

Ссылка для цитирования этой статьи:

Калабина Е.Г., Шадрина Е.А. Гендерный аспект платформенной занятости старших возрастных групп населения (от 45 лет и старше) // Human Progress. 2023. Том 9, Вып. 5. С. 4.
URL: http://progress-human.com/images/2023/Tom9_5/Kalabina.pdf. DOI 10.34709/IM.195.4.
EDN QYBXLV.

УДК 331.526

ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ ПЛАТФОРМЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ СТАРШИХ ВОЗРАСТНЫХ ГРУПП НАСЕЛЕНИЯ (ОТ 45 ЛЕТ И СТАРШЕ)



Калабина Елена Георгиевна

доктор экономических наук, профессор
профессор кафедры экономики предприятий
ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

kalabina@mail.ru
62/45, 8 Марта/Народной Воли,
г. Екатеринбург, 620144, Россия
+7(343) 283-11-21



Шадрина Елена Александровна

Аспирант
ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

elena.shadrina.75@mail.ru
62/45, 8 Марта/Народной Воли,
г. Екатеринбург, 620144, Россия
+7(343) 283-11-21

Аннотация. Современный этап развития цифровых технологий, послуживший развитию гибких форм занятости, ориентированных на высокий уровень гибкости условий и автономии трудовых отношений, выявил не только наличие перспектив решения сложившихся у работников старших возрастных групп (от 45 лет и старше) проблем на рынке труда, но и проблемы взаимодействия сторон платформенной занятости. В данной статье представлены результаты анализа гендерного аспекта неравенства на рынке труда у старших возрастных групп населения (от 45 лет и старше). В рамках исследования проведен анализ численности и структуры населения Российской Федерации, а также исследование структуры платформенной занятости по возрастным группам и полу. Проведена оценка основных причин неравномерного распределения населения на онлайн-платформах по половому признаку. Проведён анализ распределения доходов по полу в платформенной занятости у кандидатов возрастной группы от 45 лет и старше; исследование продемонстрировало наличие диспропорций в доходах, снижающих интерес к платформенной занятости. Исследованы

причины диспропорций в доходах женщин старших возрастных групп. Сделан вывод о наличии рисков гендерной дискриминации занятых на платформах. Представлены рекомендации, способствующие сокращению гендерного неравенства в платформенной занятости работников старших возрастных групп.

Ключевые слова: платформенная занятость; цифровая экономика; рынок труда; старшие возрастные группы; гендерное неравенство; дискриминация.

JEL коды: F66; J23; J71.

Введение

Общемировая тенденция развития платформенной занятости [1], движимая политикой управления дефицитом кадров, повышения производительности труда и активизации трудового потенциала различных возрастных групп населения, приводит не только к структурным изменениям социально-трудовой сферы, но и к усилению неравенства в цифровой экономике.

Несмотря на ожидаемый позитивный эффект проникновения цифровых технологий в сферу труда [2], кроме уже сложившихся в современном обществе дискриминационных стереотипов работодателей по отношению к старшим возрастным группам населения (от 45 лет и старше), одновременно возникает гендерный аспект неравенства. В настоящее время на рынке труда женщины старших возрастов часто сталкиваются с дискриминацией по гендерному признаку, связанной с предрассудками о более низкой профессиональной компетентности или меньшей степени предпочтительности для определенных должностей.

Поэтому в настоящее время особую актуальность приобретает решение вопроса преодоления гендерного неравенства в платформенной занятости старших возрастных групп населения (от 45 лет и старше) [3], как одной из стратегических задач экономики Российской Федерации и обеспечения устойчивости ее социально-экономического развития.

Целью данной статьи является анализ гендерного аспекта неравенства на рынке труда у старших возрастных групп населения (от 45 лет и старше).

1. Анализ и обсуждение проблемы

Цифровые платформы, являющиеся продуктом научно-технического прогресса в современном обществе, оказывают значительное влияние на увеличение доступности занятости для старших возрастных групп населения (от 45 лет и старше), испытывающих проблемы на рынке труда. Вместе с тем, отсутствие возможности включения платформенной занятости в формат традиционных трудовых отношений и недостаток ее нормативно-

правового контроля, создает не только предпосылки теневизации данного сегмента экономики, но и увеличивают негендерные риски, что требует активного государственного вмешательства в регулирование труда на онлайн-платформах.

