

Экономика труда и социально-трудовые отношения

ТРУД В ШЕРИНГЕ И ШЕРИНГ ТРУДА КАК ТРЕНДЫ РАЗВИТИЯ ГИГОНОМИКИ

Полякова Юлия Михайловна

*кандидат экономических наук, инженер,
МГУ имени М.В. Ломоносова, экономический факультет
(г. Москва, Россия)*

Аннотация

В статье рассмотрено многообразие форм занятости в рамках шеринговой экономики, и определено место данных социально-экономических и социально-трудовых отношений в сфере нестандартных форм занятости. Установлено, что труд в шеринге является сегментом на стыке платформенной занятости и гигномики. Сформулировано определение шеринговых цифровых платформ, которые являются одним из ключевых признаков отнесения новых моделей труда к сегменту шеринга. Проведен контент-анализ отечественных и зарубежных научных трудов по теме шеринга труда и определено, что данный термин используется для описания временных моделей привлечения труда и методов разделения труда или работы в рамках одного рабочего места или должности. Методология исследования основана на контент-анализе лучших практик использования шеринга труда бизнесом, индуктивном анализе для систематизации взглядов на труд в шеринге и выявления его признаков.

Ключевые слова: экономика совместного потребления, гигномика, фрилансинг, краудсорсинг, нестандартные формы занятости, джоб-шеринг, шеринг персонала.

JEL коды: J01, J46, O15.

Для цитирования: Полякова Ю.М. Труд в шеринге и шеринг труда как тренды развития гигномики // Научные исследования экономического факультета. Электронный журнал. 2025. Том 17. Выпуск 3. С. 214-226. DOI: 10.38050/2078-3809-2025-17-3-214-226.

Введение

В настоящее время рынок труда трансформируется под влиянием цифровизации, появляются новые термины, описывающие современные модели социально-трудовых отношений, методы и подходы к организации труда в рамках новых экономических моделей, таких как гигномика и шеринговая экономика. Гигномика представляет социально-экономическую модель, основанную на всеобщем распространении новых видов частичной занятости и краткосрочных трудовых контрактов вместо долгосрочных трудовых отношений с работодателем

на основе штатного трудоустройства. Также гигэномика предполагает совместное использование трудовых ресурсов (профессиональных навыков) при условии, что работник может совмещать сразу несколько вакансий в разных компаниях через поиск возможности трудоустроиться в любой точке мира через цифровые (электронные) сервисы (Лапидус, Полякова, 2018). При этом, Е.В. Слепцова и А.Р. Еремеева отмечают, что гигэномика охватывает такие формы занятости, как платформенная, временная, самозанятость, фриланс-рынок и пр. (Слепцова, Еремеева, 2023).

Данные Банка Америки показывают, что доля гиг-работников, которые получают доход от гиг-работы все 12 месяцев в году, также ежегодно растет, выделяя в гигэномике 4 сегмента: райдшеринг (в рамках исследования Банка Америки под райдшерингом понимаются услуги такси), курьерская доставка товаров, социально-коммерческие проекты, шеринговые сервисы (Pearl, Wai, Vicky, Kang-Lin, 2020). И наиболее популярным и быстрорастущим сегментом гигэномики является сегмент райдшеринга. Также отмечается, что данный рынок растет за счет расширения рынка совместного транспорта (Shared Transportation), в частности электромобилей (EVs): согласно International Energy Agency, продажи электрокаров в 2023 г. выросли по сравнению с предыдущим годом на 35% и составили 3,5 млн ед. Согласно прогнозу Berg Insights, количество пользователей каршеринга в мире к 2026 г. приблизится к отметке 225 млн чел., в то время как в 2021 г. данный показатель составил 86 млн чел.¹ В 2019 г. российские фриланс-биржи подсчитали, что свыше 2,5 млн россиян выполняют частные заказы через цифровые шеринговые платформы². В России на момент 2020 г. по данным исследовательской компании Statista, шеринговая экономика была представлена в следующих сегментах: C2C шеринг продуктов/доставка еды (838 млн р.), совместный труд (шеринг труда)/фриланс-услуги (183 млн р.), каршеринг (22,4 млн р.), карпулинг (11,4 млн р.), краткосрочные частные услуги по ведению домашнего хозяйства (8,1 млн р.), коворкинг (6,1 млн р.), индивидуальная мобильность (0,62 млн р.), краудфандинг (0,46 млн. р.), шеринг вещей (0,41 млн р.)^{3, 4}.

Шеринговая экономика (экономика шеринга), или экономика совместного потребления⁵ (с англ. Sharing Economy), в настоящее время играет важную роль в разных сегментах и сферах экономики каждой страны, которые перешли к системной цифровой трансформации, основанной на технологиях Индустрии 4.0. В первых попытках описания данной социально-экономической модели были использованы термины «Sharing Economy», автором которого признан профессор Стэнфордского университета Lawrence Lessig⁶ в 2008 г., и «совместное потребление» (с англ. Collaborative Consumption) в книге английских экономистов R. Botsman

¹ The Carsharing Telematics Market: URL: <https://media.berginsight.com/2022/11/10120517/bi-carsharing5-ps.pdf> (дата обращения: 3.03.2025).

² Коммунизм, который никто не строил: куда нас заведет шеринговая экономика: URL: <https://www.forbes.ru/biznes/378581-kommunizm-kotoryy-nikto-ne-stroil-kuda-nas-zavedet-sheringovaya-ekonomika> (дата обращения: 12.02.2025).

³ Statista: URL: <https://www.statista.com/statistics/951225/sharing-market-transactions-volume-russia-by-segment/> (дата обращения: 21.02.2025).

