

Нестандартная занятость в Российской Федерации: вызовы и перспективы для карьерного развития молодежи

Дианов Роман Константинович

Аналитик 2 категории Отдела качества образования Управления учебно-организационной работы, аспирант
ORCID: 0009-0003-6382-383X, e-mail: r.dianov@inno.mgimo.ru

Московский государственный институт международных отношений (университет) Министерства иностранных дел
Российской Федерации, г. Москва, Россия

Аннотация

Проведен анализ влияния нестандартной (атипичной) занятости на карьерные траектории российской молодежи в условиях современных трансформаций рынка труда. Рассмотрена распространенность основных форм атипичного труда, включая фриланс, самозанятость, временную, неформальную и платформенную занятость. Методология работы основана на сочетании теоретического и эмпирического анализа. В качестве эмпирической базы использованы данные общероссийских социологических исследований: Комплексное наблюдение условий жизни населения, Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения Научно-исследовательского университета «Высшая школа экономики» (англ. Russia Longitudinal Monitoring Survey – Higher School of Economics) и др. В ходе анализа установлено, что молодежь представляет собой одну из ключевых групп с точки зрения вовлеченности в отношения атипичной занятости (особенно фриланса), уровень развития которых в целом по Российской Федерации (далее – РФ) довольно высокий. Вместе с тем нестандартная занятость способна оказывать амбивалентное воздействие на карьерные стратегии молодежи: с одной стороны, она предоставляет новые возможности для профессиональной мобильности и самореализации, а с другой – усиливает уровень нестабильности и социальной незащищенности. Выявлено, что молодежь РФ потенциально сочетает различные типы карьерного развития – новый и традиционный. Исследование дает возможность полагать, что часть молодых работников сознательно выбирают гибкие стратегии, ориентированные на автономность и адаптивность, тогда как другая часть стремится к традиционной занятости, связанной с надежностью и предсказуемостью. Результаты работы могут быть полезны для разработки мер по адаптации молодежи к изменяющимся условиям труда, а также для совершенствования государственной политики в сфере регулирования занятости.

Ключевые слова

Нестандартная занятость, атипичная занятость, самозанятость, платформенная занятость, гибкая занятость, гиг-экономика, карьера, карьерные траектории, карьерные стратегии, молодежь, фриланс, прекариат

Для цитирования: Дианов Р.К. Нестандартная занятость в Российской Федерации: вызовы и перспективы для карьерного развития молодежи // Вестник университета. 2025. № 11. С. 220-230.

© Дианов Р.К., 2025

Статья доступна по лицензии Creative Commons “Attribution” («Атрибуция») 4.0. всемирная (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



Non-standard employment in the Russian Federation: challenges and prospects for youth career development

Roman K. Dianov

Analyst at the Education Quality Department of the Educational
and Organisational Work Directorate, Postgraduate Student
ORCID: 0009-0003-6382-383X, e-mail: r.dianov@inno.mgimo.ru

MGIMO University, Moscow, Russia

Abstract

This article investigates the impact of non-standard (atypical) employment on the career trajectories of young people in the Russian Federation amid ongoing transformations in the labour market. The analysis focuses on the prevalence of key forms of atypical employment, including freelancing, self-employment, temporary work, informal jobs, and platform-based labour. The study employs a mixed-methods approach, combining theoretical analysis with empirical data drawn from nationwide sociological surveys: Comprehensive monitoring of living conditions of the population, Russia Longitudinal Monitoring Survey – Higher School of Economics, and others. The findings indicate that youth are among the most engaged in atypical employment – particularly freelancing – which has become relatively widespread across the country. At the same time, non-standard employment has an ambivalent effect on career strategies of young people: while it offers new opportunities for professional mobility and self-realisation, it also increases instability and social vulnerability. The study shows that Russian youth potentially combine traditional and emerging career models. Some deliberately pursue flexible strategies oriented toward autonomy and adaptability, while others prefer conventional employment paths that emphasise stability and predictability. These insights may inform policy efforts aimed at supporting youth adaptation to evolving labour market conditions and strengthening employment regulation frameworks.

Keywords

Non-standard employment, atypical employment, self-employment, platform work, flexible work, gig economy, career, career trajectories, career strategies, youth, freelancing, precariat

For citation: Dianov R.K. (2025) Non-standard employment in the Russian Federation: challenges and prospects for youth career development. *Vestnik universiteta*, no. 11, pp. 220-230.



ВВЕДЕНИЕ

В последнее время проблемы, связанные с развитием нестандартной занятости, становятся все более выраженными как в Российской Федерации (далее – РФ, Россия), так и в остальном мире [1]. Если наемный труд в традиционной форме – с фиксированным режимом и графиком, бессрочными контрактами и социальными гарантиями – ранее был основой профессиональной деятельности, то сегодня наблюдается постепенный переход к иным формам занятости. Технологические инновации, изменения в экономической системе и социальной структуре общества сопровождаются ростом числа россиян, работающих на принципиально новых условиях, что трансформирует устоявшиеся карьерные траектории [2; 3].

