые платформы. Среди них 54 % используют цифровые платформы как основной источник дохода.<sup>15,16</sup>

### Налоговые реестры

Налоговые реестры могут использоваться как источник информации о цифровых платформах, если доступен список платформ, работающих в стране (при этом возникает проблема идентификации трансграничных платформ), либо если в самом налоговом реестре есть информация о работе на платформу (или о том, что организация сама является платформой, если речь о файле предприятий). Основное ограничение подхода, основанного на налоговых реестрах, заключается в том, что он очень тесно связан с национальным законодательством, и его осуществимость зависит от него. Это, однако, вызывает серьезные проблемы гармонизации: хотя получаемая информация

может быть очень полезной на национальном уровне, международные сравнения почти невозможны.

Данные налоговых реестров о цифровых платформах доступны в Бельгии после принятия специального закона в 2016 году, который определил особый налоговый режим для доходов предприятий в «экономике совместного потребления». Статистическое ведомство Бельгии Statbel использует информацию о налоговом статусе отдельных работников в экономике совместного потребления для создания экспериментальной статистики по числу работников платформ и их доходам. Хотя не все неформальные формы занятости охвачены этими регистрами, что может привести к занижению оценки числа работников платформ и общего дохода, создаваемого платформами, введение специального налогового режима для этих компаний было направлено на то, чтобы максимально ограничить зону неформальной занятости в цифровой платформенной занятости (DPE).

## **Бельгия — Statbel**

### *Исходная цель*

Программный закон Бельгии от 1 июля 2016 года ввёл специальный налоговый режим для компаний, работающих в экономике совместного потребления. Платформенные компании по закону обязаны сообщать в налоговые органы Бельгии о доходах своих работников на индивидуальной основе. Цель этого налогового режима заключалась в том, чтобы предоставить налоговые льготы для работы на платформах. По аналогии с другими административными файлами новый набор данных, содержащий сведения о доходах работников платформ, в первую очередь служит административно-фискальным целям. Однако бельгийский закон о статистике позволяет Statbel получать и использовать административные данные для составления анонимной статистики. В этой цели между налоговыми органами Бельгии и Statbel был заключён договор о конфиденциальности.

Налоговый реестр экономики совместного потребления Бельгии включает следующие пять переменных:

- уникальный регистрационный номер компании-платформы;
- уникальный индивидуальный номер работника платформы;
- доход работника платформы, заявленный по каждой компании-платформе;
- период, в течение которого выполнялась работа на платформе (дата начала и окончания);
- вид деятельности, выполняемой на платформе.

### *Генеральная совокупность*

В период с 2016 по 2020 год налоговые органы устанавливали три условия для применения льготного налогового режима для предприятий экономики совместного потребления:

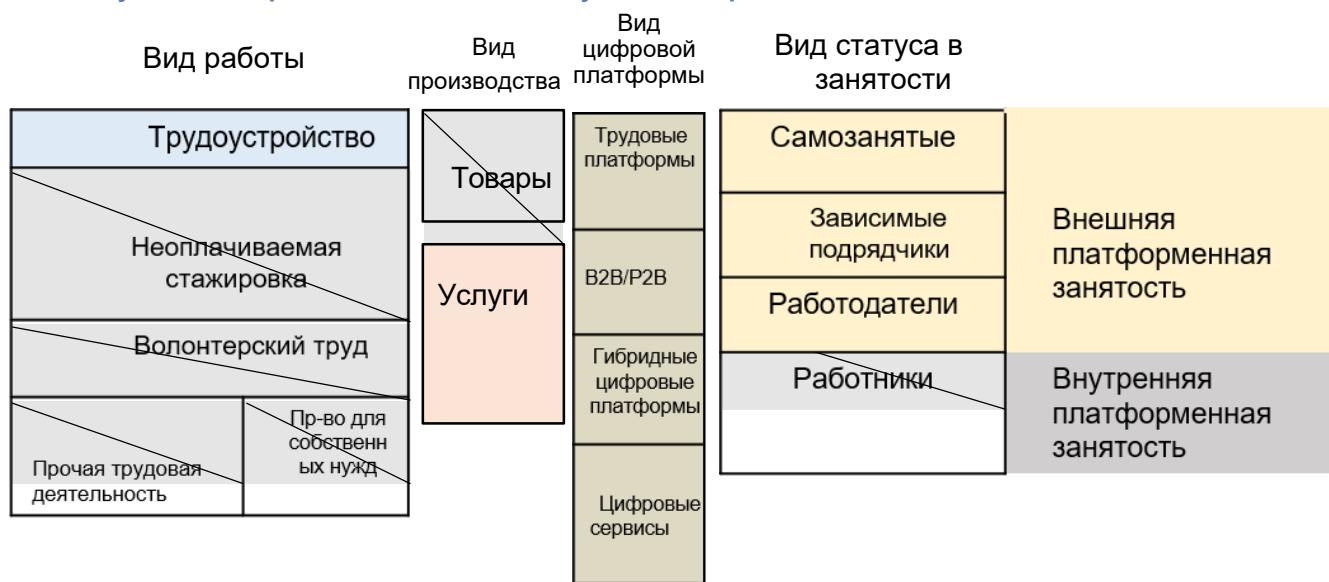
- схема была ограничена услугами, предоставляемыми частным лицом другому частному лицу;
- компания-платформа должна была получить официальное признание, предоставляемое налоговыми органами Бельгии;
- льготный налоговый режим применялся только в том случае, если валовой доход от работы на платформе не превышал заранее установленной максимальной суммы. В 2020 году эта максимальная сумма составляла 6 340 евро в год.

В 2019 налоговом году 85 компаний получили статус признанных платформенных компаний. Эти 85 компаний сообщили налоговым органам о доходах 20 600 работников платформ. С 2021 года работа на платформах больше не ограничивается признанными платформенными компаниями, и регулирование в отношении максимальной суммы также было отменено. Все доходы от работы на платформах должны сообщаться в налоговые органы по тем же правилам, что должно улучшить полноту реестра.

