

Новые формы занятости в России: от правовой неопределённости к системному регулированию



Ольга Павловна НЕДОСПАСОВА

Томский государственный университет
Томск, Российская Федерация
e-mail: olgaeconomy@mail.ru
ORCID: 0000-0001-8272-4616; ResearcherID: R-2126-2016



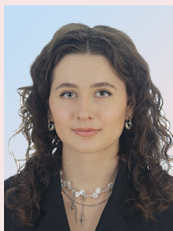
Евгения Владимировна НЕХОДА

Томский государственный университет
Томск, Российская Федерация
e-mail: sheyna1963@yandex.ru
ORCID: 0000-0002-2250-6905; ResearcherID: O-6861-2014



Ольга Игоревна ГЕВОРГЯН

Томский государственный архитектурно-строительный университет
Томский государственный университет
Томск, Российская Федерация
e-mail: Dobrynina_Oly@mail.ru
ORCID: 0000-0002-4154-9249; ResearcherID: P-2316-2017



Дарья Константиновна ДЕМИДОВА

Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого
Санкт-Петербург, Российская Федерация
Томский государственный университет
Томск, Российская Федерация
e-mail: dasha-demidova.2002@mail.ru
ORCID: 0009-0007-9995-3707

Для цитирования: Недоспасова О.П., Нехода Е.В., Геворгян О.И., Демидова Д.К. (2026). Новые формы занятости в России: от правовой неопределённости к системному регулированию // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. Т. 19. № 2. С. 199–214. DOI: 10.15838/esc.2026.2.104.10

For citation: Nedospasova O.P., Nekhoda E.V., Gevorgyan O.I., Demidova D.K. (2026). New forms of employment in Russia: From legal uncertainty to systemic regulation. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 19(2), 199–214. DOI: 10.15838/esc.2026.2.104.10

Аннотация. Актуальность исследования обусловлена стремительным распространением новых форм занятости в условиях цифровизации экономики, опережающим формирование адекватных для данного явления институциональных рамок, что создает системные социально-экономические риски. Цель работы – провести сравнительный анализ экспертных оценок уровня, барьеров и перспектив институционализации новых форм занятости в России на региональном примере. Научная новизна заключается в использовании методологии структурированных научно-экспертных семинаров (фокус-групп) для целенаправленного сопоставления позиций двух ключевых групп стейкхолдеров: профессионалов рынка труда ($n = 23$) и молодёжи, непосредственно состоящей в новых формах занятости ($n = 25$). Основные результаты подтверждают консенсус об относительно низком уровне институционализации. Исследование выявило принципиальный дуализм в восприятии анализируемого явления: эксперты-профессионалы оценивают институционализацию преимущественно как «проект», фокусируясь на макрорегулировании и инвестициях, тогда как молодёжь видит в ней скорее «результат», акцентируя практические гарантии, защиту прав и технологическую оснащенность. Установлено, что ключевыми барьерами обе группы экспертов считают правовую неопределённость и кризис доверия к государству, которое одновременно рассматривается и как главный агент изменений, и как источник системных препятствий. Рекомендации групп различаются: от профессионалов преимущественно исходят предложения по системной модернизации регуляторных и аналитических институтов, от молодёжи – запрос на конкретные цифровые сервисы и инструменты защиты. Ограничением исследования является его региональный фокус. Перспективным направлением дальнейшей работы выступает количественная верификация выявленных критериев и гипотез на более широких данных.

Ключевые слова: цифровизация, новые формы занятости, институционализация, рынок труда, сравнительный анализ, экспертные оценки, молодёжь, профессиональное сообщество.

Благодарность

Исследование выполнено при поддержке РНФ, научный проект 25-28-00799 «Институционализация новых форм занятости в условиях цифровой трансформации экономики».

Введение

Стремительная цифровизация экономики, трансформация демографической структуры и пересмотр традиционных моделей социально-трудовых отношений обусловили глубокие изменения на современном рынке труда (Тощенко, 2020). В этих условиях широкое распространение получают новые формы занятости (далее – НФЗ): платформенный труд, удалённая и гибридная работа, проектная и фриланс-занятость (Ильин и др., 2024). Их стихийное развитие опережает формирование адекватных институциональных рамок, что создаёт системные риски (Нехода и др., 2025). Правовой вакуум, неадаптированные системы социального обеспечения и налогообложения, а также механизмы защиты прав работников ведут к усилению социально-экономической нестабильности, росту неравенства и формированию «дикого цифрового капитализма»,

где технологическая динамика доминирует над социальными гарантиями (Синявская и др., 2022).

Международный опыт показывает, что целенаправленная институционализация НФЗ (процесс превращения новых практик в устойчивые, регулируемые структуры) является ключом к минимизации социально-экономических рисков и важным условием реализации потенциала цифровой экономики (Радаев, 2022). Развитые страны применяют комплекс мер для интеграции гибких форматов труда в правовое поле (López et al., 2024). В Нидерландах действует законодательство, гарантирующее право на запрос гибкого графика¹. Германия ввела

¹ Перспективы занятости и социальной защиты в мире (2021). Роль платформ цифрового труда в трансформации сферы труда: доклад МОТ.

специальный социально-правовой статус «работника, подобного наёмному», расширяющий меры социальной защиты для некоторых категорий самозанятых и фрилансеров (Стребков, Шевчук, 2022). Великобритания известна судебными решениями, признающими работников платформ наёмными сотрудниками с полным пакетом трудовых прав (Peters, 2020). Значимым примером является Испания, где введён специальный налоговый и правовой режим для удалённых работников, проводится реформа трудового законодательства, направленная на ограничение злоупотреблений временными контрактами (De Stefano, Aloisi, 2018). Во Франции создана система социального страхования для самозанятых, а в судебном порядке установлена ответственность платформ за несчастные случаи с курьерами². Скандинавские страны заключают коллективные соглашения с платформами в секторах гиг-экономики, устанавливая минимальные ставки оплаты и условия труда (Valente, Graham, 2025). На уровне Европейского союза принята директива, направленная на улучшение условий труда работников платформ³. Эти примеры иллюстрируют общий тренд: от реактивного судебного урегулирования конфликтов государства постепенно переходят к проактивному созданию адаптивных правовых статусов, гибридных систем социальной защиты и механизмов социального диалога, что позволяет легитимизировать новые формы занятости, не подавляя их гибкость (Чжао, Воронов, 2023).

