

Санкт-Петербургский государственный университет

АГЕЕВА Александра Игоревна

Выпускная квалификационная работа

Удаленная работа в системе трудовых отношений:
анализ проблем и перспектив развития

Уровень образования: бакалавриат

Направление 39.03.01 «Социология»

Основная образовательная программа «Социология»

Научный руководитель:
профессор кафедры социологии культуры и коммуникаций,
доктор социологических наук

В.Н. Минина

Рецензент:
кандидат экономических наук,
доцент кафедры управления и планирования
социально-экономических процессов

Е.В. Маслова

Санкт-Петербург

2021

Оглавление

Введение	3
Глава 1. Удаленная работа как объект социологического анализа	9
§1 Удаленная работа в структуре форм занятости населения	9
§2 Социальные аспекты удаленной работы	22
Глава 2 Анализ социальных проблем удаленной работы	29
§1 Социальные проблемы удаленной работы	29
§2. Анализ проблем правового регулирования удаленной работы	36
Глава 3. Перспективы развития удаленной работы	45
§1 Платформенная занятость как разновидность удаленной работы	45
§2 Формирование модели социальных и трудовых отношений в контексте уберизации занятости	54
Заключение	74
Список источников	78
Приложения	87
Приложение 1. Гайд интервью.	87
Приложение 2. Пример транскрипта интервью	90

Введение

Актуальность

В настоящее время структура рынка труда постоянно видоизменяется. Во-первых, проявляется тенденция цифровизации экономики, что не может не влиять на потребности рынка труда. Например, в программе «Цифровая экономика Российской Федерации» указано, что рынок «облачных» услуг стремительно растет (на 40% ежегодно), успешно развиваются цифровые платформы. Это значит, что появляется необходимость в квалифицированных кадрах в данных областях. Более того, в программе указаны основные направления развития цифровой экономики: изменение нормативного регулирования в области цифровой экономики, создание условий для подготовки кадров цифровой экономики, формирование исследовательских компетенций и технологических заделов, развитие информационной структуры, усиление информационной безопасности.¹ Эти преобразования влекут за собой изменения на рынке труда.

Во-вторых, развиваются новые формы занятости: нестандартная занятость, например, заемный труд (лизинг персонала, аутсорсинг, аутстаффинг), гибкие формы работы (гибкое скользящее рабочее время), удаленная занятость (в том числе фриланс).² Наблюдается резкий рост сотрудников, работающих удаленно, расширяется круг профессий, вовлеченных в орбиту удаленной работы. Поскольку возрастает роль удаленной работы, постольку необходимо более глубоко изучать это явление.

В-третьих, формируется экономика совместного потребления, благодаря которой появляются новые бизнес-модели и новые виды трудовой занятости. Примером может послужить бизнес-модель Uber, которая минимизирует количество звеньев между поставщиком услуги и конечным потребителем. Бизнес-модель Uber, как и подобных платформ, существует в формате p2p

¹ Цифровая экономика Российской Федерации [Текст]: Программа Правительства Российской Федерации от 28.07.2017. С. 10

² Цыганкова И.В. Развитие нестандартных форм занятости в современной России. [Текст] / И.В. Цыганкова, В.А. Базжина, О.Ю. Никишина – Российское предпринимательство. Том 15. № 24., 2014. С.73.

(peer-to-peer), то есть равный равному. С одной стороны, находятся провайдеры услуг, с другой – потребители данных услуг. Обе стороны соединяются посредством цифровой платформы (в случае Uber – мобильное приложение).³ Однако стоит обратить внимание на то, что провайдеры услуг не являются сотрудниками компании, чью платформу они используют для работы.

Поскольку увеличивается распространение данной бизнес-модели в экономике, постольку необходимо также изучение данного явления в контексте определения проблем и перспектив развития уберизации как формы удаленной занятости в системе трудовых отношений.

Также стоит отметить увеличение актуальности данной темы в связи с пандемией Covid-19 и мерами по противодействию ее распространения. Из-за пандемии резко возросло количество людей, работающих удаленно⁴, а также увеличилось количество организаций, чья деятельность стала опираться на цифровые платформы для осуществления рабочего процесса.⁵

Степень разработанности проблемы

Удаленная работа изучалась многими отечественными и зарубежными исследователями. Например, Бэйли Д., Денисова А.А., Курланд Н., Малышев А.А., Ниллс Дж., Скавитин А.В., Слепов А.В., Спирина М.О., Стребков Д.О., Шевчук А.В., Шендрик И. и другие. Также стоит отметить повышение интереса к теме удаленной занятости, вызванное Covid-19 и мерами по противодействию ее распространения. В связи с этим в настоящее время публикуется множество статей о различных аспектах удаленной работы: социальные проблемы удаленной работы, ее влияние на все сферы жизни, различные кейсы удаленной работы.

³ Агеева А.И. Уберизация как один из процессов цифровизации экономики // Цифровое общество - новый формат социальной реальности: структуры, процессы и тенденции развития: материалы Всероссийской научной конференции XIV Ковалевские чтения 12- 14 ноября 2020 года / Отв. редакторы: Н.Г. Скворцов, Ю.В. Асочаков. - СПб.: Скифия-принт, 2020. С. 27.

⁴ Число перешедших на «удаленку» россиян выросло почти в пять раз // РБК [Электронный ресурс] URL: <https://www.rbc.ru/society/14/04/2020/5e94bb939a7947d83b0436cd> (дата обращения: 15.05.2020)

⁵ Босс-алгоритм, платформенная занятость и псевдозабастовки: как меняется труд сегодня. Интервью с социологом Андреем Шевчуком // Нож [Электронный ресурс] URL: <https://knife.media/changing-labor/> (дата обращения: 15.10.2020)

Особый интерес у социологов вызывает рассмотрение не столько удаленной формы занятости, сколько процесс прекаризации - переход от постоянных гарантированных трудовых отношений к неустойчивым формам занятости, то есть проблемная сторона нестандартных видов занятости, в том числе удаленной работы. Тема прекаризации раскрывается в работах Анисимова Р.И., Бизюкова П.В., Бурдые П., Голенковой З.Т., Дружилова С.А., Калленберга А., Логиновой Л.В., Макдональд Р., Мунтанер К., Рэй К., Стендинга Г., Телена К., Тощенко Ж.Т., Фоти А., Хуа Дж., Шкаратана О.И. и других. Данные исследователи изучили процесс прекаризации с разных сторон: экономической, политической, социальной, рассмотрели причины и следствия появления данного явления в структуре рынка труда.

Анализом явления уберизации занимаются Белхсен Л., Брагин Б.М., Войтковская И.В., Клесарева Е.Ю., Лютов Н.Л., Нурвала Дж.П., Румянцева Ю.В., Срничек Н., Тагаров Б.Ж., Фикри И.Е., Чих И., Шимул А. и другие. Данные исследователи изучают влияние уберизации на сферу труда, сферу предоставления услуг в разных регионах мира, а также рассматривают причины появления уберизации и ее роль в экономике совместного потребления.

Тем не менее, в научных трудах, посвященных удаленной работе, в основном рассматриваются конкретные ее виды (фриланс, наемные удаленные работники, самозанятые, занятые через платформы), что не отражает всего разнообразия удаленной работы. В случае если исследуется удаленная работа в целом, то характеризуются не все ее виды (часто упущена платформенная занятость), и чаще всего она рассматривается узко, то есть лишь по одному или нескольким параметрам, которые ее описывают. Также большинство работ были написаны до пандемии Covid-19, то есть до массового распространения удаленной работы, в силу этого не все аспекты в данных работах актуальны. Что касается уберизации, чаще исследователи рассматривают ее экономические, а не социальные аспекты. Исследования, которые рассматривают уберизацию занятости, чаще всего изучают а) территориально ограниченный субъект

(страна, город), б) конкретный параметр, характеризующий процесс уберизации (например, мотивация участвовать в данной форме занятости).

В рамках данной выпускной квалификационной работы удаленная работа рассмотрена в системе трудовых отношений комплексно: изучены и представлены виды удаленной работы, а также присущие ей социальные проблемы. Также рассмотрены перспективы удаленной работы, включающие в себя изучение новых ее видов.

Объектом исследования является удаленная работа как феномен трудовых отношений.

Предметом исследования являются социальные проблемы удаленной работы, в том числе проблемы платформенной занятости.

Цель и задачи исследования

Цель исследования - определить перспективы развития удаленной работы на основе анализа связанных с ней социальных проблем и возможных вариантов их решения.

Данная цель предполагает решение следующих задач:

- определить соотношение понятий “удаленная занятость”, “удаленная работа”;
- изучить формы удаленной занятости и виды удаленной работы;
- проанализировать тенденции развития удаленной работы;
- выявить социальные проблемы трудовых отношений, связанные с удаленной работой;
- уточнить понятия “цифровая платформа”, “уберизация”;
- изучить бизнес-модель Uber и практику ее внедрения;
- определить проблемы трудовых отношений, обусловленные процессом уберизации, и перспективы их решения.

Теоретическая рамка исследования

В качестве теоретических оснований исследования использовались работы Стребкова Д.О., Шевчука А.В., которые рассматривают удаленную

работу как разновидность нестандартной занятости. Изучение удаленной работы в процессе уберизации на основании подхода данных авторов обеспечивает возможность комплексного и разностороннего рассмотрения данного явления.

Информационная база исследования

В работе использованы данные эмпирических исследований, выполненных Стребковым Д.О., Шевчуком А.В, а также консалтинговыми компаниями: Tiburon Research, J'son & Partners Consulting, Hays, HeadHunter, FҮI.

Кроме того, использованы результаты эмпирических исследований процесса уберизации, проведенных Войтковской И.В., Лютовым Н.Л., Маясари И., Фикри И.Е., Харьянто Х., Ченом Дж., Чих И., Шимуло А. и др. Отдельно стоит отметить работы Срничека Н., который рассматривал цифровые платформы и их влияние на экономику.

Глава 3 выпускной квалификационной работы опирается на данные эмпирического исследования, выполненного автором в 2021 г. в рамках преддипломной практики.

Содержание работы

Во введении обосновываются актуальность выпускной квалификационной работы, уровень ее научной разработанности, а также формулируются объект и предмет, цели и задачи исследования, обозначаются его теоретическая рамка и эмпирическая база исследования.

В первой главе “Удаленная работа как объект социологического анализа” рассмотрены понятия удаленной занятости и удаленной работы, охарактеризованы основные виды удаленной работы.

Во второй главе “Анализ социальных проблем удаленной работы” определены социальные проблемы, возникающие в сфере удаленной работы, а также рассмотрены пути их решения в современной России.

В третьей главе “Перспективы развития удаленной работы” рассмотрены новые практики удаленной работы с оценкой перспектив, а также формирование новой модели трудовых и социальных отношений.

В заключении приведены основные выводы выпускной квалификационной работы.

По теме выпускной квалификационной работы автором опубликованы следующие работы:

- 1) Агеева А.И. Уберизация как один из процессов цифровизации экономики // Цифровое общество - новый формат социальной реальности: структуры, процессы и тенденции развития: материалы Всероссийской научной конференции XIV Ковалевские чтения 12- 14 ноября 2020 года / Отв. редакторы: Н.Г. Скворцов, Ю.В. Асочаков. - СПб.: Скифия-принт, 2020. С. 27
- 2) Агеева А.И., Герасимов К.А., Лебедева А.Ю., Волкова А.А. Изменение на рынке труда в период пандемии: удаленная работа и ее правовое регулирование // Глобальные социальные процессы 2.0: Трансформация социальной реальности в условиях цифровизации и пандемии. Сборник статей / Отв. редактор: А.В. Петров. - СПб: Центр научно-информационных технологий “Астерион”, 2020. С. 68 -72.
- 3) Агеева А.И. Социально-правовые проблемы бизнес-модели Uber как типа платформенной занятости. // Международная научно-практическая конференция “Трансформация труда в (де)глобализирующемся обществе” V-го Санкт-Петербургского Международного Форума труда, 2021. Сборник ещё не вышел.

Глава 1. Удаленная работа как объект социологического анализа

§1 Удаленная работа в структуре форм занятости населения

Для того чтобы раскрыть сущность удаленной работы как объекта социологического исследования, необходимо в первую очередь ввести ее понятие, а также понятие удаленной занятости.

Занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход⁶. В то же время, удаленная занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход, происходящая дистанционно, с отсутствием близости к управляющему ядру компании.

Обратимся к определениям, которые предлагают современные отечественные авторы. Чаще всего в теоретических работах используется понятие «удаленная работа»:

- 1) Удаленная работа – это форма трудовых отношений, характеризующаяся выполнением работником своих обязанностей вне офиса.⁷
- 2) Удаленная работа – это выполнение определенной трудовым договором трудовой функции, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет»: а) вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая

⁶ О занятости населения в Российской Федерации [Текст] Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 ред. от 24.04.2020

⁷ Шендрик, И. Удаленная работа – мечта или наказание? [Текст] / И. Шендрик Кадровая служба и управление персоналом предприятия №10, 2011 с. 34.

расположенные в другой местности), б) вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя.⁸

3) Удаленная работа – это работа на расстоянии, вне традиционного рабочего места (офис), когда связь (передача и получение информации) поддерживается посредством современных коммуникационных технологий.⁹

4) Удаленная работа – выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования¹⁰.

Также обратимся к определениям зарубежных авторов. Стоит отметить, что для определения удаленной работы они используют термины «teleworking», «telecommuting», «remote work», «distance work».

1) Удаленная работа – это работа вне обычного рабочего места и коммуникация с ним посредством телекоммуникационных средств или компьютерных технологий.¹¹

2) Удаленная работа – это альтернативная форма организации работы, при которой сотрудники выполняют задачи, которые обычно делают на рабочем месте, в любом месте хотя бы небольшую часть их рабочего дня, используя

⁸ Слепов, А.В. Дистанционный труд. Как перевести офисных сотрудников на удаленную работу. [Текст] / А.В. Слепов – Трудовые споры №6, 2013. с.23.

⁹ Стребков, Д.О. Фрилансеры в информационной экономике: как россияне осваивают новые формы организации труда и занятости. [Текст] / Д.О. Стребков, А.В. Шевчук – М.: НИУ ВШЭ, 2009. С.10.

¹⁰ http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_370070/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/

¹¹ Nilles, J.M. Making Telecommuting Happen: A Guide for Telemanagers and Telecommuters. [Текст] / J. M. Nilles – New York: Van Nostrand Reinhold, 1994. с. 25

электронные средства массовой информации для взаимодействия с другими внутри и вне организации.¹²

Итак, если резюмировать данные определения, то главный признак удаленной работы – выполнение определенных трудовым договором рабочих функций вне традиционного рабочего места – офиса. Также большую часть определений объединяет такой признак удаленной работы, как взаимодействие с офисом посредством информационно-телекоммуникационных технологий. При этом в силу различных организационных особенностей разных стран в определениях российских исследователей фигурирует регулируемость удаленной работы трудовым договором, а в определениях зарубежных исследователей нет. Таким образом, в широком смысле под понятие удаленной работы могут попасть не только трудовые функции, регулируемые трудовым договором, но и гражданско-правовыми договорами.

Обобщая сказанное, подчеркнем, что в качестве рабочих определений в данном исследовании будут использоваться следующие: 1) удаленная работа – это выполнение определенных трудовым или гражданско-правовым договором рабочих функций вне традиционного рабочего места – офиса; при этом взаимодействие с офисом осуществляется посредством информационно-коммуникационных технологий; 2) удаленная занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход, происходящая дистанционно, в отсутствии близости к управляющему ядру компании. Удаленная работа является менее широким понятием, охватывается понятием «удаленная занятость». Тем не менее, в исследованиях термин «удаленная работа» встречается чаще, чем «удаленная занятость».

Рассмотрев понятия «удаленная занятость» и «удаленная работа», можно перейти к формам удаленной занятости и видам удаленной работы.

¹² Bailey, D. E. A review of telework research: Findings, new directions and lessons for the study of modern work. [Текст] / D. E. Bailey, N.B. Kurland – Journal of Organizational Behavior №23, 2002 с. 384.

Исследователи Высшей школы экономики предлагают видение удаленной занятости в виде трех кругов Эйлера, где первый круг – самозанятость, второй – удаленная занятость (телеработа), третий – множественная (портфельная) занятость. На пересечении первого и второго кругов появляется форма электронной самозанятости, на пересечении первого и третьего – фриланс, а пересечение всех трех кругов – электронный фриланс.¹³

Данные формы удаленной занятости характеризуются следующим образом: электронная самозанятость – это самостоятельные работники, трудящиеся удаленно, фриланс – это самозанятые, работающие с широким кругом заказчиков, а электронный фриланс – это независимые профессионалы, формирующие портфель заказов и работающие удаленно.¹⁴

Также авторы классифицируют виды удаленной работы в зависимости от видов отношений, в которых состоят работник и работодатель. Данная классификация в дальнейшем поможет рассмотреть правовое регулирование трудовых отношений различных видов удаленной работы. В первую очередь, это виды удаленной работы, основанные на трудовых отношениях с работодателем, то есть:

- работники, которые работают полностью удаленно (надомники);
- работники, которые работают удаленно частично (т.е. есть присутственные дни в офисе).

Также существует вид удаленной работы, основанный на гражданско-правовых отношениях с работодателем:

- самозанятые (в том числе фрилансеры);
- занятые в нескольких видах деятельности и оказывающие услуги населению, а также занятые через цифровые платформы.

Таким образом, можно заметить, что вид удаленной работы, основанный на трудовых отношениях с работодателем, при котором работники заняты

¹³ Стребков, Д.О. Фрилансеры в информационной экономике: как россияне осваивают новые формы организации труда и занятости. [Текст] / Д.О. Стребков, А.В. Шевчук – М.; НИУ ВШЭ, 2009. с. 11.

¹⁴ Там же, с.9.

частично удаленно совпадает с формой удаленной занятости, которую выделили исследователи Высшей школы экономики, - телеработой. Также вид удаленной работы, основанный на гражданско-правовых отношениях с работодателем, который включает в себя самозанятых (в том числе фрилансеров), занятых в нескольких видах деятельности и оказывающих услуги населению, а также занятых через цифровые платформы также совпадает с формами удаленной занятости, который выделили исследователи Высшей школы экономики, -- самозанятость, фриланс и электронный фриланс. Вид удаленной работы, основанный на трудовых отношениях с работодателем, при котором работники работают полностью удаленно (надомники) не имеет совпадений с выделенными формами удаленной занятости.

Виды удаленной работы, основанные на трудовых отношениях с работодателем

Прежде всего, это работники, которые работают полностью удаленно (надомники). Для подробного выявления специфики надомного труда как вида удаленной работы обратимся к определениям.

Согласно определению, предлагаемому Международной организацией труда, надомник – это лицо, которое выполняет работу по месту жительства или в других помещениях по его выбору, но не в производственных помещениях работодателя, за вознаграждение с целью производства товаров и услуг согласно указаниям работодателя, независимо от того, кто предоставляет оборудование, материалы или другие используемые ресурсы, если только это лицо не располагает такой степенью автономии и экономической независимости, которая необходима для того, чтобы считать его независимым работником в соответствии с национальным законодательством или судебными решениями.¹⁵

Согласно определению Трудового кодекса Российской Федерации, надомники – это лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на

¹⁵ О надомном труде [Текст]: Международная организация труда, Конвенция №177, ст.1, 20.06.1996.

дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет.¹⁶

Резюмируя эти определения, можно отметить общие черты: во-первых, надомник – это лицо, которое выполняет определенную трудовым договором рабочую функцию удаленно (то есть, не в производственных помещениях работодателя), во-вторых, цель его деятельности – производство товаров и услуг. Чаще всего надомным трудом заняты люди с ограниченными возможностями, а также с ограниченным доступом к рынку труда, например, многодетные.

Также к удаленным работникам относят тех, которые работают удаленно частично (т.е. есть присутственные дни в офисе). Для того чтобы определить, кто такие удаленные наемные работники, рассмотрим определение удаленной работы, предложенное исследователями Высшей школы экономики. По мнению исследователей, удаленная работа – это работа на расстоянии, вне традиционного рабочего места (офис), когда связь (передача и получение информации) поддерживается посредством современных коммуникационных технологий.¹⁷

То есть удаленный наемный сотрудник – это наёмный (не самозанятый) сотрудник, выполняющий определенную трудовым договором работу на расстоянии, вне традиционного рабочего места (офис), поддерживающий связь (передача и получение информации) посредством информационно-коммуникационных технологий.

Согласно исследованию международной рекрутинговой компании Hays¹⁸, около половины (43%) компаний оформляют удаленных сотрудников в штат компании, 13% компаний работают с удаленными сотрудниками по срочному

¹⁶ Надомники [Текст]: Трудовой Кодекс Российской Федерации, гл.49, ст.310, ред. От 01.04.2019.

¹⁷ Стребков, Д.О. Фрилансеры в информационной экономике: как россияне осваивают новые формы организации труда и занятости. [Текст] / Д.О. Стребков, А.В. Шевчук – Москва; Государственный университет – Высшая Школа Экономики, 2009. с.10

¹⁸ Актуальность удаленной работы для работодателей и профессионалов //Hays.ru. [Электронный ресурс] URL: <https://hays.ru/res/remote-work/> (дата обращения: 20.04.2019)

трудовому договору, а 29% оформляют как в штат, так и в рамках срочного трудового договора.

