



Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Экономика. Управление. Право. 2022. Т. 22, вып. 2. С. 137–144
Izvestiya of Saratov University. Economics. Management. Law, 2022, vol. 22, iss. 2, pp. 137–144
<https://eup.sgu.ru>

<https://doi.org/10.18500/1994-2540-2022-22-2-137-144>

Научная статья
УДК 331.5



Прекаризация занятости в цифровой экономике

Н. В. Манохина, Н. В. Митяева ✉

Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н. Г. Чернышевского, Россия, 410012, г. Саратов, ул. Астраханская, д. 83

Манохина Надежда Васильевна, доктор экономических наук, профессор кафедры менеджмента в образовании Института дополнительного профессионального образования, darkanbac@list.ru, <https://orcid.org/0000-0001-6948-7791>

Митяева Наталия Вячеславовна, доктор экономических наук, заведующий кафедрой менеджмента в образовании Института дополнительного профессионального образования, профессор кафедры экономической теории и национальной экономики, mityaevanw@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0001-6793-7445>

Аннотация. Введение. Прекаризация занятости стала одним из объективных и существенных проявлений трансформации процессов занятости в условиях цифровой экономики, при этом она стремительно расширяется и усложняется. Усиление прекаризации по восходящей в зависимости от степени развития процессов цифровизации и экономической турбулентности свидетельствует о приобретении ею качеств и характеристик явно доминирующей тенденции современного экономического развития, которая уже стала реальностью для разных категорий занятых и с которой приходится считаться всем участникам и контрагентам рынка труда – работникам и работодателям. Прекаризация занятых – это относительно новое и потому пока только фрагментарно изученное явление не только для глобального рынка труда, но и для российского рынка труда, где оно имеет свои проявления и особенности. Все это в целом и обуславливает актуальность темы исследования. **Теоретический анализ.** Научный интерес представляет исследование различных аспектов прекаризации занятости в цифровой экономике как стохастической системе: ее содержание, причины возникновения, основные проявления и связанные с ней последствия, экстерналии. Особо значимым в гносеологическом и онтологическом аспектах представляется анализ причин усиления процессов прекаризации в цифровой экономике применительно к российским условиям, а именно: сокращение рабочих мест, превышение потребностей в новых специалистах над возможностями современной системы образования, переход к платформизации трудовых процессов, расширение гигэкономики – экономики краткосрочных контрактов. **Результаты.** Активные процессы прекаризации в условиях цифровой экономики обуславливают формирование новых норм занятости и новых компетенций занятых.

Ключевые слова: цифровая экономика, стохастичность, неоднородность экономических систем, прекаризация занятых, новые компетенции занятых

Для цитирования: Манохина Н. В., Митяева Н. В. Прекаризация занятости в цифровой экономике // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Экономика. Управление. Право. 2022. Т. 22, вып. 2. С. 137–144. <https://doi.org/10.18500/1994-2540-2022-22-2-137-144>

Статья опубликована на условиях лицензии Creative Commons Attribution 4.0 International (CC-BY 4.0)

Article

Precarization of employment in digital economy

N. V. Manokhina, N. V. Mityaeva ✉

Saratov State University, 83 Astrakhanskaya St., Saratov 410012, Russia

Nadezhda V. Manokhina, darkanbac@list.ru, <https://orcid.org/0000-0001-6948-7791>

Natalia V. Mityaeva, mityaevanw@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0001-6793-7445>

Abstract. Introduction. Precarization of employment has become one of the objective and significant manifestations of the employment processes transformation in the digital economy, while it is rapidly expanding and becoming more complex. The increase in upward precarization, depending on the degree of digitalization processes development and economic turbulence, indicates that it has acquired the qualities and characteristics of a clearly dominant trend in modern economic development, which has already become a reality for different categories of employed and which all participants and contractors of the labor market – employees and employers – have to reckon with. Precarization of the employed is a relatively new and therefore only fragmentally studied phenomenon not only for the global labor market, but also for the Russian labor market, where it has its manifestations and features. All this in general determines the relevance of the research topic. **Theoretical analysis.** The study of various aspects of precarization of employment in the digital economy as a stochastic system – its content, causes, main manifestations and related consequences, externalities – is of scientific interest. Particularly significant in epistemological and ontological aspects is the analysis of



the reasons for the intensification of precarization processes in digital economy in relation to Russian conditions, namely, the reduction of jobs, the excess of the need for new specialists over the capabilities of the modern education system, the transition to the platformization of labor processes, the expansion of the short-term contracts economy. **Results.** Active processes of precarization in the digital economy create conditions for the formation of new employment standards and new competencies of the employed.

