

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

## **Нестандартные формы занятости в современной экономике: между вызовами и возможностями**

**Научный руководитель – Нехода Евгения Владимировна**

*Геворгян О.И.<sup>1</sup>, Демидова Д.К.<sup>2</sup>*

1 - Национальный исследовательский Томский государственный университет, Экономический факультет, Томск, Россия, *E-mail: Dobrynina\_Oly@mail.ru*; 2 - Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» - Санкт-Петербург, Санкт-Петербургская школа экономики и менеджмента, Департамент менеджмента, Санкт-Петербург, Россия, *E-mail: dasha.demidova.2002@mail.ru*

Мнения исследователей относительно влияния процессов цифровизации на экономику, в т.ч. на рынок труда и занятость, расходятся. Одни считают, что данные явления – всего лишь очередной этап в процессе развития технологий. Другие, наоборот, считают, что цифровые технологии кардинальным образом меняют быт людей и экономику в целом. Несмотря на расхождения во мнениях сегодня особенно очевидно, что рынок труда и сам труд претерпевают наиболее значительные изменения, а вместе с ними претерпевает изменения и занятость. Темпы роста рынков в 2020-2024 гг., в основе которых лежат цифровые технологии, привели к усилению данной тенденции. Более того, в последнее время исследователями и экспертами выделяются новые модели экономики, в частности, так называемая «гиг-экономика». Чаще всего под гиг-экономикой понимают систему экономических взаимоотношений, характеризующихся взаимодействием субъектов в рамках краткосрочных трудовых отношений (опосредованных в форме договора гражданско-правового характера или трудового договора, обычно заключаемого на определенный срок) по исполнению личного труда в виде эпизодического (разового или повторяющегося разового) выполнения работы (задания), преимущественно обеспечиваемого цифровой платформой [1].

В настоящее время на рынке труда все большей популярностью пользуются нестандартные (гибкие, новые) формы занятости. Согласно обзору «Цифровая экономика: 2025» численность в платформенной занятости в 2023 г. составила 3244 тыс. чел., в дистанционной занятости – 1130 тыс. чел. [2]. Для нестандартной занятости характерны: нерегулируемый трудовой договор, занятость на определенный срок, неполный рабочий день, гибкий рабочий график, не регулируемое время работы, а также работа за пределами места работы работодателя.

Анализ научной литературы показал, что к нестандартным (гибким, новым) формам занятости можно отнести такие виды как: дистанционная работа, работа по срочным договорам (договоры на определенный срок), работа по вызову, дистанционная работа, фриланс, гиг-работа, работа с помощью цифровых платформ (платформенная работа).

Важно подчеркнуть, что цифровая экономика, благоприятствуя развитию нестандартных (новых) форм занятости, способствуя их диверсификации и гибкости, одновременно ведет и к новым вызовам. Так, большую часть новых форм занятости можно отнести к неустойчивым. Неустойчивая занятость, как вынужденная мера утраты работником стандартных трудовых отношений, основанных на трудовом договоре с неопределенным сроком и полным рабочим временем, способствует снижению социальных гарантий, социальной защищенности работников и является причиной роста неустойчивого характера труда (трудовых отношений) и возникновению прекаризации.

Старостин В.А. отмечает, что трудовые правоотношения с использованием цифровых технологий не регламентированы действующим трудовым законодательством, поэтому их

часто называют нестандартными или нетипичными. При их регулировании используют схожие нормы законодательства; часто работодатели и работники являются гражданами разных государств, в которых существуют свои внутренние нормы и порядок регулирования трудовых отношений [3]. Тощенко Ж.Т. в своем исследовании подчеркивает, что одной из причин отсутствия регулирования трудовых отношений нестандартной занятости во многом проистекает из-за неопределенности, которая характерна для некоторых видов труда и неясности взаимоотношений с официальной политикой [4].

Кроме необходимости развития законодательства и формирования дифференцированных подходов к системам социальной защиты в условиях диверсификации занятости, ее гетерогенного характера, перед «новыми» работниками и работодателями встают и новые вопросы. Между кем и как (подкрепление соответствующими нормами) распределяется ответственность, например, за повышение квалификации, карьерный рост и развитие, мотивацию и стимулирование, вовлеченность? Ранее эти вопросы в более-менее равной пропорции распределялись между работниками, работодателями и государством и регулировались соответствующими институтами.

Таким образом, во избежание негативных последствий как для работников, так и работодателей и государства необходимо формировать новую институциональную среду, разрабатывать институциональные механизмы регулирования новых форм занятости и социально-трудовых отношений.

#### **Источники и литература**

1. Линец А. А. Правовая природа отношений, возникающих в связи с исполнением личного труда в рамках гиг-экономики // <https://dlib.eastview.com/browse/publication/9345>. – № 5. – 2021. – С.47-69.

2. Цифровая экономика: 2025: краткий статистический сборник / В.Л. Абашкин, Г.И. Абдрахманова, К.О. Вишневецкий, Л.М. Гохберг и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: ИСИЭЗ ВШЭ, 2025. – 120 с.

3. Старостин В.А. Дигитализация трудовых отношений и занятости в техногенном социум // Вестник Поволжского института управления. – Том 20. – № 5. – 2020. – С. 85-92.

4. Тощенко Ж.Т. Прекарная занятость – феномен современной экономики // Социологические исследования. – № 8. – 2020. – С.3-13.

[1] Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского научного фонда № 25-28-00799 «Институционализация новых форм занятости в условиях цифровой трансформации экономики».