Изучением платформенной занятости в настоящее время занимается научная группа «Высшей школы экономики» под руководством Синявской С.С. [4], а также ряд научных исследователей, таких как Лютова Н. Л., Войтковская И. В. [5], Павлова В.В. [6], Савельева Е.А. [7], Гохберг Л.М. [8]. «Центром проектной деятельности и коммуникационных технологий» в 2022 году было проведено масштабное исследование влияния платформенной экономики на трудовую деятельность поколения X [9]. Вопросам трансформации занятости и проблематизации неравенств на рынке труда посвящены работы Хусяйнова Т.М. [10].

Исследования нобелевского лауреата Клаудии Голдин объясняют гендерные различия на рынке труда и выявляют экономические механизмы политики сокращения дискриминации и неравенства женской рабочей силы [11].

Работы этих авторов подтверждают исследовательский интерес к проблемам платформенной занятости и ее легализации. Вместе с тем, проведенный нами анализ научных публикаций выявил недостаток внимания к изучению гендерных диспропорций в платформенной занятости у старших возрастных групп населения (от 45 лет и старше).

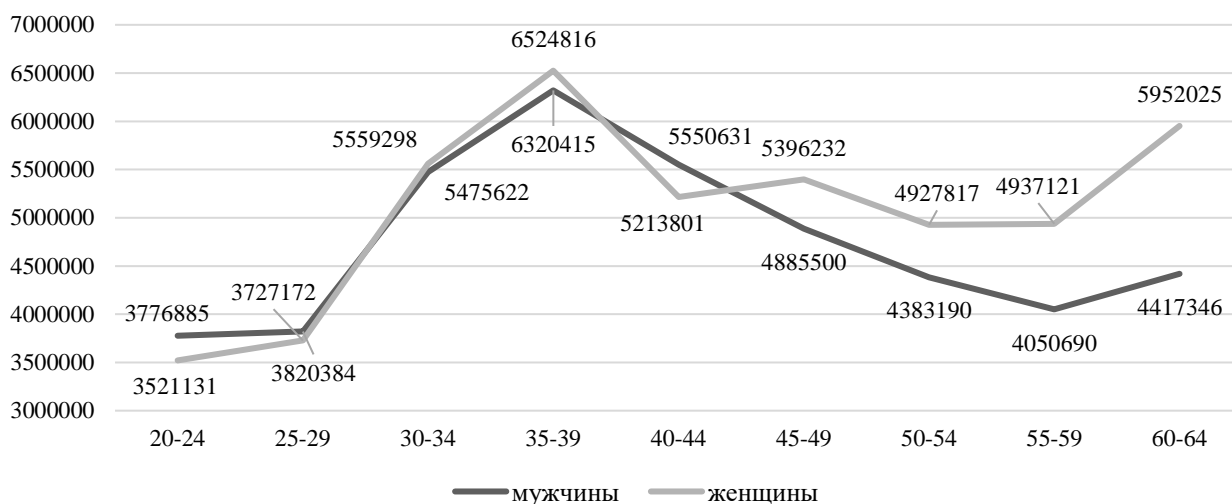
В последние десятилетия российский рынок труда испытывает рекордную нехватку кадров, обусловленную демографическим кризисом и стремительным старением населения. По данным Росстата, на 1 января 2023 года численность населения России снизилась до 146,4 миллионов человек. Причем, демографические показатели свидетельствуют о превышении женской доли населения над мужской, что демонстрирует наличие проблемы гендерной диспропорции (Рисунок 1).

Данные, представленные на Рисунке 1, говорят о регрессивном распределении населения по возрастным группам с преобладанием женской доли в общей структуре численности, что свидетельствует о стремительном старении населения Российской Федерации и диктует необходимость активизации женского труда старших возрастных групп в альтернативных формах занятости, таких как платформенная.

Результаты исследований Росстата позволяют отметить, что в 2023 году в платформенную занятость вовлечены почти 5 миллионов человек, причем 4 миллиона из них приходится на городское население, 900 тысяч человек – на сельских жителей¹.

