

Секция «Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения»

## **Нестандартные формы занятости: возможности и риски для студенческой молодежи**

Заявка № 1303745

В настоящее время современная экономика и рынок труда претерпевают заметные изменения, отражающиеся в эволюции трудовых отношений. Как отмечают эксперты, нестандартные формы занятости, такие как фриланс, временная работа и удаленная занятость, становятся все более распространенными, изменяя традиционные представления о работе и карьерном пути [1]. Действительно, согласно данным Росстата, количество работников в неформальном секторе экономики в России увеличилось до 14,2 миллионов человек в третьем квартале 2023 года, что составляет 19,1% от общего числа занятых. За год этот показатель вырос на почти полмиллиона (в третьем квартале 2022 года было 13,7 миллиона неформально занятых) [2]. В контексте динамичной трансформации рынка труда особенно важно рассмотреть влияние гибких форм занятости на студенческую молодежь, поскольку именно через данные формы трудовых отношений молодые люди зачастую получают свой первый опыт работы и формируют представления о своей будущей карьере.

Актуальность исследования обусловлена такими социальными процессами как: технологические изменения, экономическая неопределенность, социокультурные тенденции и требования современного рынка труда. Под последним мы будем понимать необходимость развития новых навыков, готовность к адаптации и гибкость в трудовых отношениях.

В научной литературе отмечается амбивалентность рынка труда в контексте нестандартных форм занятости. Некоторые ученые придерживаются мнения о том, что гибкие формы занятости не только открывают возможности для всех участников трудовых отношений, но также способствуют развитию экономики: увеличению гибкости рынка труда и мобильности трудящихся, снижению уровня безработицы и др. [3]. Нестандартные формы занятости позволяют ускорить приток молодых специалистов на рынок труда и их адаптацию к работе, совмещая при этом и другие аспекты жизни, например, учебу и личную жизнь [4]. Также гибкие формы трудовых отношений способствуют приобретению разнообразного опыта, развитию предпринимательских навыков и обеспечению гибкости в управлении карьерой. В исследовании РГГУ представлены следующие преимущества платформенной занятости для поколения Z: гибкие условия труда, географическая мобильность, совмещение работы и учебы, первый шаг к предпринимательству, воспитание детей и др. [5]

Тем не менее, другая часть исследователей выделяет риски, связанные с гибкой занятостью для молодежи. Недостатками таких форм являются: нестабильность дохода, отсутствие социальных гарантий, трудности в построении устойчивой карьеры, снижение удовлетворенностью трудом и т.д. [6]. С юридической точки зрения, многие аспекты трудовых отношений при нестандартных формах занятости еще не установлены, что может, в свою очередь, привести к нарушению трудовых прав, неоплате переработки и другим недобросовестным практикам со стороны работодателей [7].

Таким образом, основной исследовательский вопрос моей работы — какие возможности и риски предоставляет гибкая форма занятости для молодежи? Какие факторы влияют на выбор молодежи в пользу нестандартных форм занятости? Для ответа на поставленный вопрос и эмпирической проверки гипотез проводится пилотажное социологическое исследование, результаты которого планируется опубликовать в апреле 2024 года.

**Источники и литература**

- 1) Каравай А.В. Нестандартная занятость в современной России: виды, масштабы, динамика // Социально-трудовые исследования. – 2022. -№3(48). – С. 81-93.
- 2) Трудовые ресурсы, занятость и безработица // Федеральная служба государственной статистики / URL: [https://rosstat.gov.ru/labour\\_force](https://rosstat.gov.ru/labour_force) (дата обращения: 14.02.2024).
- 3) Слепцова Е.В., Сороколетов А.А. Гибкие формы занятости: вынужденная мера или тенденция будущего // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2022. -№1-1. – С. 204-207.
- 4) Золотина О.А., Сагдеева А.Т. Рынок труда и занятость молодежи в России // УПИРР. – 2022. – №5.
- 5) Платформенная занятость как инструмент трудовой социализации представителей поколения Z, 2021 // Проектный центр РГГУ / URL: <https://rsuh.digital/platformennaya> (дата обращения: 12.02.2024)
- 6) Разумова Т.О., Артамонова М.В. Гибкие формы занятости в системе критериев концепции «Будущее в сфере труда» // Научные исследования экономического факультета. Электронный журнал. – 2017 – Том 9. Вып. 4. – URL: <https://archive.econ.msu.ru/sys/raw.php?o=3887&p=attachment> (дата обращения: 15.02.2024)
- 7) Халяпина А.А. Правовые проблемы и особенности нестандартных форм занятости // Скиф. – 2023. – №6 (82).