

НОВЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ В КОНТЕКСТЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ РЫНКА ТРУДА

Аннотация. В настоящее время в рамках процесса цифровизации рынка труда происходят структурные изменения – появляются новые формы и виды занятости. Глобальным трендом последних лет является рост числа сотрудников, работающих удаленно, что приобретает особую значимость в условиях сложной эпидемиологической обстановки в мире. Сегодня женщины гораздо больше рискуют остаться лишенными возможности пользоваться преимуществами цифровых инноваций, потерять рабочее место в результате роботизации и вынуждены прилагать гораздо больше усилий для достижения уровня заработной платы работников-мужчин. В статье рассматривается типология новых нестандартных форм занятости, их отличительные особенности, автором выделены основные преимущества и риски, связанные с широким распространением новых форм занятости в контексте цифровизации рынка труда. В рамках исследования затронут гендерный аспект, особое внимание уделено анализу инновационных форм занятости и вовлечению женщин в инновационные команды, ИКТ и STEM-специальности. Описаны факторы, влияющие на формирование инновационного поведения и увеличение численности слоя инноваторов в рамках эффективно функционирующих национальных инновационных систем. Обозначены пути координации государственных, предпринимательских и научно-исследовательских структур в рамках «коллективного действия», направленного на стимулирование научно-технического прогресса в процессе развития экономики знаний, цифровой экономики. Также автором выделен ряд фундаментальных причин социально-психологической незащищенности работников и работниц, связанных с применением нестандартных форм занятости, отмечены в общем виде пути решения проблем в области нестандартной занятости и нивелирования гендерного неравенства в условиях развития цифровой экономики.

Ключевые слова: гендерное неравенство, цифровизация рынка труда, новые формы занятости, нестандартная занятость, инновационная занятость, социальный слой инноваторов, инновации, трансформационные процессы рынка труда, прекариатизация, человеческий капитал, гуманитарная экспертиза инноваций, экономика знаний.

Для цитирования: Илларионова Э. О. Новые формы занятости в контексте цифровизации рынка труда // Наука. Культура. Общество. 2021. Том 27, № 1. С. 21-32. DOI: 10.19181/nko.2021.27.1.2

Сегодня изменения в мировой экономике, обусловленные четвертой промышленной революцией и развитием процесса цифровизации, оказывают существенное влияние на большинство сфер общественных отношений. В частности, в сфере труда и занятости происходят структурные изменения – появляются новые формы и виды занятости. В результате четвертой промышленной революции в настоящий момент наступила качественно новая стадия в развитии информационного общества [1].

Процесс цифровизации рынка труда способствует не только появлению новых форм занятости, но также диктует изменения в «карте профессий». Большая часть производственных процессов обязанностей специалистов может быть автоматизирована, некоторые профессии исчезают, давая место появлению новых, требующих специальных профессиональных навыков и компетенций, высокого уровня квалификации в области естественных, технических, математических и инженерных наук (STEM-специальностей).

В последние десятилетия на рынке труда широко распространена нестандартная занятость – форма трудовых отношений, отличающаяся от стандартной бессрочной полной рабочей занятости, регламентированной трудовым законодательством большинства стран. Согласно отчету Международного бюро труда, к нестандартным формам занятости принято относить следующие формы отношения работодателя и работника: замаскированные трудовые отношения, временная (срочная) занятость, работа на условиях неполного рабочего времени, временный заемный труд и другие многосторонние трудовые отношения основанные на условиях срочности, а также самостоятельную занятость [2; с. 6-10]. В условиях высокотехнологичного производства и цифровой экономики возникают новые нестандартные формы занятости среди которых можно выделить: аутсорсинг (outsourcing – использование работодателем внешних услуг), аутстаффинг (outstaffing – выведение персонала за рамки штатного расписания), краудворкинг (crowdworking – выполнение многими исполнителями определенных частей (участков) работы), фриланс (freelance – выполнение работы по запросу без привязки к конкретному работодателю), инновационная занятость.

Глобальным трендом последних лет является рост числа сотрудников, работающих удаленно, что приобретает особую значимость в условиях сложной эпидемиологической обстановки в мире. В целом, основным отличительным признаком новых нестандартных форм занятости является удаленность от основного места работы и использование цифрового формата общения с работодателем в качестве основного [3]. Так-

же новые формы занятости имеют наиболее широкое распространение в рамках модели «esopomy on-demand», которая предполагает предоставление услуг по требованию работодателя непосредственно в момент необходимости.

