

УДК 331.1:332.1
DOI

ПРЕКАРИЗАЦИЯ ТРУДА: СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ РИСКИ ЗАНЯТОСТИ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ РОССИИ

Кауфман Н.Ю., Зеленцова С.Ю., Имамвердиева М.И., Колесник А.А.

БУ ВО «Сургутский государственный университет», Сургут, e-mail: ntlrus@gmail.com

Статья посвящена комплексному анализу прекаризации труда как ключевого вызова для рынка труда России в условиях цифровой экономики. Целью исследования является идентификация и системный анализ ключевых социально-экономических рисков, порождаемых прекаризацией труда в контексте трансформации рынка труда под влиянием цифровой экономики России. Исследование раскрывает эволюцию концепта прекариата – от классических трактовок У. Бека и Г. Стэндинга до современного цифрового прекариата, характеризующегося алгоритмическим управлением, глобализацией и правовой незащищенностью. Авторами уточнено содержание понятия «цифровой прекариат» и на основе данных Росстата и социологических исследований выделены основные формы распространения прекарной занятости: неформальный сектор, платформенная занятость, самозанятость и скрытая прекаризация через гражданско-правовые договоры. Систематизированы социальные риски (маргинализация, рост неравенства, размывание среднего класса) и экономические риски (деградация человеческого капитала, снижение инновационного потенциала, фискальные потери). Подчеркивается, что прекаризация трансформировалась из периферийного явления в структурную угрозу, требующую адаптации институтов социальной защиты и трудового права, так как цифровые технологии в процессе взаимодействия организаций и сотрудников создают не только возможности, но и определенные риски. В качестве мер противодействия предложены совершенствование законодательства, развитие непрерывного образования и усиление финансовой грамотности населения.

Ключевые слова: прекаризация труда, цифровая экономика, социальные риски, экономические риски, платформенная занятость, рынок труда

LABOR PRECARIZATION: SOCIAL AND ECONOMIC RISKS OF EMPLOYMENT IN THE DIGITAL ECONOMY OF RUSSIA

Kaufman N.Yu., Zelentsova S.Yu., Imamverdieva M.I., Kolesnik A.A.

Surgut State University, Surgut, e-mail: ntlrus@gmail.com

The article is devoted to a comprehensive analysis of labor precarization as a key challenge for the Russian labor market in the digital economy. The purpose of the study is to identify and systematically analyze the key socio-economic risks generated by precarization of labor in the context of labor market transformation under the influence of the digital economy of Russia. The study reveals the evolution of the precariat concept – from the classical interpretations of W. Beck and G. Standing to the modern digital precariat, characterized by algorithmic management, globalization and legal insecurity. The authors clarified the content of the concept of “digital precariat” and, based on Rosstat data and sociological research, identified the main forms of precarious employment: the informal sector, platform employment, self-employment and hidden precarization through civil law contracts. Social risks (marginalization, rising inequality, erosion of the middle class) and economic risks (degradation of human capital, reduction of innovation potential, fiscal losses) are systematized. It is emphasized that precarization has transformed from a peripheral phenomenon into a structural threat that requires the adaptation of social protection institutions and labor law, since digital technologies in the process of interaction between organizations and employees create not only opportunities, but also certain risks. Improvement of legislation, development of continuing education and strengthening of financial literacy of the population are proposed as counteraction measures.

Keywords: precarization of labor, digital economy, social risks, economic risks, platform employment, labor market

Введение

Актуальность исследования обусловлена стремительной цифровой трансформацией российской экономики, которая кардинальным образом меняет развитие рынка труда на современном этапе. Формирование новой технологической среды, основанной на платформенных решениях, удаленном взаимодействии и автоматизации процессов, с одной стороны, создает новые возможности для гибкой организации труда и роста производительности. С другой стороны, оно выступает катализатором распространения нестандартных форм занятости, которые за-

частую оборачиваются не гибкостью, а прекаризацией труда – ростом нестабильной, социально незащищенной и экономически неустойчивой работы. Данный процесс порождает комплекс социально-экономических рисков как для отдельных работников, так и для устойчивого развития национальной экономики в целом, что и определяет необходимость его глубокого научного осмысления.

Цель исследования – идентификация и системный анализ ключевых социально-экономических рисков, порождаемых прекаризацией труда в контексте трансформации рынка труда под влиянием цифровой экономики России.

Материалы и методы исследования

Методологическую основу исследования составили методы системного и статистического анализа, сравнительный подход, а также обобщение данных официальной статистики, аналитических отчетов и результатов социологических исследований, а также теоретические труды зарубежных и отечественных авторов.

