Казахский национальный университет им. аль – Фараби
Институт экономики КН МНВО РК

УДК 331.5:339(043) На правах рукописи

**УАЛТАЕВ МУХТАР ДУЛАТОВИЧ**

# Дестандартизация занятости на евразийском пространстве: факторы, масштабы, риски

**8D04101 - «Мировая экономика»**

Диссертация на соискание степени доктора философии (PhD)

Отечественный научный
руководитель:
д.э.н., доцент Калиева С.А.

Зарубежный научный консультант:
PhD, профессор Университета
Истван, Венгрия, Васа Лазло

Республика Казахстан
Алматы, 2026

**СОДЕРЖАНИЕ**


**НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ** 3
**ОПРЕДЕЛЕНИЯ** 4
**ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ** 6
**ВВЕДЕНИЕ** 7
**1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ДЕСТАНДАРТИЗАЦИИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ** 17
1.1 Концептуальные основы и факторы дестандартизации занятости 17
1.2 Классификация современных форм занятости в условиях трансформации рынка труда 32
1.3 Мировой опыт качественной дестандартизации занятости 41
2 **АНАЛИЗ ДЕСТАНДАРТИЗАЦИИ ЗАНЯТОСТИ НА ЕВРАЗИЙСКОМ ПРОСТРАНСТВЕ** 54
2.1 Масштабы дестандартизации занятости на евразийском пространстве 54
2.2 Дестандартизация занятости в Республике Казахстан 77
2.3 Макроэкономические эффекты и институциональные риски дестандартизации занятости в РК 91
**3 ПРИОРИТЕТЫ, МЕХАНИЗМЫ И ПРОГНОЗНЫЕ МОДЕЛИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ДЕСТАНДАРТИЗАЦИИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ ЕВРАЗИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА** 101
3.1 Приоритеты и механизмы минимизации рисков дестандартизации занятости в стратегии обеспечения качественного роста евразийского рынка труда 101
3.2 Модель адаптивного институционального регулирования «цифрового труда» и платформенной занятости 126
**ЗАКЛЮЧЕНИЕ** 139
**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ** 141
**ПРИЛОЖЕНИЯ** 157

## НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

В настоящей диссертации использованы ссылки на следующие стандарты, методики и методические рекомендации:

Конституционный закон Республики Казахстан «О правительстве Республики Казахстан» №268818 от декабря 1995 года

Закон Республики Казахстан «Об информатизации» № 418-V от 24.11.2015 года

Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года №414-V ЗРК.

Социальный кодекс Республики Казахстан от 20 апреля 2023 года №224-VII ЗРК

Цифровой кодекс Республики Казахстан от 9 января 2026 года № 255-VIII Методические рекомендации по основным индикаторам рынка труда: утв. Председателем Комитета по статистике Министерства Национальной экономики Республики Казахстан от 29 декабря 2014 года, №3. //http://www.stat.gov.kz. 10.02.2017.

Методика определения численности самостоятельно занятых, уровня их среднемесячных доходов и численности безработного населения: утв. приказом исполняющего обязанности Председателя Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан от 19 января 2016 года № 11 // http://www.stat.gov.kz. 10.02.2017.

Методика по формированию показателей неформальной занятости населения: утв. приказом Председателя Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан от 29 декабря 2016 года №328 // http://www.stat.gov.kz. 10.02.2017.

Концепция развития искусственного интеллекта на 2024 – 2029 годы утвержденная Постановлением Правительства Республики Казахстан от 24 июля 2024 года № 592

Методологическая практика государств – членов Евразийского экономического союза по формированию показателей, характеризующих численность работников.

Конвенция МОТ № 102 устанавливает минимальные стандарты социальной защиты для платформенных работников.

Рекомендация МОТ № 198 «О трудовых отношениях»

Директива ЕС 2024/2831 о платформенной работе устанавливает презумпцию трудовых отношений для платформенных работников.

## ОПРЕДЕЛЕНИЯ

В настоящей диссертации используются следующие термины, применяемые в стандартах и методологии Международной Организации Труда (МОТ), Комитета по статистике Министерства национальной экономики, Трудовом кодексе Республики Казахстан.

**Дистанционная работа** – осуществление трудового процесса вне места нахождения работодателя, принимающей стороны и их объектов с применением в процессе трудовой деятельности информационно-коммуникационных технологий;

**Занятое население** - все лица в соответствующем возрасте, кто по своему состоянию в течение определенного короткого периода, равного одной неделе, могут быть отнесены к одной из следующих категорий:

а) «наемный работник»;

б) «самозанятый работник». К занятым в экономике относятся лица, которые в обследуемую неделю выполняли работу (хотя бы один час в неделю) по найму за вознаграждение, а также приносящую доход от самостоятельной занятости. В число занятых включаются лица, которые временно отсутствовали на работе, но имели формальное прикрепление (болезнь, отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком, ежегодные трудовые или учебные отпуска и другие).

**Наемные работники** – лица, работающие по договору найма, предусматривающему оплату (вознаграждение) в виде оклада, премии, надбавок и т.п., либо в натуральной форме.

**Неформальная занятость** - включает занятых лиц, которые были в одной из следующих ситуаций, отсутствие государственной регистрации организации; самозанятые (работающие за свой счет); работодатели организаций неформального сектора; члены неформальных производственных кооперативов; неоплачиваемые работники семейных предприятий организации формального или неформального сектора; наемные работники, если их условия работы соответствуют хотя бы одному из ниже перечисленных критериев:

- приняты на основе устной договоренности;
- работодатель не перечисляет отчисления на социальное страхование;
- нет права на медицинский оплачиваемый отпуск;
- нет права на ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск.

**Работодатель** – физическое или юридическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях.

**Работодатель** – лица, управляющие своим собственным предприятием или занимающиеся независимой предпринимательской деятельностью в каком-либо виде экономической деятельности и имеющие одного или нескольких наемных работников.

**Работник** – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с работодателем и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору.

**Рабочая сила** включает занятых и безработных.

**Самостоятельная занятость** – это занятость, при которой размер вознаграждения напрямую зависит от дохода, получаемого от производства товаров и услуг (где собственное потребление рассматривается как часть дохода).

**Теневая экономика** – это деятельность, при которой производители не декларируют доход в целях уклонения от уплаты налогов; нарушают трудовое законодательство и осуществляют неучтенный наем труда; функционируют без официального разрешения для бюрократических процедур.

**Труд** – деятельность человека, направленная на создание материальных и духовных ценностей, необходимых для жизни и удовлетворения потребностей человека и общества.

**Трудовой договор** – письменное соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работник обязуется лично выполнит определенную работу (трудовую функцию), соблюдать трудовой распорядок, а работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, Законами Республики Казахстан и иными нормативными и правовыми актами Республики Казахстан, коллективным договором, актами работодателя, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

**Экономически активное население (рабочая сила)** – часть населения в возрасте, установленном для измерения экономической активности населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг.

## ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

| | | |
|---|---|---|
| АПРТ | - | Активная политика на рынке труда |
| АСПиР Р | - | Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстана |
| ВВП | - | Валовой внутренний продукт |
| ГСЗ | - | Государственная служба занятости |
| ЕСП | - | Единый совокупный платеж |
| ИКТ | - | Информационно-коммуникационная технология |
| КРОС | - | Компания развития общественных связей |
| МОТ | - | Международная организация труда |
| МНЭ | - | Министерство национальной экономики Казахстана |
| МФ | - | Министерство Финансов |
| НФЗ | - | Неформальная форма занятости |
| НИУ ВШЭ | - | Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» |
| ООН | - | Организация Объединенных Наций |
| ОЭСР | - | Организация экономического сотрудничества и развития |
| РТ | - | Рынок труда |
| СНГ | - | Содружество Независимых Государств |
| ТК РК | - | Трудовой Кодекс Республики Казахстан |
| ТК РФ | - | Трудовой Кодекс Российской Федерации |
| ЕАЭС | - | Евразийский экономический союз |
| ППС | - | паритет покупательной способности |

# ВВЕДЕНИЕ

**Общая характеристика работы.** Данная работа посвящена исследованию основ дестандартизации занятости, новых тенденций в трудовой деятельности населения в странах-членах ЕАЭС в условиях современных глобальных вызовов, анализ факторов и рисков, прогнозирование масштабов изменений.

**Актуальность темы исследования** обусловлена масштабными современными технологическими переменами, которые коренным образом изменили структуру трудовых отношений как в мире, так и в рамках евразийской интеграции. Возникшие при этом новые тенденции в экономике выступают катализатором распространения нестандартных видов занятости, которые коренным образом изменяют сложившиеся на рынке труда социально-трудовые отношения, поэтому важно изучать гарантии занятости и социальной защищенности работников. Необходимо отметить, что разнообразные виды занятости имеют достаточно продолжительную историю развития, однако именно в последние годы наиболее активная фаза их модернизации мало изучена.

Распространение новых нестандартных форм занятости связано с их преимуществами как для работников, так и для работодателей. Это обусловлено изменением трудовых отношений, при которых обе стороны стремятся наиболее полно реализовать свои интересы и потребности. Кроме того, высокий уровень образования населения и разнообразие профессиональных навыков повышают спрос на гибкие режимы труда, которые чаще всего обеспечиваются нестандартными формами занятости.

Вместе с тем масштабная реализация этих индивидуальных потребностей в гибкости формирует новые вызовы для макроэкономической стабильности, переводя проблему баланса интересов с микроуровня на уровень глобальных приоритетов общественного развития. В данном контексте актуальность исследования напрямую отражена в Повестке дня ООН в области устойчивого развития до 2030 года, в частности ЦУР № 8, направленной на обеспечение устойчивого экономического роста, полной и продуктивной занятости и достойного труда для всех. Согласно международным приоритетам, именно устойчивый и инклюзивный экономический рост создаёт основу для развития, создания достойных рабочих мест и повышения качества жизни населения.

Для Казахстана обеспечение достойного труда является стратегическим приоритетом в рамках реализации Целей устойчивого развития ООН. Актуальность этой задачи возросла после пандемии COVID-19, которая вызвала серьёзный экономический спад и усилила риски потери доходов для миллионов работников. Нарушение производственных цепочек и нестабильность рынков особенно остро выявили уязвимость занятых в неформальном, нестандартном и платформенном секторах экономики.

В ответ на этот масштабный гуманитарный и экономический кризис ООН разработала Рамочную программу незамедлительных социально-экономических

мер, направленную на формирование устойчивой модели развития в посткризисный период [1]. Данная программа определила пять взаимосвязанных направлений действий, которые стали основой модернизации социально-трудовой сферы, в том числе и в Республике Казахстан:

- обеспечение доступности основных медицинских услуг и защита национальных систем здравоохранения;
- оказание адресной социальной помощи населению в преодолении социально-экономических шоков посредством расширения базовых услуг и мер социальной поддержки;
- защита рабочих мест, прямая поддержка малых и средних предприятий, а также уязвимых работников неофициального сектора через государственные программы экономического восстановления;
- реализация фискальных и финансовых стимулов, направленных на то, чтобы макроэкономическая политика работала на благо наиболее уязвимых слоев населения, с одновременным усилением региональных интеграционных мер;
- содействие социальной сплоченности и превентивное инвестирование в национальные и общинные системы обеспечения устойчивости к будущим потрясениям.

Эти направления, тесно связанные с принципами экологической устойчивости и гендерного равенства, легли в основу масштабных реформ в Казахстане, включая принятие Социального кодекса РК и Концепции развития рынка труда.

Развитие платформенной экономики существенно изменило сферу занятости и выявило пробелы действующего трудового законодательства. Тем самым необходимо усилить защиту работников, занятых в неформальном секторе. Рост дестандартизации занятости сопровождается сокращением объёма социальных гарантий и снижением защиты трудовых прав.

В этой связи глубокое научное осмысление факторов, масштабов и специфических угроз дестандартизации занятости в контексте региональной интеграции стран ЕАЭС представляется критически важным условием для формирования устойчивой и адаптивной модели евразийского и национального рынка труда.

Важность темы также определена Президентом Республики Казахстан К.К. Токаевым еще в 2019 году - «Успешные экономические реформы невозможны без модернизации общественно-политической жизни страны, ввел понятие «слышащего» государства, которое быстро и эффективно реагирует на все конструктивные запросы граждан и подчеркнул необходимость поддержания постоянного диалога между правительством и обществом как средства построения гармоничного государства в контексте современной геополитики.

Таким образом, актуальность темы исследования бесспорна, современные геополитические вызовы способствуют появлению новых политических и социально-экономических отношений в обществе. Исследование новых тенденции в трудовой деятельности населения мира, стран-

членов ЕАЭС и частности в Республике Казахстан является важной темой для комплексного изучения, продиктованной самой жизнью.

Разработанные и представленные в работе новые сценарии в занятости населения, позволят прогнозировать появление разных форм и видов трудовой деятельности и ослабят риски в функционировании экономик евразийских государств.

**Степень научной разработанности проблемы.** Теоретический фундамент исследования базируется на комплексном синтезе классических учений о рынке труда и современных концепций мировой экономики. Генезис представлений о функционировании трудовых отношений и механизмах занятости берет начало в фундаментальных трудах представителей классической и неоклассической школ А. Смита, Д. Рикардо, Ж.-Б. Сэя, Ж.Р. Хикса, П. Самуэльсона [3]. Исследование также опирается на критический анализ марксистской политической экономии К. Маркса [4, с. 43], кейнсианской парадигмы [5], неокейнсианства (модель IS-LM) Ж.Р. Хикса [6] и монетаристских подходов М. Фридмана, Э. Фелпса [7]. Особое значение для понимания институциональной природы дестандартизации имеют работы классиков институционализма Т. Веблена, У. Митчелла, Р. Коммонса, Дж. Гэлбрейта, У. Ростоу и др. [8].

Развитие научных представлений о дестандартизации занятости носит эволюционный характер и отражает последовательную трансформацию трудовых отношений под воздействием технологических, экономических и институциональных изменений. Первоначально внимание исследователей было сосредоточено на изучении традиционных форм занятости и механизмов функционирования рынка труда. Однако по мере усложнения экономических процессов и распространения гибких моделей организации труда объектом научного анализа стали нестандартные формы занятости, дистанционная работа, самозанятость, платформенный труд и другие формы трудовой деятельности, выходящие за рамки классической модели бессрочного трудового договора.

Важный вклад в развитие данной проблематики внесли зарубежные исследователи, связавшие изменения характера занятости с качеством жизни населения и качеством трудовой жизни работников. Существенное значение имеют работы Р. Уолтона, сформулировавшего концепцию качества трудовой жизни, согласно которой условия занятости оказывают непосредственное влияние на социальное благополучие работников, уровень их удовлетворённости трудом и эффективность использования человеческого капитала [9]. Дальнейшее развитие данные идеи получили в исследованиях, посвящённых взаимосвязи между гибкостью занятости, социальной защищённостью и устойчивым развитием рынка труда.

Среди современных зарубежных исследователей особое значение имеют труды Г. Стэндинга, разработавшего концепцию прекариата как нового социального класса, формирующегося в условиях распространения нестандартных форм занятости и ослабления традиционных трудовых гарантий [10]. Значительный вклад в исследование процессов дестандартизации занятости

также внесли А. Супио [11], Г. Шмид [12], У. Бек и Е. Гранд [13] и М. Кастельс [14] проанализировавшие влияние глобализации, цифровизации и сетевой экономики на трансформацию трудовых отношений. Их исследования позволили раскрыть особенности трудовой деятельности работников в условиях роста гибких форм занятости, алгоритмического управления и платформенной экономики.

В российской экономической науке существенный вклад в изучение проблем дестандартизации занятости внес В.Н. Бобков. В его работах исследованы вопросы качества занятости, прекаризации труда, неустойчивой занятости и социальной защищённости работников в условиях трансформации рынка труда. Особое внимание уделено разработке методологических подходов к оценке качества занятости и выявлению факторов, влияющих на распространение нестандартных форм трудовой деятельности [15].

Среди казахстанских исследователей значительный вклад в изучение трансформации занятости внесли С. Калиева, А. Кусаинов, С. Садыкова и другие отечественные ученые [16]. В их работах рассматриваются вопросы модернизации рынка труда, развития нестандартных форм занятости, самозанятости, влияния цифровизации на занятость населения, а также проблемы социальной защиты работников в условиях структурных изменений экономики. Проведённые исследования позволили выявить особенности развития рынка труда Казахстана и определить основные направления его институциональной трансформации.

Анализ научной литературы показывает, что большинство существующих исследований посвящено отдельным аспектам дестандартизации занятости, таким как неформальной занятости, платформенному труду, самозанятости, качеству занятости или цифровизации трудовых отношений. Вместе с тем недостаточно изученными остаются вопросы комплексного взаимодействия процессов дестандартизации занятости, цифровой трансформации экономики, платформизации рынка труда и механизмов социальной защиты работников на евразийском пространстве.

Таким образом, степень научной разработанности проблемы свидетельствует о наличии значительного теоретического и эмпирического материала по отдельным направлениям исследования. Однако проблема дестандартизации занятости в условиях цифровизации экономики и интеграционных процессов на евразийском пространстве сохраняет научную новизну и требует комплексного анализа современных трансформаций рынка труда, механизмов обеспечения качества занятости и формирования эффективной системы социальной защиты работников.

**Объектом исследования** является рынок труда стран ЕАЭС.

**Предметом исследования** являются процессы дестандартизации занятости на евразийском пространстве.

**Цель работы -** разработка теоретико-методологических основ дестандартизации занятости, обоснование приоритетов и механизмов ее

регулирования с учетом трансформационных рисков и технологических вызовов на евразийском рынке труда.

**Задачи исследования:**

- исследовать теоретико-методологические основы дестандартизации занятости с учетом современных трансформационных процессов на рынке труда;
- провести анализ и дать оценку динамики, масштабов дестандартизации занятости на евразийском пространстве;
- исследовать влияние цифровизации, платформенной экономики и трансформационных процессов на мировой и евразийский рынок труда;
- дать оценку социально-экономическим рискам дестандартизации занятости в странах ЕАЭС;
- обосновать приоритеты и механизмы регулирования дестандартизации занятости и разработать предложения по минимизации рисков и последствий на евразийском рынке труда.

**Теоретико-методологической основой исследования** комплекс фундаментальных научных исследований в области функционирования рынка труда, теории человеческого капитала и концепций прекаризации трудовых отношений в условиях институциональных трансформаций. Важнейшей составляющей нашего исследования стала неоклассическая экономическая теория занятости А. Маршалла, Дж. Б. Кларка и А. Пигу [17]. Ключевой вывод неоклассиков — спрос на рабочую силу выступает производным от её производительности. Выделены и адаптированы основные идеи этих исследований:

- А. Маршалл связал занятость с производительностью труда и показал влияние технологий на её структуру. Автоматизация уменьшает потребность в физическом труде и повышает спрос на квалифицированных работников [18];
- А. Пигу развил теорию благосостояния и показал влияние разделения рынка труда, нехватки информации и ожиданий. Было выделено два вида безработицы, а также отметил, что в период кризиса повышение реальных доходов поддерживает спрос. В этом случае нестандартная занятость выступает ответом на экономические потрясения [19].
- По теории Дж. Б. Кларка, работодатель нанимает работников до тех пор, пока доход от последнего работника не сравняется с его заработной платой ($MRP_l = P \cdot MP_l = W$). Если объём капитала не меняется, увеличение числа работников снижает производительность труда. Инвестиции в технологии, наоборот, повышают производительность и заработную плату [20]. С развитием цифровых технологий эта связь меняется. Производство и рабочие места частично переходят в онлайн-формат. Поэтому необходимо по-новому оценивать эффективность занятости с учетом дополнительных затрат. Наряду с неоклассической теорией использован институциональный подход. Он позволяет рассматривать дестандартизацию занятости не только как следствие экономических изменений, но и как результат трансформации правовых норм, государственного регулирования и социальной защиты работников. На его

основе разработаны механизмы регулирования нестандартной и цифровой занятости, а также предложения по усилению правовой и социальной защиты работник. Исследование направлено на разработку теоретических и методических основ сокращения процесса дестандартизации занятости и определение основных путей официального оформления трудовых отношений в Казахстане. Для стабильного развития регионов необходимо сочетать социальную защиту населения с гибкостью рынка труда. Для легализации трудовых отношений предлагается ряд мер государственного регулирования.

Методология исследования основана на следующих подходах:

- системный анализ позволил рассмотреть сложные проблемы через их основные элементы и взаимосвязи между ними;

- сравнительно-правовой анализ и обобщение использованы для изучения норм трудового права и их применения на практике. Этот метод позволил определить основные проблемы законодательства и предложить изменения для совершенствования;

- институциональный анализ применён для изучения влияния правовых норм, государственного регулирования и социальных гарантий на трансформацию трудовых отношений. На его основе обоснованы предложения по адаптивному регулированию дестандартизированной занятости;

- экономико-статистические методы, которые включают группировку данных, индексный и рейтинговый анализ.

**Информационную базу исследования составляет** многоуровневая система источников, разделенная на четыре основные группы для комплексного анализа изменений на рынке труда:

Группа 1. Национальная законодательная и стратегическая база Республики Казахстан. Фундаментальную основу составили Конституция Республики Казахстан (принята 15 марта 2026 г.) [21], Трудовой кодекс РК [22], Налоговый кодекс РК [23] и Социальный кодекс РК [24]. Стратегический вектор исследования определен Указом Президента РК № 611 «Об утверждении Национального плана развития РК до 2029 года» [25], «Концепцией развития рынка труда РК на 2024–2029 гг.» ]26[, а также комплексом нормативно-правовых актов Министерства труда и социальной защиты населения РК и статистическими данными Бюро национальной статистики АСПиР РК.

Группа 2. Наднациональная нормативно-стратегическая база ЕАЭС. Данная группа включает правовые акты и документы, регламентирующие интеграционные процессы на рынках труда государств-членов:

- Договорно-правовая база. Договор о Евразийском экономическом союзе (раздел XXVI «Трудовая миграция») [27], Соглашение о пенсионном обеспечении трудящихся государств – членов ЕАЭС от 20 декабря 2019 г. [28], а также Декларация «Евразийский экономический путь» до 2030 года и на период до 2045 года [29];

- Аналитико-рекомендательный уровень. Решения Высшего Евразийского экономического совета, доклады и статистические сборники Департамента трудовой миграции и социальной защиты ЕЭК [30].

Группа 3. Сравнительный анализ нормативной базы государств-членов ЕАЭС включает профильное законодательство, программные документы и стратегии социально-экономического развития стран-партнеров, используемые для сравнительного анализа:

- Российская Федерация. Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 12.12.2023 N 565-ФЗ [31], законодательство о специальном налоговом режиме («Налог на профессиональный доход») [32], Стратегия развития информационного общества [33];

- Республика Беларусь. Трудовой кодекс РБ [34], Закон «О занятости населения» [35], Национальная стратегия устойчивого развития (НСУР–2035) [36] и государственные программы цифрового развития [37];

- Кыргызская Республика. Трудовой кодекс [38], законы «О государственном социальном страховании» [39] и «О государственном пенсионном социальном страховании» [40];

- Республика Армения. Трудовой кодекс [41], Закон «О занятости населения и его социальной защите при безработице» [42] и государственные программы обеспечения продуктивной занятости [43].

Группа 4. Международные методологические стандарты и передовой зарубежный опыт (ОЭСР, МОТ, ЕС, США). Источники данной группы использованы для сравнительного анализа и формирования теоретико-методологических подходов к адаптивному регулированию, а именно:

- Методологические акты МОТ. Конвенция № 198 о трудовом правоотношении [44], Декларация столетия МОТ о будущем сферы труда [45], доклады «Перспективы занятости и социальной сферы в мире» [46];

- Стандарты ОЭСР и ЕС. Стратегия занятости ОЭСР (OECD Jobs Strategy) [47], Директива ЕС об улучшении условий труда при работе через платформы [48], методологическое «Руководство по измерению платформенной занятости» (OECD/ILO/Eurostat, 2023) [49];

- Национальные референтные кейсы. Французский «Закон Эль-Хомри» (защита платформенных работников и право на отключение) [50], стратегия Германии «Работа 4.0» (Arbeiten 4.0) [51], испанский «Закон о райдерах» (Ley de Riders) [52], а также законодательство США (FLSA, Social Security Act, WIOA) [53], определяющее стандарты труда и профессиональной подготовки.

**Основные положения, выносимые на защиту:**

- авторское определение дестандартизации занятости как системного процесса трансформации традиционной модели трудовых отношений, обусловленного технологическими, экономическими и институциональными изменениями и выражающегося в отходе от единых стандартов занятости, расширении разнообразия форм найма и организации труда, включая неформальную, разовую, временную и косвенную занятость, а также новые гибкие формы, в том числе контракты с «нулевым временем» (zero-hour contracts), что сопровождается изменением условий труда, уровня стабильности занятости и механизмов правовой и социальной защиты работников;

- многомерная классификация современных форм занятости, дифференцированная по способу оформления, продолжительности и степени стабильности трудовых отношений, уровням юридической защищенности, автономности субъектов и степени их зависимости от цифровых платформ;

- сравнительная оценка масштабов и структуры нестандартного труда в странах ЕАЭС, общие тренды развития платформ и их влияние на трудовой потенциал стран союза и этапы трансформации структуры занятости в условиях цифровизации;

- специфика и параметры платформенных экосистем и уровень их защищенности в Республике Казахстан;

- система механизмов снижения рисков дестандартизации занятости в Республике Казахстан с учетом трудового статуса работников и обеспечения их социальной защищенности, в том числе внедрения цифрового коллективного договора;

- авторская модель адаптивного регулирования платформенной занятости и направления модернизации законодательства Республики Казахстан на принципах обеспечения «цифрового суверенитета» работников.