Для работника распространение таких форм занятости имеет ряд преимуществ и недостатков, среди которых особо отмечают нарастание гендерного неравенства в контексте цифровизации рынка труда. Говоря о достоинствах новых нестандартных форм занятости можно выделить: способствование инновационному развитию рынка труда путем использования новейших практик на рынке труда; создание возможностей для трудоустройства для категорий граждан, которые не могут по тем или иным причинам претендовать на рабочие места в рамках бессрочной стандартной занятости (молодежи, пенсионеров, отдельных групп женщин, инвалидов); повышение мобильности работника, гибкий график, увеличение работоспособности за счет оптимизации использования рабочего времени сотрудников; создание рабочих мест принципиально нового характера без географической привязки; расширение возможностей для работников участвовать на рынке труда в качестве самозанятых; упрощение бюрократических процедур, связанных с наймом и увольнением; создание условий для реализации креативного потенциала; высвобождение свободного времени работника, которое может быть потрачено на досуг и осуществление семейных обязанностей; возможность организации труда на основе новых концепций гибкого руководства проектной деятельностью (SCRUM, Kanban, Agile, Lean и др.). Возможность трудиться дистанционно значительно

увеличивает вероятность международного сотрудничества, способствует протеканию позитивных глобализационных процессов, международной интеграции труда.

Основные проблемы, связанные с применением нестандартных форм занятости, лежат в области социально-психологической незащищенности работника и имеют ряд фундаментальных причин.

Принято считать, что возникновение новых форм занятости в мире обязано распространению неолиберальных идей в 1960-1970 годах [4]. Согласно концепции неолиберализма, забота о частном экономическом благополучии лежит в сфере ответственности самого индивида; государство, профсоюзы и другие структуры, обеспечивающие социальную защиту граждан, воспринимаются через призму «рынка», выступая в роли предприятий, связанных конкурентными отношениями, что мешает им реализовывать функции поддержания социальной справедливости, приводит к снижению стандартов в сфере труда. Развернутая критика социально-трудовых аспектов неолиберализма широко представлена в работах известных социологов И. Валлерстайна, Л. Вакана и др. П. Бурдьё в известном диалоге¹ с немецким писателем Г. Грассом отметил: «безответственность – определяющий принцип неолиберальной системы», подразумевая необходимость озаботиться восстановлением социального обеспечения в условиях «неолиберальной глобализации» [5]. Реализация неолиберальных идей действительно обеспечила рост и повышение эффективности в экономике, но, как отмечает видный

российский социолог Ж. Т. Тощенко, привела также и к «колоссальной деформации социальной структуры, безработице, созданию социальных групп, социальные позиции которых стали расплывчатыми, неустойчивыми, неопределенными» [4]. Этой деформации посвящены труды британского экономиста и социолога Г. Стэндинга, который в своей работе «Прекариат: новый опасный класс» свидетельствует о формировании так называемого «прекариата» (от англ. precarious – «нестабильный», «неустойчивый», – объединенного со словом «пролетариат») [6]. Появление этой новой социальной группы вызвано возникновением обусловленного неолиберализмом «глобального трудового процесса» [7] и переходом к гибким трудовым отношениям. Появление новых форм занятости происходит и за пределами специфического класса прекариат, в условиях цифровой экономики новые формы занятости распространены повсеместно. Американский социолог и журналист Д. Брукс говорит в своей работе «Бобо в раю: откуда берется новая элита», о том, что для современного мира характерно также появление другого класса – «бобо» (от франц. «bourgeois bohemian», богемная буржуазия). Данный класс может быть охарактеризован как «успешный прекариат», более образованный и изначально более обеспеченный. Для бобо характерны все те же нетипичные формы занятости: фриланс, стартапы, удаленная работа, занят тот же креативный класс, однако социальные последствия деятельности этого класса гораздо более оптимистичны: рост инновационного потенциала, создание принципиально новых продуктов, конструирование новых стандартов ведения бизнеса и проч.

¹ Бурдьё П., Грасс Г. Безответственность – определяющий принцип неолиберальной системы: Диалог 1999 г. / Подгот. к печ. А. Толстегин; Пер. с нем. и фр. Журнал «Диалог» // Диалог. 2000. № 4. С. 4–8.