### *Используемое операционное определение*

Описание генеральной совокупности в законе перечисляет условия, которые налоговые органы прилагают к применению льготного налогового режима для работы на платформе. Прежде всего, регулирование применяется только к услугам, которые частное лицо предоставляет другому частному лицу. Налоговые органы исключают из определения работы на платформе операции с товарами, включая аренду жилья. Однако есть исключение для сделок, связанных с предоставлением услуги. Например, аренда жилья считается работой на платформе, если при этом предоставляются уборка комнаты или завтрак..

**Рисунок 5.11. Предполагаемое концептуальное определение исследования Statbel**



Благоприятный налоговый режим применялся только в том случае, если валовой доход от работы на платформах не превышал установленного максимального порога. В 2020 году этот порог составлял 6 340 евро в год; при его превышении налоговый орган рассматривал работника платформы как самозанятого. Платформенные работники, чей доход превышал этот лимит, не включались в налоговый реестр экономики совместного потребления, а учитывались в обычном налоговом реестре, где собираются данные о профессиональных доходах. Этот порог также подразумевал, что работа на платформах всегда считалась дополнительным источником дохода и не могла быть основной деятельностью.

Согласно вышеописанным правилам, платформенная трудовая занятость могла выполняться как неактивными лицами (например, студентами или пенсионерами), так и наёмными работниками или самозанятыми. Для самозанятых действовало дополнительное ограничение: деятельность на платформе не могла совпадать с их основной деятельностью — например, самозанятый садовник не мог оказывать услуги садовника через платформу, но мог предлагать другие услуги в рамках экономики совместного потребления. До 2020 года компании-платформы должны были получать официальное признание от налогового органа Бельгии.

С 2021 налогового года действует новое регулирование. Требование предварительного признания компании в качестве платформы налоговым органом было отменено, и ограничение по максимальной сумме дохода от цифровых платформ также больше не применяется. С 2021 года весь доход от работы на платформах должен декларироваться налоговым органам по единым правилам. Новое регулирование должно повысить полноту ведения специализированного реестра платформенных работников.

### *Извлеченные уроки*

Опыт Statbel по использованию налоговых регистров для анализа работы на платформах в целом  
 HANDBOOKONMEASURINGDIGITALPLATFORMEMPLOYMENTANDWORK©OECD/ILO/EUROPEANUNION2023

оказался положительным — благодаря наличию специального налогового статуса у работников платформ, что позволило создать отдельный файл в налоговом реестре, посвящённый экономике совместного потребления. Также важно, что статистический орган имеет упрощённый доступ к административным данным, чему способствует национальный закон о статистике в Бельгии. С другой стороны, использование административных данных создаёт и зависимость, а сами данные не являются репрезентативными для всего населения. Основные **преимущества и недостатки**, которые Statbel отмечает при работе с налоговым реестром:

- **Преимущества:**

- Специальный налоговый режим для экономики совместного потребления означает, что платформенные работники имеют собственный файл в налоговом реестре. Это позволяет легко их идентифицировать и даёт Statbel обширную и качественную базу данных. Так, в 2019 году налоговый реестр содержал индивидуальные данные о 20 600 работниках платформ.
- В налоговом реестре содержатся как уникальный номер компании-платформы, так и уникальный индивидуальный номер платформенного работника. Это позволяет Statbel сопоставлять налоговый реестр с другими базами данных, что открывает множество возможностей для анализа. Для компаний-платформ сопоставление с бизнес-реестром и НДС-статистикой давало информацию о виде экономической деятельности (по классификации NACE), размере, местоположении и обороте. Для платформенных работников сопоставление с другими файлами налогового реестра давало сведения о статусе работника (наёмный, пенсионер, студент и т.д.).

- **Недостатки:**

- Налоговый орган определяет содержание реестра исходя из собственных налоговых целей. Как статистический орган, Statbel не может влиять на состав переменных, используемые концепции, целевую совокупность или оперативность данных. Это создаёт зависимость и может приводить к расхождению бельгийских определений с международными.
- Не все компании-платформы подавали заявку на официальное признание, поэтому работники таких непризнанных компаний учитывались как самозанятые. Кроме того, из-за ограничения по доходу работа на платформах никогда не считалась основной занятостью. Таким образом, налоговый реестр не является полным — часть работников платформ не попадает в него из-за условий, установленных налоговым органом.
- Крупные компании-платформы часто работают в Бельгии через зарубежные офисы. Такие компании не включены в бельгийскую статистику и базы данных, из-за чего теряется возможность их сопоставления с другими источниками данных.

## Специальные (ad-hoc) обследования

Обследование, специально посвящённое занятости на цифровых платформах (DPE), может дать очень качественную информацию о более содержательных аспектах платформенной работы — таких как условия труда и доход. Целевая совокупность может быть специально подобрана для охвата именно DPE, с выборкой, репрезентативной для этой совокупности или хотя бы хорошо её охватывающей, что позволяет исследовать даже небольшие аспекты явления. Например, в качестве генеральной совокупности может быть выбрана субпопуляция платформенных работников — тогда вероятность попасть в выборку для этих лиц будет равна 1, но при этом теряется связь с остальной популяцией. Планирование ad-hoc обследования требует наличия хорошей априорной информации — например, способа идентифицировать всех платформенных работников для включения их в целевую совокупность. Если априорные сведения недостаточны, и референтная совокупность не охватывает всех нужных лиц, есть высокий риск смещённой или самоселектированной выборки. Поэтому при планировании таких обследований выбор целевой

совокупности и выборочной рамки имеет первостепенное значение.

Проведение ad-hoc обследования требует больших подготовительных усилий, но после этого оно может дать данные, которые нельзя получить иным способом. Совместный исследовательский центр Европейской комиссии (JRC) проводит ad-hoc обследование в рамках исследовательского проекта COLLEEM по экономике совместного потребления.