**Основные научные результаты и их новизна.** В ходе исследования получены следующие результаты:

- обобщены современные теоретические концепции, проведен критический анализ существующего понятийного аппарата и предложена авторская трактовка понятия дестандартизация занятости;

- на основе систематизации нестандартных видов занятости разработана, отличающаяся от существующих, многомерная классификация современных форм занятости, дифференцированная по способу оформления, продолжительности и степени стабильности трудовых отношений, уровням юридической защищенности, автономности субъектов и степени их зависимости от цифровых платформ;

- дана сравнительная оценка масштабов и структуры нестандартного труда в странах ЕАЭС, выявлены общие тренды развития платформ и их влияние на трудовой потенциал стран союза и определены этапы трансформации структуры занятости в условиях цифровизации с акцентом на неоднозначность социальных последствий;

- определена специфика платформенных экосистем в сфере занятости Республики Казахстан и предложены параметры их оценки с учётом социальной защищённости работников;

- разработана система механизмов снижения рисков дестандартизации занятости в Республике Казахстан, дифференцированных с учётом трудового статуса работников, продолжительности занятости и уровня их социальных гарантий и предложение по внедрению цифрового коллективного договора как инструмента правовой защиты;

- обоснована авторская модель адаптивного регулирования платформенной занятости и определены направления модернизации

законодательства Республики Казахстан на принципах обеспечения «цифрового суверенитета» работников.

**Теоретическая и практическая значимость исследования.** Значимость исследования заключается в существенном приращении научных знаний в области экономики труда и мировой экономики через комплексное осмысление процессов дестандартизации. Авторская трактовка дестандартизации занятости, разработанная классификация её форм и систематизация факторов выступают фундаментальным вкладом в развитие теоретической базы для дальнейших междисциплинарных исследований проблем рынка труда.

К наиболее значимым теоретическим результатам работы относятся:

- углубление и расширение понятийного аппарата;
- концептуализация детерминант трансформации;
- теоретическое обоснование социально-экономических рисков;
- методологическое развитие компаративистики.

Практическая значимость исследования определяется прикладным характером полученных результатов, которые могут быть использованы государственными органами, международными организациями и субъектами рынка труда для повышения эффективности регуляторной политики. Результаты и выводы диссертации представляют собой ценный информационно-аналитический материал для принятия стратегических решений в области государственной социальной политики и обеспечения занятости населения.

Основные направления практического внедрения включают:

- совершенствование законодательства, предложенные поправки в Трудовой кодекс РК (в части закрепления статуса «алгоритмического управления», «права на отключение» и критериев функционального контроля) рекомендуются к использованию Министерством труда и социальной защиты населения РК для адаптации нормативной базы к реалиям платформенной экономики;

- модернизация инструментов мониторинга, авторская методика оценки рисков прекаризации может быть интегрирована в деятельность органов статистики и аналитических центров для прогнозирования социальных угроз и мониторинга качества рабочих мест;

- развитие институтов социального партнерства, рекомендации по внедрению цифровых коллективных договоров могут быть применены профсоюзами и ассоциациями исполнителей для выравнивания баланса интересов в спорах с глобальными цифровыми агрегаторами;

- межгосударственная интеграция, при которой механизмы регулирования нестандартной занятости могут быть использованы Евразийской экономической комиссией (ЕЭК) при разработке дорожных карт по гармонизации рынков труда в рамках ЕАЭС;

- образовательная деятельность, где теоретический и статистический материал работы может быть использован в высших учебных заведениях при разработке и актуализации лекционных курсов по дисциплинам «Мировая

экономика», «Экономика труда», «Государственное регулирование экономики» и «Международные экономические отношения».

**Апробация и внедрение результатов исследования**. По теме диссертации автором опубликованы 9 научных статей, в том числе 5 в изданиях, рекомендованных ККСОН МОН РК:

- Проблемы и перспективы новых форм занятости в условиях цифровизации // Отан тарихы, 2022. №3. С. 165-174;

- Analysis of the labor market of Kazakhstan: informal employment //Bulletin the National academy of sciences of the Republic of Kazakhstan. 2023. Т. 3 (403). С. 577-590;

- New forms of employment in the context of economic transformation in the 1920s and 2020s.// Вестник НАН РК. 2023. Т. 404 № 4. С.560-573;

- Main factors-obstacles to the development of technology-intensive and high-tech enterprises. // Вестник НАН РК, 2024. Т. 408. С. 611-626;

- Неформальная занятость: методы исследования и оценки // Вестник Университета «Туран». 2024. №3. С.113-127.

1 статья в издании, индексируемом в базе Scopus:

- Problems and prospects for legal regulation of innovations in digital and information technologies of the labour market in Kazakhstan // Transformations in - business & economics. 2024.Vol. 23. No 3 (63). P.325 – 344.

3 статьи в материалах международных конференций:

- Проблемы занятости в Казахстане в период глобализации. // Сборник материалов республиканской научно-практической конференции «Изучение истории Казахстана в годы независимости: направления, поиски и результаты» - Алматы. 2022. С. 347-355;

- Дестандартизация занятости: причины и предпосылки /Материалы международной конференции «Гуманизация общества и технологическое развитие в эпоху глобальной экономики» / Под ред. академика НАН РК Сатыбалдина А.А. – Алматы: Институт экономики КН МОН РК, 2022. - С. 270-276;

- Альтернативные формы занятости городских жителей //Тәуелсіз Қазақстанның шағын және моноқалаларының күнделікті өмірі: мәселелері мен болашағы. Халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференция материалдары. – Алматы, 2025. С. 261-269.

**Структура диссертационной работы.** Работа состоит из введения, трех разделов, заключения, списка использованных источников из 224 наименований и приложения. Содержание диссертации изложено на 168 страницах и включает 12 рисунков и 66 таблиц.

# 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ДЕСТАНДВРТИЗАЦИИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

## 1.1 Концептуальные основы и факторы дестандартизации занятости

Занятость населения представляет собой многогранное явление, имеющее экономическое, демографическое и социальное значение, поскольку обеспечивает благосостояние населения, создаёт условия для его воспроизводства и способствует удовлетворению трудовых потребностей человека. Тем самым, занятость населения является одной из ключевых сфер общественной жизни, обеспечивающей воспроизводство и эффективное использование трудового потенциала, удовлетворение личных и общественных потребностей, а также определяющей уровень жизни, благосостояние и возможности профессиональной самореализации человека.

Сферу занятости населения можно рассматривать как область, в которой сосредоточены экономические и социальные противоречия, связанные с трудоустройством, стабильностью занятости, наличием постоянного рабочего места, регулированием социально-трудовых отношений и уровнем трудовых доходов. В связи с этим обеспечение высокого уровня эффективной занятости должно оставаться одним из ключевых приоритетов государственной политики.

Огромный вклад в изучение занятости внесли выдающиеся экономисты-теоретики своего времени, отразив свой взгляд на возможности разрешения противоречий и концептуальную направленность в сфере занятости в своих теориях рынка труда и занятости. А. Смит, Д. Рикардо, Ж.-Б. Сэй разработали классическую теорию [3, с. 116], К. Маркс внес огромный вклад в исследование проблемы и ввел новую марксистскую теорию и подходы [4, с. 188], Дж.М. Кейнс (кейнсианская теория оживления спроса за счет государственной политики поддержки) [5, с.77], Ж. Р. Хикс и П. Самуэльсон стремились объединить неоклассический микроэкономический анализ с основными положениями кейнсианской теории [6, с. 45]. М. Фридман и Э. Фелпс особое значение придавали роли денег в функционировании экономики [7, с. 12]. Т. Веблен, У. Митчелл, Р. Коммонс, Дж. Гэлбрейт и У. Ростоу развивали институциональный подход, основанный на совместном рассмотрении экономических и внеэкономических факторов [8, с. 28] и др. В основу исследования была положена неоклассическая теория занятости. Неоценимый вклад в исследование проблем рынка труда и занятости внесли представители неоклассической школы. Это направление связано с такими учеными, как А. Маршалл (1842−1924), Дж.Б. Кларк (1847−1937), А. Пигу (1877−1957) [54].

Развитие теорий рынка труда связано с общими изменениями в экономической науке и представлениях о развитии производства. Первые системные исследования занятости и роли рабочей силы появились в рамках классической политической экономии. А. Смит и Д. Рикардо заложили основы изучения рыночных механизмов, рассматривая труд как один из ключевых

факторов экономического развития и анализируя процессы формирования стоимости и распределения ресурсов [55].

Представители классической школы рассматривали рынок труда как часть общей системы рыночного равновесия. Они исходили из того, что рыночный механизм способен самостоятельно регулировать использование ресурсов, включая труд, и обеспечивать стремление экономики к полной занятости. Заработная плата рассматривалась как цена труда, которая формируется под влиянием спроса и предложения. При избытке рабочей силы снижение заработной платы, согласно классическому подходу, должно было привести к восстановлению равновесия между количеством работников и потребностью в труде [56]. Поэтому классики считали, что длительная вынужденная безработица не является характерной для рыночной экономики, поскольку возникающие отклонения постепенно устраняются через изменение уровня заработной платы.

Существенное изменение взглядов на занятость было связано с марксистской теорией, представленной К. Марксом, который критически пересмотрел основные положения классической политической экономии с точки зрения социальных и классовых отношений [4, с. 45]. Одним из важных положений его теории стало разграничение понятий «труд» и «рабочая сила». Маркс отмечал, что на рынке приобретается не сам процесс труда, а способность человека выполнять трудовую деятельность, то есть рабочая сила, которая в условиях капиталистической экономики выступает особым товаром [4, с. 178]. По мнению К. Маркса, особенность рабочей силы как товара заключается в том, что в процессе производства она способна создавать стоимость, превышающую ее собственную стоимость. Именно это положение лежит в основе формирования прибавочной стоимости в капиталистической экономике [4, с. 210]. Кроме того, марксистская теория предложила иное объяснение природы безработицы. В отличие от классического подхода, где безработица рассматривалась как временное нарушение равновесия, Маркс связывал ее возникновение с особенностями самого капиталистического производства. Он ввел понятие «промышленной резервной армии», под которой понималась часть населения, постоянно находящаяся вне процесса занятости [4, с. 642]. По Марксу, наличие такого резерва позволяло капиталу регулировать уровень заработной платы и обеспечивать необходимый приток работников в периоды изменения производства [4, с. 645].

Тем самым, классическая школа рассматривала рынок труда через механизм рыночного равновесия, конкуренции и регулирования заработной платы. Марксистская теория, напротив, сосредоточила внимание на социальных противоречиях трудовых отношений и показала связь рынка труда с отношениями собственности, распределением доходов и циклическим развитием капиталистической экономики.

Развитие промышленного производства и усложнение экономических процессов в XX веке потребовали новых подходов к объяснению рынка труда. Возникла необходимость выйти за рамки как общего макроэкономического

взгляда классической школы, так и классового подхода марксизма. В этот период экономическая теория стала уделять больше внимания поведению отдельных участников рынка, роли институтов, причинам колебаний занятости, информационным ограничениям и особенностям формирования рабочих мест. Одним из первых направлений, развивавших такой подход, стала неоклассическая школа, которая сосредоточилась на анализе механизмов регулирования рынка труда на микроуровне. В рамках неоклассического направления основное внимание было уделено механизмам формирования заработной платы и анализе поведения участников рынка труда [57]. Рынок труда рассматривался как система, способная самостоятельно приходить к равновесию, а именно спрос на труд связывался с производительностью работников, а предложение труда с решением людей о соотношении работы и свободного времени. Неоклассики считали, что гибкость заработной платы позволяет поддерживать высокий уровень занятости [19, с. 342]. Безработица в рамках этого подхода объяснялась в основном внешними факторами, такими как государственное регулирование заработной платы или влияние профсоюзов на рынок труда [19, с. 350]. Однако представление о том, что рынок способен самостоятельно решать проблему безработицы, а сама безработица является лишь добровольным выбором работников или следствием жестких институциональных ограничений, не подтвердилось в периоды крупных экономических кризисов.

Экономический кризис периода Великой депрессии 1930-х годов показал ограниченность неоклассического подхода и стал причиной пересмотра сложившихся взглядов на рынок труда. Это положило начало кейнсианскому направлению, связанному с трудами Дж. М. Кейнса. Он обосновал, что номинальная оплата труда имеет тенденцию к снижению («эффект липкости»), тогда как уровень занятости зависит не от ставок зарплаты, а от параметров эффективного совокупного спроса на продукцию [5, с. 143]. Дефицит совокупного спроса ведет к росту вынужденной безработицы, с которой рыночная система не может справиться своими силами [5, с. 165]. Данный вывод аргументировал потребность в целенаправленном вмешательстве государства через бюджетные и макроэкономические инструменты для поддержания занятости. Вместе с тем, длительная практика искусственного расширения совокупного спроса постепенно выявила свои ограничения, приведя к накоплению высокого инфляционного потенциала и нарушению рыночного равновесия. В результате возникла необходимость пересмотреть границы государственного регулирования. В 1970-е годы представители монетаристской школы М. Фридман и Э. Фелпс подвергли пересмотру кейнсианское представление о взаимосвязи инфляции и безработицы [58]. Представители монетаристского направления ввели понятие естественного уровня безработицы, который определяется институциональными и структурными особенностями рынка труда и связан с поддержанием стабильного уровня цен [58, с. 125]. торонники этой школы считали, что государственные денежные меры не позволяют устойчиво снизить безработицу ниже естественного уровня без риска

значительного роста цен. При этом прямое регулирование спроса со стороны государства дает лишь краткосрочный результат.

Перенос внимания с макроэкономического регулирования на характеристики самого работника стал важным этапом развития теории рынка труда. В рамках теории человеческого капитала обучение, повышение квалификации, медицинское обслуживание и трудовая мобильность стали рассматриваться как инвестиции, способные приносить экономическую отдачу и повышать качество рабочей силы [59]. Согласно данной теории, различия в уровне оплаты труда и занятости связаны с неодинаковыми вложениями людей в образование, профессиональные навыки и развитие своих компетенций [59, с. 78]. Сотрудник рассматривается не просто как исполнитель трудовой функции, а как субъект инвестирования, стремящийся максимизировать совокупный доход на протяжении всей жизни. Это перевело исследование рынка труда в плоскость долгосрочного экономического планирования. Вместе с тем неоклассический подход рассматривал работника преимущественно как рационального участника рынка, самостоятельно принимающего решения, при этом недостаточно учитывая влияние социальных и правовых факторов. Это стало основой для развития институционального направления, которое обратило внимание на роль нерыночных условий в формировании трудовых отношений. Представители институциональной школы показали, что рынок труда зависит не только от спроса и предложения, но и от действия правовых норм и социальных институтов [60]. По мнению институционалистов, заработная плата и условия труда формируются под влиянием профсоюзов, законодательства, коллективных соглашений и общественных норм [61]. Данный подход показал важную роль государства и общественных организаций в регулировании трудовых отношений и защите работников [61, с. 210]. Однако последующие исследования в области институциональной экономики выявили, что такие механизмы защиты действуют не одинаково во всех сферах экономики. Это способствовало отказу от представления о рынке труда как о единой однородной системе и развитию подходов, учитывающих его внутреннюю неоднородность. В рамках данного направления П. Достерибер, М. Пиоре и Д. Гордон заложили основы теории сегментации рынка труда, согласно которой он состоит из отдельных сегментов, различающихся условиями занятости и возможностями работников [62]. В рамках данного подхода рынок труда разделяется на два относительно обособленных сектора:

- первичный сектор, характеризующийся стабильной занятостью, высокими заработками, возможностями карьерного роста и хорошими условиями труда;

- вторичный сектор, отличающийся нестабильностью, низкой оплатой, отсутствием перспектив и тяжелыми условиями [62, с. 68]. Переход работников из вторичного сектора рынка труда в первичный ограничивается различиями в требованиях к квалификации, условиях занятости и существующих институциональных барьерах [62, с. 68]. Вместе с тем объяснение такой ограниченной мобильности только внешними факторами не учитывало роль

индивидуального выбора работников и влияние недостатка информации о доступных рабочих местах. В связи с этим в рамках микроэкономики труда получила развитие теория поиска работы (Дж. Мортенсен, К. Писсаридес), которая рассматривает безработицу как результат процесса поиска подходящей работы в условиях неполной информации, а не только как нарушение рыночного равновесия [63]. Работники не всегда принимают первое доступное предложение о работе, а могут продолжать поиск, сравнивая условия занятости и уровень заработной платы. Продолжительность безработицы определяется затратами на поиск работы и уровнем заработной платы, который работник считает минимально приемлемым при выборе вакансии [63, с. 89]. Однако теория поиска в основном рассматривает процессы, происходящие на внешнем рынке труда, где работники и работодатели взаимодействуют напрямую. При этом значительная часть трудовых отношений формируется внутри организаций и не зависит полностью от внешних рыночных условий. Для объяснения того, почему компании чаще развивают собственные кадровые системы, а не постоянно привлекают работников с внешнего рынка, была разработана концепция внутренних рынков труда [64]. Данный подход переносит внимание с внешнего рынка труда на внутренние механизмы организации. В рамках внутреннего рынка распределение работников, карьерное продвижение и уровень оплаты труда определяются правилами компании, должностной структурой и установленными процедурами, а не только механизмами свободной конкуренции. В рамках данной модели внешний рынок труда выполняет функцию привлечения работников на начальные позиции, после чего их дальнейшее развитие происходит внутри организации. Проведенный анализ основных теоретических подходов показывает, что ни одна из существующих школ не может полностью объяснить современные процессы на рынке труда. Для более глубокого понимания необходим комплексный подход, объединяющий анализ экономических условий, роли институтов и поведения отдельных участников рынка. Такой подход особенно важен при изучении новых форм занятости, включая платформенную занятость, которая активно развивается под влиянием цифровизации. Технологические изменения существенно повлияли на сферу труда, что потребовало пересмотра традиционных подходов к пониманию занятости и трудовых отношений. В связи с этим экономическая теория стала уделять больше внимания моделям, которые позволяют объяснить способность рынка труда адаптироваться к новым условиям. Одним из направлений развития теорий занятости стала концепция гибкости рынка труда, связанная с переходом от стандартного трудового договора к более разнообразным формам занятости. Ее развитие было обусловлено глобализацией и технологическими изменениями [65]. Основная идея заключалась в отказе от жесткой организации труда в пользу механизмов, позволяющих работодателям и работникам быстрее адаптироваться к изменениям [65, с. 28]. В рамках данной концепции выделяются несколько видов гибкости:

- внутренняя, изменение рабочего времени и распределение обязанностей внутри организации;

- внешняя, использование временной и других нестандартных форм занятости;

- гибкость оплаты труда, изменение уровня заработной платы в зависимости от результатов работы и экономического положения организации.

Данная теория получила дальнейшее развитие в условиях цифровизации и стала одним из подходов к анализу трансформации современных трудовых отношений.В условиях цифровизации теория гибкого рынка труда позволяет анализировать новые формы занятости, включая фриланс, краудсорсинг и работу через цифровые платформы. В таких моделях традиционные трудовые отношения постепенно заменяются более гибкими формами взаимодействия на основе гражданско-правовых и сервисных договоров. Развитием данного подхода стала концепция гибкой фирмы Дж. Аткинсона, объясняющая, каким образом организации изменяют структуру занятости для повышения адаптивности и снижения издержек [66]. Согласно данной модели, основную часть организации составляет ядро постоянных и квалифицированных работников, выполняющих ключевые функции. Одновременно формируется периферийная часть персонала, в которую входят временные, контрактные и дистанционные работники. Они привлекаются для выполнения отдельных задач в зависимости от текущих потребностей бизнеса [66, с. 55]. На современном этапе цифрового развития платформенные модели занятости усиливают тенденцию к расширению внешних форм привлечения работников. Многие компании сокращают долю постоянного персонала и передают часть функций независимым исполнителям через цифровые платформы. Это повышает гибкость бизнеса, но одновременно создает новые социальные риски, связанные с нестабильностью занятости и снижением уровня трудовых гарантий [67]. Данные процессы нашли отражение в теории прекариата Г. Стэндинга. Прекариат рассматривается как новая социально-трудовая группа, для которой характерны нестабильная занятость, ограниченные социальные гарантии и неопределенность будущих доходов [68]. В отличие от работников со стандартной занятостью, представители прекариата чаще выполняют временную, проектную или платформенную работу, обеспечивающую меньший уровень правовой защиты [68, с. 92]. В цифровой экономике к данной группе часто относят платформенных работников. Формально являясь независимыми исполнителями или самозанятыми, они во многом зависят от правил платформ и алгоритмов управления. Это усиливает риски социальной незащищенности и требует адаптации механизмов регулирования труда. В связи с этим получила развитие теория переходных рынков труда (transition labour markets), связанная с работами Г. Шмидта. Она рассматривает занятость как процесс постоянных переходов человека между различными видами трудовой деятельности, а не как устойчивое состояние между занятостью и безработицей [69]. Теория переходных рынков труда подчеркивает необходимость создания институциональных механизмов поддержки работников, которые меняют

формы занятости, переходят между наемным трудом и самозанятостью, обучением и работой, традиционной и цифровой занятостью [69, с. 78]. При цифровизации и росте платформенной занятости предлагается создать систему «безопасных переходов». Она должна сочетать гибкость рынка труда и социальную защиту работников. Одним из новых тенденций этих изменений стала гиг-экономика (Gig Economy). Эта модель предполагает отказ от постоянных трудовых договоров в пользу краткосрочных заданий, проектной работы и отдельных заказов через цифровые платформы [70]. В этой модели часть функций работодателя выполняют цифровые технологии, такие как алгоритмы, рейтинги и мобильные приложения [71]. Теория Gig Economy отражает изменения в занятости, а именно рост гибкости, нестандартной работы и необходимость новых правил регулирования. Она рассматривает изменения в условиях развития цифровых платформ и новых моделей взаимодействия работников и заказчиков. Дальнейшим развитием этих идей стала теория платформенного труда (Platform Labour), представленная в работах В. Грэхема, Дж. Срницека, М. Каллардо и других исследователей. Данная концепция анализирует трудовую деятельность, организованную через цифровые платформы (Uber, Deliveroo, Upwork и др.), которые выполняют не только посредническую функцию, но и влияют на правила взаимодействия между работниками и заказчиками [72,73]. Теория платформенного труда уделяет большое внимание алгоритмическому управлению, при котором распределение заказов, контроль выполнения задач, оценка результатов и формирование стоимости услуг осуществляются цифровыми системами [74]. В рамках данного подхода рассматриваются вопросы правового статуса работников платформ, защиты их социальных гарантий и создания новых механизмов регулирования труда в цифровой экономике. Более широкое понимание этих процессов представлено в теории цифрового труда (Digital Labour), которая рассматривает трудовую деятельность не только как выполнение оплачиваемых задач через платформы, но и как различные виды цифровой активности пользователей. К ним относятся создание онлайн-контента, обработка данных, участие в обучении алгоритмов и другие формы деятельности, которые используются цифровыми компаниями и создают для них экономическую ценность [75]. Теория цифрового труда объединяет экономический, социологический и критический подходы к изучению изменений в сфере занятости. Она рассматривает, как в условиях информационного общества меняются границы между трудовой деятельностью и личным временем, а также между рабочими и непроизводственными формами активности [76]. Таким образом, теория цифрового труда завершает развитие представлений о рынке труда, от классических взглядов на рыночное равновесие до современных цифровых моделей организации труда. Она формирует основу для дальнейшего исследования изменений занятости в XXI веке. Одним из современных направлений развития этих идей стала концепция «Будущего труда» (Future of Work), которая рассматривает долгосрочные изменения мировой системы занятости под влиянием искусственного интеллекта, автоматизации, цифровых технологий и демографических процессов. Данное

направление развивается в исследованиях Международной организации труда, Всемирного экономического форума и таких ученых, как Дж. Макафи, Э. Бриньолфссон и Р. Болдуин [77]. Концепция Future of Work показывает, как технологии меняют труд. Шаблонная работа сокращается, часть задач переходит от человека к машинам, а постоянное обновление навыков становится более важным (lifelong learning). Также рассматриваются новые формы социальной защиты, в том числе всеобщий базовый доход [78]. Эта концепция объединяет основные идеи современных исследований занятости и помогает формировать политику государства с учётом развития технологий. Важную роль играет влияние искусственного интеллекта и автоматизации на рынок труда. По данным исследований, технологии сокращают спрос на физическую и рутинную умственную работу. При этом возникают новые профессии и меняется содержание уже существующих [79]. На занятость ИИ влияет в двух направлениях. Он заменяет часть трудовых задач и создаёт новые виды работы. При этом автоматизация может усиливать различия в доходах и требованиях к квалификации работников [80]. Поэтому оценка технологических изменений требует учета не только их экономических последствий, но и вопросов регулирования труда и социальной защиты.