Как уже отмечалось, широкое распространение новых форм занятости влечет за собой ряд проблем: социальная незащищенность, отсутствие перспектив самореализации, нестабильный заработок, потеря профессиональной самоидентификации, статусный диссонанс; это говорит о том, что «мир столкнулся с новой формой отчуждения» [4, с. 10]. Еще в прошлом веке социолог и философ Э. Фромм говорил о том, что отчуждение – основополагающий фактор современного капиталистического общества. Неорганично встроенные (за счет нестандартной занятости) в структуру капиталистического общества люди чувствуют себя «бессильными, противостоящими лишь себе и своим собственным силам» [8, с. 20-22].

Более того, цифровизация и развитие автоматизированных производств способствуют сокращению рабочих мест в реальном секторе экономики и увеличению занятости в сфере обслуживания. Д. Гребер в рамках работы «Бессмысленные профессии» отмечает, что в современном мире возрастает количество профессий, связанных с выполнением абсолютно излишней, бесполезной работы, которая «ничему не служит», а существует лишь для того, чтоб поддерживать существование капиталистической экономики путём увеличения предложения рабочих мест. Дж. Кейнс предсказывал сокращение рабочей недели до 15 часов, однако сегодня мы наблюдаем лишь увеличение времени, проводимого на рабочем месте в большинстве секторов экономики несмотря на увеличение доли автоматизированных и цифровизированных производственных процессов, не требующих присутствия человека. В Японии существует феномен Каро-си (яп. 過労死 каро:си), связанный со

смертью от переутомления на рабочем месте. Д. Гребер настаивает в своей работе, что существование бессмысленных профессий приводит работника к экзистенциальному кризису, лишает его жизнь наполненности смыслом – такое положение дел демонстрирует несостоятельность рынка и свидетельствует о фундаментальных изъянах капиталистической системы: «вместо уменьшения времени работы и освобождения населения Земли для занятий своими собственными проектами, увлечениями, мечтами и идеями, мы стали свидетелями вздутия не столько сферы «услуг», сколько административного сектора, создания сферы финансовых услуг и телемаркетинга, беспрецедентного расширения секторов корпоративного права, управления образованием и здравоохранением, человеческими ресурсами и публичными отношениями. Причем численность занятых в них даже не учитывает всех тех людей, чья занятость связана с осуществлением безопасности, административной и технической поддержкой этих отраслей и дополнительных сфер деятельности <...>, которые существуют только потому, что все остальные люди тратят большую часть своего времени на другую работу» [9].

Таким образом, процесс цифровизации рынка труда и появления новых нестандартных форм занятости предоставляет не только возможности для поступательного развития общества, но также влечет за собой возникновение социальных вызовов и рисков. Одним из наиболее значимых рисков является увеличение гендерного неравенства. В нестандартную занятость по всему миру вовлечен больший процент женщин (57%), чем мужчин [2, с 25-30]. Современная женщина, как правило, вынуждена

сочетать профессиональную самореализацию, выполнение домашних и семейных обязанностей, поэтому нестандартная занятость дает женщинам ряд определенных преимуществ – возможность работать на дому, придерживаться гибкого графика работы, уделять больше времени семье. Однако отсутствие социальных гарантий, нестабильность трудовых отношений, затрудненный карьерный рост и сравнительно более низкая оплата труда являются факторами, провоцирующими социальную незащищенность, психологический дискомфорт и усугубляющими гендерный разрыв в обществе в целом.

В ходе дальнейшего развития процессов трансформации рынка труда, цифровизации мировой экономики, согласно отчету Всемирного экономического форума в Давосе² женщины потеряют 3 млн. рабочих мест, получив лишь 550 тыс., в то время как мужчины потеряв 4 млн. получают 1,4 млн. рабочих мест. В исследованиях Европейского института гендерного равенства (EIGE) отмечается [10], что сегодня женщины гораздо больше рискуют остаться лишенными возможности пользоваться преимуществами цифровых инноваций, потерять рабочее место в результате роботизации и вынуждены прилагать гораздо больше усилий для достижения уровня заработной платы работников-мужчин.

В условиях кризиса женщины также остаются гораздо более незащищенными, чем мужчины. Так, по данным исследовательского института (ADPRI)³ в условиях пандемии COVID-19 в США гораздо чаще

увольнениям подвергались женщины, вынуждено выбирая для себя нестандартные формы занятости вместо стандартной бессрочной полной рабочей занятости.

Причинами гендерного разрыва в условиях цифровизации являются:

Во-первых, по оценкам ОЭСР⁴ в целом, количество женщин, использующих цифровые технологии и инструменты на 327 млн. меньше, чем мужчин, такой значительный разрыв обусловлен недостаточным уровнем компьютеризации и информатизации в развивающихся странах. У женщин в среднем на 26% меньше шансов иметь смартфон, чем у мужчин. В Южной Азии и в Африке эти доли составляют соответственно 70% и 34%.

