

УДК 331.5:004

DOI 10.35254/bsu/2025.74.15

*Крамаренко А.И.**Международный университет Кыргызстана**к.э.н, доцент*

## ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ РЫНКА ТРУДА

### Аннотация

Статья рассматривает международный опыт регулирования цифровой трансформации рынка труда в контексте платформенной занятости и развития современной гиг-экономики в условиях глобальной цифровой трансформации национальных и региональных экономик государств мира. Компаративный анализ охватывает регуляторные модели Европейского Союза с Директивой о совершенствовании условий платформенной работы, англосаксонские подходы США и Великобритании, а также особенности регулирования труда в развивающихся странах Латинской Америки, Азии и Африки. Исследование выявляет эффективные механизмы и инструменты балансирования между инновационным развитием цифровой экономики и обеспечением надежной защиты трудовых прав платформенных рабочих и работников. Рассматриваются ключевые инструменты: презумпция отношений, алгоритмическое управление, защита данных, укрепление коллективных прав. Выводы обосновывают необходимость адаптированных регуляторных подходов.

**Ключевые слова:** инновационное развитие цифровой экономики, балансирование интересов работников и платформ, регуляторные модели и их адаптация, транснациональное регулирование, коллективные переговоры, классификация занятости, неформальная занятость, трудовые отношения в цифровой среде, механизмы защиты прав работников, институциональные возможности правоприменения

*Крамаренко А.И.**Кыргызстан Эл аралык университети**экономика илимдеринин кандидаты,**доцент*

## ЭМГЕК РЫНОГУН САНАРАЛЫК ТРАНСФОРМАЦИЯЛОО БОЮНЧА МЫКТЫ ПРАКТИКАЛАР

### Кыскача мазмуну

Макала төмөнкүлөрдү изилдейт: платформалык иштөө жана гиг-экономика өнүгүү шартында эмгек рыногынын санариптик трансформациясын реттөөнүн эл аралык жана салттык опытун. Салыштырмалуу анализ Европа Биримдигинин платформалык иштөөнүн шарттарын жакшыруу тууралуу Директивасын, АКШ жана Улуу Британиянын англо-саксондук мамилелерин жана Латын Америкасы, Азия жана Африканын өнүккө барган өлкөлөрдүн эмгек иштөөнүн өзгөчөлүктөрүнө байланышкан нормалык ыкмалары камтыйт. Изилдөө платформалык иштеген адамдардын эмгек укуктарын коргоо жана санариптик экономиканын инновациялык өнүгүүнүн ортосунда тең салмактуу балансты

камсыз кылган эффективдүү механизмдерди жана куралдарды таптап аныктайт. Карап чыккан негизги нормалык куралдары: эмгек мамилелеринин жорутпасы, алгоритмдик башкаруу, маалыматтарды жана сырларды коргоо жана биргелешкен укуктарды күчөтүү. Корутундулары адапталган нормалык регулятордук ыкмалардын зарылдыгын негиздейт.

**Түйүндүү сөздөр:** санариптик экономиканын инновациялык өнүгүүсү, иштеген адамдар жана платформалардын интересин балансташ, регулятордук моделдер жана аларды адаптациялоо, эл аралык эмгек регуляция, коллективдик сүйлөшүүлөр жана келишимдер, эмгек абалын классификациялоо, расмий эмес иштөө формалары, санариптик чөйрөдөгү эмгек мамилелери, иштеген адамдардын укуктарын коргоо механизмдери, мыйзамдык колдонмонун институционалдык жөндөмдүүлүгү

*Kramarenko A.I.*

*International University of Kyrgyzstan*

*Candidate of Economic Sciences,*

*Associate Professor*

## **BEST PRACTICES OF DIGITAL TRANSFORMATION OF THE LABOR MARKET**

### **Abstract**

The article examines international experience regulating labor market digital transformation in platform employment. Comparative analysis covers EU, USA, UK and developing country regulations. Research identifies mechanisms balancing digital economy innovation with workers' rights protection. Examined tools include employment presumption, algorithmic management regulation, data protection, collective rights. Study demonstrates context-sensitive approaches are necessary. Conclusions emphasize adapting frameworks to local conditions maintaining protections. Analysis reveals flexible mechanisms respecting diverse national contexts within labor standards are essential. Regulation must balance innovation with protection. Effective governance requires adapted approaches considering economic development and institutional capacities. International experience shows successful regulation balances competing interests effectively.