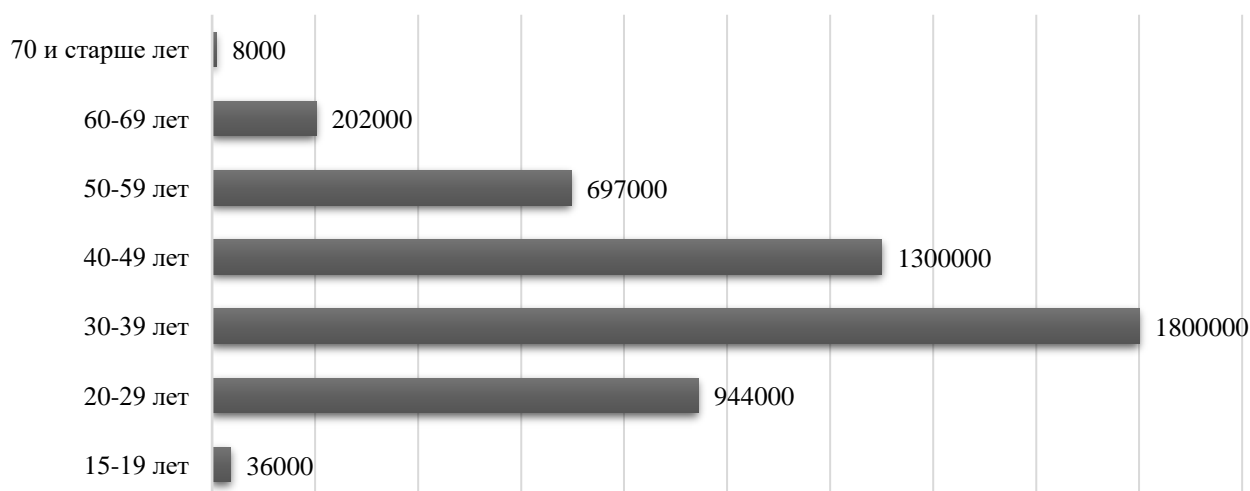
¹ Федеральная служба государственной статистики. Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту. М. 2023. [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 18.10.2023).

Рис. 1: Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту на 01 января 2023 г.²



При этом, старшие возрастные группы, являющиеся самыми многочисленными в структуре населения, демонстрируют высокий уровень вовлеченности в платформенную экономику (Рисунок 2).

Рис. 2: Платформенная занятость в Российской Федерации по возрастным группам (1-3 кварталы 2023 г.)³



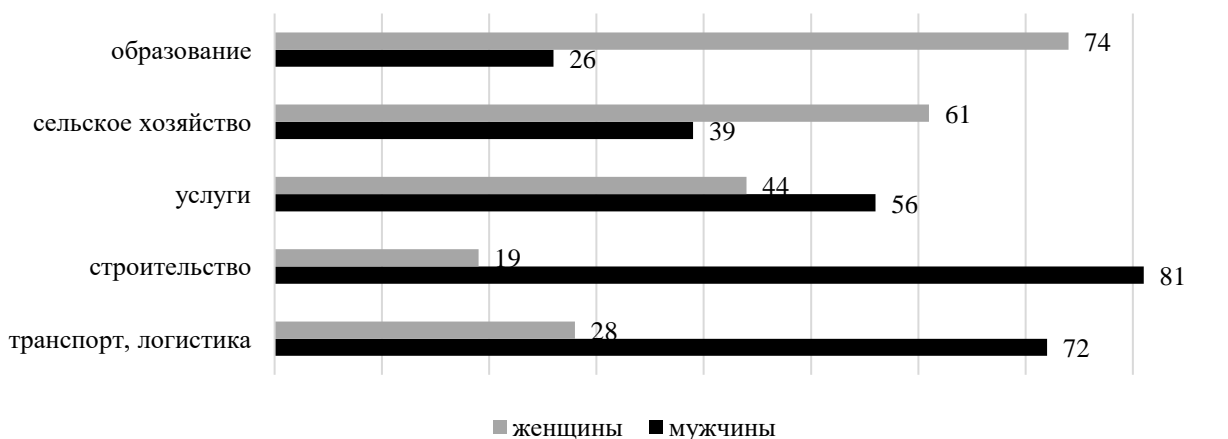
Однако, проведенный в рамках исследования анализ вакансий в г. Уфа, размещенных в базе Авито (крупнейшего российского интернет-сервиса), по выборке более 38 тысяч вакансий

² Составлено авторами по: Федеральная служба государственной статистики. Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту. М. 2023. [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 18.10.2023).