Во-вторых, относительно низкий охват женщин образованием в рамках дисциплин «цифрового мира» (STEM и информационные и коммуникационные технологии [ИКТ]). В среднем, в мире женщины составляют около 20% от общего числа выпускников в профессиональных областях, связанных со STEM и ИКТ. Среди выбирающих высшее образование в области STEM женщины составляют лишь 34%, продолжить обучение на программах постдокторального образования решает еще меньший процент – 26%. По данным Организации экономического сотрудничества и развития лишь 0,5% девочек выразили желание стать профессионалом в области ИКТ, в то время как 5% мальчиков уже в детском возрасте задумываются о развитии в данной сфере⁵.

Отдельным фактором являются также существование в обществе

² The Future of Jobs Report 2020 // World Economic Forum. 20.10.2020. URL: <https://u.to/1D4cGw> (дата обращения 04.02.2021).

³ Там же.

⁴ Bridging the digital gender divide include, upskill, innovate // Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). URL: <https://u.to/D0AcGw> (дата обращения 01.02.20210).

⁵ Там же.

предубеждений и социокультурных норм, побуждающих женщин не стремиться активно участвовать и профессионально самореализовываться в областях технических наук. Женщины чаще выбирают карьеру в секторе образования, оказания социальных услуг. Кроме того, женщины чаще, чем мужчины, берут на себя ответственность за уход за семьей и тратят в 2,6 раза больше времени, чем мужчины, на неоплачиваемый уход и домашнюю работу, что зачастую не позволяет им своевременно воспользоваться возможностями повышения квалификации или профессиональной переподготовки и ведёт к дальнейшему увеличению гендерного неравенства.

Необходимо признать, что на текущий момент до сих пор даже в развитых странах остаются неразрешенными базовые проблемы в области гендерного неравенства, такие как: дискриминация в оплате труда по гендерному признаку, наличие так называемого «стеклянного потолка» – ситуации в которой женщина не может продвинуться в системы корпоративной иерархии выше определенного уровня, крайне низкое участие женщин в руководящих органах и сфере принятия решений.

Так, согласно уже упомянутому исследованию Европейского института гендерного равенства (EIGE), в среднем, в Европейском союзе значение Индекса гендерного равенства составляет 68 из 100, что указывает на существование серьезных проблем в данной области и необходимость сосредоточения усилий для ликвидации гендерного неравенства. В качестве основных причин гендерного разрыва в условиях цифровизации авторы исследования выделяют низкую представленность женщин

в областях STEM, так как женщины склонны выбирать для профессиональной самореализации области образования, креативного менеджмента, медицины и творчества. Также, как правило, женщины обладают более низким уровнем профессиональной подготовки в связи с тем, что вынуждены затрачивать время на выполнение семейных обязанностей и теряют время, находясь в декрете, что зачастую не позволяет им своевременно воспользоваться возможностями для повышения квалификации.

Еще одним ключевым направлением, необходимым для комплексного рассмотрения проблемы формирования новых форм занятости в условиях цифровизации, является анализ развития инновационной среды, в которой существуют работники, так как для успешного функционирования цифровой экономики первостепенным является активное использование инноваций. В настоящий момент основным вектором развития стран стало формирование экономик нового типа, «где сектор знаний играет решающую роль, а производство знаний является источником экономического роста» [11]. В последние годы около 75% прироста ВВП развитых стран обеспечивает инновационный сектор экономики [12, с. 25]; в разы увеличивается доля работников «высокотехнологичной сферы», возрастает численность инновационно-промышленных предприятий (сегодня в ЕС около 50% предприятий активно используют инновационный подход [12] в ходе функционирования). Новые инновационные формы занятости возникают в специфическом слое общества, представленным инноваторами. Согласно определению Российского

статистического ежегодника, инноватор – это работник, профессионально занимающийся исследованиями и разработками, непосредственно осуществляющий создание новых знаний, продуктов, методов и систем, а также управление указанными видами деятельности. Как правило, имеющих высшее образование.

Отдельно заметим, что развитие инновационного слоя в социальной структуре общества возможно только в благоприятной инновационной среде, которая может развиваться в рамках эффективно функционирующей национальной инновационной системы (далее НИС), где базовым экономическим механизмом является конкуренция, в рамках которой происходит «процесс созидательного разрушения» (Й. Шумпетер).