⁴ Bank of America: URL: <https://institute.bankofamerica.com/content/dam/economic-insights/consumer-morsel-gig-economy-is-up.pdf> (дата обращения: 15.02.2025).

⁵ В рамках настоящего исследования при использовании термина «Share (Sharing)» автор опирается на конкретный перевод с англ. согласно *Cambridge Dictionary* – «совместное пользование (потребление)»: URL: <https://dictionary.cambridge.org/ru/%D1%81%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%80%D1%8C/%D0%B0%D0%BD%D0%B3%D0%BB%D0%B8%D0%B9%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9/share> (дата обращения: 2.04.25).

⁶ URL: <https://archive.org/details/LawrenceLessigRemix/page/n9/mode/2up> (дата обращения: 2.04.25).

и R. Rogers «The Rise of Collaborative Consumption»⁷ в 2010 г. Позднее, с наступлением этапа системной цифровой трансформации в рамках эволюции цифровой экономики термин «экономика совместного потребления» вошел в устойчивый научный оборот. Например, Н.Я. Головецкий и В.В. Гребеник определяют экономику совместного потребления как экономическую модель, основанную на коллективном использовании товаров и услуг посредством платформ совместного потребления, опираясь на исследование ученых Технологического института г. Хельсинки и бизнес-школы Копенгагена, посвященное изучению факторов включения людей в шеринговую экономику на основе анализа 254 шеринговых платформ (Головецкий, Гребеник, 2017). Е.Ф. Авдокушин и Е.Г. Кузнецова экономику совместного потребления относят к одной из двух моделей шеринговой экономики (вторая – экономика совместного использования), приписывая обеим разные характеристики, включая сегменты использования, формы сделки и характер социально-экономических отношений (Авдокушин, Кузнецова, 2019).

В 2021 г. в экономику шеринга было вовлечено 86,5 млн американцев⁸. По данным *Business Research Insights*, рынок экономики совместного потребления характеризуется ежегодным экспоненциальным ростом и в 2025 г. составляет 246,18 млрд долл., что на 26% превышает показатели 2024 г. (194,14 млрд долл.). При этом, долгосрочный прогноз оценивает размер рынка шеринговой экономики в 631,32 млрд долл. (к 2034 г.)⁹. В целом, экономика совместного потребления включает множество сегментов, категоризированных по отраслевому признаку и сферам деятельности (см. табл. 1).

Таблица 1

Классификация шеринга по сегментам рынка и сферам экономики

№	Сегмент шеринга	Виды шеринга
1.	Совместный транспорт / <i>Shared Transportation</i>	Райдхейлинг (<i>Uber, Lyft</i> , Яндекс.Такси), карпулинг / райдшеринг, (<i>Zipcar, Blablacar</i>) каршеринг (<i>BelkaCar</i> , Ситидрайв, Яндекс.Драйв, Делимобиль), вело- и скутершеринг (<i>Lime, Bird</i>), шеринг электрокаров (<i>EV77</i>), P2P прокат автомобилей (<i>Turo</i>)
2.	Совместное пространство / <i>Shared Space</i>	Коворкинг (<i>WeWork, Regus</i>), коливинг и P2P аренда жилья (<i>Airbnb Vibo</i>), шеринг коммерческих помещений (<i>Neighbor.com</i>)
3.	Совместные финансы / <i>Sharing Financial</i>	P2P кредитование (<i>Lendingclub, Prosper</i>), краудфандинг (<i>Kickstarter, Planeta.ru</i>), P2P страхование, шеринговое инвестирование
4.	Шеринг продуктов питания / <i>Food Sharing</i>	Доставка продуктов (<i>Blue Apron, HelloFresh</i> , Яндекс.Еда, Самокат), совместное сельское хозяйство (<i>Csa</i>), обмен продовольственными товарами, программы по сокращению пищевых отходов

⁷ URL: <https://archive.org/details/whatsmineisyours0000bots/mode/2up> (дата обращения: 2.04.25).

⁸ РБК Тренды: URL: <https://trends.rbc.ru/trends/sharing/5ddb3279a7947b01be74c19> (дата обращения: 4.03.2025).

⁹ Рынок шеринговой экономики: URL: <https://www.businessresearchinsights.com/market-reports/sharing-economy-market-103542> (дата обращения: 2.02.2025).

№	Сегмент шеринга	Виды шеринга
5.	Совместное здоровье / <i>Shared health Care</i>	Телемедицина, P2P медицинские услуги, приложения здоровья. P2P сети поддержки, шеринг медицинского оборудования
6.	Совместное образование / <i>Shared Knowledge Education</i>	Платформы онлайн-обучения (<i>Coursera, Udemy</i>), P2P обучение (<i>Skillshare, Репетитор.ру</i>), открытые образовательные ресурсы (<i>Khan Academy</i>), сообщества по шерингу знаний (<i>Stackoverflow, GitHub</i>), коллаборативные исследовательские ресурсы
7.	Шеринг труда / <i>Shared Task Service</i>	Гигономика (<i>TaskRabbit, Amazon Mechanical Turk, Профи.ру</i>), услуги по запросу, фрилансеры (<i>Upwork</i>), удаленная работа и др.
8.	Шеринг вещей / <i>Shared Items</i>	Платформы аренды оборудования (<i>ShareGrid, Zilok, Avito</i>), одежды (<i>Avito, Юла</i>), детских игрушек и пр.
9.	Прочее	Совместное искусство и культурный опыт, совместный туризм, совместный досуг и пр.

Источник: составлено автором на основе данных *Business Research Insights*.