Keywords: digital economy, stochasticity, heterogeneity of economic systems, precarization of the employed, new competencies of the employed

For citation: Manokhina N. V., Mityaeva N. V. Precarization of employment in digital economy. *Izvestiya of Saratov University. Economics. Management. Law*, 2022, vol. 22, iss. 2, pp. 137–144 (in Russian). <https://doi.org/10.18500/1994-2540-2022-22-2-137-144>

This is an open access article distributed under the terms of Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0)

Введение

Наряду с многообразием подходов к пониманию цифровой экономики существует и плюрализм ее проявлений на различных видах рынка. На рынке труда цифровизация различных процессов обуславливает прекаризацию занятости. С позиций междисциплинарного анализа прекаризация занятости является проявлением системной стохастичности цифровой экономики, присущей ей неоднородности и экономической турбулентности, когда постоянно генерируемые случайные, хаотичные процессы обретают порядок, своего рода институциональное равновесие, но каждый раз порядок устанавливается новый, по новым правилам игры. Реальность такова, что на смену модели полной, по рыночным меркам, т.е. укладывающейся в определенные количественные рамки порядка 5–7% фрикционной и структурной безработицы, приходит иная модель занятости, в которой главной характеристикой становится ее прекаризация. Практика показывает, что в условиях цифровой экономики ко многим инновациям в сфере занятости, и прежде всего к ее прекаризации, надо быть готовым каждому субъекту.

Теоретический анализ

Процессы прекаризации занятости характеризуются достаточно широким диапазоном понимания и включают:

– редукцию ранее гарантированных трудовых отношений в существенно негарантированные и незащищенные, когда трудовые отношения могут быть расторгнуты работодателем в любое время;

– отсутствие у работающих индивидов узаконенных отношений с работодателем; сюда относятся временные работники либо имеющие частичную занятость и не заключившие трудовой договор с работодателем, не имеющие никаких договоренностей;

– ухудшение условий труда при одновременном сокращении заработной платы или урезании правовых и социальных гарантий;

– непредсказуемые, ненадежные и небезопасные условия существования, приводящие к материальному и психологическому неблагополучию;

– негативное состояние работника как следствие неопределенности и неустойчивости его

трудовой занятости, что проявляется в эмоциональной нестабильности, тревожности, чувстве неуверенности в будущем;

– институционализацию таких видов занятости, как подрядная работа, трудовой контракт на ограниченный срок, занятость на неполное рабочее время при малых или вообще отсутствующих социальных гарантиях, мнимо самостоятельный труд, работа по вызову;

– распространение так называемого заемного труда (аутстаффинг, лизинг персонала), суть которого состоит в том, что специализированная коммерческая фирма (чаще всего частное агентство занятости) нанимает в свой штат работников, временных или постоянных, исключительно для выполнения заказов на услуги этих работников;

– ограничение ответственности работодателя за персонал, приносящий ему прибыль.

В современном глобальном мире прекаризация стала достаточно распространенным явлением. В условиях прекаризации работает значительная часть трудоспособного населения большинства стран. «Прекариат» – термин, впервые используемый Пьером Бурдые [1]. Одним из первых эти процессы исследовал и Робер Кастель [2]. В известной работе Гая Стэндинга «Прекариат. Новый опасный класс» подчеркивается: «...прекариат – это социально неустроенные люди, не имеющие полной гарантированной занятости, это социальный класс работников с временной или частичной занятостью, которая носит постоянный и устойчивый характер» [3, с. 23]. Г. Стэндинг назвал социально-трудовые отношения между работодателем и прекариатом именно прекаризацией и выделил три группы, потенциально склонных к прекаризации, – женщины, молодежь и пожилые. Прекаризация порождает и воспроизводит поляризацию занятых по доходам: наряду с прекариатом существует и салиариат – получатели твердой заработной платы, однако прекариат имеет нестабильное социальное положение, социальную уязвимость, что проявляется в отсутствии ряда социальных гарантий, волатильности дохода и даже в утрате отдельных профессиональных компетенций.



Некоторые исследователи называют прекариатом тех, кто работает в непредсказуемых, ненадежных, небезопасных условиях и, как следствие, имеет материальное, психологическое неблагополучие [4, с. 12]. Основным признаком принадлежности к этой группе считается отсутствие у работающих индивидов узаконенных отношений с работодателем и, соответственно, отсутствие оплаты отпусков, больничных, отчислений в Пенсионный фонд. Сюда с полным основанием можно отнести временно занятых, частично занятых, занятых без трудового договора, занятых вне штата, занятых неполный рабочий день.