Сегодня для развития НИС следует, в первую очередь, использовать инновационный потенциал молодежи, т.к. согласно исследованиям⁶ в области демографии будущего, численность молодежи в предстоящие годы будет продолжать увеличиваться. В докладах фонда ООН в области народонаселения (ЮНФПА) отмечается⁷, что такое изменение демографической структуры населения через инвестиции в человеческий капитал дает возможность многим странам плодотворно использовать «демографический дивиденд», а его значение будет в большей степени зависеть от инвестиций в развитие молодежи. Кроме того, «страны, которые в ближайшее время займутся решением проблем молодежи, окажутся во второй половине века на авангардных позициях. Их население будет более образованным и здо-

ровым, рабочая сила – более производительной, экономика будет расти». Однако развитие НИС в секторе научно-инновационной деятельности молодежи в отличие от «возрастного» осложнено рядом проблем: часто такая деятельность не носит системного характера и приносит незначительные результаты.

В ряде исследований отмечается, что как среди молодежи, так и среди старшего поколения значительную роль играет участие женщин в инновационных командах, создании инновационных продуктов. Однако, на сегодняшний день женщины менее задействованы в инновационном секторе экономики и получают меньше финансирования на инновационные проекты несмотря на то, что изобретения, созданные смешанными или женскими командами имеют более широкий технологический диапазон (и, следовательно, могут быть более экономически ценными) чем те, в которых задействованы только мужчины. Состав инновационных команд по всему миру отражает широко распространенные социокультурные стереотипы. Отметим, что участие женщин в изобретательской (патентной) деятельности увеличивается, при нынешних темпах роста к 2080 г. женщины будут задействованы в половине всех запатентованных изобретений.

Для форм инновационной занятости характерны следующие признаки: работа по срочным трудовым договорам, предметом которых выступает достижение определённого результата на основе равенства сторон; наличие системы гибкой оплаты труда согласно поставленным задачам; трансформация отношений работник-работодатель, при которой работник самостоятельно устанавливает

⁶ Доклад о народонаселении мира в 2014 году. UNFPA. 2014. С. 14. ISBN 978-0-89714-983-9.

⁷ Там же, С. 13.

ливают и выполняет КРІ; размытие профессиональных границ в ходе которого работник приобретает «поливалентную» специализацию [13]; формирование производств смешанного типа с частичным привлечением собственного капитала и средств производств.

В целом, инновационная занятость является принципиально новой формой занятости, возникающей в условиях цифровизации рынка труда, предполагающей наличие в обществе социального слоя инноваторов, которые через реализацию инновационного поведения осуществляют создание принципиально новых продуктов и услуг. Как было отмечено выше, формирование инновационного поведения и увеличение численности слоя инноваторов невозможно без создания эффективно функционирующих НИС. Поддержание инновационных форм занятости населения, развитие инновационной инфраструктуры является необходимым для реализации стратегического преимущества страны на международной арене, обязательным атрибутом высоконкурентной экономики. В рамках каждой страны создается индивидуальная стратегия инновационного развития, формируются инструменты поддержки и совершенствования инновационной траектории, разрабатывается собственная модель инновационного продвижения.

Залогом успешного формирования НИС и создания необходимой инфраструктуры и инновационной базы является государственная поддержка приоритетных направлений научно-технического развития (НТР) и стимулирование инновационной активности частного сектора. В свою очередь, разработка гибкой модели стимулирования научно-тех-

нического прогресса требует определения науки и образования как ключевых приоритетов развития. Инновационное развитие требует координации государственных, предпринимательских и научно-исследовательских структур в рамках коллективного действия (collective action). Одним из наиболее перспективных направлений организации коллективного действия в сфере НТР является государственно-частное партнерство (ГЧП). Растущая практика использования этого института позволила выработать механизмы, позволяющие ориентировать ГЧП на достижение стратегических, долгосрочных, крупномасштабных и междисциплинарных задач. Значительным преимуществом государственно-частного партнерства является возможность действовать в рамках ограниченных бюджетных возможностей государства, растущей коммерциализации научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (НИОКР). Для государства развитие ГЧП позволяет при поддержке бизнеса масштабировать социальные и экономические выгоды от государственных инвестиций в НИОКР, проводить более эффективную коммерциализацию результатов исследований, снижать издержки на инфраструктурное обеспечение научных исследований. Имплементация государственно-частного партнерства позволяет уже на «нулевом цикле» сочетать фундаментальную глубину исследований с «экономическим эквивалентом» – рыночным продуктом, добавленная стоимость которого может быть распределена, в том числе, и на финансирование последующих разработок.

