

Перспективы развития сферы труда и занятости в условиях цифровизации экономики

Кириллова Анастасия Дмитриевна

Студент магистратуры, ORCID: 0000-0003-2719-6253, e-mail: kirillowa.anastasiia@mail.ru

Попов Андрей Васильевич

Канд. экон. наук, ст. науч. сотр. отдела исследования уровня и образа жизни населения
ORCID: 0000-0002-4803-1354, e-mail: ai.popov@yahoo.com

Вологодский научный центр Российской академии наук, г. Вологда, Россия

Аннотация

В статье приводится анализ последствий цифровой трансформации для развития сферы труда и занятости. Особое внимание уделено вопросам замещения рабочих мест, дестандартизации занятости и структурных сдвигов на рынке труда в целом. Информационную базу исследования составила российская и зарубежная литература, анализируемая при помощи общенаучных методов. Результаты анализа подтвердили глубинный характер происходящих изменений, которые необходимо рассматривать как объективный процесс формирования новой парадигмы рынка труда со своими достоинствами и недостатками. Наиболее характерно это проявляется в широком распространении нестандартных форм занятости (платформенная, удаленная и т.д.), помимо всего прочего несущих в себе множество рисков для молодого поколения. В свою очередь, угрозы масштабной технологической безработицы видятся несколько преувеличенными, о чем свидетельствуют исследования, в то время как проблема поляризации рынка труда является куда более реальной. В заключение делается вывод о необходимости совершенствования государственной политики в сфере труда и занятости для преодоления вызовов цифровой эпохи.

Ключевые слова

Цифровизация экономики, рынок труда, занятость, цифровые технологии, сфера труда и занятости, технологическая безработица, удаленная занятость

Для цитирования: Кириллова А.Д., Попов А.В. Перспективы развития сферы труда и занятости в условиях цифровизации экономики // Вестник университета. 2022. № 10. С. 134–140.

Labor and employment sphere in the conditions of the digital economy: development prospects

Anastasiya D. Kirillova

Graduate Student, ORCID: 0000-0003-2719-6253, e-mail: kirillow.a.anastasiia@mail.ru

Andrei V. Popov

Cand. Sci. (Econ.), Senior Researcher at the Research on the Level and Lifestyle of the Population Department
ORCID: 0000-0002-4803-1354, e-mail: ai.popov@yahoo.com

Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences, Vologda, Russia

Abstract

The article provides an analysis of the digital transformation consequences for the development of the field of labor and employment. Particular attention is paid to the issues of job replacement, employment de-standardisation and structural shifts in the labor market as a whole. The information base of the research is made up of Russian and foreign literature, analyzed using general scientific methods. The results of the analysis confirmed the profound nature of the changes taking place which must be considered as an objective process of forming a new paradigm of the labor market with its advantages and disadvantages. This is most characteristically manifested in the widespread use of non-standard employment forms (platform, remote, etc.) which, among other things, carry a lot of risks for the younger generation. In turn, the threats of large-scale technological unemployment are seen as somewhat exaggerated, as evidenced by research, while the problem of polarization of the labor market is much more real. Summing up, authors have concluded that there is a need to improve public policy in the field of labor and employment to overcome challenges of the digital age.

Keywords

Economy digitalisation, labor market, employment, digital technologies, field of labor and employment, technological unemployment, remote employment

For citation: Kirillova A.D., Popov A.V. (2022) Labor and employment sphere in the conditions of the digital economy: development prospects. *Vestnik universiteta*, no. 10, pp. 134–140.

ВВЕДЕНИЕ

Цифровизация экономики относится к важнейшим трендам современности. Она проникает во все области жизнедеятельности, оказывая серьезное воздействие на развитие государства и общества. Со временем это влияние лишь усиливается, в результате чего цифровые технологии, где доминирующая роль отводится сети «Интернет» (далее – Интернет), становятся неотъемлемым атрибутом как повседневной, так и деловой среды. В этой связи пандемия коронавируса COVID-19 наглядно продемонстрировала возможности виртуального пространства для решения многих задач: от выстраивания межличностной коммуникации до организации образовательного и производственного процесса. И если в одних сферах цифровизация вовсе задает тон дальнейшему развитию, то в других – только набирает обороты. Одним из таких характерных примеров является сфера труда и занятости.

© Kirillova A.D., Popov A.V., 2022.