В последнее время эта проблема стала предметом активного исследования в работах отечественных ученых [5–7]. Есть содержательные исследования признаков «цифровой прекаризации» научно-педагогических работников [8]. Проблема рассматривается и на международном уровне в аспекте перехода к цифровой реальности [9].

Полагаем, что прекаризация занятости «провоцируется» *стохастичностью и неоднородностью цифровой экономики*. Поясним этот тезис. Цифровую экономику по всем очевидным ее признакам следует отнести к стохастическим системам, в которых происходящие процессы не являются жестко детерминированными, и их последующее состояние, как и состояние системы в целом, описывается различными величинами, как предсказанными, ожидаемыми, так и случайными, непредвиденными. *Неоднородность цифровой экономики* как системы проявляется в неоднородности ее субъектного и объектного содержания: экономических агентов (помимо экономического статуса агентов, субъекты неоднородны по уровню цифровых компетенций); ресурсов (традиционные и цифровые ресурсы), что редуцируется в неоднородности производимых продуктов (цифровые блага и нецифровые); технологий, обусловленных наличием различных технологических укладов, неоднородностью институтов (формируется кластер институтов цифровой экономики), а также методов взаимодействия и координации (рыночные, нерыночные, сетевые) и т.д. [10–12].

В чем проявляется стохастичность и неоднородность применительно к цифровой экономике как системе и, соответственно, в ее более узких рамках, на отдельных видах рынка, в данном контексте на рынке труда?

Во-первых, наряду с очевидными и достаточно изученными процессами цифровизации общества, экономики, появляются новые процессы взаимосвязи между ними, новые риски и угрозы, в отношении которых пока и в теории, и

на практике существует явный институциональный вакуум теорий, подходов, методологических принципов анализа. Это относится к пониманию определенных аспектов глобальной технологической сингулярности, когда конвергенция и когерентность высоких технологий, их сложнейший симбиоз идут по стремительно нарастающей экспоненте, фактически вертикально вверх, при этом очевиден разрыв с неким пределом человеческих способностей и возможностей в их всеохватывающем освоении и применении. Данная концепция впервые была раскрыта Вернором Винджем [13], полагающим, что сингулярность обусловлена прогрессом в создании и использовании искусственного интеллекта, появлением и применением новейших методов и методик увеличения разума, интеллекта, а также интеграцией живой и неживой природы, в частности человека с компьютером. Здесь налицо неоднородность в развитии технологической составляющей и человеческих способностей субъектов. Эти проявления технологической сингулярности не могут не влиять на занятость, на ее прекаризацию.

Во-вторых, многие процессы цифровой экономики изначально проявлялись не в полной мере и поэтому рассматривались односторонне. С развитием цифровизации экономики представление о них не только расширилось, углубилось, но и в отдельных аспектах стало иным. Например, более полным и подробным становится «список» различных экстерналий цифровой экономики как стохастической системы, которые непосредственно влияют на занятость и придают ей черты прекаризации. Однако стохастичность при этом не исчезает, более того, она усиливает неоднородность проявления экстерналий цифровой экономики на различных видах рынка, секторах и отраслях экономики.

В-третьих, цифровые технологии, генерирующие «подрывные» инновации, ведут к радикальному изменению структуры экономики, что выражается в различных проявлениях неоднородности в экономической системе на глобальном уровне: цифровом неравенстве различных стран; макроэкономическом уровне цифрового развития; в цифровой сепарации отраслей, в сокращении, а затем, в будущем, и в исчезновении определенных отраслей с большой численностью занятых, в первую очередь низкоквалифицированных, конкретно на рынке труда – в вытеснении ряда профессий и видов деятельности, появлении новых видов профессий (например, цифровой куратор), новых компетенций у занятых наряду с сохранением традиционных форм занятости. Цифровизация происходит разнора-



правленно и активно осуществляется в таких отраслях, как транспорт, финансовые услуги, логистика торговли, промышленное производство, что усиливает неоднородность экономических систем в аспекте их цифровизации. Внедрение систем искусственного интеллекта, безусловно, воздействует на занятость, ее прекаризацию, и здесь также много элементов непредсказуемости.