Несмотря на наличие отдельных инициатив (спецрежимы для самозанятых, цифровизация служб занятости), в России уровень институционализации остаётся недостаточным (Томашевский, Чичина, 2024). При этом сохраняется дефицит исследований, фокусирующихся на сравнительном анализе восприятия этой проблемы ключевыми стейкхолдерами, чьи интересы и опыт напрямую определяют успех любых реформ: профессиональным сообществом (HR-специалисты, регуляторы) и непо-

средственными «пользователями» новых форматов труда — молодёжью (Бирюкова, Синявская, 2025).

Целью данного исследования является проведение сравнительного анализа экспертных оценок уровня, барьеров и перспектив институционализации новых форм занятости в России в условиях цифровизации, полученных от двух групп: профессионалов рынка труда и молодых работников. В рамках достижения цели решались следующие задачи: 1) выявление интуитивных и критериальных оценок уровня институционализации НФЗ; 2) определение ключевых системных препятствий этому процессу; 3) формулирование рекомендаций по развитию институциональной среды от каждой группы экспертов, а также сравнение оценок анализируемого явления данных каждой группой. Статья основана на материалах серии научно-экспертных семинаров, проведённых в институте экономики и менеджмента Томского государственного университета в мае 2025 года в рамках проекта РНФ.

Научная новизна работы заключается в применении качественной методологии структурированных экспертных семинаров (фокус-групп) для сравнительного анализа позиций двух критически важных, но редко сопоставляемых групп стейкхолдеров. Это позволяет не просто констатировать проблемы, но и выявить дуализм в восприятии институционализации как «проекта» (взгляд регуляторов и профессионалов) и как «результата» (взгляд непосредственных участников). Подобный ракурс даёт объёмное, многомерное понимание институциональных разрывов.

Работа вносит вклад в развитие теории институциональных изменений на рынке труда, предлагая операционализацию понятия «институционализация НФЗ» через набор критериев, сгенерированных самими стейкхолдерами. Полученные результаты могут стать основой для разработки сбалансированной государственной политики, синтезирующей макрорегулирование с микроуровневыми гарантиями. Ожидается, что выводы исследования будут полезны для органов законодательной и исполнительной власти, представителей бизнес-ассоциаций и образовательных учреждений, формирующих повестку в сфере будущего труда.

² OECD Digital Economy Outlook 2024 (Volume 2): Strengthening Connectivity, Innovation and Trust, Paris: OECD Publishing, 2024. DOI: 10.1787/3adf705b-en

³ New Forms of Employment, Publications Office of the European Union. Luxembourg: Eurofound, 2015. DOI: 10.2806/937385

Гипотеза исследования: уровень институционализации новых форм занятости в России оценивается ключевыми стейкхолдерами как низкий, при этом профессионалы рынка труда и молодёжь воспринимают данный процесс принципиально по-разному: первые – как макрорегуляторный проект, вторые – как практический результат, что порождает институциональные разрывы, которые могут быть преодолены лишь при комплексном учёте позиций обеих групп.

Методология исследования

Под новыми формами занятости в данном исследовании понимаются возникающие под влиянием цифровизации способы организации труда, выходящие за рамки стандартной модели бессрочного трудового договора с полной занятостью. К ним относятся платформенная занятость, удалённая и гибридная работа, проектная занятость, фриланс и иные гибкие форматы, для которых характерны децентрализация трудового процесса, использование цифровых инструментов управления, а также институциональная неопределённость, выражающаяся в отсутствии чёткого правового статуса и полноценных социально-трудовых гарантий.

Основу исследования составила качественная методология, реализованная в формате структурированных научно-экспертных семинаров (Зайцева и др., 2014; Casati et al., 2020). Такой выбор обусловлен сложностью и относительной новизной феномена институционализации новых форм занятости, для анализа которого ещё не сформированы готовые теоретические модели и недостаточно системных статистических данных (Гелисханов, 2024, Носуленко, 2021). В этих условиях углублённый семинар, базирующийся на групповой дискуссии, выступает адекватным инструментом для выявления скрытых смыслов, субъективных оценок и причинно-следственных связей, лежащих в основе восприятия проблемы ключевыми стейкхолдерами (Гусельцева, 2017). Исследование построено как углублённое кейс-стади, фокусирующееся на анализе ситуации в конкретном российском регионе. Авторы полностью осознают ограничения, связанные с уникальностью локального контекста, однако в условиях недостаточной изученности и фрагментарности данных о НФЗ такой подход пред-

ставляется вполне оправданным и корректным. Он позволяет сгенерировать детализированное, содержательно-насыщенное понимание процессов, сформулировать рабочие гипотезы и концептуальные рамки, которые в дальнейшем могут быть верифицированы в количественных исследованиях на более широких массивах данных⁴. Представленная работа, таким образом, следует устоявшемуся научному подходу, согласно которому качественные методы нацелены на достижение более глубокого уровня интерпретации социальных явлений, выходя за пределы их поверхностного описания (Тамбовцев, 2024).

Участниками семинаров были 48 человек, 23 из них работали в первой группе, 25 – во второй. Работа групп проходила в разные дни. В качестве концептуального фундамента семинаров использовалось рабочее определение ключевого понятия. Модераторы предложили экспертам исходить из понимания институционализации НФЗ как процесса превращения новых, эпизодических социальных практик в устойчивые, долгосрочно действующие нормы, оформляющиеся в виде формальных и неформальных институтов⁵. Предварительное обсуждение и согласование этой дефиниции с участниками семинаров обеспечило необходимое концептуальное единство и создало общее семантическое поле для последующей продуктивной дискуссии.

Работа групп строилась по специально разработанному алгоритму, обеспечивающему логический переход от общей диагностики к конкретным решениям. Работа в рамках семинаров была организована как последовательный аналитический процесс, состоящий из трёх ключевых этапов:

1) интуитивная интегральная оценка: участники на основе личного опыта давали общую оценку степени институционализации НФЗ в России по шкале от «критически низкий» до «высокий (превосходный)»;

⁴ Белановский С.А. (2022). Глубокое интервью и фокус-группы: учебник по качественным методам социологического опроса. Москва: ООО ДиректМедиа.

⁵ Определение сформировано на основе информации, представленной в Большой российской энциклопедии. URL: <https://bigenc.ru/c/institutsionalizatsiia-7753b9> (дата обращения: 02.02.2026).

2) операционализация понятия и разработка критериев: в ходе групповой дискуссии происходило определение количественных признаков (критериев), отражающих уровень институционализации НФЗ, а также формировались проверочные матрицы, характеризующие его в диапазоне от максимального до минимального уровня;

3) диагностика системных барьеров и генерация практических рекомендаций: на этом этапе фокус экспертов смещался на выявление препятствий, тормозящих процесс институционализации и разработку конкретных мер и предложений, направленных на преодоление системных барьеров; полученные результаты ранжировались экспертами по степени значимости.