В целом современные исследования рассматривают цифровизацию, большие данные, облачные технологии и искусственный интеллект как факторы комплексной трансформации рынка труда и моделей организации бизнеса [81]. В рамках концепции цифровой трансформации занятости изучаются не только изменения отдельных профессий или появление новых форм найма, но и более глубокие преобразования всей системы трудовых отношений. Эти изменения проявляются в снижении зависимости труда от конкретного места и времени, распространении удаленных и платформенных форм занятости, а также в использовании цифровых систем управления персоналом и рабочими процессами [82].

Концепция цифровой трансформации занятости охватывает основные изменения на рынке труда. К ним относятся гибкая и нестандартная занятость, прекаризация, гиг-экономика, платформенный и цифровой труд и влияние искусственного интеллекта. Что помогает понять, как меняется рынок труда в современном обществе. В таблице 1 представлено сравнение теорий изменения современных форм занятости.

Таблица 1 – Сравнение теорий современных форм занятости

| Теории | Ключевой фокус исследования | Главный драйвер изменений | Основные преимущества | Основные недостатки и ограничения |
|---|---|---|---|---|
| Теория гибкого рынка труда | Адаптивность предприятий, устранение жестких трудовых регламентаций | Глобализация, дерегулирование, конкуренция | Объясняет механизмы оптимизации издержек бизнеса и диверсификации штата | Игнорирует социальную уязвимость работников, ведет к снижению гарантий |

Продолжение таблицы 1

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Модель гибкой фирмы | Дифференциация персонала на ядро и периферию | Микроэкономическая оптимизация издержек компании | Четко структурирует внутренние и внешние контуры занятости на предприятии | Устаревает в условиях цифровых экосистем, стирающих границы штата |
| Теория прекариата | Возникновение нового социально-трудового класса без гарантий | Нестабильность контрактов, дерегулирование | Освещает теневые социальные издержки гибкости и риски незащищенности | Чрезмерно драматизирует статус, порой объединяя добровольный фриланс и вынужденную занятость |
| Теория переходных рынков труда | Динамика и защищенность переходов между статусами занятости | Институциональная политика государства, переподготовка | Предлагает конструктивные инструменты «безопасных переходов» (protected transitions) | Требует громоздких и дорогостоящих институциональных реформ социальной сферы |
| Экономика свободного заработка (Gig Economy) | Краткосрочные разовые задания и микрозадачи через приложения | Цифровые агрегаты, мобильные технологии | Отражает реальный микроуровень современной проектной и удаленной работы | Полностью выводит работников за рамки трудового законодательства и соцстрахования |
| Платформенный труд (Platform Labour) | Алгоритмический менеджмент и контроль со стороны платформ | Платформенный капитализм, экосистемный бизнес | Глубоко исследует новые формы контроля и гибридный статус «самозанятых-исполнителей» | Фокусируется преимущественно на сфере услуг и доставки, сужая макрокартину |
| Цифровой труд (Digital Labour) | Стирание границ труда и досуга, неоплачиваемая генерация данных | Сетевые технологии, генерация больших данных | Расширяет рамки труда на всю цифровую активность человека (включая контент и дата-капитализм) | Абстрактна для прямого применения в сфере госрегулирования рынка труда |
| Будущее труда (Future of Work) | Стратегический прогноз трансформации труда в долгосрочной перспективе | Искусственный интеллект, робототизация, демография | Дает целостное видение глобальных макротрендов и смены парадигм занятости | Носит преимущественно прогностический характер, часто оторвана от локальных реалий |

Продолжение таблицы 1

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Влияние искусственного интеллекта | Когнитивная автоматизация и замещение профессий алгоритмами | Генеративный ИИ, нейросети, машинное обучение | Позволяет математически и эмпирически оценивать риски автоматизации задач | Недооценивает мультипликативный эффект создания новых, непредвиденных профессий |
| Цифровая трансформация занятости | Системный сдвиг социально-трудовых отношений на макроуровне | Сквозные цифровые технологии, экосистемы | Дает комплексную методологическую рамку, объединяющую все аспекты цифровизации | Требует сложного междисциплинарного синтеза и комплексной адаптации |

Примечание – Составлено автором

Таблица 1 помогает выявить преимущества теорий, к которым относятся междисциплинарный подход, связь с современными изменениями и поведения участников рынка труда. Рассмотренные теории характеризуют переход от обычной занятости к более гибкой работе, включая фриланс и гиг-экономику и учитывают новые предпочтения работников. Всё чаще они выбирают самостоятельную работу, гибкий график и работу из дома вместо обычного офиса. Вместе с тем проведенный анализ выявляет и ряд ограничений рассматриваемых моделей. Одним из основных недостатков является их ориентация преимущественно на опыт развитых стран Запада. Большинство концепций сформировано на основе практики США и стран Западной Европы, где существуют развитая цифровая инфраструктура и устойчивые правовые институты, что ограничивает возможность их прямого применения в развивающихся экономиках.

Еще одним ограничением является недостаточное внимание к роли институтов и государства в регулировании новых форм занятости. Некоторые модели гибкого рынка труда и Gig-экономики в большей степени исходят из возможностей рыночного саморегулирования и не всегда учитывают необходимость дополнительной защиты работников. Кроме того, в научной литературе сохраняется определенная неопределенность в разграничении понятий «платформенный труд», «цифровой труд» и «Gig Economy», что усложняет их однозначное толкование.

Применение рассмотренных концепций к условиям Казахстана показывает наличие ряда институциональных особенностей. Развитие цифровых государственных сервисов (Gov.tech), платформенных экосистем (Kaspi, Яндекс, Glovo) и специальных режимов налогообложения для самозанятых формирует новые модели занятости, которые не всегда вписываются в традиционные трудовые отношения. Проблема связана с тем, что человек оформлен как ИП или самозанятый, но на деле зависит от цифровой платформы и получает не все социальные гарантии. Такая ситуация связана с рисками нестабильной работы, которые рассматривает теория прекариата. Ещё одной особенностью остаются различия между регионами. Быстрее новые формы занятости развиваются в

Алматы и Астане. Здесь больше сервисов такси, доставки и цифрового фриланса. В малых городах и сёлах чаще сохраняется традиционная работа. Доступ к хорошим рабочим местам здесь по-прежнему ограничен. Таким образом, современные теории необходимо адаптировать к условиям Казахстана. Подходы переходных рынков труда можно применять для усиления социальной защиты работников цифровой экономики, сохраняя её гибкость.

В целом развитие теорий занятости позволяет перейти от объяснения изменений на рынке труда к анализу их практических проявлений. Одним из них является дестандартизация занятости, выраженная в распространении временной, платформенной, проектной и других нестандартных форм работы. Под влиянием цифровизации традиционная модель занятости, основанная на постоянной работе у одного работодателя с фиксированным графиком и рабочим местом, постепенно перестает быть единственной нормой. Ей на смену приходят более гибкие, смешанные и децентрализованные формы занятости, изучение которых помогает лучше понять современные изменения рынка труда. Таким образом, дестандартизация занятости затрагивает как работников, так и работодателей, что требует определения факторов, влияющих на её развитие. В связи с этим их можно систематизировать по следующим основным категориям [83]:

1) Технологические факторы:

- цифровизация и развитие информационно-коммуникационных технологий (ИКТ). Позволяет удаленную работу, создание онлайн-платформ для фриланса и гиг-экономики;

- автоматизация и роботизация. Изменяет содержание труда, уменьшает потребность в рутинных операциях, стимулирует спрос на гибкие и проектные формы занятости для выполнения сложных и творческих задач.

- развитие искусственного интеллекта. Ускоряет процессы анализа данных, принятия решений, что может как создавать новые гибкие рабочие места, так и замещать часть существующих.

2) Экономические факторы:

- глобализация и усиление конкуренции. Требует от компаний большей гибкости, снижения издержек на рабочую силу и быстрой адаптации к изменениям рынка;

- развитие сервисной экономики. Рост доли услуг в ВВП, многие из которых не требуют постоянного присутствия и могут выполняться проектно.

- неопределенность и волатильность бизнес-среды (VUCA-мир). Компании стремятся минимизировать фиксированные затраты на персонал и оперативно реагировать на изменения спроса;

- стремление к оптимизации затрат. Для работодателей гибкие формы занятости часто означают снижение расходов на социальные гарантии, аренду офисов, оборудование.

3) Социо-демографические факторы:

- демографические изменения. Старение населения, рост числа женщин на рынке труда, миграционные процессы создают спрос и предложение на гибкие формы занятости;

- изменение ценностных ориентаций работников;

- стремление к балансу «работа-жизнь». Желание иметь больше свободного времени, гибкий график, возможность уделять внимание семье, хобби, саморазвитию;

- поиск независимости и автономии. Стремление самостоятельно управлять своим временем, выбирать проекты, клиентов, избегать жесткой корпоративной иерархии;

- повышение значимости самореализации. Желание работать над интересными проектами, постоянно обучаться и развиваться.

4) Институциональные и законодательные факторы:

- дерегулирование рынка труда. Отказ от жестких норм и правил найма, увольнения, рабочего времени в некоторых странах;

- адаптация законодательства. Введение и совершенствование законов, регулирующих новые формы занятости (дистанционная работа, самозанятость, платформенная занятость), что придает им легитимность и способствует распространению;

- ослабление роли профсоюзов. В некоторых отраслях и странах снижается влияние профсоюзов, что облегчает внедрение гибких условий труда работодателями.

5) Организационные и управленческие факторы (со стороны компаний):

- изменение корпоративной культуры. Переход к культуре, ориентированной на результат, а не на процесс или отработанное время.

- стратегии аутсорсинга и аутстаффинга. Передача неосновных функций сторонним организациям или привлечение временного персонала через агентства;

- привлечение и удержание талантов. Предложение гибких условий труда как конкурентное преимущество для привлечения высококвалифицированных специалистов.

6) Психологические факторы и ценностные ориентации:

- снижение лояльности к одному работодателю. Современные работники менее склонны привязываться к одной компании на всю жизнь и чаще меняют место работы в поисках лучших условий или более интересного опыта;

- повышение значимости самореализации и автономии. Желание быть хозяином своего времени, принимать собственные решения и работать над тем, что действительно интересно, является мощным стимулом для выбора нестандартных форм занятости.

7) Законодательные и регуляторные факторы:

- жесткость трудового законодательства. В некоторых странах традиционное трудовое законодательство, разработанное для индустриальной эпохи, может быть слишком жестким для современных реалий, создавая барьеры для бизнеса и стимулируя развитие неформальной занятости;

- развитие нормативной базы для гибких форм занятости. В ответ на растущую потребность в гибкости, правительства начинают разрабатывать законодательство, регулирующее дистанционную работу, самозанятость и другие нестандартные формы занятости, что легализует и стимулирует их развитие;

- дефицит квалифицированных кадров. Нехватка определенных специалистов заставляет компании искать их по всему миру и предлагать нестандартные условия труда, чтобы привлечь и удержать таланты.

Следует отметить, что данные факторы оказывают комплексное и взаимодополняющее воздействие, формируя институциональные условия для трансформации традиционной модели занятости. В результате на рынке труда происходит расширение гибких форм трудовых отношений и снижение доминирующей роли стандартной занятости. Кроме того, в научных исследованиях выделяется ряд дополнительных факторов, способствующих развитию процессов дестандартизации занятости [84]:

1) Развитие концепции «обучения на протяжении всей жизни» (Lifelong Learning):

- непрерывное развитие навыков. В быстро меняющемся мире необходимость постоянного обучения и переквалификации становится нормой. Гибкие формы занятости позволяют людям совмещать работу с образованием, онлайн-курсами, прохождением тренингов, что трудно осуществить при жёстком 8-часовом графике;

- микро-квалификации и «навыки будущего». Фокус смещается с диплома на конкретные, востребованные навыки. Работники могут монетизировать эти навыки, выполняя разовые проекты или работая на платформах, что способствует росту проектной занятости.

2) Снижение привлекательности «работы на всю жизнь» для молодых поколений:

- изменение карьерных ожиданий. Молодые специалисты (поколения Y и Z) часто не ищут стабильность в одной компании на десятилетия. Они ценят разнообразие опыта, возможность быстро осваивать новые области, работать над значимыми проектами и строить свою карьеру более гибко и индивидуально;

- скептицизм в отношении корпоративной культуры. Некоторые молодые люди критически относятся к традиционным иерархическим структурам и предпочитают независимость, которую предоставляют фриланс или проектная работа.

3) Рост числа стартапов и малого бизнеса:

- ограниченные ресурсы. Стартапы и малые предприятия часто не имеют ресурсов для найма большого штата постоянных сотрудников с полным пакетом социальных гарантий. Для них привлечение фрилансеров и подрядчиков становится оптимальным решением для выполнения специализированных задач (например, разработка ПО, маркетинг, дизайн) без увеличения постоянных издержек;

- гибкость и масштабируемость. Малый бизнес нуждается в быстрой адаптации. Возможность нанимать и сокращать персонал под конкретные проекты позволяет им быть более адаптивными и конкурентоспособными.

4) Психологические аспекты и стресс на работе:

- выгорание и поиск баланса. Интенсивность современного труда и постоянное давление могут приводить к выгоранию. Некоторые работники сознательно выбирают гибкие формы занятости, чтобы снизить уровень стресса, иметь больше контроля над своей рабочей нагрузкой и улучшить своё психическое здоровье;

- стремление к автономии и контролю. Для многих возможность самостоятельно планировать свой день, выбирать задачи и иметь больше свободы в принятии решений является важным фактором мотивации, который не всегда доступен в рамках стандартной офисной работы.

5) Доступность инфраструктуры для гибкой работы:

- коворкинги и гибкие офисные пространства. Распространение коворкингов предоставляет фрилансерам и удаленным работникам необходимую инфраструктуру (рабочее место, интернет, сообщество), что делает гибкую занятость более комфортной и профессиональной;

- онлайн-инструменты для совместной работы. Развитие облачных технологий, систем управления проектами (Jira, Asana, Trello), видеоконференцсвязи (Zoom, Google Meet) значительно упрощает удаленное взаимодействие команд и управление проектами, независимо от физического местоположения участников. Под влиянием этих факторов привычный формат найма уступает место гибким и неоднородным схемам работы. Карьерные траектории усложняются, а классическое трудовое право перестает закрывать риски нестандартно занятых. Наряду с цифровизацией и глобализацией на этот процесс давят и другие факторы и механизмы представлены в таблице 2.

Таблица 2 - Факторы и механизмы трансформации современного рынка труда

| Фактор / Направление | Элемент / Аспект | Содержание |
|---|---|---|
| 1 Феномен «спрятанной безработицы» и неполной занятости | Недостаток подходящих вакансий | В условиях, когда на рынке труда, может быть, избыток предложения рабочей силы по сравнению с спросом на постоянные, полноставочные позиции, люди вынуждены соглашаться на временную, частичную или проектную работу. Это может быть добровольным выбором, но часто является следствием отсутствия других вариантов. |
| | «Рабочая бедность» | Даже если человек имеет работу, она может быть настолько нестабильной или низкооплачиваемой, что ему приходится искать дополнительные «гиги» или работать на нескольких проектах одновременно, что по своей сути является формой дестандартизированной занятости. |

Продолжение таблицы 2

| | | |
|---|---|---|
| 2 Культурные и социальны сдвиги в отношении «успеха» | Отход от концепции «корпоративн й лестницы» | Раньше успех чаще связывали с карьерным ростом. Сегодня работники всё чаще выбирают самостоятельную работу, гибкий график и удалённый формат вместо обычной работы в офисе. |
| | Социальные сети помогаю развивать личный бренд | Это позволяет продвигать свои навыки в интернете расширяет возможности для фриланса и самозанятости. Человек сам ищет клиентов и работает на себя, поэтому меньше зависит от одного работодателя. |
| 3 Развитие проектной работы и гибких методов управления | Проектная организация бизнеса | Компании всё чаще строят работу вокруг отдельных задач и устанавливают для них конкретные сроки. Это позволяет привлекать сторонних специалистов или команды для отдельных проектов и усиливает дестандартизацию занятости. |
| | Agile-подходы | Основаны на гибкой организации работы, поэтапном выполнении задач и быстром изменении планов. В таких командах могут вместе работать штатные сотрудники и внешние специалисты по гибким схемам. |
| 4 Рост конкуренции за специалистов узкого профиля | Дефицит редких навыков | В отдельных технологичных и специальных сферах не хватает квалифицированных специалистов. Чтобы привлечь таких специалистов, компании предлагают удалённую или проектную работу и оплату за результат. Это позволяет не применять стандартные условия найма. |
| | «Занятость специалистов | Появляются узкие специалисты, которые предпочитают работать с разными клиентами и участвовать в сложных проектах вместо постоянной работы в одной компании. |
| 5 Изменения в организации труда после пандемии | Пандемия COVID-19 ускорила развитие удалённой работы | Она показала, что многие задачи можно выполнять без постоянной работы в офисе. Это ускорило переход к более гибким формам занятости. |
| | Сочетание работы дома и в офисе | После пандемии компании стали сочетать работу дома и в офисе. Такой формат работы даёт больше свободы в выборе места и времени и делает занятость более гибкой. |

Примечание – Составлено авторам

Таким образом, занятость меняется под влиянием экономических, социальных, технологических и глобальных факторов. На его развитие также влияют изменения в правилах и организации труда. В итоге меняется привычное понимание стабильной работы и появляются новые формы трудовых отношений.

Указанные изменения отражают процесс дестандартизации занятости, содержание которого раскрывается в авторском определении, учитывающем многообразие современных форм трудовых отношений и трансформацию механизмов правовой и социальной защиты работников. Дестандартизация занятости — это системный процесс трансформации традиционной модели трудовых отношений, обусловленный технологическими, экономическими и институциональными изменениями и выражающийся в отходе от единых стандартов занятости, расширении разнообразия форм найма и организации труда, включая неформальную, разовую, временную и косвенную занятость, а также новые гибкие формы, в том числе контракты с «нулевым временем» (zero-hour contracts), что сопровождается изменением условий труда, уровня стабильности занятости и механизмов правовой и социальной защиты работников

## 1.2 Классификация современных форм занятости в условиях трансформации рынка труда

Развитие цифровых экосистем, алгоритмического управления и глобальных платформ изменило традиционную модель рынка труда, в которой занятость делилась только на классический наемный труд и независимое предпринимательство. Распространение платформенной занятости, фриланса, дистанционной и гибридной работы часто происходит быстрее, чем формируется их законодательное и институциональное регулирование. Это создает новые задачи для государства в сфере трудовых отношений. Отсутствие единой классификации дестандартизированной занятости также затрудняет сопоставление данных и разработку политики, которая должна сочетать гибкость рынка труда с социальной защитой работников. В связи с этим возникает необходимость систематизировать новые формы занятости и определить их правовой статус. Важным шагом в данном направлении стало принятие Международной классификации статуса в занятости ICSE-18, разработанной Международной организацией труда [85]. В отличие от прежних подходов, ICSE-18 учитывает не только юридический статус работника, но и характер трудовых отношений, степень экономической самостоятельности, уровень контроля над работой и экономического риска. Это позволяет более точно классифицировать как стандартные, так и нестандартные формы занятости и оценивать связанные с ними условия социальной защиты.

Основные группы ICSE-18, их коды, категории и характеристики представлены в таблице 3.

Таблица 3 - Классификация современных форм занятости

| Группа ICSE-18 | Коды и категории | Характеристика в условиях цифровой трансформации |
|---|---|---|

Продолжение таблицы 3

| | | |
|---|---|---|
| Работодатели | 11. Работодатели (Employers)<br><br>12. Самостоятельно занятые без наемных работников (Own-account workers) | Традиционный сектор предпринимателей, использующих наемный труд. В условиях цифровизации и развития цифровых платформ они вынуждены адаптироваться к новым моделям ведения бизнеса и конкурировать за трудовые ресурсы. |
| Независимые работники без наемных сотрудников | 21. Владельцы-операторы корпораций без сотрудников (Owner-operators of corporations without employees)<br><br>22. Работники на собственном счете (Own-account workers) | Самостоятельные специалисты, ведущие деятельность без привлечения персонала (фрилансеры, эксперты, портфельные работники). Они реализуют стремление к автономии и гибкой организации рабочего времени. |
| Зависимые подрядчики | 30. Зависимые подрядчики (Dependent contractors) | Ключевой феномен цифровой экономики, формально самостоятельные лица (ИП, самозанятые), которые фактически находятся в жесткой финансовой и организационной зависимости от платформ и агрегаторов, управляющих процессами через алгоритмический менеджмент. |
| Наемные работники | 41. Постоянные наемные работники (Permanent employees)<br>42. Работники на срочных контрактах (Fixed-term employees)<br>43. Краткосрочные и случайные работники (Short-term and casual employees)<br>44. Оплачиваемые стажеры, ученики и интерны (Paid apprentices, trainees and interns) | Традиционный сектор наемного труда, который постепенно меняется под влиянием новых условий. Он включает как работников с бессрочными трудовыми договорами, так и сотрудников, занятых в гибких формах труда (удаленная работа, проектная занятость, многосторонние трудовые отношения). |
| Помогающие члены семьи | 51. Помогающие члены семьи (Contributing family workers) | Лица, работающие на семейных предприятиях без фиксированной оплаты труда. В условиях современной экономики трансформируются за счет вовлечения в семейный цифровой бизнес, электронную торговлю и онлайн-сервисы. |

Примечание - Составлено на основе источника [85]

Классификация ICSE-18 показывает, что современный рынок труда уже не сводится к традиционному разделению на работодателей и наемных работников. Развитие цифровых технологий и платформ способствует

появлению новых форм занятости, среди которых важное место занимают зависимые подрядчики. Формально они работают самостоятельно, однако условия их труда во многом определяются цифровыми платформами и их алгоритмами. Стирание различий между предпринимательской деятельностью и наемным трудом выявило необходимость совершенствования подходов к классификации современных форм занятости. В этой связи особое значение приобретает их систематизация на основе существующих научных подходов. Это позволяет выделить классификацию современных форм занятости в зависимости от степени их отклонения от традиционной занятости [86]. Основные характеристики представлены в таблице 4.

Таблица 4 — Классификация современных форм занятости по характеру трудовых отношений

| Модель занятости | Ключевые признаки и критерии | Степень социальной защиты и стабильности |
|---|---|---|
| Стандартная занятость | Полная занятость, бессрочный трудовой договор, работа на территории работодателя, фиксированный график | Высокий уровень защищенности, полный социальный пакет, стабильный доход |
| Нестандартная (нетипичная) занятость | Все формы, отклоняющиеся от стандартной модели по одному или нескольким признакам (гибридный график, проектный найм, удаленная работа) | Уровень социальных гарантий различается в зависимости от формы занятости, гибкие модели расширяют возможности работников, но могут снижать уровень их социальной защищенности. |
| Неустойчивая (прекарная) занятость | Формы занятости, характеризующиеся отсутствием стабильности, правовых гарантий, низким уровнем дохода и социальной защиты | Критически низкий уровень защищенности, высокая степень уязвимости работника |

Примечание - Составлено автором

Представленная классификация показывает, что современный рынок труда уже не ограничивается традиционной моделью занятости. Распространение нестандартных форм трудовой деятельности изменяет сложившуюся систему трудовых отношений и снижает уровень социальной защиты отдельных категорий работников. В этих условиях особое значение приобретает государственная политика, направленная на сочетание гибкости рынка труда с сохранением основных трудовых гарантий. Одним из основных критериев различия форм занятости является их правовой статус [87]. С учетом этого в таблице 5 представлена классификация различных вариантов занятости, отражающая их правового статуса и механизмов регулирования.

Таблица 5 — Классификация современных форм занятости в зависимости от их правового статуса и механизмов регулирования

| Группа / Степень легитимности | Форма занятости | Сущностная характеристика и особенности регулирования |
|---|---|---|

Продолжение таблицы 5

| | | |
|---|---|---|
| Формальная занятость | Зарегистрированная занятость | Официально оформленная деятельность, полностью регулируемая действующим трудовым законодательством и обеспеченная полным спектром социальных гарантий. |
| Неформальная занятость | Неформальная занятость (общая категория) | Незарегистрированная, нерегулируемая деятельность, осуществляемая без официального оформления трудовых отношений. |
| | Самостоятельная (индивидуальная) занятость | Работа на себя без какой-либо регистрации в качестве предпринимателя, часто реализуемая в рамках частных домохозяйств. |
| | Занятость в неформальном секторе экономики | Хозяйственная деятельность домохозяйств и предприятий, которая полностью или частично не подпадает под государственное статистическое и правовое регулирование. |
| | Самозанятость (Self-employment) | Деятельность лиц, работающих на себя не по найму, в зависимости от юрисдикции и условий может как официально регистрироваться (ИП, специальные налоговые режимы), так и оставаться вне поля зрения налоговых органов. |
| Гибридные и нестандартные формы занятости | Заемный труд (Agency work, temporary agency work) | Официальное трудоустройство работника в специализированном агентстве (аутстаффинговой компании) с последующим предоставлением его труда для работы в компании-заказчике. |
| | Аутсорсинг (Outsourcing) | Передача непрофильных или определенных бизнес-функций компании-исполнителю, выполняющей их своими силами и средствами (сотрудники при этом не числятся в штате заказчика). |
| | Дистанционная (удаленная) занятость (Telework, remote work) | Выполнение трудовых обязанностей вне стационарного местонахождения работодателя с активным использованием информационно-телекоммуникационных сетей. |
| | Фриланс (Freelance) | Свободная профессиональная деятельность, основанная на выполнении разовых заказов для различных клиентов без заключения долгосрочных трудовых контрактов. |
| | Множественная занятость (Multiple jobholding) | Параллельное осуществление трудовой деятельности у нескольких работодателей одновременно (официальное или неофициальное совместительство). |
| | Деление рабочего времени (Job-sharing) | Гибкая модель, при которой одно штатное рабочее место с полной занятостью разделено между двумя или более сотрудниками, каждый из которых работает неполный день. |
| | Работа по вызову (On-call work) | Нестандартный формат, при котором работник привлекается к исполнению обязанностей исключительно по мере производственной необходимости, без фиксированного графика и гарантированного объема работы. |

Продолжение таблицы 5

| | | |
|---|---|---|
| | Краудсорсинг и Гиг-экономика (Gig-economy) | Выполнение задач или проектов распределенным множеством исполнителей, координируемое через цифровые онлайн-платформы (агрегаторы такси, службы доставки, микрозадачи). Характеризуется глубокой фрагментацией труда на отдельные «гиги». |

Примечание - Составлено автором

Обобщение полученных результатов позволяет отметить, что в современной экономике существует большое количество смешанных форм занятости, которые сложно однозначно отнести только к официальным или неформальным. Размывание границ между традиционным наймом, самостоятельной деятельностью и теневой занятостью создает новые проблемы регулирования. В связи с этим трудовое законодательство нуждается в дальнейшем совершенствовании с учетом развития цифровой экономики и новых форм занятости.