Развитие атипичных форм труда отражается в понятии гиг-экономики, которая представляет собой социально-экономическую систему, предполагающую краткосрочные и временные отношения между работниками и работодателями [4]. Вместе с тем новые формы занятости оказывают амбивалентное влияние на сотрудника: с одной стороны, они предоставляют работникам больший уровень свободы и гибкости, а с другой – усиливают нестабильность и социальную незащищенность субъектов карьерного процесса [5]. Рост нестандартной занятости затрагивает и молодежь – социальную группу, которая находится в начально-срединном периоде своего профессионального становления. Молодые люди получают свободу выбора форм и содержания труда, но при этом сталкиваются с ощутимыми рисками прекаризации, профессиональной неопределенности, невозможности выстроить долгосрочную карьеру и обеспечить финансовую стабильность. В этой связи анализ воздействия гиг-экономики на карьерные пути молодежи становится важной и актуальной задачей для исследователей.

Цель настоящего исследования заключается в выявлении влияния нестандартных форм труда на карьерные траектории российской молодежи. В работе будут рассмотрены состояние и особенности развития атипичной занятости в РФ, а также основные подходы к анализу профессионально-карьерного развития в условиях современного рынка труда. Результаты исследования позволят понять какие возможности и ограничения создают новые формы занятости для молодых работников.

Исследование основано на сочетании теоретического и эмпирического анализа, что позволяет всесторонне рассмотреть воздействие нестандартной занятости на карьерные траектории молодежи. В качестве теоретической базы использованы современные концепции профессионального поведения, включая модели безграничной (М.Б. Артур, Д.М. Руссо) и протейной (Д.Т. Холл) карьеры [6; 7]. Эмпирическую базу работы составляют главным образом вторичные материалы и данные общероссийских опросных исследований: Комплексное наблюдение условий жизни населения 2022 г. (далее – КОУЖ-2022) Федеральной службы государственной статистики (далее – Росстат) – в данной работе была рассмотрена основная выборка по индивидам 2022 г. (взвешенная), Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (далее – НИУ ВШЭ; англ. Russian Longitudinal Monitoring Survey – Higher School of Economics, далее – RLMS-HSE) – использовалась репрезентативная выборка по индивидам (2023 г.; волна 32; взвешенная), «Прекариат-2018» и др.^{1,2}

СТЕПЕНЬ РАЗВИТИЯ НЕСТАНДАРТНОЙ ЗАНЯТОСТИ В РОССИИ

Нестандартная занятость в России включает широкий спектр пересекающихся форм трудовых отношений: фриланс, самозанятость, временная и неформальная занятость, платформенная работа и др. Масштабы распространения атипичных форм труда находят свое выражение в разнообразных и часто разрозненных статистических и опросных данных.

Начнем анализ с ряда общих показателей, характеризующих основную работу россиян. По данным Росстата за 2023 г., 6,3 % занятых в РФ относились к категории «независимых» работников, при этом самозанятые, не использующие наемный труд, составляли 4,9 % от общего числа работников; среди наемных работников 6,0 % не имели постоянного трудового договора³. Согласно результатам КОУЖ-2022, доля

¹ Федеральная служба государственной статистики. Комплексное наблюдение условий жизни населения. 2022. Режим доступа: https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/GKS_KOUZH_2022/index.html (дата обращения: 28.07.2025).

² Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ. Режим доступа: <https://www.hse.ru/rlms/> (дата обращения: 28.07.2025).

³ Федеральная служба государственной статистики. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2024. Режим доступа: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab_sila_2024.pdf (дата обращения: 28.07.2025).

занятых на индивидуальной основе составляет 3,7 % от общего числа трудящихся⁴. Это исследование также позволяет оценить характер оформления трудовых отношений среди наемных работников: 10,4 % из них не имеют бессрочного трудового договора. Данные RLMS-HSE за 2023 г., в свою очередь, показывают, что 9,6 % занятого населения работают вне организаций или предприятий, а уровень неофициального оформления среди сотрудников организаций/предприятий составляет 6,7 %⁵.

При этом, по данным всероссийского опроса «Прекариат-2018», доля работников без бессрочного трудового договора немного превышает 45 %: 23,3 % опрошенных имеют долгосрочные договоры (на срок от года), 4,9 % – краткосрочные (срок до года), 14,5 % работают без официального оформления, 1,7 % – самозанятые, а 0,9 % – индивидуальные предприниматели [5]. Сотрудники без трудовых договоров или с краткосрочными договорами чаще заняты в строительстве, торговле, бытовом обслуживании и жилищно-коммунальном хозяйстве [5]. Показательно, что в сравнении с работниками с бессрочными и долгосрочными контрактами они в меньшей степени удовлетворены своей трудовой деятельностью, чаще меняют места работы и вынуждены подрабатывать, хуже оценивают условия труда и при этом имеют более низкий средний заработок [5].

Рассмотрим распространенность фриланса и самозанятости. Согласно опросу Национального агентства финансовых исследований за 2017 г., 18 % взрослого населения России самозанятые или фрилансеры, причем для 11 % опрошенных это основной источник дохода, а для 7 % – дополнительный⁶. Такие формы занятости наиболее распространены в строительстве и ремонте (14 %), торговле (11 %), такси и транспорте (8 %), а также в сфере мелких бытовых услуг (5 %)⁷.