Также согласно результатам того же исследования:

- в 33% случаев удаленные сотрудники приезжают в офис более одного раза в неделю;
- в 24% случаев они приезжают в офис не менее одного раза в неделю;
- в 22% случаев они приезжают в офис не более одного раза в месяц;
- в 21% случаев они приезжают в офис не более одного раза в квартал или реже;
- в 11% случаев они работают удаленно один день в неделю;
- в 8% случаев они полностью работают удаленно и не приезжают в офис.

Согласно приведенным данным, удаленные сотрудники по большей части работают дистанционно, но с периодическим появлением в офисе.

Теперь рассмотрим классификацию видов удаленной работы по месту выполнения трудовых функций при работе вне традиционного рабочего места, предложенных zakon.ru¹⁹:

- 1) Домашний офис: удаленные сотрудники полноценно выполняют рабочие функции дома, обычно им в таком случае не нужно сложное оборудование.
- 2) Удаленный производственный центр: удаленные сотрудники выполняют трудовые функции в уменьшенном варианте обычного офисного помещения, расположенного недалеко от места их проживания.
- 3) Совместно используемое рабочее пространство: удаленные сотрудники различных компаний работают в одном и том же помещении, но по определенному графику (коворкинг).

¹⁹ Правовое регулирование в сфере удаленной работы: перспективы развития в России// Морозов А. [Электронный ресурс] URL:

https://zakon.ru/blog/2012/2/29/pravovoe_regulirovanie_v_sfere_udalЕННОJ_raboty_perspektivy_razvitiya_v_rossii (дата обращения: 25.04.2019)

4) Виртуальный офис: удаленные сотрудники работают в любом удобном им месте, где позволяют технические требования к выполнению рабочей функции (например, библиотеки, кафе и так далее).

5) Временно арендуемое офисное пространство: удаленные сотрудники арендуют рабочее место в офисном центре или другом помещении на время выполнения рабочих функций.

В 2020 году в связи с пандемией коронавирусной инфекции данный вид удаленной работы стал широко распространенным по всему миру. Например, в России, по данным Министерства труда, в разгар пандемии до 5,5 миллионов человек работали удаленно, в то время как, по и данным того же Министерства, в 2019 году число удаленных работников составляло 30 тысяч человек²⁰.

Вид удаленной работы, основанный на гражданско-правовых отношениях с работодателем

С данным видом удаленной работы связаны самозанятые (в том числе фрилансеры), участвующие в нескольких видах деятельности и оказывающие услуги населению, а также занятые через цифровые платформы

Согласно определению, предложенному Министерством юстиции Российской Федерации, «самозанятые» – это физические лица, самостоятельно осуществляющие на свой риск направленную на систематическое получение прибыли деятельность по оказанию услуг, выполнению работ для физических лиц, основанную исключительно на личном трудовом участии, в том числе во время, свободное от исполнения обязанностей по трудовому договору; не зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей; достигшие 16-летнего возраста; представившие уведомления об осуществлении указанной деятельности в налоговый орган в соответствии с законодательством Российской Федерации о налогах и сборах.²¹

²⁰ Минтруд сообщил, что 3,5 млн россиян работают удаленно // ТАСС [Электронный ресурс] URL: <https://tass.ru/ekonomika/9972081> (дата обращения: 15.12.2020)

²¹ О внесении изменений в статью 2 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» [Текст]: Проект Федерального закона по состоянию на 05.07.2017.

Как сказано выше, как вид совмещения самозанятости и удаленной работы, исследователи ВШЭ выделяют фриланс. Они определяют фрилансеров как независимых профессионалов высокой квалификации, которые не состоят в штате организаций и не включены в традиционные трудовые отношения, а самостоятельно реализуют свои услуги на рынке различным клиентам, не являясь субподрядчиком единственного заказчика.²² Там же выделяются следующие критерии фриланса: фрилансер предоставляет услуги, а не товары; фрилансер занят не физическим трудом; труд фрилансера связан с производством и обработкой информации; фрилансер обладает значительным «человеческим капиталом»; фрилансер получает оплату за предоставленные конкретно им услуги, а не предпринимательскую прибыль; фрилансер систематически осуществляет деятельность в рамках определенной профессии, продавая на рынке свои профессиональные навыки.

Тем не менее, не все исследователи соглашались с тем, что фриланс – это вид удаленной работы. Например, Малышев А.А.²³ пишет, что фриланс не является видом удаленной работы: фриланс и удаленную работу объединяет только то, что в обоих случаях выполнение рабочей функции происходит не из офиса. Однако не все исследователи выделяют то, что работник обязательно должен быть включен в традиционные трудовые отношения. То есть согласно рабочему определению, удаленная работа может быть основана как на трудовом договоре, так и на гражданско-правовом. Два важнейших признака удаленной работы: 1) работа производится не в офисе, 2) коммуникация с офисом происходит посредством информационно-коммуникационных технологий. Таким образом, фриланс можно назвать видом удаленной работы.

Резюмируя все вышесказанное, можно отметить, что удаленная работа состоит из двух аспектов: а) выполнение рабочих функций вне традиционного

²² Стребков, Д.О. Фрилансеры в информационной экономике: как россияне осваивают новые формы организации труда и занятости. [Текст] / Д.О. Стребков, А.В. Шевчук – Москва; Государственный университет – Высшая Школа Экономики, 2009. с.11

²³ Малышев, А.А. Эволюция практики удаленной работы в России и за рубежом. [Текст] / А.А. Малышев. – Омск: Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий №3, 2018. с. 36

рабочего места – офиса, б) взаимодействие с офисом посредством информационно-телекоммуникационных технологий.

На основании анализа правовых аспектов взаимодействия работника и работодателя можно рассмотреть следующие виды удаленной работы: виды удаленной работы, основанные на трудовых отношениях с работодателем (работники, которые работают полностью на удаленной занятости (надомники); работники, которые работают удаленно частично (т.е. есть присутственные дни в офисе)) и вид удаленной работы, основанный на гражданско-правовых отношениях с работодателем (самозанятые, в том числе фрилансеры), занятые в нескольких видах деятельности и оказывающие услуги населению, а также занятые через цифровые платформы).

Таким образом, после рассмотрения основных характеристик удаленной работы, можно перейти к анализу состояния рынка удаленной работы.

Для аналитики состояния рынка удаленной работы будет проведен анализ исследований, которые описывают рынок удаленной работы с 2014 по 2020 года. В первую очередь рассмотрим исследование J'son & Partners Consulting за 2014, результаты которого опубликованы РБК²⁴. Данное исследование выявляет тенденцию расширения рынка удаленной работы: в 2013 году число сотрудников, работающих удаленно составляло 2,3 млн. человек, а в 2014 году уже 2,53 млн. человек. Доля удаленно работающих сотрудников в России составила всего 4% (по сравнению с США, где доля составляет 34-36%). Также аналитики J'son & Partners Consulting прогнозировали, что к 2020 году доля удаленно работающих сотрудников в России достигнет 20%. Согласно исследованию, структура рынка удаленной работы по сферам деятельности в России в 2014 году выглядела следующим образом: ритейл и услуги для населения (18%), IT и телеком (14%), промышленные предприятия (14%), строительство (11%), транспорт и перевозки (7%), государственный сектор

²⁴ Пятая часть россиян будет работать удаленно к 2020 году// РБК [Электронный ресурс] URL: https://www.rbc.ru/technology_and_media/17/06/2015/5580515f9a7947e7bf4bfc99

(5%), товары повседневного спроса (5%), финансовый сектор (5%), страхование и консалтинг (3%), добывающие предприятия (2%).

Также рассмотрим исследование Nays (международной рекрутинговой компании) 2017 года²⁵. Согласно исследованию, структура рынка удаленной работы по сферам деятельности в России в 2017 году выглядела следующим образом: реклама и маркетинг (18%), строительство и недвижимость (11%), IT и телеком (9%), ритейл и розничная торговля (8%), финансы и бухгалтерия (7%), образование (7%), консалтинг (5%), машиностроение (5%), логистика и транспорт (5%). Также в данном исследовании освещен важный пункт трудоустройства удаленных сотрудников: чаще всего они оформляются в штат компании (43%), как в штат, так и в рамках срочного трудового договора (29%), по срочному трудовому договору (13%). Кроме того, в данном исследовании описаны тенденции рынка удаленной работы по мнению работодателей: 11-20% сотрудников будут работать удаленно (38%), менее 10% сотрудников будут работать удаленно (29%), 21-30% сотрудников будут работать удаленно (14%), ничего не изменится (8%). Формы занятости удаленных сотрудников, согласно опросу работающих удаленно: удаленная работа на временном контракте (37%), на постоянном трудовом договоре (28%), заключен постоянный трудовой договор, при этом 50 % времени удаленная работа, 50 % – в офисе (25%), заключен временный трудовой договор, при этом 50% времени удаленная работа, 50 % – в офисе (10%).

Таким образом, на основе двух исследований за 2014 и 2017 года можно оценить структуру рынка удаленной работы и ее динамику, а также отметить тенденцию к расширению удаленной работы в структуре рынка труда. Отдельно стоит рассмотреть исследования удаленной работы за 2019 и 2020 годы, поскольку, во-первых, это непосредственно близкие к настоящему времени исследования, во-вторых, исследования за 2020 год отражают изменения в структуре рынка труда, вызванные в том числе пандемией Covid-19.

²⁵ Актуальность удаленной работы для работодателей и профессионалов //Nays.ru. [Электронный ресурс] URL: <https://hays.ru/res/remote-work/> (дата обращения: 20.04.2019)

В первую очередь стоит отметить, что по данным портала HeadHunter, количество вакансий с удаленной работой в России за период с апреля по август 2020 года составило 71 969, что на 77 процентов выше, чем за аналогичный период 2019 года. Самые востребованные сферы: IT и телеком, продажи и маркетинг²⁶. Согласно подсчетам Министерства труда, 3,7 млн. человек работают удаленно на момент декабря 2020 года²⁷. В то же время всемирное исследование удаленной работы, проведенное в 2020 году²⁸, говорит о том, что пандемия не является катализатором внедрения удаленной работы в структуру рынка труда. Согласно данному исследованию (в котором было опрошено 11000 респондентов), 70% работников говорят, что они работали удаленно в течение 3 или более лет, а 42% опрошенных — работали удаленно 5 и более лет. Только 11% респондентов перешли на дистанционный формат в последние полгода — то есть как раз после начала пандемии. Согласно данному исследованию, основные сферы удаленной работы: IT (47%), маркетинг и продажи (18%), дизайн (10%), поддержка клиентов (8%), системное администрирование (6%).

Таким образом, можно сказать, что доля удаленной работы в структуре рынка труда увеличивается с каждым годом, заметен рост с 2014 по 2020 годы, если до пандемии он шел плавно, то из-за Covid-19 произошел резкий скачок. Однако нельзя точно сказать, в каких сферах количество удаленных работников увеличилось, поскольку данные о выборках респондентов не находятся в открытом доступе. Более того, непонятно, что конкретно имели в виду исследователи, описывая рынок удаленной работы, поскольку данное понятие не операционализировано в открытых источниках. Тем не менее, в исследованиях за все годы так или иначе лидируют следующие сферы по

²⁶ Число вакансий с удаленной занятостью значительно выросло // Российская газета [Электронный ресурс] URL: <https://rg.ru/2020/09/21/v-rossii-znachitelno-vyroslo-chislo-vakansij-s-udalenoj-zaniatosti.html> (дата обращения: 11.12.2020)

²⁷ В России появится закон об удаленной работе. Как он поможет экономике? // Лента.ру [Электронный ресурс] URL: <https://lenta.ru/articles/2020/12/10/udalennayarabota/> (дата обращения: 11.12.2020)

²⁸ The future of remote work // usefyi [Электронный ресурс] URL: <https://usefyi.com/future-of-remote-work/> (дата обращения: 11.12.2020)

количеству удаленных работников: IT и телеком, маркетинг и реклама, а также продажи.

Резюмируя все вышесказанное, можно отметить, что удаленная работа состоит из двух аспектов: а) выполнение определенных трудовым или гражданско-правовым договором рабочих функций вне традиционного рабочего места – офиса, б) взаимодействие с офисом посредством информационно-телекоммуникационных технологий.

В качестве рабочих определений в данной работе будут использоваться следующие: 1) удаленная работа – это выполнение определенных трудовым или гражданско-правовым договором рабочих функций вне традиционного рабочего места – офиса, осуществляя взаимодействие с ним посредством современных информационно-коммуникационных технологий; 2) удаленная занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход, происходящая дистанционно, с отсутствием близости к управляющему ядру компании.

С точки зрения правовых форм взаимодействия работника и работодателя можно выделить такие виды удаленной работы: удаленная работа, основанная на трудовых отношениях с работодателем, при которой работники выполняют трудовые функции полностью удаленно; работники, которые работают удаленно частично, и удаленная работа, основанная на гражданско-правовых отношениях с работодателем.

Что касается удаленной работы в структуре рынка труда, то ее доля увеличивается с каждым годом. Однако важно отметить, что если до пандемии рост шел плавно, то из-за Covid-19 произошел резкий скачок. Лидируют следующие сферы по количеству удаленных работников: IT и телеком, маркетинг и реклама, а также продажи.

§2 Социальные аспекты удаленной работы

Удаленная работа привлекает внимание исследователей тем, что она оказывает влияние не только на трудовые практики, например, трудовая защищенность, взаимодействие с работодателем и коллегами, но и на социальные, например, выстраивание быта. С социологической точки зрения интерес вызывает анализ влияния удаленной работы на отношения между работодателем и работником, на восприятие работниками изменений в организации и условиях труда, на их удовлетворенность трудом.

Результаты исследований свидетельствуют, что удаленная работа по-разному воспринимается не только работодателями, но и экспертами, которые акцентируют внимание на ее социальных аспектах, указывают на изменение привычных практик управления персоналом. Так, согласно исследованию Hays,²⁹ около половины работодателей (49%) считают, что удаленных сотрудников трудно контролировать, около 36% думают, что удаленные сотрудники мало вовлечены в корпоративную культуру и менее лояльны к работодателю; 26% считают, существует риск, связанный с корпоративной безопасностью, а также что коммуникации с удаленными сотрудниками более сложные, сопряжены с более высоким уровнем недопонимания. Также 19% отмечают, что возникает проблема с документооборотом и оформлением удаленных работников. По данным исследования, к причинам, по которым работодатели не набирают сотрудников на удаленную работу, относятся: отсутствие потребности в удаленных работниках в связи с особенностями бизнеса; сложность в управлении и контроле удаленных сотрудников; низкий уровень интеграции в социальную культуру организации.

²⁹ Актуальность удаленной работы для работодателей и профессионалов //Hays.ru. [Электронный ресурс] URL: <https://hays.ru/res/remote-work/> (дата обращения: 20.04.2019).

Со стороны удаленных сотрудников также выявлен ряд недостатков. Например, согласно исследованию карьерного сервиса «Мой Круг»³⁰, 44% респондентов, имеющих опыт как офисной работы, так и удаленной, испытывают нехватку очного общения по рабочим вопросам, 42% имеют дело с отвлекающими бытовыми факторами в рабочее время, 38% чувствуют проблемы социальной интеграции в коллектив, 30% беспокоит проблема с документооборотом, оформлением и отсутствием социального пакета, а 25% сталкивались с отсутствием или ограниченными возможностями карьерного роста. В исследовании Hays³¹ респонденты обратили внимание на отсутствие вовлеченности в корпоративную культуру (36%), заниженную заработную плату в сравнении с выполнением аналогичных рабочих функций в офисе (33%), сложности в коммуникации как с коллективом, так и с руководителем (30%), сложности в организации рабочего процесса (22%).

В 2020 году в условиях массового перехода на удаленную работу проводились исследования, направленные на анализ ее социальных аспектов. Согласно исследованию Tiburon Research³², для многих людей переход на удаленную работу послужил причиной снижения продуктивности и увеличения прокрастинации, увеличению продолжительности рабочего дня. Дом сотрудников оказался не готов к пересечению рабочего времени и домашнего быта, в итоге возник конфликт ролей. Для многих респондентов рабочее место дома оказалось неподготовленным технически: отсутствовала необходимая техника (принтер, сканер, городской телефон и т.д.), мощность Интернет-соединения не соответствовала потребностям работы и др. Стоит отметить и изменение практики ведения документооборота, связанные с использованием электронной подписи, необходимостью согласовывать документацию в нескольких отделах. В исследование также отмечалось

³⁰ Состояние рынка удаленной работы в России – исследование «Моего круга» // Vc.ru. [Электронный ресурс] URL: <https://vc.ru/flood/24254-moukrug-remote> (дата обращения: 17.04.2019).

³¹ Актуальность удаленной работы для работодателей и профессионалов // Hays.ru. [Электронный ресурс] URL: <https://hays.ru/res/remote-work/> (дата обращения: 20.04.2019).

³² Исследование. Удаленная работа как новая реальность // vc.ru [Электронный ресурс] URL: <https://vc.ru/office/131448-issledovanie-udalennaya-rabota-kak-novaya-realnost> (дата обращения: 21.12.2020).

снижение качества коммуникации: работники испытывали трудности в коммуникации по рабочим вопросам (некоторые вопросы быстрее решать лично; нарушилась привычная практика взаимодействия с клиентами) и нехватку эмоциональной поддержки коллег. Также массовый переход на удаленную работу привел к ужесточению контроля со стороны работодателей: усилились меры по обеспечению безопасности и защите данных, появилась дополнительная отчетная документация, дополнительные звонки и сообщения с целью контроля. Названные изменения свидетельствуют о том, что быстрый переход на удаленную работу создает социальные барьеры эффективной работы персонала, а, значит, требует специальных мер адаптации к новым условиям работы.

Что касается положительных изменений, связанных с удаленной работой, то, согласно исследованию Tiburon Research,³³ было выявлено, что в первую очередь, она доступна для занятых во многих сферах деятельности, и многие виды работы можно выполнять удаленно. Также исследователи отметили улучшение качества жизни и повышение эффективности, появление нового взгляда на свою работу (осознание ценности своей работы или пересмотр ценностей в целом) и необходимость перемен в рабочих процессах (необходимость пересмотра трудовых практик с внедрением удаленной работы хотя бы частично). Таким образом, переход на удаленную работу сопряжен с изменением условий труда, организации рабочего процесса и с выстраиванием отличных от укоренившихся практик взаимодействия работодателя и работника (практик контроля деятельности, планирования работы, интеграции в организационную культуру).

Социологи СПбГУ провели исследование “Отношение горожан к удаленной работе и ее перспективам”, приуроченное к У Санкт-Петербургскому

³³ Исследование. Удаленная работа как новая реальность // vc.ru [Электронный ресурс] URL: <https://vc.ru/office/131448-issledovanie-udalennaya-rabota-kak-novaya-realnost> (дата обращения: 21.12.2020).

международному форуму труда, которое было посвящено определению социальных аспектов перехода на удаленную работу.³⁴

Согласно результатам исследования, для большинства работающих в удаленном режиме петербуржцев (57%) период пандемии – это первый опыт дистанционной занятости. Сам переход на удаленный режим работы осуществлялся преимущественно по приказам работодателей; только с 20% респондентов было заключено дополнительное соглашение. Эти данные говорят о принудительном переходе на удаленную работу, что может вызывать стресс у сотрудников и трудности адаптации к новой трудовой ситуации. О возможных трудностях свидетельствуют данные об обучающих мероприятиях, организованных работодателями в период перехода на удаленную работу. В более чем в 50% компаний не было организовано специальных обучающих мероприятий; 16,3% респондентов ответили, что они не принимали участие в обучающих мероприятиях, и 4,9% затруднились ответить, что может означать, что они тоже не участвовали в них. Работе с информационно-коммуникативными технологиями, необходимыми для нормальной организации рабочего взаимодействия (например, Zoom, MS Teams), обучались приблизительно 30% респондентов, а с мобильными приложениями (WhatsApp, Viber, Telegram) – менее 15% респондентов.

Что касается обеспечения работодателем оборудования для работы из дома, то 58% респондентов указали на то, что предприятие не обеспечило их никаким оборудованием; 37,4% отметили, что их обеспечили персональным компьютером или ноутбуком; 12% респондентов были обеспечены телефоном. Таким образом, можно сделать вывод, что для большинства сотрудников, переведенных на удаленную работу, бремя забот, связанных с организацией рабочего места, легло на их плечи.

³⁴ Социологи СПбГУ: больше половины петербуржцев не сменили режим работы из-за пандемии. URL: <https://spbu.ru/news-events/novosti/sociologi-spbgu-bolshe-poloviny-peterburzhcev-ne-smenili-rezhim-raboty-iz-za> (дата обращения: 12.04.2021).

Интересно отметить, что переход на удаленную работу в период пандемии существенно не сказался на практике информационного обмена для организации нормальной работы: респонденты в большинстве случаев не испытывали недостатка в информации относительно работы (74,5%). Обеспокоены отсутствием информации о работе коллег только 7,7% опрошенных. Не изменилась существенно и частота взаимодействия в коллективах по рабочим вопросам: приблизительно в 45% случаев частота взаимодействия как с коллегами, так и с руководством организации и непосредственным руководителем не изменилась. Правда, следует отметить, что почти 30% респондентов указали на то, что стали реже взаимодействовать с коллегами.

Также интересно отметить, что, по мнению практически половины респондентов (48,2%), объем рабочей нагрузки при переходе к удаленной работе не изменился. Изменение в сторону увеличения нагрузки при удаленной занятости зафиксировали 24,4% опрошенных, при этом 11 % из них заявили о том, что объем нагрузки значительно возрос. И ровно столько же – 11% считают, что нагрузка значительно сократилась.