Отметим многообразие подходов в понимании цифровой экономики: как рынков на основе цифровых технологий; как экономической системы на основе ИКТ, используемых на благо потребителей, бизнеса и государства; как производства цифрового оборудования, медийного производства и программирования; как eCommerce в масштабах страны, состоящей из множества отдельных e-коммерсов; как экономического уклада, характеризующегося переходом на качественно новый уровень использования. Фактически цифровая экономика означает применение ИКТ во всех сферах социально-экономической деятельности и ассоциируется с четвертой промышленной революцией (The Fourth Industrial Revolution) как массовым внедрением киберфизических систем в производство (Индустрия 4.0) и в процесс реализации потребностей субъектов, включая труд, быт, досуг. Ключевые технологии четвертой промышленной революции – большие данные, интернет вещей, виртуальная и дополненная реальность, 3D-печать, печатная электроника, квантовые вычисления, блокчейн.

Выделим трансформационные эффекты цифровизации экономики в аспекте занятости:

– изменение форм занятости (новые формы занятости, трансформация существующих форм занятости и т.д.);

– изменение содержания профессиональной деятельности, усиление функционала работников и деструктивные последствия цифровизации экономики в аспекте занятости, такие как вытеснение человеческого труда, преобразование и вытеснение огромного числа профессий, сокращение сектора традиционной занятости. В этом контексте можно выделить ключевую компетенцию занятых – способность быстро и гибко, перманентно адаптироваться к трансформации профессиональной среды за счет развития различных навыков, таких как базовые навыки по своей специальности и квалификации – жесткие навыки и мягкие навыки (оригинальность, умение налаживать социальные связи, вести переговоры и убеждать). Именно сложность своевременной адаптации к изменившимся условиям является одним из факторов прекаризации занятости и обуславливает ее новые форматы.

Представим краткую характеристику барьеров развития цифровой экономики, оказывающих непосредственное влияние на занятость в современных условиях: сохранение рудиментных технологических укладов, возникновение зоны некроэкономики (неконкурентного, технически отсталого и стагнирующего производства), цифровое неравенство, фейковые инновации, искусственный дефицит инвестиционных ресурсов, реальный дефицит кадрового обеспечения «цифровой революции» (нехватка как собственно ИТ-специалистов, так и пользователей, способных правильно и эффективно применять инновационные технологии), наличие существенных пробелов в российском законодательстве, недостаточно развитая инфраструктура (низкая пропускная способность каналов связи, отсутствие доступа к мобильному интернету, недостаток центров обработки данных и т.п.), ориентация на сильную господдержку. Институциональными и инфраструктурными условиями преодоления барьеров развития цифровой экономики, связанных с занятостью, являются устранение институционального вакуума в процессе цифровизации экономики, генерация и внедрение прорывных технологий, укрепление каналов, задействующих эффекты цифровизации, разработка цифровой стратегии на макро- и микроуровнях, господдержка посредством госпрограмм и госпроектов.

Авторы полагают, что в условиях цифровизации осуществляется переход от предшествующей модели стандартной, преимущественно унифицированной занятости к новой модели. Выделим основные характеристики новой модели занятости: расширение форм занятости посредством появления двойной и вторичной занятости, нестандартной, принимающей многообразные формы, неустойчивой занятости, прекаризации, флексибилизации, гибридных форм занятости. Прекаризация труда в этом контенте проявляется как переход от постоянных гарантированных трудовых отношений к неустойчивым формам занятости, ведущий к практически полной потере работником социально-трудовых прав, в том числе занижение заработной платы. Флексибилизация проявляется как высокая гибкость в использовании рабочей силы (численность, занятость, квалификация, специализация и т. д.) в зависимости от колебаний спроса на продукцию предприятия.

Отдельно отметим самозанятость как новую форму занятости в России, получившей распространение в связи с пандемией и во многом аккумулирующей процессы прекаризации. Особая группа самозанятых граждан – гибридные