## **Европейская комиссия – Совместный исследовательский центр (JRC)**

### *Исходная цель*

Обследование COLLEEM имеет широкий охват и преследует следующие цели:

- Оценить и количественно определить единообразным способом распространённость платформенных работников в отдельных странах ЕС и в Европе в целом.
- Предоставить классификацию платформенных работников на основе частоты и интенсивности работы на платформах, а также её значимости для общего дохода отдельных лиц.
- Охарактеризовать работников платформ с точки зрения их социально-демографических признаков (например, возраст, пол, образование, состав домохозяйства, миграционный статус). Определить фактический и воспринимаемый статус платформенных работников на рынке труда (например, наёмные работники или самозанятые).
- Определить виды заданий, выполняемых через платформы (например, онлайн-профессиональные, онлайн-непрофессиональные, выполняемые на месте).
- Определить мотивы работников для участия в работе на платформах.
- Оценить условия труда и занятости платформенных работников.

### *Генеральная совокупность и выборка*

Референтная совокупность в каждой стране, включённой в обследование COLLEEM, — это все пользователи интернета в возрасте от 16 до 74 лет. COLLEEM представляет собой онлайн-опрос с самозаполнением анкеты. Методология выборки основана на квотах и относится к типу «невероятностной выборки». Квоты респондентов были установлены для обеспечения репрезентативных оценок по возрастным группам (16–24, 25–54 и 55–74 года) и полу (мужчины/женщины). Целевые показатели завершённых анкет в каждой группе распределялись пропорционально размеру каждой группы в общей численности пользователей интернета 16–74 лет в каждой стране.

COLLEEM использовал последние данные Евростата о численности населения по возрасту и полу из «Обследования рабочей силы» (ОРС) для расчёта численности населения в каждой возрастно-половой категории по странам. Эти показатели затем умножались на долю пользователей интернета в соответствующей возрастно-половой категории (по данным Евростата из «Обследования использования ИКТ в домохозяйствах и отдельными лицами»), чтобы вычислить численность пользователей интернета по возрастно-половым группам.

Первая пилотная волна (COLLEEM I) была проведена в 2017 году и собрала 32 389 ответов в 14 государствах-членах ЕС. Опрос COLLEEM II был проведён в 2018 году и собрал всего 38 022 ответа от пользователей интернета в возрасте от 16 до 74 лет в 16 государствах-членах ЕС (Германия, Франция, Италия, Испания, Финляндия, Нидерланды, Швеция, Венгрия, Словакия, Румыния, Хорватия, Литва, Ирландия, Чешская Республика, Португалия и Великобритания). COLLEEM ставил целью собрать минимум 2 300 ответов в каждой стране. Страны отбирались по следующим признакам:

- • наличие, навыки и использование интернета — сгруппированы в 3 группы;
- • ВВП на душу населения — разбит на 4 группы;

- география — классифицирована как «Северные», «Западная Европа», «Центральная и Восточная Европа» и «Средиземноморские».

Опрос был разработан таким образом, чтобы охватить разнообразие групп, образованных пересечением этих трёх измерений.

### *Другие важные характеристики опроса*

Опрос проводился с использованием платформы SurveyGizmo и распространялся среди респондентов онлайн-панели агрегатора опросов CINT ([www.cint.com](http://www.cint.com)). Уникальной особенностью опроса COLLEEM II является наличие продольной подвыборки, состоящей из респондентов, опрошенных как в 2017, так и в 2018 годах, поскольку платформа CINT позволяет повторно привлекать одних и тех же лиц, ранее участвовавших в опросах, по их уникальным идентификаторам. Продольная подвыборка состоит из двух частей: первая часть — это повторные приглашения (re-invites), то есть все лица, идентифицированные как работники платформ в COLLEEM I и повторно приглашённые для участия в COLLEEM II; вторая часть — это лица (независимо от того, были ли они ранее отнесены к работникам платформ или нет), которые случайно вновь попали в выборку COLLEEM при повторном формировании выборки. В совокупности продольные подвыборки COLLEEM II позволяют анализировать индивидуальные переходы в работу на платформах и из неё, а также проверять надёжность результатов поперечных (поперечных) срезов.

### *Используемое операционное определение*

В самом широком смысле, используемое в опросах COLLEEM, работники платформ — это лица, когда-либо получавшие доход от предоставления услуг через онлайн-платформы, которые цифровым способом сопоставляют исполнителя и заказчика и обеспечивают оплату, а работа выполняется либо онлайн (удалённо), либо на месте (оффлайн). В этом контексте цифровые трудовые платформы определяются как цифровые сети, которые алгоритмически координируют транзакции по предоставлению трудовых услуг. Важно отметить, что определение платформенной работы, используемое в COLLEEM, ограничено только трудовыми услугами, исключая случаи, когда основной целью является продажа товаров или оказание услуг с минимальными трудозатратами, таких как сдача жилья в аренду. Определения, использованные в COLLEEM I и COLLEEM II, идентичны.

С целью уточнения определения и выделения категорий работников платформ, данные COLLEEM II делят их на категории «эпизодические» (sporadic), «маргинальные» (marginal), «вторичные» (secondary) и «основные» (main), исходя из сочетания количества рабочих часов в неделю (<10, 10–19, >20) и доли дохода от платформенной работы в общем доходе (<25 %, 25–50 %, >50 %) (см. таблицу 5.3).