Результаты исследования и их обсуждение

Изначально термин «прекариат» (от англ. precarious – неустойчивый, нестабильный и proletariat – пролетариат) возник в рамках западной социологической мысли для описания последствий неолиберальных реформ и гибкости рынка труда. Теоретический анализ позволяет выделить несколько ключевых этапов в развитии концепта «прекариат».

Пьер Бурдьё одним из первых использовал понятие «прекаритет» для описания состояния социальной уязвимости и неустойчивости, вызванного распространением временных контрактов, которое подрывало ощущение гарантированного будущего у работников [1, с. 29]. У. Бек предложил концепцию «общества риска» и указал на то, что риски модернизации (безработица, нестабильная занятость) перестали быть сконцентрированными в отдельных группах и стали всеобщими, затрагивая даже высококвалифицированных специалистов [2, с. 81].

Британский экономист Г. Стэндинг ввел понятие «прекариат» для обозначения нового социального класса, отличительной чертой которого является системная незащищенность. В отличие от безработных или бедных, прекариат характеризуется совокупностью признаков, главными из которых являются: нестабильность трудовых отношений и доходов, ограниченный доступ к социальным гарантиям, утрата профессиональной идентичности, выполнение неоплачиваемого труда, правовая уязвимость и особое психологическое состояние, вызванное хронической неуверенностью в будущем [3, с. 8].

В отечественной науке вопросы нестандартной занятости и ее последствий плодотворно изучаются Е.С. Коновкиным, Р.И. Анисимовым, А.В. Кученковой, Г.В. Тартыгашевой, Ж.Т. Тощенко, И.О. Шевченко [4; 5, с. 39] и другими экономистами. Например, Ж.Т. Тощенко [6] указывает на неадекватность классической классовой модели, сформированной в XX в., для анализа современного общества и полагает, что ни образовательный капитал, ни вы-

бор профессионального поля сами по себе не обеспечивают доступ к желаемой работе. Периодически возникающие перепады в экономике страны негативно влияют на динамику рабочей силы на рынке труда и в новых экономических реалиях, характеризующихся неустойчивостью, фундамент социального расслоения смещается в сторону гарантированности занятости и стабильности социально-трудового статуса [7].

Феномен прекаризации труда не является абсолютно новым для экономической науки, однако его содержание, масштабы и драйверы претерпели существенную эволюцию, особенно в последнее десятилетие под влиянием цифровых технологий. Динамичное развитие цифровых платформ и постпандемийное ускорение перехода к удаленным форматам работы требуют актуализации существующих подходов и выявления специфики именно цифровой прекаризации в российских институциональных условиях.

В контексте трансформации рынка труда центральное место занимает дихотомия «гибкость и нестабильность». С одной стороны, нестандартные формы занятости предлагают работникам и компаниям желанную гибкость: свободу выбора графика, проекта, места работы, возможность совмещения деятельности и быстрой адаптации к запросам рынка [8]. Для бизнеса это означает оптимизацию издержек, доступ к узким компетенциям «по требованию» и масштабируемость. Однако за внешне привлекательной риторикой гибкости зачастую скрывается фундаментальная нестабильность, которая и является сущностью прекарности. Занятость приобретает прекарный характер, когда гибкость трансформируется в системную уязвимость, что проявляется через следующие ключевые критерии:

- Неопределенность и непредсказуемость. Гибкость графика оборачивается невозможностью прогнозировать свою занятость на долгосрочную перспективу, а отсутствие гарантии регулярных заказов или проектов создает хроническую неуверенность в будущем.

- Неустойчивость доходов. Доходы становятся нерегулярными и непредсказуемыми, напрямую завися от колебаний рыночного спроса, сезонности или решений алгоритмических систем платформ, все это исключает возможность финансового планирования (получение кредита, ипотеки) и формирует постоянный стресс.

- Правовая незащищенность. Трудовые отношения часто оформляются через гражданско-правовые договоры (ГПХ), что лишает работника защиты трудового законодательства, он фактически не имеет права

на оплачиваемый отпуск, больничный, защиту от необоснованного увольнения или право на создание профсоюза.

– Отсутствие социальных гарантий. Пребывание вне традиционных трудовых отношений автоматически означает исключение из системы социального страхования. Это ставит под угрозу формирование будущей пенсии, получение пособий по безработице, беременности и родам, доступ к качественному медицинскому обслуживанию через систему ОМС.