По данным опроса Всероссийского центра изучения общественного мнения (далее – ВЦИОМ) «Фриланс в России – больше, чем фриланс» 2022 г., самозанятые (те, кто указал, что является самозанятым/фрилансером или самостоятельно оказывает услуги без привлечения наемных работников) составляют 17,1 % работающего населения старше 18 лет⁸. Опрос Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ 2019 г. указывает на следующий показатель охвата самозанятостью – 22 %, при этом для 10 % опрошенных самозанятость – основной вид деятельности, а для 12 % – дополнительный [8]. Отметим, что 64 % самозанятых не имеют юридического оформления, а основными мотивами такого выбора являются возможность повысить доход (72 %) и гибкий график (58 %), а трудности этой работы связаны с поиском заказов (48 %) и нестабильностью занятости (46 %) [8; 9].

По результатам экспертной оценки Центра трудовых исследований НИУ ВШЭ, в 2019 г. самозанятые составляли около 11 % работающего населения⁹. Опросные данные НИУ ВШЭ показывают, что основными каналами поиска работы для них стали знакомые, сарафанное радио и Интернет (социальные сети и специализированные сайты, платформы). Наиболее популярные сферы деятельности у самозанятых – мода и красота (28,3 %), торговля (18,5 %), строительство и ремонт (8,5 %)¹⁰.

Согласно «Переписи фрилансеров» НИУ ВШЭ и FL.ru 2019 г., русскоязычные электронные самозанятые (в данный опрос попали не только жители России; доля россиян среди респондентов – 74 %) в основном трудятся в таких сферах, как дизайн (35 %), копирайтинг (32 %), маркетинг, юриспруденция, консалтинг и финансы (25 %), разработка и поддержка сайтов (20 %)¹¹. Фрилансеры являются достаточно образованными (70 % имеют высшее образование), в своей деятельности они ценят удобный график (71 %), интересные задачи (70 %) и размер дохода (67 %), при этом только 52 % опрошенных занимаются исключительно фрилансом, 28 % совмещают его с работой по найму. По мнению респондентов, основные преимущества фриланса – гибкость (82 %), удаленная работа (81 %) и самостоятельный выбор проектов (69 %),

⁴ Федеральная служба государственной статистики. Комплексное наблюдение условий жизни населения. 2022. Режим доступа: https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/GKS_KOUZH_2022/index.html (дата обращения: 28.07.2025).

⁵ Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ. Режим доступа: <https://www.hse.ru/rlms/> (дата обращения: 28.07.2025).

⁶ Аналитический центр НАФИ. Фрилансеров в России уже 18 %. Режим доступа: <https://naf.ru/analytics/frilanserov-v-rossii-uzhe-18/> (дата обращения: 28.07.2025).

⁷ Там же.

⁸ Всероссийский центр изучения общественного мнения. Фриланс в России – больше, чем фриланс? Режим доступа: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/frilans-v-rossii-bolshe-chem-frilans> (дата обращения: 28.07.2025).

⁹ Институт государственного и муниципального управления Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики». Рынок услуг самозанятых граждан. Режим доступа: <https://www.hse.ru/mirror/pubs/share/442787036.pdf> (дата обращения: 28.07.2025).

¹⁰ Там же.

¹¹ TalentTech. Перепись фрилансеров 2019. Совместное исследование FL.ru и Высшей школы экономики. Режим доступа: <https://talenttech.ru/research/perepis-frilanserov-2019/?ysclid=mhgxkeuduo366932877> (дата обращения: 28.07.2025).

а недостатки – нестабильность доходов (63 %) и высокая конкуренция (47 %). Уровень удовлетворенности работой составляет лишь 51 %, что может быть связано с высокой нагрузкой: 60 % опрошенных трудятся более пяти дней в неделю. К основным трудностям своей деятельности респонденты относят задержки выплат (44 %) и изменение условий выполнения задач (39 %); заказы фрилансеры получают через постоянных клиентов (65 %), специализированные платформы (57 %) и рекомендации (52 %)¹².

Новая разновидность атипичных форм труда – платформенная занятость – лишь недавно стала объектом исследования в РФ. Отметим, что работа через платформы может быть как формой самозанятости, так и других способов трудоустройства. Согласно исследованию НИУ ВШЭ 2024 г., 16,0 % россиян в возрасте 18–72 лет имели опыт работы на платформах (последние использовались главным образом для эпизодических подработок); на платформенную занятость как основной вид деятельности указали 1,8 % респондентов [10].

Несмотря на формальный запрет, в России существует и рынок заемного труда, представленный агентствами по аутстафingu/аутсорсингу. По оценкам экспертов, в эту сферу (включая скрытые формы) может быть вовлечено почти 18 млн чел., однако такие данные кажутся завышенными¹³. Более скромные оценки указывают на 70–300 тыс. заемных работников, что составляет до 0,6 % занятого населения [5].

Несмотря на наличие разнородных и порой противоречивых данных, можно полагать: до 20–30 % занятого населения России вовлечено в отношения альтернативной занятости (то есть в гиг-экономику) по основной или дополнительной работе, что в общем соответствует уровню западных стран.¹⁴ Очевидно, что «дестандартизация» трудовых отношений становится новой реальностью для жителей РФ, а альтернативная занятость занимает ощутимое место в структуре отечественного рынка труда. Кроме того, как и на Западе, в России прослеживается амбивалентность нестандартной занятости, проявляющаяся в сосуществовании двух противоположных профессиональных групп: индивидов, которые оказались в гиг-экономике вопреки своему желанию (прекариат); работников, которые сознательно выбирают альтернативные формы труда в силу преимуществ последних.