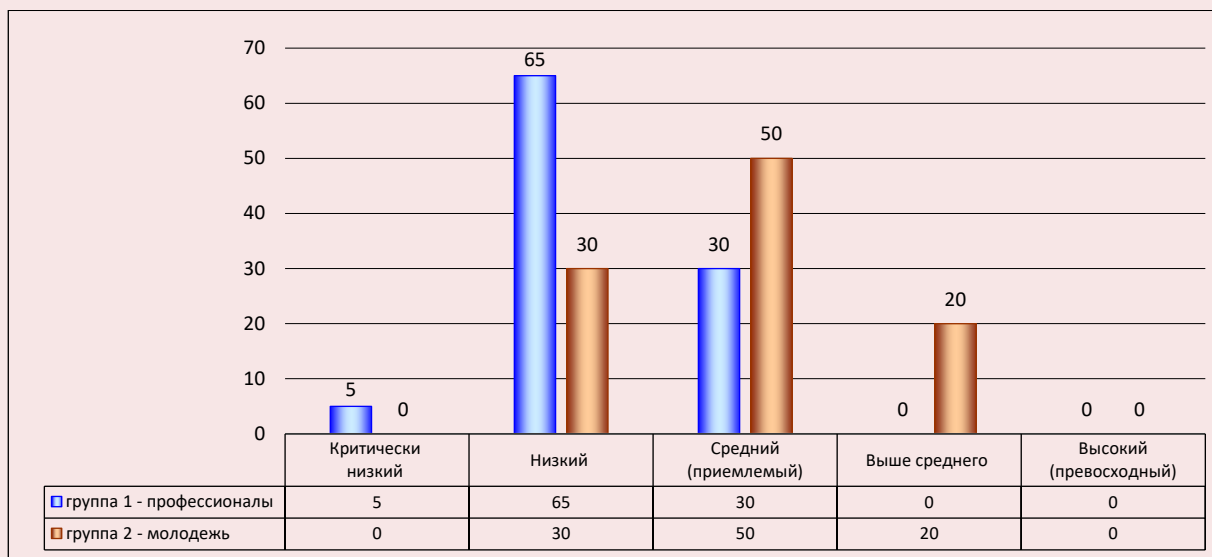
Для повышения надёжности и глубины выводов в исследовании была применена стратегия триангуляции данных, основанная на включении двух контрастных, но релевантных групп стейкхолдеров (Кошарная, Кошарный, 2016). Первую группу составили эксперты-профессионалы: руководители и специалисты кадровых агентств, практикующие HR-менеджеры, представители кадровых служб крупных компаний, специалисты в области трудового права и регулирования занятости. Все они обладают

системным, макроэкономическим взглядом на рынок труда и имеют непосредственный опыт взаимодействия с новыми формами занятости в профессиональной деятельности. Вторую группу экспертов составили студенты и недавние выпускники томских вузов, имеющие личный опыт платформенной занятости (курьерские сервисы, такси, фриланс-биржи), удалённой проектной работы, гибридной занятости с гибким графиком, а также эпизодической самозанятости. Последующее сопоставление и конвергенция оценок, критериев и предложений этих двух групп позволили построить многомерную, объёмную картину изучаемого явления, определить как зоны консенсуса, так и принципиальные различия. Такой подход значительно усиливает валидность исследования и соответствует комплексной природе анализируемого социально-экономического феномена (Мельникова, Хорошилов, 2015). Выбранная методологическая рамка обеспечила сбор релевантного и содержательного эмпирического материала.

Результаты исследования и их обсуждение

На первом этапе работы эксперты интуитивно оценивали общий уровень институционализации НФЗ. Как видно на *рисунке 1*, участники обеих групп определили его в основном

Рис. 1. Экспертная (интуитивная) оценка уровня институционализации новых форм занятости, %



Источник: составлено авторами.

как низкий или средний (приемлемый). При этом эксперты-профессионалы дали более консервативные оценки (65% из них оценили этот уровень как низкий и 30% — как средний). Молодёжь высказалась более оптимистично: 30% — низкий, 50% — приемлемый и 20% — уровень выше среднего.

Интуитивная оценка уровня институционализации НФЗ участниками семинаров демонстрирует, с одной стороны, их консенсус, а с другой — нюансы восприятия. Во-первых, подтверждён тезис о недостаточной развитости институциональной среды. Подавляющее большинство экспертов в обеих группах не оценивают ситуацию как благополучную («высокий» уровень не был выбран ни одним участником), что эмпирически подтвердило наличие системной проблемы. Во-вторых, обнаружен существенный разрыв в восприятии участниками глубины проблемы. Эксперты-профессионалы, обладающие системным взглядом на регулирование и макроэкономические процессы, дали значительно более консервативные и критичные оценки — две трети (65%) определяют уровень как «низкий». Это может указывать на их осведомлённость о масштабе правовых лакун, административных препятствий и стратегических вызовов, не всегда очевидных для непосредственных участников нового рынка труда. Молодые работники, хотя и констатируют проблему, оценивают ее остроту более умеренно: половина выбирает вариант «средний», а каждый пятый — «выше среднего». Подобный оптимизм может быть обусловлен несколькими факторами: большей адаптивностью и толерантностью к неопределённости, характерными для «цифрового поколения»; оценкой ими ситуации преимущественно через призму личного, возможно еще не столкнувшегося с серьёзными конфликтами, опыта; фокусом на операционных возможностях технологий, которые частично компенсируют в их восприятии институциональные пробелы.

Таким образом, расхождение в интегральных интуитивных оценках не является противоречием, а, напротив, обогащает понимание проблемы, отражает разницу между взглядом

извне — со стороны тех, кто видит системные сбои и несбалансированность регулирования, и взглядом изнутри — со стороны тех, кто, адаптируясь, находит возможности для труда и дохода даже в условиях несовершенных институтов.

На втором этапе семинаров участники сначала работали в малых группах. В формате свободной дискуссии эксперты обсуждали, обосновывали, приходили к общему решению относительно пяти основных признаков (количественных критериев) для оценки текущего уровня институционализации НФЗ и предлагали подходы к количественному измерению степени их выраженности. Далее малые группы объединялись, сравнивали предложения коллег, выбирали наиболее частотные и близкие по смыслу из предложенных количественных характеристик изучаемого явления, объединяли их в окончательные формулировки. Затем участники семинаров формировали проверочные матрицы для количественной оценки уровня институционализации НФЗ. Для этого они определяли пороговые значения для каждого из пяти уровней институционализации (от «критически низкого» до «высокого») по каждому критерию. При этом экспертам было предложено выразить количественные оценки в долях (от 0 до 1) или в процентах, в зависимости от удобства интерпретации конкретного показателя. Выбор процентных (или долевых) показателей в качестве количественных критериев обусловлен самой природой институционализации как процесса распространения и укоренения новых практик. Динамика доли или процента тех или иных объектов анализа (например, трудовых договоров, работников, законов и т. д.) является наглядным показателем того, насколько новая практика стала официально признанной и укоренившейся.