Сегмент «шеринг труда», согласно исследованию *Business Research Insights*, включает такие способы организации труда и социально-экономические модели, как гигономика, краудсорсинг, фрилансинг, частично основанные на удаленном режиме труда и выстраивании социально-экономических и социально-трудовых отношений между работником и работодателем посредством сети Интернет и цифровых платформ (Sally, 2020). Широкое разнообразие терминов, которое используется для изучения природы и сущности труда в гигономике, требует систематизации для упрощения понимания организационных процессов управления персоналом и дальнейшей классификации возникающих форм и моделей организации труда в данной области. Поэтому целью настоящего исследования является анализ современных трендов занятости в рамках шеринговой экономики и методов управления персоналом в контексте шеринга труда.

Методология исследования основана на контент-анализе исследований в области совместного пользования человеческими ресурсами в различных сегментах рынка, применении индукционного метода в части систематизации взглядов на управление персоналом на основе шеринга, метода дедукции при выявлении признаков труда в шеринге, кластеризации моделей, методов, инструментов организации труда для упрощения понимания взаимосвязей и отношений разных категорий и явлений в изучаемой научной области.

1. Труд в шеринге как сегмент платформенной занятости и гигономики

Возможность влияния цифровизации на структуру занятости оценивается с помощью трудозадачного подхода, который был сформулирован Д. Аутором, Ф. Леви и Р. Мурнейном в начале 2000-х гг., а затем спроецирован на российскую действительность В.Е. Гимпельсоном и Р.И. Капелюшниковым в 2022 г. с целью определения профессий, которые могут быть автоматизированы полностью или частично в зависимости от наличия рутинных операций. В контексте экономики совместного потребления и экономики по требованию идея «труд как услуга» занимает главенствующую позицию в силу временного характера труда и найма сотрудников по краткосрочным запросам компании (Zhu, 2020). Схожая идея выражена в концепции, предлагаемой J. Prassl, – «люди как услуга», изучая услуги, которые предлагаются на

онлайн-платформах (Prassl, 2018). Определение услуги труда как процесса/результата или товара, который обладает стоимостью, спросом и предложением, а также возможностью его обмена на рынке было сформулировано К. Марксом, и в более поздних научных исследованиях данный тезис остается актуальным и изучается современными учеными сквозь призму новых экономических моделей цифровой экономики (П. Самуэльсон, И.Т. Корогодин, Т.Д. Ромашенко, Л.М. Шляхтова). Еще ранее А. Смит связывал экономический рост именно с разделением труда, выделял производительный и непроизводительный труд, к последнему относил услуги, не производящие материальных ценностей.

Развитие цифровых технологий привело к формированию платформенной занятости – развитию цифровых платформ и сервисов, являющихся своего рода посредником между работодателем и работником или заказчиком и исполнителем услуг на возмездной основе. Данные формы социально-трудовых и экономических отношений частично регулируются трудовым и гражданским законодательствами Российской Федерации. Труд через шеринговые цифровые платформы в рамках платформенной занятости изучили Н.В. Локтюхина и Е.А. Черных на примере рынка каршеринговых услуг и отметили, что содержание занятости работников в данном сегменте не отвечает признакам трудовых отношений, установленных ст. 15 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), и характеризуется как наличием определенного юридического статуса, например, индивидуального предпринимателя (ИП), самозанятого, так и его отсутствием в случае выполнения работы на основе устной договоренности (Локтюхина, Черных, 2020).

При этом, объединяющим элементом гигномики и шеринга является использование цифровых платформ или сервисов и совместное пользование ресурсами, где в рамках гигномики в качестве ресурсов выступает исключительно человеческий труд, а в шеринге – любой материальный объект (Романец, Вербовский, 2021). Использование цифровых платформ, сервисов и приложений в качестве посредника, связывающего работника и работодателя как одного из сегментов гигномики, также рассматриваются и в других научных работах (Машкин, Гоголина, Глаголева, 2020; Нехода, Пань Ли, 2021). А.В. Шевчук рассматривает цифровые платформы как одни из ключевых компонентов электронного рынка труда, часть которого представлена в гигномике (Шевчук, 2023).

Труд в шеринге можно охарактеризовать как оказание услуг посредством взаимодействия на шеринговых цифровых платформах, которые могут, с одной стороны, брать на себя обязательства по поиску, привлечению и заключению договоров о сотрудничестве с работниками/исполнителями по оказанию услуг и, с другой стороны, быть лишь посредником и не брать на себя ответственность за результат и последствия в рамках данных отношений. При этом, под занятыми в платформенной экономике понимают людей, которые используют цифровые платформы и сервисы в поиске клиентов или для предоставления услуг за вознаграждение (Герауф, Глотова, 2021). Данное определение соответствует общей характеристике занятости через шеринговые цифровые платформы.

Анализируя временную занятость на шеринговых цифровых платформах удалось выявить два типа сотрудников: штатные (постоянные) и временные (партнеры). В качестве штатных сотрудников выступает административный и управленческий персонал по контролю операционной и стратегической деятельности на цифровой платформе. Временные сотрудники в рамках шеринга – это физические лица, готовые предоставить свои услуги через шеринговые

цифровые платформы. На практике некоторые шеринговые платформы позиционируют временный персонал в качестве партнеров компании и заключают с ними договор о сотрудничестве, например, Яндекс.PRO в рамках проекта Яндекс.Такси. Труд в шеринге позволяет временным работникам самостоятельно устанавливать график и режим труда, от которого зависит размер дохода, получаемый напрямую от клиента (потребителя оказываемых услуг). Поскольку шеринговые платформы при заключении такого типа договоров в большинстве случаев не предоставляют временным работникам возможность для его пересмотра, снимают с себя ответственность за любого рода ущерб для «партнера», то никакого рода социальных и иных гарантий также не предоставляется. Таким образом, соотношение платформенной занятости, гигномики и труда в шеринге можно представить в виде рис. 1. Труд в шеринге является одним из сегментов на стыке платформенной занятости и гигномики. Занятость в гигномике частично представлена на цифровых платформах, в сервисах и приложениях, при этом другая часть относится к неформальному и теневому секторам. Поэтому секторы гигномики и платформенной занятости имеют некоторое пересечение. Внутри данного пересечения есть зона, характеризующая труд в шеринге – занятость через шеринговые цифровые платформы. Однако в рамках настоящего исследования автор не делает попытки оценить объемы платформенной занятости, гигномики и «труда в шеринге», поэтому размеры представленных секторов изображены условно.