ВКЛЮЧЕННОСТЬ МОЛОДЕЖИ В НЕСТАНДАРТНЫЕ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Молодежь предстает важной группой на рынке труда. Так, индивиды в возрасте 15–34 года в среднем за 2022 г. составляли 23,2 % населения, но 29,8 % занятых¹⁵. Для анализа структуры занятости молодых людей представляется необходимым рассмотреть данные крупномасштабных социологических исследований, отражающих основные тенденции на рынке труда.

На базе данных КОУЖ-2022 можно сделать вывод о том, что большинство российских работников, включая молодежь, заняты на предприятиях или в организациях – более 90 % (табл. 1). Только 4,4 % молодых людей в возрасте от 15 до 34 лет работают на индивидуальной основе, при этом для лиц в возрасте 15–19 лет этот показатель несколько выше и составляет 8,3 %¹⁶.

Таблица 1

Работающие россияне по статусу занятости (по основной работе) в разрезе возрастных групп, 2022 г.

Статус занятости	От 15 до 34 лет	35 лет и старше	Всего
На предприятии/в организации/в фермерском хозяйстве/по найму у частного домохозяйства (частного лица)	93,5	94,0	93,9
В собственном домашнем хозяйстве по производству товаров для продажи	0,4	0,4	0,4

¹² TalentTech. Перепись фрилансеров 2019. Совместное исследование FL.ru и Высшей школы экономики. Режим доступа: <https://talenttech.ru/research/perepis-frilanserov-2019/?ysclid=mhxgkeuduo366932877> (дата обращения: 28.07.2025).

¹³ Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. Исследование скрытых форм заемного труда в российской экономике. Режим доступа: <http://media.rsp.ru/document/1/9/2/92efdc9901519fc5fc71205e4b50405.pdf> (дата обращения: 28.07.2025).

¹⁴ McKinsey Global Institute. Independent work: choice, necessity, and the gig economy. Режим доступа: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy> (дата обращения: 28.07.2025).

¹⁵ Федеральная служба государственной статистики. Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 28.07.2025).

¹⁶ Федеральная служба государственной статистики. Комплексное наблюдение условий жизни населения. 2022. Режим доступа: https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/GKS_KOUZH_2022/index.html (дата обращения: 28.07.2025).

Окончание табл. 1

Статус занятости	От 15 до 34 лет	35 лет и старше	Всего
На индивидуальной основе	4,4	3,4	3,7
В предпринимательстве	1,6	2,2	2,0
Всего	100,0	100,0	100,0

Примечание: данные представлены в %

Составлено автором по материалам источника¹⁷

По результатам КОУЖ-2022 можно сказать, что большинство молодых людей, занятых в качестве наемных работников, имеют официальный трудовой договор (табл. 2). Однако среди представителей возрастной группы 15–19 лет значительно чаще встречаются занятость без официального оформления, а также временные трудовые договоры и договоры гражданского-правового характера. Аналогичная тенденция, хотя и в меньшей степени, наблюдается среди молодежи 20–24 лет: в этой группе 79,4 % работают по бессрочным трудовым договорам, тогда как в среднем по населению этот показатель достигает почти 90 %.

Таблица 2

Тип оформления российских наемных работников (по основной работе), 2022 г.

Тип оформления	Возрастная группа (лет)										
	15–19	20–24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60+	Всего
Трудовой договор (бессрочный)	47,4	79,4	89,4	89,7	91,4	90,5	91,0	91,1	89,5	86,2	89,6
Трудовой договор (срочный)	9,2	6,3	4,2	3,8	3,4	3,4	3,3	3,2	3,5	4,7	3,7
Трудовой договор (о дистанционной работе)	0,0	0,9	0,2	0,1	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	0,0	0,2
Без официального оформления	35,1	10,0	4,2	4,2	3,4	4,2	3,9	3,9	5,0	6,8	4,6
Договор гражданско-правового характера	8,3	3,4	2,0	2,2	1,6	1,7	1,7	1,7	1,9	2,3	1,9
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Примечание: данные представлены в %

Составлено автором по материалам источника¹⁸

Данные исследования «Прекариат-2018» показывают, что среди работников, не имеющих трудовых договоров или работающих по краткосрочным соглашениям, достаточно много индивидов в возрасте от 18 до 29 лет (табл. 3). Кроме того, на основе материалов этого исследования И.О. Шевченко и П.В. Шевченко выявили, что среди прекариев (к ним были отнесены те, кто имеет три и более признака прекарности, выделенных авторами) доля молодых людей до 29 лет значительно выше, чем среди не-прекариев: 26,0 % против 14,6 %. [11].

Таблица 3

Возрастное распределение респондентов по способу оформления трудовых отношений (по основной работе)

Возрастная группа (лет)	Бессрочный договор	Договор на срок от одного года	Договор на срок менее 1 года	Без трудового договора
18–29	13,0	22,9	32,2	28,7
30–39	32,3	32,1	18,6	22,4
40–49	29,6	23,6	22,0	15,5

¹⁷ Федеральная служба государственной статистики. Комплексное наблюдение условий жизни населения. 2022. Режим доступа: https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/GKS_KOUZH_2022/index.html (дата обращения: 28.07.2025).