После заполнения матриц участники также дали оценку фактическому состоянию институционализации НФЗ на текущий момент по тем же критериям (эти значения приведены в *табл. 1, 2*). Этот этап семинаров проходил в формате индивидуальной работы и заканчивался усреднением предложений экспертов.

Таблица 1. Количественные критерии для оценки уровня институционализации НФЗ (группа экспертов-профессионалов)

Критерии (в долях от 0 до 1)	Оценка уровня институционализации новых форм занятости				
	критически низкий	низкий	средний	выше среднего	высокий
1. Процент трудовых договоров с новыми формами занятости	0,09	0,24 (0,22)	0,48	0,70	1,00
2. Процент охвата НФЗ законодательством и нормативно-правовыми актами	0,11	0,31 (0,26)	0,55	0,72	1,00
3. Процент трудовых доходов от цифровой занятости в структуре ВВП или ВРП	0,07	0,21 (0,34)	0,42	0,67	1,00
4. Процент государственных инвестиций в развитие новых форм занятости	0,12	0,27 (0,22)	0,48	0,71	1,00
5. Степень удовлетворённости работников условиями труда в рамках новых форм занятости: от 0 (полная неудовлетворенность) до 1 (полная удовлетворенность)	0,13	0,31 (0,44)	0,55	0,76	1,00
Примечание: в скобках приведены средние экспертные оценки фактического уровня институционализации НФЗ по каждому критерию на момент опроса. Оценка «высокий» уровень соответствует полной институционализации (1), «критически низкий» – полному отсутствию институционализации (0). Критерии и пороговые значения сформированы самими участниками семинаров в ходе групповой дискуссии.					

Таблица 2. Количественные критерии для оценки уровня институционализации НФЗ (группа экспертов-молодежи)

Критерии (в процентах)	Оценка уровня институционализации новых форм занятости				
	критически низкий	низкий	средний	выше среднего	высокий
1. Процент работников НФЗ в общем числе занятых	4,29	12,00	25,71 (23,00)	39,47	53,24
2. Процент льгот, применяемых в НФЗ	2,41	19,71 (23,40)	44,88	66,18	89,71
3. Процент процессов, выигранных при защите прав работников, вовлечённых в НФЗ	2,12	17,76 (17,50)	40,29	57,35	81,76
4. Процент нормативно-правовых актов о новых формах занятости в трудовом законодательстве	2,37	7,76 (9,70)	16,12	24,09	34,41
5. Процент технологий, имеющих у фирм, которые обеспечивают НФЗ	9,76	20,35 (34,30)	40,00	56,18	75,29
Примечание: в скобках приведены усреднённые экспертные оценки фактического уровня институционализации НФЗ по каждому критерию на момент опроса. Оценка «высокий» уровень соответствует полной институционализации (100%), «критически низкий» – полному отсутствию институционализации (0%). Критерии и пороговые значения сформированы самими участниками семинаров в ходе групповой дискуссии.					

Сравнение критериев, предложенных экспертами-профессионалами и молодёжью для количественной оценки институционализации НФЗ, позволяет выявить как общие черты, так и различия в их профессиональном и жизненном опыте, уловить взгляды экспертов на сущность и механизмы анализируемого явления. Отметим, что обе группы экспертов продемонстрировали единое понимание ядра институционализации как процесса, требующего формализации и количественной измеримости новых практик. Это проявляется в двух пересекающихся критериях: 1) профессионалы предложили критерий «процент трудовых договоров с НФЗ», а молодёжь – «процент работников НФЗ в общем числе занятых». Оба эти показателя направлены на измерение распространенности и укорененности новых форм занятости в структуре рынка труда, что является базовым индикатором любого формирующегося института; 2) критерий профессионалов «процент охвата НФЗ законодательством и нормативно-правовыми актами» и критерий молодёжи «процент нормативно-правовых актов о новых формах занятости в трудовом законодательстве» практически синонимичны. Это указывает на консенсус в признании государства как главного легитимирующего актора, чья функция – устанавливать «правила игры». Обе группы сошлись во мнении, что без формально-правового закрепления полноценная институционализация НФЗ невозможна.

Таким образом, общим в мнении экспертов является признание необходимости легализации и статистического учёта НФЗ как первого шага к их институционализации.

Переходя к различиям в мнениях экспертов, отметим, что они, ожидаемо, отражают фокус их внимания. Логика экспертов-профессионалов оказалась преимущественно макроэкономической и ресурсной. Об этом говорят их критерии «процент государственных инвестиций в развитие новых форм занятости» и «процент трудовых доходов от цифровой занятости в структуре ВВП/ВРП». Первый показатель оценивает волю и финансовые усилия государства как драйвера изменений, второй – макроэкономическую значимость и эффективность НФЗ для экономики в целом. Отметим также уникальность критерия «сте-

пень удовлетворенности работников условиями труда в рамках новых форм занятости», предложенного экспертами-профессионалами. Несмотря на его оценочность, он вводит в обсуждение уровня институционализации НФЗ социально-психологическое измерение, показывающее, что устойчивость институтов зависит не только от внешних правил, но и от внутреннего принятия субъектами. Таким образом, институционализация НФЗ воспринимается экспертами-профессионалами преимущественно как вертикальный процесс «сверху вниз», успешность которого определяется объёмом направленных на него ресурсов, степенью формального охвата и экономической отдачей.

Логика молодых экспертов при выборе критериев для количественной оценки институционализации НФЗ скорее микроуровневая. Она также ориентирована на результаты, но основной фокус сделан на конкретных гарантиях и механизмах защиты. Такие критерии, как «процент льгот, применяемых в НФЗ» и «процент процессов, выигранных при защите прав работников, вовлечённых в НФЗ», сдвигают акцент с создания правил на их практическую имплементацию и полезность для работника. Таким образом, для молодёжи институционализация НФЗ ценна не просто фактом своего существования, а реальными, осязаемыми выгодами, а также механизмом восстановления справедливости. Представляет интерес решение молодых экспертов включить в список критериев для количественной оценки уровня институционализации НФЗ инфраструктурную обеспеченность. Критерий «процент технологий, имеющихся у фирм, которые обеспечивают НФЗ» отражает понимание того, что цифровая занятость обусловлена технологической базой, и с этой точки зрения институционализация – это не только правовые нормы, но и инфраструктурная готовность экономики поддерживать новые практики. Таким образом, институционализация НФЗ воспринимается молодыми участниками современного рынка труда скорее как горизонтальный процесс обеспечения конкретных условий, где важна доступность социальных благ, эффективность правоприменения и наличие современных технологий как материального фундамента НФЗ.