индивидуальные самозанятые (hybrid solo self-employed), занимающие промежуточное положение между работающими по найму и занятыми индивидуальной трудовой деятельностью, для большинства из них самозанятость является источником дополнительного заработка. Налоговая ставка зависит от того, кто перечислил деньги плательщику налога на профессиональный доход, 4% с доходов от работы с физическими лицами и 6% – с юридическими. Такой налоговый режим введен с 1 июля 2020 г. на территории Саратовской области. Самозанятые чаще всего осуществляют курьерские, информационные услуги, перевозку пассажиров, строительство, маникюр и парикмахерские услуги. Число самозанятых растет: если на конец 2020 г. было 8167, то на конец октября 2021 г. зарегистрировались больше 30 000 самозанятых, которые, по данным Федеральной налоговой службы, за период действия специального налогового режима заработали больше 3 млрд руб., в бюджет поступило больше 75 млн руб. [14]. Формы гибридной самозанятости: во-первых, самозанятые, с помощью работы по найму стремящиеся увеличить свой доход; во-вторых, наемные работники, создающие собственный бизнес в поисках источника дополнительного дохода. Гибридные формы занятости имеют отличия от профессионального предпринимательства, выступающего основным видом экономической деятельности, как по степени неоднородности (гомогенности), так и по различию доходов, продолжительности занятости по основному месту работы, дифференциации человеческого капитала.

Авторы отмечают *активное усиление процессов прекаризации в цифровой экономике* и в качестве *причин* общего характера для большинства стран выделяют следующие.

1. *Платформизация трудовых процессов.* Развитие разного рода цифровых платформ позволяет реорганизовать рынок труда и преобразовать механизмы подбора персонала и обеспечения его занятости. Работодатели и работники все чаще встречаются в Интернете, в Р2Р сетях. Появляются и активно развиваются такие новые формы занятости, как фриланс, дауншифтер, дистанционная занятость, аутстаффинг, краудсорсинг, «работа в облаке», телеработа, краудфандинг и т.д. Здесь уместно привести три основные причины прекращения поиска обычной работы (по Д. Малкахи) [15]: первая причина – работа на полную ставку постепенно исчезает; вторая – работники на полный рабочий день становятся для работодателей крайним средством; третья – сотрудники на полной занятости выступают как самый дорогой и наименее

гибкий трудовой ресурс. Происходит постепенная утрата статуса работы как эпицентра в повседневной жизни большинства людей.

2. *Сокращение рабочих мест.* Интенсивная автоматизация, роботизация усиливают процессы сокращения рабочих мест наряду с созданием их на более высоком уровне. Это способствует нестабильности на рынке труда, усилению прекаризации занятых. Глобальный институт McKinsey дает прогноз, что к 2036 г. автоматизация достигнет 50% работы, выраженной в человеко-часах, а к 2066 г. эта доля может достичь 99% [16, с. 8]. Согласно прогнозу Центра по мониторингу технологической модернизации и научно-технического развития ОНФ, к 2027 г. в обрабатывающем секторе экономики произойдет наибольшее сокращение рабочих мест – на 23,9%, в сельском хозяйстве – на 14,8% и в транспортной сфере – на 9,3% [17, с. 20]. С точки зрения пространственного подхода (по данному прогнозу) становление и развитие цифровой экономики активнее всего проявится на рынке труда Москвы, где ожидается сокращение более чем на 670 тыс. рабочих мест, в Московской области – на 350 тыс., в Санкт-Петербурге – на 270 тыс. В течение последующих десяти лет с учетом цифровизации экономики производительность труда потенциально может увеличиться на 8–14%.

3. *Асимметричность возникающих потребностей в новых кадрах и возможностей существующей системы образования в их подготовке.* Эта асимметричность связана не только с быстротой возникновения потребностей в новых кадрах, но и в несоответствии получаемому ими профессиональному уровню предъявляемых требований. И это не слабость, не консерватизм системы образования, а объективный процесс устаревания знаний еще в процессе их получения, примерно до 20% в год обучения. По мере возникновения и развития новых продуктов, процессов и бизнес-моделей будут появляться рабочие места нового типа. Задачу восполнения этого образовательного пробела и устранения такой асимметрии выполняет ИДПО. Цифровая экономика приведет к росту дефицита квалифицированных кадров. В конце 2021 г. дефицит кадров в российской ИТ-отрасли оценивался в 0,51 млн чел., а поскольку спрос на них растет в геометрической прогрессии, то ожидается, что через 56 лет эта потребность увеличится вдвое, а возможно, и больше. Ни вузы, ни дополнительное образование с этим спросом не справятся [18]. Цифровая экономика объективно предполагает постоянную подготовку работников новых специализаций и профилей, и это уже



воплощено в подготовке российских кадров по новым профессиональным стандартам, таких как специалист по интернет-маркетингу и цифровой куратор. Однако Россия отстает от многих стран в развитии цифровых кадров: так, доля выпускников вузов по направлению ИКТ-специальностей в России составляет 7% от выпускников (данные 2016 г.), в Ирландии и Финляндии соответственно 57 и 45%. Доля специалистов ИКТ среди занятых (все отрасли, данные 2018 г.): Россия – 2,2%, Финляндия и Швеция – 7,2 и 6,8% соответственно. Испытывают дефицит специализированных кадров 62% российских компаний, и, по прогнозам, это отставание России будет увеличиваться [19, с. 12].