This is an open access article under the CC BY 4.0 license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



Несмотря на повсеместное внедрение технологий, глобальный рынок труда еще не столкнулся со всеми последствиями цифровой экономики, под которой в самом общем виде понимают систему экономических отношений, основанную на применении цифровых компьютерных технологий [1, с. 37]. Как и любой другой процесс, цифровизация несет в себе множество позитивных и негативных тенденций [2]. Однако они оказывают не просто разнонаправленное воздействие на социально-трудовые отношения, а скорее способствуют становлению новой парадигмы рынка труда [3]. В этой связи цифровая трансформация выступает объективным процессом, приближающим нас к пониманию особенностей будущей модели занятости с присущими ей достоинствами и недостатками.

Цифровизации экономики и ее влиянию на рынок труда посвящено большое количество исследований, результаты которых подкреплены богатым эмпирическим материалом [4; 5]. Более того, некоторые черты, связанные с внедрением информационно-коммуникационных технологий (далее – ИКТ), активно проявляются и сейчас (например, платформенная или удаленная занятость). В научных работах подчеркивается усиление децентрализации труда, расширение спектра дистанционных отношений, появление новых ролей и профессий, развитие виртуального рынка труда [1] и т.д. Вместе с тем остаются области социально-трудовых отношений, где роль цифровых технологий не столь однозначна. Это касается, прежде всего, дестандартизации занятости, замещения рабочих мест и структурных изменений на рынке труда в целом. В этой связи цель статьи заключается в анализе последствий цифровизации экономики для сферы труда и занятости. В рамках исследования мы не претендуем на исчерпывающую полноту охвата вопроса, однако постараемся обозначить основные векторы дальнейшего развития, в том числе с точки зрения занятости молодежи как социально-демографической группы, испытывающей значительные сложности при выходе на рынок труда. Информационная база представлена российской и зарубежной литературой, работа с которой осуществлялась при помощи общих методов исследования (анализ, синтез, сравнение и т.д.).

ЦИФРОВИЗАЦИЯ ЭКОНОМИКИ И СПРОС НА ТРУД

Одним из наиболее обсуждаемых последствий цифровизации экономики и сопутствующих ей процессов (например, роботизации производства) является существенное изменение спроса на труд. Согласно отчетам Всемирного экономического форума, в ближайшей перспективе могут быть автоматизированы 85 млн рабочих мест, на месте которых появятся около 97 млн новых [6]. Подобные преобразования приведут к повышению востребованности навыков критического мышления, способностей к анализу и самоорганизации, умения решать сложные задачи и т.д., а обучение на протяжении всей жизни будет играть определяющую роль для поддержания конкурентоспособности на рынке труда. При этом особое внимание будет уделяться цифровой грамотности и компетенциям, определяющим возможности использования ИКТ в профессиональной деятельности, обеспечения кибербезопасности, создания контента и программирования, обмена информацией.

Вместе с тем едва ли цифровые технологии будут способствовать исключительно реновации рабочих мест. В настоящее время существует немало прогнозов, в которых говорится об угрозах возникновения масштабной технологической безработицы. Так, расчеты Б. Фрея и М. Осборна показывают, что порядка 47 % рабочих мест в США имеют высокие риски автоматизации в ближайшие несколько десятилетий [7]. В первую очередь это коснется занятых в сферах производства, транспорта и логистики, офисных работников, административный персонал. Далеко не факт, что многие из них смогут найти себе новое место работы в условиях цифровой трансформации, хотя столь радикальные оценки нередко подвергаются острой критике [8].

Как правило, внедрение цифровых технологий приводит к сокращению рутинных функциональных обязанностей работников, в результате чего могут быть автоматизированы такие профессии, как менеджеры производств, занятые вводом информационных сведений в промежуточные и итоговые отчетные документы, специалисты по бухгалтерскому учету, секретари, аудиторы, кассиры и т.д. Кроме того, возникают целые отрасли (беспилотные транспортные средства, сервисная робототехника и другие), развитие которых повлечет за собой структурные изменения на рынке труда [9]. Большая роль в этом плане отводится нейронным сетям, способным в будущем заменить экскурсоводов, операторов колл-центров, переводчиков и работников других нерутинных профессий [10].