По данным опроса, основными проблемными зонами в период вынужденной удаленной работы стали: недостаток общения с коллегами для решения рабочих задач (25%); трудности работы дома в связи с множеством отвлекающих факторов (21%); дополнительные финансовые вложения на приобретение оборудования, оплату интернета (12%); отсутствие удобного рабочего места дома (10,7%); более низкая скорость домашнего интернета по сравнению с рабочим (10,4%); отсутствие из дома доступа к документам/системам, которые нужны для работы (6,7%); перебои в работе электросети и отсутствие навыков работы с новым программным обеспечением/мобильным приложением (4,3%). Приведенные данные дают основание заключить, что перевод на удаленную работу должен сопровождаться

решением таких задач, как оборудование рабочего места дома или предоставление возможности работать на площадках коворкинга.

Если говорить о позитивных изменениях, связанных с удаленной работой, то важно отметить, что большинство опрошенных (более 70%) видят преимущества в удаленном формате работы. Больше половины опрошенных обнаружили их том, что не надо тратить время и деньги на дорогу в офис и обратно. Более 35% опрошенных нравится, что можно совмещать рабочие и домашние дела. Треть респондентов считают преимуществом то, что можно планировать свой рабочий день самостоятельно. Почти 25% нашли, что дома работать комфортнее: тихо, никто не отвлекает. Около 20% респондентов считают, что дома работается продуктивнее: успеваешь сделать гораздо больше, чем в офисе. Однако следует отметить, что мнения респондентов в отношении позитивных изменений в работе, связанных с переходом в режим удаленной занятости, разделились. Так, 21% респондентов не видит преимуществ в удаленной работе. Они считают, что дома не удастся работать продуктивно или дома работать некомфортно, что в домашних условиях им трудно разделить время на рабочее и свободное. Поэтому рабочий день может продолжаться свыше установленной Трудовым кодексом нормы.

В связи с этим социологи делают вывод, что переход на удаленную работу требует индивидуального подхода, и не только из-за специфики деятельности сотрудника, но и из-за его бытовых условий и личностных особенностей. Наиболее приемлемым режимом работы в обычной жизни для 42% респондентов является работа в офисе или на своем рабочем месте в организации. Примерно столько же опрошенных назвали частично удаленную работу в условиях комбинированного режима. Удаленная работа приемлема в обычной жизни лишь для 13,5% работников.³⁵

³⁵ Социологи СПбГУ: больше половины петербуржцев не сменили режим работы из-за пандемии. URL: <https://spbu.ru/news-events/novosti/sociologi-spbgu-bolshe-poloviny-peterburzhcev-ne-smenili-rezhim-raboty-iz-za> (дата обращения: 12.04.2021).

Обобщая результаты исследований, посвященных анализу социальных аспектов удаленной работы, можно сделать следующие выводы.

Удаленная работы для определенной категории работников (пока она не очень значительная, но растет высокими темпами) не является новой. Они накопили опыт такой работы, адаптировались к ней и не испытывают серьезных трудностей.

Для тех, кто оказался в ситуации вынужденного перехода на удаленную занятость, изменение привычной практики работы привело к возникновению ряда проблем и трудностей, в связи с этим сам режим удаленной работы оценивается неоднозначно. Следует подчеркнуть, что неоднозначная оценка удаленной работы дана как работодателями, так и работниками. Сказанное выше свидетельствует о значимости отдельно изучения социальных проблем удаленной работы. Этому посвящена следующая глава выпускной работы.

Глава 2 Анализ социальных проблем удаленной работы

§1 Социальные проблемы удаленной работы

Если представить представленные в прошлой главе проблемы взаимодействия с удаленным сотрудником со стороны работодателя (трудно контролировать, невовлеченность в корпоративную культуру, корпоративная безопасность, риски непонимания и так далее) и проблемы, возникающие непосредственно у удаленного сотрудника (отвлекающие бытовые факторы, невовлеченность в коллектив, отсутствие карьерного роста и так далее), в виде кругов Эйлера, то на их пересечении окажутся три пункта:

- 1) проблемы, связанные с оформлением сотрудника, что впоследствии вызывает проблемы налогообложения, социальной защиты и прочих аспектов, регулируемых Трудовым кодексом Российской Федерации;
- 2) проблема коммуникации и социальной интеграции в коллектив у удаленных сотрудников;
- 3) проблема организации работы вне офиса.

Для того чтобы выделить, какие из вышеперечисленных проблем можно назвать социальными, необходимо рассмотреть определения социальной проблемы.

- 1) Социальная проблема – это объективно возникающее в процессе функционирования и развития общества противоречие; задача, требующая решения средствами социального управления.³⁶
- 2) Социальная проблема – это объективное противоречие, находящееся на такой стадии своего развития, когда нарушаются пропорции социальной динамики (складывается социальная структура, подрывающая основы целостности данной системы) и на этой основе возникает дисбаланс коренных общественных, коллективных и личных интересов, что влечет за собой

³⁶ Российская социологическая энциклопедия [Текст]. – М.: Норма-Инфра, 1998.

разрушение сложившихся социальных и личных интересов, социальных ценностей и, как следствие, изменение существенных свойств социума и возникновение «угрозы» его привычной, устоявшейся (и в этом смысле нормальной) жизнедеятельности (материалистический подход).³⁷

3) Социальная проблема – это модель поведения, которая, по оценкам значительной части общества, отрицает общепризнанные и одобряемые нормы (функциональная школа).³⁸

4) Социальная проблема – это социальная ситуация, которая привлекает к себе внимание значительного числа компетентных наблюдателей в обществе и требует коллективных действий (конфликтно-ценностная школа).³⁹

Первое и четвертое определения имеют общие черты: они рассматривают социальную проблему как противоречие или социальную ситуацию, которые требуют решения, причем не одного человека, а коллективного. Тем не менее, в качестве основного определения будет выбрано первое как самое лаконичное и нейтральное.

Таким образом, и проблемы, связанные с коммуникацией и интеграцией в коллектив, проблемы, связанные с организацией работы из дома, и проблемы, связанные с правовым регулированием, являются социальными проблемами. Для дальнейшего анализа выбрана проблема, связанная с правовым регулированием удаленной работы. Во-первых, потому что наличие удаленной работы в России - это фактически правовая проблема: удаленная работа существует, в то время как в Трудовом кодексе Российской Федерации не до конца регламентированы трудовые отношения между удаленным сотрудником и работодателем. В связи с этим необходимо рассмотреть, что конкретно регулирует Трудовой кодекс, а что нет. Во-вторых, как сказано в определении, это ситуация, требующая решения средствами социального управления, так как трудовые отношения регламентируются государственным управлением

³⁷ Минина, В.Н. Социология социальных проблем. Аналитический обзор основных концепций. [Текст] / В.Н. Минина. – Санкт-Петербург: Журнал социологии и социальной антропологии. Том 1. №3, 1998. с.89.

³⁸ Там же. с.78.

³⁹ Там же. с.80.

федерального масштаба, то есть необходимо рассмотреть меры по решению данной проблемы.

Отдельно стоит отметить, что вышеописанные социальные проблемы являются частью процесса прекаризации. Термин «прекариат» – это соединение слов «опасный» и «пролетариат». Прекаризация — это тенденция развития социально-трудовых отношений современного общества, предполагающая переход от классических трудовых контрактов к таким формам найма рабочей силы, при которых все большее число людей вынуждено самостоятельно строить свою трудовую стратегию в условиях нестабильности и отсутствия гарантий занятости, что увеличивает их экономическую и социальную уязвимость, способствует утрате профессиональной идентичности и схождению в низшие слои общества.⁴⁰

О прекариате писал еще Бурдьё П., он рассматривал сам феномен прекарности: «рабочая незащищенность сейчас везде: не только в частном секторе, но и в государственном, в котором значительно увеличилось количество временных позиций, а также с неполной занятостью, в промышленности, а также в учреждениях духовного производства и распространения: образование, журналистика, СМИ и т. д.⁴¹». Также он писал: «прекарная занятость является частью режима господства нового вида, основанного на создании обобщенного и постоянного состояния отсутствия безопасности, направленного на принуждение работников к подчинению и принятию эксплуатации».⁴² Он настаивал на борьбе с данным режимом власти и феноменом гибкой эксплуатации – flexploitation.⁴³

Следующая важная работа о прекариате как новом опасном классе принадлежит Стэндингу Г. Он выделяет виды трудовых гарантий, которых

⁴⁰ Логинова Л.В. Прекаризация в системе социально-трудовых отношений: проблемы и перспективы институционализации. [Текст] / Л.В. Логинова. – Санкт-Петербург: Вестник Санкт-Петербургского государственного университета. Социология. Выпуск 3, 2016. с.35.

⁴¹ Bourdieu P. Job Insecurity is Everywhere Now. [Текст] / P. Bourdieu Acts of resistance: Against the Tyranny of the Market, 1998 с. 82.

⁴² Там же, с. 85.

⁴³ Там же, с. 86.

лишены люди, относящиеся к прекариату.⁴⁴ Например, гарантия рынка труда (адекватные возможности дохода), гарантия занятости (защита от несанкционированных увольнений, регулирование трудовых отношений), гарантия рабочего места (отсутствие размывания границ между обязанностями, возможности карьерного роста), охрана труда (регулирование соблюдения правил безопасности, ограничение длительности рабочего дня), гарантии воспроизводства навыков (возможность трудового обучения), гарантии представительства (например, профсоюзы). В целом, приведенные выше гарантии актуальны и для Российской Федерации, поскольку большинство закреплено в Трудовом кодексе Российской Федерации.

Шкаратан О.А. выделяет следующие пункты, на основании которых можно судить о содержании процесса прекаризации⁴⁵:

- нестабильная занятость или отсутствие гарантий занятости, связанных с защитой от самовольных увольнений, регулированием процесса найма и увольнения;
- нестабильность содержания труда, которое заключается в том, что работник вынужден менять не только компанию, но также и сферу своей деятельности в целом;
- нестабильность дохода (варьирование дохода от минимального уровня, характерного для культуры бедности, до медианного уровня в конкретной территориальной общности);
- отсутствие подушки безопасности (наличие которой могло бы возместить материальные трудности в жизни);
- низкая позиция работника во властной иерархии компании;
- низкая доступность социальных ресурсов;
- длительность пребывания в условиях нестабильности от 5 лет и более.

Что касается причин прекаризации, Логинова Л.В. выделяет следующие:

⁴⁴ Стендинг, Г. Прекариат: новый опасный класс. [Текст] / Г. Стендинг – М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. - 400 с.

⁴⁵ Шкаратан О.А., Карачаровский В.В., Гасюкова Е.Н. Прекариат: теория и эмпирический анализ. [Текст] / О.А. Шкаратан, В.В. Карачаровский, Е.Н. Гасюкова - Социологические исследования, №12, 2015. - с. 100.

- возникновение потребности в применении новых форм социально-трудовых отношений и соответствующих им социально-экономических и правовых условий;
- создание организационных форм, благодаря чему прекаризация в системе трудовых отношений воспроизводится;
- формирование нового типа работников и встраивание его в социальную структуру современного общества, которая при этом оставляет возможность относительной независимости по отношению к обществу и государству;
- закрепление практики прекаризованных социально-трудовых отношений в виде социальной нормы, закона, принятого порядка, с помощью которых осуществляется социальный контроль над соответствующими практиками трудового поведения.⁴⁶

Стендинг Г. связывал формирование и укрепление процесса прекаризации с политической ориентацией различных государств следовать принципам неолиберализма, то есть намерением увеличить гибкость рынка труда, что означает варьирование уровня заработных плат, числа нанимаемых сотрудников в зависимости от колебаний рынка, гибкое регулирование работодателем выполняемых трудовых функций сотрудников, отсутствие связи между социальной защищенностью и рабочим местом.

Таким образом, появление удаленной формы занятости является причиной возникновения проблемы прекаризации, и своим существованием катализирует эту проблему.

На основании работ Г. Стэндинга, П.Бурдые, а также современных социологов Джилл Р. и Пратт Э.⁴⁷ можно выявить ряд следствий проблемы прекаризации:

⁴⁶ Логинова, Л.В. Прекаризация в системе социально-трудовых отношений: проблемы и перспективы институционализации. [Текст] / Л.В. Логинова. – Санкт-Петербург: Вестник Санкт-Петербургского государственного университета. Социология. Выпуск 3., 2016. с.35-39

⁴⁷ Gill R., Pratt A. In the Social Factory: Immaterial Labour, Precariousness and Cultural Work. [Текст] / R. Gill, A. Pratt – Theory, Culture and Society, 2008.

- 1) поглощение жизни работой (следствие ненормированного рабочего дня, нерегулируемого законодательно);
- 2) отсутствие самоидентификации и ограничение социальных связей (Стэндинг Г. писал: чтобы ощущать удовлетворение, работнику необходимо определять себя через работу, быть причастным к трудовому сообществу и социализироваться с коллегами);
- 3) страх и неуверенность (следствие отсутствия социальной защищенности).

Отдельно стоит исследование Долженко Р.И., который на основе изучения работ Бобкова В.Н., Черных Е.А., Яковлева Р.А., Шкаратан О.А и др. отечественных исследователей определяет место прекаризации занятости в общем процессе прекаризации.⁴⁸ Долженко Р.И. критикует данных авторов за отсутствие определенности в понятии «прекаризация занятости», а также за отсутствие разграничений между прекаризацией занятости, прекаризацией труда и общей прекаризацией. По его мнению, соотношение понятий «прекаризация», «прекаризация труда» и «прекаризация занятости» можно представить в виде матрешки: в ядре находится прекаризация занятости, далее идет прекаризация труда и только за тем - общая прекаризация. Последствия данной проблемы, по мнению автора, можно представить в виде дерева: “если сравнить систему трудовых отношений с деревом, то прекаризация занятости заражает его корни, прекаризация труда убивает ствол, в то же время общая прекаризация уничтожает листву”.⁴⁹

Мы разделяем позицию Долженко Р.И, который под прекаризацией занятости понимает нестабильную занятость, отсутствие гарантий занятости, связанных с защитой от самовольных увольнений, отсутствие регулирования процесса найма и увольнения. Прекаризацию труда он определяет как ухудшение условий труда, оскудение содержания труда, снижение заработной платы и нестабильность дохода. В то же время общая прекаризация - это длительное

⁴⁸ Долженко Р.И. Понятие и сущность прекаризации, а также основные направления ее исследований. [Текст] / Р.И. Долженко - Известия высших учебных заведений. Серия: Экономика, финансы и управление производством, №4, 2016 - с. 28-30.

⁴⁹ Там же. с. 35.

пребывание индивида вне традиционных форм трудовых отношений, которое ведет за собой уменьшение доступных социальных ресурсов, снижает его позицию в социальной иерархии, приводит к изоляции от общества.

Решением данной проблемы начали заниматься в Европейском Союзе: появилось направление политики, которое регулирует сферу гибкого рынка труда – flexicurity. Данное политическое направление – это практическое урегулирование рынка труда, которое берет под опеку прекарные формы занятости. Данное движение возникло в Дании и Нидерландах в середине 1990-х. Данная политическое направление вызывает вопросы у политологов, социологов и экономистов, однако факт того, что данное движение возникло, уже является активным действием, направленным на снижение уровня прекарнизации. Данная концепция состоит из следующих принципов⁵⁰: а) договорные отношения между работодателями и работниками, которые обеспечивают необходимую гибкость для всех сторон трудовой деятельности, а также соответствующее им трудовое законодательство; б) система социальной защиты населения, обеспечивающая необходимую поддержку уровня доходов безработных и экономически нестабильных граждан; в) активная политика государства на рынке труда; г) система образования и переподготовки, способствующая постоянному развитию навыков работника на протяжении всей его трудовой жизни. Таким образом, несмотря на то, что П. Бурдые настаивал на борьбе с новым прекарным миром, трудовая деятельность может быть пересмотрена с точки зрения правового регулирования, в результате чего проблемы, связанные с прекарнизацией могут уменьшиться.

Решение проблемы прекарнизации труда и занятости связано с формированием соответствующего механизма правовой защиты удаленных работников. Поэтому отдельного внимания заслуживает анализ трудового законодательства в части обеспечения прав и социальных гарантий удаленных работников, а также их социальной защиты.

⁵⁰Цель, принципы, приоритеты национальной стратегии занятости // Light Economic [Электронный ресурс] URL: <http://www.lighteconomic.ru/lijins-440-1.html> (дата обращения: 20.05.2020)

§2. Анализ проблем правового регулирования удаленной работы

Проблема правовой защиты удаленных работников требует подробного изучения, поскольку на сегодняшний день область правового регулирования трудовых отношений с удаленными работниками, начиная с надомников и заканчивая фрилансерами, не до конца регламентирована трудовым законодательством Российской Федерации.

Трудовое законодательство регламентирует выполнение работодателем ряда обязательств перед сотрудником:

- выплачивать заработную плату сотруднику;
- обеспечивать сотруднику отпуск с сохранением рабочего места;
- оплачивать командировочные расходы;
- сохранять за работником место при обучении;
- обеспечивать выходное пособие;
- оплачивать больничный;
- сохранять рабочее место при временной потере работоспособности;
- возмещать расходы при использовании личного имущества работника.⁵¹

В свою очередь в соответствии с трудовым законодательством сотрудник также обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка
- соблюдать трудовую дисциплину
- выполнять установленные нормы труда; соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.⁵²

Таким образом, роль трудового договора в трудовых отношениях значима, но он не всегда заключается с удаленными сотрудниками. Поэтому в данной работе будут рассмотрены детали оформления дистанционных сотрудников и

⁵¹ Основные права и обязанности работодателя [Текст]: Трудовой кодекс Российской Федерации, гл.2, ст.22.

⁵² Основные права и обязанности работника [Текст]: Трудовой Кодекс Российской Федерации, гл.2, ст.21.

регулирование трудовых отношений между удаленным работником и работодателем.

Согласно определению Трудового кодекса Российской Федерации, надомники – это люди, которые, в первую очередь, заключили трудовой договор.⁵³ Как следствие, трудовые отношения с надомниками регулируются трудовым законодательством. Расторжение трудового договора с надомниками также производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Поскольку трудовые отношения между надомником и работодателем регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, то работодатель имеет описанные выше обязательства перед надомником и должен их выполнять. Помимо обычных условий трудовых взаимоотношений между сотрудником и работодателем, к сфере регулирования трудовой деятельности надомников добавляются следующие пункты:

- В случае использования надомником своих инструментов и механизмов ему выплачивается компенсация за их износ.
- Порядок и сроки обеспечения надомников сырьем, материалами и полуфабрикатами, расчетов за изготовленную продукцию, возмещения стоимости материалов, принадлежащих надомникам, порядок и сроки вывоза готовой продукции определяются трудовым договором.

Таким образом, помимо охраны труда надомников в данном случае законодательно охраняется и их личное имущество.

Что касается удаленных работников, то в Федеральном законе №60 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» сказано, что дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе. На дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных настоящей главой.

⁵³ Надомники [Текст]: Трудовой Кодекс Российской Федерации, гл.49, ст.310, ред. От 01.04.2019

Расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя производится также по основаниям, предусмотренным трудовым договором.⁵⁴

Однако несмотря на то, что с виду данные трудовые отношения выглядят защищенными трудовым законодательством, согласно данным исследования Hays⁵⁵, 43% работодателей оформляют удаленных сотрудников как штатных, 13% работодателей оформляют их по срочному трудовому договору, а 14% работодателей затруднились ответить, что может означать, что они не оформляли сотрудников официально по трудовому договору, поскольку уровень неофициального трудоустройства высок. Таким образом, несмотря на то, что одна часть удаленных сотрудников защищены законодательно, другая часть является незащищенной.

Тем не менее, как и у надомников, у дистанционных работников есть дополнительные пункты, связанные с выполнением рабочих функций, которые защищаются трудовым законодательством:

- порядок и сроки обеспечения дистанционных работников необходимыми для исполнения ими своих обязанностей по трудовому договору о дистанционной работе оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами определяется трудовым договором о дистанционной работе;
- размер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование дистанционными работниками принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств определяется трудовым договором о дистанционной работе;
- порядок возмещения других связанных с выполнением дистанционной работы расходов определяется трудовым договором о дистанционной работе.⁵⁶

⁵⁴ Особенности регулирования труда дистанционных работников [Текст]: Трудовой Кодекс Российской Федерации, гл.49.1.

⁵⁵ Актуальность удаленной работы для работодателей и профессионалов //Hays.ru. [Электронный ресурс] URL: <https://hays.ru/res/remote-work/> (дата обращения: 20.04.2019).

⁵⁶ Особенности регулирования труда дистанционных работников [Текст]: Трудовой Кодекс Российской Федерации, гл.49.1.

Теперь стоит перейти к наиболее спорному вопросу оформления удаленных сотрудников: оформление фрилансеров. Чаще всего фрилансеров оформляют по гражданско-правовому договору. Согласно ему, работник выполняет определенные действия по заданию работодателя и обязан обеспечить результат, оговоренный в гражданско-правовом договоре, не подчиняясь при этом правилам внутреннего трудового распорядка организации.

Таким образом, все стороны взаимоотношений, которые регулируются трудовым законодательством, не регламентируются гражданско-правовым договором, поскольку в данном случае возникает иная модель отношений между работником и работодателем: работник оказывает услугу, выступает в качестве делового партнера работодателя. Также стоит повторить, что уровень неофициального трудоустройства высок, поэтому, с одной стороны, часть фрилансеров, работающих по гражданско-правовому договору, частично защищены законодательством, но не трудовым, то есть являются частично защищенными, а с другой часть фрилансеров, работающих без договора, являются абсолютно незащищенными, поскольку Гражданский кодекс не регулирует продолжительность рабочего дня, не гарантирует отпуск, в рамках Гражданского кодекса страховые взносы уплачиваются не в обязательном порядке, а по желанию.