4. *Расширение гиганомии* (экономики по требованию), экономики краткосрочных контрактов. Такой независимый и достаточно гибкий формат занятости широко используется в различных компаниях, и, по прогнозам глобального института McKinsey, уже сейчас до 20–30% работоспособного населения фактически осуществляют свою трудовую деятельность в формате независимого труда, в перспективе такой формат занятости будет только расширяться [20]. Стал распространенным «заказ на конкретную услугу», генерирующий определенное рабочее место, упраздняющееся после осуществления данного заказа.

Прекаризация занятых обуславливает необходимость получения новых компетенций. Рассмотрим, какие новые компетенции занятых в условиях прекаризации необходимы и приоритетны в цифровой экономике:

1) ключевая компетенция – способность быстро и гибко, перманентно адаптироваться к цифровой трансформации профессиональной среды;

2) выработка способности системного и оперативного анализа процессов цифровизации современного рынка труда, появившихся новых правил игры на данном рынке, его динамики, структуры и форм занятости, способности мониторинга и оценки возможностей применения различных форм занятости в рамках определенной фирмы, организации, выбора наиболее эффективных с учетом собственных предпочтений и в соответствии с новыми правилами игры в условиях цифровых трансформаций;

3) формирование цифровых компетенций, включающих способности уверенно, эффективно и безопасно выбирать, применять инфокоммуникационные технологии в разных сферах жизни, способности непрерывного овладения новыми знаниями, умениями, самомотивации к этому, цифровые навыки (поиск информации, исполь-

зование цифровых устройств, использование функционала социальных сетей, финансовые операции, онлайн-покупки, критическое восприятие информации, производство мультимедийного контента, синхронизация устройств и пр.);

4) выработка способности к сетевому взаимодействию (включает компетенции по налаживанию формальных и неформальных сетевых связей, командной работе, умению убеждать и вести за собой, инсайты – успешная технология работы с большим количеством информации – обобщение, выделение главного и т.д. для создания новых идей); агентности; способности быстро и гибко адаптироваться к трансформации профессиональной среды за счет развития «мягких» навыков (нестандартность мышления, оригинальность, умение налаживать социальные связи, вести переговоры и убеждать).

Результаты

Прекаризация занятости объективно обусловлена стохастичностью и неоднородностью цифровой экономики и проявляется в различных вариантах. Прекаризация занятых становится доминирующей тенденцией на современном рынке труда и определяет новые правила игры для его участников. Условием адаптации к происходящим цифровым трансформациям на рынке труда, и прежде всего к прекаризации занятых, является формирование новых профессиональных компетенций.

ИДПО СГУ имеет ряд программ повышения квалификации с учетом цифровой трансформации занятости на рынке труда и готовит новые программы по цифровой компетентности.

Список литературы

1. Bourdieu P. Counterfire: Against the Tyranny of the Market. London : VersoBooks, 2003. 328 p.
2. Кастель Р. Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда. СПб. : Алетейя, 2009. 574 с.
3. Стэндинг Г. Прекариат. Новый опасный класс. М. : Ад Маргинем Пресс, 2014. 328 с.
4. Голенкова З. Т., Голиусова Ю. В. Новые социальные группы в современных стратификационных системах глобального общества // Социологическая наука и социальная практика. 2013. № 3. С. 5–15.
5. Илларионова Э. О. Новые формы занятости в контексте цифровизации рынка труда // Наука. Культура. Общество. 2021. Т. 27, № 1. С. 21–32. <https://doi.org/10.19181/nko.2021.27.1.2>
6. Томашевский К. Цифровизация и ее влияние на рынок труда и трудовые отношения (теоретический и сравнительно-правовой аспекты) // Вестник Санкт-Петербургского университета. Право. 2020. Т. 11, вып. 2. С. 398–413. <https://doi.org/10.21638/spbu14.2020.210>