По своей сути, прекаризация возникает именно тогда, когда гибкость для работодателя превращается в нестабильность для работника. Занятость можно отнести к прекарной, если она систематически демонстрирует признаки уязвимости по всем четырем критериям, превращая работника из защищенного субъекта трудовых отношений в экономически и социально уязвимого исполнителя, несущего все риски хозяйственной деятельности на себе. Оценка масштабов прекарной занятости в России является сложной методологической задачей, поскольку она часто существует в серой зоне между формальным и неформальным сектором. Тем не менее анализ данных Росстата и независимых исследований позволяет выявить значительную и растущую долю работников, чье положение соответствует критериям прекарности.

Ключевые формы прекарной занятости в России:

– Занятость в неформальном секторе: по данным Росстата за 2024 г. в России насчитывается около 15,837 млн чел., не охваченных трудовыми договорами. Это работники, занятые работой на физических лиц, работой в домашних хозяйствах, лишенные каких-либо правовых и социальных гарантий по умолчанию [9].

– Платформенная занятость (гиг-экономика): оценки числа россиян, зарабатывающих через цифровые платформы, сильно разнятся – от 4 до 8 млн чел. [10, с. 25]. Гиг-экономика – это форма организации труда, при которой цифровые платформы выступают посредниками для установления краткосрочных контактов между исполнителем и заказчиком, а вознаграждение начисляется исключительно за выполнение отдельной задачи или проекта [11]. Наибольшее распространение получили веб-платформы для услуг массового сегмента: транспортные и курьерские сервисы (Яндекс Go, Delivery Club, самозанятые курьеры); бытовые и профессиональные услуги (аутсорсинг в IT, дизайне, маркетинге через платформы типа FL.ru, Kwork; репетиторство, ремонтные работы).

– Самозанятость: на 31.08.2025 число зарегистрированных самозанятых превысило 14 млн чел. [12]. Несмотря на легальный статус, их занятость носит неустойчивый характер, а социальные гарантии (отпуска, больничные) отсутствуют, что соответствует модели прекарности.

– Временные и гражданско-правовые договоры (ГПХ) в формальном секторе: это «скрытая» прекаризация, когда юридически работник трудится в крупной компании, но лишен стабильности и соцпакета постоянного сотрудника [13]. Точных данных по этому сегменту нет, но эксперты оценивают его в миллионы человек, особенно в сферах розничной торговли, логистики, строительства и госуправления.

Следовательно, можно описать социально-демографический портрет российского прекария:

– Молодежь: выпускники вузов и колледжей, для которых прекарные формы занятости часто являются единственным входом на рынок труда.

– Жители моногородов и депрессивных регионов, где отсутствие альтернатив вынуждает людей соглашаться на любые, в том числе нестабильные, условия труда.

– Сотрудники старше 50 лет, сталкивающиеся с возрастной дискриминацией и вытесняемые в низкоквалифицированный сектор платформенной экономики.

– Женщины, чьи возможности совмещать работу с семейными обязанностями часто ограничиваются неустойчивыми формами занятости, такими как фриланс или частичная занятость без гарантий.

Проведенный анализ позволяет констатировать, что феномен прекаризации труда порождает комплекс взаимосвязанных социально-экономических рисков, создающих серьезные вызовы для устойчивого развития Российской Федерации.

В социальной сфере системные риски носят кумулятивный характер. На индивидуальном уровне неустойчивая занятость ведет к маргинализации трудоспособного населения, росту бедности и социальной исключенности из-за потери гарантированных доходов и доступа к социальным благам (пенсии, медицинское страхование). На макроуровне это трансформируется в углубление социального неравенства, размывание среднего класса – основы социальной стабильности, и демографический кризис, усугубляемый экономической неопределенностью молодежи [14]. Совокупность этих факторов закономерно повышает потенциал роста социальной напряженности в долгосрочной перспективе.

В экономической плоскости риски не менее значимы. Для хозяйственной системы в целом прекаризация оборачивается деградацией человеческого капитала, так как ни у работников, ни у бизнеса нет стимулов инвестировать в долгосрочное обучение и повышение квалификации – все это напрямую подрывает инновационный потенциал и конкурентоспособность национальной экономики, замыкая ее в ловушке низкопроизводительного

труда. Дополняет эту картину снижение фискальной эффективности из-за эрозии доходной базы внебюджетных фондов и налоговой системы. Для отдельных компаний краткосрочная выгода от оптимизации издержек нивелируется ростом транзакционных издержек, потерей корпоративных знаний, снижением качества продукции и репутационными издержками, связанными с высокой текучестью и низкой лояльностью персонала.