Также одной из сторон регулирования трудовым договором является режим рабочего времени и времени отдыха работников. Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации, рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю⁵⁷.

⁵⁷ Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени [Текст]: Трудовой Кодекс Российской Федерации, гл.15, ст.91.

Также, согласно статьям 114 и 115 Трудового кодекса Российской Федерации, работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка⁵⁸ и ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней⁵⁹.

Поскольку труд надомников полностью регламентируется трудовым законодательством, и в ст.310 Трудового кодекса Российской Федерации не написано иного, то касательно регулирования рабочего времени, они защищены законом о труде. Также по Трудовому кодексу Российской Федерации им гарантирован отпуск.

Что касается удаленных наемных сотрудников, то согласно Федеральному Закону №60, если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе, режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению. Порядок предоставления дистанционному работнику ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется трудовым договором о дистанционной работе в соответствии с настоящим Кодексом и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Таким образом, режим рабочего времени удаленного работника не регламентируется Трудовым кодексом Российской Федерации, но при этом ежегодный отпуск, гарантируемый трудовым законодательством, ему положен, и данная сфера регламентируется Трудовым кодексом Российской Федерации.

Теперь стоит перейти к самому незащищенному субъекту удаленной работы – фрилансеру. Гражданско-правовой договор регулируется Гражданским кодексом Российской Федерации и не предусматривает регламентации рабочего времени фрилансера и гарантированного ежегодного отпуска.

⁵⁸ Ежегодные оплачиваемые отпуска [Текст]: Трудовой Кодекс Российской Федерации, гл.19, ст.114.

⁵⁹ Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска [Текст]: Трудовой Кодекс Российской Федерации, гл.19, ст.115.

Также необходимо обратиться к прочим социальным гарантиям, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации. Социальные гарантии, такие как страховые взносы и налоги, являются обязательными для работодателя. К ним относятся НДФЛ, стандартные взносы по пенсионному страхованию, страховое обеспечение в части временной нетрудоспособности и материнства, страховое обеспечение в Фонд социального страхования в ситуации травматизма и стандартные взносы на медицинское страхование работников.

В случае с надомниками и удаленными наемными работниками данная обязанность трудовых отношений ложится на плечи работодателя, вследствие этого сотрудники данных форм удаленной занятости находятся под социальной защитой. В случае с фрилансерами, по гражданско-правовому договору уплата НДФЛ, стандартных взносов по пенсионному страхованию, страхового обеспечения в части временной нетрудоспособности и материнства, страхового обеспечения в Фонд социального страхования в ситуации травматизма и стандартных взносов на медицинское страхование работников не распространяется на область обязанностей заказчика. Таким образом, фрилансеры являются социально незащищенными в этой сфере.

Однако с 1 января 2019 года был введен эксперимент по установлению специального налогового режима для самозанятых, в том числе и для фрилансеров.⁶⁰ Эксперимент по применению специального налогового режима проводится в Москве, Московской и Калужской областях, а также в республике Татарстан. Согласно данному эксперименту, самозанятый самостоятельно может платить взносы в фонды медицинского и социального страхования, а также в Пенсионный фонд РФ. Данные платежи добровольны, но, тем не менее, если самозанятый не делает страховых взносов, он сможет рассчитывать на получение минимальной социальной пенсии без накопительной части.

⁶⁰ О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» в городе федерального значения Москве, в Московской и Калужской областях, а также в Республике Татарстан [Текст]: Федеральный закон от 27.11.2018 №422-ФЗ.

Несмотря на то, что вводимый порядок включает в себя часть социальных гарантий, которых лишены фрилансеры, лишь 40% российских фрилансеров планируют стать самозанятыми⁶¹, то есть большинство собирается остаться социально незащищенным слоем населения.

Также необходимо рассмотреть новый закон об удаленной работе, который вступил в силу 1 января 2021 года⁶². Данный закон принят в связи с пандемией коронавируса, поскольку оказалось, что вынужденный перевод сотрудников на удаленную работу вызвал ряд социально-правовых проблем⁶³. Он вводит три понятия об удаленной работе:

дистанционная (удаленная) работа — выполнение работы «вне места нахождения работодателя», представительств организации, «вне стационарного рабочего места» и т.п.;

временная дистанционная (удаленная) работа — предусматривает временное выполнение трудовой функции сотрудника, который работает по трудовому договору, вне стационарного рабочего места, находящегося под контролем работодателя. Такими работниками можно считать преподавателей в школах и университетах, переведенных на удаленный формат, ввиду пандемии;

комбинированная дистанционная (удаленная) работа: стационарная занятость на рабочем месте и дистанционная (удаленная) работа.

В соответствии с данным законом работодатель может без предупреждения перевести сотрудника на удаленную работу, но исключительно в случае чрезвычайных ситуаций. При этом работодатель обязан обеспечить работников необходимым оборудованием или возместить затраты на их приобретение и использование. Также при переводе работника на удаленную

⁶¹40% фрилансеров заявили о желании стать самозанятыми // Известия [Электронный ресурс] URL: <https://iz.ru/989076/2020-03-19/40-rossiiskikh-frilanserov-zaiavili-o-zhelanii-stat-samozaniatymi> (дата обращения: 15.04.2020).

⁶² О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях [Текст]: Федеральный закон № 407-ФЗ от 08.12.2020.

⁶³ Ахапкин Н.Ю. Российский рынок труда в условиях пандемии Covid-19: динамика и структурные изменения. [Текст] / Н.Ю. Ахапкин. – М.: Вестник института экономики Российской академии наук, №6, 2020. – с. 52-63.

работу должна сохраняться его заработная плата в том же размере, так как перевод на удаленную работу не является основанием для сокращения зарплаты.

Более того, данный закон предусматривает оплату командировок удаленным работникам. Что касается увольнения по уважительной причине, то теперь, если сотрудник не выходит на связь с работодателем в течение 2 рабочих дней, то работодатель имеет право уволить данного работника. Отдельно в законе прописано право на личное и свободное время работника. Любое нарушение личного времени работника может быть рассмотрено как сверхурочная работа, которую также необходимо будет оплатить.

Также необходимо отметить решение проблем, вызванных процессом прекаризации. Ими начали заниматься в Европейском Союзе: появилось направление политики, которое регулирует сферу гибкого рынка труда – flexicurity. Данное политическое направление – это практическое урегулирование рынка труда, которое берет под опеку прекарные формы занятости. Данное движение возникло в Дании и Нидерландах в середине 1990-х. Данная политическое направление вызывает вопросы у политологов, социологов и экономистов, однако факт того, что данное движение возникло, уже является активным действием, направленным на снижение уровня прекаризации. Данная концепция состоит из следующих принципов⁶⁴: а) договорные отношения между работодателями и работниками, которые обеспечивают необходимую гибкость для всех сторон трудовой деятельности, а также соответствующее им трудовое законодательство; б) система социальной защиты населения, обеспечивающая необходимую поддержку уровня доходов безработных и экономически нестабильных граждан; в) активная политика государства на рынке труда; г) система образования и переподготовки, способствующая постоянному развитию навыков работника на протяжении всей его трудовой жизни.

⁶⁴Цель, принципы, приоритеты национальной стратегии занятости // Light Economic [Электронный ресурс] URL: <http://www.lighteconomic.ru/lijins-440-1.html> (дата обращения: 20.05.2020)

Таким образом, постепенно социально-правовые проблемы удаленной занятости решаются с помощью нормативно-правовых актов: эксперимент о самозанятости помогает фрилансерам, закон о регулировании удаленной работы помогает некоторым удаленным работникам, вследствие чего они становятся более защищенными.

Подводя итоги, можно заметить, что выделенные выше проблемы: а) проблемы, связанные с оформлением сотрудника, и, как следствие, с налогообложением, социальной защитой и проч.; б) проблемы коммуникации и социальной интеграции в коллектив у удаленных сотрудников - имеют общую основу, которая в литературе получила название «прекаризация».

Самый социально защищенный трудовым законодательством вид удаленной работы – домашняя работа, поскольку трудовые отношения между работником и работодателем полностью регламентируются Трудовым договором. Наименее защищенный вид удаленной работы – труд фрилансера, который не является объектом эксперимента по установлению специального налогового режима, то есть неофициальный самозанятый.

Однако постепенно социально-правовые проблемы удаленной работы разрешаются с помощью нормативно-правовых актов: эксперимент о самозанятости помогает фрилансерам, закон о регулировании удаленной работы помогает некоторым удаленным работникам, вследствие чего они становятся более защищенными.

Несмотря на то, что данные виды удаленной работы частично или полностью регулируются законодательством, и возникающие проблемы находятся в процессе решения, сейчас появляются новые модели бизнеса, которые иначе встраиваются в социальные и трудовые отношения, что также приводит к появлению новых проблем и усугублению уже существующих.

Глава 3. Перспективы развития удаленной работы

§1 Платформенная занятость как разновидность удаленной работы

В настоящее время появляются новые модели бизнеса, которые нарушают привычное представление об организации труда, т.е. отношений “работодатель – работник”. Одним из примеров таких моделей является платформенная занятость. При платформенной занятости трансформируются трудовые отношения таким образом, что труд и работа есть, а работодателя нет. Теперь необходимо ответить на вопрос: является ли платформенная занятость видом удаленной работы?

Обратимся к определению удаленной работы: удаленная работа – это выполнение работником определенных трудовым или гражданско-правовым договором трудовых функций вне традиционного рабочего места на основе взаимодействия работодателя с работником посредством современных информационно-коммуникационных технологий.

Платформенная занятость является удаленной работой, поскольку выполнение трудовых функций происходит удаленно. Однако если говорить конкретнее, то при платформенной занятости нет работодателя, но есть посредник, который помогает выполнять трудовую функцию. Сама по себе компания существует, но человек, выполняющий трудовую функцию, не является ее сотрудником. Также в платформенной занятости важную роль играют информационно-коммуникационные технологии, а регламентируются трудовые отношения чаще всего не трудовым договором, а гражданско-правовым.

В силу этого платформенная занятость является формой удаленной работы, основанной на гражданско-правовых, а не трудовых отношениях с работодателем. Рассмотрим явление платформенной занятости подробнее. Международная организация труда связывает развитие платформенной

занятости с развитием “sharing economy (экономики совместного потребления) и “экономики по запросу”. Европейский фонд считает платформенную занятость новой формой занятости, созданной цифровой революцией⁶⁵. С социально-экономической точки зрения, цифровые платформы, связанные с занятостью населения, выступают в роли брокеров на рынке труда и получают прибыль от каждой проведенной сделки.

Необходимо дать определение понятию “цифровая платформа”. Существует несколько подходов к данному понятию. Цифровая платформа – ключевой инструмент цифровой трансформации традиционных отраслей и рынков, центральное понятие глобальной цифровой повестки, разграничивающее стратегии цифровизации и цифровой трансформации.⁶⁶ Таким образом, в этом определении дается общее представление о том, что такое цифровая платформа, без конкретных ее признаков.

В соответствии с другой трактовкой, цифровая платформа – это обеспеченная высокими технологиями бизнес-модель, которая создает стоимость, облегчая обмен между двумя или большим числом взаимозависимых групп участников.⁶⁷ Данное определение предложено Massachusetts Institute of Technology, оно фиксирует признаки цифровой платформы: в первую очередь, это бизнес-модель; она связана с высокими технологиями; она помогает при взаимодействии нескольких групп акторов.

Согласно подходу одного из российских предпринимателей, цифровая платформа – это система алгоритмизированных взаимовыгодных взаимоотношений значимого количества независимых участников отрасли экономики (или сферы деятельности), осуществляемых в единой информационной среде, приводящая к снижению транзакционных издержек за счет применения пакета цифровых технологий работы с данными и изменения

⁶⁵ Бобков В.Н. Платформенная занятость: масштабы и признаки неустойчивости. [Текст] В.Н. Бобков, Е.А. Черных – Мир новой экономики. Том 14. №2., 2020. С. 6-15.

⁶⁶ Цифровые платформы - новая рыночная власть // msu.ru [Электронный ресурс] URL: <https://www.econ.msu.ru/sys/raw.php?o=46781&p=attachment> (дата обращения: 21.12.2020)

⁶⁷ Там же.

системы разделения труда.⁶⁸ Данное определение предложено вице-президентом ПАО “Ростелеком” Б.М. Глазковым; в нем фиксируется взаимодействие нескольких групп акторов, наличие новых цифровых технологий, а также акцентируется снижение транзакционных издержек при ее использовании.

На основе данных определений можно выделить следующие признаки цифровой платформы: это бизнес-модель, которая связана с высокими цифровыми технологиями. Она помогает при взаимодействии нескольких групп акторов снизить их транзакционные издержки. Таким образом, в контексте структуры рынка труда цифровая платформа – это обеспеченная новыми высокими технологиями бизнес-модель, связанная с занятостью населения, владельцы которой выступают в роли брокеров на рынке труда и получают прибыль от каждой проведенной сделки, снижая транзакционные издержки акторов.

Распространение и развитие цифровых платформ связано с:⁶⁹

- компьютеризацией и цифровизацией общества;
- образовательной революцией, включающей использование в обучении информационных технологий;
- ростом связности рынков труда, экономик и обществ;
- демографическими вызовами;
- наличием в некоторых странах больших секторов цифровой экономики;
- заинтересованностью бизнеса в использовании цифровых и в том числе платформенных технологий.

При всем разнообразии организационных форм платформенной занятости две ее разновидности имеют принципиальные различия.⁷⁰ Первый тип организационной формы платформенной занятости - это занятость в режиме онлайн, которая также разделяется на два подтипа: а) микроработа (чаще всего

⁶⁸ Цифровые платформы - новая рыночная власть // msu.ru [Электронный ресурс] URL: <https://www.econ.msu.ru/sys/raw.php?o=46781&p=attachment> (дата обращения: 21.12.2020)

⁶⁹ Бобков В.Н. Платформенная занятость: масштабы и признаки неустойчивости. [Текст] В.Н. Бобков, Е.А. Черных – Мир новой экономики. Том 14. №2., 2020. С. 6-15.

⁷⁰ Там же.

низкооплачиваемая работа онлайн, требующая незначительной квалификации или не требующая ее вовсе, например, Яндекс.Толока); б) онлайн-фриланс (занятость для квалифицированных работников онлайн, например, профессиональные переводчики). Второй тип - это занятость по запросу, обуславливающая необходимость определенных действий, о которых исполнитель услуг узнает при помощи электронных платформ.

Платформы (чаще в виде электронных приложений), как правило, используются для обеспечения равновесия между спросом и предложением на рабочую силу, как правило, в пределах какой-либо географически определенной территории. Оба типа организационных форм платформенной занятости присущи компаниям, предъявляющим спрос на занятость по требованию, для так называемой «оптимизации» процессов найма, и, как следствие, с целью снижения своих издержек. Чаще всего между заказчиком и исполнителем услуг оформляются отношения «клиент-провайдер», которые, по своей сути не являются занятостью в привычном понимании.⁷¹

Рассуждая о платформенном капитализме, Н. Срничек выделяет следующие типы платформ:⁷²

- рекламные платформы (например, Google и Facebook);
- облачные платформы (например, AWS, Salesforce);
- промышленные платформы (например, GE, Siemens);
- продуктовые платформы (например, Rolls Royce, Spotify);
- бережливые платформы (например, Uber, Airbnb).

Также существует классификация цифровых платформ, которая была разработана участниками реализации программы «Цифровая экономика Российской Федерации» под руководством Б.М. Глазкова. Они делят цифровые платформы на следующие типы:⁷³

⁷¹ Бобков В.Н. Платформенная занятость: масштабы и признаки неустойчивости. [Текст] В.Н. Бобков, Е.А. Черных – Мир новой экономики. Том 14. №2., 2020. С. 6-15.

⁷² Срничек, Н. Капитализм платформ. [Текст] Н. Срничек – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. - 128 с.

⁷³ Цифровые платформы - новая рыночная власть // msu.ru [Электронный ресурс] URL: <https://www.econ.msu.ru/sys/raw.php?o=46781&p=attachment> (дата обращения: 21.12.2020).

- инструментальная цифровая платформа (служит для разработки программных и программно-операционных решений, например, Java, SAP HANA, Android OS, iOS, Intel x86, Bitrix);
- инфраструктурная цифровая платформа (предоставляет IT-сервис и информацию для принятия решений, например, General Electric Predix, ESRI ArcGIS, ЕСИА);
- прикладная цифровая платформа (помогает в обмене экономическими ценностями на заданных рынках, например, Uber, AirBnB, Aliexpress, Booking.com, Avito).

Обобщая сказанное выше, можно сделать вывод о том, что цифровая платформа – это обеспеченная новыми высокими технологиями бизнес-модель, владельцы которой выступают в роли брокеров на рынке труда и получают доход от каждой проведенной сделки. Сама же платформенная занятость является формой удаленной работы, основанной на гражданско-правовых отношениях. Эти отношения трудно назвать трудовыми в привычном социально-правовом смысле. Можно сделать предположение, что возникает иная модель трудовых отношений, которая не укладывается в рамки существующего трудового права.

Отдельное внимание стоит уделить платформе Uber. Uber – это компания, основанная в 2009 году Трэвисом Калаником и Гарретом Кемпом. Главной идеей Uber было создание возможности моментального заключения сделки между покупателями и исполнителями услуг на рынке такси без посредников с помощью мобильной платформы (приложения) для всех желающих. Люди, нуждающиеся в услугах такси, имеют возможность разместить свои заявки в мобильном приложении, а водители, зарегистрированные в системе Uber, могут там же откликнуться на них.

Таким образом, бизнес-модель Uber, как и подобных платформ, существует в формате p2p (peer-to-peer), то есть равный равному. С одной стороны находятся исполнители услуг (в случае Uber – водители такси), с

другой – потребители данных услуг (в случае Uber – люди, нуждающиеся в услугах такси). Обе стороны соединяются посредством цифровой платформы (в случае Uber – мобильное приложение). Монетизация сервиса происходит посредством взимания комиссии от каждой проведенной сделки за пользование данной платформой. Однако стоит обратить внимание на то, что исполнители услуг (водители такси) не являются сотрудниками компании, чью платформу они используют для работы. Как и в общем случае платформенной занятости, в бизнес-модели Uber между заказчиком и исполнителем услуг оформляются отношения «клиент-провайдер», которые по своей сути близки к отношениям самозанятости или фриланса, т.е. здесь нет ситуации найма на работу. Таким образом, можно сказать, что те социальные проблемы, которые существуют при удаленной работе, относятся также и к бизнес-модели Uber.

Финансовый успех бизнес-модели Uber привел к ее широкому распространению на другие сферы экономики, впоследствии данный процесс стал называться уберизацией. Рассмотрим ниже несколько определений данного понятия.

Уберизация – это процесс организации взаимодействия между покупателями и продавцами с целью снижения информационных издержек.⁷⁴ Данное определение не включает в себя важный элемент уберизации – использование цифровых платформ, а значит не может быть точным.

Уберизация – это процесс переноса взаимодействий между покупателями и продавцами на цифровую платформу, которая полностью автоматизирует целевую бизнес-функцию, минимизируя вмешательство человека.⁷⁵

Уберизация – это процесс переноса взаимодействий между покупателями и продавцами на цифровую платформу, создающую дополнительную ценность для покупателей и продавцов с помощью информационных технологий.⁷⁶

⁷⁴ Попова И.В., Хусейнова А.А. «Уберизация» российской экономики: цель, недостатки, преимущества, перспективы // Молодой исследователь Дона, 2017. – № 4(7). С. 166.

⁷⁵ Сизова И.Л., Хусяинов Т.М. Уберизация и формирование сетевой структуры занятости // Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки, 2018. – № 1. С. 81.

⁷⁶ Тотальная уберизация: как это работает. Spark.ru. [Электронный ресурс]. URL: <https://spark.ru/startup/wehive/blog/18798/totalnaya-uberizatsiya-kak-eto-rabotaet>

Обобщая приведенные выше определения, можно выделить следующие признаки уберизации: в первую очередь, уберизация – это процесс переноса взаимодействия между покупателями и продавцами на цифровую платформу, во-вторых, она создает дополнительную ценность, также она снижает транзакционные издержки и автоматизирует бизнес-функцию.

Таким образом, можно сказать, что уберизация – это процесс переноса взаимодействий между покупателями и продавцами на цифровую платформу, которая создает дополнительную ценность для провайдеров и получателей услуг, снижает транзакционные издержки и полностью автоматизирует целевую бизнес-функцию, минимизируя вмешательство человека.

Тагаров Б.Ж. выделяет следующие черты бизнес-модели, созданной процессом уберизации:⁷⁷

- в данной бизнес-модели четко определены правила взаимодействия акторов на рынке и их выполнение контролируется другими акторами, благодаря этому снижаются их собственные риски, связанные с асимметрией информации;
- процесс взаимодействия акторов осуществляется при помощи цифровой платформы, как правило, мобильного приложения;
- все процессы автоматизированы и оптимизированы, цифровая платформа является простой и понятной для использования;
- использование цифровой платформы и соблюдения правил взаимодействия акторов создают дополнительную ценность, которую они не смогли бы получить вне этой бизнес-модели;
- цифровая платформа заменяет всех посредников между исполнителем услуг и их получателем;
- данная бизнес-модель направлена на использование и вовлечение в экономику активов, которые имеют высокие транзакционные издержки вне этой бизнес-модели;

⁷⁷ Тагаров Б.Ж. Феномен уберизации бизнеса и его границы. [Текст] / Б.Ж. Тагаров - Креативная экономика. Том 13. № 1, 2019 - С. 93-104.