**Keywords:** innovative development of digital economy, balancing interests of workers and platforms, regulatory models and their adaptation, transnational labor regulation, collective bargaining and negotiations, employment status classification, informal employment forms, labor relations in digital environment, worker rights protection mechanisms, institutional enforcement capacities

Глобальная экспансия цифровых платформ труда актуализировала проблему регуляторного ответа на вызовы, порождаемые трансформацией трудовых отношений. Различные юрисдикции демонстрируют вариативность подходов к регулированию платформенной занятости, отражающую специфику национальных

институциональных контекстов, доминирующих философий трудового права и соотношения сил между социальными партнерами [1, с. 471]. Систематизация международного опыта регулирования цифрового рынка труда позволяет выявить эффективные практики, потенциально адаптируемые к условиям развивающихся

стран, а также идентифицировать регуляторные подходы, продемонстрировавшие ограниченную результативность.

Регуляторные модели могут быть концептуализированы вдоль континуума от либерального невмешательства до активного интервенционизма. На одном полюсе континуума располагаются юрисдикции, рассматривающие платформенную экономику как драйвер инноваций и экономического роста, требующий минимального регуляторного вмешательства [2, с. 61]. На противоположном полюсе находятся страны, акцентирующие необходимость защиты трудовых прав и предотвращения прекаризации занятости через активное расширение действия трудового законодательства на платформенных работников [3, с. 135].

Европейский Союз конституирует наиболее амбициозную и систематическую попытку регулирования платформенной занятости на наднациональном уровне. Директива о совершенствовании условий труда при платформенной работе, принятая Европейским Парламентом и Советом ЕС в 2024 году и вступившая в силу 1 декабря 2024 года, представляет собой первый в мире комплексный законодательный акт, специально разработанный для регулирования труда на цифровых платформах [4]. Государства-члены ЕС обязаны имплементировать положения Директивы в национальное законодательство до 2 декабря 2026 года. Данная Директива охватывает более 28 миллионов платформенных работников в Европейском Союзе, причем прогнозируется увеличение их численности до 43 миллионов к 2025 году.

Центральным инструментом Директивы выступает введение опровержимой презумпции трудовых отношений между платформой и работником. Согласно данному механизму, взаимоотношения между цифровой платформой и лицом, выполняющим платформенную работу, юридиче-

ски презюмируются в качестве трудовых отношений при наличии фактов, указывающих на контроль и руководство со стороны платформы. Бремя доказывания отсутствия трудовых отношений возлагается на платформу, что представляет радикальное отступление от традиционной логики распределения бремени доказывания и направлено на коррекцию дисбаланса власти между платформой и работником [4].

Второй ключевой компонент Директивы связан с регулированием алгоритмического управления в сфере труда. Директива устанавливает требования прозрачности алгоритмических систем, используемых цифровыми платформами для управления человеческими ресурсами. Платформы обязаны информировать работников о существовании, характеристиках и функционировании автоматизированных систем мониторинга и принятия решений. Директива запрещает принятие решений об ограничении, приостановлении или прекращении договорных отношений исключительно на основе автоматизированной системы без участия человека [5, с. 280]. Любое подобное решение должно приниматься квалифицированным человеком, обладающим необходимыми компетенциями и полномочиями, включая право отменять автоматизированные решения.