**Таблица 5.3. Классификация платформенных работников по доходам и отработанным часам**

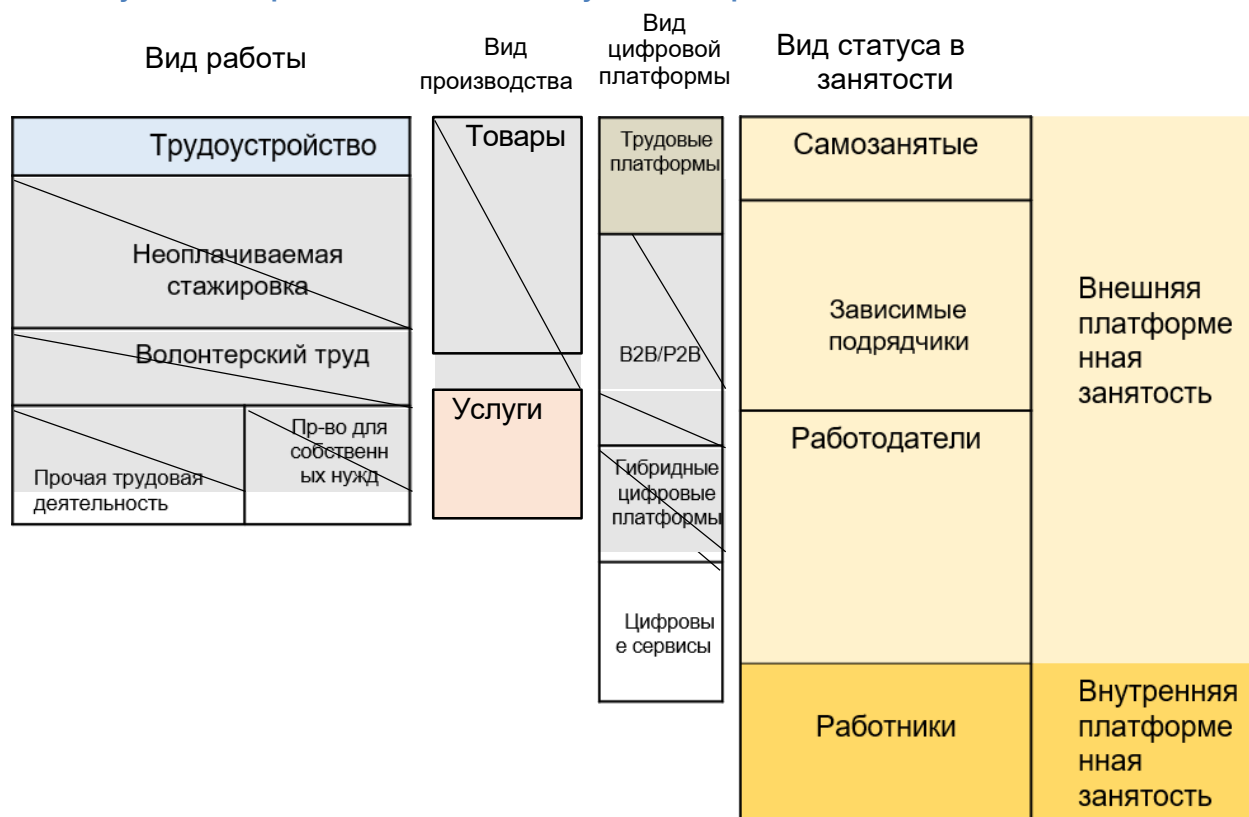
Доля от общего личного дохода	Еженедельная продолжительность рабочего времени			
	Менее чем 10 часов	от 10 до 19 часов	20 часов и более	Нет ответа
менее, чем 25%	Незначительный	Вторичный	Вторичный	Незначительный
от 25% до 50%	Вторичный	Вторичный	Основной	Вторичный
50% и более	Вторичный	Основной	Основной	Основной
Нет ответа	Незначительный	Вторичный	Основной	Отсутствующий

Источник: ОИЦ цифровой рабочей платформы: COLLEEM исследовательского проекта, [https://joint-research-centre.ec.europa.eu/digital-labour-platforms-коллегия-исследование-проект\\_en](https://joint-research-centre.ec.europa.eu/digital-labour-platforms-коллегия-исследование-проект_en).

Что касается информации о выполняемых заданиях, COLLEEM собирает данные по десяти различным типам заданий, сочетая место их выполнения и уровень навыков:  
HANDBOOKONMEASURINGDIGITALPLATFORMEMPLOYMENTANDWORK@OECD/ILO/EUROPEANUNION2023

- онлайн-административные и задачи по вводу данных (например, обслуживание клиентов, ввод данных, транскрибирование и подобное);
- онлайн-профессиональные услуги (например, бухгалтерский учет, юридические услуги, управление проектами и подобное);
- онлайн-творческая и мультимедийная работа (например, анимация, графический дизайн, редактирование фотографий и подобное);
- онлайн-продажи и маркетинговая поддержка (например, лидогенерация, размещение объявлений, управление социальными сетями, поисковая оптимизация и подобное);
- онлайн-разработка программного обеспечения и технологии (например, анализ данных, разработка игр, мобильная разработка и подобное);
- онлайн-написание текстов и перевод (например, написание статей, копирайтинг, вычитка, перевод и подобное);
- онлайн-микрзадачи (например, классификация объектов, тегирование, модерация контента, отзыв о сайте и подобное);
- интерактивные услуги (например, преподавание языков, интерактивные онлайн-уроки, онлайн-консультации и подобное);
- транспортные и курьерские услуги (например, вождение, доставка еды, услуги по перевозке и подобное);
- услуги на месте (например, уборка, услуги красоты, фотосъёмка на месте и т.п.).

**Рисунок 5.12. Предполагаемое концептуальное определение исследования JRC**



#### *Ключевые результаты*

Опрос COLLEEM стал пилотной попыткой единообразно измерить распространённость платформенной занятости в странах Европы. Он предоставил данные о социально-демографическом профиле работников платформ, их мотивации к участию в таком виде деятельности, их фактическом и воспринимаемом профессиональном статусе, а также об их условиях труда. Ключевые результаты COLLEEM были представлены в Главе 2.

### *Извлеченные уроки*

Опыт COLLEEM может быть полезен для проектирования будущих целевых (ad-hoc) опросов о платформенной занятости, при этом важно учитывать ограничения и возможные источники ошибок, характерные для онлайн-опросов по этой теме. В частности:

- **Сбор информации о частоте, количестве часов и доходах от платформенной работы критически важен** для более точного и релевантного с точки зрения политики измерения явления. Как показал опрос COLLEEM II, важно классифицировать платформенных работников по частоте и интенсивности их работы, а также по вкладу этой работы в их общий доход. Разграничение типов платформенных работников по этим критериям позволяет оценить долю тех, кто выполняет трудовые услуги через платформы как основную работу (или хотя бы регулярно), их социально-демографический профиль и воспринимаемый трудовой статус — всё это может сильно отличаться от характеристик «спорадических» работников. Это особенно важно для разработки мер политики на рынке труда, направленных на регулирование платформенной занятости.
- **Сбор информации о конкретных выполняемых задачах даёт понимание условий труда и того, как платформы меняют характер работы.** В COLLEEM II респондентов, работающих на платформах не реже одного раза в месяц, спрашивали, над какой именно задачей они проводят большую часть рабочего времени, сколько времени обычно уходит на её выполнение, сколько они зарабатывают и какую платформу используют для выполнения этой задачи. На агрегированном уровне такие данные позволяют понять распределение и комбинирование задач. Кроме того, поскольку более 69 % работников получают оплату за выполненные задачи, сбор данных на уровне задач позволяет напрямую связать доходы с количеством отработанных часов, условиями труда и используемыми платформами. Это полезно, так как один и тот же человек может выполнять разные задачи через разные платформы.
- **Существуют способы снизить риски недостаточной репрезентативности и ошибок измерения, характерные для онлайн-опросов.** Самостоятельно заполняемые онлайн-опросы с недостаточной вероятностной выборкой полезны для выявления редких характеристик (например, участия в платформенной занятости). Однако, несмотря на пригодность для целей COLLEEM, такие опросы подвержены ряду ошибок: смещённая выборка и генеральная совокупность, ненадёжные ответы, неизвестно, кто именно отвечает и в каких условиях. Чтобы смягчить эти проблемы, в COLLEEM применялись следующие приемы:
  - 
  - использование предыдущих ответов для уточнения формулировок следующих вопросов;
  - обширные пояснительные тексты;
  - тесты на подозрительные ответы с исключением из итоговой выборки респондентов, не прошедших более трёх тестов.
- **Наконец, опыт работы с COLLEEM показал, что ключевой проверочный вопрос, направленный на выяснение того, предоставляют ли респонденты услуги с помощью цифровых трудовых платформ, неизбежно получается сложным и длинным, что вызывает усталость респондентов и ошибки понимания.**
- **Онлайн-панельные опросы могут не отражать ситуацию у уязвимых групп.** Поскольку

респонденты привлекаются и дают ответы исключительно онлайн, малоквалифицированные и офлайн-услуги (например, доставка) часто оказываются недостаточно представлены. Эти виды работ часто выполняются группами, испытывающими трудности с участием в обычном рынке труда (например, мигрантами). В результате показатели условий труда могут быть смещены в сторону лучших условий, характерных для онлайн-профессиональных видов деятельности, а не офлайн-услуг (доставка, транспорт).

- **Пилотные опросы полезны для повышения репрезентативности основного опроса.** COLLEEM I показал, что очень трудно охватить некоторых интернет-пользователей — особенно с низкой частотой выхода в интернет и молодых людей с низким уровнем формального образования. Эти группы оказались недостаточно представлены, что потребовало применения высоких весовых коэффициентов и снизило точность оценок. Поэтому COLLEEM II, прежде чем прибегнуть к корректировке весов, сфокусировался на тех панелях, которые дали более репрезентативные ответы в COLLEEM I, и именно их таргетировал во время полевого этапа.

С учётом ограничений онлайн-панельных опросов и в целях дополнения уже имеющихся данных, полученных в рамках COLLEEM I и II, Совместный исследовательский центр (JRC) реализует третью волну опроса COLLEEM. В этой третьей волне будут использоваться те же вопросы для работников платформ, что и в COLLEEM I и II, но сбор данных будет проходить в формате личных интервью с респондентами, случайным образом отобранными из генеральной совокупности с применением территориальной выборки. Хотя охвачены будут только две страны (Испания и Германия), размер выборки будет значительно больше (от 3 000 до 4 000 человек в каждой стране) и качество данных существенно выше. Это позволит как получить обычные сведения, так и оценить возможные искажения, присущие онлайн-панельному методу, использованному в предыдущих волнах COLLEEM. Третья волна COLLEEM также введёт более широкое понятие платформенной занятости — как использование цифровых сетей для координации рабочих процессов во всех типах организаций и видах экономической деятельности, а также связанное с этим понятие алгоритмического управления. Другими словами, цель третьей волны COLLEEM — расширить концепцию платформенной занятости, собирая информацию об использовании платформенных цифровых инструментов для координации рабочих процессов во всех секторах экономики (а не только на цифровых трудовых платформах, как в COLLEEM I и II). Также планируется собирать данные о том, как платформенные инструменты координации рабочих процессов влияют на организацию труда, качество рабочих мест и трудовые отношения.

## Коммерческие данные, «умные» данные и другие данные из частных источников

### **Европейская комиссия — Eurofound**

Развитие технологий Web 2.0 упростило сбор данных от интернет-пользователей как ценного источника информации, дополняющего традиционные источники, такие как опросы, экспертные оценки или данные от заинтересованных сторон. Привлекательность краудсорсинговых данных заключается в более низких затратах на сбор информации и возможности охватить большое количество респондентов, которые в противном случае были бы недоступны. Однако эти преимущества необходимо соотносить с недостатками, связанными с качеством данных, их репрезентативностью и сопоставимостью.

Краудсорсинговые данные собираются публичной или частной организацией на основе явного

запроса к пользователям. Участие в таких сборных инициативах может быть добровольным или стимулироваться материально или нематериально (например, предоставлением данных о зарплате сотрудника относительно других сотрудников в той же профессии, отрасли или юрисдикции). Активный краудсорсинг предполагает прямой запрос данных у пользователей платформ, тогда как сбор пользовательского контента (UGC) основан на больших данных и инструментах веб-скрейпинга и веб-краулинга для сбора, сортировки и классификации содержимого. Последний подход был применён Kässi и Lehdonvirta (2018[3]), которые использовали большие данные для создания Online Labour Index (OLI) — индикатора размера онлайн-платформенной экономики. OLI использует число уникальных посетителей и вакансий на платформе для оценки динамики онлайн-рынка труда. Ограничение этого метода в том, что OLI не фиксирует фактически выполненную работу и условия труда, а лишь спрос на труд. Кроме того, выборка ограничена англоязычными платформами.