Цифровые навыки становятся ключевыми для многих работодателей, что повышает востребованность кадров в сфере информационных технологий (например, аналитик данных, разработчик программного обеспечения и приложений, специалист по социальным сетям). Это подталкивает людей к освоению

новых компетенций: глубокое понимание своей сферы, а также смежных областей («Т-образный специалист»); понимание рисков, связанных с использованием цифровых технологий; «цифровая ловкость»; навыки работы с базами данных; эмоциональный интеллект; способность решать задачи «под ключ»; командная работа [10] и т.д. Предполагается, что в течение активного периода жизни работник может сменить 8–10 специальностей [9]. В то же время ожидается увеличение спроса на должности, основанные на «человеческих» качествах, например, работники службы поддержки клиентов, менеджеры по инновациям, специалисты по обучению и развитию [11].

В рамках исследования, проведенного Институтом статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ совместно со Сбербанком [12], были выделены наиболее перспективные с точки зрения занятости сферы: здравоохранение, урбанистика, информационные технологии, кибербезопасность, финансы и логистика. Например, в здравоохранении будут востребованы биоэкономисты, биоинформатики, консультанты по здоровому долголетию. В урбанистике – экоурбанисты, геоаналитики; в юриспруденции – техноэтики, блокчейн-юристы и т.д. К наиболее упоминаемым профессиям эксперты относят биоэкономистов и специалистов по противодействию кибермошенничеству. Биоэкономисты занимаются вопросами гармоничного существования людей в условиях ограниченности ресурсов, поиска системных решений для улучшения здоровья населения и демографической ситуации, обеспечения продовольственной и экологической безопасности. Специалисты по противодействию кибермошенничеству выстраивают поведенческую аналитику, расследуют деятельность мошеннических групп, разрабатывают методы противодействия киберпреступникам.

ЦИФРОВИЗАЦИЯ ЭКОНОМИКИ И НОВЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ

Благодаря цифровым технологиям и другим факторам происходит стремительное размытие стандартной модели занятости, которая представляет собой «занятость по найму в режиме полного рабочего дня на основе бессрочного трудового договора на предприятии или в организации, под непосредственным руководством работодателя или назначенных им менеджеров» [13, с. 3]. В индустриальную эпоху трудовые отношения отличались стабильностью (40-часовая рабочая неделя, бессрочный контракт, социальные гарантии), что впоследствии начало меняться в сторону большей гибкости. В настоящее время трудовой договор все чаще оформляется на определенный срок для реализации какого-либо проекта, а трудовые отношения лишаются «функции солидарной ответственности за социальное благополучие работников в сложных жизненных ситуациях» [14]. Наибольшую готовность к таким изменениям демонстрирует молодежь как социально-демографическая группа, которая быстрее остальных адаптируется к новым условиям жизни. Так, согласно исследованиям, 36 % молодых людей готовы получить новую профессию, 44 % – допускают переход на работу в другую отрасль, 50 % – имеют возможность сменить место жительства ради работы [15].

Цифровизация и возникающая вокруг виртуальная среда позволяют выполнять трудовые функции без привязанности к определенному месту в офисе, используя только Интернет, поэтому человек может работать одновременно на нескольких заказчиков, самостоятельно планировать режим труда и отдыха [16]. Рынок удаленного труда постоянно расширяется, привлекая людей свободной самоорганизацией, возможностью работать из любой точки мира. «Популярность дистанционной занятости обусловлена и тем, что данный тренд способствует расширению границ рынка труда и включает в полноценную трудовую деятельность особые категории населения, которые не могут полноценно работать в офисе» [16, с. 86]. К преимуществам также можно отнести экономию средств, связанных с нахождением в офисе: транспортные расходы, бизнес-ланчи и т.д. В конечном итоге дистанционная занятость повышает мобильность рабочей силы, что ведет к снижению уровня безработицы, что особенно актуально для молодежи.

Влияние цифровизации обуславливает развитие трех направлений: гиг-экономика, платформы и экономика совместного использования. Гиг-экономика – это «новая экономическая модель, которая включает в себя различные формы краткосрочной занятости (фриланс, платформенная занятость самозанятость, групповая занятость, случайная работа и другие), которая в свою очередь изменяет рынок труда и занятость в целом». Предполагается, что в скором времени традиционная форма занятости (полный рабочий день) будет сопоставима с гиг-занятостью [17, с. 899].