¹⁸ Там же.

Возрастная группа (лет)	Бессрочный договор	Договор на срок от одного года	Договор на срок менее 1 года	Без трудового договора
От 50	25,1	21,4	27,1	33,3
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0

Примечание: данные представлены в %

Составлено автором по материалам источника [5]

Согласно результатам «Переписи фрилансеров» 2019 г., почти половина (47 %) всех опрошенных русскоязычных фрилансеров – это индивиды в возрасте до 30 лет, что подчеркивает относительную молодость данной группы работников¹⁹. Данные ВЦИОМ за 2022 г. также подтверждают, что фрилансеры (те, кто идентифицировал себя так на момент опроса) в возрасте от 18 до 34 лет составляют 50,5 % от общей численности этой категории работников, при этом доля молодежи от 18 до 29 лет достигает 35,4 %²⁰.

На основании данных «Переписи фрилансеров» и упомянутого опроса ВЦИОМ можно сделать вывод о том, что молодежь формирует базу российского фриланса и проявляет в этой сфере более высокую активность по сравнению с другими возрастными группами. Однако, несмотря на преобладание молодых людей среди фрилансеров, самозанятые в целом (включая фрилансеров) остаются относительно малочисленной категорией работников. Согласно данным RLMS-HSE (2023 г.), доля трудящихся, которые работают вне организаций или предприятий (что потенциально позволяет отнести их к фрилансерам или самозанятым), составляет лишь 9,0 % среди молодежи в возрасте 16–34 лет и 9,7 % среди индивидов в возрасте от 35 лет²¹. При этом молодежь 16–24 лет несколько чаще занята вне организаций – 11,7 %. Кроме того, рассмотренные материалы Росстата подтверждают, что удельный вес лиц, работающих вне традиционного найма, остается небольшим. Это подчеркивает ограниченное распространение данной формы занятости в России (по крайней мере если мы имеем в виду основную работу).

Вернемся к данным ВЦИОМ²². Наибольшая доля фрилансеров наблюдается среди молодежи в возрасте 18–24 лет – чуть более 12 %. В целом удельный вес фрилансеров среди лиц до 34 лет составляет 8,8 %, тогда как в группе 35 лет и старше этот показатель опускается до 4 %. При этом доля респондентов, имеющих опыт фриланса продолжительностью от одного месяца и более, оказывается выше предыдущего показателя. Так, каждый пятый представитель возрастных групп 18–24 и 25–29 лет хотя бы раз пробовал себя в этой роли (табл. 4).

Таблица 4

**Некоторые результаты опроса работающих россиян
на тему фриланса и самозанятости, 2022 г.**

Показатель	Возрастная группа (лет)									
	18–24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60+	Всего
Обозначили себя как фрилансеры	12,4	8,7	6,0	3,0	7,0	3,8	5,0	2,8	1,6	5,5
Имеют опыт работы фрилансером от одного месяца	22,2	19,0	15,6	18,9	18,0	11,8	13,4	11,2	17,5	16,4
Обозначили себя как самозанятые	11,3	10,3	8,8	6,0	9,6	10,1	8,4	7,7	6,6	8,7
Обозначили себя как фрилансеры или самозанятые	18,0	15,9	11,6	7,5	13,2	10,5	9,5	7,7	8,2	11,2

¹⁹ TalentTech. Перепись фрилансеров 2019. Совместное исследование FL.ru и Высшей школы экономики. Режим доступа: <https://talenttech.ru/research/perepis-frilanserov-2019/?ysclid=mhxgkeuduo366932877> (дата обращения: 28.07.2025).

²⁰ Всероссийский центр изучения общественного мнения. Фриланс в России – больше, чем фриланс? Режим доступа: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/frilans-v-rossii-bolshe-chem-frilans> (дата обращения: 28.07.2025).

²¹ Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ. Режим доступа: <https://www.hse.ru/rlms/> (дата обращения: 28.07.2025).

²² Всероссийский центр изучения общественного мнения. Фриланс в России – больше, чем фриланс? Режим доступа: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/frilans-v-rossii-bolshe-chem-frilans> (дата обращения: 28.07.2025).

Показатель	Возрастная группа (лет)									
	18–24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60+	Всего
Обозначили себя как фрилансеры или самозанятые или указали на то, что самостоятельно оказывают услуги без привлечения наемных работников	20,6	19,8	16,4	15,1	20,2	16,8	16,2	14,0	15,3	17,1

Примечание: данные представлены в %

Составлено автором по материалам источника²³

Основным преимуществом фриланса опрошенная молодежь в возрасте 18–34 лет считает гибкий график (49,3 %). Среди недостатков отмечают в первую очередь нестабильность заработка (36,1 %). При этом 63,0 % молодежи до 34 лет в целом положительно относятся к фрилансу как явлению, а 68,1 % полагают, что за последние три года число фрилансеров в России увеличилось²⁴.