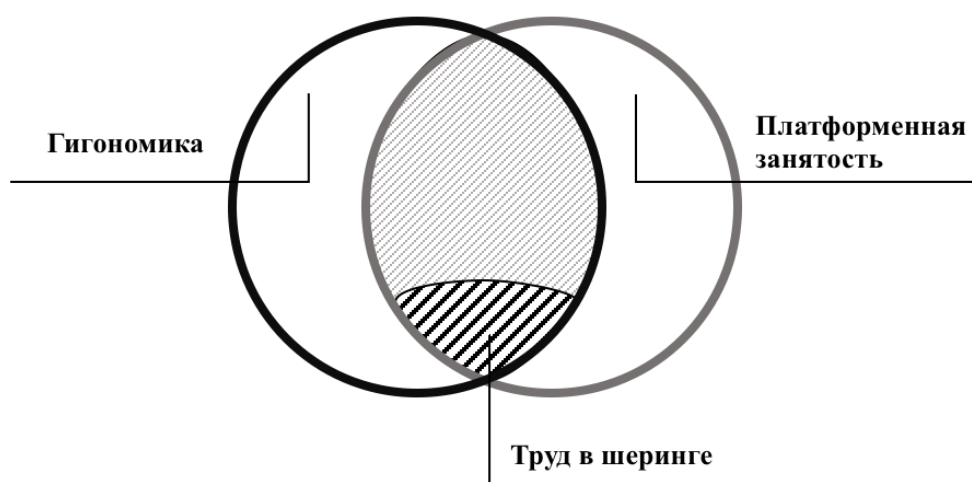


Рисунок 1. Соотношение платформенной занятости, гигномики и труда в шеринге

Таким образом, по мнению автора, *труд в шеринге* – совокупность социально-экономических и социально-трудовых моделей выстраивания отношений «работник – платформа – работодатель», или «гиг-работник – платформа – заказчик», основанных на привлечении временных работников посредством удаленного взаимодействия через шеринговые цифровые платформы. Шеринговые цифровые платформы предназначены для организации двух типов отношений: *по оказанию услуг* и *по организации социально-экономических или социально-трудовых отношений «работник–работодатель»*. Под шеринговыми цифровыми платформами следует понимать виртуальные площадки по взаимодействию временных работников / исполнителей услуг и работодателей / заказчиков услуг. В качестве примера шеринговых платформ можно привести *Uber*, Яндекс.Pro (Яндекс.Такси), *Gett*, *InDrive*, *BelkaCar*, *BlaBlaCar* (сегмент транспорта), *Airbnb* (сегмент жилья), и по организации посреднической связи между условно «работником и работодателем» – *YouDo*, *WeWork*, *Zooniverse*, *Arcbazar*, *TaskRabbit*, *Zaaly*, *Amazon Mechanical Turk*, Профи.ру, Avito Работа, Юла, PapaJobs.

Понятие, сущность и методы шеринга труда

Наряду с формированием и распространением нестандартных моделей занятости в рамках гигэкономики, в том числе рассмотренного сегмента занятости через шеринговые цифровые платформы, в настоящее время набирают популярность следующие термины – «шеринг сотрудников/персонала» и «джоб-шеринг». Общий тренд популяризации шеринговых методов организации труда набирает темпы во всем мире в силу ряда преимуществ для работника и работодателя. Проведенное исследование фриланс платформы *A.Team* в 2023 г. демонстрирует большую удовлетворенность фрилансеров своей позицией на рынке труда, чем классические штатные сотрудники, включая такие вопросы как оценка работы в целом, решения ежедневных рабочих задач, баланса «семья–работа», рабочей атмосферы, условий контроля трудовой деятельности и возможности заниматься только той работой, которая нравится. Кроме того, 68% опрошенных фрилансеров имеют более одного работодателя или проекта, над которым работают – такое многообразие источников дохода позволяет иметь большую независимость по сравнению со штатными сотрудниками, особенно в условиях экономической нестабильности и неопределенности.¹⁰ Ранее, в 2022 году ВЦИОМ провел опрос российских фрилансеров и выявил ряд причин, по которым они выбирают данный формат занятости: гибкий график работы отметили 38% респондентов, более высокий доход – 9%, свобода и независимость – 6%, отсутствие начальства – 5%, возможность выбора интересных проектов и осуществления трудовой деятельности из любой точки мира – 4%.¹¹