Роль государств в формировании слоя инноваторов в социаль-

ной структуре общества состоит как в прямых, так и в косвенных мерах поддержки инновационной деятельности. Прямыми формами поддержки являются: финансирование НИР и ОКР в форме грантов и субсидий инноваторам и отраслевым предприятиям. Опосредованные формы поддержки деятельности инноваторов включают: введение систем льготного налогообложения, нормативно-правовое, методическое и информационное обеспечение деятельности инноваторов; создание венчурных фондов, бизнес-инкубаторов, технопарков, инновационно-технологических центров, инжиниринговых центров, центров сертификации, трансфера технологий, центров коллективного пользования, центров научно-технической информации, центров инновационного консалтинга и др.

Заметим, что идея «экономики знаний» была давно признана в России, уже в 2000 г. в рамках концепции государственной политики Российской Федерации в области международного научно-технического сотрудничества отмечается, что конкурентоспособность страны зависит от глобальных трендов, «формирования нового типа экономики XXI в. – «экономики знаний» или «инновационной экономики»⁸, в рамках государственной национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» отмечается необходимость создания глобальной конкурентоспособной цифровой инфраструктуры, обеспечения условий для высокотехнологичного бизнеса. Следует особо подчеркнуть, что население России неоднозначно оцени-

вает последствия цифровизации экономики, которая несёт значительное количество рисков, в том числе для женщин [14].

Таким образом, решение проблем в области нестандартной занятости и нивелирования гендерного неравенства в условиях развития цифровой экономики предполагает:

- в первую очередь, разрешение базовых проблем в области гендерного неравенства, обеспечение равного доступа как женщин, так и мужчин к интернету и мобильной связи, цифровым инновациям, преодоление дискриминации в оплате труда по гендерному признаку, устранение «стеклянного потолка», увеличение доли женщин в руководящих органах бизнеса и власти, сфере принятия решений;
- расширение инвестиций в человеческий капитал для использования инновационного потенциала молодёжи, формирование установок молодого поколения особенно для девочек и девушек на построение карьеры в областях ИКТ и STEM, обеспечение достойных условий труда в данных отраслях;
- обеспечение инновационного развития стран, путем координации государственных, предпринимательских и научно-исследовательских структур в рамках коллективного действия, содействие увеличению доли слоя инноваторов в социальной структуре общества. Формирование женских и смешанных инновационных команд, вовлечение

⁸ О концепции государственной политики РФ в области международного научно-технического сотрудничества. Приказ Министерства науки и технологий от 04.02.2000 г. № 25.

- женщин в инновационный сектор экономики, в частности обеспечение присутствия женщин в STEM-дисциплинах (Science, Technology, Engineering, Mathematics) и высокотехнологичных секторах экономики;
- совершенствование трудового законодательства в соответствии с новыми требованиями рынка труда, устроение пробелов в нормативных актах и повышение уровня социальной защищенности работников нестандартных форм занятости;
 - повышение уровня сознательности государств и общества, осведомленности о существовании цифрового гендерного разрыва, элиминацию культурных стереотипов в отношении женщин на рынке труда;
 - улучшение анализа и сбора статистических данных, отражающих реальное положение дел в области гендерного неравенства на рынке труда;
 - реализацию эффективной социально-экономической политики в области гендерного равенства, создание равных условий для женщин и мужчин по совмещению семейной жизни и работы;
 - проведение гуманитарной экспертизы новых феноменов в трансформационных процессах общества на рынке труда с целью выявления фундаментальных причин социальной напряженности и нивелирования рисков, сокращения неравенства в обществе.