- доход исполнителя услуг определяется его профессиональными качествами.

Исследователи отмечают, что процесс уберизации различных секторов экономики возможен, если:⁷⁸

- предоставленные услуги являются однородными, их исполнение формализовано;

- взаимодействия между исполнителем услуг и получателем имеют краткосрочный характер;

- количество исполнителей услуг не является небольшим;

- сделки имеют универсальный характер.

Что касается перспектив уберизации, то можно отметить, что данный процесс продолжит свое широкое распространение в различных сферах экономики. Например, бизнес-модель Uber изначально была применена к сфере перевозок пассажиров, а конкретно, такси. Сейчас помимо Uber есть множество компаний в разных странах, использующих цифровую платформу для осуществления услуг такси: Яндекс.Такси в России, Lyft в США, Nailo в Великобритании, Didi в Китае и т.д. Также помимо “захвата” рынка такси уберизация проникает и в другие сферы экономики. Например, сфера доставки продуктов (Яндекс.Лавка, Delivery Club), домашние, медицинские и косметические услуги (Blow), шоппинг (Aliexpress), выбор жилья для путешествий (AirBnb). Также постепенно уберизация проникает в более узкие сегменты сферы услуг, например, поиск няни для детей (Urbansitter), уход за пожилыми людьми (HomeTouch), выгул собак (Wag).

Поскольку уберизация является одной из форм удаленной занятости, а конкретно видом удаленной работы, основанной на гражданско-правовых, а не на трудовых отношениях, следовательно, ей присущ ряд проблем, которые свойственны удаленной работе. Тем не менее, данные социальные проблемы имеют свою специфику, присущую удаленной работе.

⁷⁸ Уберизация экономики. Теория правильного Убера [Электронный ресурс] URL: <https://pavlyuts.ru/posts/360>. (дата обращения: 21.12.2020)

Например, социально-правовые и трудовые отношения нередко являются предметом судебных разбирательств. Например, в ряде стран, а конкретно в Бразилии, Канаде, Китае, Франции, Германии, Индии, Японии, Корее, Испании и прочих запрещен Uber⁷⁹ по разным причинам, начиная от проблем, связанных с лицензированием деятельности такси и ответственными за качество получаемых услуг, и заканчивая проблемами социально-правовой защищенности работников такси. Более того, существуют прецеденты того, как суды в Российской Федерации не признавали наличие трудовых отношений в рамках уберизации, основываясь на том, как были оформлены сотрудники.⁸⁰

Также одна из проблем уберизации - отсутствие определенной корпоративной культуры и профессиональной социализации. Поскольку исполнители трудовой функции не являются сотрудниками компании, а единственное, что у них есть - это приложение-платформа, которая помогает находить заказы, постольку не может идти речи о появлении профсоюзов (хотя есть исключительные случаи в США⁸¹), отсутствует коллективное профессиональное самосознание, нет необходимости в создании особой системы мотивации, формировании сплоченного коллектива и т.д. Таким образом, исключается роль профессиональной социализации.

Одна из проблем процесса уберизации также связана с рисками как исполнителей услуг, так и их получателей, поскольку точно не определено, кто несет ответственность за качество исполнения услуг, а также за форс-мажорные обстоятельства.

Подводя итоги, можно сказать, что уберизация – это процесс переноса взаимодействий между покупателями и продавцами на цифровую платформу, которая создает дополнительную ценность для исполнителей услуг и

⁷⁹ 9 стран, в которых Убер запрещен // rb.ru [Электронный ресурс] URL: <https://rb.ru/list/uber-ban/> (дата обращения: 23.12.2020).

⁸⁰ Лютов Н.Л., Войтковская И.В. Водители такси, выполняющие работу через онлайн-платформы: каковы правовые последствия уберизации труда? [Текст] / Н.Л. Лютов, И.В. Войтковская. – М.: Актуальные проблемы российского права, №6, 2020. – с. 150.

⁸¹ Водителям Убер в Сिएтле разрешили объединяться в профсоюзы // [d-russia](http://d-russia.ru) [Электронный ресурс] URL: <https://d-russia.ru/voditelyam-uber-v-sietle-razreshili-obedinyatsya-v-profsoyuzu.html> (дата обращения: 21.12.2020)

получателей услуг, снижает транзакционные издержки и полностью автоматизирует целевую бизнес-функцию, минимизируя вмешательство человека.

Бизнес-модель Uber, как и подобных платформ, существует в формате p2p (peer-to-peer), то есть равный равному. Монетизация сервиса происходит посредством взимания комиссии от каждой проведенной сделки за пользование данной платформой. Однако исполнители услуг не являются сотрудниками компании, чью платформу они используют для работы.

В процессе уберизации возникает новый вид удаленной работы, основанный на гражданско-правовых отношениях. Его специфика в том, что появляется ряд определенных вызовов и проблем, которые трудно, если не сказать невозможно, регулировать существующими нормами трудового и гражданского права.

§2 Формирование модели социальных и трудовых отношений в контексте уберизации занятости

В рамках выпускной квалификационной работы было проведено эмпирическое исследование, сфокусированное на выявлении социальных проблем уберизации как удаленной работы.

Цель данного исследования - выявить социальные проблемы занятости, возникающие в процессе уберизации, на примере Яндекс.Такси.

Для достижения поставленной цели были решены следующие задачи:

- изучить процесс оформления на работу в рамках процесса уберизации;
- выявить мотивацию водителей работать в формате платформенной занятости;
- определить отношение водителей к процессу уберизации;

- изучить проблемы социально-правовой защищенности водителей в рамках процесса уберизации;
- изучить проблемы, связанные с бизнес-культурой цифровых платформ, в рамках процесса уберизации;
- изучить проблемы ответственности за качество произведенных услуг в рамках процесса уберизации;
- выявить прочие проблемы в рамках процесса уберизации.

Методология исследования

Был проведен литературный обзор уже проведенных отечественных и зарубежных исследований на данную тему для того, чтобы составить гайд интервью на их основе.

Основной метод сбора первичных данных - полуструктурированные интервью с водителями Яндекс.Такси. Выбор данного метода обусловлен необходимостью построения доверительных отношений с респондентами для получения уникальной и исчерпывающей информации проблемах занятости водителей Яндекс.Такси. Каждое интервью было записано на аудионоситель, после чего оно было транскрибировано и закодировано; на основе полученной кодировки был проведен анализ.

Формирование выборки

Предложение о прохождении интервью было размещено в нескольких группах Яндекс.Такси в социальной сети ВКонтакте. Тип выборки: стихийная, в связи с тем, что предложение пройти интервью было написано в несколько групп о Яндекс.Такси; интервью прошли все желающие. Каждому респонденту было выплачено 400 рублей за прохождение интервью. Серия полуструктурированных интервью была проведена до порога насыщения информацией.

Выборочная совокупность составила 10 респондентов. Распределение респондентов по основным параметрам:

- пол: 0 - женщины; 10 - мужчины;

- возраст: 1 - от 18 до 23 лет; 3 - от 30 до 35 лет; 2 - от 36 до 41; 2 - от 42 до 47 лет; 2 - от 48 лет.
- образование: 6 - высшее образование; 2 - неоконченное высшее образование; 1 - среднее техническое образование; 1 - среднее общее образование.
- работа в Яндекс.Такси: 2 - опыт работы до года включительно; 3 - от года до 3 лет включительно; 2 - от 3 лет до 5 лет включительно; 3 - более 5 лет.
- работа в Яндекс.Такси: 7 - работают на постоянной основе через таксопарк; 1 - индивидуальный предприниматель; 1 - самозанятый на постоянной основе; 1 - самозанятый на подработке.

Сведения об информантах закодированы (Таблица 1).

Таблица 1 – Сведения об информантах

Номер респондента	Характеристика респондента
Информант 1	Мужчина, 44 года, образование - высшее, самозанятый, опыт работы с Яндекс.Такси - чуть больше года.
Информант 2	Мужчина, 46 лет, образование высшее, ИП, опыт работы с Яндекс.Такси - 4 года.
Информант 3	Мужчина, 30 лет, образование незаконченное высшее, самозанятый на подработке, опыт работы с Яндекс.Такси - 2,5 года.
Информант 4	Мужчина, 20 лет, образование среднее общее, работает через таксопарк, опыт работы с Яндекс.Такси - около полугода.
Информант 5	Мужчина, 35 лет, образование высшее, работает через таксопарк, опыт работы с Яндекс.Такси - 6 лет.
Информант 6	Мужчина, 41 год, образование высшее, работает через таксопарк, опыт работы с Яндекс.Такси - 6 лет.
Информант 7	Мужчина, 40 лет, образование незаконченное высшее, работает через таксопарк, опыт работы с Яндекс.Такси - 4 года.
Информант 8	Мужчина, 54 года, образование среднее техническое, работает через таксопарк, опыт работы с Яндекс.Такси - 2 года.
Информант 9	Мужчина, 50 лет, образование высшее, работает через таксопарк, опыт работы с Яндекс.Такси - 3 года.
Информант 10	Мужчина, 30 лет, образование высшее, работает через таксопарк, опыт работы с Яндекс.Такси - 6 лет.

Составлено автором по результатам исследования.

На основе результатов интервью был проведен анализ: данные были разбиты на коды, сгруппированы в категории и соотнесены с каждым вопросом.

Результаты представлены следующим образом: аналитический текст, в котором каждый вопрос раскрыт и описан данными категориями. Текст разделен на блоки, которые соотносятся с гайдом интервью.

Блок 1. Знакомство с респондентами, работа с Яндекс.Такси, основные преимущества и недостатки.

Что касается мотивации водителей работать в Яндекс.Такси, большинство до этого работали в сфере такси, и для них это был переход на платформу из любопытства и интереса, а также из-за того, что Яндекс.Такси - крупный игрок в этой сфере. Как отметил информант 5: *“Когда они появились, это было интересное предложение для тех, кто работал в этой сфере. Это большое количество заказов, то есть объем работы. Они предлагали, что ты не будешь сидеть, ждать чего-то там, будешь ездить, работать и получать за это деньги. То есть в то время таксистов было много, у нас чуть ли не на каждом углу стояли машины, у каждого были приложения для работы такси. Всем хотелось не стоять, а ездить и зарабатывать. Яндекс это предложил, и все туда пошли в этой сфере зарабатывать”*. Также в качестве причин респонденты называли удобство в качестве подработки: *“Сначала мне нужна была подработка, вот в Яндекс.Такси и работаю”* (информант 3), желание работать в данной сфере: *“Надоел постоянный нервяк, постоянная нервозность, постоянный стресс. Общаться с людьми и водить машину - это 2 из 3 моих любимых дел в жизни. По деньгам хватает, график свободный, нет дебилов начальников, нет козлов подчиненных. Красота”* (информант 2). 4 информанта планируют в дальнейшем сменить род деятельности, в то время как 6 информантов не собираются менять сферу деятельности.

Что касается плюсов работы с Яндекс.Такси, респонденты подчеркивают свободный график: *“Если работаешь на своем автомобиле, ты сам себе начальник, можешь строить рабочий день как считаешь нужным. сам собой командуешь”* (информант 10), гарантированную занятость: *“Стабильность, наверное, устраивает, потому что я точно знаю, чего ждать. То есть я точно*

знаю свой доход в ближайшее время” (информант 6), удобство использования приложения: “Я абсолютно серьезно, я общался с таксистами из Штатов, из Европы, видел, как работают они, видел скрины и видео их программ. Это Болт, Диди, Убер, Лифт. Я должен сказать, что мы впереди планеты всей. Потому что в плане удобства и продуманности приложение Яндекс - абсолютный лидер. Лучшие на данный момент на рынке для водителей нет ничего” (информант 2) и выплата заработной платы в любое удобное время: “То каждый день зарплата, не надо месяцами ждать” (информант 10).

Если говорить о минусах, то в первую очередь, это низкие цены на поездки: *“Главное, конечно, оплата труда. Время, затрачиваемое на эту работу, не соответствует результату” (информант 5) и демпинг и монополия Яндекса: “Он по сути компанию “Везет” убил, потому что это нельзя назвать слиянием или поглощением. Это просто убийство. Они за определенные деньги прекратили свою деятельность. Вот это мне не нравится, что государство не смогло остановить монополиста” (информант 2); информант 1 также добавляет: “Ситимобил демпингует жестко, я боюсь, что Яндекс проиграет эту войну. Два конкурента Яндекс.Такси и Ситимобил между собой воюют и невыгодно ездить”.*

Блок 2. Процесс оформления на работу.

Оформление на работу зависит от того, как водитель предпочтет работать: как индивидуальный предприниматель, самозанятый или через подключение в автопарке. Если человек решает зарегистрироваться как индивидуальный предприниматель, то необходимо зарегистрироваться как ИП и приехать в офис Яндекса заключить договор; если как самозанятый, то скачать приложение и зарегистрироваться в нем без заключения договора; если через подключение в автопарке, то при личной встрече или через мессенджеры необходимо отправить необходимые документы без заключения договора ни с автопарком, ни с Яндекс.Такси. Что касается обязательных документов, то необходимы права (с опытом работы от 3-х лет), паспорт и фотография с правами и

паспортом. Лицензия на автомобиль не нужна. Для работы на тарифах комфорт+ и бизнес необходимо пройти обучение и тест для допуска к работе. При этом водители отмечают низкий уровень контроля со стороны платформы и возможность ее обмануть: *“Чисто теоретически, вы можете документы в фотошопе нарисовать, скинуть подключашке и все. Надо будет только заморочиться с фотоконтролем, но это тоже можно сделать при желании. Вот если выбираете тариф эконом, в приложении написано Александр, а приезжает какой-то Джанбек. То есть на узбекские права, которые яндекс может не пропускать, делают вот так”* (информант 10). Также водители отмечают, что их работа является низкоквалифицированной с очень низким порогом входа: *“Никаких, умение водить, разговаривать, читать и писать по-русски. И то это необязательно, судя по тем людям, которые периодически приезжают на заказы. Ничего особо не требуется. Работа таксиста считается низко квалифицированной, поэтому есть права - вперед, иди работай”* (информант 2).

Блок 3. Общая организация работы.

По поводу организации работы все респонденты отметили, что сами выбирают график работы: достаточно в приложении нажать на кнопку “на линии”, и заказы начнут поступать. Максимальное время использования платформы - 16 часов в сутки, затем водителя отключают от платформы. Однако, по словам респондентов, некоторые водители переключаются на другие приложения или иным способом обходят данное ограничение: *“Опять же, никто не мешает, отработав 16 часов, переключиться на другого агрегатора и работать по нему. Поэтому есть люди, которые для этих вещей, в основном, гости с Ближнего Востока, которые пашут сутками, они регистрируют несколько водителей на одной машине и работают”* (информант 2).

Что касается тарифа, то водители, несмотря на то, что по закону имеют право его устанавливать, не могут на него повлиять, он устанавливается в рамках тарифной сетки, к которой подключен автомобиль алгоритмами

Яндекс.Такси: *“Хотя если углубляться в пользовательское соглашение, по закону они не имеют права устанавливать тариф, потому что они агрегатор, а не перевозчик. Даже в пользовательском соглашении написано, что цены могут отличаться. Но по факту, вам написали 150 рублей, вы садитесь в машину и вам говорят, что не 150, а 300, вы же откажетесь. Хотя по закону я на это имею право, но в вашем сознании будет диссонанс. Получается, есть закон, а есть реальная жизнь”* (информант 10). Говоря о выборе заказа, информанты отмечали, что водителям поступает заказ, а не они его выбирают; они вправе отказаться от него, но отказ ведет к снижению рейтинга внутри приложения, что может негативно отразиться на водителях: *“Ну, отказаться я могу, но у Яндекса очень продумано, не зря они лидеры рынка, у них система мотивации, чтобы не отказывались. Есть такие параметры как активность, уровни в программе лояльности. То есть, чем больше ты катаешь заказов, тем выше твой уровень. Чем выше твой уровень, тем у тебя появляются дополнительные плюшки. Например, от количества выполненных заказов в месяц зависит твой уровень. Есть уровни бронза, серебро, золото, платина. И если у тебя золото или платина, то значит ты накатал много заказов. Если ты не сильно много отказываешься и у тебя высокая активность, то тебе при приеме заказа видна точка б. То есть, куда клиент поедет. Если ты накатал мало заказов, ты будешь видеть только начальную точку, а пункт назначения ты увидишь, только когда приедешь на заказ”* (информант 2). Однако некоторые водители отмечают то, что в приложении есть недоработки, которые позволяют отказываться от невыгодных заказов: *“Формально существует большое количество всяких штрафных санкций, которые Яндекс постоянно выдумывает, чтобы водителей ограничить в выборе. Но программа их несовершенна, там есть дырки, которые позволяют пользоваться ими и выбирать то, что тебе нужно“* (информант 6).

Если говорить об элементах контроля со стороны Яндекс.Такси, то их несколько. В первую очередь, раз в сутки или двое водителям необходимо

проходить фотоконтроль лица: делать селфи в приложении, иначе их не выпустят на линию, однако данный контроль, по словам водителей, также нетрудно обойти: *“Можно на одном телефоне загрузить фотографию человека, под чьими документами ты работаешь и сфотографировать эту фотографию с другого телефона, а искусственный интеллект Яндекса это принимает. Это так работает. Есть люди, которые берут фотографию здоровенную формата а4, ее фотографируют. Никаких проблем”* (информант 2). Также необходимо раз в 10 дней фотографировать автомобиль: внутри и снаружи. Отдельным пунктом стоит выделить, что приложение Яндекс.Такси также контролирует скорость, с которой движется водитель, однако данный элемент контроля также легко обходится: *“Они начали контролировать скорость. Начали приходить грозные письма, мол, вы превысили скорость, если ещё раз превысите, мы вас отключим. Но это легко обходится. Встал на заказ, выключил режим геопозиционирования, как правило, у водителей два телефона. Вот у меня, например, телефон и планшет. На планшете стоит навигация, на телефоне принимаю заказ, включаю режим самолета, привожу клиента, отключаю режим самолета и завершаю заказ”* (информант 2). Если человек работает через таксопарк, то со стороны таксопарка нет контроля, даже по поводу количества поездок. Также, для тарифов комфорт+ и бизнес, существуют тайные покупатели, которые оценивают сервис, для тарифа эконом влияют только оценки пользователей такси: *“У Яндекса есть тайные покупатели в тарифах бизнес, комфорт+, которые могут поехать и оценить. В экономе реагируют только на жалобы пассажиров. Если много плохих оценок ставят, жалуются, тебя предупреждают и потом полностью от сервиса отключают”* (информант 10).

Оплата труда формируется следующим образом: от суммы оплаты за поездку отнимается комиссия Яндекса (19-23%). Если человек работает в автопарке, то комиссия парка (1-5%). Если человек самозанятый или индивидуальный предприниматель, то вычитается налог. Минимальной

гарантии оплаты труда нет, но есть гарантированная сумма за выполнение определенного количества заказов. Однако если водитель заработает больше, то доплат не положено: *“Сейчас по Петербургу и области сделана гарантийка, это значит, ты заработаешь не меньше, чем какая-то сумма. По Питеру это в районе 160 рублей за заказ до вычета процентов, ну, 120 за заказ. Система не очень хорошая, потому что ты проехал 5 заказов по 80, смотришь в баланс, там нарисована красота, ты весь из себя молодец и Яндекс тебе заплатит больше денег, а потом прилетает заказ на 1,5 тысячи. И в среднем по больнице у тебя все хорошо, и доплат тебе не положено”* (информант 2).

Также в случае если водитель работает на автопарк, нет гарантии, что автопарк его не бросит, так как договор не заключен. Но такие ситуации случаются редко: *“Случается, что посредники сливаются с деньгами водителей. Пару лет назад был большой скандал. Парк “Крупный город” унес с собой больше 20 миллионов водительских денег”* (информант 6). Доплат за работу в ночное время и праздники не предусмотрено, но иногда включаются коэффициенты (по утрам, во время пробок, в плохую погоду и т.д.), когда цена увеличивается и у пассажира, а также Яндекс может доплатить определенную сумму водителю за поездку. Также существует система бонусных выплат за определенное количество заказов в конкретные сроки, например, если водитель выполняет 114 заказов за неделю, то ему дополнительно начисляется 5100 сверх заработной платы.

По данным интервью, 8 информантов ездят на своих автомобилях, 2 берут автомобили аренду. Информанты, которые ездят на своих автомобилях, отмечают, что за ремонт, страховку и бензин платят самостоятельно. Также они считают, что с низкими ценами на поездки, которые предлагает Яндекс, крайне трудно содержать автомобиль и зарабатывать: *“Вы понимаете, что такси не может стоить 60 рублей при стоимости бензина 50 рублей? А страховка в год стоит тысяч 40. Каско тысяч 10, Осаго, я могу сейчас насчитать столько всего, вы ужаснетесь”* (информант 3); информант 10 также подмечает: *“10 лет*

назад поездки стоили дороже, чем сейчас. Только бензин был дешевле, машины были дешевле, запчасти были дешевле. Сейчас, чтобы заработать в такси, нужно работать больше. Поэтому к этой истории много претензий.”