Гиг-экономика способствует изменению структуры рынка труда, приводит к диверсификации форм занятости, размытию ее традиционных видов. Всемирный банк выделяет три категории гиг-занятости:

микроработу (англ. micro work), фриланс (англ. freelance) и аутсорсинг бизнес-процессов с возможностью привлечения высококвалифицированных специалистов [18]. В 2015 г. Еврофондом были выделены девять новых форм занятости, изменяющие традиционные отношения между работником и работодателем: распределение работников (англ. employee sharing), распределение рабочих мест (англ. job sharing), ваучерная работа (англ. voucher-based work), временное управление (англ. interim management), случайная работа (англ. casual work), мобильная работа на основе ИКТ (англ. ICT-based mobile work), платформенная работа (англ. platform work), портфельная работа (англ. portfolio work), совместная занятость (англ. collaborative employment) [19].

Наиболее распространенными формами занятости в ближайшем будущем, по мнению экспертов, станут платформенная занятость и фриланс. Согласно исследованиям PwC, «рост глобального рынка фриланса» в период с 2020 г. по 2025 г. составит 16 %, при этом сам рынок вырастет до 13,84 млрд долл. США. В России среднегодовой темп роста рынка фриланса составит 20 % в период с 2020 г. по 2025 г., сам рынок увеличится до 102 млрд долл. США; 25 % компаний планируют заменить 30 % сотрудников фрилансерами; доля России на глобальном рынке фриланса составит 1,1 % к 2025 г. [20].

Фриланс особенно популярен среди молодежи, поскольку она отличается активностью и мобильностью, готовностью осваивать новые формы занятости. Согласно опросным данным, более половины молодых людей в России (56,1 %) предпочитают фриланс и самозанятость стандартной модели занятости [15]. В пользу выбора занятости на платформах и фриланса называются: гибкий график, возможность работать из любой точки мира, независимость, самостоятельный выбор заказов. В случае с гиг-занятостью в целом отмечаются преимущества как для работников (гибкий график, возможность совмещения работы в нескольких компаниях и на разных платформах, относительная автономность и т.д.), так и для работодателей (экономия на издержках и ресурсах, возможность привлечения высококвалифицированных специалистов, увеличение производительности труда и т.д.) [17].

Благодаря новым принципам организации трудовых отношений в разы ускоряется набор высококвалифицированных кадров. Компании имеют возможность привлекать лучших сотрудников со всего мира для реализации проектов, что повышает производительность труда и эффективность бизнеса. В первую очередь это касается удаленной занятости. Однако, несмотря на ее привлекательность, нельзя не отметить риски, которые заключаются в необходимости платить налоги при нерегулярном и низком доходе, социальной незащищенности работников, возможности ухудшения качества жизни и уровня материального благополучия [15]. Среди рисков выделяют также невозможность постоянной коммуникации с коллегами и руководством, отсутствие программ обучения на рабочем месте, ограничения карьерного роста. Дистанционная занятость может негативно повлиять на социализацию некоторых сотрудников. Кроме того, наличие отвлекающих факторов может сказываться на производительности труда (поломка оборудования, отсутствие обособленного места, развитие гиподинамии) [16].

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, проведенный анализ показал глубинный характер изменений, происходящих в сфере труда и занятости под влиянием процесса цифровизации экономики. Несмотря на отсутствие в научной литературе консолидированной точки зрения относительно реальности угроз наступления масштабной технологической безработицы, структурные сдвиги на глобальном рынке труда являются вопросом времени. Глубина таких преобразований зависит, с одной стороны, от возможности самих цифровых технологий автоматизировать многие рутинные и нерутинные задачи, а с другой – от степени вмешательства государства в хозяйственную деятельность предприятий и регулирования социальной политики. Как бы то ни было, преодоление цифровой безграмотности и развитие цифровых компетенций служат необходимым условием не только преодоления дисбаланса на рынке труда в профессионально-квалификационном разрезе, но и повышения благосостояния общества в целом.

В свою очередь, распространение нестандартных форм занятости, основанных на использовании ИКТ (платформенная, удаленная и другие), потребует пристального внимания со стороны органов власти, поскольку гибкость трудовых отношений нередко оборачивается ухудшением условий труда для самого работника. Это особенно актуально для молодежи, которая традиционно испытывает проблемы при выходе на рынок труда. Желая получить опыт работы и обрести финансовую независимость, она может попасть в «ловушку нестабильности», когда материальные и временные затраты на повседневную жизнь

не компенсируются трудовым доходом. В случае нестандартных форм занятости выбраться из такого положения может быть весьма непросто. Отсюда и важность совершенствования существующих механизмов, позволяющих регулировать образовательные и профессиональные траектории молодого поколения.