³ Составлено авторами по: Федеральная служба государственной статистики. Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту. М. 2023. [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 18.10.2023).

(за 1-3 кварталы 2023 года), доказывает, что мужчин старших возрастных групп от 45 лет и старше на онлайн-платформах нанимают охотнее, чем женщин (Рисунок 3).

Рис. 3: Структура платформенных работников старших возрастных групп (от 45 лет и старше) по полу за 1-3 квартала 2023 г.⁴



Результаты изучения причин неравномерного распределения трудовых ресурсов на онлайн-платформах на основании проведенного в 2023 году анкетирования работодателей-членов «Торгово-промышленной палаты Республики Башкортостан» (по выборке более 360 вакансий), рассматривающих платформенную занятость в качестве альтернативной формы трудовых отношений для решения проектных задач бизнеса, выявил наличие у них гендерных предпочтений (Рисунок 4).

Рис. 4: Причины отбора кандидатов по половому признаку по результатам опроса работодателей⁵



⁴ Составлено авторами по данным анализа Авито за 1-3 кварталы 2023 года

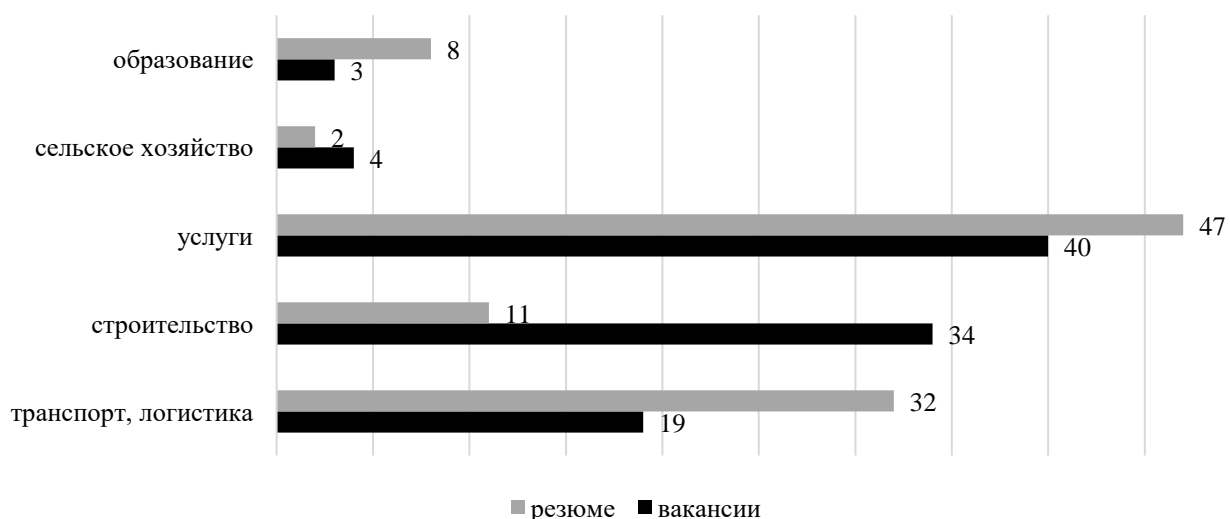
⁵ Составлено авторами по результатам анкетирования членов Торгово-промышленной палаты Республики Башкортостан за 1-3 кварталы 2023 года

Результаты проведенного исследования, позволяют сделать неутешительный вывод, что, несмотря на испытываемый на рынке труда дефицит кадров, подавляющее большинство работодателей, рассматривающих в качестве потенциальных работников старшие возрастные группы населения (от 45 лет и старше), целенаправленно ищут кандидатов мужского пола, что демонстрирует наличие гендерного аспекта в платформенной занятости.

В качестве основных причин избегания работодателями найма женской рабочей силы на цифровых платформах можно назвать как профессиональные (специфику профессии, связанную с необходимостью наличия физической силы), так и уже сложившийся общественный стереотип о высоких требованиях женщин к наличию социальных гарантий, меньшей склонностью к высокой интенсивности труда и задействования на полный рабочий день (поскольку женщины чаще всего рассматривают платформенную работу в качестве дополнительного дохода).