За ремонт и страховку арендованных автомобилей чаще всего отвечает автопарк, за мелкий ремонт, бензин отвечает арендатор, однако условия могут меняться от автопарка к автопарку. Также, по словам водителей, помимо того, что Яндекс не несет ответственности за состояние автомобилей, они не несут ответственности и за пассажира в случае ДТП: *“Хотя Яндекс говорит, что все пассажиры Яндекса застрахованы, я могу сказать, что этого нет. Если какая-то авария случилась, пассажир не получит ни копейки”* (информант 8). Более того, в случае ДТП, различных нарушений ПДД, включая лишение прав, водители могут Яндекс не информировать.

Касательно гарантий о качестве услуг для клиентов, по словам информантов, Яндекс ответственности не несет: *“Яндекс даже не несет ответственности, если я, извиняюсь за выражение, вышел пьяный, сраный. Они информационный сервис”* (информант 1); *“У меня такое ощущение складывается, что Яндексу абсолютно все равно, какой водитель сидит в машине. Им главное, чтобы он выполнял заказы и приносил им деньги. Неважно, в каком он состоянии: пьяный, не пьяный, сонный, не сонный, сколько у него штрафов, врезался, не врезался. Им абсолютно все равно”* (информант 5); *“Чисто теоретически, к вам может приехать в классе эконоом любой человек. Он может быть лишен прав, он может быть пьян, он может быть под наркотиками, он может не уметь водить. То есть, понимаете, контроля нет. Понятно, что могут пойти жалобы. Бывает, что если в приложении видят Романа, а за рулем Улумбек, который по-русски не разговаривает, клиент в Яндекс напишет, может, что-то сделают”* (информант 10). Также водители отмечают, что таксопарк тоже не несет ответственности за качество исполняемых услуг: *“В случае ДТП, невозможно найти крайнего. Яндекс скажет, что они информационный сервис, обращайтесь в парк. Водитель на*

родину уедет, тем более не понятно, кто он такой. А парк может быть зарегистрирован на бомжа под Вологдой и отвечать некому” (информант 10).

Блок 4. Профессиональная социализация.

Что касается профессиональной социализации, то только 1 информант (работающий менее года) ответил, что не знаком с коллегами. Остальные ответили, что с разной периодичностью общаются со своими коллегами по различным вопросам, начиная от рабочих, заканчивая более личными вопросами. Но общение в основном происходит в интернете: чатах, группах, форумах, мессенджерах. Однако стоит упомянуть ограничение исследования: поскольку информанты были из группы Яндекс.Такси в социальной сети ВКонтакте, вероятность того, что они общаются с другими таксистами, выше. Тем не менее, только 2 водителя ощущают себя членами профессионального сообщества таксистов. Например, информант 3 ответил: *“Ну, вообще, я с 2015 года подрабатываю, я думаю, я - да, такой таксист, город знаю, по крайней мере”*; а информант 10: *“Наверное, да. Я, например, веду блог. Мне каждый день куча людей пишет, советуется”*, остальные информанты отрицают его существование в принципе: *“А его нет. Нельзя ощущать себя членом сообщества, которого не существует. Такси было раньше, сейчас это не такси, сейчас это вообще непонятно что. Раньше мы встречались, общались, было много водителей-таксистов, кого знали лично. Это были именно таксисты. А сейчас большинство водителей процентов 90-95 - это просто операторы навигаторов. Я их не считаю таксистами вообще”* (информант 9); информант 7 поддерживает данную точку зрения: *“Нет, не ощущаю. Не знаю, я считаю, что я сам по себе, работаю сам на себя, а другие таксисты не окажут мне какой-то помощи, поддержки и так далее. Я думаю, его скорее нет”*.

Существует определенное разделение на водителей старого типа, которые работали до появления агрегаторов, и на водителей нового типа, которые работают с появлением агрегаторов. Если говорить об обязательных нормах для

таксистов, то многие водители тарифа эконом считают, что их нет, несмотря на наличие скрипта поведения от Яндексa: *“Поздороваться, спросить что-нибудь, например, “какую радиостанцию предпочитаете?”*, но я никогда это не говорю. Я катаю тариф эконом, я считаю в тарифе эконом спрашивать про какую-то радиостанцию это неправильно” (информант 3). В тарифах комфорт+ и бизнес нормы соблюдаются, а также существуют свои скрипты поведения, например, в бизнес тарифе - открывать дверь клиенту.

Что касается профсоюзов таксистов в Санкт-Петербурге, большая часть опрошенных водителей осведомлены об их существовании, однако считают, что данные профсоюзы ничего не делают, ничего не добились, и не видят в них смысла: *“Несмотря на то, что они постоянно контактируют с кем-то из Законодательного собрания, пытаются решать какие-то вопросы, реально это ни к чему пока не приводит”* (информант 6); *“Он вроде как существует, но вроде как они бла-бла-бла в интернете. Толку от них никакого. Ничего они не делают, был какой-то митинг полгода назад, может. Ни к чему не привело”* (информант 9).

Информантам был задан вопрос о конфликтах с водителями других компаний. По мнению опрошенных, серьезных конфликтов нет: *“Таких прямо конфликтов я не припомню. Есть только в шуточной форме. Понимаете, кто-то работает в Яндексe, кто-то в Таксовичкоф. Таксовичкоф называют петухами, потому что у их машин гребень наверху расположен. Их называют петухи, петушарня, в шуточной форме. Кто работает в Таксовичкоф обсирает Яндекс, говорят, что Яндекс говно. Но это в шуточной форме все, до драки не доходило, за заказы не дерутся”* (информант 3). Также отмечалось, что конфликты между “бомбилами” и водителями агрегаторов сейчас встречаются реже: *“Ну конкретно у меня не было, но обычно эти конфликты на одной почве: осталась старая категория таксистов, которые не признают агрегаторы, они стоят на своих местах, и вот если на такое место приезжает водитель Яндекс.Такси, с ним может возникнуть конфликт, если он*

приехал не по заказу, а просто” (информант 6). Тем не менее водители отмечают, что вследствие того, что водитель и его заказы изолированы от других водителей, конфликтов внутри компании и с водителями других агрегаторов не существует: “Нет, а какие конфликты? Прошли те времена, когда мы дрались из-за заказов. Сейчас мы не видим заказов, не знаем, кто куда поехал. Вот в машине сидит пассажир, черт его знает, может, это его жена. Сейчас это абсолютно непонятно. Сейчас нет этой гласной отчетности. Сейчас все уведено в приложение, предмета для конфликта нет” (информант 2).

Блок 5. Правовая и социальная защищенность.

Что касается социальной защищенности, то все водители признали, что не чувствуют себя социально защищенными. Взносы в страховую и пенсионный фонд платят только индивидуальные предприниматели, самозанятые платят только налог на свою деятельность, водители, работающие через автопарки, не платят ни страховые и пенсионные взносы, ни налоги. Когда водители рассказывают о своем отношении к данной ситуации, они не испытывают опасений по этому поводу. Один информант откладывает деньги на пенсию: *“Ну, так скажем, я откладываю деньги на счет, который с процентов приносит гораздо больше, чем я буду получать из пенсионного фонда. О будущем приходится думать самостоятельно. Просто я вижу по своим родителям, сколько у них пенсия, это несерьезно” (информант 6),* остальные не задумываются о будущем в настоящий момент: *“Большинство из нас живет сегодняшним днем и не думает, что будет там через 20-30 лет, когда будет пенсионный возраст” (информант 5); “Если у меня стаж не было, буду получать социалку - минимум, который положен мне по закону. Если я где-то работал, будут насчитывать по стажу. А социалка в любом случае будет как божам” (информант 8).*

Что касается оплачиваемого отпуска и больничного, то водители говорят о своем смирении с данной ситуацией: *“Я уже давно к этому привык, чему тут*

удивляться, мы в России живем. Тут каждый сам за себя” (информант 1); “Здесь все на моих плечах - что заработал, то и наработал. Поэтому все от меня зависит. Я не испытываю каких-то неудобств и затруднений. То есть, все лично зависит от меня, захотел устроил отпуск. А насчет больничного, особого времени нет болеть. Надо работать. В данный момент каких-то неудобств не испытываю. Привык к такому образу жизни и к таким условиям работы. Что есть, то есть” (информант 5); “Ничего, не болеть. Болеть нельзя. Болеешь - аренда идет все равно” (информант 8).

Некоторые информанты называют плюсом тот момент, что они могут устроить себе отпуск, когда угодно: *“Я зарабатываю выше среднего и могу в любой момент взять больничный и уехать в отпуск”* (информант 6), но все же они хотели бы иметь какие-то гарантии: *“Конечно, я хотел бы и больничный, и отпуск, и другие социальные гарантии. Хотел бы быть оформленным по белому, иметь минимальную гарантированную зарплату, которую в любом случае я гарантированно получу. А так этого нет”* (информант 7), хотя и отмечают негативные стороны данного явления: *“Отношусь отрицательно, хотя с другой стороны, может и положительно. Потому что если бы люди были оформлены официально, были бы дополнительные поборы. Это было бы не 19% Яндекс, сколько я оплачиваю, а минимум 30%. А с учетом амортизации автомобиля, 70% заработка уходило бы в никуда. Оставалось бы водителю 30%. Это сколько нужно заработать, чтобы получить в день 3000? 10000, да, чтобы всем все отдать и себе осталось. Поэтому лучше так, как есть”* (информант 9). В отношении дохода индивидуальные предприниматели и самозанятые не испытывают проблем, но работающим через таксопарк приходится что-то придумывать: *“Брал несколько раз кредит, банки мне дают без проблем кредиты. Вместо справки с работы, я договаривался с любым ИП-шником, что я у него типа работаю. И мне давали кредит, трудностей не возникало”* (информант 9).

Блок 6. О будущем работы водителей такси.

Каким видят информанты будущее водителей такси? По мнению опрошенных водителей, оно останется либо таким же, либо станет хуже в финансовом плане: *“Очень печальным. Потому что Яндекс полностью монополизировал рынок такси, и они сейчас водителей держат за рабов. Скоро водители эконома класса будут работать за доширак. Они и сейчас работают по 16 часов, чтобы что-то домой привезти”* (информант 9); *“Они занижают тарифы, зарплата не растет, горючее и запчасти поднимаются в цене, ну и будут работать киргизы, узбеки, казахи. Нормальные люди работать не будут”* (информант 8). Также респонденты отмечают изменение программы приложения: *“Скорее всего, водителей будут максимально лишать выбора, уравнивать их заработки, чтобы не было такого, что одни зарабатывают много, а другие мало. И, наверное, программа со временем это уравнивает”* (информант 6) и снижение уровня подготовки таксистов: *“Будущее в том, что в такси может прийти любой человек. Эта сфера требует кардинальных изменений именно со стороны государственного регулирования. Потому что дальше, мне кажется, все будет хуже и хуже. Не пойми какие водители, не пойми какое состояние машин. Если просто ездить сейчас, то самые опасные водители в данный момент - это водители такси. Не пойми, кто работает, не пойми, как работает, кажется, дальше будет еще хуже”* (информант 5).

Водители хотят изменить в организации своей работы следующие вещи: оплату труда: *“Чтобы платили нормально, а не копейки. Почему у нас хлеб дорожает, а поездки нет. Инфляция растет, а цены уменьшаются. Что, мы за спасибо ездить будем? Это не дело, и надо прекрасно понимать это”* (информант 1), регулирование входа в данную сферу: *“Чтобы человек с улицы не мог попасть в работу такси, нужен опыт вождения, стаж вождения, какие-то курсы, какой-то контроль, сейчас этого нет”* (информант 5), получение лицензии на человека: *“Хотелось бы убрать из дурацкого законодательства разрешение на машину и сделать уже, наконец, разрешение на человека. То есть на машине стоит клеймо, и есть проблемы с тем, чтобы*

ее продать, во всех базах она бьется как такси. Поэтому люди и не хотят делать разрешение и работают нелегально, чтобы потом не терять в стоимости автомобиля. И при этом мы на эту машину можем посадить любого Улукбека, и он будет более легальный, чем русский человек. Если бы приняли закон о разрешении на водителя, это было бы здорово” (информант 2), повышение ответственности агрегатора за услуги: “Если бы приняли закон, по которому агрегатор более ответственный перед пассажиром за последствия, то есть пока единичные судебные прецеденты, когда агрегаторы виноваты в ДТП или когда водитель был пьян или без прав. Но хотелось, чтобы это было на законодательном уровне” (информант 2), возможность выбирать заказы: “Допустим, раньше водители могли выбирать заказы, а сейчас агрегаторы диктуют свои условия. По сути ты приходишь в магазин и покупаешь не то, что ты хочешь, а то, что вам дают. И если вы это не берете, вас просто выгоняют из этого магазина. Это, грубо говоря, работа в Яндекс.такси” (информант 10) и в целом повышение государственного регулирования данной сферы: “Я хотел бы, чтобы государство регулировало цены. Все, что я хочу. Я готов платить налоги, готов хорошо работать” (информант 3); “Хочется, чтобы государство начало выполнять свои функции нормально и убрало с улиц нелегалов. Не как у нас сейчас, все заранее знают, что пойдут рейды, и попадают на них только тупые, которые читать не умеют. А чтобы это было конкретно, круглосуточно и с привлечением налоговой и с жесткими штрафами” (информант 2).

В целом, как свидетельствуют результаты интервью с водителями Яндекс.Такси, платформенная занятость сопряжена с целым рядом социальных проблем. В первую очередь, это социальная незащищенность водителей, несмотря на то, что сами они не в полной мере осознают данную проблему. Таким образом, мы снова возвращаемся к проблеме прекаризации, которую описывали П. Бурдые, Г. Стендинг, а также другие исследователи.

Серьезной проблемой является низкий порог включения в данную сферу: любой человек со стажем вождения от 3-х лет может стать водителем. По словам опрошенных, и этот порог можно обойти. Следствие данной проблемы является другая - отсутствие или низкий уровень контроля качества оказываемых услуг – в результате чего страдают клиенты. Добиться справедливости в случае нарушения прав клиента – крайне сложная задача.

Существует ряд проблем профессиональной социализации: профессионального сообщества водителей такси, можно сказать, не существует. Профсоюзов, которые бы качественно выполняли свою работу, также нет, профессиональной этики и санкций в случае ее нарушения со стороны водителей нет.

Отдельно стоит отметить, что хотя Яндекс.Такси изолируется от водителей, позиционируя себя как информационный сервис, однако компания частично контролирует их работу, более того оказывает на них давление (например, установка цен информационным сервисом, а не перевозчиком), навязывает свои правила (например, ограничение в выборе заказов), что также подмечают и сами информанты: *“Яндекс себя выдает за информационную услугу, но пытаются навязать свои условия для водителей”* (информант 8). То есть платформа выходит за рамки информационного сервиса в случае, когда ей это выгодно, и скрывается в рамках информационного сервиса, когда нет (например, ответственность за качество услуг, социальная защищенность водителей).

Таким образом, даже по словам респондентов, проблемы правового и социального плана будут продолжать усугубляться. В условиях расширения масштабов уберизации работнику платформы не гарантировано получение достойной оплаты труда, иных социальных и экономических благ, необходимых для формирования достаточного уровня и качества жизни. С точки зрения социально-экономической безопасности, подобные потери являются «потерями индивидуальных и общественных условий нормального воспроизводства

человеческого ресурса»⁸². Основные негативные социально-экономические последствия для государства при увеличении масштабов uberизации связаны с дальнейшим сокращением отчислений с заработной платы в бюджет и во внебюджетные фонды, ростом дифференциации доходов населения, нарастанием напряженности на рынке труда.⁸³

Существует несколько путей решения данного ряда проблем. Первый - это запрет или строгие ограничения платформ. Данным методом уже воспользовался ряд стран, например, если говорить о такси, то агрегаторы такси запрещены (или их деятельность строго ограничена) в Бразилии, Канаде, Китае, Японии, Корее, Индии, Испании, Франции, Эфиопии и др. Тем не менее, у данного подхода существуют определенные недостатки. В первую очередь, это сокращение количества рабочих мест. Также данный подход препятствует международному сотрудничеству в области регулирования цифровых платформ. В связи с этим компании, которые разрабатывают данные платформы, мигрируют в другие страны с более гибким законодательством. Такого рода запреты рискуют лишить рынок труда конкретной страны инноваций.⁸⁴ Другой путь решения социальных проблем uberизации - выстраивание каждой компанией кадровой политики, которая бы обеспечивала работникам гарантии занятости и достойной оплаты труда, а клиентам – качество предоставляемых услуг. Данный подход частично реализуется в компаниях. Например, в период пандемии Covid-19 Яндекс.Такси возместил часть средней зарплаты водителям, которые документально подтвердили свое заболевание, что имеет сходства с оплатой больничного листа. Другой пример: с 2014 года платформа TaskRabbit установила минимальную почасовую ставку для рабочих в США, которая составила 12,80 \$, что выше большинства минимальных стандартов заработной

⁸² Савельева Е.А. Экономическая безопасность дистанционного труда: практика цифровых платформ и проблемы нормативно-правового обеспечения. [Текст] / Е.А. Савельева - Экономическая безопасность. Том 3. №3, 2020. - с.278.

⁸³ Савельева Е.А. Подходы к нормативно-правовому регулированию платформенной занятости в контексте обеспечения социально-экономической безопасности России при переходе к цифровой экономике. [Текст] / Е.А. Савельева - Экономическая безопасность. Том 3. №4, 2020. – С. 478.

⁸⁴ Oskam J., Boswijk A. 2016. Airbnb: The future of networked hospitality businesses. [Текст] / J. Oskam, A. Boswijk - Journal of Tourism Futures, №1, 2016. - с. 32.

платы в США.⁸⁵ Тем не менее, исследователи считают, что данный подход вряд ли будет успешным в качестве средства расширения прав и возможностей работников, поскольку их интересы расходятся с интересами владельцев цифровых платформ.

Третий путь - законодательное регламентирование платформенной занятости. Современное российское трудовое законодательство практически не адаптировано к регулированию труда, выполняемого посредством цифровых платформ. Исследователи в области права для решения данных проблем предлагают следующее: необходима разработка критериев наличия трудовых отношений в рамках уберизации и платформенной занятости; они должны быть связаны со степенью вовлечения платформы в ценообразование и процесс оказания услуг или выполнения трудовых функций. Также вопрос о предоставлении работникам платформ социально-трудовых прав и гарантий наравне с работниками обычных должен быть закреплён в трудовом законодательстве.⁸⁶ Данный подход сложен в разработке и может вызвать негативный отклик от владельцев платформ, однако он не сталкивается с проблемами вышеописанных подходов.

Таким образом, можно сказать, что в условиях расширения масштабов уберизации работник платформы теряет гарантии получения достойной оплаты своего труда, а также возможности, необходимые для формирования достаточного уровня и качества жизни. В то же время государство сталкивается с проблемами, связанными с сокращением отчислений с заработной платы в бюджет и во внебюджетные фонды, ростом дифференциации доходов населения, нарастанием напряженности на рынке труда. Для решения названных проблем необходимы адекватные меры правового регулирования деятельности платформенных компаний и платформенной занятости, а также

⁸⁵ Codagnone C., Abadie F., Biagi F. The future of work in the sharing economy». Market efficiency and equitable opportunities or unfair precarisation? [Текст] / C. Codagnone, F. Abadie, F. Biagi - Seville: Joint Research Centre, 2016. – с. 38.

⁸⁶ Лютов Н.Л., Войтковская И.В. Водители такси, выполняющие работу через онлайн-платформы: каковы правовые последствия уберизации труда? [Текст] / Н.Л. Лютов, И.В. Войтковская. – М.: Актуальные проблемы российского права, №6, 2020. – с. 159

меры стимулирования компаний разрабатывать соответствующие условиям удаленной работы системы управления человеческими ресурсами.

Заключение

На основе анализа научной литературы было выявлено, что удаленная работа – это выполнение определенных трудовым или гражданско-правовым договором рабочих функций вне традиционного рабочего места – офиса; при этом взаимодействие с офисом осуществляется посредством информационно-коммуникационных технологий. Удаленная занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход. Она осуществляется дистанционно, удалена от управляющего ядра компании.

Также на основе анализа научной литературы и нормативно-правовых актов Российской Федерации были выделены следующие формы занятости, которые можно назвать удаленной работой: удаленная работа, основанная на трудовых отношениях с работодателем (работники, которые работают полностью удаленно (надомники); работники, которые работают удаленно частично (т.е. есть присутственные дни в офисе)), и удаленная работа, основанная на гражданско-правовых отношениях с работодателем (самозанятые, в том числе фрилансеры, занятые в нескольких видах деятельности и оказывающие услуги населению, а также занятые через цифровые платформы). Что касается удаленной работы в структуре рынка труда, то ее доля увеличивается с каждым годом. Однако важно отметить, что если до пандемии рост шел плавно, то из-за Covid-19 произошел резкий скачок. Лидируют следующие сферы по количеству удаленных работников: IT и телеком, маркетинг и реклама, а также продажи.

К основным проблемам удаленной работы часто относят трудности коммуникации и проблемы социально-правового характера, они существовали до перехода на массовую удаленную работу во время пандемии. Данные проблемы не были решены своевременно, что повлекло за собой их обострение в период пандемии. Также появились новые, но связанные с ними. К их числу

относятся: а) проблемы оформления сотрудника, проблемы налогообложения, социальной защитой и проч.; б) проблемы коммуникации и социальной интеграции в коллектив удаленных сотрудников, в) проблемы организации работы вне офиса. Все эти проблемы имеют общее происхождение - «прекаризация».

Наиболее социально защищенной трудовым законодательством является домашняя работа, поскольку трудовые отношения между работником и работодателем полностью регламентируются Трудовым договором. Наименее защищенный вид удаленной работы – труд фрилансера, который не является объектом эксперимента по установлению специального налогового режима. Фрилансеры - это чаще всего неофициальные самозанятые.