Примечательно, что исследование Н.П. Касаткиной и Н.В. Шумковой, посвященное самозанятой молодежи Мордовии (18–35 лет), выявило три ключевых фактора выбора такой формы занятости: стремление улучшить материальное положение при отсутствии подходящих вариантов работы по найму; желание приобрести профессиональный опыт; предпочтение атипичного образа жизни [12]. Авторы подчеркивают, что самозанятость часто носит вынужденный характер: молодые люди прибегают к ней из-за отсутствия подходящих рабочих мест, неудовлетворительных условий труда и недостатка практической подготовки в образовательных учреждениях [12].

Становится ясно, что новые формы труда, несмотря на относительную востребованность со стороны молодежи, воспринимаются ею неоднозначно. Так, по данным исследования Всероссийского научно-исследовательского института труда Министерства труда и социальной защиты РФ и Санкт-Петербургского государственного университета 2018 г., молодежь в сравнении с остальными возрастными группами отличается повышенной готовностью к работе только на себя (включая самозанятость и фриланс) – 56 % среди лиц 18–29 летних [13]. Молодые люди, согласно опросу ВЦИОМ 2020 г., больше всего хотели бы стать фрилансерами/самозанятыми (45 % среди 18–24 летних и 34 % среди 25–34 летних)²⁵. Вместе с тем молодые люди при выборе работы приоритизируют не факторы, связанные с гибкостью и автономностью, а достаточно традиционные аспекты. Об этом свидетельствуют результаты опроса, проведенного ВЦИОМ в 2019 г.: к основным факторам выбора у молодежи относятся хорошая заработная плата (средний балл составил 4,60 у 18–24 летних и 4,69 у 25–34 летних; чем больше значение, тем выше степень значимости критерия выбора работы (оценка осуществлялась по шкале от 1 до 5), выполнение работодателем своих обязательств (4,58 и 4,72 соответственно) и соблюдение норм безопасности труда (4,49 и 4,57 соответственно)²⁶.

Молодежь играет ключевую роль в распространении нестандартных форм занятости (особенно фриланса) в РФ. Тем не менее гиг-экономика для многих молодых работников остается вынужденной мерой, связанной с отсутствием стабильных рабочих мест и желанием молодых людей обеспечить необходимый уровень дохода. При этом значительная часть трудящихся осознанно выбирают гибкие формы труда, видя в них возможность для профессиональной самореализации, независимости и гибкого планирования карьеры. Такое двойственное отношение к нестандартной занятости отражает глубокие изменения в структуре рынка труда и свидетельствует о необходимости переосмысления традиционных карьерных стратегий.

Анализ вторичных материалов показал, что большинство работающих молодых людей имеют стандартные формы занятости, а не альтернативные. В то же время предпосылки для развития гиг-экономики среди российской молодежи существуют. В частности, молодежь до 34 лет чаще, чем представители

²³ Всероссийский центр изучения общественного мнения. Фриланс в России – больше, чем фриланс? Режим доступа: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/frilans-v-rossii-bolshe-chem-frilans> (дата обращения: 28.07.2025).

²⁴ Там же.

²⁵ Всероссийский центр изучения общественного мнения. Россияне полюбили фриланс. Режим доступа: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/rossiyane-polyubili-frilans> (дата обращения: 28.07.2025).

²⁶ СоциоДиггер. Труд и занятость. Режим доступа: <https://sociodigger.ru/releases/release/trud-i-zanijatost> (дата обращения: 28.07.2025).

других возрастных групп, занимается фрилансом, а лица до 24 лет чаще работают без бессрочных трудовых договоров. Это свидетельствует о повышенной готовности молодежи к более гибким и нетрадиционным формам занятости.

ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ РЕФЛЕКСИЯ: ИЗМЕНЕНИЕ МОДЕЛЕЙ КАРЬЕРНОГО ПОВЕДЕНИЯ

В условиях трансформации рынка труда традиционные представления о карьерном развитии подвергаются значительному пересмотру. Доминировавшая ранее модель профессионального роста, основанная на линейной восходящей траектории движения по корпоративной и социальной лестнице, более не может рассматриваться как универсальная [14]. По мере перехода к более гибкому социально-трудовому ландшафту подобная модель как исследовательский инструмент также отчасти утрачивает свою релевантность. Современные работники сталкиваются с необходимостью адаптации к новым формам занятости, а их профессиональные пути становятся более разнообразными, индивидуализированными и нелинейными [3]. Современные исследователи говорят о появлении нового типа профессионального развития, выраженного, например, в концепциях безграничной (англ. *boundaryless*) и протейной (англ. *protean*) карьеры [6; 7].

Классическая модель карьеры предполагала последовательное движение внутри одной организации или отрасли, накопление опыта, профессиональный рост и переход на более высокие позиции [15]. С этой точки зрения успех был связан со стабильностью занятости, длительностью работы в одной компании, достижением высоких должностей. Однако современный рынок труда предъявляет иные требования к работникам: важными факторами становятся мобильность, способность быстро адаптироваться к изменениям и готовность к переобучению. В результате современная карьера становится гибридной – разнонаправленная внешняя активность объединяется с внутренней ориентированностью на самореализацию и индивидуальные ценности.