Оценка соотношения количества вакансий и резюме в старшей возрастной группе от 45 лет и старше, размещенных в базе компании Авито за 1-3 кварталы 2023 года в г. Уфе (по выборке более 38 тысяч вакансий), позволяет назвать сферу услуг в качестве основной отрасли, развивающейся в платформенной занятости (Рисунок 5).

Рис. 5: Распределение вакансий в платформенной занятости сферы услуг и резюме кандидатов возрастной группы от 45 лет и старше (1-3 квартал 2023 года)⁶

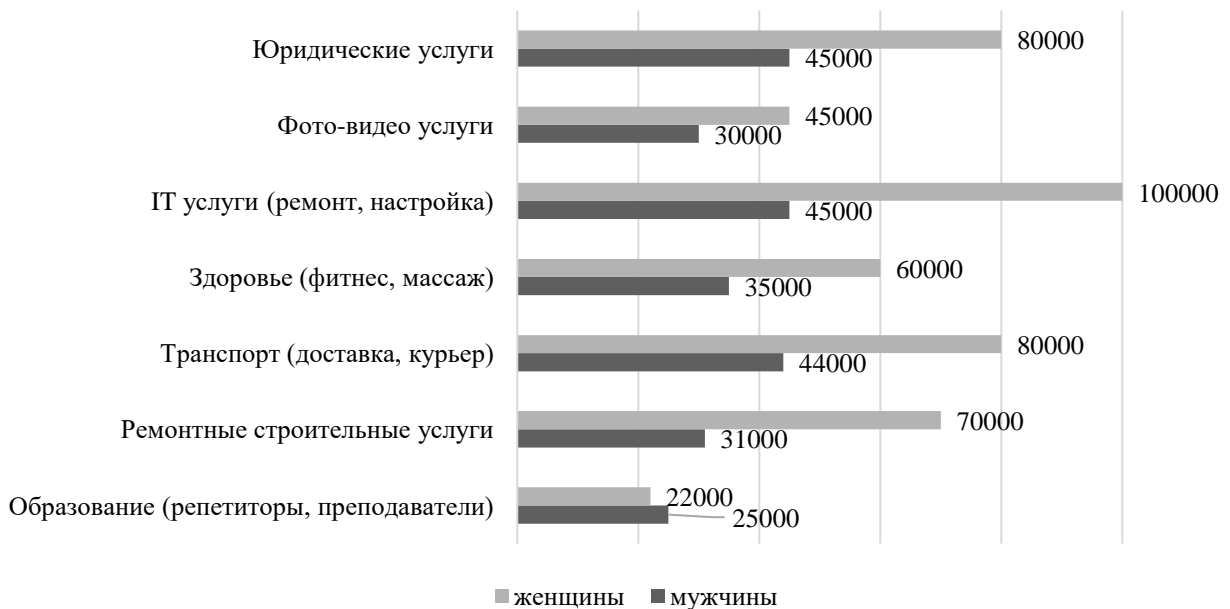


Однако результаты анализа вакансий, представленных сферой услуг, по данным, размещенным в базе Авито по г. Уфе, позволяют сделать заключение, что заказчики на онлайн-платформах не только с меньшей вероятностью нанимают женщин старших

⁶ Составлено авторами по данным анализа Авито за 1-3 кварталы 2023 года

возрастных групп, но и предлагают неравный заработок на одной и той же работе или в сопоставимых областях (Рисунок 6).

Рис. 6: Распределение дохода по полу в платформенной занятости сферы услуг у кандидатов возрастной группы от 45 лет и старше⁷