Часть проблем удаленной работы разрешается с помощью нормативно-правовых актов: эксперимента о самозанятости, закона о регулировании удаленной работы. Но пока проблема прекаризации не решена.

В настоящее время появляются новые модели бизнеса, которые иначе встраиваются в социальные и трудовые отношения, что приводит к появлению новых проблем и усугублению уже существующих. Например, платформенная занятость является формой удаленной работы, основанной на гражданско-правовых отношениях. Эти отношения трудно назвать трудовыми в привычном социально-правовом смысле. Возникает иная модель трудовых отношений, которая не укладывается в рамки существующего трудового права. Значит, необходимы нормативно-правовые документы, регулирующие эти отношения в новой социально-экономической реальности.

При всем разнообразии организационных форм платформенной занятости две ее разновидности имеют принципиальные различия. Первый тип платформенной занятости - это занятость в режиме онлайн, второй тип - это занятость по запросу, обуславливающая необходимость определенных действий, о которых исполнитель услуг узнает при помощи электронных платформ. Примером является бизнес-модель Uber.

Бизнес-модель Uber, как и подобных платформ, существует в формате p2p (peer-to-peer), то есть равный равному. С одной стороны находятся исполнители услуг (в случае Uber – водители такси), с другой – потребители данных услуг (в случае Uber – люди, нуждающиеся в услугах такси). Обе стороны соединяются посредством цифровой платформы (в случае Uber – мобильное приложение). Монетизация сервиса происходит посредством взимания комиссии от каждой проведенной сделки за пользование данной платформы.

Исполнители услуг (водители такси) не являются сотрудниками компании, чью платформу они используют для работы. Как и в общем случае платформенной занятости, в бизнес-модели Uber между заказчиком и исполнителем услуг оформляются отношения «клиент-провайдер», которые по своей сути близки к отношениям самозанятости или фриланса, т.е. здесь нет ситуации найма на работу.

Социальные проблемы, которые существуют при удаленной работе, относятся также и к бизнес-модели Uber. Специфика нового вида удаленной работы в том, что появляется ряд определенных вызовов и проблем, которые трудно, если не сказать невозможно, регулировать существующими нормами трудового и гражданского права.

Успех бизнес-модели Uber привел к ее широкому распространению на другие сферы экономики, и данный процесс стал называться уберизацией. Уберизация – это процесс переноса взаимодействий между покупателями и продавцами на цифровую платформу, которая создает дополнительную ценность для провайдеров и получателей услуг, снижает транзакционные издержки и полностью автоматизирует целевую бизнес-функцию, минимизируя вмешательство человека.

Уберизация приносит финансовые выгоды бизнесу, построенному на основе данной модели, но порождает серьезные проблемы занятости. И эти проблемы по своей природе социальные.

В проведенном автором исследовании был выявлен ряд проблем платформенной занятости на примере изучения работы водителей Яндекс.Такси. В первую очередь, это социальная незащищенность водителей. Также существует проблема отсутствия контроля качества услуг со стороны платформы - приложения Яндекс.Такси. Кроме того, существуют проблемы профессиональной социализации: нет общественных организаций или профессиональных гильдий водителей, работающих на основе платформенной занятости. Нет этических кодексов, нет системы профессионального контроля качества работы водителей Яндекс.Такси. Яндекс.Такси хотя и позиционирует себя как информационный сервис, однако оказывает давление на водителей, устанавливая тарифы обслуживания клиентов), навязывает свои правила «игры», ограничивая выбор заказов. Таким образом, платформа выходит за рамки информационного сервиса в случае, когда ей это выгодно, и скрывается в рамках информационного сервиса, когда нет: ответственность за качество услуг, социальная защищенность водителей.

В условиях расширения масштабов уберизации работник платформы теряет гарантии занятости, получения достойной оплаты своего труда, а государство сталкивается с проблемами, связанными с сокращением отчислений с заработной платы в бюджет и во внебюджетные фонды, ростом дифференциации доходов населения, нарастанием напряженности на рынке труда. В связи с этим необходимы меры государственного регулирования деятельности платформенных компаний, равно как и меры регулирования платформенной занятости. Отдельного внимания заслуживают программы стимулирования платформенных компаний к созданию систем управления человеческими ресурсами, адекватных условиям цифровизации и удаленной работы.

Список источников

Нормативно-правовые документы

1. Ежегодные оплачиваемые отпуска [Текст]: Трудовой Кодекс Российской Федерации, гл.19, ст.114
2. Надомники [Текст]: Трудовой Кодекс Российской Федерации, гл.49, ст.310, ред. От 01.04.2019
3. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях [Текст]: Федеральный закон № 407-ФЗ от 08.12.2020
4. О внесении изменений в статью 2 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» [Текст]: Проект Федерального закона по состоянию на 05.07.2017.
5. О занятости населения в Российской Федерации [Текст] Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 ред. от 24.04.2020
6. О надомном труде [Текст]: Международная организация труда, Конвенция №177, ст.1, 20.06.1996.
7. О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» в городе федерального значения Москве, в Московской и Калужской областях, а также в Республике Татарстан [Текст]: Федеральный закон №422-ФЗ от 27.11.2018
8. Основные права и обязанности работника [Текст]: Трудовой Кодекс Российской Федерации, гл.2, ст.21.
9. Основные права и обязанности работодателя [Текст]: Трудовой Кодекс Российской Федерации, гл.2, ст.22.
10. Особенности регулирования труда дистанционных работников [Текст]: Трудовой Кодекс Российской Федерации, гл.49.1

11. Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени [Текст]: Трудовой Кодекс Российской Федерации, гл.15, ст.91.
12. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска [Текст]: Трудовой Кодекс Российской Федерации, гл.19, ст.115
13. Цифровая экономика Российской Федерации [Текст]: Программа Правительства Российской Федерации от 28.07.2017

Литература

14. Агеева А.И. Уберизация как один из процессов цифровизации экономики. [Текст] / А.И. Агеева - Цифровое общество - новый формат социальной реальности: структуры, процессы и тенденции развития: материалы Всероссийской научной конференции XIV Ковалевские чтения 12- 14 ноября 2020 года / Отв. редакторы: Н.Г. Скворцов, Ю.В. Асочаков. - СПб.: Скифия-принт, 2020. – с. 27
15. Анисимов Р.И. Прекариат как новый социальный класс в контексте марксистской теории. [Текст] / Р.И. Анисимов. - М.: Социологический журнал, Т. 27, №1, 2021 - с. 10-27
16. Ахапкин Н.Ю. Российский рынок труда в условиях пандемии Covid-19: динамика и структурные изменения. [Текст] / Н.Ю. Ахапкин. – М.: Вестник института экономики Российской академии наук, №6, 2020. – с. 52-63.
17. Бобков В.Н. Платформенная занятость: масштабы и признаки неустойчивости. [Текст] / В.Н. Бобков, Е.А. Черных – Мир новой экономики. Том 14. №2. 2020 – с. 6-15.
18. Голенкова З.Т. Прекариат как новая группа наемных работников. [Текст] / З.Т. Голенкова, Ю.В. Голиусова - М.: Уровень жизни населения России. №1(195), 2015 - с. 47-57.
19. Дружилов С.А. Прекариат и неформальная трудовая занятость в России: социально-психологические аспекты. [Текст] / С.А. Дружилов - Гуманитарные научные исследования. №1, 2015. с. 10-14.

20. Долженко Р.И. Понятие и сущность прекаризации, а также основные направления ее исследований. [Текст] / Р.И. Долженко - Известия высших учебных заведений. Серия: Экономика, финансы и управление производством, №4, 2016 - с. 28-36.
21. Логинова, Л.В. Прекаризация в системе социально-трудовых отношений: проблемы и перспективы институционализации. [Текст] / Л.В. Логинова. – Санкт-Петербург: Вестник Санкт-Петербургского государственного университета. Социология. Выпуск 3., 2016. – с. 34-47
22. Лютов Н.Л., Войтковская И.В. Водители такси, выполняющие работу через онлайн-платформы: каковы правовые последствия uberизации труда? [Текст] / Н.Л. Лютов, И.В. Войтковская. – М.: Актуальные проблемы российского права, №6, 2020. – с. 149- 159
23. Малышев, А.А. Эволюция практики удаленной работы в России и за рубежом. [Текст] / А.А. Малышев. – Омск: Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий №3, 2018. – 129 с.
24. Морозов А. Правовое регулирование в сфере удаленной работы: перспективы развития в России. [Текст] / А. Морозов - Закон.ру. Арбитражный и гражданский процесс, 2012.
25. Минина, В.Н. Социология социальных проблем. Аналитический обзор основных концепций. [Текст] / В.Н. Минина. – Санкт-Петербург: Журнал социологии и социальной антропологии. Том 1. №3, 1998. – 161 с.
26. Попова И.В., Хусейнова А.А. «Уберизация» российской экономики: цель, недостатки, преимущества, перспективы. [Текст] /И.В. Попова, А.А. Хусейнова - Молодой исследователь Дона. № 4(7), 2017 - с. 165-169.
27. Российская социологическая энциклопедия [Текст]. – Москва: Норма-Инфра, 1998. – 664 с.
28. Савельева Е.А. Экономическая безопасность дистанционного труда: практика цифровых платформ и проблемы нормативно-правового

- обеспечения. [Текст] / Е.А. Савельева - Экономическая безопасность. Том 3. №3, 2020. - с.273-284.
29. Савельева Е.А. Подходы к нормативно-правовому регулированию платформенной занятости в контексте обеспечения социально-экономической безопасности России при переходе к цифровой экономике. [Текст] / Е.А. Савельева - Экономическая безопасность. Том 3. №4, 2020. – С. 469-488.
30. Сизова И.Л., Хусяинов Т.М. Уберизация и формирование сетевой структуры занятости. [Текст] / И.Л. Сизова, Т.М. Хусяинов - Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. № 1, 2018 - с. 80-88.
31. Слепов, А.В. Дистанционный труд. Как перевести офисных сотрудников на удаленную работу. [Текст] / А.В. Слепов – Трудовые споры №6, 2013.
32. Срничек, Н. Капитализм платформ. [Текст] / Н. Срничек – Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. - 128 с.
33. Стендинг, Г. Прекариат: новый опасный класс. [Текст] / Г. Стендинг – М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. - 400 с.
34. Стребков, Д.О. Фрилансеры в информационной экономике: как россияне осваивают новые формы организации труда и занятости. [Текст] / Д.О. Стребков, А.В. Шевчук – Москва; Государственный университет – Высшая Школа Экономики, 2009. – 76 с.
35. Стребков, Д.О. Развитие русскоязычного рынка удаленной работы, 2009-2014. [Текст] / Д.О. Стребков, А.В. Шевчук, М.О. Спирина – Москва; Государственный университет – Высшая Школа Экономики, 2015. – 225 с
36. Тагаров Б.Ж. Феномен уберизации бизнеса и его границы. [Текст] / Б.Ж. Тагаров - Креативная экономика. Том 13. № 1, 2019 - С. 93-104.
37. Цыганкова, И.В. Развитие нестандартных форм занятости в современной России. [Текст] / И.В. Цыганкова, В.А. Базжина, О.Ю. Никишина – Российское предпринимательство. Том 15. № 24., 2014. – 228 с.

38. Шендрик, И. Удаленная работа – мечта или наказание? [Текст] / И. Шендрик *Кадровая служба и управление персоналом предприятия* №10, 2011
39. Шкаратан О.А., Карачаровский В.В., Гасюкова Е.Н. Прекариат: теория и эмпирический анализ. [Текст] / О.А. Шкаратан, В.В. Карачаровский, Е.Н. Гасюкова - *Социологические исследования*, №12, 2015. - с. 99-110.
40. Bailey, D. E. A review of telework research: Findings, new directions and lessons for the study of modern work. [Текст] / D. E. Bailey, N.B. Kurland – *Journal of Organizational Behavior* №23, 2002 – 400 с.
41. Bourdieu P. Job Insecurity is Everywhere Now. [Текст] / P. Bourdieu *Acts of resistance: Against the Tyranny of the Market*, 1998 – 108 с.
42. Cheah I., Shimul A., Liang J., Phau I. Consumer Attitude and Intention toward Ridesharing. [Текст] / I. Cheah, A. Shimul, J. Liang, I. Phau - *Journal of Strategic Marketing*, 2020. - с. 1-22.
43. Chen J. Thrown under the bus and outrunning it! The logic of Didi and taxi drivers` labour and activism in the on-demand economy. [Текст] / J. Chen - *New Media & Society*, № 20, 2017. - с. 2691- 2711.
44. Codagnone C., Abadie F., Biagi F. The future of work in the sharing economy». Market efficiency and equitable opportunities or unfair precarisation? [Текст] / C. Codagnone, F. Abadie, F. Biagi - *Seville: Joint Research Centre*, 2016. – 100 с.
45. Corujo B. The Gig economy and its impact on social security: the Spanish example. [Текст] / B. Corujo - *European Journal of Social Security*, № 19, 2017. - с. 293-312.
46. Felix G. Super-circulation: towards a political economy of platformization. [Текст] / G. Felix - *Critical Sociology*, 2020. - с. 1-12.
47. Gill R., Pratt A. In the Social Factory: Immaterial Labour, Precariousness and Cultural Work. [Текст] / R. Gill, A. Pratt – *Theory, Culture and Society*, 2008.

48. Grabher G., Tuijl E. Uber-production: from global networks to digital platforms. [Текст] / G. Grabher, E. Tuijl - Economy and Space, №52, 2020. - с. 1005-1016.
49. Graceffa S., Heusch S. Reinventing the world of work. [Текст] / S. Graceffa, S. Heusch - Transfer European Review of Labour and Research, № 23, 2017. - с. 359-365.
50. Kalleberg, A.L. Precarious work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. [Текст] / A.L. Kalleberg - American Sociological Review, №1, 2009. - с. 1-22.
51. Kalleberg, A.L. Job Quality and Precarious Work: Clarifications, Controversies and Challenges. [Текст] / A.L. Kalleberg - Work and Occupations, №39, 2012 - с. 427-448.
52. MacDonald R. Precarious Work. [Текст] / R. MacDonald - Handbook of Youth & Young Adulthood, 2009. - с. 167-175.
53. Muntaner C. Precarious employment and health: developing a research agenda. [Текст] / C. Muntaner - Journal of epidemiology & Community health, № 61, 2007 - с. 276-277.
54. Nilles, J.M. Making Telecommuting Happen: A Guide for Telemanagers and Telecommuters. [Текст] / J. M. Nilles – New York: Van Nostrand Reinhold, 1994. – 196 с.
55. Nurvala J.P. Uberisation is the future of the Digitalised labour market. [Текст] / J. P. Nurvala - European view, № 14, 2015. - с. 231-239.
56. Oskam J., Boswijk A. 2016. Airbnb: The future of networked hospitality businesses. [Текст] / J. Oskam, A. Boswijk - Journal of Tourism Futures, №1, 2016. - с. 22-42.
57. Thelen K. Regulating Uber: the politics of the platform economy in Europe and in the United States. [Текст] / K. Thelen - Perspectives on politics, №16, 2018 - с. 938-953.

58. Thelen K. The rise of the platform business model and the transformation of twenty-first-century capitalism. [Текст] / K. Thelen - Politics & Society, № 47, 2019. - с. 177-204.
59. Fikri I., Koubaa S., Belhacen L. The motivations to engage Sharing Economy: A case-study of Uber Morocco. [Текст] / I. Fikri, S. Koubaa, L. Belcen - International Journal of Business and Administrative Studies, №5, 2019. - с. 272-281.

Электронные ресурсы

60. 40% фрилансеров заявили о желании стать самозанятыми // Известия [Электронный ресурс] URL: <https://iz.ru/989076/2020-03-19/40-rossiiskikh-frilanserov-zaiavili-o-zhelanii-stat-samozaniatymi>
61. 9 стран, в которых Убер запрещен // rb.ru [Электронный ресурс] URL: <https://rb.ru/list/uber-ban/> (дата обращения: 23.12.2020)
62. Актуальность удаленной работы для работодателей и профессионалов // Hays.ru. [Электронный ресурс] URL: <https://hays.ru/res/remote-work/>
63. Босс-алгоритм, платформенная занятость и псевдозабастовки: как меняется труд сегодня. Интервью с социологом Андреем Шевчуком // Нож [Электронный ресурс] URL: <https://knife.media/changing-labor/> (дата обращения: 15.10.2020)
64. Водителям Убер в Сиэтле разрешили объединяться в профсоюзы // d-russia [Электронный ресурс] URL: <https://d-russia.ru/voditelyam-uber-v-sietle-razreshili-obedinyatsya-v-profsoyuzu.html> (дата обращения: 21.12.2020)
65. В России появится закон об удаленной работе. Как он поможет экономике? // Лента.ру [Электронный ресурс] URL: <https://lenta.ru/articles/2020/12/10/udalenneyarabota/> (дата обращения: 11.12.2020)

66. Исследование. Удаленная работа как новая реальность // vc.ru [Электронный ресурс] URL: <https://vc.ru/office/131448-issledovanie-udalennaya-rabota-kak-novaya-realnost> (дата обращения: 21.12.2020)
67. Минтруд сообщил, что 3,5 млн россиян работают удаленно // ТАСС [Электронный ресурс] URL: <https://tass.ru/ekonomika/9972081> (дата обращения: 15.12.2020)
68. Пятая часть россиян будет работать удаленно к 2020 году// РБК [Электронный ресурс] URL: https://www.rbc.ru/technology_and_media/17/06/2015/5580515f9a7947e7bf4bfc99
69. Слишком свободные. Почему российский бизнес не любит фрилансеров // РБК [Электронный ресурс] URL: <https://www.rbc.ru/business/09/02/2017/589b39e69a79477074e03bcf>
70. Состояние рынка удаленной работы в России – исследование «Моего круга»// Vc.ru. [Электронный ресурс] URL: <https://vc.ru/flood/24254-moykrug-remote>
71. Социологи СПбГУ: больше половины петербуржцев не сменили режим работы из-за пандемии. URL: <https://spbu.ru/news-events/novosti/sociologi-spbgu-bolshe-poloviny-peterburzhev-ne-smenili-rezhim-raboty-iz-za> (дата обращения: 12.04.2021).
72. Уберизация экономики. Теория правильного Убера [Электронный ресурс] URL: <https://pavlyuts.ru/posts/360>. (дата обращения: 21.12.2020)
73. Тотальная уберизация: как это работает. Spark.ru. [Электронный ресурс]. URL: <https://spark.ru/startup/wehive/blog/18798/totalnaya-uberizatsiya-kak-eto-rabotaet>
74. Число вакансий с удаленной занятостью значительно выросло // Российская газета [Электронный ресурс] URL:

<https://rg.ru/2020/09/21/v-rossii-znachitelno-vyroslo-chislo-vakansij-s-udalennoj-zaniatostiu.html> (дата обращения: 11.12.2020)

75. Число перешедших на «удаленку» россиян выросло почти в пять раз // РБК

[Электронный ресурс] URL:
<https://www.rbc.ru/society/14/04/2020/5e94bb939a7947d83b0436cd>

76. Цель, принципы, приоритеты национальной стратегии занятости // Light Economic [Электронный ресурс] URL:

<http://www.lighteconomic.ru/lijins-440-1.html>

77. Цифровые платформы - новая рыночная власть // msu.ru [Электронный ресурс] URL: <https://www.econ.msu.ru/sys/raw.php?o=46781&p=attachment> (дата обращения: 21.12.2020)

78. The future of remote work // usefyi [Электронный ресурс] URL: <https://usefyi.com/future-of-remote-work/> (дата обращения: 11.12.2020)

Приложения

Приложение 1. Гайд интервью.

Добрый день! Меня зовут Александра, я провожу исследование, посвященное анализу проблем, которые возникают при работе водителей компании Яндекс такси.

Если вы не возражаете, я буду записывать на диктофон нашу беседу. Данные интервью конфиденциальны, доступ к полученной информации будет только у меня и моего научного руководителя. Полученные данные будут использованы и представлены в обобщенном виде.

Принимая участие в интервью, Вы подтверждаете свое согласие на дальнейшее использование предоставленной вами информации в рамках этого исследования, в том числе с целью ее анализа и хранения. Вы имеете право в любой момент прекратить участие в интервью, если считаете это нужным.

Время проведения интервью займет приблизительно 30 минут.

Блок 1. Знакомство

Как вас зовут? Сколько вам лет? Какое у вас образование?

Как долго вы работаете в ...?

Где вы работали до этого?

Что побудило Вас сменить место работы? Почему решили работать в ...?

Планируете ли менять сферу деятельности в ближайшем будущем? Почему?

Нравится ли Вам работать в компании? Почему? Что больше всего устраивает/не устраивает? Почему?

Блок 2. Процесс рекрутинга

Могли рассказать, как проходило оформление на работу? Какие документы понадобились? Было ли собеседование? Очное или заочное?

Заклучили ли с Вами договор? Это был трудовой договор? Постоянный? Срочный? Это был договор гражданско-правового характера (ДГПХ)? Или вы работаете без официального договора? На каких условиях?

Блок 3. Детали работы

Расскажите, пожалуйста, как организована Ваша работа. Вы можете самостоятельно устанавливать график работы, тариф?

Вы сами оформляете заказ или это делает кто-то другой? Кто? Кто контролирует оформление заказа? Могли бы привести пример, как это происходит?

Кто контролирует Вашу работу? Какие последствия произойдут, если Вы не будете выходить на связь долгое время? Есть ли санкции за это? Какие?