Кроме правовых характеристик, современные формы занятости можно также различать по продолжительности и степени стабильности трудовых отношений [88]. В таблице 6 представлена классификация видов занятости с учетом их временных особенностей и уровня устойчивости.

Таблица 6 — Классификация современных форм занятости по продолжительности и степени стабильности трудовых отношений

| Категория по длительности | Формы и виды занятости | Характеристика и временные параметры |
|---|---|---|
| Постоянная занятость | Бессрочная занятость | Стабильные трудовые отношения, не ограниченные заранее установленными временными рамками, предполагающие долгосрочную интеграцию работника в структуру организации. |
| Временная занятость | Срочная, сезонная, случайная и разовая занятость | Формы трудовой деятельности, ограниченные конкретным сроком действия контракта, сезонностью производственного цикла либо выполнением кратковременных, эпизодических задач. |

Примечание - Составлено автором

Классификация занятости по продолжительности показывает, что современные трудовые отношения становятся более разнообразными и менее стабильными. В отличие от постоянной занятости, которая обеспечивает работнику большую определенность и устойчивость, рост временных, сезонных и других нестандартных форм занятости повышает риски на рынке труда и требует развития новых механизмов социальной защиты.

Наряду с продолжительностью трудовых отношений важным критерием различия современных форм занятости выступает объем рабочего времени [89]. В таблице 7 представлена классификация по продолжительности рабочего времени.

Таблица 7 – Классификация современных форм занятости по времени работы

| Категория по продолжительности | Формы и подвиды занятости | Сущностная характеристика и особенности графика |
|---|---|---|
| Неполная занятость (Part-time employment) | Общая категория неполного рабочего времени | Работа, при которой количество отработанных часов за учетный период существенно меньше нормативов полной занятости (например, менее 35–40 часов в неделю). |
| | Добровольная неполная занятость | Осознанный выбор самого работника, продиктованный личными обстоятельствами (получение образования, уход за детьми, семейные обязанности). |
| | Вынужденная неполная занятость | Формат, на который работник соглашается из-за невозможности найти работу на полный день либо вводится по инициативе работодателя в период экономических трудностей. |
| Гибкие и эпизодические форматы | Случайная / эпизодическая занятость (Casual work) | Трудовая деятельность без фиксированного графика или гарантированного объема часов, когда персонал привлекается по мере возникновения точечных задач (например, на мероприятиях или в ритейле в пиковые периоды). |
| | Занятость по требованию (On-call work / контракты с нулевым количеством часов) | Крайняя форма фрагментации, при которой работодатель не гарантирует минимального объема работы, а работник обязан быть доступен по вызову. Обеспечивает максимальную гибкость для бизнеса при критической нестабильности дохода для сотрудника (курьеры, персонал отелей). |

Примечание - Составлено автором

Изменения в продолжительности рабочего времени показывают рост разнообразия форм занятости. Полная занятость всё чаще сочетается с более гибкими вариантами работы.

Ещё одним важным критерием является срок и форма оформления трудовых отношений [90]. В таблице 8 представлена классификация форм занятости с учетом продолжительности их действия и особенностей оформления.

Таблица 8 — Классификация моделей занятости по сроку действия и организационному оформлению трудовых отношений

| Категория по сроку действия | Формы и виды занятости | Характеристика и организационные особенности |
|---|---|---|
| Временная / срочная занятость | Временная занятость / занятость на определенный срок (Temporary / Fixed-term employment) | Трудовые отношения, заключенные на строго определенный срок, до завершения конкретного проекта или наступления события (например, возвращение сотрудника из декретного отпуска). Автоматически прекращаются по истечении срока (инженеры на проект, сезонные рабочие). |
| Опосредованный (заемный) труд | Заемный труд / аутстаффинг (Agency work / Temporary staffing) | Формат, при котором работник официально чистится в штате кадрового агентства (провайдера), но фактически выполняет задачи в компании-клиенте. Обеспечивает бизнесу гибкость и снижение админнагрузки (временный офис-персонал, IT-специалисты). |

Примечание - Составлено на основе источника [90].

Проведенная классификация позволяет отметить, что распространение срочных и нестандартных форм найма повышает гибкость компаний в условиях меняющегося рынка. Однако для работников такие модели часто связаны с меньшей стабильностью, ограничением карьерных перспектив и снижением уровня защиты.

Еще одним направлением анализа современных форм занятости является организация рабочего пространства и особенности взаимодействия между работником и заказчиком [91]. Данный подход позволяет выделить различия между традиционной занятостью на рабочем месте, удаленной работой, платформенной занятостью и другими гибкими моделями. В таблице 9 представлена классификация форм занятости с учетом их статуса и места выполнения трудовой деятельности.

Таблица 9 — Классификация моделей занятости по статусу субъекта и пространственной организации трудового процесса

| Категория и статус | Формы и подвиды занятости | Сущностная характеристика и особенности выполнения |
|---|---|---|
| Независимый статус и фриланс | Самозанятость / фриланс (Self-employment / Freelance) | Работа на себя по гражданско-правовым договорам с разными клиентами вместо единого работодателя. Самостоятельная уплата налогов и взносов (дизайнеры, копирайтеры, репетиторы, консультанты). |
| Пространственная децентрализация | Удаленная работа / телеработа (Teleworking / Remote work) | Выполнение трудовых обязанностей вне офиса работодателя (из дома, коворкинга, другого города) с использованием ИКТ. Может совмещаться с постоянной или временной занятостью. |
| Цифровая координация (Гиг-экономика) | Платформенная занятость (Platform work / Gig economy) | Управление и координация процессов через онлайн-платформы и приложения. Делится на онлайн-платформы (цифровые задачи, разработка ПО) и локальные платформы (такси, доставка еды, клининг). Характеризуется алгоритмическим контролем и неопределенным правовым статусом. |

Продолжение таблицы 9

| | | |
|---|---|---|
| Разделение рабочих мест | Совместная занятость / Job sharing | Формат, при котором одно полноценное рабочее место и его обязанности делятся между двумя или более сотрудниками, обеспечивая им гибкость графиков. |

Примечание - Составлено автором

Рассмотрение пространственных и статусных особенностей занятости показывает, что цифровые технологии и развитие платформ меняют традиционную организацию труда, уменьшая зависимость работы от конкретного места и изменяя взаимодействие между работником и заказчиком. Вместе с тем изменения на рынке труда связаны не только с местом выполнения работы, но и с появлением новых моделей занятости, которые формируются под влиянием технологических и экономических изменений [92]. В таблице 10 представлены современные формы занятости, возникшие в условиях этих преобразований.

Таблица 10 — Классификация новейших и эволюционных форм занятости

| Категория новизны | Формы и виды занятости | Характеристика и технологическая /организационная специфика |
|---|---|---|
| Новые формы занятости (New forms of employment) | ICT-based mobile work (мобильная работа с использованием ИКТ) | Профессиональная деятельность, выполняемая из любых локаций с помощью ноутбуков и смартфонов, стирающая грань между личным пространством и офисом. |
| | Voucher-based work (работа на основе ваучеров) | Формат, при котором услуги оплачиваются специальными чеками (ваучерами), покрывающими вознаграждение и базовые социальные отчисления (часто применяется в бытовых услугах). |
| | Employee sharing (совместное использование работников) | Совместный наем одного сотрудника несколькими компаниями для оптимизации затрат на персонал при сохранении постоянной занятости. |
| | Interim management (временное управление) | Привлечение высококвалифицированных топ-менеджеров или антикризисных управляющих на строго определенный проект или период времени. |
| | Casual work (случайная работа) | Эпизодическое привлечение персонала по мере возникновения операционной необходимости без долгосрочных обязательств. |
| | Portfolio work (портфельная работа) | Многопрофильная деятельность специалиста, одновременно ведущего несколько независимых проектов для различных заказчиков [66]. |

Примечание - Составлено автором

Новые формы занятости показывают, что рынок труда меняется из-за развития технологий и новых условий экономики. Рост гибкой работы связан с распространением портфельной занятости, мобильной работы через ИКТ и совместной занятости работников. Это помогает работникам и работодателям

быстрее приспосабливаться к новым условиям. Следовательно, рынок труда постепенно отходит от привычных форм занятости. Дестандартизация меняет не только формы работы, но и трудовые отношения, делая их более гибкими и разнообразными. Переход к гибким и сетевым формам работы показывает изменения рынка труда под влиянием цифровизации и глобализации. Это требует совершенствования нормативно-правовой базы, которая обеспечит баланс между гибкостью занятости и социальной защитой работников. Указанные изменения являются следствием совокупного воздействия социально-экономических и технологических факторов. В этой связи представляется целесообразным рассмотреть ключевые причины трансформации современных трудовых отношений:

- глобализация и технологический прогресс. Развитие ИТ, мобильных технологий, интернета, цифровых платформ;

- экономическая эффективность. Стремление компаний к снижению издержек (социальные отчисления, административные расходы), повышению гибкости и адаптивности к рыночным условиям;

- изменение потреб В ряде развитых стран формируется модель ностей работников. Поиск лучшего баланса между работой и личной жизнью, стремление к автономии, гибкому графику, разнообразию задач;

- демографические изменения. Старение населения, увеличение числа женщин на рынке труда, рост продолжительности жизни.

В современной научной литературе и практике последствия нестандартной занятости принято группировать по характеру их влияния на социально-экономическую стабильность [93]. В рамках данной логики представляется целесообразным выделить две полярные группы:

- положительные. Повышение гибкости рынка труда, снижение безработицы, возможность совмещать различные сферы жизни, доступ к широкому кругу талантов для работодателей;

- отрицательные. Нестабильность дохода, отсутствие социальных гарантий (пенсия, отпуск, больничные), низкая защищенность от увольнения, сложности с доступом к кредитам, потенциальное усиление неравенства, проблема квалификации и переквалификации.

Понимание классификации видов и форм дестандартизации занятости важно для анализа современного рынка труда, разработки соответствующей политики и защиты прав работников в условиях изменяющихся трудовых отношений.

Таким образом, представленная многоуровневая классификация служит инструментом для глубокой диагностики современных трансформаций сферы труда. Её практическая значимость заключается в возможности создания прецизионных мер социально-экономической политики, способных регулировать нестандартные трудовые отношения на принципах баланса между гибкостью рынка и императивами социальной защищенности населения.

## 1.3 Мировой опыт качественной дестандартизации занятости

В последние десятилетия стандартная форма занятости стала менее распространенной в странах Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР). Вместо этого наблюдается устойчивый рост нестандартных форм трудовых отношений, таких как временная, контрактная, фрилансерская работа и другие гибкие формы занятости. Этот процесс, называемый дестандартизацией занятости, имеет значительные последствия для работников, компаний и экономики в целом. Однако дестандартизация занятости не всегда имеет исключительно негативный характер. В ряде развитых стран формируется модель «качественной дестандартизации», при которой гибкость рынка труда сочетается с высоким уровнем социальной защиты и развитием человеческого капитала. Изучение зарубежного опыта требует ретроспективного анализа, поскольку современные модели регулирования рынка труда сформировались под влиянием длительных структурных изменений. Для исследования процессов дестандартизации занятости в странах ОЭСР рассмотрим эволюцию рынка труда, представленную в таблице 11.

Таблица 11 - Эволюция рынка труда стран ОЭСР, этапы, шоки и государственное регулирование

| Период | Доминирующий теоретический подход | Ключевые особенности, кризисы и шоки | Направление государственной политики |
|---|---|---|---|
| 1950-е – 1960-е гг. | Кейнсианская теория безработица как следствие недостаточного агрегированного спроса). | Высокие темпы послевоенного восстановления, относительностабильная и спокойная ситуация с занятостью. | Стимулирование спроса методами кредитно-денежной и фискальной политики. Проблема безработицы вторична. |
| 1970-е – первая половина 1980-х гг. | Кризис кейнсианства, исследования чувствительност и зарплат к циклам (М. Бруно, Дж. Сакс). | Резкий рост безработицы. Внешние шоки, нефтяные кризисы (1973–1974 гг. и конец 70-х). Внутренние шоки, падение темпов роста роизводительности, двузначная инфляция. | Автоматическая индексация заработных плат (ограничившая гибкость рынка). Рост расходов на труд из-за социальных протестов в ряде стран Европы. |
| Вторая половина 1980-х гг. | Подход накопления капитала; Теория инсайдеров-аутсайдеров; Концепция гистерезиса (hysteresis). | Инфляция стабилизировалась, но безработица осталась высокой из-за опережающего роста зарплат относительно производительности. Осознание избыточной жесткости регулирования. | Начало переориентации на либерализацию и повышение гибкости трудовых отношений для борьбы с хронической безработицей. |

Продолжение таблицы 11

| | | | |
|---|---|---|---|
| 1990-е – середина 2000-х гг. | Институциональный подход (анализ влияния страхования, коллективных договоров, налогов на занятость). | Преодоление последствий нефтяных кризисов. Структурные вызовы, глобализация, старение населения, новые технологии. Появление институциональной ловушки временной занятости. | Масштабные структурные реформы. Провал политики досрочных пенсий (первая половина 90-х) и переход к продлению пособий для пожилых. Реформирование и либерализация рабочего времени (частичная занятость, годовой учет часов). Расширение срочных контрактов при сохранении жесткости для постоянных сотрудников, приведшее к сегментации рынка. |
| 2020 – 2022 гг. (Кризис COVID-19) | Антикризисное управление в условиях беспрецедентного внешнего шока. | Пандемия COVID-19, резкое падение ВВП и сокращение отработанного времени (в среднем на 7%, местами более 15%). Сильный удар по уязвимым группам (молодежь, мигранты, низкоквалифицированные кадры). | Доминирование консервативного подхода, сохранение доходов населения и стабильности вместо «активизации». Масштабное внедрение схем сохранения рабочих мест (Job Retention, охват до 20% занятых).Увеличение бюджетов госслужб занятости и форсированная цифровизация услуг. |
| 2024 – 2026 гг. (Современный этап и прогноз) | Концепция «профессионального суверенитета» (для высококвалифицированных) против прекаризации (для аутсайдеров). | Острый дефицит рабочей силы на фоне рекордной занятости мигрантов (71% в 2024–2025 гг.). Стремительная дестандартизация (до 1/3 рабочей силы – временные, частично занятые и самозанятые). Автоматизация из-за ИИ (27% рабочих мест в зоне риска к 2025 г.). Рост внутреннего аутсорсинга. | Смещение приоритетов активной политики (АПРТ) в сторону опережающего обучения (STEM, IT, «зеленая» экономика). Упрощение признания квалификаций мигрантов при одновременном квотировании въезда. Внедрение ИИ в службы занятости. Главный вызов 2026 года, необходимость перехода к универсальным социальным моделям и системам «портативных льгот» (portable benefits). |

Примечание – Составлено автором

Анализ эволюции рынков труда стран ОЭСР за последние семьдесят лет показывает, что период 2024–2026 гг. представляет собой глубокую институциональную трансформацию трудовых отношений, а не очередной этап экономического цикла. Эволюция регулирования прошла путь от кейнсианских моделей и автоматической индексации 1950–1970-х годов через либерализацию конца XX века к поиску новых механизмов социальной защиты в условиях

цифровизации экономики. Изменение государственной политики и структуры занятости требует перехода от простой задачи сохранения рабочих мест к более гибкому регулированию рынка труда. Это создает основу для «качественной дестандартизации», при которой гибкость занятости сочетается с социальной защитой работников и развитием человеческого капитала.

Для оценки защиты работников с нестандартной занятостью в странах ОЭСР необходимо выделить основные признаки качественной дестандартизации. Что поможет сохранить баланс между экономической эффективностью и социальной справедливостью [95].

Одним из основных элементов является концепция «флексикьюрити» (flexicurity). Данный элемент сочетает гибкость рынка труда и социальную защиту работников [96]. Такой подход позволяет уменьшить нестабильность и сделать переход на другую работу более безопасным. Но гибкие условия труда должны сочетаться с социальной защитой работников. В таблице 12 представлены основные элементы, основаные на модели «золотого треугольника» [97].

Таблица 12 - Элементы модели «золотого треугольника»

| Компонент модели | Содержание элемента | Функциональное назначение в системе |
|---|---|---|
| Развитая система социальной поддержки *(Generous Welfare System)* | Частичное возмещение потери дохода государством через пособия по безработице | Нивелирование финансовых рисков при поиске работы, минимизация предпосылок для перехода в теневой сектор |
| Активная политика на рынке труда *(Active Labour Market Policies)* | Государственные программы переобучения, повышения квалификации и содействия трудоустройству | Обязательное условие получения поддержки, стимулирующее профессиональную адаптацию и занятость |

Примечание – Составлено на основе источника [97]

Опыт стран ОЭСР показывает, что модель «флексикьюрити» может иметь разные формы. На форму модели влияют законодательство страны, роль государства и отношения между работниками и работодателями. Страны ОЭСР стараются сочетать гибкую занятость с социальной защитой, но применяют разные меры с учётом особенностей своей экономики. В таблице 13 представлены основные модели.

Таблица 13 – Модели флексикьюрити в странах ОЭСР

| Модель | Страны | Ключевые особенности | Основной механизм защиты работников |
|---|---|---|---|

Продолжение таблицы 13

| | | | |
|---|---|---|---|
| Датская модель («золотой треугольник» флексикьюрити) | Дания | Низкий уровень ограничений на увольнение сочетается с высокими пособиями по безработице и активной политикой занятости | Высокий уровень замещения доходов и обязательное участие безработных в программах переобучения и повышения квалификации |
| Нидерландская модель (Polder Model / Закон о гибкости и безопасности) | Нидерланды | Сближение прав постоянных и нестандартно занятых работников | Распространение социальных гарантий, пенсионных прав и стандартов оплаты труда на временных, частично занятых и платформенных работников |
| Шведская модель (Trygghetsråden) | Швеция | Опора на коллективно-договорное регулирование и социальное партнёрство | Финансируемые работодателями фонды занятости обеспечивают консультации, переобучение и поддержку работников ещё до получения статуса безработного |
| Немецкая модель (Kurzarbeit и социальное партнёрство) | Германия | Сочетание гибкого регулирования рабочего времени с сильной системой социальной защиты и отраслевых соглашений | Субсидирование сокращённой занятости, сохранение рабочих мест и активное участие профсоюзов в регулировании рынка труда |
| Австрийская модель активной адаптации занятости | Австрия | Акцент на профессиональной мобильности и быстром переобучении работников | Государственные программы переквалификации и тесное взаимодействие служб занятости с работодателями |
| Финская модель непрерывного обучения | Финляндия | Интеграция политики занятости с системой lifelong learning | Поддержка постоянного повышения квалификации и цифровых навыков на протяжении всей трудовой жизни |
| Канадская модель гибкой интеграции труда | Канада | Развитие гибких форм занятости при активной поддержке занятости мигрантов и временных работников | Использование цифровых платформ занятости, программ адаптации и профессиональной интеграции |
| Австралийская модель регулируемой гибкости | Австралия | Высокая гибкость рынка труда при сохранении базовых социальных гарантий | Минимальные стандарты оплаты труда, поддержка временно занятых и программы стимулирования занятости |

Примечание – Составлено на основе источника [98]

В странах ОЭСР гибкость рынка труда сочетается с мерами социальной защиты работников. При разных рассмотренных моделях сохраняются общие меры, которые включают помощь в трудоустройстве, поддержку работников при смене профессии и расширение социальной защиты для нестандартно занятых.

В этом процессе важное значение имеет постоянное обучение (lifelong learning). Оно помогает работникам обновлять навыки и не допускать их устаревания из-за цифровизации и автоматизации [99]. В результате гибкая

занятость может не только повышать нестабильность, но и помогать работникам менять профессию и сохранять конкурентоспособность.

Развитие цифровой экономики и рост нестандартной занятости создают новые проблемы для стран ОЭСР. Поэтому механизмы «флексикьюрити» необходимо дальше улучшать. Рост платформенной работы, фриланса и самозанятости показал, что обычная система социальной защиты не всегда подходит для гибкой занятости. Поэтому важным направлением реформы рынка труда становится защита платформенных работников и фрилансеров, которые всё чаще работают вне обычных трудовых отношений [100].

Развитие цифровых платформ, краткосрочной и удалённой работы увеличило число работников, которые официально не входят в штат компаний. В результате обычные нормы трудового права и социального страхования, созданные для постоянной работы по трудовому договору, не полностью соответствуют новым условиям рынка труда. Отдельной проблемой является «ложная самозанятость», когда зависимых работников официально оформляют как независимых исполнителей [101]. Это позволяет компаниям сокращать расходы за счёт отказа от социальных взносов, оплачиваемых отпусков, страхования от безработицы и других трудовых гарантий. В платформенной экономике такая практика широко используется в доставке, такси, цифровых услугах и краткосрочной работе. В ответ на данные вызовы государства ОЭСР постепенно переходят к институциональной интеграции нестандартно занятых работников в системы социальной защиты [102]. Речь идёт о распространении на платформенных работников базовых трудовых и социальных прав независимо от их формального юридического статуса. В ряде стран внедряются механизмы обязательного социального страхования самозанятых, минимальные стандарты оплаты труда, требования к прозрачности алгоритмического управления и нормы коллективного представительства работников цифровых платформ. Наиболее активно данные реформы реализуются в странах Европейского союза. Так, в Испания был принят «закон о курьерах» (Riders Law), предусматривающий признание работников платформ доставки наёмными сотрудниками [103]. Во Франция и Нидерланды развиваются механизмы защиты цифровых работников через расширение коллективно-договорного регулирования и предоставление платформенным занятым доступа к системам страхования и пенсионного обеспечения [104]. В Канада и Австралия акцент делается на легализации гибкой занятости при сохранении базовых социальных стандартов [105].

В долгосрочной перспективе защита платформенных работников становится важнейшим элементом концепции «качественной дестандартизации» занятости. Её основная цель заключается не в ограничении гибких форм труда, а в создании институциональной среды, при которой гибкость рынка труда сочетается с устойчивыми социальными гарантиями, доступом к профессиональному развитию и сохранением человеческого капитала.

Наиболее активно данные принципы реализуются в странах Европейского союза и ряде государств ОЭСР, где формируется новая система

регулирования платформенной занятости. Современные реформы направлены на обеспечение минимальных трудовых гарантий, прозрачности цифрового управления и включение платформенных работников в системы социального страхования. Основные направления данных преобразований представлены в таблице 14.

Таблица 14 – Платформенная занятость в странах ОЭСР

| Страна / регион | Основные меры регулирования | Ключевая цель |
|---|---|---|
| Европейский союз | Директивы по платформенной занятости, требования к прозрачности алгоритмов, минимальным трудовым гарантиям и социальным взносам | Снижение прекаризации и защита цифровых работников |
| Испания | «Закон о курьерах» (Riders Law), признани курьеров наёмными работниками | Борьба с ложной самозанятостью |
| Франция | Развитие коллективно-договорного регулирования платформенной занятости | Расширение социальных прав цифровых работников |
| Нидерланды | Уравнивание социальных гарантий для нестандартно занятых работников | Интеграция платформенных работников в систему соцзащиты |
| Канада | Использование цифровых платформ занятости и механизмов легализации гибкого труда | Формализация нестандартной занятости |
| Австралия | Минимальные стандарты оплаты труда и защиты временно занятых | Сохранение базовых социальных гарантий |
| Бельгия | Введение норм «цифровых прав» платформенных работников | Повышение прозрачности платформенной занятости |

Примечание – Составлено автором

Страны ОЭСР постепенно вырабатывают общие правила для платформенной занятости. Что помогает снизить нестабильность занятости и расширить социальную защиту работников. Страны ОЭСР усиливают контроль за цифровыми платформами. Одновременно принимаются меры против фиктивной самозанятости и расширяется социальная защита работников платформ.

Ещё одним важным принципом является равная оплата за равный труд (equal pay for equal work) [107]. При этом временная, частичная, платформенная и контрактная работа не должны ухудшать условия труда и социальную защиту работников по сравнению со штатными сотрудниками.