Социальные сети также могут использоваться для охвата небольших и географически рассредоточенных групп платформенных работников. При применении стратификационных методов для снижения смещения такие платформы, как Facebook, могут использоваться для таргетирования платформенных работников и сбора данных через короткие простые опросы. Facebook позволяет учитывать геолокацию и поведенческие характеристики — ключевые слова вроде *expats*, *platform*, *rider* — что помогает направлять опросы релевантным группам. Однако, несмотря на простоту, этот подход имеет серьёзные недостатки из-за смещённости выборки пользователей Facebook.

Меняющаяся нормативная среда в сфере платформенной экономики также может способствовать сбору данных. В таких странах, как Бельгия, Дания, Франция и Эстония, изменения в налоговых системах ввели механизмы отчётности, позволяющие получать данные о доходах платформенных работников. Хотя такие данные могут дополнять традиционные опросы, их качество зависит от сотрудничества со стороны платформ и от конкретных норм о порогах дохода и требованиях к отчётности (Eurofound, 2021[4]). Например, эстонская система, действующая с 2017 года, основана на добровольности и используется в основном платформами такси и аренды. Несмотря на перспективность, текущие попытки использовать большие данные для оценки масштабов платформенной экономики полезны лишь в сочетании с традиционной статистикой.

## Рекомендации по измерению

Обзор статистических практик, представленных выше, даёт целостное представление о ситуации: разнообразие источников и подходов показывает, что не существует единственного решения проблемы измерения занятости на цифровых платформах (DPE). Интеграция информации из различных источников представляется оптимальным выбором. Сложность измерения объясняется особенностью рынка DPE: это зачастую рынок с участием трёх сторон — поставщика (работника), клиента (которым может быть предприятие или домохозяйство/ частное лицо) и посредника (платформы, которая, как правило, является предприятием). Поэтому разнообразие источников является преимуществом для статистических исследований в этой области.

Хотя выводы и уроки для каждого источника уже были предложены участниками Технической экспертной группы (TEG) в соответствующих разделах выше, ниже приведены важные общие рекомендации.

Обследование рабочей силы (ОРС) может быть наиболее значимым источником информации для анализа и разработки политики в области рынка труда. Оно может эволюционировать в наиболее

HANDBOOKONMEASURINGDIGITALPLATFORMEMPLOYMENTANDWORK©OECD/ILO/EUROPEANUNION2023

подходящий инструмент для получения количественной информации о предложении рабочей силы, то есть с точки зрения работников, и благодаря высокой частоте проведения может оперативно фиксировать новые тенденции на рынке. ОПС также обеспечивает реперные показатели для всех других источников. Основной его недостаток в том, что оно не очень подходит для получения информации о малых или очень малых явлениях, каким пока остаётся DPE. Другой проблемой является информация о доходах, которая не всегда присутствует или надёжна.

Статистические практики на основе ОПС, описанные выше, демонстрируют целый ряд различий — например, задаются ли вопросы о DPE всем респондентам или только их части (например, только занятым или самозанятым); включаются ли или исключаются ли виды деятельности, связанные с арендой капитальных активов (где труд играет вспомогательную роль); следует ли различать разные типы занятости на цифровых платформах; какой референсный период использовать, чтобы отнести респондента к занятым на платформе (например, предыдущая неделя или предыдущий год); следует ли ограничивать платформы только теми, которые не только сводят работников и клиентов, но и управляют платежами между ними; нужно ли упоминать конкретные платформы, чтобы сориентировать респондентов, и др. Хотя универсального ответа на все эти вопросы нет, и лучший подход частично зависит от количества возможных вопросов (их будет мало, если они включены в основной опросник ОПС, и может быть больше — если это выделенный модуль в составе ОПС), на данном этапе можно предложить несколько общих рекомендаций:

- ОПС должен быть основным инструментом при попытке измерить количество людей, занятых на цифровых платформах.
- Необходимо чётко отделять деятельность, представляющую собой «трудовые отношения», опосредованные цифровыми платформами, от более широкого понятия «работы», а также от деятельности, связанной с арендой принадлежащих респондентам капитальных активов. Если некоторые национальные статистические службы (NSO) выбирают более широкий охват, необходимо предусмотреть возможность чёткого выделения внутри него собственно DPE.
- Даже если используется более длинный референсный период, в опроснике ОПС всегда должны быть вопросы о занятости в референсную неделю, чтобы можно было измерить долю DPE среди всех занятых.
- Помимо базового распределения DPE по демографическим и другим признакам, включённым в ОПС, следует спрашивать респондентов о «регулярном» или «эпизодическом» характере их платформенной занятости, исходя либо из количества отработанных часов, либо из полученных доходов.
- Цифровые платформы должны соответствовать двум критериям: они должны, с одной стороны, быть посредниками между клиентами и поставщиками услуг, а с другой — играть роль в управлении оплатой за предоставленные услуги. NSO, использующие более широкие определения, должны реализовывать их таким образом, чтобы можно было сосредоточиться на указанном более узком определении.
- Упоминание конкретных платформ лучше избегать в первом вопросе о DPE, но можно использовать их в уточняющих (последующих) вопросах.

Опрос касательно использования информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в домохозяйствах и среди отдельных лиц является естественным источником информации о цифровой платформенной занятости (DPE) и может предоставлять данные как со стороны

предложения (работников), так и со стороны спроса со стороны частных лиц. Однако необходим специальный раздел опросника, посвящённый именно DPE, так как большинство действующих опросов изначально не разрабатывались с этой целью, и может возникать путаница из-за того, что и поставщики, и клиенты «используют» ИКТ-инструменты. Для их различения нужны специальные целевые вопросы. Такой опрос может дать ценную информацию о таких аспектах, как время, затрачиваемое на работу, и необходимые навыки.