В свою очередь, использование труда временных работников, в том числе фрилансеров и краудсорсеров, для работодателей является не менее выгодной альтернативой замены постоянной рабочей силы. Во-первых, в ряде предприятий или компаний отсутствие сотрудника на рабочем месте в связи с отпуском по семейным обстоятельствам или по болезни приводит к увеличению нагрузки на имеющиеся ресурсы, снижает эффективность и производительность труда и нарушает стабильность бизнес-процессов и, как следствие, прибыль компании. Привлечение временных сотрудников в данном случае нивелирует негативные последствия от краткосрочного сокращения штата. Во-вторых, организациям, чья деятельность носит сезонный характер, выгодно нанимать дополнительный персонал на определенные периоды, когда спрос на товары и услуги повышается, чтобы не держать в штате избыточные трудовые ресурсы на постоянной основе, что снижает издержки на содержание и кадровый учет персонала. Для выполнения краткосрочных (разовых) проектов компании прибегают к привлечению труда фрилансеров, что позволяет ускорить достижение результатов и повышает эффективность деятельности в целом. Например, по данным *Hays*, 28% организаций нанимают временный персонал для реализации проектной и сезонной деятельности, 15% – для оптимизации расходов на штатный персонал, 12% – для замены постоянных сотрудников, находящихся в долгосрочном отпуске, 7% компаний нанимают временный персонал из-за сложностей с поиском постоянного, 4% – указывают на возможность доступа к узкой экспертизе¹².

Современными отечественными учеными представлено несколько трактовок шеринга труда, опирающихся на практику применения данных методов управления персоналом в организации. Например, А.С. Красникова использует термин *шеринг сотрудников* и предлагает

¹⁰ A.Team: URL: <https://www.a.team/mission/freelance-workers-are-happier-than-everyone-else> (дата обращения: 14.02.2025).

¹¹ ВЦИОМ Новости: URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/frilans-v-rossii-bolshe-chem-frilansa> (дата обращения: 11.03.2025).

¹² Исследование: более 40% компаний в России развивают программы внутренней мобильности: URL: <https://tass.ru/ekonomika/10247759> (дата обращения: 9.02.2025).

рассматривать его как одну из форм организации труда в компании (Красникова, 2023). Д.И. Воронцов применяет термин *джоб-шеринг* и описывает его как форму найма двух и более сотрудников для выполнения конкретных должностных функций/обязанностей, которые выполнялись одним сотрудником, с сокращением времени для каждого нанятого дополнительного сотрудника (Воронцов, 2019). При этом, О.Л. Чуланова и Я.К. Луганская рассматривают *джоб-шеринг* как привлечение внешних работников для выполнения временных задач (Чуланова, Луганская, 2022). В 2015 году зарубежными экспертами *Irenka Krone-Germann* и *Anne de Chambrier* было издано практическое руководство «*Job Sharing. Two professionals for the price of one*», в котором авторы раскрыли понятие и формы использования данного инструмента на практике¹³. Под джоб-шерингом здесь понимается совместная работа двух и более сотрудников над одной задачей/проектом, с разделением ответственности за результат; *job splitting* предполагает деление работы на независимые функции, а сотрудники, выполняющие данную работу, дополняют друг друга. Авторы также отмечают, что *job pairing* (совместное выполнение работы несколькими исполнителями) включает два типа социально-трудовых отношений: первый основан на заключении одного трудового контракта для работодателя и нескольких сотрудников, выполняющих одну работу/проект, второй – заключение трудовых контрактов работодателем с каждым исполнителем отдельно (см. рис. 2).

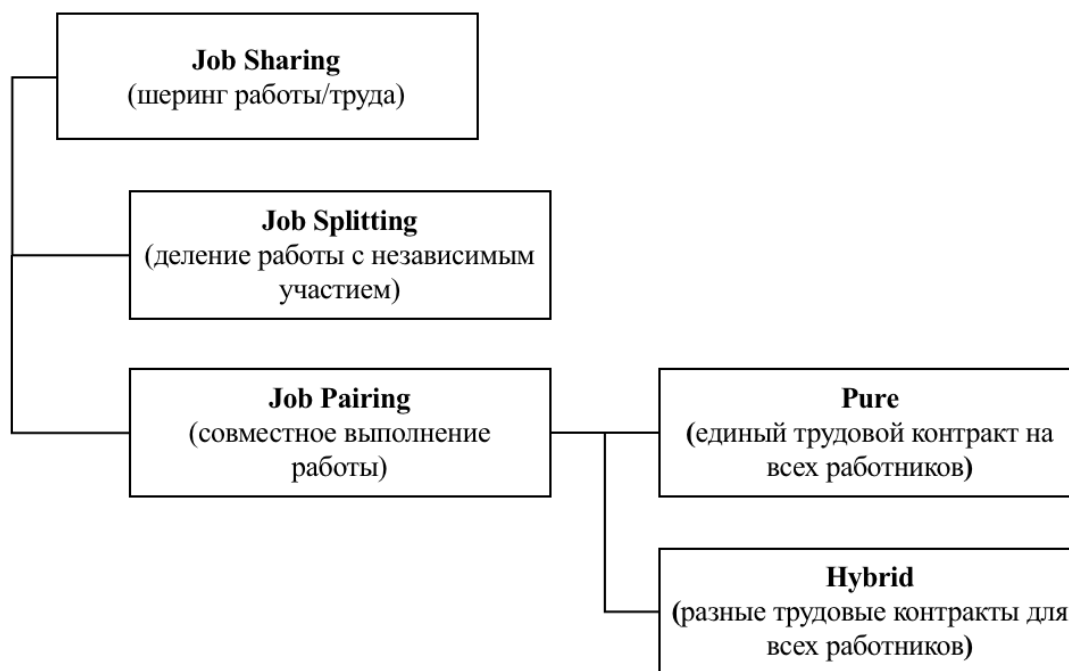


Рисунок 2. Классификация методов организации труда при джоб-шеринге

В целом, описанные выше методы представляют способы разделения труда или работы в рамках одного рабочего места или должности. В стандартных трудовых отношениях такая форма организации труда оформляется как «неполное рабочее время» по ст. 93 ТК РФ, и оплата труда производится либо пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ с сохранением социальных гарантий для работника. В сфере нестандартной занятости шеринг труда как совокупность методов разделения труда или

¹³ Job Sharing. Two Professionals for the Price of One: URL: https://topsharing.ch/tmc_dat/en/File/2015_Practical%20Guide%20Jobsharing.pdf (дата обращения: 5.02.2025).