В условиях распространения гибких форм занятости именно различия в оплате труда становятся одним из главных источников сегментации рынка труда и роста прекаризации. Во многих странах ОЭСР работодатели длительное время использовали временные и part-time контракты как механизм снижения издержек на рабочую силу. Это проявлялось в более низкой заработной плате, ограниченном доступе к премиям, пенсионным программам, оплачиваемым отпускам и возможностям карьерного роста для нестандартно занятых работников. В ответ на данные риски государства ОЭСР начали постепенно внедрять механизмы выравнивания трудовых прав. Современная концепция «равной оплаты за равный труд» предполагает, что сотрудники, выполняющие

сопоставимые функции независимо от формы занятости, должны получать сопоставимый уровень оплаты и базовых социальных гарантий. Это касается не только зарплаты, но и страхования, оплачиваемого отпуска, обучения и защиты трудовых прав. Такой подход особенно развит в странах Европейского союза. Законы ЕС защищают временных и частично занятых работников от дискриминации. В Нидерландах, Германии, Франции и странах Скандинавии коллективные соглашения охватывают многих работников с нестандартной занятостью. Это позволяет дать им условия работы и оплату, почти такие же, как у штатных сотрудников. Особенно важна защита работников, занятых через агентства и платформы, где оплата труда часто бывает слишком низкой. Минимальная зарплата и отраслевые соглашения помогают сохранять одинаковые условия труда. Коллективные соглашения в таких странах помогают сохранять уровень зарплат и не допускать роста низкооплачиваемой нестандартной работы. В странах с гибким рынком труда основными способами защиты работников чаще являются минимальные нормы оплаты и защита через суд [108]. Принцип «равной оплаты за равный труд» помогает уменьшить негативные последствия нестандартной занятости. Он снижает разделение работников, уменьшает неравенство и позволяет сочетать гибкую работу с основными социальными гарантиями. В странах ОЭСР принцип «равной оплаты за равный труд» особенно хорошо реализуется. Защита нестандартных работников закреплена в законах и является частью социальной политики государства. Опыт стран Европы показывает, что для стабильного рынка труда всем работникам нужны основные трудовые, социальные и страховые гарантии, независимо от вида работы и трудовых условий. Для сравнения международных подходов к равным условиям труда и социальной защите работников рассмотрим основные модели регулирования, приведённые в таблице 15.

Таблица 15 – Сравнение механизмов обеспечения принципа «равной оплаты за равный труд» в странах ОЭСР

| Страна | Ключевые особенности регулирования | Основной механизм защиты работников |
|---|---|---|
| Франция | Законодательное закрепление принципа равной оплаты для временных и постоянных работников | Равный доступ к оплате труда, корпоративным льготам, отпускам и программам профессионального Обучения |
| Германия | Распространение отраслевых коллективных договоров на нестандартно занятых работников | Принцип пропорциональной оплаты труда и участие профсоюзов в контроле условий занятости |
| Нидерланды | Сближение прав штатных и временных сотрудников | Единые стандарты оплаты и социального страхования для part-time и платформенных работников |
| Швеция | Акцент на коллективно-договорном регулировании | Защита условий труда через с оглашения профсоюзов и работодателей |
| Дания | Сочетание гибкого найма с высокими социальными гарантиями | Поддержка доходов и равный доступ к программам переобучения |

Продолжение таблицы 15

| | | |
|---|---|---|
| Канада | Регулирование гибкой занятости через минимальные трудовые стандарты | Защита временных работников и расширение доступа к социальным программам |
| Австралия | Сохранение базовых гарантий при высокой гибкости рынка труда | Минимальные стандарты оплаты и защита part-time сотрудников |

Примечание – Составлено автором

Тем самым, опыт ОЭСР показывает, что принцип «равной оплаты за равный труд» помогает уменьшить разделение работников на разные группы. Общие правила оплаты, защиты и обучения помогают нестандартным работникам снизить риск нестабильной работы и сочетать гибкую занятость с социальной защитой.

Следующим шагом становится право работников на гибкий график и удалённую работу. Принцип «равной оплаты за равный труд» уменьшает различия между работниками, а гибкие формы работы помогают менять организацию труда под условия цифровой экономики. Цифровизация и пандемия COVID-19 ускорили развитие удалённой и гибкой работы, а также смешанных форм занятости. В странах ОЭСР такие формы работы становятся постоянной частью современной занятости, а не временной мерой. Но при этом государство должно закреплять право работников на гибкие формы работы и одновременно сохранять основные трудовые и социальные гарантии [109].

На современном этапе развития удалённая работа и гибкий график особенно важны для женщин, людей с семейными обязанностями, работников с ограниченными возможностями и специалистов цифровой сферы. Такие формы занятости помогают компаниям уменьшать расходы, привлекать специалистов из других стран и быстрее менять работу при нестабильной экономике. Удалённая работа создаёт новые проблемы. Рабочее и личное время могут смешиваться. Усиливается контроль через цифровые технологии. Растёт объём неоплачиваемой работы. Становится слабее коллективная защита работников. Страны ОЭСР вводят новые правила для удалённой работы. Они дают работникам право отключаться от работы, устанавливают требования по безопасности и обеспечивают равный доступ к обучению и карьерному росту.

В странах ОЭСР гибкая и удалённая работа регулируется разными способами. Страны отличаются уровнем участия государства и ролью законов, компаний и коллективных соглашений. Для сравнения этих подходов рассмотрим основные модели гибкого графика и удалённой работы в странах ОЭСР, представленные в таблице 16.

Таблица 16 – Сравнение моделей регулирования гибкой и удалённой работы в странах ОЭСР

| Модель регулирования | Страны | Ключевые особенности | Основной механизм защиты работников |
|---|---|---|---|

Продолжение таблицы 16

| | | | |
|---|---|---|---|
| Французская модель «права на цифровое отключение» | Франция | Законодательное ограничение цифровой переработки и защиты личного времени работников | Закрепление права сотрудника не отвечать на рабочие сообщения вне рабочего времени |
| Германская модель регулируемой гибкости | Германия | Сочетание удалённой работы с жёсткими нормами охраны труда и коллективного регулирования | Участие профсоюзов и производственных советов в согласовании условий дистанционной занятости |
| Нидерландская модель «права на запрос гибкого графика» | Нидерланды | Работники имеют законное право запрашивать изменение режима рабочего времени и формата занятости | Обязанность работодателя обосновывать отказ в предоставлении гибкого графика |
| Скандинавская модель цифрового баланса | Швеция, Дания, Финляндия | Высокий уровень доверия между работодателем и работником при широком распространении гибридной занятости | Сочетание гибкого графика развитой системой социальной защиты и коллективных соглашений |
| Канадская модель гибридной занятости | Канада | Активное развитие дистанционной занятости в государственном и частном секторах | Закрепление минимальных стандартов удалённой работы и поддержки work-life balance |
| Австралийская модель гибкого трудового участия | Австралия | Особое внимание к правам работников с семейными обязанностями | Законодательное право отдельных категорий работников требовать гибкий график |
| Американская корпоративная модель remote work | США | Преобладание корпоративного регулирования удалённой занятости | Регулирование условий труда преимущественно через внутренние политики компаний и индивидуальные контракты |
| Эстонская цифрова модель | Эстония | Интеграция удалённой занятост с цифровой инфраструктурой государства | Использование электронного документооборота и цифровых сервисов занятости |

Примечание – Составлено автором

Синтез приведенных данных позволяет заключить, что страны ОЭСР закрепляют гибкие формы работы как постоянную часть современного рынка труда. В разных странах правила отличаются, но общими остаются три направления, такие как право на гибкий график и удалённую работу, защита личного времени и обновление трудовых законов с учётом цифровой экономики. Однако разные подходы стран и их результаты требуют точной оценки происходящих изменений. Для определения того, способствует ли национальная

правовая система формированию защищённой модели занятости или усилению прекаризации труда, необходимы надёжные методы статистической и качественной оценки. Формирование такого инструментария позволяет перевести теоретическую дискуссию о «двухслойном» рынке труда в плоскость доказательной макроэкономической политики. Основой такой проверки являются структурированные показатели, индикаторы и критерии оценки качества дестандаризованной занятости. Для комплексного анализа данного процесса используется строгая трехуровневая система, включающая в себя качественные признаки на уровне критериев, количественные параметры на уровне показателей и конкретные измеримые переменные на уровне индикаторов, где главным методологическим принципом разделения становится четкая фиксация границы между прогрессивной качественной гибкостью и регрессивной прекаризованной неустойчивостью.

Для систематизации критериев разработана система мониторинга, представленная в таблице 17. Она позволяет перевести качественные характеристики гибкости в измеримые показатели для математического анализа.

Таблица 17 – Система критериев, показателей и индикаторов оценки качества дестандартизации занятости

| Критерий (Качественный) | Показатель (Количественный) | Индикатор (Конкретная переменная) |
|---|---|---|
| Экономическая самодостаточност | Уровень и стабильность вознаграждения | Индекс паритета доходов (медиана нестандартно занятых к медиане штатных).<br>Коэффициент вариации ежемесячного дохода (CV). |
| | Защита от бедности | Доля «работающих бедных» (working poor) среди нестандартно занятых. |
| Социально-правовая защищенность | Охват социальным страхованием | Доля лиц, имеющих де-факто доступ к соцпакету (больничные, отпуска, декрет). |
| | Пенсионное обеспечение | Индекс накопления пенсионных прав (регулярность взносов самозанятых). |
| Автономия рабочего времени | Контроль над графиком | Доля работников с правом на самостоятельный выбор локации и времени.<br>Индекс предсказуемости графика (время уведомления о смене). |
| | Баланс Work-Life | Доля лиц с нагрузкой более 48 часов в неделю. |
| Добровольность Выбора | Индекс добровольности | Доля лиц, осознанно не ищущих стандартную полную занятость. |
| | Удовлетворенность статусом | Индекс чистой лояльности (NPS) к текущему формату работы. |
| 5. Карьерная Мобильность | Доступ к образованию (Lifelong Learning) | Доля прошедших обучение за счет платформы или государства за год. |
| | Эффект «Трамплина» | Вероятность перехода в статус устойчивого предпринимателя или штатного сотрудника (1–3 года). |
| 6. Безопасность и представительств | Охрана труда | Охват программами страхования от несчастных случае на производстве. |
| | Коллективная защита | Доля членов цифровых профсоюзов и профессиональных гильдий. |

Примечание – Составлено автором

Представленная в таблице 17 система критериев, показателей и индикаторов получает свое логическое и математическое завершение в рамках комплексной методологии расчета Интегрального индекса качества дестандартизации занятости (IQDE) [111]. Для итоговой оценки качества дестандартизации в постиндустриальных экономиках используется мультипликативная модель. Использование среднего геометрического вместо классического среднего арифметического обусловлено фундаментальной методологической необходимостью полностью исключить эффект взаимной компенсации критических провалов (например, полного отсутствия базовой социально-правовой защищенности или институтов охраны труда) формально высокими значениями по другим изолированным осям, таким как уровень текущего денежного дохода.

В рамках данной доктрины общая формула интегрального индекса приобретает вид:

$$IQDE = \sqrt[5]{I_{inc} * I_{sec} * I_{aut} * I_{vol} * I_{mob}}$$

где результирующие субиндексы ($I$) строго соответствуют ключевым детерминантам рынка труда, а именно, стабильности и достаточности дохода $inc$, социально-правовой защищенности $sec$, автономии и суверенитету рабочего времени $aut$, добровольности и мотивации выбора ($vol$), а также карьерной мобильности и профессиональному развитию ($mob$). Индекс IQDE принимает значения от 0 до 1. Значение 0 означает высокий уровень прекаризации и слабую защиту трудовых прав. Значение 1 показывает наиболее благоприятное сочетание гибкости занятости и социальной защиты.

Перед объединением все показатели приводятся к одной шкале по методу Min-Max:

$$I = \frac{X - X_{min}}{X_{max} - X_{min}}$$

Это позволяет привести все показатели к одному виду и сравнить их между собой. Далее рассматривается расчёт отдельных субиндексов. Например, субиндекс стабильности и достаточности дохода учитывает соотношение дохода нестандартно занятого с медианным доходом и изменение его выплат:

$$I_{inc} = (\frac{Inc_{nst}}{Inc_{std}}) * (1 - CV)$$

где коэффициент вариации дохода показывает соотношение его среднего значения и отклонения за определённый период. Субиндекс автономии рабочего

времени показывает, насколько работник сам выбирает время работы. Его расчёт проводится по формуле:

$$I_{aut} = (\frac{E_{remote}}{E_{total_nst}}) * (1 - \frac{T_{over}}{T_{total}})$$

где учитывается доля удалённых работников и сверхурочных часов. Субиндекс добровольности показывает, насколько работник сам выбирает эту работу. Расчёт проводится по формуле:

$$I_{vol} = 1 - (\frac{E_{invol}}{E_{total_nst}})$$

где Из единицы вычитается доля работников, которые вынужденно выбрали гибкую или платформенную работу из-за отсутствия другой работы.

Субиндекс карьерной мобильности показывает, помогает ли такая работа получать новые навыки и развиваться в профессии. Расчёт проводится по формуле:

$$I_{mob} = \frac{E_{upgr} + E_{edu}}{E_{total_nst}}$$

где учитываются переходы работников на другую работу за два года ($E_{upgr}$) и число прошедших переобучение или цифровую сертификацию ($E_{edu}$).

Разработанная модель имеет практическое значение. Разработанная модель позволяет странам ОЭСР оценивать рынок труда и своевременно выявлять риски, связанные с нестабильной занятостью и снижением человеческого потенциала. Такая система необходима для обеспечения переносимых социальных гарантий (portable benefits). Для оценки модели проведён сравнительный расчёт индекса качества дестандартизированной занятости (IQDE) для Дании и США. Дания и США имеют разные модели рынка труда. Подробные данные и расчёты представлены в Приложении А.

Проведённое исследование рынка труда стран ОЭСР позволяет сделать следующие научные и практические выводы, отраженные в таблице 18.

Таблица 18 - Ключевые направления трансформации и оценки занятости

| Направление анализа | Сущность процесса | Ключевые аспекты и инструменты |
|---|---|---|
| Переход к качественной дестандартизации занятости | Историческая перестройка рынка труда (1950–2026 гг.) в сторону временной и платформенной работы | Сочетание гибких форм занятости с социальной защитой для минимизации рисков нестабильности |

Продолжение таблицы 18

| | | |
|---|---|---|
| Роль «золотого треугольника» флексикьюрити | Институциональное обеспечение гибкости на основе опыта стран ОЭСР | Баланс социальной защиты и активных мер рынка труда с учетом национальных моделей (Дания, Швеция, Нидерланды, США) |
| Защита работников при нестандартной занятости | Противодействие «ложной самозанятости» и минимизация издержек бизнеса за счет гарантий | Обеспечение равной оплаты, регламентация удаленной работы и внедрение «права на отключение» |
| Оценка качества занятости с помощью IQDE | Интегральный показатель измерения качества дестандартизированной занятости | Пять субиндексов (доход, защищенность, автономия, добровольность, мобильность) на основе среднего геометрического |

Примечание – Составлено автором

В результате, разработанная система критериев, показателей и индикаторов позволяет количественно оценивать качество нестандартной занятости. IQDE может использоваться для мониторинга изменений на рынке труда и оценки рисков снижения социальной защищенности. Полученные результаты также могут применяться при разработке систем портативных социальных гарантий (portable benefits) и других механизмов регулирования занятости в условиях цифровизации.

# 2 АНАЛИЗ ДЕСТАНДАРТИЗАЦИИ ЗАНЯТОСТИ НА ЕВРАЗИЙСКОМ ПРОСТРАНСТВЕ

## 2.1 Масштабы дестандартизации занятости на евразийском пространстве

Глобализация и развитие технологий меняют структуру занятости. На Евразийском пространстве также усиливается дестандаризация занятости. Она проявляется в постепенном отходе от традиционной модели, основанной на стабильном трудовом договоре, полной занятости и социальных гарантиях работников. Этот процесс проявляется в росте числа работников с нестабильным статусом, таких как самозанятые, временные сотрудники, работники по гражданско-правовым договорам и т.д. Дестандартизация занятости порождает ряд вопросов о ее причинах, последствиях и возможностях управления данным процессом [112].

Евразийское экономическое пространство объединяет страны с общей численностью населения более 185,5 млн человек. Средний уровень участия населения в трудовой деятельности составляет 60,5%. Наибольший показатель зафиксирован в Беларуси (67,7%), Казахстане (65,3%) и России (59,8%) [113].

Рассмотрим динамику и масштабы дестандартизации занятости на примере государств – членов Евразийского экономического союза.

Дестандартизация занятости – глобальный тренд, характеризующийся переходом от традиционных трудовых отношений к гибким формам (фриланс, удаленная работа, временные контракты). В странах Евразийского экономического союза (ЕАЭС) этот процесс ускоряется под влиянием цифровизации, миграции и институциональных реформ.

Анализ правоприменительной практики государств – членов Евразийского экономического союза в реализации договора о Евразийском экономическом союзе (далее – договор о ЕАЭС) выявил комплекс проблем миграционного и социального характера, препятствующих обеспечению в полном объеме на его территории социальных гарантий, прав и свобод, предусмотренных для трудящихся граждан стран интеграционного объединения и членов их семей.

Миграционные и социальные сложности следует анализировать через призму глобальных изменений. Они являются прямым следствием того, как сегодня перестраивается мировая экономика. С позиции теории глобализации данные проблемы отражают противоречие между ростом степени глобальной взаимосвязанности, фиксируемой общим индексом глобализации [114], и ограниченной адаптационной способностью национальных институтов рынка труда и социальной защиты. В условиях углубления глобализационных процессов трансформация рынка труда приобретает все более сложный и противоречивый характер. Одним из ключевых проявлений данных изменений является распространение дестандартизированной занятости, особенно в

экономиках с переходным типом институционального развития, к которым относятся страны Евразийского экономического союза (ЕАЭС). Общий индекс глобализации может быть использован в качестве интегрального показателя внешнего давления глобальных процессов на рынок труда стран ЕАЭС. Для стран Евразийского экономического союза (Армения, Беларусь, Кыргызстан, Россия, Казахстан) динамика GI за период 2015–2025 гг. может служить базой для сопоставительного анализа влияния глобализации на рынок труда, в том числе на занятость, миграционные процессы и дестандартизацию трудовых отношений. Ниже приведена таблица 19, в которой представлены значения общего индекса глобализации для стран ЕАЭС. Значения за 2021–2025 гг. приведены как ориентировочные оценки на основе наблюдаемой динамики индекса и доступных промежуточных данных.

Таблица 19 - Общий индекс глобализации (Globalisation Index, GI)

| Год | Армения (GI) | Беларусь (GI) | Кыргызстан (GI) | Россия (GI) | Казахстан (GI) |
|---|---|---|---|---|---|
| 2021 | 67.0↑ | 67.0↑ | 62.0↑ | 7.00↓ | 64.0↑ |
| 2022 | 68.41 | 65.44 | 61.14 | 65.72 | 64.36 |
| 2023 | 68.7 | 65.0 | 61.0 | 65.0 | 64.4 |
| 2024 | 69.0 | 64.8 | 60.8 | 65.3 | 64.7 |
| 2025 | 69.3 | 64.5 | 60.5 | 65.1 | 65.0 |

Примечание – Составлено на основе исследования центром ETH Zurich (KOF)

На основе данных таблицы 16 построен график изображенный на рисунке 1, позволяющий наглядно проследить динамику индекса глобализации в Армении, Беларуси, Кыргызстане, России и Казахстане в 2021–2025 гг. График динамики индекса глобализации по странам региона показывает, что каждое государство движется своим путем. Эти различия видны в данных за 2021–2025 годы. В Армении GI стабильно растёт. Это говорит о росте инновационного потенциала. Основными причинами являются развитие НИОКР, цифровизации и международного сотрудничества.

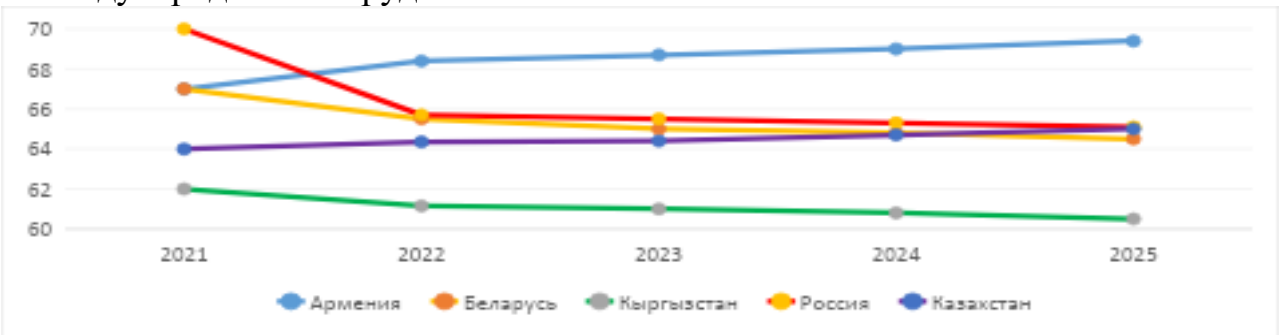



Рисунок 1 – Динамика индекса глобализации (GI) (2021-2025 гг.)

Примечание - Разработано автором

В Казахстане GI тоже постепенно растёт, но медленнее. Это связано с развитием инфраструктуры и технологий. После сильного падения в 2022 году показатель GI в России стабилизировался. Это связано с уменьшением

инновационной активности из-за внешних и геополитических факторов. В Беларуси и Кыргызстане GI, наоборот, постепенно снижается. Это связано с меньшими инвестициями, ослаблением инновационной среды и влиянием санкций. Эти изменения показывают влияние инноваций на спрос на разные профессии и развитие новых форм работы. Данные GII за 2021–2025 гг. Представленные в таблице 20 показывают, что инновации в странах региона развиваются по-разному. Это влияет на рабочие места и качество занятости [115]. Армения и Казахстан показывают устойчивый рост GII, что совпадает с растущей нуждой в профессионалах, увеличением числа рабочих мест в сфере технологий и тем, что цифровые навыки становятся обязательными для каждого. В России после значимого падения GII в 2022 г. наблюдается стабилизация на среднем уровне, что указывает на сохранение, но не усиление инновационного спроса на труд, а также на возможно медленный переход на современные технологии. В Беларуси и Кыргызстане устойчивое снижение GII из-за слаборазвитой инфраструктуры и нехватки вложений, экономика продолжает опираться на примитивный труд. Это блокирует профессиональный рост кадров и делает рабочую силу неконкурентоспособной в условиях глобального рынка

Таблица 20 – Динамика и интерпретация GII в странах региона (2021–2025)

| Страна | Тренд 2021–2025 | Что это означает | Вывод |
|---|---|---|---|
| Армения | Постоянный рост | Укрепление инновационного потенциала, рост НИОКР,цифровизации, международных связей, улучшение бизнес-среды | Лучший тренд в регионе устойчивое улучшение инновационного тенциала |
| Беларусь | Стабильное снижение | Ослабление инновационной Среды, падение инвестиций, снижение международной кооперации, влияние санкций | Инновационная среда ухудшается |
| Кыргызстан | Постепенное снижение | Слабая инфраструктура Инноваций, недостаток инвестиций, низкий уровень НИОКР, отставание образовании и технологиях | Наиболее слабая динамика, требуется стратегическое развитие |
| Россия | Резкий спад и стабилизация | Внешние и геополитические факторы, санкции, отток инвестиций и талантов; инновационный потенциал падает, но удерживается на среднем уровне | Потенциал высок, но внешние факторы снизили результаты |
| Казахстан | Плавный рост | Умеренноеулу чшение инновационной среды, цифровизация,развитие инфраструктуры, рост технологических секторов | Стабильное улучшение, но не такое резкое, как у Армении |

Примечание – Составлено на основе источника [115]

Индекс глобализации показывает, насколько экономика страны интегрирована в мировые рынки (торговля, инвестиции, технологии). Под влиянием глобализации структура рынка труда трансформируется, рабочая сила постепенно перетекает из аграрного сектора и простого производства в сферу услуг, высокие технологии и экспортные отрасли. Поэтому после анализа GI логично перейти к доле занятых по отраслям, чтобы увидеть, как глобальные перемены реально меняют структуру рынка труда [116].

Ключевым показателем того, как национальные рынки труда адаптируются к западным стандартам и технологическим моделям развития, является устойчивое сокращение занятости в сельском хозяйстве. Уменьшение доли аграрного сектора, по сути это не случайное явление, а результат активного внедрения новых технологий, закупки импортного оборудования и, как следствие, существенного роста производительности труда. Участие в общих рынках ЕАЭС дополнительно стимулирует фермеров к технологической модернизации и повышению эффективности производства. Вместо расширения занятости и найма дополнительной рабочей силы производители все чаще инвестируют в технику, автоматизируют производственные процессы и переходят к ресурсосберегающим технологиям [117]. Масштабы и темпы трансформации аграрного рынка труда на евразийском пространстве подтверждаются данными, представленными в таблице 21.