Выявленные различия в определении экспертами критериев институционализации НФЗ не случайны. Они могут быть объяснены, например, разницей в занимаемых позициях: профессионалы воспринимают себя преимущественно как «архитекторов» и (или) «оценщиков» системы, а молодёжь анализирует ситуацию скорее с позиций «пользователей», что определило их фокус на практических результатах и инструментах. Ещё одно объяснение различий экспертных позиций можно дать в логике теорий человеческого капитала и трансакционных издержек: подход молодёжи акцентирует важность снижения персональных трансакционных издержек (затрат времени и сил на получение льгот, защиту прав), что прямо повышает ценность их человеческого капитала в условиях НФЗ, а подход профессионалов характеризует трансакционные издержки для экономики в целом. Также различия в экспертных оценках можно объяснить в терминах институциональной экономики. Молодёжь (возможно интуитивно) выделила критерии, связанные с институтами согласования прав работников в современных условиях (суды) и инфраструктурными институтами (технологии), в то время как профессионалы сконцентрировались преимущественно на распределительных (инвестиции) и нормативных (законы) институтах. Это показывает разницу в восприятии экспертами того, какие институты являются наиболее дефицитными и критически важными.

Отметим, что обе группы экспертов, по сути, описали два контура одного и того же процесса. Профессионалы сформулировали критерии для «институционализации как проекта» (принятие решений, выделение ресурсов, нормативное оформление), а молодёжь предложила критерии для «институционализации как результата» (работающие механизмы защиты, доступная инфраструктура, ощути-

мые выгоды). Их сочетание дает комплексное представление о том, что устойчивый институт рождается не тогда, когда о нём написан закон, а тогда, когда он подкреплён ресурсами, технологически воплощён, предоставляет конкретные выгоды и обеспечивает надежную защиту. Таким образом, расхождения в акцентах являются не недостатком исследования, а его важным результатом, указывающим на необходимость комплексной политики, которая бы синтезировала макрорегулирование НФЗ с микроуровневыми гарантиями участникам этого процесса.

Представляют интерес количественные оценки в таблицах 1 и 2, приведённые в скобках. Они отражают экспертное мнение каждой фокус-группы о фактическом уровне институционализации НФЗ на основе тех количественных критериев, которые они предложили для проверочных матриц. В группе 1 (эксперты-профессионалы) все пять оценок относятся к «низкому» уровню. В группе 2 (эксперты-молодёжь) четыре значения предложенных критериев соответствуют «низкому» уровню институционализации НФЗ и только один (процент работников НФЗ в общем числе занятых) — к «среднему». Эти значения хорошо коррелируют с первоначальными экспертными оценками и подтверждают первоначальное суждение экспертов о недостаточной степени институционализации НФЗ.

На третьем этапе участникам научно-экспертных семинаров было предложено определить основные факторы, препятствующие институционализации НФЗ и предложить рекомендации по внедрению улучшающих изменений. Мнения каждой группы экспертов представлены в *таблице 3*. Последовательность препятствий и улучшающих изменений соответствует экспертным оценкам об их значимости (ранжирование соответствует приоритетам участников семинаров).

Таблица 3. Основные факторы, препятствующие институционализации НФЗ, и необходимые изменения

Факторы, препятствующие институционализации НФЗ	Мероприятия, содействующие институционализации НФЗ
Группа 1 (эксперты-профессионалы)	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Высокая скорость изменений 2. Сложность идентификации всего многообразия НФЗ 3. Коррупция 4. Нет общего видения рынка труда 5. Низкая скорость утверждения законодательных инициатив 6. Низкий уровень доверия к государству 7. Консерватизм институтов 8. Слабая законодательная база 9. Недоверие к власти 10. Бюрократизм 11. Политическая ситуация 12. Разрыв между законами и реальностью 13. Государство не урегулировало механизм налогообложения для участников НФЗ 14. Озабоченность государства возможным снижением доходов 15. Отсутствие достоверных источников информации 16. Высокая социальная неопределенность 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Распространение мер государственной защиты на работников НФЗ (защита от контроля «цифрового следа», утечки персональных данных, превышения полномочий работодателя и др.) 2. Создание системы мониторинга и анализа рынка труда с применением новой методологии, учитывающей НФЗ 3. Разработка механизмов поддержки работодателей, поддерживающих и создающих условия для развития НФЗ 4. Разработка новой системы учёта показателей рынка труда 5. Стабилизация правил налогообложения (фиксированный срок действия) 6. Установление минимальной ставки налогов для новых (впервые возникающих) видов деятельности 7. Разработка группы индикаторов/метрик для оценки НФЗ 8. Повышение лимитов доходов для самозанятых 9. Создание цифровой платформы для генерации трудовых договоров, их регистрации и учёта 10. Создание научно-практического института в области форсайта НФЗ 11. Дестигматизация в обществе НФЗ 12. Перестройка всех уровней системы образования с учётом трансформации рынка труда 13. Введение «налоговых каникул» для НФЗ 14. Создание системы мониторинга мнения стейкхолдеров по НФЗ (по типу краудсорсинга) 15. Тиражирование платформенных решений от бизнеса (совместно государство и бизнес) 16. Внесение в «Права человека» доступа к интернету 17. Исключение «двойных стандартов» в регулировании НФЗ 18. Разработка мер ответственности общественных организаций и бизнеса по НФЗ
Группа 2 (эксперты-молодёжь)	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Низкий уровень доверия между рынком труда и государством 2. Отсутствие адекватных нормативно-правовых актов 3. Отсутствие спроса на институционализацию НФЗ со стороны сотрудников 4. Бюрократия 5. Низкий уровень доверия к государству 6. Ограничения платформ и ПО 7. Неготовность работодателей к рискам, связанным с НФЗ 8. Нет опыта/понимания НФЗ 9. Лоббирование интересов крупными работодателями 10. Страх изменений 11. Недостаточное развитие технологий 12. Низкая цифровая грамотность 13. Стремление работать в «серой зоне» 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание общей платформы для оформления и получения льгот 2. Национальный проект «новые формы занятости» / включение новых форм занятости в нацпроекты 3. Разработка системы льгот для сотрудников и работодателей, применяющих новые формы занятости 4. Доступность для работников и работодателей полной и актуальной информации о НФЗ 5. Проведение регулярной рекламы НФЗ 6. Создание адаптированных под ожидания зумеров форматов нормативно-правовых актов (reels, подкасты) 7. Создание региональных консультационных центров (онлайн) 8. Законодательное закрепление НФЗ 9. Организация мероприятий для работников и органов власти по оценке результативности НФЗ 10. Создание отечественных платформ занятости с функционалом, эквивалентным мировому уровню 11. Разработка и внедрение нормативно-правовых актов на федеральном и региональном уровнях 12. Формирование профсоюзных объединений для участников НФЗ / создание отделов по НФЗ в существующих профсоюзах 13. Разработка проектов по анализу статистики о НФЗ 14. Снижение налоговой нагрузки для компаний, применяющих НФЗ 15. Запуск программ повышения осведомленности о НФЗ для работодателей / льготах и особенностях для работников 16. Разработка новых стандартов образования с учётом подготовки к НФЗ 17. Создание комитета по формированию нормативно-правовой базы по НФЗ в рамках Федеральной службы по труду и занятости (Роструда)
<p>Источник: составлено авторами.</p>	