Безграничная карьера подразумевает выход за рамки одной организации, выражающийся в активных перемещениях между работодателями, областями деятельности и локациями; ключевыми элементами такой карьеры становятся приобретение навыков, формирование профессиональной репутации и развитие сетей контактов. В отличие от традиционных моделей успех в рамках безграничной карьеры определяется не продолжительностью работы в одной компании, а широтой накопленного опыта, профессиональной мобильностью и способностью адаптироваться к различным условиям [6]. Протейная карьера, в свою очередь, акцентирует внимание на самонаправленности работника и его ориентации на внутренние ценности [7]. Карьерный успех с этой точки зрения измеряется не столько внешними достижениями, сколько субъективным удовлетворением и соответствием достигнутого личностным критериям. Важно отметить, что безграничная и протейная модели карьеры особенно актуальны в условиях гиг-экономики, где трудящиеся могут более свободно выбирать задачи, работодателей и график. Для ряда специалистов значимым становится не только уровень дохода, но и соответствие выполняемой работы их ценностям, интересам и образу жизни.

Можно полагать, что молодежи, активно включенной в нестандартные формы занятости, в определенной степени характерны протейная и безграничная модели карьеры, позволяющие удовлетворять потребность молодых людей в трудовой самореализации. При этом следует учитывать, что не все молодые работники осознанно выбирают новые гибкие формы занятости: если для одних это стратегия, связанная с поиском автономии и самореализации в процессе труда, то для других – вынужденная мера, обусловленная нехваткой стабильных рабочих мест и ограниченностью профессиональных перспектив в сфере стандартной занятости.

При анализе новых моделей карьерного поведения не следует упускать из виду традиционный взгляд на профессиональное развитие. Несмотря на растущую популярность гибких форм занятости и индивидуализированных карьерных траекторий, основная часть работающей молодежи по-прежнему сосредоточена в сфере наемного труда и придерживается классических карьерных стратегий. Для значительной доли молодых специалистов ключевыми ориентирами будут оставаться стабильное трудоустройство, долгосрочные отношения с компанией, социальные гарантии и четко выстроенная карьерная лестница внутри организаций. В представлениях молодежи о профессиональном будущем успех во многом будет ассоциироваться с продвижением по службе и получением признания внутри корпоративной структуры.

Современный российский рынок труда представляет собой гибридную систему, в которой сосуществуют как новые, так и традиционные формы занятости, трудовые траектории. В текущей ситуации молодые люди вынуждены выбирать между разными стратегиями, ориентируясь как на внешние условия рынка труда, так и на личные предпочтения. Следовательно, теоретические модели карьерного поведения должны учитывать многообразие профессиональных треков, представленных в молодежной среде. В настоящий момент наблюдается появление ощутимого числа работников, выстраивающих гибкие и индивидуализированные траектории, в то же время большая часть молодых специалистов продолжает следовать традиционной логике карьерного роста. Это подчеркивает важность комплексного подхода к изучению карьерных моделей, при котором в анализ включены как устоявшиеся, так и новые формы профессионального поведения.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенный анализ показал, что РФ не является исключением из глобального тренда, предполагающего развитие нестандартной занятости. Атипичные формы труда открывают перед работниками новые профессиональные возможности, связанные с гибкостью, автономией и самореализацией. Однако вместе с этим они привносят риски нестабильности, социальной незащищенности и сложности долгосрочного карьерного планирования.

Особое внимание в исследовании уделено влиянию нестандартной занятости на молодежь, которая оказывается наиболее восприимчивой к трансформациям рынка труда. Показано, что молодые работники России активно пробуют себя в самозанятости, фрилансе и временной занятости, формируя тем самым основу для новых моделей карьерного поведения, ориентированных на флексибильность, агентность и субъективные параметры успеха. Вместе с тем нестабильность условий труда и отсутствие четких профессиональных траекторий, присущие институту атипичной занятости, создают риски прекаризации молодежи, что особенно остро может ощущаться среди тех молодых людей, кто оказался в гиг-экономике под давлением обстоятельств.

Рассмотренные теоретические подходы к изучению профессионального поведения позволили сделать вывод о дихотомичности современных карьерных стратегий. С одной стороны, на рынке труда закрепляются модели безграничной и протейной карьеры, основанные на гибкости, мобильности и самонаправленности работников. С другой стороны, понятно, что значительная часть молодежи продолжает придерживаться традиционных карьерных траекторий, ориентируясь на стабильность, корпоративный рост и социальные гарантии.

Сегодня российский рынок труда представляет собой сложную комбинацию традиционных и современных форм занятости и карьерных треков. Дальнейшее развитие трудовых отношений во многом будет определяться способностью государственных структур, образовательных учреждений и бизнеса реагировать на эти трансформации и обеспечивать молодежь возможностями для профессионального роста и развития.

Список литературы

1. Тоценко Ж.Т. Прекарная занятость – феномен современной экономики. Социологические исследования. 2020;8:3–13. <https://doi.org/10.31857/S013216250009904-7>
2. Каравай А.В. Нестандартная занятость в современной России: виды, масштабы, динамика. Социально-трудовые исследования. 2022;3(48):81–93. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2022-48-3-81-93>
3. Lakshminarayanan S., Best S. Career forms: organizational, gig, and in-between. Business and Management Review. 2020;1(11):215–221. <https://doi.org/10.24052/BMR/V11NU01/ART-23>
4. Дианов Р.К. Карьерный габитус студенческой молодежи в контексте гиг-экономики: опыт эмпирического исследования. Социальное пространство. 2023;4(9). <https://doi.org/10.15838/sa.2023.4.40.7>
5. Тоценко Ж.Т. (ред.). Прекариат: становление нового класса: коллективная монография. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга; 2020. 400 с.
6. Arthur M.B., Rousseau D.M. Introduction: the boundaryless career as a new employment principle. In: The boundaryless career. A new employment principle for a new organizational era. New York: Oxford University Press; 2001. Pp. 3–20.
7. Hall D.T. Careers in and out of organizations. Thousand Oaks: Sage; 2002. 345 p. <https://doi.org/10.4135/9781452231174>
8. Покида А.Н., Зыбуновская Н.В. Регулирование деятельности самозанятых граждан. Вопросы государственного и муниципального управления. 2020;1:60–85.