Таблица 21 – Удельный вес занятых в общей структуре занятости (аграрный сектор в %)

| Год | Россия | Беларусь | Казахстан | Армения | Кыргызстан |
|---|---|---|---|---|---|
| 2015 | 6,7 | 9,4 | 18,0 | 35,3 | 31,7 |
| 2016 | 6,5 | 9,1 | 17,5 | 33,8 | 30,2 |
| 2017 | 6,2 | 8,8 | 16,1 | 31,5 | 29,1 |
| 2018 | 5,9 | 8,5 | 15,2 | 30,2 | 27,5 |
| 2019 | 5,8 | 8,1 | 14,8 | 29,0 | 26,8 |
| 2020 | 5,8 | 7,9 | 14,6 | 28,5 | 26,2 |
| 2021 | 5,4 | 7,7 | 14,4 | 27,2 | 25,1 |
| 2022 | 4,9 | 7,5 | 14,1 | 25,5 | 24,3 |
| 2023 | 4,7 | 7,3 | 13,6 | 23,2 | 23,4 |
| 2024 | 4,6 | 7,2 | 13,1 | 22,1 | 22,2 |
| 2025 | 4,5 | 7,1 | 12,8 | 21,0 | 21,5 |

Примечание - Источники: Федеральная служба государственной статистики (rosstat.gov.ru); Национальный статистический комитет (belstat.gov.by); Бюро национальной статистики АСПиР РК (stat.gov.kz); Статистический комитет РА (Armstat.ам); Национальный статистический комитет КР (stat.gov.kg)

Данные таблицы 19 подтверждают устойчивое сокращение численности занятых в сельском хозяйстве на протяжении последних десяти лет. Однако, чтобы точно определить направление и силу этих изменений, необходимо перейти от простого описания данных к моделированию динамических рядов. На рисунке 2 наглядно виден общий для всех стран процесс ускоренного ухода

от аграрной модели. Высвобождающиеся при этом рабочие руки постепенно переходят в промышленность и сферу услуг.

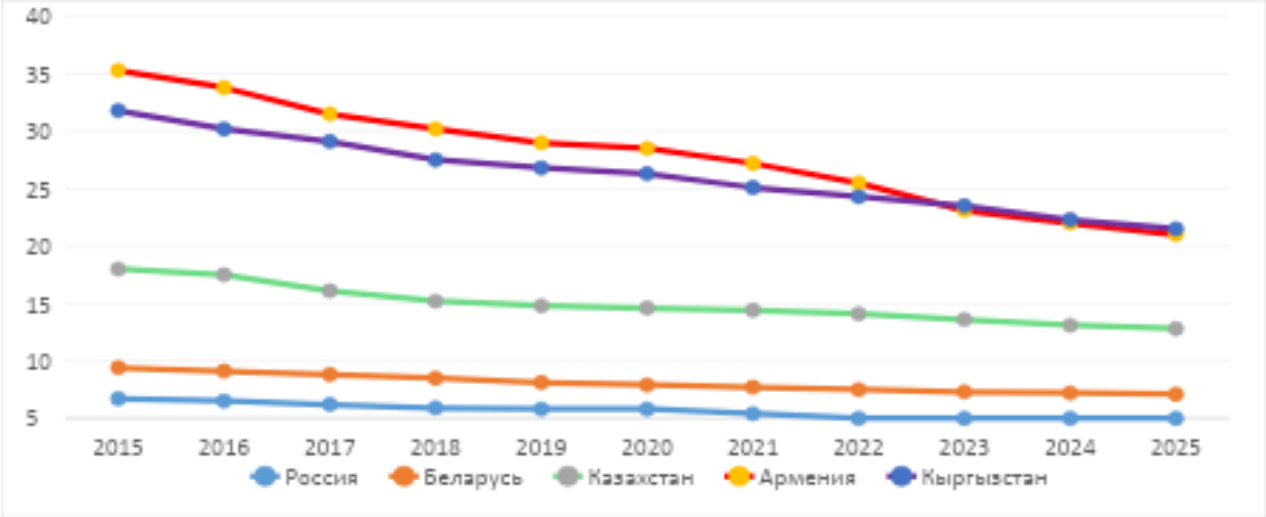



Рисунок 2 – Динамика доли занятых в аграрном секторе за 2015-2025 гг.

Примечание - Составлено автором

Визуализация данных на рисунке 2 подтверждает общность процессов на рынках труда стран-участниц ЕАЭС. Мы видим единый тренд на постепенное уменьшение роли аграрного сектора как основного источника занятости. Эти изменения отражают изменение модели развития национальных экономик от аграрно-индустриального образа жизни происходит переход к экономике с преобладанием промышленности и сферы услуг. Снижение численности занятых в сельском хозяйстве становится устойчивым трендом, так как ручной труд активно замещается современными технологиями. Как показано в работе С.А. Калиевой, данный процесс в Казахстане обусловлен не только внутренней модернизацией, но и необходимостью встраивания национальных производителей в глобальные цепочки стоимости, что требует резкого повышения предельной производительности труда [118].

На основании этого, мы констатируем, что в исследуемый период наблюдается не только сокращение численности занятых в АПК, но и качественное изменение структуры предложения рабочей силы на рынке труда.

Сокращение занятости в сельском хозяйстве высвобождает трудовой потенциал, который может быть использован в высокотехнологичных отраслях и в развитии более гибких форм трудовых отношений. В этом контексте особую научную значимость приобретает оценка того, насколько индустриальный сектор национальной экономики способен поглощать и использовать высвобождающиеся трудовые ресурсы [119]. В рамках нашей авторской концепции секторальных трансформаций динамика промышленной занятости рассматривается не просто как статистический показатель, а как индикатор устойчивости экономики и технологической самостоятельности государства.

Она показывает, насколько страна способна наращивать реальный капитал в условиях внешней нестабильности.

Интеграция в мировую экономику влияет на промышленность двояко, с одной стороны, приток прямых иностранных инвестиций помогает модернизировать производство, а с другой – усиливает конкуренцию и может приводить к постепенному ослаблению отдельных отраслей [120]. Структура индустриальной занятости в государствах – членах ЕАЭС за анализируемый период представлена в таблице 22.

Таблица 22 – Динамика удельного веса занятых в промышленном секторе экономики, %

| Год | Россия | Беларусь | Казахстан | Армения | Кыргызстан |
|---|---|---|---|---|---|
| 2015 | 27,2 | 23,6 | 12,1 | 12,4 | 15,1 |
| 2016 | 27,0 | 23,5 | 12,0 | 12,2 | 15,3 |
| 2017 | 26,8 | 23,4 | 12,2 | 12,6 | 15,0 |
| 2018 | 26,6 | 23,6 | 12,4 | 12,3 | 14,8 |
| 2019 | 26,3 | 23,5 | 12,3 | 12,1 | 14,7 |
| 2020 | 26,1 | 23,5 | 12,1 | 11,5 | 14,1 |
| 2021 | 26,2 | 23,6 | 12,2 | 11,8 | 14,4 |
| 2022 | 26,4 | 23,4 | 12,3 | 12,0 | 14,6 |
| 2023 | 26,9 | 23,7 | 12,4 | 12,2 | 14,9 |
| 2024 | 27,2 | 23,4 | 12,6 | 12,4 | 15,2 |
| 2025 | 27,5 | 23,2 | 12,5 | 12,5 | 15,5 |

Примечание - Источники: Федеральная служба государственной статистики (rosstat.gov.ru); Национальный статистический комитет (belstat.gov.by); Бюро национальной статистики АСПиР РК (stat.gov.kz); Статистический комитет РА (Armstat.ам); Национальный статистический комитет КР (stat.gov.kg)

Несмотря на информативность табличных данных, для более точного выявления направленности и масштаба структурных сдвигов целесообразно использовать инструменты визуализации динамических рядов. Графическое представление позволяет увидеть периоды ускорения и замедления в промышленном секторе, а также сравнить индустриальный потенциал государств содружества в долгосрочном разрезе.

Графический анализ занятости на рисунке 3 показывает значительные различия между странами, от промышленной модели Беларуси до более аграрно-сервисных экономик Армении и Кыргызстана. Сравнение этих трендов с динамикой Индекса глобализации показывает, что для стран с развитой и разнообразной промышленностью внешняя интеграция помогает обновлять технологии на действующих предприятиях. Напротив, для стран со слабой промышленной базой глобализация становится внешним стимулом для поиска и освоения новых узкоспециализированных производственных ниш.

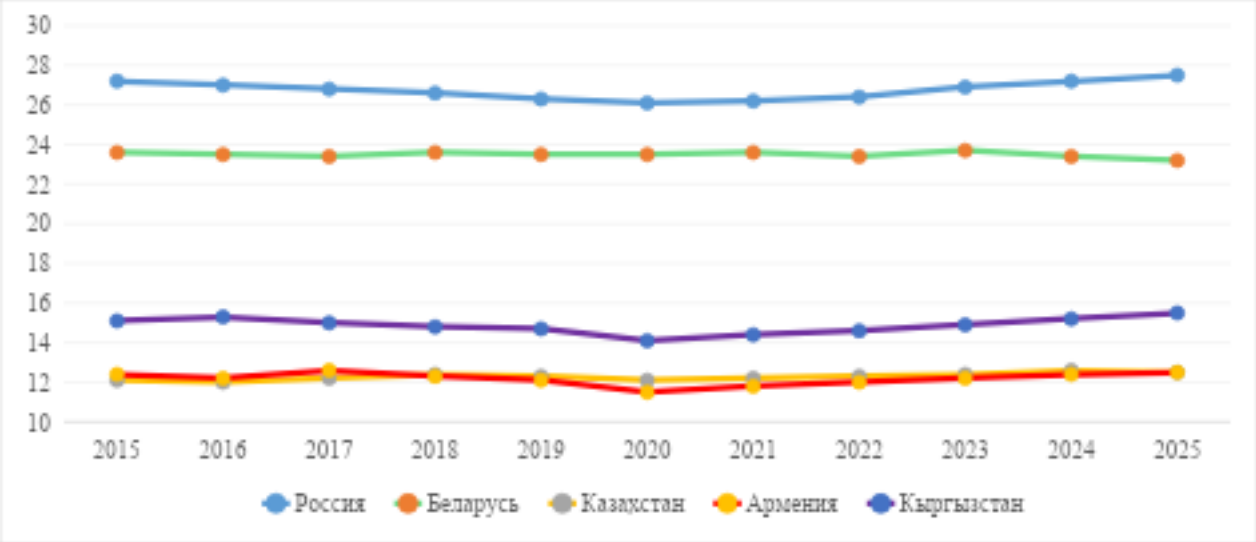



Рисунок 3 – Динамика доли занятых в промышленности (2015-2025 гг.)

Примечание - Разработано автором

В контексте выявленных закономерностей можно утверждать, что современная индустриальная занятость в ЕАЭС трансформируется из количественного фактора производства в качественный гарант экономической безопасности, при этом стабилизация её доли в 2023–2025 гг. указывает на начало процессов неоиндустриального восстановления. Одновременно устойчивость занятости в промышленности на фоне сокращения занятости в сельском хозяйстве усиливает научную дискуссию о направлениях и последствиях перераспределения рабочей силы между секторами экономики. Согласно теории секторальной трансформации, А. Фишера и К. Кларка, ресурсы, высвобождаемые из первичного и вторичного секторов, неизбежно перераспределяются в пользу сферы услуг. Проверка гипотезы о доминировании услуг в современной экономике, представленных в таблице 23, требует более детального анализа занятости в этом секторе, который из вспомогательного сегмента постепенно превращается в ключевую основу формирования спроса на человеческий капитал [121].

Таблица 23 – Динамика удельного веса занятых в сфере услуг (2015-2025гг.), %

| Год | Россия | Беларусь | Казахстан | Армения | Кыргызстан |
|---|---|---|---|---|---|
| 2015 | 64,1 | 58,4 | 55,4 | 49,8 | 49,2 |
| 2016 | 64,7 | 58,9 | 56,1 | 50,4 | 48,8 |
| 2017 | 65,2 | 59,5 | 56,8 | 51,2 | 49,5 |
| 2018 | 65,8 | 60,3 | 57,5 | 52,1 | 50,1 |
| 2019 | 66,3 | 61,1 | 58,2 | 53,0 | 50,6 |
| 2020 | 66,1 | 61,3 | 57,1 | 51,8 | 48,9 |
| 2021 | 66,5 | 61,4 | 58,5 | 52,5 | 49,8 |
| 2022 | 66,4 | 61,0 | 59,3 | 54,2 | 51,0 |
| 2023 | 66,0 | 61,2 | 60,1 | 55,4 | 52,4 |
| 2024 | 65,8 | 61,5 | 60,8 | 66,1 | 53,6 |

Продолжение таблицы 23

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 2025 | 65,6 | 61,8 | 61,2 | 56,8 | 54,5 |

Примечание - Источники: Федеральная служба государственной статистики (rosstat.gov.ru); Национальный статистический комитет (belstat.gov.by); Бюро национальной статистики АСПиР РК (stat.gov.kz); Статистический комитет РА (Armstat.ам); Национальный статистический комитет КР (stat.gov.kg)

Переход от табличного описания к рисунку 4 - графическому анализу позволяет показать нелинейный характер изменений сферы услуг на региональных рынках труда. Динамика временных рядов показывает постепенное сближение показателей стран с разным уровнем индустриализации. Цифровизация и развитие технологий постепенно сближают рынки труда стран ЕАЭС.

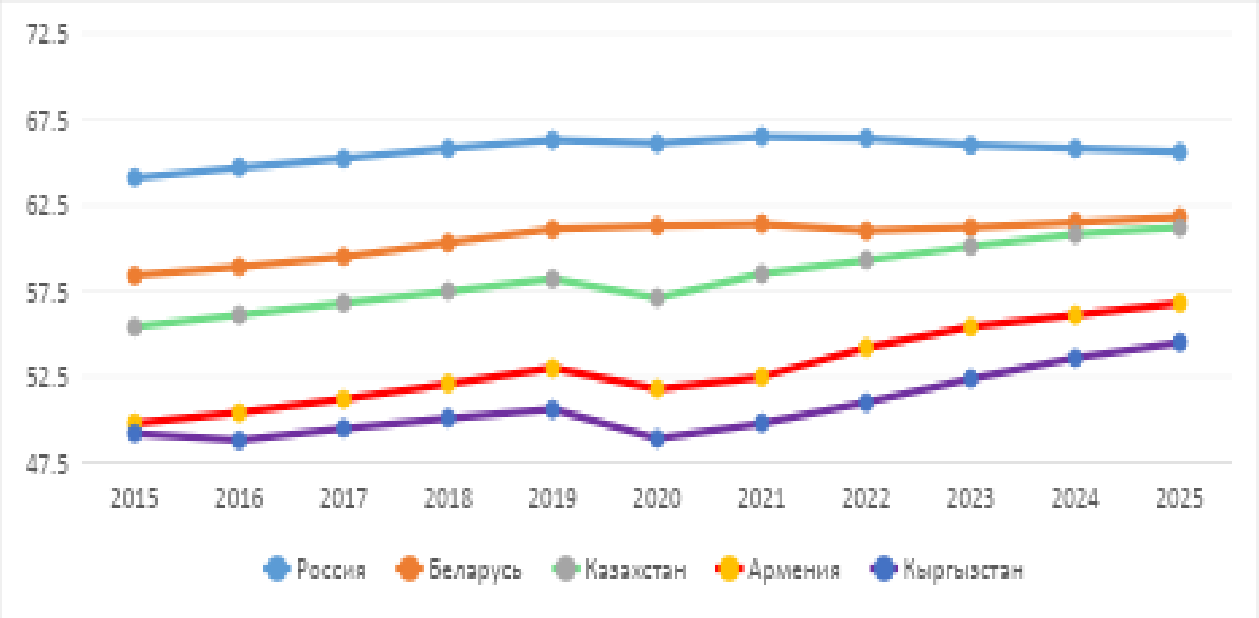



Рисунок 4 – Динамика доли сервисного сектора в занятости стран ЕАЭС, 2015–2025 гг.

Примечание - Разработано автором на основе графического анализа

Рисунок 4 показывает изменения в распределении работников по отраслям в странах ЕАЭС. Занятость в сфере услуг постепенно растёт, а в сельском хозяйстве сокращается. В промышленности изменения менее заметны. При этом развитие сферы услуг повышает спрос на профессиональные навыки. Экономика быстрее осваивает новые технологии, а развитие услуг способствует созданию новых рабочих мест [122]. Пандемия в 2020 году привела к временному снижению занятости в сфере услуг, особенно в Казахстане и Кыргызстане. Это связано с локдаунами, ограничениями для бизнеса и нарушением международных связей, но в промышленности и государственном секторе эти последствия проявились меньше.

Отраслевые изменения показывают способность экономик адаптироваться к внешним кризисам. Они позволяют дальше исследовать

динамику безработицы и распределение работников между ключевыми отраслями экономики [123]. В таблице 24 показано, как рынки труда стран адаптируются к глобализации [124].

Таблица 24 – Уровень безработицы в странах ЕАЭС по методологии МОТ

| Год | Россия | Беларусь | Казахстан | Армения | Кыргызстан |
|---|---|---|---|---|---|
| 2015 | 5.6% | ~5.1% | 4.9% | 18.5% | 7.5% |
| 2016 | 5.5% | 5.8% | 4.9% | 18.0% | 7.2% |
| 2017 | 5.2% | 5.6% | 4.9% | 17.8% | 6.9% |
| 2018 | 4.8% | 4.8% | 4.8% | 20.4% | 6.2% |
| 2019 | 4.6% | 4.0% | 4.8% | 18.9% | 5.5% |
| 2020 | 5.8% | 4.0% | 4.9% | 18.2% | 5.8% |
| 2021 | 4.8% | 3.9% | 4.9% | 15.5% | 5.3% |
| 2022 | 3.9% | 3.6% | 4.9% | 13.5% | 4.9% |
| 2023 | 3.2% | 3.5% | 4.7% | 12.6% | 4.1% |
| 2024 | 2.6% | 3.0% | 4.7% | 12.1% | 3.7% |
| 2025 | 2.4% | 2.5% | 4.6% | ~11.8% | ~3.5% |

Примечание - Источники: Федеральная служба государственной статистики (rosstat.gov.ru); Национальный статистический комитет (belstat.gov.by); Бюро национальной статистики АСПиР РК (stat.gov.kz); Статистический комитет РА (Armstat.ам); Национальный статистический комитет КР (stat.gov.kg)

Данные таблицы 24 показывают, что уровень безработицы в России и Беларуси достиг исторического минимума (2,4% и 2,5% соответственно). Такая ситуация свидетельствует о переходе от избытка рабочей силы к нехватке работников, которая начинает сдерживать экономический рост. При общем снижении доли безработицы, между странами сохраняются различия. В Армении разрыв превышает 9 процентных пунктов из-за низкой мобильности работников и сложностей с адаптацией к новым требованиям сферы услуг.

Развитие цифровых систем стало причиной снижения показателей в 2021–2025 гг. Платформенная занятость помогла перевести часть людей без работы в самозанятость. Это позволило сохранить относительную стабильность основных экономических показателей. Стабильный уровень в Казахстане (4,6–4,9%) показывает эффективность национального регулирования. Сфера услуг также помогает снижать влияние внешних кризисов.

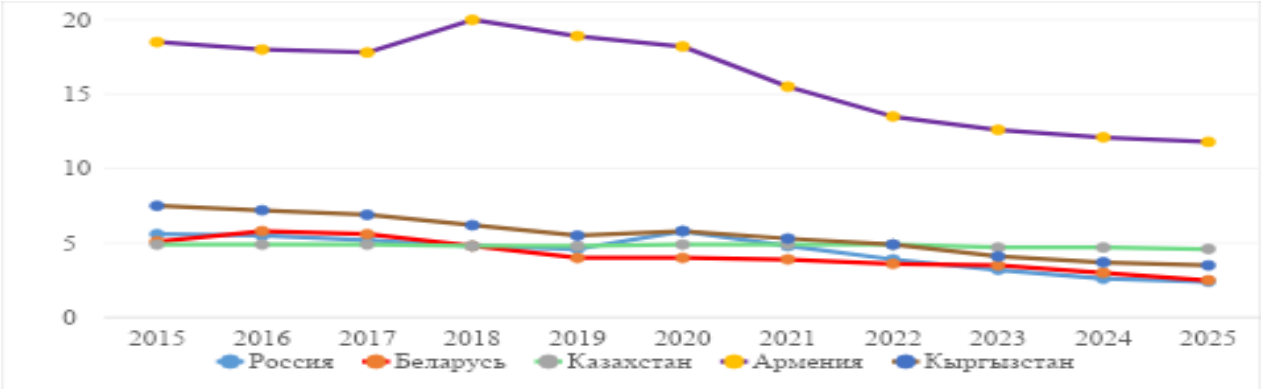



Рисунок 5 – Динамика безработицы в странах ЕАЭС за 2015–2025 гг.

Рисунок 5 показывает изменения на рынках труда региона при ограниченных ресурсах. Чтобы выйти на естественный уровень безработицы, необходимо ускорить автоматизацию. Это поможет сократить нехватку работников. Пандемийный кризис 2020 года в данном контексте стал показательным стресс-тестом, который продемонстрировал высокую скорость адаптации систем через развитие дистанционной занятости.

В посткризисный период наблюдаемая стабильность тесно сопряжена с процессами цифровизации и расширения неформального сектора. Перераспределение рабочей силы, высвобождаемой из традиционных отраслей, в гибкие формы занятости в 2020 году позволило платформенной экономике поглотить избыточное предложение из наиболее уязвимых отраслей (ритейл, HoReCa) [125]. Соответственно, современная трансформация рынков труда проявляется не в росте открытой безработицы, а в качественной мутации самих форм трудовых отношений, требующей разработки новых методов государственного мониторинга.

Структурные изменения рынков труда стран ЕАЭС в период 2020–2025 гг. согласно данным представленным в таблице 25 проявились не через рост открытой безработицы, а через глубокое изменение самой природы трудовой деятельности. Пандемийный кризис 2020 года выступил катализатором легализации латентных форм занятости, обеспечив конвергенцию «серой» неформальности и цифровых институтов самозанятости. Это позволило сохранить статистическую стабильность при нарастающей прекаризации значительной части трудового потенциала. Исследование неформального сегмента верифицирует гипотезу о его эволюции из маргинальной «зоны выживания» в устойчивую институциональную нишу гибкого.

Таблица 25 – Удельный вес неформальной занятости в структуре совокупного предложения труда, %

| Год | Россия | Беларусь | Казахстан | Армения | Кыргызстан |
|---|---|---|---|---|---|
| 2015 | 20,5 | 5,2 | 27,2 | 50,1 | 71,5 |
| 2016 | 21,2 | 5,0 | 26,8 | 48,5 | 70,8 |
| 2017 | 19,8 | 4,8 | 25,5 | 47,2 | 69,5 |
| 2018 | 20,1 | 5,1 | 24,1 | 46,0 | 68,2 |
| 2019 | 20,6 | 4,9 | 23,4 | 45,3 | 67,4 |
| 2020 | 19,5 | 4,7 | 23,1 | 43,8 | 66,8 |
| 2021 | 20,3 | 4,8 | 22,8 | 44,1 | 67,1 |
| 2022 | 19,0 | 4,5 | 21,5 | 39,5 | 65,5 |
| 2023 | 18,2 | 4,4 | 20,8 | 37,2 | 64,0 |
| 2024 | 17,5 | 4,2 | 20,2 | 35,8 | 62,8 |
| 2025 | 17,0 | 4,0 | 19,5 | 34,5 | 61,5 |

Примечание - Источники: Федеральная служба государственной статистики (rosstat.gov.ru); Национальный статистический комитет (belstat.gov.by); Бюро национальной статистики АСПиР РК (stat.gov.kz); Статистический комитет РА (Armstat.ам); Национальный статистический комитет КР (stat.gov.kg)

Динамика неформального сектора, отображенная на рисунке 6 отражает адаптацию рынков к дефициту высокопроизводительных рабочих мест в формальной экономике. Мы наблюдаем возникновение системной дестандартизации занятости, при которой распространение фриланса и платформенных контрактов заменяет классическое юридическое оформление трудовых отношений. Это формирует особый ландшафт «гибкой неформальности», который снижает давление на показатели безработицы, но одновременно накапливает риски социальной уязвимости населения.

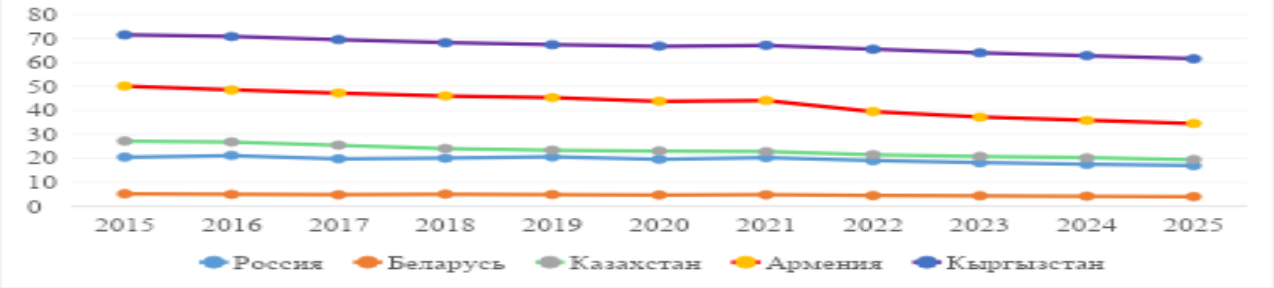



Рисунок 6 – Динамика уровня неформальной занятости в странах ЕАЭС (2015-2025 гг., в %)

Изменение структуры занятости и рост неформального сектора неизбежно отражаются на общих показателях экономической эффективности. Поскольку производительность труда в неформальном секторе обычно ниже, чем в корпоративном, изменение распределения рабочей силы становится важным фактором темпов роста ВВП. В этой связи представляется необходимым проанализировать макроэкономическую динамику, чтобы оценить итоговый вклад структурных сдвигов в национальный доход согласно таблице 26.