Опросы предприятий обычно являются инструментом сбора данных по цифровой экономике (как описано в главе 2), однако они также могут предоставлять сведения как о спросе (который не охватывается ИКТ-опросами — спрос со стороны бизнеса), так и о предложении на рынке труда, включая информацию о доходах работников, что является полезным дополнением к данным LFS. Они могут охватывать как сами платформы, так и предприятия, выступающие в роли клиентов. В первом случае трудно охватить все платформы, действующие в стране (особенно если они базируются за рубежом), а во втором — невозможно учесть некорпоративных клиентов. Очень важно точно определить генеральную совокупность опроса, которая не всегда охватывает все предприятия. Насколько это возможно, опросы предприятий:

- должны охватывать всю совокупность бизнес-единиц, действующих в стране, с фокусом на спрос на услуги, предоставляемые через цифровые платформы;
- должны опираться на определение цифровой платформы, согласованное с используемым в LFS — то есть рассматривать как платформы только те, которые и сводят клиентов с поставщиками, и участвуют в организации оплаты за предоставляемые услуги;
- должны предоставлять информацию о количественной значимости платформ для их оборота, а также задавать вопросы об их удовлетворённости сотрудничеством с платформами;
- должны включать стандартные разрезы предприятий (например, по численности персонала, отрасли, годовому обороту, типу собственности), чтобы можно было сравнивать зависимость разных частей бизнес-сектора от цифровых платформ.

Налоговые регистры или, если брать шире, другие административные регистры могут предоставлять информацию как о платформах (если их можно идентифицировать как налогоплательщиков), так и о работниках (если можно идентифицировать их как цифровых платформенных работников). Основным тип данных, который лучше всего покрывается этим источником, — доходы. Однако охват налоговых регистров ограничен только формальными предприятиями и работниками, что является серьёзным ограничением в некоторых странах. Более того, если низкооплачиваемые работники освобождены от налоговой отчётности и/или уплаты налогов, они также исключаются из генеральной совокупности. В целом, генеральная совокупность налоговых и других административных данных зависит от национального законодательства, которое обычно не имеет статистических целей, что снижает репрезентативность источника и затрудняет межстрановые сопоставления.

Когда требуется информация о качественных характеристиках работы, таких как условия труда или удовлетворённость работой, наилучшим выбором являются специализированные ad-hoc-опросы. Они могут быть специально разработаны для охвата малых или очень малых явлений, при этом обеспечивая репрезентативную выборку. Хотя такие опросы требуют значительного планирования и выделенных ресурсов, они предоставляют информацию, которую невозможно собрать другими методами, но которая часто необходима для настройки политики на рынке труда в отношении небольших (или пока ещё незначительных) явлений.

Специализированные опросы, такие как COLLEEM, обладают преимуществом в виде охвата широкого круга стран, что позволяет получать сопоставимые данные о разных аспектах DPE. Следует рассмотреть возможность включения небольшого набора сопоставимых вопросов и в другие неофициальные опросы условий труда (например, EWCS, ISSP и др.), при этом согласовав концепции и определения с используемыми в OPCS.

Источники на основе больших данных находятся на ранней стадии изучения. Они перспективны, но очевидно, что могут только дополнять другие источники. По своей природе у них трудно заранее спланировать охват информации: зачастую сам процесс извлечения данных и их определение происходят параллельно. Кроме того, частная собственность на данные делает их дорогими и ненадёжными для использования в официальной статистике. Также нельзя гарантировать непрерывность во времени доступности таких данных. Всё это делает этот источник на данный момент более реалистичным только для разовых исследований отдельных аспектов DPE, и только в сочетании с традиционными источниками. Регулярное производство показателей рынка труда о DPE на основе больших данных в настоящее время не представляется реалистичным.

Независимо от используемого источника данных, важно фиксировать количество рабочих мест, занимаемых работниками цифровых платформ, и/или частоту деятельности в сфере цифровой платформенной занятости как за референсный период OPCS, так и за более длительные периоды.

Дополнительно следует учитывать роль хорошо продуманной политики в обеспечении качественной статистической информации. Например, очевидно, что налоговое законодательство, предусматривающее специальные режимы для доходов от DPE, помогает в идентификации генеральной совокупности и, более широко, границ самого явления. Более того, в ряде стран введены обязанности для производителей больших данных или цифровых трудовых платформ предоставлять свои данные статистическим органам, что действительно способствует производству высококачественных данных. Это важное направление для дальнейшего развития.

В то же время, измерение цифровой платформенной занятости должно быть независимым от изменений законодательства, которые меняют статус платформенных работников. Неспособность обеспечить независимость статистики от законодательства может негативно повлиять как на поперечные оценки, так и на временные ряды показателей цифровой платформенной занятости.

## Список литературы

Eurofound (2021), **Инициативы по улучшению условий труда работников платформ: цели, методы, сильные и слабые стороны** (*Initiatives to improve conditions for platform workers: Aims, methods, strengths and weaknesses*), Publications Office of the European Union, Luxembourg.

[4]

INE (2022), **Техническое приложение №4: Новые измерения анализа** (*Separata técnica n°4: Nuevas dimensiones de análisis*),

[https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/publicaciones-y-anuarios/separatas/tem%C3%A1ticas/2022-07-25\\_nota-t%C3%A9cnica-nuevas-dimensione](https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/publicaciones-y-anuarios/separatas/tem%C3%A1ticas/2022-07-25_nota-t%C3%A9cnica-nuevas-dimensione).

[2]

INE (2021), **Методологический документ: Национальное обследование занятости (ENE)** (*Documento Metodológico Encuesta Nacional de Empleo (ENE)*),

<https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/metodologia/espanol/metodolog%C3%ADa-encuesta-nacional-de-empleoene-2020.pdf>.

[1]

Kässi, O. and V. Lehdonvirta (2018), **«Индекс онлайн-труда: измерение экономики онлайн-подработок для политики и исследований»** (*Online Labour Index: Measuring the Online Gig Economy for Policy and Research*), Technological Forecasting and Social Change,

<https://labour.oii.ox.ac.uk/new-publication-online-labour-index-measuring-the-online-gig-economy-for-policy-and-research/>.