7. Левина Е. В., Дудин М. Н. Проблема занятости молодежи в контексте глобальной цифровизации и использования сетевых технологий // Экономика труда. 2020. Т. 7, № 6. С. 519–536. <https://doi.org/10.18334/et.7.6.110209>
8. Камарова Т. А. «Цифровая прекаризация» научно-педагогических работников в условиях социально-экономической турбулентности // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2020. Т. 18, № 3. С. 72–83. [https://doi.org/10.24147/1812-3988.2020.18\(3\).72-83](https://doi.org/10.24147/1812-3988.2020.18(3).72-83)
9. Могут ли цифровые платформы способствовать честной конкуренции и созданию достойных рабочих мест? // МОТ, февраль 2021. URL: <https://ilo.org/infostories/ru-RU/Campaigns/WESO/World-Employment-Social-Outlook-2021#introduction> (дата обращения: 09.01.2022).
10. Митяева Н. В. Неоднородность как конституирующее свойство экономической системы // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2005. № 11. С. 58–62.
11. Митяева Н. В. Теория развития неоднородных экономических систем : автореф. дис. ... д-ра экон. наук. Саратов, 2006. 40 с.
12. Каткова М. А., Митяева Н. В. Неравносность развития институциональной системы : феномен фундаментальности случайного // Вестник Российского экономического университета им. Г. В. Плеханова. 2014. № 11 (77). С. 16–29.
13. Виндэс В. Сингулярность. М. : АСТ, 2019. 224 с.
14. В области зарегистрировались больше 30 тысяч самозанятых. URL: <http://news.sarbc.ru/main/2021/10/11/266713.html> (дата обращения: 09.01.2022).
15. Малкахи Д. «Прекратите искать работу» : как изменится рынок труда в XXI веке // Harvard Business Review Russia, 11.04.2017. URL: <http://vseverske.info/news/v-mire/v-mire-obshhestvo/24606-prekratite-iskat-rabotu-kak-izmenitsya-rynok-truda-v-xxi-veke.html> (дата обращения: 09.01.2022).
16. Цифровая Россия : новая реальность. Доклад экспертной группы Digital McKinsey. Июль 2017 г. URL: <https://www.tadviser.ru/images/c/c2/Digital-Russia-report.pdf> (дата обращения: 09.01.2022).
17. Генкин А. С. Парадоксы и трансформация : рынок труда в цифровой экономике. Архангельск, 2018. URL: <https://narfu.ru/upload/medialibrary/928/Genkin-A.-S.-Paradoksy-i-transformatsiya-rynok-truda-v-tsifrovoy-ekonomike.pdf> (дата обращения: 09.01.2022).
18. Нет разработчиков – нет будущего? URL: <https://habr.com/ru/company/maxilect/blog/651567/> (дата обращения: 09.01.2022).
19. Перспективы цифровой трансформации в России. 15.12.2020. URL: https://ac.gov.ru/uploads/5-Presentations/%D1%86%D0%B8%D1%84%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B9_%D1%82%D1%80%D0%B0%D0%BD%D1%81%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8_%D0%B2_%D0%A0%D0%BE%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%B8_%D0%A2%D0%BE%D1%87%D0%B8%D0%BD.pdf (дата обращения: 09.01.2022).
20. Прекаризация рынка труда – вызов экономики трудовому праву? URL: <https://www.eg-online.ru/article/357991/> (дата обращения: 09.01.2022).