Таблица 26 – Динамика валового внутреннего продукта по паритету покупательной способности, млрд USD

| Год | Армения (в млрд USD) | Беларусь (в млрд USD) | Кыргызстан (в млрд USD) | Россия (в млрд USD) | Казахстан (в млрд USD) |
|---|---|---|---|---|---|
| 2015 | 25,33 | 168,97 | 20,02 | 3 520,98 | 440,28 |
| 2016 | 31,63 | 168,87 | 28,43 | 3 534,14 | 422,79 |
| 2017 | 35,95 | 174,18 | 31,24 | 3 804,32 | 447,14 |
| 2018 | 38,23 | 189,02 | 30,79 | 4 231,28 | 475,14 |
| 2019 | 44,37 | 210,08 | 34,95 | 4 577,74 | 551,10 |
| 2020 | 43,55 | 233,30 | 34,84 | 4 659,39 | 565,76 |
| 2021 | 47,17 | 256,85 | 39,31 | 5 697,40 | 632,10 |
| 2022 | 56,88 | 262,31 | 45,88 | 6 016,33 | 709,41 |
| 2023 | 63,89 | 283,24 | 51,86 | 6 487,47 | 772,24 |
| 2024 | 69,33 | 302,89 | 59,28 | 6 969,35 | 830,61 |
| 2025 | 76,41 | 315,43 | 67,70 | 7 242,87 | 908,02 |

Примечание - Источники: Федеральная служба государственной статистики (rosstat.gov.ru); Национальный статистический комитет (belstat.gov.by); Бюро национальной статистики АСПиР РК (stat.gov.kz); Статистический комитет РА (Armstat.ам); Национальный статистический комитет КР (stat.gov.kg); Международный валютный фонд; Всемирный банк

Анализ данных показывает, что снижение безработицы, рост сферы услуг и увеличение ВВП свидетельствуют об изменении структуры экономики стран региона. Вместе с тем резкий рост ВВП в Кыргызстане и Армении в 2024–2025 гг. на фоне высокой неформальной занятости показывает, что экономический рост не всегда сопровождается улучшением качества занятости. Поэтому дальнейшее развитие требует не только расширения сферы услуг, но и формализации занятости, усиления социальной защиты и учета вклада работников в создание добавленной стоимости.

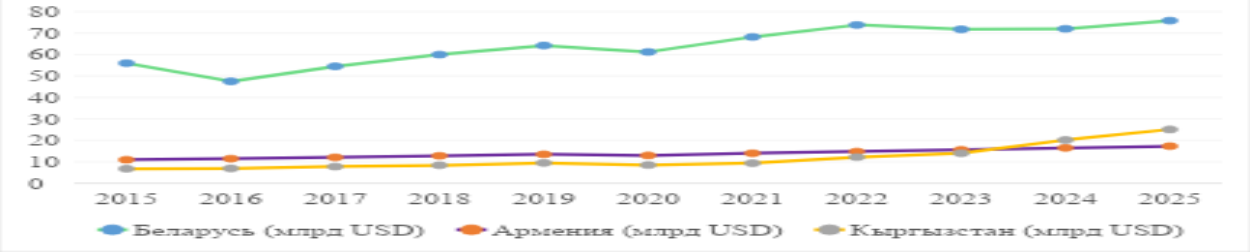



Рисунок 7– Динамика Армении, Белоруссии и Кыргыстана (млрд USD) (2015-2025 год)

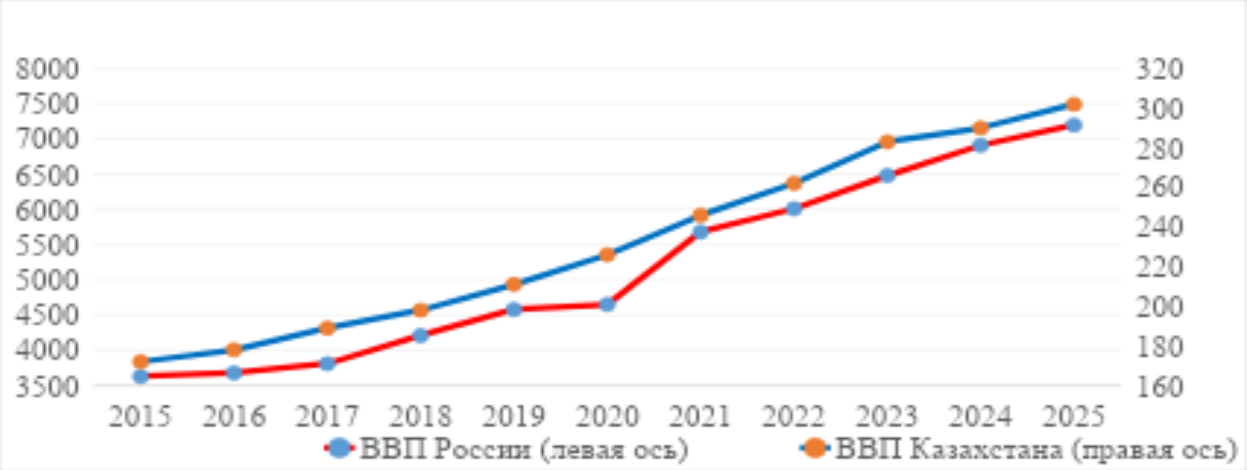



Рисунок 8 – Динамика ВВП крупных экономик ЕАЭС (млрд USD) (2015-2025 год)

Данные по ВВП за 2015–2025 гг. показывают общий рост экономик стран ЕАЭС, несмотря на кризисы 2015–2016 и 2020 гг. Восстановление после пандемии сопровождалось изменениями в структуре создания добавленной стоимости. При этом темпы роста и факторы развития существенно различаются по странам.

Россия остается крупнейшей экономикой региона и сохраняет положительную динамику ВВП (рисунок 8). На рост влияют экспортные доходы, внутренние инвестиции и государственные инфраструктурные проекты. В 2022–2025 гг. развитие экономики проходило в условиях санкционных ограничений, что усилило значение структурной и технологической адаптации.

После кризисов другие страны тоже смогли восстановить экономику. При этом рост обеспечивался разными источниками:

После кризисов другие страны тоже смогли восстановить экономику. При этом рост обеспечивался разными источниками:

- В Казахстане сохраняется стабильная динамика. Этому способствует развитие промышленности и внутреннего рынка;
- В Армении рост обеспечивают услуги и ИТ. Это связано с увеличением числа рабочих мест в сфере услуг;
- В Беларуси рост идёт медленно. Основу экономики по-прежнему составляют промышленность и традиционные отрасли;
- В Кыргызстане экономический рост ускорился в 2023–2025 гг. Это связано с расширением внешних связей и постепенным переходом части неформальной экономики в официальный сектор.

В целом ВВП стран ЕАЭС растёт, но катализаторы роста у стран разные. Для более полной оценки этих различий необходимо дополнить анализ ВВП показателем дохода на душу населения по паритету покупательной способности (ППС). Такой подход снижает влияние демографических колебаний и позволяет оценить реальную эффективность национальных социально-экономических моделей. В контексте диссертационного исследования переход к подушевым показателям отраженных в таблице 27, показывает эффективность использования трудовых ресурсов и потенциал роста доходов населения, что служит основой для оценки уровня инновационного развития стран ЕАЭС [126].

Таблица 27 – Динамика ВВП на душу населения по ППС в странах ЕАЭС (2015–2025 гг.), в текущих ценах, USD

| Год | Россия | Казахстан | Беларусь | Армения | Кыргызстан |
|---|---|---|---|---|---|
| 2015 | 23 994 | 24 346 | 17 859 | 8 432 | 3 314 |
| 2016 | 24 012 | 23 023 | 17 833 | 10 570 | 4 604 |
| 2017 | 25 778 | 23 973 | 18 414 | 12 066 | 4 954 |
| 2018 | 28 629 | 25 096 | 20 026 | 12 878 | 4 778 |
| 2019 | 30 964 | 28 689 | 22 302 | 14 976 | 5 304 |
| 2020 | 31 491 | 29 040 | 24 872 | 14 706 | 5 179 |
| 2021 | 38 638 | 32 946 | 27 611 | 15 922 | 5 737 |
| 2022 | 40 933 | 35 889 | 28 425 | 19 158 | 6 577 |
| 2023 | 44 299 | 38 547 | 30 860 | 21 552 | 7 304 |
| 2024 | 47 686 | 40 950 | 33 166 | 22 856 | 8 208 |
| 2025 | 49 568 | 44 294 | 34 716 | 24 754 | 9 220 |

Примечание - Источники: Федеральная служба государственной статистики (rosstat.gov.ru); Национальный статистический комитет (belstat.gov.by); Бюро национальной статистики АСПиР РК (stat.gov.kz); Статистический комитет РА (Armstat.ам); Национальный статистический комитет КР (stat.gov.kg); Международный валютный фонд; Всемирный банк

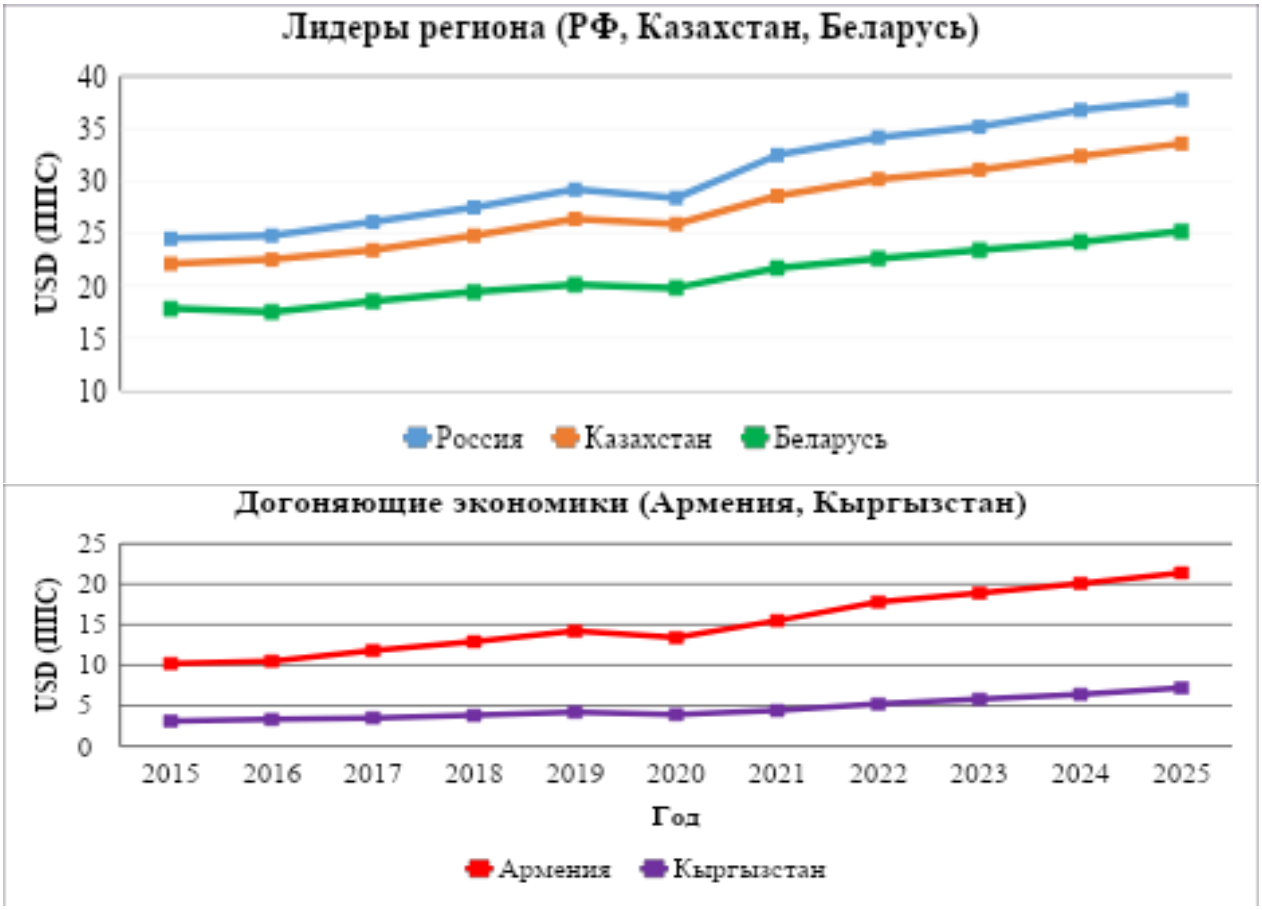



Рисунок 9 – Динамика ВВП на душу населения по ППС в странах ЕАЭС (2015-2025 гг.)

Анализ подушевого ВВП по ППС за 2015–2025 гг. (рисунок 10) показывает различия в темпах экономического развития стран ЕАЭС. Россия и Казахстан сохраняют наиболее высокий уровень показателя. К 2025 году подушевой ВВП достиг 49 568 долл. в России и 44 294 долл. в Казахстане. При таком уровне доходов дальнейший рост в большей степени зависит от повышения производительности труда и эффективности использования капитала.

Показатели Армении и Кыргызстана растут быстрее. В частности в Армении подушевой ВВП увеличился с 8 432 до 24 754 долларов. Такой рост связан с развитием сферы услуг и притоком опытных специалистов. В Кыргызстане рост превысил 177%. Это связано с расширением внешних экономических связей и переходом части работников из теневого сектора в легальный. Стабильность экономики Беларуси во многом связана с сильным участием государства в регулировании рынка.

В 2015–2025 гг. разница в уровне доходов жителей стран союза постепенно сокращалась, что подтверждают статистические данные. Раньше разница между самым высоким и самым низким ВВП на душу населения была почти восьмикратной. К концу периода она сократилась примерно до пяти раз. Эти результаты показывают, что различия между странами постепенно сокращаются. После кризиса рост всё больше зависит не от увеличения числа

работников, а от качества труда, таких как внедрения технологий, мобильности и производительности работников. Это подтверждает необходимость формирования единых наднациональных подходов к оценке производительности труда и качества жизни населения.

Рост ВВП и структурная трансформация занятости (сокращение доли сельского хозяйства и рост услуг/инноваций) представленная в таблице 28, сопровождаемая изменениями безработицы и неформальной занятости, усиливают урбанизацию. Это приводит к миграции рабочей силы в города и сокращению сельского населения, что требует отдельного анализа динамики городского и сельского населения как ключевого индикатора перераспределения трудовых ресурсов и изменения спроса на рабочую силу.

Таблица 28 – Распределение городского и сельского населения в государствах-членах ЕАЭС (в % к общей численности)

| Страна | Категория | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Казахстан | Гор. | 56,7 | 57,1 | 57,4 | 57,7 | 58,2 | 58,8 | 59,2 | 61,2 | 61,7 | 62,7 | 63,5 |
| | Сел. | 43,3 | 42,9 | 42,6 | 42,3 | 41,8 | 41,2 | 40,8 | 38,8 | 38,3 | 37,3 | 36,5 |
| Россия | Гор. | 74,1 | 74,2 | 74,3 | 74,4 | 74,6 | 74,7 | 74,8 | 74,9 | 75,1 | 75,4 | 75,6 |
| | Сел. | 25,9 | 25,8 | 25,7 | 25,6 | 25,4 | 25,3 | 25,2 | 25,1 | 24,9 | 24,6 | 24,4 |
| Беларусь | Гор. | 77,1 | 77,4 | 77,8 | 78,1 | 78,4 | 78,8 | 79,1 | 79,2 | 79,3 | 79,5 | 79,7 |
| | Сел. | 22,9 | 22,6 | 22,2 | 21,9 | 21,6 | 21,2 | 20,9 | 20,8 | 20,7 | 20,5 | 20,3 |
| Армения | Гор. | 63,6 | 63,5 | 63,4 | 63,3 | 63,2 | 63,1 | 63,3 | 63,4 | 63,6 | 63,8 | 63,9 |
| | Сел. | 36,4 | 36,5 | 36,6 | 36,7 | 36,8 | 36,9 | 36,7 | 36,6 | 36,4 | 36,2 | 36,1 |
| Кыргызстан | Гор. | 33,7 | 33,8 | 33,8 | 33,9 | 34,0 | 34,1 | 34,5 | 34,8 | 35,1 | 41,7* | 42,1 |
| | Сел. | 66,3 | 66,2 | 66,2 | 66,1 | 66,0 | 65,9 | 65,5 | 65,2 | 64,9 | 58,3 | 57,9 |

Примечание - Источники: Федеральная служба государственной статистики (rosstat.gov.ru); Национальный статистический комитет (belstat.gov.by); Бюро национальной статистики АСПиР РК (stat.gov.kz); Статистический комитет РА (Armstat.ам); Национальный статистический комитет КР (stat.gov.kg)

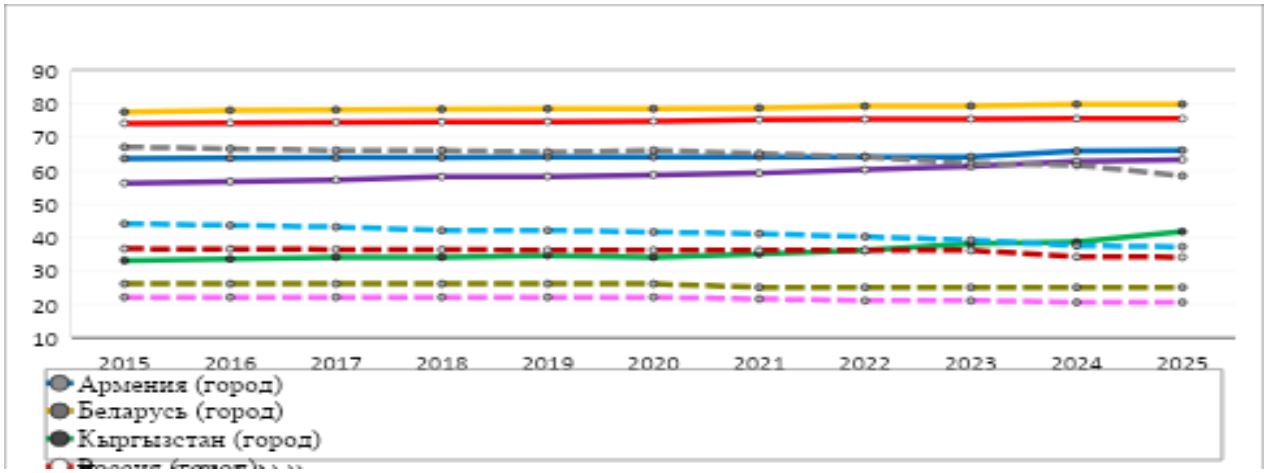



Рисунок 10 – Доля городского и сельского населения (%) по странам (2015-2025 гг.)

Динамика городского и сельского населения выступает важным индикатором структурных преобразований экономики, поскольку урбанизация отражает перераспределение трудовых ресурсов в пользу городских центров концентрации капитала, производства и услуг. В странах региона рост доли городского населения коррелирует с ускорением экономического роста и увеличением ВВП за счёт повышения производительности труда и развития инфраструктуры. Однако рост ВВП не всегда сопровождается соответствующим расширением формальной занятости, особенно при наличии институциональных ограничений и недостаточной эффективности регулирования рынка труда.

Урбанизация способствует структурным изменениям занятости, выражающимся в сокращении занятости в сельском хозяйстве и её росте в промышленности и сфере услуг. Это оказывает влияние на уровень безработицы, в периоды экономического роста она, как правило, снижается, однако зачастую за счёт расширения неформальной занятости в сфере услуг, торговле и малом предпринимательстве. В таких условиях неформальная занятость выполняет адаптационную функцию, обеспечивая трудовую занятость при недостатке формальных рабочих мест и ограниченном уровне социальной защиты [127].

Рост доли неформальной занятости в условиях урбанизации и структурных изменений экономики является признаком дестандартизации занятости. Увеличивается доля неполной, временной, контрактной и гибкой работы, что снижает стабильность трудовых отношений и качество рабочих мест. В результате, даже при росте ВВП и снижении безработицы, качество занятости может ухудшаться, что проявляется в росте уязвимости трудящихся, нестабильности доходов и ограниченном доступе к социальным гарантиям.

Таким образом, комплексный анализ взаимосвязи долей городского и сельского населения, ВВП, отраслевой структуры занятости, безработицы и неформальной занятости отраженные в таблице 29, подтверждает, что дестандартизация является системным следствием урбанизации и экономической модернизации в условиях неравномерного развития формального сектора.

Таблица 29 – Сравнительные данные по показателям.

| Страна | Доля городского населения (2015–2025) | Доля сельского населения (2015–2025) | ВВП (рост/тенденция) | ДДоля занятых в сельхоз (%) | Доля занятых в промышленности (%) | Доля занятых в услугах (%) | Уровень безработицы (%) | Неформальная занятость (%) | Дестандартизация занятости (уровень) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Казахстан | рост городского (56→63 %) | снижение сельского | рост ВВП (значимый) | 10.8→9. | 22→20.7 | 67→70 | 4.6 % (2025, МОТ/ЕАЭС) (НСБ РК) | 20–30 % | средняя – высокая |

Продолжение таблицы 29

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Россия | высокая урбанизация 74–75% | 25–26% | рост ВВП (после 2022 стабилизация) | 7.3→6.2 | 19.8→19.2 | 72.9→74.6 | 2.2 % (2025, МОТ/ЕАЭС) (Ulysmedia) | 15–25 % | средняя |
| Беларусь | высокая, стабильно 78–79% | 21–22% | стабильный ВВП (низкая динамика) | 9.8→8.6 | 25→23 | 65→68 | 2.4 % (2025, МОТ/ЕАЭС) (Ulysmedia) | 10–20 % | средняя |
| Армения | ↑ город (63.5→66%) | ↓ село | рост ВВП (умеренный) | 36→31 | 14→14 | 50→54 | 12.3 % (2025, МОТ/ЕАЭС) (Ulysmedia) | 30–40 % | высокая |
| Кыргызстан | рост городского (33→42 %) | снижение сельского | рост ВВП (волатильный) | 27→24 | 24→24 | 49→51 | 3.7 % (2025, МОТ/ЕАЭС) (Ulysmedia) | 25–35 % | высокая |

Примечание - Составлено автором

Анализ макроэкономических и трудовых показателей стран региона (Армения, Беларусь, Кыргызстан, Россия, Казахстан) за 2015–2025 гг. выявляет устойчивый структурный сдвиг занятости из сельского хозяйства в сферу услуг, связанный с процессами урбанизации и экономического роста. Рост доли городского населения сопровождается сокращением сельского и перераспределением занятости в пользу услуг. При этом динамика ВВП существенно влияет на качество занятости, в экономиках с более высоким ростом (Россия, Казахстан) фиксируются более низкая безработица и умеренная неформальная занятость, тогда как в странах с ограниченной динамикой (Армения, Кыргызстан) сохраняются высокая неформальность и выраженная дестандартизация трудовых отношений. Неформальная занятость помогает рынку труда адаптироваться к изменениям. При этом она может снижать качество рабочих мест и увеличивать социальные риски. Доля неформальной занятости в Армении составляет 30–40%, а в Кыргызстане равна 25–35%. При этом уровень безработицы равен 12,3% и 3,7% соответственно. Такие данные свидетельствуют о нехватке официальных рабочих мест.

В России и Беларуси уровень безработицы остаётся низким. Доля неформальной занятости составляет около 10–20% и 15–25%, что говорит о преобладании официальной занятости.

В Республике Казахстан доля неформальной занятости остаётся высокой (около 20–30%). Это свидетельствует о сохраняющейся роли нестандартных форм занятости [6, с. 22].

В странах ЕАЭС структура занятости меняется неодинаково. В сфере услуг доля занятых увеличивается, а в сельском хозяйстве снижается. Между странами также различаются уровни безработицы и неформальной занятости. На эти процессы влияют внешние факторы, экономические условия и изменения в законодательстве. Поэтому необходим поэтапный анализ. Он поможет определить основные причины и связи между изменениями в экономике, состоянием трудовых ресурсов и развитием нестандартной занятости. Такой подход позволяет определить закономерности смены моделей организации труда в условиях технологического перехода.

Как показывают результаты исследования [6, с. 24], ключевым фактором трансформации выступает уровень цифровизации экономики. В частности, для Казахстана решающим драйвером структурных сдвигов является не только наличие технологий, но и адаптационная способность рабочей силы. Влияние на занятость в высокотехнологичных секторах оказывают охват населения интернетом (0,38) и уровень компьютерной грамотности (0,28). В целом дестандартизация трудовых отношений в 2015–2025 гг. рассматривается как результат технологического замещения традиционных форм занятости гибкими цифровыми моделями, что требует пересмотра механизмов обеспечения качества занятости в условиях перехода к индустрии 4.0.