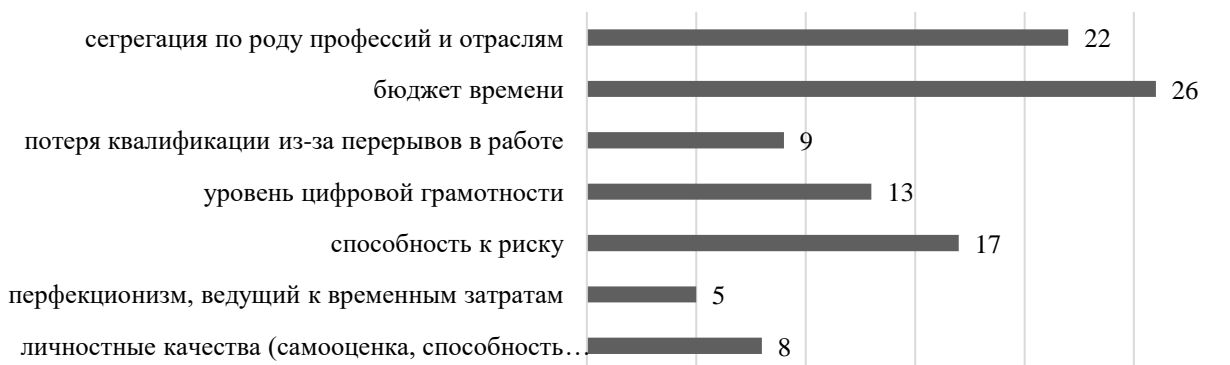
Результаты исследования приводят к выводу, что женщины старших возрастных групп, работающие в платформенной занятости, подвергаются дискриминации, а тема дифференциации их заработной платы является одной из наиболее актуальных в экономике, поскольку гендерные рамки создают барьеры профессиональной реализации на рынке труда, что приводит в дальнейшем к социально-экономическим разрывам.

Анализ причин гендерного неравенства в доходах, основанного на опросе общественного мнения руководителей более 500 организаций-членов «Торгово-промышленной палаты Республики Башкортостан», размещающих вакансии на цифровых платформах и рассматривающих кандидатов старших возрастных групп в качестве потенциальных исполнителей работ, выявил наличие факторов, объясняющих их причины (рисунок 7).

Оценка удельного веса факторов, формирующих гендерное неравенство доходов, на основании представленных на рисунке 7 показателей позволяет в качестве основных причин диспропорций указать загруженность женщин домашними обязанностями (23%), которая приводит к меньшей склонности к риску (17%) и возможности развивать свои цифровые навыки (13%), что в результате приводит к высокому уровню сегрегации женщин

⁷ Составлено авторами по данным анализа Авито за 1-3 кварталы 2023 года

Рис. 7: Факторы, определяющие причины разницы в доходах женщин старшей возрастной группы от 45 лет и старше⁸



в профессиях и отраслях (22%), где требуется меньшая продолжительность рабочего времени и физическое присутствие исполнителя на месте работы.

Анализ гендерных различий в платформенной занятости старших возрастных групп населения (от 45 лет и старше) приводит к выводу о необходимости выработки рекомендаций по снижению дискриминационного аспекта, основными направлениями которого должны стать:

1. Введение законодательных ограничений для всех участников платформенной занятости к публикации требований по полу и возрасту.
2. Анонимизация личности при регистрации на цифровых платформах.
3. Выработка ценовой политики платформенной занятости и определение минимальных тарифов в профессиональной и отраслевой сегментации.
4. Определение правового статуса платформенного труда для всех сторон отношений.
5. Введение квот на трудоустройство женщин старших возрастных групп в платформенной занятости.
6. Возложение на Центры занятости обязанностей по обучению граждан старших возрастных групп цифровой грамотности в период безработицы и оказание помощи в регистрации на цифровых платформах.
7. Установление в качестве одного из показателей эффективности работы руководителей регионов устранения гендерного аспекта занятости.

Заключение

Как отмечает большинство экспертов, платформенная занятость способна оказывать преобразующее влияние на современный рынок труда, за счет создания дополнительных

⁸ Составлено авторами по результатам опроса организаций-членов «Торгово-промышленной палаты Республики Башкортостан» в 2023 году и по: [10], [11], [12], [13]

рабочих мест, расширения возможностей для дополнительного заработка и трудоустройства старшей возрастной группы населения (от 45 лет и старше), являющейся самой значительной в структуре населения.

В то же время, из-за отсутствия законодательной формализации и невозможности ее включения в формат традиционных трудовых отношений платформенная занятость создает угрозы теневиизации занятости и гендерной дискриминации. Кроме того, несмотря на тенденцию общего старения населения, вследствие демографического кризиса, превышения доли женщин в общей структуре и их значительную активность на рынке труда, результаты исследования демонстрируют существование диспропорций в доходах, оказывающих значительное влияние на развитие интереса к платформенной занятости.