работы используется на нестандартных рабочих местах, например, при использовании цифровых платформ в рамках проведения краудсорсинговых проектов или для привлечения труда фрилансеров с делением проекта на самостоятельные задачи и их выполнении в удаленном формате.

С другой стороны, шеринг труда рассматривается как привлечение внешних работников под решение конкретных задач (Чуланова, Чуланов, Татаринская, 2022). По мнению автора, к таким моделям труда можно отнести *аутстаффинг*. В рамках аутстаффинга временный работник числится в штате аутстаффинговой компании, которая предоставляет его услуги сторонним организациям на определенный период (Плотникова, Шевелева, Гросс, 2021). По оценкам *Tagline* и «Рейтинга Рунета», объем российского рынка шеринга ИТ-специалистов в 2019 г. составлял менее 5 млрд р., но к 2021 г. увеличился до 20 млрд р., а в 2023 г. – до 25 млрд р. Исследование также показало, что применение аутстаффинга экономит компаниям до 30% расходов на ИТ-персонал. Привлечение временных сотрудников для проектной работы используют около 70% компаний из РБК-500¹⁴. Сегмент информационных технологий является наиболее популярным для аутстаффинга, согласно результатам исследования *SkillStaff* и *BCGroup*, объем рынка ИТ-аутстаффинга в России к концу 2024 г. составил 265 млрд р., что больше на 18% по сравнению с прошлым годом, а количество занятых в рамках аутстаффинга оценено в 1,3 млн чел.¹⁵ Следует отметить, что данная модель труда имеет схожие характеристики с заемным трудом, который был запрещен в Российской Федерации ст. 56.1 ТК РФ в 2014 г. При этом, особенности регулирования труда таких работников предусмотрены главой 53.1 ТК РФ, где прописаны условия, предъявляемые к юридическому лицу, которое имеет право предоставлять своих сотрудников на временной основе другим юридическим лицам при заключении договора о предоставлении труда работников (персонала) (ст. 341.1-2 ТК РФ).

Другим примером, схожим с аутстаффингом, в контексте шеринга труда служит временная передача сотрудников компаниям-партнерам с целью повышения мотивации и развития компетенций внутреннего персонала. Например, в компании ИТ-интеграторе, специализирующейся на проектах по цифровой трансформации и омниканальных решениях для ритейла, *AWG* работает около двухсот человек, 45% из которых регулярно принимают участие в проектах партнеров¹⁶. Сотрудники положительно отзываются о подобной практике, так как данная модель труда позволяет расширять горизонтальные компетенции при смене проектной области, вертикальные компетенции при выборе более сложных задач, и в целом наращивать *hard* и *soft skills* при работе над новыми проектами с разными коллективами.

Таким образом, в настоящее время существует широкое многообразие трактовок шеринга труда с позиции моделей и методов организации труда, которые можно условно поделить на две группы:

- 1) *инструменты, методы, формы и режимы организации труда* при разделении труда или работы в рамках одного рабочего места или должности;
- 2) *модели временного привлечения труда работников* (социально-экономические и социально-трудовые модели организации труда, основанные на временном привлечении

¹⁴ Forbes: URL: <https://www.forbes.ru/mneniya/517672-sering-celoveceskogo-kapitala-kak-it-kompanii-polubili-brat-sotrudnikov-v-arendu> (дата обращения: 12.02.2025).

¹⁵ Исследование рынка ИТ-аутстаффинга: URL: <https://research24.skillstaff.ru/> (дата обращения: 27.02.2025).

¹⁶ Mirapolis: URL: <https://www.mirapolis.ru/blog/shering-vmesto-podbora-sotrudnikov/> (дата обращения: 2.02.2025).

внешних сотрудников или временной передаче внутреннего персонала внешним организациям).

Заключение

Нестабильность отраслевых рынков, геополитической обстановки, стремительное развитие цифровых технологий и порождаемая этими факторами конкуренция за талантливые кадры в совокупности влекут размножение нестандартных форм занятости во всем мире. Кроме того, формирование и эволюция экономики совместного потребления (шеринг-экономики) открыли временные рабочие места, приносящие нестабильный, но привлекательный доход. По мере масштабирования рынка шеринга возникло множество форм занятости с использованием шеринговых цифровых платформ по различным сегментам, поэтому возможность отнесения форм и моделей занятости к данному сегменту платформенной занятости и гигномики обусловлена наличием по крайней мере двух признаков, присущих труду в шеринге:

- 1) наличие шеринговой цифровой платформы – посредника по организации труда и взаимодействию работника и работодателя или исполнителя и заказчика;
- 2) нестандартный формат труда.

С другой стороны, рассмотрен подход шеринга труда, который, как было установлено, является совокупностью методов/способов разделения труда или работы в рамках одного рабочего места или должности. При этом, шеринг труда имеет и другую трактовку, подразумевающую использование моделей временного привлечения труда. Использование данных инструментов управления персоналом позволяет современному бизнесу расширить экспертизу при реализации инновационных проектов по развитию и масштабированию бизнеса, временно закрыть вакантные позиции работников в долгосрочном отпуске, поддерживать непрерывность цикла производства, оптимизировать издержки на фонд оплаты труда и др. Распространение временных форм занятости в сфере экономики совместного потребления и методов, основанных на шеринге труда, требует своевременного описания с позиции системного подхода для встраивания нестандартных форм занятости в правовое поле Российской Федерации и обеспечения социальной защиты труда в шеринге в той же степени, как и в рамках стандартных трудовых отношений.