Анализ факторов, препятствующих институционализации НФЗ, и предлагаемых мер по их преодолению позволил выявить консенсус экспертов о системном характере проблемы (табл. 4). Во-первых, обе группы едины в признании кризиса институционального доверия, рассматривая низкий уровень доверия к государству (или между ним и рынком труда) как ключевой симптом слабости формирующихся институтов, чьи формальные правила не подкреплены социальным капиталом. Во-вторых, эксперты демонстрируют амбива-

лентное восприятие роли государства: его рассматривают как главного агента необходимых изменений, но одновременно – как источник фундаментальных барьеров (бюрократия, правовая медлительность, непоследовательность). В-третьих, единодушно признается неадекватность законодательной базы как критического препятствия. Наконец, в-четвёртых, рекомендации обеих групп сходятся в необходимости внедрения цифровых платформ для решения операционных задач (оформление отношений, получение льгот, организация занятости).

Таблица 4. Обобщение мнений участников семинаров (обе группы) о препятствиях институционализации НФЗ и мерах по их преодолению

Кластер препятствий	Основные барьеры	Рекомендации
1. Правовые и регуляторные институты	<ul style="list-style-type: none"> слабая законодательная база; разрыв между законами и реальностью; низкая скорость утверждения инициатив; отсутствие адекватных нормативных актов; отсутствие общего видения рынка труда 	<ul style="list-style-type: none"> законодательное закрепление НФЗ; разработка и внедрение нормативных актов на всех уровнях; стабилизация правил налогообложения; создание научно-практического института для форсайта
2. Социально-экономические и политические условия	<ul style="list-style-type: none"> коррупция; бюрократия; политическая ситуация; лоббирование интересов крупных работодателей; высокая социальная неопределенность; озабоченность государства доходами 	<ul style="list-style-type: none"> исключение «двойных стандартов»; разработка мер ответственности для бизнеса и общественных организаций; снижение налоговой нагрузки; введение налоговых каникул
3. Технологическая и инфраструктурная база	<ul style="list-style-type: none"> недостаточное развитие технологий; ограничения платформ и ПО; низкая цифровая грамотность 	<ul style="list-style-type: none"> создание отечественных платформ; тиражирование платформенных решений; создание цифровых платформ для оформления отношений и льгот; доступ к интернету как право
4. Институциональное доверие и человеческий капитал	<ul style="list-style-type: none"> низкий уровень доверия к государству/власти; недоверие между рынком труда и государством; консерватизм институтов; страх изменений; отсутствие спроса на институционализацию со стороны сотрудников; стремление работать в «серой зоне» 	<ul style="list-style-type: none"> дестигматизация НФЗ; повышение осведомлённости (реклама, просвещение); перестройка системы образования; создание консультационных центров; формирование профсоюзов для НФЗ
5. Информационная и аналитическая поддержка	<ul style="list-style-type: none"> отсутствие достоверных источников информации; сложность идентификации НФЗ; отсутствие опыта/понимания 	<ul style="list-style-type: none"> создание системы мониторинга рынка труда; разработка новой методологии учета; доступность полной информации; анализ статистики; мониторинг мнения стейкхолдеров и краудсорсинг
Источник: составлено авторами.		

Таблица 5. Различия во мнениях экспертов о препятствиях институционализации новых форм занятости и мерах по их преодолению

Аспект	Эксперты-профессионалы	Эксперты-молодёжь	Возможные объяснения
Природа барьеров	Высокая скорость изменений, коррупция, политическая ситуация, отсутствие общего видения. Фокус на макро-проблемах управления и регулирования	Отсутствие спроса со стороны сотрудников, страх изменений, неготовность работодателей к рискам, низкая цифровая грамотность. Фокус на мотивациях и компетенциях непосредственных участников	Профессионалы видят институциональные сбои системы, молодёжь – практические трудности и риски индивидов внутри неё
Глубина анализа препятствий	Детализированный список, включающий экономические (налоги, инвестиции), политические и социальные аспекты	Перечень, сконцентрированный на отношениях «государство – работник – работодатель» и технологических ограничениях	Профессионалы обладают более широким обзором системных взаимосвязей
Характер рекомендаций	Акцент на создании новых систем (мониторинга, учета), институтов (форсайт), стабильных правил игры (налоги), защиту прав	Акцент на конкретные инструменты (платформы, льготы, реклама), адаптация форматов общения (reels, подкасты), просвещение	Профессионалы стремятся перестроить «архитектуру» рынка труда, молодёжь – получить работающие сервисы и понятные правила по принципу «здесь и сейчас»
Восприятие субъекта изменений	Государство + бизнес (более сложная модель взаимодействия)	Государство как основной исполнитель (Нацпроект, комитет в Роструде) Более прямая апелляция к властным структурам	Профессионалы чаще выступают в роли партнёров государства, молодёжь – потребителей его услуг
Источник: составлено авторами.			

Не менее значимы различия во мнениях экспертов о препятствиях институционализации НФЗ и мерах по их преодолению (табл. 5).

Обобщая результаты завершающего этапа семинаров, можно отметить, что обе группы экспертов сходятся в том, что институционализация НФЗ тормозится комплексом взаимосвязанных барьеров, в центре которых находятся правовая неопределенность и кризис институционального доверия. Однако пути решения данной проблемы видятся экспертам по-разному: профессиональное сообщество призывает к глубокой системной перестройке регуляторных и аналитических механизмов, в то время как молодые участники рынка труда ждут конкретных, технологичных и понятных инструментов защиты и поддержки, а также активных коммуникаций для формирования позитивного отношения к НФЗ.