[3]

1. Обратите внимание, что имена указываются, если вопрос задаётся о членах домохозяйства, кроме самого респондента (в ОРС допускаются ответы по доверенности). Если респонденты отвечают «да» на вопрос о работе в очном формате (Q1) или в онлайн-формате (Q2), им задаётся уточняющий вопрос «для какой работы» (Q1a или Q2a). Формулировка вопроса и вариант ответа «вторая работа» появляются только для тех, кто ранее в ходе опроса был определён как имеющий более одной работы. Для людей с одной работой вопрос звучал так: «Это была ваша основная работа или дополнительная работа за оплату?». Людям с одной работой также задавался вопрос, относилась ли их работа на платформе в очном формате к их основной работе или была дополнительной работой за оплату.
2. Для получения дополнительной информации о разработке вопросов, оценке данных и перекодировке ответов см.: *Electronically mediated work: new questions in the Contingent Worker Supplement* ([https://www.bls.gov/opub/mlr/2018/article/electronically-mediated-work-new-questions-in-the-contingent-worker-supplement.htm#\\_edn12](https://www.bls.gov/opub/mlr/2018/article/electronically-mediated-work-new-questions-in-the-contingent-worker-supplement.htm#_edn12)).
3. MMV 2017: Рамочная совокупность жилищ (MMV, испанская аббревиатура) основана на результатах сокращённой Переписи населения и жилья 2017 года и списках жилищ, подготовленных для Предварительной переписи 2016 года. MMV 2017 регулярно обновляется в межпереписные периоды с использованием административных данных и, при необходимости, путём учёта приоритетных географических единиц.
4. MMV 2017: Рамочная совокупность жилищ (MMV) основана на результатах сокращённой Переписи населения и жилья 2017 года и списках жилищ, подготовленных для переписи 2016 года. MMV 2017 регулярно обновляется в межпереписные периоды с использованием административных данных и, при необходимости, путём учёта приоритетных географических единиц.
5. Основная деятельность — это деятельность, в которой человек отработал наибольшее количество часов в течение отчётной недели, независимо от того, занимался ли он другой, более краткосрочной деятельностью, за которую ему заплатят больше.
6. CAPI — личное интервью с использованием компьютерных средств (computer-assisted personal interview).
7. В описании ищутся только те приложения и платформы, которые содержатся в словаре, поскольку именно они встречаются с наибольшей вероятностью. Однако по мере появления новых приложений и платформ на рынке труда Чили они также могут быть добавлены в словарь.
8. Для официальных оценок INE использует *Стандарт оценки качества оценок в обследованиях домохозяйств* для определения надёжности оценки.
9. Самозанятые работники (own account workers) — это лица, которые ведут собственную деятельность без найма оплачиваемых работников.
10. В соответствии с резолюцией о статистике труда, занятости и недостаточного использования рабочей силы, принятой на 19-й Международной конференции статистиков труда (ICLS).
11. Опрос об использовании ИКТ (ICT) также может быть разработан для сбора информации от предприятий (опрос ICT среди предприятий), однако здесь внимание уделяется обследованию домохозяйств и отдельных лиц.
12. Анкета 2018 года; анкета 2020 года.

13. «Самозанятые принимаатели» (auto-entrepreneurs или self-entrepreneurs на английском — самозанятые предприниматели со специальным статусом и упрощённым налоговым режимом) также отвечали на вопрос, было ли одной из основных причин выбора схемы «самозанятого» желание работать через цифровые платформы (DP). Тот же вопрос задавался в 2019 году самозанятым, начавшим бизнес в 2014 году, то есть через пять лет после создания. Этот вопрос не задавался другим типам предпринимателей.
14. «Travaillez-vous par l'intermédiaire d'une ou plusieurs plateformes numériques de mise en relation (exemple: VTC, livraison à domicile, services à la personne, services ou conseil aux entreprises)?» («Работаете ли вы через одну или несколько цифровых платформ по установлению контактов (например: пассажирские перевозки, доставка на дом, бытовые услуги, услуги или консалтинг для бизнеса)?»)
15. Данные опроса 2022 года (ожидаются в начале 2023 года) по предприятиям, созданным в 2018 году и наблюдаемым через три года после создания, также будут охватывать: i) год, когда предприниматель начал работать с цифровыми платформами (DP); ii) уровень удовлетворённости в отношении оборота, полученного при работе с DP, юридических отношений между предпринимателем и DP, доступа к рынку через DP и степени свободы в организации и выполнении работы (график, подчинённость и т.д.), которую предоставляют DP.
16. В опросе 2022 года INSEE добавит несколько вопросов в модуль о цифровых платформах, спрашивая новых предпринимателей, используют ли они DP для получения лучшей видимости, для получения готового решения «под ключ», для расширения своей деятельности и испытывают ли они трудности с выходом на рынок без DP. Эти элементы будут протестированы в феврале 2022 года на выборке новых предприятий, с возможностью для респондента указать и другие причины использования DP.
17. В качестве альтернативы или дополнения к использованию налоговых регистров как источника информации о доходах платформенных работников следует рассмотреть возможность включения специальных вопросов в официальные обследования доходов домашних хозяйств.

# Руководство по измерению платформенной занятости и трудовой деятельности

Национальные статистические службы сталкиваются с растущим запросом со стороны органов государственной политики на улучшение статистики платформенной занятости и трудовой деятельности. Для того чтобы избежать недоучёта числа людей, занятых в этой сфере, необходимы новые статистические определения. Кроме того, для решения задач по измерению платформенной занятости и трудовой деятельности могут потребоваться новые источники данных, включая неофициальные. Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), Международная организация труда (МОТ) и Европейская комиссия объединили усилия для подготовки настоящего Руководства по измерению платформенной занятости и трудовой деятельности, которое оценивает возможные подходы к измерению и представляет первые рекомендации по этим вопросам. В Руководстве сначала предлагается общее определение работы на цифровых платформах и концептуальная схема, которая помогает выявить ключевые характеристики платформенной занятости и трудовой деятельности, которые следует учитывать статистикам при разработке исследовательских целей и операционного протокола. Затем в Руководстве рассматриваются основные статистические инструменты, используемые для измерения занятости на цифровых платформах, и анализируются предыдущие статистические инициативы национальных статистических служб сквозь призму предложенной концептуальной схемы.

PRINT ISBN 978-92-64-60748-4  
PDF ISBN 978-92-64-51890-2