В качестве перспективных исследований в данной научной области представляются актуальными систематизация научных взглядов на многообразие занятости в гигномике, в том числе в экономике совместного потребления, формирование теоретико-методологических основ данной формы нестандартной занятости с целью упростить понимание взаимосвязи возникающих терминов, а также возможности дальнейшей классификации новых моделей и методов организации труда, которые будут возникать по мере развития цифровой экономики.

Список литературы

Авдокушин Е.Ф., Кузнецова Е.Г. Экономика совместного потребления: сущность и некоторые тенденции развития // Экономический журнал. 2019. № 2 (54). С. 6–19.

Воронцов Д.И. Джоб шеринг и перспективы его развития в Российской Федерации // Право и государство: теория и практика. 2019. № 11 (179). С. 143–145.

- Герауф Н.И., Глотова Ю.В. Платформенная занятость – главный тренд развития рынка труда в современных условиях // Экономика. Профессия. Бизнес. 2021. № 4. С. 22–27.
- Головецкий Н.Я., Гребеник В.В. Фундаментальные основы экономики совместного потребления // Вестник Московского университета имени С.Ю. Витте. Сер. 1. Экономика и управление. 2017. № 4 (23). С. 21–26.
- Корогодин И.Т. Услуга труда как объект обмена в системе рыночных отношений // Экономика труда. 2020. Т. 7. № 9. С. 763–774.
- Красникова А.С. Шеринг персонала как новая форма организации труда в современных компаниях // Инновационная экономика: информация, аналитика, прогнозы. 2023. № 1. С. 168–174.
- Лapidус Л.В., Полякова Ю.М. Гигономика как новая социально-экономическая модель: развитие фрилансинга и краудсорсинга // Вестник Института экономики Российской академии наук. 2018. № 6. С. 73–89.
- Локтюхина Н.В., Черных Е.А. Динамика и качество платформенной занятости в эпоху коронавируса: вызовы для России // Уровень жизни регионов России. 2020. Т. 16. № 4. С. 80–95.
- Машкин А.Л., Гоголина Е.С., Глаголева С.В. Тенденции гиг-экономики на современном этапе // Электронный научный журнал «Вектор экономики». 2020. № 9. С. 7.
- Нехода Е.В., Пань Ли Трансформация рынка труда и занятости в цифровую эпоху // Экономика труда. 2021. Т. 8. № 9. С. 897–916.
- Плотникова И.В., Шевелева Е.А., Гросс А.А. Практика применения аутсорсинга и аутстаффинга в России // Компетентность. 2021. № 3. С. 50–53.
- Романец И.И., Вербовский Г.Д. Гиг-экономика как новая форма рыночных отношений // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2021. № 1 (51). С. 186–192.
- Слепцова Е.В., Еремеева А.Р. Исследование неформальной составляющей социально-трудовых отношений работников и работодателей в условиях цифровой экономики // Экономика и бизнес: теория и практика. 2023. № 12-2 (106). С. 147–149.
- Чуланова О.Л., Луганская Я.К. Исследования возможности джоб-шеринга в условиях дефицита компетенций на рынке труда // Вестник Новосибирского государственного университета экономики и управления. 2022. № 2. С. 50–63.
- Чуланова О.Л., Чуланов Д.В., Татаринская Е.В. Job sharing, как технология-тренд найма временного персонала в условиях гиг-экономики // Вестник евразийской науки. 2022. Т. 14. № 5. С. 1–13.
- Шевчук А.В. Теоретизируя цифровые платформы: концептуальная схема для гиг-экономики // Экономическая социология. 2023. Т. 24. № 5. С. 11–53.
- Pearl M.C. Lin, Wai Ching Au, Vicky T.Y. Leung, Kang-Lin Peng Exploring the meaning of work within the sharing economy: A case of food-delivery workers // International Journal of Hospitality Management. 2020. Vol. 91.
- Prassl J. Humans as a Service. The Promise and Perils of Work in the Gig Economy // Oxford University Press. 2018. Oxford Legal Studies Research Paper No. 1/2019.
- Zhu S. Sharing Property Sharing Labour: The Co-Production of Value in Platform Economies // Laws. 2020. No. 9 (4). P. 1–17.
- Ziru Li, Yili Hong, Zhongju Zhang An Empirical Analysis of the Impacts of the Sharing Economy Platforms on the U.S. Labor Market // Proceedings of the 51st Hawaii International Conference on System Science. 2018. P. 666–679.

LABOR IN SHARING AND LABOR SHARING AS TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF THE GIG-ECONOMY

Yuliya M. Polyakova

*Candidate of Economic Sciences, Engineer,
Lomonosov Moscow State University, Faculty of Economics
(Moscow, Russia)*

Abstract

The article examines the diversity of employment forms within the sharing economy and determines the place of these socio-economic and socio-labor relations in the sphere of non-standard employment forms. It has been established that labor in sharing is a segment at the junction of platform employment and the gig economy. The definition of sharing digital platforms, which are one of the key features of classifying new labor models as the sharing segment, has been formulated. A content analysis of domestic and foreign scientific works on the topic of labor sharing has been conducted and it has been determined that this term is used to describe temporary models of labor attraction and methods of dividing labor or work within one workplace or position. The research methodology is based on a content analysis of the best practices of using labor sharing by business, inductive analysis to systematize views on labor in sharing and identify its features.