Сколько заказов Вам удастся выполнить в течение рабочего дня? А рабочий день у Вас нормирован? Кто устанавливает нормы? Как осуществляется оплата Вашего труда? Есть ли какие-то гарантии в этом плане? Есть ли доплата за работу в ночное время или праздники?

Вы работаете на своей машине? Или Вам дают машину в аренду? Как это происходит? Кто оплачивает страховку, бензин, ремонт автомобиля? Кто компенсирует расходы в случае аварии или угона машины? Как это происходит? Обязаны ли Вы в случае нарушения ПДД информировать компанию? Как?

Блок 4. Профессиональная социализация

Вы общаетесь с коллегами по цеху? Как часто? По каким вопросам? Ощущаете ли себя членом профессионального сообщества таксистов? Почему?

Были ли у Вас конфликты с таксистами других компаний (других убер-приложений либо профессиональным сообществом таксистов)? А у Ваших знакомых-таксистов? Что послужило поводом? Могли бы привести примеры?

Есть ли в Петербурге профсоюзы таксистов? Вы интересовались данным вопросом?

Есть ли у таксистов профессиональная этика? Например, что? Какие нормы поведения таксиста лично вы считаете обязательными? Почему? А если эти нормы нарушаются, то какие санкции, по Вашему мнению, должны

последовать? От кого? Может ли профессиональное сообщество таксистов контролировать нормы поведения водителей такси? Почему?

Блок 5. Правовые и социальные гарантии

С какими проблемами в работе лично Вы сталкиваетесь? Могли рассказать подробнее? Ощущаете ли вы себя социально защищенным человеком? Если да/нет, то почему?

Какие выплаты/отчисления Вы делаете в страховой фонд? Почему? Как к этому относитесь?

Делаете ли отчисления в пенсионный фонд? Почему? Как вы к этому относитесь?

Есть ли у вас оплачиваемый отпуск? Как вы к этому относитесь?

Оформляете ли больничный в случае необходимости? Почему? Что делаете, когда заболеваете?

С какими проблемами при уплате налогов сталкиваетесь? Могли бы привести пример?

Часто ли Вам приходится подтверждать свою занятость и свой доход? Как вы это делаете? Например, были ли какие-либо проблемы с тем, чтобы взять кредит или ипотеку?

Блок 6. О будущем работы водителем такси

Каким Вы видите будущее работы водителем такси? Чего Вы больше всего боитесь? На что надеетесь? Что хотели бы изменить в организации Вашей работы? Почему?

Спасибо за Ваше участие в исследовании!

Приложение 2. Пример транскрипта интервью

и: как вас зовут? сколько вам лет и какое у вас образование?

р: меня зовут максим, мне 46, у меня высшее образование техническое

и: а как долго вы работаете в Яндекс.такси?

р: с Яндексом лет... щас скажу, секунду. года 4, да, 4 года

и: вы работаете постоянно или это как подработка?

р: нет, это моя постоянная работа, я партнер Яндекса, я ИП

и: где вы работали до этого?

р: до этого я работал на предприятии заместителем коммерческого директора

и: почему вы решили работать в Яндекс.такси?

р: я в такси ушел раньше, сначала я сотрудничал с везет, с Яндексом позже. на самом деле, просто у меня был опыт работы в такси, в другом городе, правда, захотелось немного отдохнуть. надоел постоянный нервяк, постоянная нервозность, постоянный стресс. общаться с людьми и водить машину это 2 из 3 моих любимых дел в жизни. по деньгам хватает, график свободный, нет дебилов начальников, нет козлов подчиненных. красота.

и: а вы планируете менять сферу деятельности в ближайшем будущем?

р: нет, нет. если, конечно, такси перестанет приносить мне деньги, которых мне будет хватать, то сменю. но на данный момент мне этого вполне достаточно, поэтому я не вижу смысла.

и: а есть ли моменты, которые вас не устраивают в работе?

р: как и у любой работы есть плюсы и минусы. и дальше мы начинаем смотреть, что у нас перевешивает. для меня вот в данный момент плюсы минусы перевешивают. я достаточно спокойный и уравновешенный человек, для меня эта работа особого стресса не приносит, то есть меня не трясет из-за того, что я провез человека за 80 рублей, как многих водителей трясет, что минимум должно быть 300 или 500. потому что я умею считать и умею смотреть результат в конце дня. а если результат в конце дня меня радует, а особенно в конце месяца, то чего выпендриваться. когда работаешь на своей машине это все видится немного по-другому. поэтому, разумеется, есть вещи, которые меня в такси не устраивают. но эти вещи, которые касаются общей организации и больше муниципальных служб, которые не выполняют свои функции, которые они обязаны выполнять. то есть меня, как человека, который

работает на машине с разрешением, который ИП и платит налоги, меня категорически не устраивает, что мне в этих условиях приходится конкурировать с людьми, которые абсолютные нелегалы, а город кроме показухи ничего с этим не делает. вот, это основная моя претензия к этой работе, потому что я чувствую себя некомфортно. это основное. то, что Яндекс обманул всех и слился с “везет”, он по сути компанию “везет” убил, потому что это нельзя назвать слиянием или поглощением. это просто убийство. они за определенные деньги прекратили свою деятельность. вот это мне не нравится, что государство не смогло остановить монополиста. а что касается самой работы, по большому счету мне все нравится, иначе я бы не работал.

и: теперь будет несколько вопросов про трудоустройство. вы могли бы рассказать, как проходило оформление. что для этого потребовалось? нужны ли были какие-то квалификации?

р: никаких, умение водить, разговаривать, читать и писать по-русски. и то это не обязательно, судя по тем людям, которые периодически приезжают на заказы. ничего особо не требуется. работа таксиста считается низко квалифицированной, поэтому есть права - вперед, иди работай. подключения есть два варианта: 90% водителей работают через парки, а официально это называется партнеры Яндекса. то есть, смотришь в интернете, как подключить. в интернете, я думаю, миллион желающих тебя подключить. в ватсапе связываешься, отправляешь фотографию своих прав, паспорта, фотографию документов на машину. все, в течение часа ты подключен. заходишь в приложение под своим номером, тебе высылают пароль, можешь работать.

и: получается, договоров официальных не заключают?

р: никаких бумажек никто не подписывает. второй вариант, если ты становишься партнером. то есть в этом случае ты и сам можешь кого-то подключать. там да, надо идти в офис Яндекса, открывать ИП, либо становиться самозанятым, там да, бумаги подписываются. а если партнер Яндекса парк решит тебя кинуть, то тебе предъявить некому и нечего. потому что никаких

трудовых отношений у тебя с фирмой не было. и то, что они деньги на карточку кидали, это их благотворительность.

и: теперь будут вопросы про детали вашей работы. расскажите, пожалуйста, о ней. вы можете самостоятельно устанавливать график работы, тариф?

р: график да, на тариф я никак повлиять не могу. тариф, если мы говорим про работу с Яндексом, с любым агрегатором или платформой, то я на тариф влиять не могу. моя машина соответствует каким-то тарифам, тарифным сеткам. я их подключаю, мне начинают по этим тарифам поступать заказы. я могу, если моя машина проходит по тарифу комфорт, я могу отключить тариф эконом, и мне оттуда заказы приходить не будут. но это максимум, что я могу сделать, то есть я могу выбрать тариф, если у меня машина проходит по нескольким. Больше я на цены повлиять не могу.

и: а вот график работы. на него можете повлиять?

р: если человек не работает в парке, на парковой машине, с жестким графиком парка, а работает на своей или на аренде посуточно, в этом случае график абсолютно свободный. работай, когда хочешь. это большой плюс этой работы. единственное, что Яндекс ограничивает время нахождения на линии. насколько я знаю, ограничение по времени было 16 часов. но, опять же никто не мешает, отработав 16 часов, переключиться на другого агрегатора и работать по нему. поэтому есть люди, которые для этих вещей, в основном, гости с ближнего востока, которые пашут сутками, они регистрируют несколько водителей на одной машине и работают.

и: а есть ограничения, что если вы долго не будете выходить на связь, то с вами разорвут договор?

р: слушайте, вот этого не знаю, честно скажу. вроде как есть такое, но это надо год-два на связь не выходить. Я просто таким не занимался, с таким не сталкивался. мне кажется, это надо очень долго. я знаю людей, которые по полгода не работали и совершенно нормально выходили обратно. и снова работали.

и: а сколько заказов вам удастся выполнить в течение рабочего дня?

р: слушайте, если мы говорим про Питер, если отказываться от дальних и работать в режиме пылесоса, у меня обычно рабочий день часов 10, я в среднем делаю где-то 25. от 20-25. если Яндекс предлагает какой-нибудь бонус или просто перло, был у меня случай, когда шли одни короткие заказы, рекорд был 35 заказов. больше в Петербурге не получится, люди в среднем ездят минут по 15-20 поездка.

и: а есть какая-то норма выполнения заказа. то есть, вы открываете приложение, можете ли вы как-то отказаться или взять другой?

р: ну отказаться я могу, но у Яндекса очень продумано, не зря они лидеры рынка, у них система мотивации, чтобы не отказывались. есть такие параметры как активность, уровни в программе лояльности. то есть, чем больше ты катаешь заказов, тем выше твой уровень. чем выше твой уровень, тем у тебя появляются дополнительные плюшки. например, от количества выполненных заказов в месяц зависит твой уровень. дальше есть уровни бронза, серебро, золото, платина. и если у тебя золото или платина, то значит ты накатал много заказов. и если ты не сильно много отказываешься и у тебя высокая активность, то тебе при приеме заказа видна точка б. то есть, куда клиент поедет. если ты накатал мало заказов, ты будешь видеть только начальную точку, а пункт назначения ты увидишь, только когда приедешь на заказ. это очень сильно мотивирует работать. то есть они продуманные ребята. они эту систему совершенствуют, водителей в стойло загоняют, на свою иглу подсаживают. их приложение на самом деле произведение искусства. я абсолютно серьезно, я общался с таксистами из штатов, из Европы, видел, как работают они, видел скрины и видео их программ, это болт, диди, убер, лифт. Я должен сказать, что мы впереди планеты всей. Потому что в плане удобства и продуманности приложение Яндекса - абсолютный лидер. лучше на данный момент на рынке для водителей нет ничего. эта система нужна, чтобы водителю не надо было думать. он сел, пошел работать, выключил голову. разумеется, если ты не

выключил голову, ты заработаешь больше, если ты будешь думать, какие заказы принимать. есть свои профессиональные секреты. но можно вообще не думать. можно быть оператором навигатора. просто делать то, что он говорит, и ты заработаешь деньги.

и: а как происходит оплата труда. то есть, деньги поступают в Яндекс. а что дальше?

р: Яндекс забирает процент, разумеется. значит, смотрите, Яндекс работает по двум видам оплаты: это наличные и безнал. безнал клиент оплачивает картой, деньги уходят в Яндекс. Яндекс переводит деньги, если мы говорим про меня, про партнера, он мне безналичные деньги переводит на следующий день в районе 12 часов на мой расчетный счет в банке. если мы говорим про людей, которые работают с подключашками, то подключашки кидают деньги на карту физического лица, ну там разные приложения есть. человек может вывести на свою карточку практически в любой момент деньги со своего баланса. Яндекс забирает себе в среднем от 21 до 23%. в среднем, где-то 22% он себе забирает. подключашки забирают у тех, кто работает не напрямую. здесь все зависит от жадности подключашки. самый маленький процент, который я видел 1,9, но есть люди, которые работают с подключашками за 5%. то есть суммарно забирают больше четверти. это конечно капец.

и: а есть какие-то минимальные гарантии оплаты труда?

р: раньше было такое, ну видите, был минимальный ценник за заказ. Сейчас по Петербургу и области сделана гарантийка, это значит, ты заработаешь не меньше, чем какая-то сумма. по Питеру это в районе 160 рублей за заказ до вычета процентов, 120 за заказ. система не очень хорошая, потому что ты проехал 5 заказов по 80, смотришь в баланс, там нарисована красота, ты весь из себя молодец и Яндекс тебе заплатит больше денег, а потом прилетает заказ на 1,5 тысячи. и в среднем по больнице у тебя все хорошо и доплат тебе не положено.

и: а доплаты в ночное время и праздники?

р: нет, для того, чтобы бороться за такие вещи, надо, чтобы Яндекс был признан на государственном уровне, как это сделано сейчас в Великобритании. они там убер заставили через суд законодательно Убер сделали работодателем, а водителей сотрудниками. вот в этом случае можно Яндексу выкручивать руки, а так, когда нигде не подписано никаких бумажек. у нас чистый бизнес, сколько заработал, столько получил. по большому счету взаимоотношения Яндекса и водителей это не взаимоотношения работодателя и работника, это отношения бизнес-партнеров. водители покупают у поставщика информацию и платят за это деньги. никаких трудовых отношений не просматривается.

и: а что происходит, если вы нарушили ПДД или вас лишили прав? нужно ли кому-то об этом сообщить?

р: ну, слушайте, на нарушения ПДД Яндексу пофиг. У них была какая-то мания, они начали контролировать скорость. начали приходить грозные письма, мол, вы превысили скорость, если ещё раз превысите, мы вас отключим. но это легко обходится. Встал на заказ, выключил режим геопозиционирования, как правило, у водителей два телефона. вот у меня, например, телефон и планшет. на планшете стоит навигация, на телефоне принимаю заказ, включаю режим самолета, привожу клиента, отключаю режим самолета и отключаю заказ. Яндекс понял, что с русским водителем бороться бесполезно, он что-нибудь придумает, и с этой шляпой завязал. в последнее время грозные сообщения о превышении скорости не приходят. но так, вообще, Яндекс, пока не принят закон о такси, жестко себя прикрыл отсутствием трудовых отношений, что это все партнеры, это их таксопарк, мы им заказы продаем и все. им плевать по большому счету на все эти вещи. в Ситимобил проскакивала такая вещь, я читал про скандал приставаний к девушкам водителями Ситимобила. Ситимобил организовал на добровольных началах службу психологической поддержки пассажиркам, пострадавшим от сексуального домогательства. то есть не заблокировать водителя, а помочь пассажирке. им настолько пофиг, что Ситимобилу, что Яндексу. Им совсем плевать.

и: ну, там же есть система оценок. она же может как-то влиять?

р: ну есть такая система оценок. а толку то. ну послал ты человека нехорошими словами, выкинул его из машины. Знаете, в чем самая большая проблема? в том, что половина водителей, которые работают в Яндексe нелегалы не только потому, что они нелегальные таксисты и не платят налоги и машина без разрешения. они по чужим правам работают.

и: а как так? там же есть скрининг лица

р: а не говорили вам, что можно на одном телефоне загрузить фотографию человека, под чьими документами ты работаешь и сфотографировать эту фотографию с другого телефона, а искусственный интеллект Яндeкса это принимает.

и: нет, не говорили

р: это так работает. есть люди, которые возят фотографию здоровенную формата а4, ее фотографируют. никаких проблем. эта система очень несовершенна. поскольку яндекс свалил проверку личности на подключашек и в случае чего мусорная ООО, зарегистрированная на бомжа из тамбовской области, вот она будет крайней, если человек, который без прав. я знаю людей, которые вызывали такси, а в машине сидел 14-летний подросток южных кровей. так что в этом плане все очень плохо.

и: хорошо, давайте немного поговорим о профессиональной социализации. Вы общаетесь со своими коллегами таксистами? как часто? по каким вопросам?

р: со своими коллегами-таксистами я общаюсь в той группе, где вы разместили объявление. то есть здесь мы как пилоты истребители, каждый в своем самолете. это в старые времена были какие-то стоянки, где люди собирались, общались. сейчас мы практически не видимся, каждый сам по себе. сейчас все общение в социальных сетях. общаемся обо всем, о такси, жизни, политике, помогает друг другу.

и: вы ощущаете себя членом профессионального сообщества таксистов или нет?

р: чтобы считать себя членом профессионального сообщества, надо, чтобы оно было. Его нет. Все люди, которые говорят, что создали профсоюз, они врут. Профсоюза таксистов нет. нет профессионального сообщества. мы все одиночки.

и: а пытались создать профсоюз таксистов?

р: есть профсоюз возрождения и еще целый десяток этих профсоюзов, и сводится это все к выклянчиванию денег у агрегаторов. Ручные профсоюзы крупного капитала, не более того. нормальные люди относятся к этим профсоюзам крайне брезгливо.

и: а есть ли какие-то конфликты с таксистами из других компаний? Может, не у вас, а у ваших знакомых.

р: нет, а какие конфликты? прошли те времена, когда мы дрались из-за заказов. Сейчас мы не видим заказов, не знаем, кто куда поехал. вот в машине сидит пассажир, черт его знает, может, это его жена. Сейчас это абсолютно непонятно. сейчас нет этой гласной отчетности. сейчас все уведено в приложение, предмета для конфликта нет.

и: а есть ли у таксистов какая-то профессиональная этика? Может, то, что им нужно сделать, обязательные нормы поведения?

р: нет, все это осталось в прошлом. есть какие-то этические нормы, но они начинаются на тарифе от комфорт+, это рубашка, у бизнеса нужно дверь открыть, с зонтиком в дождь стоять. какие-то такие вещи, газированная вода. тариф эконоом это бомж-такси. полный беспредел. Твори, что хочешь. Это твое личное дело. никто тебя ни в чем не ограничивает. Есть рекомендации уровня не надо курить человеку в лицо. понятно, что адекватный человек себя как скотина последняя вести не будет. Но так, по большому счету, никаких правил нет.

и: сейчас мы немного поговорим про правовые и социальные гарантии. ощущаете ли вы себя социально защищенным?

р: защищенным? ну Яндекс в этом плане молодец, периодически он преподносит подарки. сейчас для ип-шников Яндекс предложил возможность добровольного медицинского страхования. то есть платишь 500 рублей в месяц, и если ты садишься на больничный, тебе выплачивают половину твоего среднего заработка в день за последний месяц. я на больничный не садился, нюансов точно не помню, плюс, я знаю людей, которые получили деньги за то, что они смогли подтвердить больничный по коронавирусу. Вот это реально работает. Во всем остальном, повторяюсь, это бизнес. нет никакой социальной защиты, кроме той, которую ты организуешь себе сам. Если относиться к такси не как к работе, а как к бизнесу, тогда все встает на свои места.

и: а вы самостоятельно делаете отчисления в страховой фонд, пенсионный фонд?

р: как ИП да. я плачу налоги, в том числе туда.

и: то есть у вас не было проблем с этим. а у вас были проблемы, с тем, чтобы подтвердить свою занятость?

р: у меня опять же не было проблем, потому что я ИП. Понятно, что я ограничен в плане великих кредитов, мне их не дадут, потому что я не зарабатываю миллионы в месяц. Тем не менее, я налогоплательщик, идите нафиг, я плачу. если водитель ИП, то с этим проблем нет, если водитель работает через подключашек, это проблема, кстати, многие таксисты стоят на бирже труда, как безработные, получают пособие по безработице.

и: и последний блок про будущее водителями такси. каким вы видите будущее работы водителями такси?

р: да, я думаю радикально ничего не изменится в России, по крайней мере в ближайшие несколько лет. Объясню почему. Перейдем мы рано или поздно на чистые электромобили, ну потому что не для нашего климата этот праздник. Скорее всего, мы перейдем на гибриды. Но как человек с техническим образованием, я не верю в ближайшее будущее беспилотных автомобилей, поэтому я думаю, что профессия водителей такси еще долго будет

востребована. Я не верю в будущее беспилотников не потому, что это технически невозможно. Это сложно, но возможно. Я не верю, потому что непонятно, как оно будет работать в юридическом плане, например, беспилотник сошел с ума, съехал на тротуар и задавил 5 человек, кто будет сидеть в тюрьме? Как только хозяин автопарка беспилотников осознает риск, он продаст все беспилотники и посадит родных узбеков. Очень много составляющих, за которые непонятно, кто отвечает.

и: а что бы вы хотели изменить в организации вашей работы?

р: единственное, что мне хочется, чтобы государство начало выполнять свои функции нормально и убрало с улиц нелегалов. Не как у нас сейчас все заранее знают, что пойдут рейды, и попадаются на них только тупые, которые читать не умеют. А чтобы это было конкретно, круглосуточно и с привлечением налоговой и с жесткими штрафами. Я, конечно, понимаю, что это не очень и звучит страшно для большинства моих коллег, но, мне кажется, это сделало бы рынок такси безопаснее и для пассажиров, и для водителей прибыльнее. мне вот так вот кажется. разумеется, хотелось бы убрать из дурацкого законодательства разрешение на машину и сделать уже наконец разрешение на человека. то есть на машине стоит клеймо и есть проблемы с тем, чтобы ее продать, во всех базах она бьется как такси. Поэтому люди и не хотят делать разрешение и работают нелегально, чтобы потом не терять в стоимости автомобиля. И при этом мы на эту машину можем посадить любого улукбека, и он будет более легальный, чем русский человек. Если бы приняли закон о разрешении на водителя, это было бы здорово. Если бы приняли закон, по которому агрегатор более ответственный перед пассажиром за последствия, то есть пока единичные судебные прецеденты, когда агрегаторы виноваты в ДТП или когда водитель был пьян или без прав. Но хотелось, чтобы это было на законодательном уровне. оно сейчас работает и работает достаточно неплохо. Я давно живу и понимаю, что любая попытка улучшить делает только хуже. Есть

такой принцип в механике: не мешает машине работать. Вот оно работает, ну, хотя бы чтобы не делали хуже.

и: спасибо большое за интервью, хорошего дня.