Библиографический список

1. Рыбкина М.В., Кангро М.В., Пирогова Е.В. Развитие рынка труда в условиях становления цифровой экономики. *Вестник университета*. 2019;11:36–41. <https://doi.org/10.26425/1816-4277-2019-11-36-41>
2. International Labour Organization. *The future of work in the digital economy*; 2020. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_771117.pdf (accessed 04.08.2022).
3. Садовая Е.С. Цифровая экономика и новая парадигма рынка труда. *Мировая экономика и международные отношения*. 2018;62(12):35–45. <https://doi.org/10.20542/0131-2227-2018-62-12-35-45>
4. Eichhorst W., Hinte H., Rinne U., Tobsch V. How big is the gig? Assessing the preliminary evidence on the effects of digitalization on the labor market. *Management Revue*. 2017;28(3):298–318.
5. Земцов С., Барнинова В., Семенова Р. Риски цифровизации и адаптация региональных рынков труда в России. *Форсайт*. 2019;13(2):84–96. <https://doi.org/10.17323/2500-2597.2019.2.84.96>
6. The World Economic Forum. *The Future of Jobs Report*; 2020. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020> (accessed 04.08.2022).
7. Frey C.B., Osborne M.A. The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting & Social Change*. 2017;114:254–280.
8. Coelli M., Borland J. *Behind the headline number: why not to rely on Frey and Osborne's predictions of potential job loss from automation*; 2019. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3472764 (accessed 04.08.2022).
9. Дудин М.Н., Шкодинский С.В., Продченко И.А. Цифровизация экономики и глобальные тренды на рынке труда как факторы экономического суверенитета страны. *Экономика труда*. 2021;8(7):663–682. <https://doi.org/10.18334/et.8.7.112347>
10. Абдрахманова Г.И., Вишневецкий К.О., Гохберг Л.М. и др. *Что такое цифровая экономика? Тренды, компетенции, измерение*. М.: Изд. дом Высшей школы экономики; 2019. 82 с.
11. Хойна М.Н. Рынок труда в условиях цифровой трансформации экономики. В кн.: Курумчина А.Э. (общ. ред.) *Онтологические и социокультурные основания альтернативного проекта глобализации: сборник материалов I международной научной онлайн-конференции, Екатеринбург, 24–25 сентября 2020 г.* Екатеринбург: Издательство УМЦ УПИ; 2021. С. 347–351.
12. Узбекова А. Названы самые востребованные профессии будущего. *Российская газета – Спецвыпуск: Высшая школа*. Вторник 07 июня 2022: 8770. <https://rg.ru/2022/06/07/ekonomika-i-bio.html> (дата обращения: 05.08.2022).
13. Гимпельсон В., Капелюшников Р. *Нестандартная занятость и российский рынок труда: препринт WP3/2005/05*. М.: ГУ ВШЭ; 2005. 36 с.
14. Deloitte. *Global human capital trends 2018. The workforce ecosystem: managing beyond the enterprise*; 2018. <https://www2.deloitte.com/insights/us/en/focus/human-capital-trends/2018/contingent-workforce-management.html> (accessed 04.08.2022).
15. Забелина О.В., Майорова А.В., Матвеева Е.А. Трудовые установки российской молодежи и государственное содействие развитию и реализации ее трудового потенциала. *Экономика труда*. 2019;6(3):1093–1102. <https://doi.org/10.18334/et.6.3.41176>
16. Разумова Т.О., Янчук О.Ю. Возможности и риски дистанционных форм занятости для студентов и выпускников высших учебных заведений. *Социально-трудовые исследования*. 2021;2(43):85–98. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2021-43-2-85-98>
17. Нехода Е.В., Пань Ли. Трансформация рынка труда и занятости в цифровую эпоху. *Экономика труда*. 2021;8(9):897–916. <https://doi.org/10.18334/et.8.9.113408>
18. Kuek S.C., Paradi-Guilford C.M., Fayomi T., Imaizumi S., Ipeirotis P. *The global opportunity in online outsourcing*. Washington, D.C.: World Bank Group; 2015. 68 p.
19. Weber T., Hurley J., Mandl I., Bisello M., Vacas-Soriano C. *Labour market changes: Trends and policy approaches towards flexibilisation*. Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2020. 76 p.
20. Gilchrist K. The 10 countries with the fastest-growing earnings for freelancers. *CNBC Make it*. Tuesday 6 August 2019. <https://www.cnbc.com/2019/08/07/the-10-countries-with-the-fastest-growing-earnings-for-freelancers.html> (accessed 04.08.2022).