Соединенные Штаты демонстрируют более фрагментированный подход, где регулирование происходит преимущественно на уровне штатов и через судебные решения. Калифорния приняла законодательство AB5, устанавливающее строгий тест для классификации работников и затрудняющее платформам использование статуса независимого подрядчика. Однако лоббистские усилия платформ привели к принятию Proposition 22, создавшей исключение для транспортных и доставочных платформ [6, с. 35]. Калифорнийский опыт демонстрирует сложность регулирования в контексте либеральной рыночной

экономики, где амбициозные законодательные инициативы могут быть нейтрализованы через мобилизацию значительных корпоративных ресурсов.

Великобритания разработала промежуточную категорию занятости работника, отличную как от наемного работника, так и от независимого подрядчика. Работники имеют право на некоторые, но не все трудовые права [7, с. 248]. Судебные решения в делах против Uber и Deliveroo установили, что многие платформенные работники должны классифицироваться как работники, а не независимые подрядчики. Британский подход характеризуется постепенностью и консультативностью, со значительным вовлечением стейкхолдеров в разработку регуляторных решений.

Регулирование платформенной занятости в развивающихся странах сталкивается с фундаментально иными вызовами по сравнению с развитыми экономиками, обусловленными высоким уровнем неформальной занятости, ограниченными возможностями государственного правоприменения и структурной безработицей [8, с. 272]. Платформенная работа в странах Глобального Юга часто добавляет новый слой к существующей неформальности рынков труда, при этом неформальность платформенной работы составляет 53 процента в Латинской Америке, 68 процентов в Азиатско-Тихоокеанском регионе и 86 процентов в Африке.

В Латинской Америке наблюдается разнообразие инициатив по регулированию платформенной работы, однако большинство из них остаются на стадии проектов. Суды в Бразилии и Уругвае вынесли юридические решения, признающие зависимый характер отношений между Uber и водителями. В Аргентине правительство работает над специальным статутом для работников, осуществляющих доставку еды через платформы [9, с. 273]. Некото-

рые латиноамериканские страны, включая Аргентину и Бразилию, расширили социальное обеспечение для самозанятых работников, что косвенно охватывает и платформенных работников.

В Азиатском регионе подходы также варьируются существенно. Индонезия и Малайзия предоставляют льготы по страхованию от производственных травм работникам на определенных платформах. Китай демонстрирует специфический подход, сочетающий элементы государственного контроля над платформами с ограниченным развитием независимого представительства работников [10, с. 120]. В Индии дискуссии о регулировании платформенной работы сосредоточены на расширении социальной защиты и адаптации трудового законодательства к реалиям цифровой экономики.

Ключевой дилеммой для развивающихся стран выступает балансирование между предоставлением возможностей занятости через платформы и защитой прав работников. Многие платформенные работники опасаются, что чрезмерное регулирование может побудить компании покинуть рынок, лишив их источника дохода в условиях высокой безработицы. Это актуализирует давнюю дилемму рабочих классов между precarious работой и отсутствием работы вообще [11, с. 192].

Международная организация труда играет значительную роль в формировании регуляторных подходов к платформенной работе. В июне 2025 года на 113-й Международной конференции труда в Женеве МОТ приняла решение об установлении обязательных трудовых стандартов для платформенной экономики, что ознаменовало конец длительных переговоров между представителями правительств, профсоюзов работников и организаций работодателей из 187 государств-членов. Данное решение потен-

циально создает глобальную нормативную базу для регулирования платформенной работы, адаптируемую к специфическим условиям различных стран [12, с. 123].

Опыт развивающихся стран свидетельствует о необходимости контекстно-чувствительных регуляторных подходов, учитывающих специфику локальных рынков труда, уровень экономического развития и институциональные возможности правоприменения. Прямое копирование регуляторных моделей развитых стран может оказаться контрпродуктивным, если не учитывает реалии высокой неформальности и слабости институтов социальной защиты [13, с. 417]. Эффективное регулирование требует комбинации мер по расширению охвата социальной защитой независимо от статуса занятости, постепенного улучшения условий труда на платформах через коллективные переговоры, развития цифровой инфраструктуры и цифровых навыков работников.