Таблица 1

Отличия цифрового прекариата от классического

Критерий	Классический прекариат (по Стэндингу)	Цифровой прекариат
Организатор труда	Работодатель (через агентства, временные контракты)	Цифровая платформа (алгоритм)
Форма отношений	Трудовой или гражданско-правовой договор	Статус «самозанятого» / «партнера», что формально выводит отношения из поля трудового права
Характер контроля	Административный контроль менеджера	Алгоритмический контроль (рейтинги, системы слежения, деактивация аккаунта)
География	Часто локален (завод, офис)	Глобализован (конкуренция с исполнителями из других стран) и делокализован (работа откуда угодно)
Социальный портрет	Низкоквалифицированные рабочие, мигранты, молодежь	Разнородная группа: от курьеров и водителей до high-skilled IT-фрилансеров, дизайнеров, копирайтеров
Основной конфликт	Работник и работодатель	Исполнитель и алгоритм/платформа

Источник: составлено авторами на основе [15; 16].

Таблица 2

Отличия традиционных трудовых отношений от модели «Заказчик – Исполнитель» (цифровая платформа)

Критерий	Традиционные трудовые отношения	Модель «Заказчик – Исполнитель» (цифровая платформа)
Правовая основа и статус	Трудовой договор. Регулируется трудовым правом, которое закрепляет гарантии (МРОТ, оплачиваемый отпуск, больничные, защита от необоснованного увольнения). Отношения основаны на понятной иерархии и подчинении	Соглашение о партнерстве / статус «самозанятого». Формально отношения выводятся из сферы трудового права и регулируются гражданско-правовыми нормами, что снимает ответственность работодателя. Создается иллюзия свободы, предпринимательства и партнерства
География и масштаб	Как правило, локализованы (конкретный офис, завод, организация). Рынок труда ограничен регионом или страной	Глобализованы и делокализованы. Самостоятельный поиск деятельности, независимо от региона или страны, работа может выполняться из любой точки
Социальный портрет работника	Часто более однородные группы (рабочие завода, сотрудники офиса), объединенные общим местом и условиями труда	Крайне разнородная группа. Включает как низкоквалифицированных курьеров и водителей, так и высококвалифицированных IT-фрилансеров, дизайнеров, консультантов
Распределение рисков	Риски разделены с работодателем. Последний несет ответственность за простои, обеспечивает рабочее место и оборудование, оплачивает периоды нетрудоспособности	Риски полностью возложены на исполнителя. Исполнитель сам несет расходы на оборудование, бензин, налоги, не получает оплаты за простой или болезнь

Источник: составлено авторами.

Таким образом, прекаризация труда представляет собой не частную проблему отдельных категорий работников, а системную угрозу, ведущую к усилению социальной дезинтеграции и долгосрочному замедлению экономического роста. Нейтрализация этих рисков требует не точечных мер, а разработки комплексной государственной стратегии, направленной на адаптацию институтов социальной защиты и трудового права к новым реалиям цифровой экономики, что является непременным условием для обеспечения инклюзивного и устойчивого развития страны. Цифровая трансформация экономики придала феномену прекаризации качественно новые черты, сделав его не побочным эффектом, а базовой бизнес-моделью для целых секторов экономики. Внедрение систем искусственного интеллекта также воздействует на занятость, ее прекаризацию и формирует много элементов непредсказуемости. Ключевые отличия цифрового прекариата от классического представлены в табл. 1.

Таким образом, цифровой прекариат – это результат платформенной капитализации труда, когда традиционные трудовые отношения замещаются моделью «заказчик – исполнитель», опосредованной цифровой платформой, отличия между которыми представлены в табл. 2.

Представленные в табл. 2 критерии позволяют сделать вывод, что модель «заказчик – исполнитель», опосредованная цифровой платформой, создает иллюзию свободы и предпринимательства, но на деле маскирует глубокую зависимость от решений алгоритмов, которые диктуют правила, распределяют заказы и осуществляют контроль, не неся при этом ответственности работодателя. То есть цифровая прекаризация ведет не просто к изменению формы занятости, а к фундаментальному сдвигу в самой природе трудовых отношений и характеризуется юридическим размыванием статуса работника.

В качестве направлений сглаживания негативных последствий прекаризации в России можно предложить:

- совершенствование трудового законодательства: адаптация к новым формам занятости (например, «трудовой договор цифрового работника»);
- развитие системы социальной защиты, не зависящей от формата занятости (пересмотр системы персонифицированных социальных счетов);
- стимулирование развития «ответственной» платформенной занятости;

– поддержка программ переобучения и непрерывного образования для работников прекарного сектора;

– повышение финансовой и правовой грамотности населения.