Keywords: sharing economy, gig-economy, freelancing, crowdsourcing, non-standard forms of employment, job sharing, staff sharing.

JEL: J01, J46, O15.

For citation: Polyakova, Yu.M. (2025) Labor in Sharing and Labor Sharing as Trends in the Development of the Gig-Economy. Scientific Research of Faculty of Economics. Electronic Journal, vol. 17, no. 3, pp. 214-226. DOI: 10.38050/2078-3809-2025-17-3-214-226.

References

- Avdokushin E.F., Kuznetsova E.G. Ekonomika sovместnogo potrebleniya: sushchnost' i nekotorye tendentsii razvitiya. Ekonomicheskii zhurnal. 2019. No. 2 (54). P. 6–19. (In Russ.).
- Vorontsov D.I. Dzhob shering i perspektivy ego razvitiya v Rossiyskoy Federatsii // Pravo i gosudarstvo: teoriya i praktika. 2019. No. 11 (179). P. 143–145. (In Russ.).
- Gerauf N.I., Glotova Yu.V. Platformennaya zanyatost' – glavnyy trend razvitiya rynka truda v sovremennykh usloviyakh. Ekonomika. Professiya. Biznes. 2021. No. 4. P. 22–27. (In Russ.).

Golovetskiy N.Ya., Grebenik V.V. Fundamental'nye osnovy ekonomiki sovmestnogo potrebleniya. Vestnik Moskovskogo universiteta imeni S.Yu. Vitte. Ser. 1. Ekonomika i upravlenie. 2017. No. 4 (23). P. 21–26. (In Russ.).

Korogodin I.T. Usluga truda kak ob"ekt obmena v sisteme rynochnykh otnosheniy. Ekonomika truda. 2020. Vol. 7. No. 9. P. 763–774. (In Russ.).

Krasnikova A.S. Shering personala kak novaya forma organizatsii truda v sovremennykh kompaniyakh. Innovatsionnaya ekonomika: informatsiya, analitika, prognozy. 2023. No. 1. P. 168–174. (In Russ.).

Lapidus L.V., Polyakova Yu.M. Gigonomika kak novaya sotsial'no-ekonomicheskaya model': razvitie frilansinga i kraudsorsinga. Vestnik Instituta ekonomiki Rossiyskoy akademii nauk. 2018. No. 6. P. 73–89. (In Russ.).

Loktyukhina N.V., Chernykh E.A. Dinamika i kachestvo platformennoy zanyatosti v epokhu koronavirusa: vyzovy dlya Rossii. Uroven' zhizni regionov Rossii. 2020. Vol. 16. No. 4. P. 80–95. (In Russ.).

Mashkin A.L., Gogolina E.S., Glagoleva S.V. Tendentsii gig-ekonomiki na sovremennom etape. Elektronnyy nauchnyy zhurnal «Vektor ekonomiki». 2020. No. 9. P. 7. (In Russ.).

Nekhoda E.V., Pan' Li Transformatsiya rynka truda i zanyatosti v tsifrovuyu epokhu. Ekonomika truda. 2021. Vol. 8. No. 9. P. 897–916. (In Russ.).

Plotnikova I.V., Sheveleva E.A., Gross A.A. Praktika primeneniya autsorsinga i autstaffinga v Rossii. Kompetentnost'. 2021. No. 3. P. 50–53. (In Russ.).

Romanets I.I., Verbovskiy G.D. Gig-ekonomika kak novaya forma rynochnykh otnosheniy. Innovatsionnaya ekonomika: perspektivy razvitiya i sovershenstvovaniya. 2021. No. 1 (51). P. 186–192. (In Russ.).

Sleptsova E.V., Ereemeeva A.R. Issledovanie neformal'noy sostavlyayushchey sotsial'no-trudovykh otnosheniy rabotnikov i rabotodateley v usloviyakh tsifrovoy ekonomiki. Ekonomika i biznes: teoriya i praktika. 2023. No. 12-2 (106). P. 147–149. (In Russ.).

Chulanova O.L., Luganskaya Ya.K. Issledovaniya vozmozhnosti dzhob-sheringa v usloviyakh defitsita kompetentsiy na rynke Truda. Vestnik Novosibirskogo gosudarstvennogo universiteta ekonomiki i upravleniya. 2022. No. 2. P. 50–63. (In Russ.).

Chulanova O.L., Chulanov D.V., Tatarinskaya E.V. Job sharing, kak tekhnologiya-trend nayma vremennogo personala v usloviyakh gig-ekonomiki. Vestnik evraziyskoy nauki. 2022. Vol. 14. No. 5. P. 1–13. (In Russ.).

Shevchuk A.V. Teoretiziruya tsifrovye platformy: kontseptual'naya skhema dlya gig-ekonomiki. Ekonomicheskaya sotsiologiya. 2023. Vol. 24. No. 5. P. 11–53. (In Russ.).

Pearl M.C. Lin, Wai Ching Au, Vicky T.Y. Leung, Kang-Lin Peng Exploring the meaning of work within the sharing economy: A case of food-delivery workers. International Journal of Hospitality Management. 2020. Vol. 91.

Prassl J. Humans as a Service. The Promise and Perils of Work in the Gig Economy. Oxford University Press. 2018. Oxford Legal Studies Research Paper No. 1/2019.

Zhu S. Sharing Property Sharing Labour: The Co-Production of Value in Platform Economies. Laws. 2020. No. 9 (4). P. 1–17.

Ziru Li, Yili Hong, Zhongju Zhang An Empirical Analysis of the Impacts of the Sharing Economy Platforms on the U.S. Labor Market. Proceedings of the 51st Hawaii International Conference on System Science. 2018. P. 666–679.