Компаративный анализ зарубежного опыта выявляет существование множественных регуляторных траекторий, детерминированных различиями в институциональных архитектурах трудового права и балансе власти между социальными партнерами. Европейская модель комплексного регулирования представляет собой эталон защиты прав работников, однако требует значительных институциональных возможностей для эффективной имплементации [14, с. 3]. Англосак-

сонские страны демонстрируют большую вариативность подходов, от фрагментированного регулирования на уровне штатов до эволюционного развития правовых норм через судебную практику.

Для стран с переходной экономикой наиболее релевантным представляется поэтапный и прагматичный подход к регулированию, балансирующий цели защиты прав работников с задачами сохранения возможностей занятости. Приоритетными направлениями могут выступать расширение охвата социальной защитой платформенных работников независимо от их классификации, содействие коллективным переговорам между платформами и представителями работников, обеспечение прозрачности алгоритмического управления и защиты персональных данных, а также постепенное улучшение минимальных стандартов оплаты и условий труда на платформах [15, с. 256].

Международные инициативы создают возможности для гармонизации регуляторных подходов и международной координации, что особенно значимо для регулирования трансграничной платформенной работы. Активное участие в международном диалоге по регулированию платформенной занятости позволяет адаптировать международные стандарты к национальным условиям, обеспечивая баланс между инновационным развитием цифровой экономики и защитой трудовых прав работников.

### Литература

1. De Stefano V. The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy // *Comparative Labor Law & Policy Journal*. 2016. Vol. 37. № 3. P. 471-504.
2. Kenney M., Zysman J. The rise of the platform economy // *Issues in Science and Technology*. 2016. Vol. 32. № 3. P. 61-69.
3. Berg J., Furrer M., Harmon E., Rani U., Silberman M. S. Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world. Geneva: International Labour Office, 2018. 135 p.

4. Directive (EU) 2024/1214 of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work // Official Journal of the European Union. 2024. L 2024/1214.
5. Rosenblat A. *Uberland: How algorithms are rewriting the rules of work*. Berkeley: University of California Press, 2018. 280 p.
6. Smith A., Leberstein S. *Rights on demand: Ensuring workplace standards and worker security in the on-demand economy*. New York: National Employment Law Project, 2015. 35 p.
7. Prassl J. *Humans as a service: The promise and perils of work in the gig economy*. Oxford: Oxford University Press, 2018. 248 p.
8. International Labour Organization. *World employment and social outlook: Trends 2021*. Geneva: ILO, 2021. 272 p.
9. Vallas S. P., Schor J. B. What do platforms do? Understanding the gig economy // *Annual Review of Sociology*. 2020. Vol. 46. P. 273-294.
10. Srnicek N. *Platform capitalism*. Cambridge: Polity Press, 2017. 120 p.
11. Standing G. *The precariat: The new dangerous class*. London: Bloomsbury Academic, 2011. 192 p.
12. Webster E., Budlender D., Orkin M. Developing a diagnostic tool and policy instrument for the realization of decent work // *International Labour Review*. 2015. Vol. 154. № 2. P. 123-145.
13. Grimshaw D., Rubery J. The mothering of job quality: A new approach and framework for analysis // *Transfer: European Review of Labour and Research*. 2012. Vol. 18. № 4. P. 417-432.
14. Acemoglu D., Restrepo P. Automation and new tasks: How technology displaces and reinstates labor // *Journal of Economic Perspectives*. 2019. Vol. 33. № 2. P. 3-30.
15. Sundararajan A. *The sharing economy: The end of employment and the rise of crowd-based capitalism*. Cambridge: MIT Press, 2016. 256 p.