Библиографический список

1. Стратегия прорыва и цифровая реальность России. Социально-политическое положение и демографическая ситуация в 2019 году: коллективная монография / Под ред. Г. В. Осипова, С. В. Рязанцева, В. К. Левашова, Т. К. Ростовской. М. : Перспектива, 2019. 800 с. ISBN: 978-5-905790-44-7.
2. Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах: Обзорная версия / Международное Бюро Труда. Женева : МБТ, 2017. 39 с. ISBN 978-92-2-431001-0.
3. *Пондо, Е. А.* Цифровая трансформация рынка труда в современных условиях // Горизонты экономики. 2020. № 2 (55). С. 43-54.
4. *Тощенко, Ж. Т.* Прекариат – новый социальный класс // Социологические исследования. 2015. № 6. С. 3-13.
5. *Валлерстайн, И.* Канкун: конец неолиберальной агрессии / Пер. М. Десятовой // СКЕПСИС: [сайт]. 2003. URL: <https://u.to/VTwcGw> (дата обращения 07.02.2020).
6. *Стэндинг, Г.* Прекариат: новый опасный класс / Пер. с англ. Н. Усовой. М. : Ад Маргинем Пресс, 2014. 326 с. ISBN 978-5-91103-209-8.
7. *Голенкова, З. Т.* Новые социальные группы в современных стратификационных системах глобального общества / З. Т. Голенкова, Ю. В. Голиусова // Социологическая наука и социальная практика. 2013. № 3. С. 5-15.
8. *Фромм, Э.* Бегство от свободы / Пер. с англ. А. Лактионова. М. : АСТ, 2009. 284 с. ISBN 978-5-17-057712-5.
9. *Каплушенко, А. М.* Феномен «бессмысленной занятости» в контексте развития цифровых технологий в России // Цифровая экономика и рынок труда будущего: мате-

риалы всерос. науч. конф. (СПб, 14 декабря 2018 г). СПб. : ЛГУ им. А. С. Пушкина, 2019. С. 17-23. ISBN 978-5-8290-1843-6.

10. *Papadimitriou, E., Norlén, H., Del Sorbo, M.* JRC Statistical Audit of the 2020 Gender Equality Index. Publications Office of the EU, Luxembourg, 2020. ISBN 978-92-76-24507-0. DOI: 10.2760/39645.

11. *Давыденко, Е. В.* Модели национальных инновационных систем: зарубежный опыт и адаптация для России // Проблемы современной экономики. 2014. № 2 (50). С. 23-26.

12. *Усатова, Л. В.* Формирование и развитие региональной инновационной системы: теория и практика / *Л. В. Усатова, М. В. Владыка.* М. : Дашков и Ко, 2010. 170 с. ISBN 978-5-394-01165-8.

13. *Ваховский, Е. В.* Трансформация занятости в условиях инновационного развития экономики : дис. ... канд. экономических наук : 08.00.05 / Ваховский Евгений Вячеславович ; РАНХиГС. Саратов, 2016. 171 с.

14. *Velikaya, N. M., Velikaya T. V.* Human capital and digitalization of public life in the public opinion of Russian residents // Functional aspects of intercultural communication. Translation and interpreting issues: материалы конф. (Москва, 15 ноября 2019). М. : РУДН, 2020. С. 698-706. DOI: 10.22363/2686-8199-2020-7-698-706.

Дата поступления в редакцию: 09.02.2021.

Принята к печати: 26.02.2021.

Сведения об авторе:

Илларионова Элина Олеговна, аспирант 1 года обучения,
Российский государственный гуманитарный университет» (РГГУ). Москва. Россия.
E-mail: 82ei82@gmail.com

E. O. Illarionova¹

¹Russian State University for the Humanities. Moscow, Russia

NEW FORMS OF EMPLOYMENT IN THE CONTEXT OF DIGITALIZATION OF THE LABOR MARKET

Abstract. Nowadays as part of the process of digitalization of the labor market there are structural changes: new forms and types of employment appear. A global trend in recent years is the increase in the number of employees working remotely, which has significant value in difficult epidemiological situation in the world. Today, women are far more at risk of being deprived of the benefits of digital innovations, job losses due to robotics and automatization, have to put much more effort to achieve wage levels of male workers. The article examines the typology of new non-standard forms of employment, their distinctive features. The author highlights the main advantages and risks associated with the wide spreading of new forms of employment in the context of the digitalization of the labor market. The study touches upon the gender aspect, special attention is paid to the analysis of innovative forms of employment and the involvement of women in innovative teams, ICT and STEM-specialties. The factors influencing the formation of innovative behavior in national innovation systems are described. The ways of coordination of state, business and research structures within the framework of "collective action" aimed at stimulating scientific and technological progress in the development of the knowledge economy, the digital economy are outlined. The author also highlighted a number of fundamental reasons for the socio-psychological insecurity of male and female workers associated with the use of non-standard employment, noted in general terms ways of solving problems in the field of precarious employment and leveling gender inequality in the context of the development of the digital economy.

Keywords: gender inequality, digitalization of labor market, new forms of employment, non-standart employment, innovative employment, social strata of innovators, innovations, transformational processes of labor market, precariat, human capital, humanitarian expertise of innovation, knowledge economy.