9. Покида А.Н., Зыбунцовская Н.В. Самозанятые граждане и социальные гарантии. Власть. 2020;3(28):165–172. <https://doi.org/10.31171/vlast.v28i3.7334>
10. Синявская О.В., Бирюкова С.С., Карева Д.Е., Стужук Д.А. Платформенная занятость в России: динамика распространённости и ключевые характеристики занятых. М.: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»; 2024. 64 с. <http://doi.org/10.17323/978-5-7598-4067-1>
11. Шевченко И.О., Шевченко П.В. От прекаризации занятости – к прекаризации жизни? Социологические исследования. 2022;7:63–75. <https://doi.org/10.31857/S013216250018913-7>
12. Касаткина Н.П., Шумкова Н.В. От самообразования к самозанятости: непарадный вход молодежи на рынок труда. Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2020;3:201–223. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.3.1600>
13. Забелина О.В., Мирзабалаева Ф.И. Фриланс как новая гибкая форма самозанятости на российском рынке труда. Экономика труда. 2020;4(7):307–320. <https://doi.org/10.18334/et.7.4.100869>
14. Baruch Y. Transforming careers: from linear to multidirectional career paths: organizational and individual perspectives. Career Development International. 2004;1(9):58–73. <https://doi.org/10.1108/13620430410518147>
15. Wilensky H.L. Orderly careers and social participation: the impact of work history on social integration in the middle mass. American Sociological Review. 1961;26(4):521–539. <https://doi.org/10.2307/2090251>

References

1. Toshchenko Zh.T. Precarious employment is a phenomenon of the modern economy. Sociological Studies. 2020;8:3–13. (In Russian). <https://doi.org/10.31857/S013216250009904-7>
2. Karavay A.V. Non-standard employment in modern Russia: types, scales, dynamics. Social and labor research. 2022;3(48):81–93. (In Russian). <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2022-48-3-81-93>
3. Lakshminarayanan S., Best S. Career forms: organizational, gig, and in-between. Business and Management Review. 2020;1(11):215–221. <https://doi.org/10.24052/BMR/V11NU01/ART-23>
4. Dianov R.K. Career habitus of university students in the context of the gig economy: empirical study. Social area. 2023;4(9). (In Russian). <https://doi.org/10.15838/sa.2023.4.40.7>
5. Toshchenko Zh.T. (ed.). Precariat: the emergence of a new class: collective monograph. Moscow: Center of Social Forecasting and Marketing; 2020. 400 p. (In Russian).
6. Arthur M.B., Rousseau D.M. Introduction: the boundaryless career as a new employment principle. In: The boundaryless career. A new employment principle for a new organizational era. New York: Oxford University Press; 2001. Pp. 3–20.
7. Hall D.T. Careers in and out of organizations. Thousand Oaks: Sage; 2002. 345 p. <https://doi.org/10.4135/9781452231174>
8. Pokida A.N., Zybunovskaya N.V. Regulation of self-employed citizens' activity. Public Administration Issues. 2020;1:60–85. (In Russian).
9. Pokida A.N., Zybunovskaya N.V. Self-employed citizens and social guarantees. Vlast'. 2020;3(28):165–172. (In Russian). <https://doi.org/10.31171/vlast.v28i3.7334>
10. Sinyavskaya O.V., Biryukova S.S., Kareva D.E., Stuzhuk D.A. Platform employment in Russia: dynamics of prevalence and key characteristics of the employed. Moscow: National Research University "Higher School of Economics"; 2024. 64 p. (In Russian). <http://doi.org/10.17323/978-5-7598-4067-1>
11. Shevchenko I.O., Shevchenko P.V. From employment precarization to life precarization? Sociological Studies. 2022;7:63–75. (In Russian). <https://doi.org/10.31857/S013216250018913-7>
12. Kasatkina N.P., Shumkova N.V. From self-education to self-employment: back entrance for youth to the labor market. Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes. 2020;3:201–223. (In Russian). <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.3.1600>
13. Zabelina O.V., Mirzabalaeva F.I. Freelancing as a new flexible form of self-employment on the Russian labour market. Russian Journal of Labour Economics. 2020;4(7):307–320. (In Russian). <https://doi.org/10.18334/et.7.4.100869>
14. Baruch Y. Transforming careers: from linear to multidirectional career paths: organizational and individual perspectives. Career Development International. 2004;1(9):58–73. <https://doi.org/10.1108/13620430410518147>
15. Wilensky H.L. Orderly careers and social participation: the impact of work history on social integration in the middle mass. American Sociological Review. 1961;26(4):521–539. <https://doi.org/10.2307/2090251>