Следовательно, приоритетом государственной политики должно стать стимулирование создания современных высокотехнологичных рабочих мест и обеспечение поэтапного перевода трудовых отношений из неформального в легальное поле.

Заключение

Цифровая экономика порождает гиг-экономику, фриланс, аутсорсинг. С одной стороны, это гибкость и свобода для работника, с другой – потеря стабильности, социальных гарантий (отпуск, больничный, пенсия), то есть прекаризация.

Подводя итоги, авторы отметили, что эволюция понятия «прекариат» прошла путь от описания социальной уязвимости в индустриальном и постиндустриальном обществе до анализа новой формы организации труда, присущей цифровой экономике. Если классический прекариат был следствием политики гибкости рынка труда, то цифровой прекариат является имманентным продуктом технологий, где инструментом управления и источником рисков выступает не человек-менеджер, а алгоритм. Это требует принципиально новых подходов к регулированию и социальной защите, так как традиционное трудовое право оказывается неадекватным вызовам цифровой эпохи.

Список литературы

1. Bourdieu P. Firing Back: Against the Tyranny of the Market. London: VersoBooks, 2003. 96 с. ISBN: 9781859846582.
2. Beck U. Risk Society: Towards a New Modernity. SAGE Publications, 1992. 272 с. ISBN-13: 9780803983465.
3. Standing G. The Precariat: The New Dangerous Class. London: Bloomsbury Academic, 2011. 209с. ISBN: 9781849663519.
4. Коновкин Е.С. Прекариатизация и перспективы прекариата // ВЭПС. 2021. № 3. С. 109–113. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/prekariatizatsiya-i-perspektivy-prekariata> (дата обращения: 12.07.2025).
5. Анисимов Р.И., Кученкова А.В., Тощенко Ж.Т., Шевченко И.О., Таргыгашева Г.В., Цапко М.С., Воробьева И.В., Лазенкова А.П., Ниорадзе Г.В., Буланова М.Б., Романовский Н.В. Прекариат: становление нового класса: коллективная монография / Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2020. 400 с. ISBN: 9785906001764.
6. Тощенко Ж.Т. Новое социально-экономическое явление: прекариат // Ноономика и ноообщество: Альманах трудов ИНИР им. С.Ю. Витте. 2022. Т. 1. № 1. С. 146–161. DOI: 10.37930/2782-618X-2022-1-1-146-161.
7. Кауфман Н.Ю. Неформальная занятость в России: взаимосвязь с рынком труда молодых специалистов // Эко-

- номика образования. 2019. № 3 (112). С. 73–80. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=38018173> (дата обращения: 12.07.2025).
8. Заремук А.А. Проблемы функционирования и развития рынка труда в условиях экономической нестабильности // Экономика и бизнес: теория и практика. 2018. № 11–1. С. 93–95. DOI: 10.24411/2411-0450-2018-10122.
9. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2024. Стат. сб. / Росстат. М., 2024. 152 с.
10. Синявская О.В., Бирюкова С.С., Карева Д.Е., Стужук Д.А. Платформенная занятость в России: динамика распространённости и ключевые характеристики занятых. Экспертный доклад. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2024. 64 с. ISBN: 978-5-7598-4067-1.
11. Янченко Е.В. Гиг-экономика: риски прекаризации занятости // Экономика труда. 2022. Т. 9. № 5. С. 909–930. DOI: 10.18334/et.9.5.114795.
12. Единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства. [Электронный ресурс]. URL: <https://rmsp.nalog.ru/statistics2.html?ysclid=mfh4bgsal816908846> (дата обращения: 13.09.2025).
13. Кульчицкая Е.В. Подходы к управлению организационными и внеорганизационными стрессами в условиях гиг-экономики и прекаризации трудовых отношений // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2023. № 6. С. 34–39. DOI: 10.12737/2305-7807-2023-12-6-34-39.
14. Волкова И.А., Галынчик Т.А. Прекаризация занятости населения как фактор обесценивания человеческого капитала // Народонаселение. 2025. Т. 28. № 1. С. 168–178. DOI: 10.24412/1561-7785-2025-1-168-178. EDN: DWSJAU.
15. Анисимов Р.И. Прекариат – как новый социальный класс в контексте марксистской теории // Социологический журнал. 2021. Т. 27. № 1. С. 10–27. DOI: 10.19181/socjour.2021.27.1.7842.
16. Болик А.В., Сидоров В.А. Цифровизация хозяйственной деятельности и прекаризация труда // Бизнес. Образование. Право. 2023. № 3 (64). С. 184–188. DOI: 10.25683/VOLBI.2023.64.757.