For citation: Illarionova E. O. (2021) *New forms of employment in the context of digitalization of the labor market. Science. Culture. Society. Vol. 27. № 1. P. 21-32. DOI: 10.19181/nko.2021.27.1.2*

References

1. *Strategiya proryva i tsifrovaya real'nost' Rossii. Sotsial'no-politicheskoe polozhenie i demograficheskaya situatsiya v 2019 godu: [monografiya].* (2019). [Breakthrough strategy and digital reality in Russia. Socio-political situation and demographic situation in 2019]. Ed.by G. V. Osipov [at al.] M. : Perspektiva publ. 800 c. ISBN: 978-5-905790-44-7. (In Russ.).
2. *Nestandartnye formy zanyatosti. Analiz problem i perspektivy resheniya v raznykh stranakh: Obzornaya versiya.* (2017). [Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. Overview]. Geneva : MBT. 39 c. ISBN 978-92-2-431001-0. (In Russ.).
3. Pondo E. A. (2020). Digital transformation of the labor market in modern conditions. *Gorizonty ehkonomiki.* No 2 (55). P. 43-54. (In Russ.).
4. Toshchenko Zh. T. (2015). Precariat – a new social class. *Sotsiologicheskie issledovaniya.* No 6. P. 3-13. (In Russ.).
5. Wallerstein I. (2003). Cancun: the end of neoliberal aggression. Transl. by M. Desyatova. *SKEPSIS.* URL: <https://u.to/BTwcGw> (last request 07.02.2020). (In Russ.).
6. Standing G. (2014). *The Precariat: The New Dangerous Class.* [Russ. Ed.: Prekariat: novyi opasnyi klass]. Transl. from Eng. by N. Usova. M. : Ad Marginem. 326 c. ISBN 978-5-91103-209-8. (In Russ.).
7. Golenkova Z. T., Goliusova Yu. V. (2013). New social groups in modern stratification systems of global society. *Sotsiologicheskaya nauka i sotsial'naya praktika.* No 3. P. 5-15. (In Russ.).
8. Fromm E. (2009). *Escape from Freedom.* [Russ. ed.: Begstvo ot svobody]. Transl. from Eng. by A. Laktionov. M. : AST. 284 p. ISBN 978-5-17-057712-5. (In Russ.).
9. Kaplunenko A. M. (2019). The phenomenon of “meaningless employment” in the context of the development of digital technologies in Russia. *Tsifrovaya ehkonomika i rynek truda budushchego: materialy vseros. nauch. konf.* (SPb., 14.12.2018). [The digital economy and the labor market of the future]. SPb. : LGU im. A. S. Pushkina publ. P. 17-23. ISBN 978-5-8290-1843-6. (In Russ.).
10. Papadimitriou E., Norlén H., Del Sorbo M. (2020). *JRC Statistical Audit of the 2020 Gender Equality Index.* Publications Office of the EU, Luxembourg. ISBN 978-92-76-24507-0. DOI: 10.2760/39645. (In Eng.).
11. Davydenko E. V. (2014). Models of national innovation systems: foreign experience and its adaptation in Russia. *Problemy sovremennoi ehkonomiki.* No 2 (50). P. 23-26. (In Russ.).
12. Usatova L. V., Vladyka M. V. (2010). *Formirovanie i razvitie regional'noi innovatsionnoi sistemy: teoriya i praktika.* [Formation and development of a regional innovation system: theory and practice]. M. : Dashkov i Co. 170 p. ISBN 978-5-394-01165-8. (In Russ.).
13. Vakhovskii E. V. (2016). Transformatsiya zanyatosti v usloviyakh innovatsionnogo razvitiya ehkonomiki. [Transformation of employment in the context of innovative economic development]. Dis. ... kand. ehkonomicheskikh nauk : 08.00.05. RANKhIGS. Saratov. 171 p. (In Russ.).
14. Velikaya, N. M., Velikaya T. V. (2020). Human capital and digitalization of public life in the public opinion of Russian residents. *Functional aspects of intercultural communication. Translation and interpreting issues: materialy konf.* (Moscow, 15.11.2019). M. : RUDN publ. P. 698-706. DOI: 10.22363/2686-8199-2020-7-698-706. (In Eng.).

The article was submitted on February 09, 2021.

Accepted on February 26, 2021.

Information about the author

Elina O. Illarionova, post-graduate student,
Russian State University for the Humanities. Moscow, Russia.
E-mail: 82ei82@gmail.com