Анализ результатов, ограничения и перспективы дальнейших исследований

Проведённое исследование, основанное на триангуляции позиций ключевых стейкхолдеров, подтверждает гипотезу о недостаточном

уровне институционализации НФЗ в России. Консенсус экспертов фиксирует отсутствие устойчивых «правил игры», способных согласовать технологическую динамику с социальными гарантиями.

Ключевым результатом стало выявление фундаментального дуализма в восприятии проблемы. Профессиональное сообщество, работая в парадигме «институционализация как проект», акцентирует необходимость макрорегулирования, системных инвестиций и создания комплексных аналитических рамок. Молодёжь как «пользователь» оценивает процесс в парадигме «институционализация как результат», фокусируясь на практической доступности инструментов защиты, технологической оснащённости и субъективном ощущении справедливости.

Это расхождение не является противоречием, а отражает разрыв между институциональным проектированием и повседневными практиками. Оно обосновывает необходимость двухуровневой стратегии, требующей синхронных действий на стратегическом (формирова-

ние стабильного правового поля, систем мониторинга) и операциональном (внедрение цифровых сервисов, обеспечение правоприменения и просвещения) уровнях. Центральным и амбивалентным актором в этом процессе обе группы единогласно видят государство: от него ожидают инициативы по установлению правил, но в нём же идентифицируют ключевой источник барьеров (правовая неопределённость, бюрократия, дефицит доверия).

Таким образом, основным выводом является необходимость комплексного подхода, сочетающего модернизацию формальных институтов с мерами по снижению транзакционных издержек и повышению адаптивности участников рынка труда. Перспективными направлениями для дальнейших исследований выступают разработка конкретных механизмов такой адаптации, сравнительный анализ международных практик и моделирование эффектов предлагаемых институциональных изменений.

Выводы

Исследование показало значимость качественной методологии структурированных экспертных семинаров для анализа формирующихся и слабо формализованных социально-экономических феноменов. Применённый алгоритм (от интуитивной оценки явления через его операционализацию к выявлению барьеров и формулировку рекомендаций) представляет собой воспроизводимую модель для изучения институциональных изменений в цифровой экономике. Эмпирически выявленный дуализм восприятия институционализации как «проекта» (стратегический, ресурсный взгляд) и как «результата» (прагматический, пользовательский взгляд) обогащает теорию институциональных изменений и позволяет концептуализировать процесс институционализации НФЗ не как линейный, а как двухконтурный, требующий синхронной работы и по созданию формальных правил, и по обеспечению их легитимности в повседневных практиках.

Исследование вносит вклад в дискуссию о «провалах институтов», смещая фокус с анализа норм на анализ их восприятия и имплементации различными акторами. Сформированные в ходе диалога с экспертами наборы количественных критериев для оценки уровня институционализации НФЗ представляют основу

для разработки специализированных индексов и метрик. Эти критерии, интегрирующие макроэкономические, правовые, социальные и технологические параметры, преодолевают узость традиционных статистических показателей рынка труда и задают основу новых стандартов его комплексного мониторинга в цифровую эпоху.

Практическая значимость работы состоит в представлении аргументированной карты противоречий между ожиданиями разных акторов. Чёткое разграничение барьеров, выделенных профессионалами (системно-стратегические) и молодёжью (практико-психологические), указывает на необходимость параллельного запуска двух типов мер: первые – масштабные реформы регуляторной и аналитической инфраструктуры; вторые – «точечные» инструменты цифровой поддержки и правовой помощи, коммуникационные кампании, напрямую повышающие адаптивность и защищённость «цифровых работников».

Выявленный запрос на конкретные инструменты защиты и новые форматы социального диалога формирует новые акценты для корпоративных HR-стратегий и инициатив социального партнёрства. Рекомендации по созданию профильных профсоюзных отделов или ассоциаций работников НФЗ задают вектор для развития институтов коллективного представительства в новой цифровой реальности. Результаты исследования также актуализируют новые темы в образовательных программах по управлению человеческими ресурсами, трудовому праву и экономике труда.

Таким образом, исследование выходит за рамки констатации проблем переходного для нового рынка труда периода. Оно предлагает аналитическую рамку и практическую логику для управления процессом институционализации, основанную на принципе комплементарности стратегического проектирования и операционального обеспечения. Дальнейшее игнорирование выявленного дуализма в восприятии институционализации НФЗ и потребностях ключевых стейкхолдеров будет усугублять институциональные ловушки, в то время как его учёт может стать основой для формирования устойчивого и справедливого контура социально-трудовых отношений в цифровой экономике России.