Таким образом, платформенная занятость как новая область трудовых отношений в настоящее время требует создания четких законодательных правил и новых решений, способствующих трудовой самореализации населения старших возрастных групп и решению проблем дефицита кадров на рынке труда.

Литература

1. Zolotina, O.; Kosareva, A.; Chernykh, E. Approaches to the development of platform employment in the BRICS countries // *BRICS Journal of Economics*. 2023. Том 4. № 3. С.: 347-368.
2. Bobkov, V.N.; Simonova, M.V.; Chernykh, E.A. Platform employment: from unsustainable to sustainable development // *Digital Technologies in the New Socio-Economic Reality*. Springer International Publishing. 2022. С.: 139-147.
3. Churchill, B.; Craig, L. Gender in the gig economy: Men and women using digital platforms to secure work in Australia // *Journal of Sociology*. 2019. Том 55. № 4. С.: 741-761.
4. Синявская, О.В.; Бирюкова, С.С.; Аптекарь, А.П.; Горват, Е.С.; Грищенко, Н.Б.; Гудкова, Т.Б.; Карева, Д.Е. Платформенная занятость: определение и регулирование. Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». Институт социальной политики. М.: НИУ ВШЭ. 2021. 78 с.
5. Лютов, Н.Л.; Войтковская, И.В. Водители такси, выполняющие работу через онлайн-платформы: каковы правовые последствия «урбанизации» труда // *Актуальные проблемы российского права*. 2020. Том 15. № 6. С.: 149-159. DOI: 10.17803/1994-1471.2020.115.6.149-159.
6. Павлова, В.В. Роль платформенной занятости в условиях санкций / В сборнике: *Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление*. Материалы ежегодной международной научно-практической конференции по проблемам социально-

трудовых отношений (22 заседание). Редколлегия: Е.С, Дашкова, О.А. Колесникова. Воронеж, 2022. С. 223-226.

7. Савельева, Е.А. Цифровые трудовые платформы: новые формы организации и регулирования труда. Монография. М.: ИНФРА-М. 2021. 213 с.

8. Платформенная экономика в России: потенциал развития: аналитический доклад / Г.И.Абдрахманова; Л.М.Гохберг; А.В.Демьянова и др.; под ред. Л.М.Гохберга; Б.М.Глазкова; П.Б.Рудника; Г.И.Абдрахмановой. Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М. : ИСИЭЗ ВШЭ. 2023. 72 с.

9. Абаев, А.Л.; Болдырев, М.В. Платформенная занятость как инструмент трудовой социализации представителей старших возрастных групп поколения X: исследовательская работа / Центр проектной деятельности и коммуникативных технологий. [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://rsuh.digital/generation-x-platform-economy?ysclid=lrwgg0wfvf738953442> (дата обращения: 26.09.2023).

10. Хусяинов, Т.М. Профессиональное неравенство на рынке Интернет-труда: гендерный аспект // Социология и общество: социальное неравенство и социальная справедливость (Екатеринбург, 19-21 октября 2016 года). Материалы V Всероссийского социологического конгресса. М. : Российское общество социологов. 2016. С.: 6467-6470.

11. Goldin, C. (2021) Career and family: Women's century-long journey toward equity. Princeton University Press. 2021. 325 p. ISBN 978-0-691-20178-8.

12. Hansberry, R. (2004). An Analysis of Gender Wage Differentials in Russia from 1996-2002. Labor: Human Capital. 2004. № 720. DOI:10.2139/ssrn.615801.

13. Ощепков, А.Ю. Гендерные различия в оплате труда в России. М.: ГУ ВШЭ. 2006. 52 с.

THE GENDER ASPECT OF THE OLDER AGE GROUPS' PLATFORM EMPLOYMENT (OVER 45)

Elena G. Kalabina

Doctor of Economics, Professor of the Ural State University of Economics

Yekaterinburg, Russia

Elena A. Shadrina

Postgraduate student of the Ural State University of Economics

Yekaterinburg, Russia

Abstract. The current stage of digital technologies, which has contributed to the flexible forms of employment development, focused on a high flexibility level of conditions and labor relations autonomy, has revealed not only the prospects for solving the problems faced by workers in older age groups (over 45), but also problems interaction between the parties to platform employment. This article presents the gender aspect analysis results of the inequality in the labor market for older age groups (over 45). As a part of the study, the size and structure of the Russian population analysis was carried out, as well as a study of the platform employment structure by age groups and gender. An main reasons assessment for the uneven distribution of the population on online platforms by gender was made. The income distribution analysis by gender in platform employment among candidates in the age group over 45 was carried out; the study demonstrated the income disparities presence that reduce interest in platform employment. The causes of disproportions in the incomes of women in older age groups have been studied. It was concluded that there are risks of gender discrimination among persons employed on the platforms. Recommendations are presented to help reduce gender inequality in platform employment for workers in older age groups.