References

1. Bourdieu P. *Counterfire: Against the Tyranny of the Market*. London, VersoBooks, 2003. 328 p.
2. Castel R. *Metamorfozy sotsial'nogo voprosa. Khronika nayemnogo truda* [Metamorphoses of the Social Question. Chronicle of Wage Labor]. St. Petersburg, Aleteya Publ., 2009. 574 p. (in Russian).
3. Standing G. *Prekariat. Novyi opasnyy klass* [The Precariat. The New Dangerous Class]. Moscow, Ad Marginem Press, 2014. 328 p. (in Russian).
4. Golenkova Z. T., Goliusova Yu. V. New social groups in modern stratification systems of global society. *Sociological Science and Social Practice*, 2013, no. 3, pp. 5–14 (in Russian).
5. Illarionova E. O. New forms of employment in the context of digitalization of the labor market. *Science. Culture. Society*, 2021, vol. 27, no. 1, pp. 21–32 (in Russian). <https://doi.org/10.19181/nko.2021.27.1.2>
6. Tomashevsky K. Digitalization and its impact on the labour market and employment relations (theoretical and comparative legal aspects). *Vestnik of Saint Petersburg University. Law*, 2020. Vol. 11, iss. 2, pp. 398–413 (in Russian). <https://doi.org/10.21638/spbu14.2020.210>
7. Levina E. V., Dudin M. N. The problem of youth employment in the context of global digitalization and application of network technologies. *Ekonomika truda*, 2020, vol. 7, no. 6, pp. 519–536 (in Russian). <https://doi.org/10.18334/et.7.6.110209>
8. Kamarova T. A. “Digital precarization” of scientific and pedagogical workers in conditions of socio-economic turbulence. *Herald of Omsk University. Series “Economics”*, 2020, vol. 18, no. 3, pp. 72–83 (in Russian). [https://doi.org/10.24147/1812-3988.2020.18\(3\).72-83](https://doi.org/10.24147/1812-3988.2020.18(3).72-83)
9. Can digital platforms promote fair competition and create decent jobs? *ILO*, February 2021. Available at: <https://ilo.org/infostories/ru-RU/Campaigns/WESO/World-Employment-Social-Outlook-2021#introduction> (accessed 9 January 2022).
10. Mityaeva N. V. Heterogeneity as a constitutive property of the economic system. *Bulletin of the Saratov State Socio-Economic University*, 2005, no. 11, pp. 58–62 (in Russian).
11. Mityaeva N. V. *Theory of Development of Heterogeneous Economic Systems*. Thesis Diss. Cand. Sci. (Econ.). Saratov, 2006. 40 p. (in Russian).
12. Katkova M. A., Mityaeva N. V. Irregularity of the institutional system development: The phenomenon of fundamental nature of casual. *Vestnik of the Plekhanov Russian University of Economics*, 2014, no. 11 (77), pp. 16–29 (in Russian).
13. Vinge V. *Singuliarnot'* [Singularity]. Moscow, AST Publ., 2019. 224 p. (in Russian).



14. *V oblasti zaregistrovalis' bol'she 30 tysyach samozanyatykh* (More than 30,000 self-employed registered in the region). Available at: <http://news.sarbc.ru/main/2021/10/11/266713.html> (accessed 9 January 2022) (in Russian).
15. Mulcahy D. Stop looking for a job: how the labor market will change in the XXI century. *Harvard Business Review Russia*, 11.04.2017. Available at: <http://vseverske.info/news/v-mire/v-mire-obshchestvo/24606-prekratite-iskatrabotu-kak-izmenitsya-rynok-truda-v-xxi-veke.html> (accessed 9 January 2022) (in Russian).
16. *Tsifrovaya Rossiya: novaya real'nost'*. *Doklad ekspertnoy gruppy Digital McKinsey* (Digital Russia: A new reality. Report of the Expert Group of Digital McKinsey). July 2017. Available at: <https://www.tadviser.ru/images/c/c2/Digital-Russia-report.pdf> (accessed 9 January 2022) (in Russian).
17. Genkin A. S. *Paradoksy i transformatsiya: rynek truda v tsifrovoy ekonomike* (Paradoxes and Transformation: The Labor Market in the Digital Economy). Arkhangelsk, 2018. Available at: <https://narfu.ru/upload/medialibrary/928/Genkin-A.-S.-Paradoksy-i-transformatsiya-rynok-truda-v-tsifrovoy-ekonomike.pdf> (accessed 9 January 2022) (in Russian).
18. *Net razrabotchikov – net budushchego?* (No developers – no future?) Available at: <https://habr.com/ru/company/maxilect/blog/651567/> (accessed 9 January 2022) (in Russian).
19. *Perspektivy tsifrovoy transformatsii v Rossii* (Prospects for digital transformation in Russia). 15.12.2020. Available at: file:///C:/Users/%D0%9D%D0%B0%D0%B4%D0%B5%D0%B6%D0%B4%D0%B0/Desktop/2021-2/%D1%86%D0%B8%D1%84%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B9_%D1%82%D1%80%D0%B0%D0%BD%D1%81%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8_%D0%B2_%D0%A0%D0%BE%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%B8_%D0%A2%D0%BE%D1%87%D0%B8%D0%BD.pdf (accessed 9 January 2022) (in Russian).
20. *Prekarizatsiya rynka truda – vyzov ekonomiki trudovomu pravu?* (Precarization of the labor market – the challenge of economics to labor law?). Available at: <https://www.eg-online.ru/article/357991/> (accessed 9 January 2022) (in Russian).

Поступила в редакцию 10.01.2022; одобрена после рецензирования 15.02.2022; принята к публикации 20.02.2022
The article was submitted 10.01.2022; approved after reviewing 15.02.2022; accepted for publication 20.02.2022