References

1. Rybkina M.V., Kangro M.V., Pirogova E.V. Development of the labor market in the conditions of formation of the digital economy. *Vestnik Universiteta*. 2019;11:36–41. <https://doi.org/10.26425/1816-4277-2019-11-36-41>

2. International Labour Organization. *The future of work in the digital economy*; 2020. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_771117.pdf (accessed 04.08.2022).
3. Sadvaya E.S. Digital economy and a new paradigm of the labor market. *World Economy and International Relations*. 2018;62(12):35–45. <https://doi.org/10.20542/0131-2227-2018-62-12-35-45>
4. Eichhorst W., Hinte H., Rinne U., Tobsch V. How big is the gig? Assessing the preliminary evidence on the effects of digitalization on the labor market. *Management Revue*. 2017;28(3):298–318.
5. Zemtsov S., Barinova V., Semenova R. The risks of digitalization and the adaptation of regional labor markets in Russia. *Foresight and STI Governance*. 2019;13(2):84–96. <https://doi.org/10.17323/2500-2597.2019.2.84.96>
6. The World Economic Forum. *The Future of Jobs Report*; 2020. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/> (accessed 04.08.2022).
7. Frey C.B., Osborne M.A. The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting & Social Change*. 2017;114:254–280.
8. Coelli M., Borland J. *Behind the headline number: why not to rely on Frey and Osborne's predictions of potential job loss from automation*; 2019. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3472764 (accessed 04.08.2022).
9. Dudin M.N., Shkodinskiy S.V., Prodchenko I.A. Digital economy and global trends in the labour market as factors of the country's economy sovereignty. *Russian Journal of Labor Economy*. 2021;8(7):663–682. <https://doi.org/10.18334/et.8.7.112347>
10. Abdrakhmanova G.I., Vishnevskii K.O., Gokhberg L.M. et al. *What is the digital economy? Trends, competencies, measurement*. Moscow: HSE Publ. House; 2019. (In Russian).
11. Hoyna M.N. Labor market in the conditions of digital transformation of economy. In: Kurumchina A.E. (ed.) *Ontological and socio-cultural foundations of the alternative project of globalization: proceedings of the I International Scientific Online Conference, Yekaterinburg, September 24–25, 2020*. Yekaterburg: UMTs UPI Publ. House; 2021. P. 347–351.
12. Uzbekova A. The most popular professions of the future. *Rossiyskaya Gazeta – Special Issue: Higher School*. Tuesday 07 June 2022: 8770. <https://rg.ru/2022/06/07/ekonomika-i-bio.html> (accessed 05.08.2022).
13. Gimpelson V., Kapeliushnikov R. *Non-standard employment and the Russian labor market: preprint WP3/2005/05*. Moscow: HSE University; 2005. (In Russian).
14. Deloitte. *Global human capital trends 2018. The workforce ecosystem: managing beyond the enterprise*; 2018. <https://www2.deloitte.com/insights/us/en/focus/human-capital-trends/2018/contingent-workforce-management.html> (accessed 04.08.2022).
15. Razumova T.O., Yanchuk O.Yu. Opportunities and risks of remote forms of employment for university students and graduates. *Social and Labor Research*. 2021;2(43):85–98. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2021-43-2-85-98>
16. Zabelina O.V., Mayorova A.V., Matveeva E.A. Labour attitudes of Russian youth and state assistance to the development and realization of its labor potential. *Russian Journal of Labor Economics*. 2019;6(3):1093–1102. <https://doi.org/10.18334/et.6.3.41176>
17. Nekhoda E.V., Pan Li. Transformation of the labour market and employment in the digital age. *Russian Journal of Labor Economics*. 2021;8(9):897–916. <https://doi.org/10.18334/et.8.9.113408>
18. Kuek S.C., Paradi-Guilford C.M., Fayomi T., Imaizumi S., Ipeirotis P. *The global opportunity in online outsourcing*. Washington, D.C.: World Bank Group; 2015. 68 p.
19. Weber T., Hurley J., Mandl I., Bisello M., Vacas-Soriano C. *Labour market changes: Trends and policy approaches towards flexibilisation*. Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2020. 76 p.
20. Gilchrist K. The 10 countries with the fastest-growing earnings for freelancers. *CNBC Make it*. Tuesday 6 August 2019. <https://www.cnb.com/2019/08/07/the-10-countries-with-the-fastest-growing-earnings-for-freelancers.html> (accessed 04.08.2022).