Литература

- Бирюкова С.С., Синявская О.В. (2025). Платформенная занятость как способ заработка: кто считает платформы своей основной работой // НЭП: Новости экономического поведения. Москва: НИУ ВШЭ. № 6.
- Гелисханов И.З. (2024). Платформенные механизмы управления транзакциями: углубленное исследование «Яндекс Такси» // Вопросы экономики. № 9. С. 76–106.
- Гусельцева М. (2017). Текущая повседневность: маркеры изменений // Психологические исследования. Т. 10. № 56. DOI: 10.54359/ps.v10i56.336
- Зайцева К.К., Похолков Ю.П., Кудрявцев Ю.М. (2014). Роль и выбор образовательных технологий при подготовке инженеров // Казанская наука. № 10. С. 13–17.
- Ильин В.А., Шабунова А.А., Ускова Т.В. [и др.]. (2024). Национальные проекты России: особенности, эффективность реализации. Вологда: Вологодский научный центр Российской академии наук. 453 с.
- Кошарная Г.Б., Кошарный В.П. (2016). Триангуляция как способ обеспечения валидности результатов эмпирического исследования // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. Социология. № 38 (2). С. 117–122. DOI: 10.21685/2072-3016-2016-2-13
- Мельникова О.Т., Хорошилов Д.А. (2015). Стратегии валидации качественных исследований в психологии // Психологические исследования. № 8 (44).
- Нехода Е.В., Недоспасова О.П., Геворгян О.И. (2025). Институционализация новых форм занятости: от вызовов к возможностям // Журнал институциональных исследований. Т. 17. № 3. С. 67–83. DOI: 10.17835/2076-6297.2025.17.3.067-083
- Носуленко В.Н. (2021). Вопросы интеграции качественных и количественных методов в психологическом исследовании // Экспериментальная психология. Т. 14. № 3. С. 4–16. DOI: 10.17759/expps.2021140301
- Синявская О.В., Бирюкова С.С., Горват Е.С. [и др.]. (2022). Платформенная занятость в России: масштабы, мотивы и барьеры участия: аналитический доклад. Москва: НИУ ВШЭ. 29 с.
- Радаев В.В. (2022). Развитие платформ как вызов социологии // Социологические исследования. № 12. С. 15–28.
- Стребков Д.О., Шевчук А.В. (2022). Что мы знаем о фрилансерах? Социология свободной занятости. Москва: НИУ ВШЭ. 256 с.
- Тамбовцев В.Л. (2024). Институциональный анализ экономики: качественные и количественные исследования и методы // Вопросы теоретической экономики. Т. 23. № 2. С. 45–55. DOI: 10.52342/2587-7666VTE
- Томашевский К.Л., Чичина Е.В. (2024). Правовое регулирование платформенной занятости в России и за рубежом: проблемы и перспективы // Государство и право. № 12. С. 101–110.
- Тощенко Ж.Т. (2020). Общество травмы: между эволюцией и революцией (опыт теоретического и эмпирического анализа). Москва: Весь мир. 345 с.
- Чжао А., Воронов А.С. (2023). Парадокс реальности в гиг-экономике: возможности, проблемы и пути прорыва // Вестник Московского университета. Серия 21. Управление (государство и общество). № 20 (2). С. 27–45.
- De Stefano V., Aloisi A. (2018). *European Legal Framework for Digital Labour Platforms*. European Commission, Luxembourg. DOI: 10.2760/78590
- Casati F., Barysheva G., Nedospasova O. et al. (2020). Expert assessments of loneliness among older adults: Identifying reasons and providing solutions. *The Journal of Social Policy Studies*, 18(2), 331–342. DOI: 10.17323/727-0634-2020-18-2-331-342
- López T., Jesnes K., Alyanak O., Karlıdağ Z. (2024). Building labour power in the platform economy: A comparative analysis of worker struggles in German and Norwegian food and grocery delivery. *New Technology, Work and Employment*, 40(2). DOI: 10.1111/ntwe.12312
- Peters M. (2020). Beyond technological unemployment: The future of work. *Educational Philosophy and Theory*, 5, 485–491. DOI: 10.1080/00131857.2019.1608625
- Valente J.C., Graham M. (2025). Reframing labor: Towards a planetary labor market. In: *A Research Agenda for Economic Geography*.

Сведения об авторах

Ольга Павловна Недоспасова – доктор экономических наук, доцент, заведующий кафедрой, Томский государственный университет (Российская Федерация, 634050, г. Томск, пр. Ленина, д. 36; e-mail: olgaeconomy@mail.ru)

Евгения Владимировна Нехода – доктор экономических наук, профессор, директор, Институт экономики и менеджмента, Томский государственный университет (Российская Федерация, 634050, г. Томск, пр. Ленина, д. 36; e-mail: sheyna1963@yandex.ru)

Ольга Игоревна Геворгян – старший преподаватель, Томский государственный архитектурно-строительный университет (Российская Федерация, 634003, г. Томск, пл. Соляная, д. 2); младший научный сотрудник, Томский государственный университет (Российская Федерация, 634050, г. Томск, пр. Ленина, д. 36; e-mail: Dobrynina_Oly@mail.ru)

Дарья Константиновна Демидова – специалист 1-й категории, отдел стратегического планирования и развития, Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого (Российская Федерация, 195251, г. Санкт-Петербург, ул. Политехническая, д. 29); младший научный сотрудник, Томский государственный университет (Российская Федерация, 634050, г. Томск, пр. Ленина, д. 36; e-mail: dasha.demidova.2002@mail.ru)

Nedospasova O.P., Nekhoda E.V., Gevorgyan O.I., Demidova D.K.

New Forms of Employment in Russia: From Legal Uncertainty to Systemic Regulation

Abstract. The relevance of the study stems from the rapid proliferation of new forms of employment in the context of economic digitalization, a process that is outpacing the development of adequate institutional frameworks and thereby generating systemic socio-economic risks. The aim of the paper is to conduct a comparative analysis of expert assessments regarding the current level, barriers, and prospects for the institutionalization of new employment forms in Russia, drawing on a regional case study. The scientific novelty lies in the application of a structured research-expert seminar (focus group) methodology to purposefully juxtapose the perspectives of two key stakeholder groups: labor market professionals (n = 23) and young people directly engaged in new forms of employment (n = 25). The main findings confirm a consensus on the relatively low level of institutionalization. The study reveals a fundamental duality in the perception of the phenomenon under analysis: professional experts predominantly view institutionalization as a “project”, focusing on macro-level regulation and investment, whereas young people tend to see it as an “outcome”, emphasizing practical guarantees, rights protection, and technological infrastructure. Both expert groups identify legal uncertainty and a crisis of trust in the state – an entity simultaneously regarded as the principal agent of change and a source of systemic obstacles – as the key barriers. The groups’ recommendations diverge: professionals primarily propose systemic modernization of regulatory and analytical institutions, while young people express a demand for specific digital services and protective tools. A limitation of the study is its regional focus. A promising avenue for future research is the quantitative verification of the identified criteria and hypotheses using broader datasets.

Key words: digitalization, new forms of employment, institutionalization, labor market, comparative analysis, expert assessments, youth, professional community.

Information about the Authors

Olga P. Nedospasova – Doctor of Sciences (Economics), Associate Professor, head of department, Tomsk State University (36, Lenin Avenue, Tomsk, 634050, Russian Federation; e-mail: olgaeconomy@mail.ru)

Evgeniya V. Nekhoda – Doctor of Sciences (Economics), Professor, director, Institute of Economics and Management, Tomsk State University (36, Lenin Avenue, Tomsk, 634050, Russian Federation; e-mail: sheyna1963@yandex.ru)

Olga I. Gevorgyan – Senior Lecturer, Tomsk State University of Architecture and Building (2, Solyanaya Square, Tomsk, 634003, Russian Federation); Junior Researcher, Tomsk State University (36, Lenin Avenue, Tomsk, 634050, Russian Federation; e-mail: Dobrynina_Oly@mail.ru)

Darya K. Demidova – Category 1 Specialist, Strategic Planning and Development Department, Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University (29, Politekhnikeskaya Street, Saint Petersburg, 195251, Russian Federation); Junior Researcher, Tomsk State University (36, Lenin Avenue, Tomsk, 634050, Russian Federation; e-mail: dasha-demidova.2002@mail.ru)

Статья поступила 18.02.2026.