Keywords: platform employment; digital economy; labor market; older age groups; gender inequality.

JEL codes: F66; J23; J71.

References

1. Zolotina, O.; Kosareva, A.; Chernykh, E. (2023) Approaches to the development of platform employment in the BRICS countries // *BRICS Journal of Economics*. Vol. 4. No. 3. P.: 347-368.
2. Bobkov, V.N.; Simonova, M.V.; Chernykh, E.A. (2022) Platform employment: from unsustainable to sustainable development // *Digital Technologies in the New Socio-Economic Reality*. Springer International Publishing. P.: 139-147.
3. Churchill, B.; Craig, L. (2019) Gender in the gig economy: Men and women using digital platforms to secure work in Australia // *Journal of Sociology*. Vol. 55. No. 4. P.: 741-761.
4. Sinyavskaya, O.V.; Biryukova, S.S.; Apothecary, A.P.; Gorvat, E.S.; Grishchenko, N.B.; Gudkova, T.B.; Kareva, D.E. (2021) Platform employment: definition and regulation. National Research University Higher School of Economics. Institute of Social Policy. M.: National Research University Higher School of Economics. 78 p.
5. Lyutov, N.L.; Voitkovskaya, I.V. (2020) Taxi drivers performing work through online platforms: what are the legal consequences of the “urberization” of labor // *Current problems of Russian law*. Vol. 15. No. 6. P.: 149-159. DOI: 10.17803/1994-1471.2020.115.6.149-159.

6. Pavlova, V.V. (2022) The role of platform employment under sanctions / In the collection: Innovative dominants of the social and labor sphere: economics and management. Materials of the annual international scientific and practical conference on problems of social and labor relations (22nd meeting). Editorial Board: E.S., Dashkova, O.A. Kolesnikova. Voronezh. P.: 223-226.
7. Savelyeva, E.A. (2021) Digital labor platforms: new forms of labor organization and regulation. Monograph. M.: INFRA-M. 213 p.
8. Abdrakhmanova, G.I.; Gokhberg, L.M.; Demyanova, A.V.; et al. 2023. Platform economy in Russia: development potential: analytical report / edited by L.M. Gokhberg; B.M. Glazkova; P.B. Rudnik; G.I. Abdrakhmanova. M.: National research University "Higher School of Economics". 72 p.
9. Abaev, A.L.; Boldyrev, M.V. Platform employment as a tool for labor socialization of representatives of older age groups of Generation X: research work / Center for Project Activities and Communication Technologies. URL: <https://rsuh.digital/generation-x-platform-economy?ysclid=lrwgw0wfvf738953442> (access date: 09/26/2023).
10. Khusyainov, T.M. (2016) Professional inequality in the Internet labor market: gender aspect // Sociology and society: social inequality and social justice. Materials of the V All-Russian Sociological Congress. M.: Russian Society of Sociologists. P.: 6467-6470.
11. Goldin, C. (2021) Career and family: Women's century-long journey towards equity. Princeton University Press. 325 p.
12. Hansberry, R. (2004). An Analysis of Gender Wage Differentials in Russia from 1996-2002 // Labor: Human Capital. No. 720. DOI:10.2139/ssrn.615801.
13. Oshchepkov, A.Yu. (2006) Gender differences in wages in Russia. M.: State University Higher School of Economics. 52 p.

Contact

Elena G. Kalabina
Ural State University of Economics
62, The 8th of March str., Yekaterinburg, 620144, Russia
kalabina@mail.ru

Elena A. Shadrina
Ural State University of Economics
62, The 8th of March str., Yekaterinburg, 620144, Russia
elena.shadrina.75@mail.ru