

Гиг-занятость: социальные последствия для работника и работодателя

Научный руководитель – Болдина Марина Юрьевна

Пржегорлинская Полина Александровна

Студент (бакалавр)

Волгоградский филиал Российской Академии народного хозяйства и государственной службы, Волгоград, Россия

E-mail: polinapelagia@yandex.ru

Актуальность темы исследования обусловлена стремительным ростом гиг-экономики, которая трансформирует традиционный рынок труда. Цифровые платформы становятся основой новых трудовых отношений, предлагая гибкость и доступность. Однако в то же время они порождают и серьезные социальные риски. Для работников это отсутствие гарантий и стабильности, для работодателей – трудности в удержании кадров и контроле качества. Изучение этих последствий необходимо для понимания того, как меняется социальная структура и социальная защищенность участников рынка труда в условиях цифровизации.

Теоретическую базу исследования составляют как классические, так и современные социологические концепции, позволяющие понять суть гиг-экономики. К. Маркс анализировал отчуждение труда, которое в современных условиях проявляется в зависимости работника от алгоритмов платформы [1]. М. Вебер рассматривал процесс рационализации, который в гиг-экономике выражается в замене менеджеров цифровыми алгоритмами контроля [2]. Идеи Э. Дюркгейма об аномии помогают понять растущую социальную изоляцию и нестабильность среди работников платформ [3].

По данным Федеральной налоговой службы, количество самозанятых в России достигло 10 миллионов человек, что косвенно подтверждает масштаб вовлеченности в гиг-экономику [4].

Цель исследования – выявить социально-экономические последствия гиг-экономики для работников и работодателей. В октябре-ноябре 2025 года в Волгограде было проведено 20 глубинных фокусированных интервью. Информантами были как работники (курьеры, репетиторы, психологи), так и работодатели (представители малого бизнеса, привлекающие временный персонал).

Анализ интервью показал двойственную природу гиг-экономики. Для работников основными мотивами являются гибкость графика и автономия («*Могу самостоятельно выстраивать свой рабочий график*»). Однако на практике эта свобода оборачивается размыванием границ между трудом и отдыхом, переработками и нестабильностью дохода («*Я не понимаю, где выходные, а где рабочие дни... просто работаю до последнего*»). Отсутствие социальных гарантий и страх потерять заказы формируют чувство неуверенности и принадлежности к «прекариату». Для работодателей гиг-экономика является способом оптимизировать издержки и легко реагировать на спрос («*Держать курьера в штате круглый год нерентабельно*»). Однако они также сталкиваются с непредсказуемостью качества работы, срывами сроков и исчезновением исполнителей. Все это создает управленческую нагрузку («*Если человек внезапно пропадает, мне приходится срочно перестраивать весь процесс*»).

На основе полученных данных были разработаны рекомендации для работников и работодателей. Они включают в себя меры по укреплению профессиональной устойчивости исполнителей, повышению прозрачности взаимодействия, созданию механизмов поддержки и адаптации правовых норм к специфике подобной занятости. Особое значение приобре-

тает формирование более гибкой, но социально-ответственной среды, способной сочетать как преимущества труда, так и его негативные последствия.

Таким образом, наше исследование позволило установить, что гиг-экономика оказывает воздействие на современный рынок труда и формирует особую структуру социальных отношений. Подтверждена гипотеза о двойственной природе гиг-экономике: она открывает новые возможности для самореализации и гибкости, но в то же время усиливает нестабильность занятости и повышает социальные риски. Полученные результаты обладают практической значимостью, поскольку могут быть использованы для разработки мер по регулированию занятости через платформы и повышению устойчивости условий труда в условиях цифровизации.

Источники и литература

- 1) Маркс К. Капитал. Т. 1 : Кн. 1. Процесс производства капитала. — М.: Политиздат, 1988. — 891 с.
- 2) Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма. — М.: Центр гуманитарных инициатив, 2012. — 656 с.
- 3) Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. — М.: Канон, 1996. — 430 с.
- 4) Федеральная налоговая служба РФ. «Гиг-экономика». — Текст : электронный. — URL: https://www.nalog.gov.ru/rn77/news/activities_fts/14758294/