Таблица 30 - Периодизация трансформации структуры занятости в странах ЕАЭС в условиях цифровой трансформации (2015–2025 гг.)

| Период | Казахстан | Россия | Беларусь | Армения | Кыргызстан |
|---|---|---|---|---|---|
| 2015–2016 | Нефтяной спад и реструктуризация, рост услуг и перераспределение занятости, рост миграции в города. | Восстановление после кризиса 2014–2015, рост занятости в услугах, снижение безработицы. | Стабилизация и модернизация, сохранение промышленной базы, рост услуг, снижение безработицы. | Посткризисная стабилизация, восстановление занятости, рост доли услуг, сохранение высокой доли сельхоз. | Сельскохозяйственный кризис + миграция, высокая доля сельхоз, рост неформальной занятости. |
| 2017–2018 | Ускорение урбанизации, рост занятости в услугах, развитие логистики и сервисов. | Рост сервисного сектора, увеличение доли услуг, стабилизация промышленности. | Индустриальная устойчивость, сохранение промышленного профиля, умеренный рост услуг. | Рост услуг и ИТ, увеличение доли услуг, активизация IT-сектора, рост городского населения. | Медленная диверсификация, рост услуг, но сохраняется высокая зависимость от сельхоз и мигрантской занятости. |

Продолжение таблицы 30

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 2019–2020 | Переход к цифровой экономике, рост услуг, усиление неформальной занятости в малом бизнесе. | Снижение активности и восстановление, рост услуг, частичная деиндустриализация. | COVID-эффект, снижение активности в некоторых секторах, рост дистанционной занятости. | Шок COVID-19, временное снижение занятости, рост неформальности, ускорение цифровизации. | COVID и возвращение мигрантов, рост безработицы, усиление неформального сектора. |
| 2021–2022 | Сильный экономический рост, рост услуг и промышленности, но высокая неформальность. | Санкционный период и адаптация, рост внутреннего спроса, рост услуг, снижение безработицы. | Стабилизация, но внешние ограничения, рост услуг, но ограниченная инвестиционная активность. | Восстановление + рост ИТ, активизация ИТ-услуг, рост доли услуг, высокая неформальность сохраняется. | Низкая инвестиционная динамика, рост услуг, но сохраняется структурная уязвимость. |
| 2023–2025 | Укрепление цифровой экономики, рост услуг, повышение доли городского населения, сохранение высокой неформальности. | Стабилизация и рост услуг, укрепление сервисного сектора, низкая безработица, умеренная неформальность. | Сохранение индустриального ядра, рост услуг, но ограниченная модернизация и рост занятости в промышленности. | Сдвиг в сторону формализации, рост занятости в ИТ/услугах, постепенное снижение сельхоз, но высокая неформальность. | Переход к сервисам и миграционному рынку, рост доли услуг, но сохраняется высокая неформальность. |

Примечание – Составлено автором

Изменения в занятости стран региона происходят поэтапно. Традиционные формы труда постепенно уступают место более современным моделям. При этом растет значение городского рынка труда, меняется структура востребованных навыков и появляются новые формы занятости. В 2015–2017 гг. наблюдалась относительная стабильность структуры занятости, отражающая сохранение устоявшихся социально-экономических моделей. На протяжении 2018–2020 годов усилился переход работников между отраслями. В этот период ускорились миграция и рост городов. Также увеличилась занятость в сфере услуг и малом бизнесе. В 2021–2023 гг. рынки труда быстро менялись под влиянием внешних факторов. Это привело к росту гибкой занятости, самозанятости и платформенной работы. В 2024–2025 гг. эти формы занятости стали закрепляться в законах и правилах.

Период 2015–2025 гг. обоснован в научной литературе. Например, особенности адаптации на начальном этапе подробно рассмотрены В.Е. Гимпельсоном [129]. Рост урбанизации в 2018–2020 гг. отмечает С.В. Рязанцев [130]. В.Н. Бобков [131] исследует рост нестабильной занятости и платформенной работы после пандемии. В 2024–2025 гг. исследователи и государственные органы сосредоточились на закреплении новых форм занятости. Эксперты ЕЭК, Е.С. Садовая и И.В. Цыганкова связывают этот

период с разработкой правил для гибкой и платформенной работы. Также всё большее значение получает постоянное обучение («lifelong learning»). Оно помогает рынку труда справляться с нехваткой работников и поддерживать технологическую независимость [132].

В рассматриваемых странах занятость меняется. поэтапно и отражает адаптацию рынка труда к новым условиям. Эти этапы отражают появление новых форм организации труда, а также изменения в структуре занятости и распределении работников.

По мере развития занятости появляются новые форматы работы и типы трудовых договоров. При изучении рынка труда важно также учитывать процесс отхода от традиционной стандартной занятости. Он показывает распространение нестандартных форм труда, включая самозанятость, временную и платформенную занятость, а также гибкий график. Это позволяет оценить изменения трудовых отношений и сравнить страны по степени их трансформации. В связи с этим следующим этапом исследования является анализ показателей дестандаризации, прежде всего доли самозанятых, которая рассматривается как важный показатель адаптации рынка труда к технологическим изменениям [58, с. 23]. На основе выявленных структурных изменений в системе занятости важно визуализировать динамику самозанятости в межстрановом разрезе отраженнnным в таблице 31. Графический анализ показателей на рисунке 11 позволяет сравнить темпы дестандартизации занятости в разных странах. Он также помогает выявить различия в развитии рынков труда, определить устойчивые сегменты и области, наиболее подверженные изменениям.

Таблица 31 – Динамика доли самозанятых в общей численности занятого населения (2015–2025 гг.), в %

| Страна | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Казахстан | 26,4 | 25,8 | 25,1 | 24,5 | 23,8 | 23,6 | 23,8 | 23,7 | 24,1 | 23,9 | 23,2 |
| Россия | 5,8 | 5,7 | 5,5 | 5,4 | 6,2 | 6,8 | 7,4 | 9,8 | 12,1 | 14,8 | 16,5 |
| Беларусь | 3,1 | 3,2 | 3,3 | 3,5 | 3,8 | 4,0 | 4,2 | 4,4 | 4,5 | 4,8 | 5,2 |
| Армения | 36,2 | 35,5 | 34,8 | 33,2 | 32,1 | 31,4 | 30,5 | 29,8 | 28,9 | 28,1 | 27,5 |
| Кыргызстан | 38,4 | 38,8 | 39,2 | 39,4 | 39,5 | 39,8 | 40,2 | 40,5 | 40,8 | 41,2 | 41,5 |

Примечание - Источники: Федеральная служба государственной статистики (rosstat.gov.ru); Национальный статистический комитет (belstat.gov.by); Бюро национальной статистики АСПиР РК (stat.gov.kz); Статистический комитет РА (Armstat.ам); Национальный статистический комитет КР (stat.gov.kg).

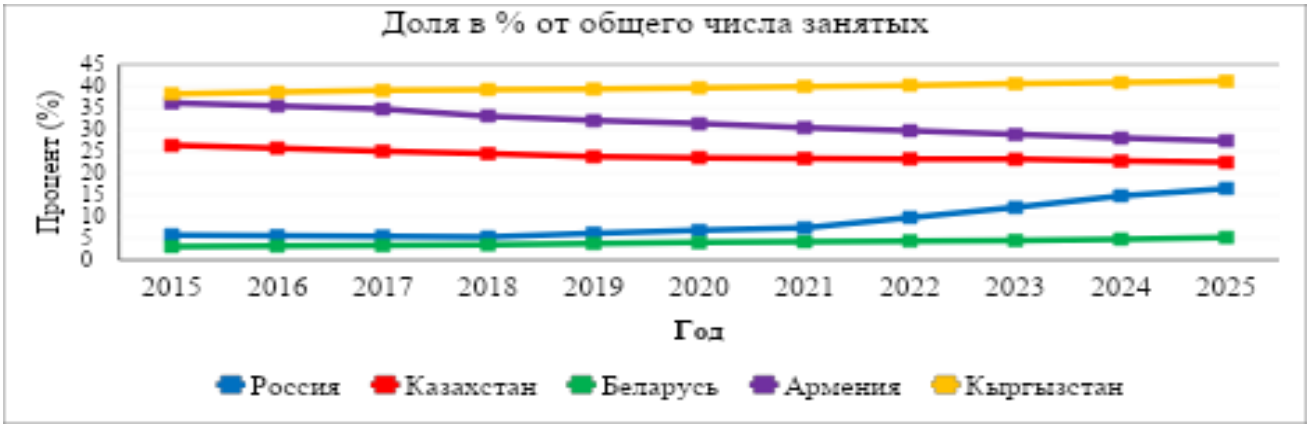



Рисунок 11 – Динамика доли самозанятых в общей численности занятого населения (2015–2025 гг.), в %

Анализ графика доли самозанятых за 2015–2025 гг. показывает устойчивые различия между странами в структуре занятости и свидетельствует о разной степени дестандартизации трудовых отношений. В Армении и Кыргызстане доля самозанятых остается высокой. Это связано с ролью сельского хозяйства и малого бизнеса, а также с неполной формализацией занятости. Такая структура повышает нестабильность доходов и ограничивает доступ части работников к социальным гарантиям.

Хотя сокращение численности самозанятых в Казахстане указывает на постепенный переход рынка труда к официальному наемному формату, этот сектор все еще заметен. Сохраняющийся вес данной группы говорит о том, что частное предпринимательство и индивидуальный бизнес остаются существенным фактором экономической активности.

В Российской Федерации и Республики Беларусь доля самозанятых остаётся умеренной. Это связано с более развитым регулированием и официальным оформлением трудовых отношений. В России рост самозанятости в 2019–2025 гг. связан с введением налога на профессиональный доход и распространением новых форм занятости.

Резюмируя вышесказанное, самозанятость является важным показателем изменений на рынке труда. В Армении и Кыргызстане она связана с высокой неформальной и индивидуальной занятостью. В Казахстане этот сектор постепенно переходит в официальный формат. В России расширяются официально оформленные формы самостоятельной работы.

Далее исследование переходит от правового рассмотрения самозанятости к платформенной занятости. Она становится новой технологической основой трудовых отношений. Если самозанятость выполняет функцию юридической легализации независимого труда, то платформенная занятость отражает интеграцию работника в цифровые экосистемы, где управление и контроль осуществляются алгоритмами.

Данная позиция подтверждается исследованиями ведущих авторов. В.Н. Бобков отмечает риски алгоритмической прекаризации [133], Е.С. Садовая рассматривает платформизацию как вызов классическому трудовому праву [134], а О.В. Забелина указывает, что самозанятость во многом приобрела

характер «технического» статуса для платформенных работников, что требует пересмотра моделей социальной защиты [135].

Анализ динамики удельного веса занятых на цифровых платформах в соответствии с таблицей 32 за десятилетний период подтверждает гипотезу об институционализации цифрового труда как системного фактора экономики союза.

Таблица 32 – Оценочная доля занятых на цифровых платформах (гиг-экономика) в странах ЕАЭС (2015–2025 гг.), в % от численности занятого населения

| Страна | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 (оц) | 2025 (пр) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Россия | 0,8 | 0,9 | 1,2 | 1,7 | 2,5 | 3,4 | 4,8 | 6,5 | 8,2 | 9,8 | 11,2 |
| Казахстан | 0,5 | 0,6 | 0,9 | 1,2 | 1,8 | 2,4 | 3,2 | 4,1 | 5,4 | 6,5 | 7,8 |
| Беларусь | 0,3 | 0,3 | 0,5 | 0,7 | 0,9 | 1,2 | 1,5 | 1,8 | 2,1 | 2,5 | 3,0 |
| Армения | 0,4 | 0,5 | 0,7 | 0,9 | 1,4 | 1,8 | 2,3 | 2,8 | 3,5 | 4,2 | 4,8 |
| Кыргызстан | 0,2 | 0,3 | 0,4 | 0,7 | 1,1 | 1,4 | 2,0 | 2,7 | 3,8 | 4,5 | 5,2 |

Примечание - Составлено автором.

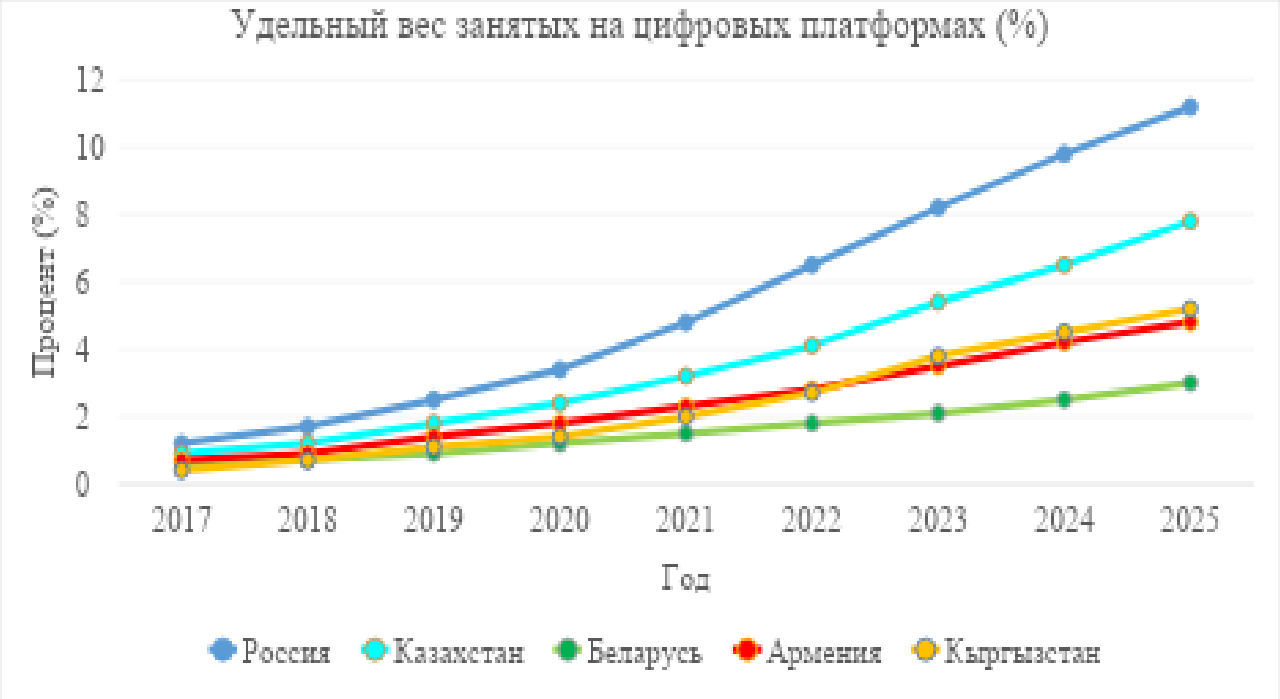



Рисунок 12 - Оценочная доля занятых на цифровых платформах (гиг-экономика) в странах ЕАЭС (2015–2025 гг.), в % от численности занятого населения.

Статистический анализ занятости в странах ЕАЭС за 2015–2025 гг. показывает постепенный переход от традиционных форм труда к цифровым и платформенным моделям. За этот период платформенная занятость из относительно небольшой формы работы стала заметным фактором изменений на рынке труда. Наиболее заметный рост наблюдается в 2019–2020 гг. До этого доля гиг-экономики увеличивалась менее чем на 0,5 п.п. в год. Введение специальных

налоговых режимов для самозанятых в России и пандемия COVID-19 ускорили этот процесс. В России доля гиг-экономики выросла с 2,5% в 2019 г. до прогнозных 11,2% в 2025 г. Темпы изменений в странах ЕАЭС различаются. Наиболее высокие значения к 2025 г. прогнозируются в России и Казахстане — 11,2% и 7,8% соответственно. Это связано с развитием цифровых платформ и ростом сервисной занятости, прежде всего в крупных городах. В Кыргызстане показатель увеличился с 0,2% до 5,2%, а в Беларуси достиг около 3,0%. Рост платформенной занятости создает новые задачи для системы регулирования. Основная проблема связана с тем, что традиционная модель трудовых отношений «работник – работодатель» не всегда отражает положение исполнителей цифровых платформ. Это затрагивает вопросы социального страхования, пенсионного обеспечения и правовой защиты.

Таким образом, дальнейшее развитие платформенной занятости требует совершенствования ее статистического учета и правового регулирования. Важным направлением является формирование единой методологии оценки платформенной занятости, предлагаемой в данном исследовании. Основной вывод, который вытекает из графика на рисунке 12, заключается в следующем:

- существующие пробелы в законодательстве и статистическом учете затрудняют оценку масштабов платформенной занятости;

- необходимы единые подходы к статистической оценке платформенной занятости для объективного анализа спроса и предложения труда и эффективности распределения трудовых ресурсов. Этого же мнения придерживаются исследователи М.Х. Хасенова и О.В. Синявской, которые считают включение платформенной занятости в регулярные обследования позволит оценить её масштабы и влияние на рынок труда стран ЕАЭС.

Проведённый анализ экономических и трудовых показателей стран евразийского пространства (Армения, Беларусь, Кыргызстан, Россия, Казахстан) выявляет различные траектории дестандартизации занятости, обусловленные уровнем экономического развития, структурой ВВП, урбанизацией, структурой производства и эффективностью распределения трудовых ресурсов. В России и Казахстане рост ВВП и ВВП на душу населения сопровождается сдвигом занятости в сферу услуг и сокращением сельского населения, что способствует расширению нестандартных форм занятости (самозанятость, временная занятость) при умеренной неформальности. В Армении умеренный экономический рост при высокой доле сельской занятости и ограниченной урбанизации сохраняет потенциал неформальной и сезонной занятости. В Беларуси стабилизация ВВП и высокая доля занятых в услугах при ограниченной прозрачности данных указывает на скрытую дестандартизацию, связанную с трансформацией структуры экономики. Кыргызстан характеризуется высокой неформальной и временной занятостью, отражающей нестабильность трудовых отношений и слабую институциональную защиту работников.

В результате, дестандартизация занятости в странах региона развивается неравномерно. В странах с высокой долей сельского населения и низкой формализацией рынка труда изменения выражены сильнее. В более развитых

экономиках новые формы занятости чаще развиваются в рамках действующих трудовых институтов.

Сравнение стран также ограничено недостатком статистики по временной, платформенной занятости и гибким графикам. Это требует совершенствования методов их учета и оценки. Выявленные особенности позволяют перейти к рассмотрению этапов трансформации занятости в каждой стране и определить основные направления институциональных изменений.

## 2.2 Дестандартизация занятости в Республике Казахстан

Современный рынок труда меняется под влиянием цифровизации и новых форм организации труда. Для Казахстана этот процесс особенно важен в условиях интеграции в ЕАЭС и развития цифровых сервисов. Одним из основных проявлений этих изменений является переход от традиционной модели занятости к более гибким и нестандартным формам работы.

В Казахстане дестандартизация занятости проявляется в росте самозанятости, неформальной, сезонной и временной работы, а также платформенной и цифровой занятости. Особенно явно такие изменения проявляются в сельском хозяйстве, строительной отрасли, торговле и сфере услуг. Во многих случаях работники здесь все еще трудятся без официального оформления. По официальным данным, неформальная занятость в Казахстане составляет около 12–13%. Однако с учётом скрытой занятости этот показатель может достигать 25–35% [136]. Самозанятость чаще распространена в сельской местности, где трудно найти официальную работу. Работа через цифровые платформы, например в такси и доставке, пока не занимает большую долю рынка, но развивается в городах.

На распространение нестандартной занятости влияют состояние экономики, масштабы неформальной работы и готовность работников менять место работы. Цифровые платформы усиливают эти изменения. Они дают людям больше возможностей для гибкой работы, но одновременно делают занятость менее устойчивой и повышают риск нестабильного положения работников. На практике это выражается в нестабильных доходах, недостаточной социальной защите и отсутствии у некоторых работников пенсионных и медицинских гарантий. Расширение таких форм занятости может снижать устойчивость человеческого капитала [137]. Государству важно гибко подходить к регулированию рынка труда. Необходимо поддерживать развитие цифровых технологий и одновременно обеспечивать защиту работников. Нестандартные формы занятости необходимо постепенно выводить в официальное поле с помощью удобных налоговых условий и доступных социальных гарантий.

Важно совершенствовать цифровой учёт трудовой деятельности и адаптировать законодательство к новым форматам занятости. Это поможет оперативнее реагировать на изменения на рынке труда и лучше защищать самозанятых и работников цифровых платформ. В Казахстане эти процессы постепенно меняют рынок труда. Рост скрытой занятости, миграции и работы

через платформы приводит к увеличению краткосрочной и проектной занятости. Странам ЕАЭС следует согласовать единые трудовые нормы. Это поможет снизить социальные риски и сдержать распространение нестабильной занятости.

Разнообразие форм трудовых отношений и снижение стандартности занятости требуют эмпирической проверки через анализ распределения трудовых ресурсов в экономике. Трансформация глобальных макротрендов в локальные эффекты наиболее ярко проявляется в динамике отраслевой структуры занятости. Для оценки нестабильности занятости и адаптационных возможностей рынка труда целесообразно использовать данные о распределении занятых по видам экономической деятельности при веденные в Приложении Б.

Эмпирический анализ за 2015–2025 гг. выявляет глубокие структурные сдвиги, выражающиеся в устойчивом сокращении роли аграрного сектора. При общем росте занятости на 10% численность работников в сельском, лесном и рыбном хозяйстве снизилась почти на 30% (с 1362,9 тыс. до 955,7 тыс. человек). Это отражает масштабное высвобождение рабочей силы из первичного сектора и её перераспределение в сторону сервисных отраслей.

Основными реципиентами высвобождаемой рабочей силы стали отрасли третичного сектора, такие как торговля (+25%), здравоохранение (+35,6%) и образование (+20,7%). Одновременно умеренный рост промышленности (+7%) на фоне ускоренной тертиаризации указывает на формирование зон социально-трудовой уязвимости. Расширение сферы услуг обычно сопровождается ростом гибких и менее стабильных форм занятости, что повышает риск прекаризации. Поэтому переход работников из сельского хозяйства в сферу услуг требует соответствующей государственной политики. Основными задачами являются формализация занятости и усиление социальной защиты новых категорий работников.

Для оценки этих изменений далее рассматривается отраслевая и территориальная динамика занятости за 2015–2025 гг. Данные Приложения Б показывают изменение структуры занятости и используются как основа для дальнейшего прогнозирования. Для более точной оценки структурных изменений необходимо перейти от их описания к количественному измерению. В качестве основного показателя в исследовании используется интегральный коэффициент структурных различий Гатева [139]:

$$K_g = \sqrt{\frac{\sum(d_1 - d_0)^2}{\sum(d_1^2 + d_0^2)}}$$

где: $d_1$ и $d_0$ – доли отраслей в общей занятости за конечный и начальный периоды.

Вместе с тем, для полноты анализа и снижения возможного смещения результатов, связанного со спецификой квадратичного усреднения в формуле Гатева, расчёт дополнен индексом структурных сдвигов Сальваи.

$$I_s = \frac{1}{2}\sum_{i=1}^{n} |d_{i1} - d_{i0}|$$

где:
$d_{i1}$ - доля $i$ -й отрасли в конечном периоде (2025 г.);
$d_{i0}$ - доля $i$ -й отрасли в базисном периоде (2015 г.);
$n$ – количество анализируемых отраслей.

Резкие изменения в отдельных отраслях, например рост платформенной занятости, лучше отражает коэффициент Гатева. Индекс Сальваи показывает общие изменения в системе разделения труда [140]. Сопоставление данных за 2015–2025 годы позволяет увидеть, как менялась структура занятости в разных регионах Казахстана. Где-то изменения были незначительными, а где-то существенно расширилась сфера услуг. На основе этих показателей можно оценить масштабы перехода от стандартных форм занятости к более гибким.

Коэффициент Гатева отражает изменения в структуре занятости. Чем больше меняется его значение, тем сильнее проявляется дестандаризация и рост гибких форм работы. Данный показатель также помогает оценить изменения на рынке труда [141].

Индекс Сальваи меньше реагирует на резкие изменения и показывает долгосрочные изменения занятости. Оба показателя помогают проверить результаты. Коэффициент Гатева показывает регионы, где занятость меняется быстрее, особенно крупные города. Индекс Сальваи показывает общий масштаб изменений по стране. При этом их сравнение помогает различать постепенные изменения и резкий рост гибкой занятости.

Региональные различия анализировались на основе динамики занятости в областях Казахстана. В сырьевых регионах структура занятости меняется постепенно, тогда как в крупных городах эти процессы идут заметно быстрее. Данные за 2015–2025 гг. (Приложение В) отражают изменения в занятости. Сопоставление показателей по сфере услуг и строительству с индексами Гатева и Сальваи показывает различия между регионами. По стране индекс Сальваи (I8=0,092) показывает, что за десять лет между отраслями сменили работу около 9,2% работников. Это говорит о высокой подвижности рынка труда. Алматы занимает первое место по обоим показателям (I8 = 0,145 и Kg = 0,128). Это говорит о самых сильных изменениях в структуре занятости. Эти данные показывают активные изменения на рынке труда. Работники при этом достаточно легко переходят из одной отрасли в другую.

В Туркестанской области эти показатели заметно ниже (I8 = 0,036, Kg = 0,028). Такие значения подтверждают, что трансформация идет медленно, а возможности сменить сферу деятельности у людей ограничены. Сокращение рабочих мест в аграрном секторе здесь не компенсируется появлением сопоставимого числа новых вакансий в других отраслях.

В Карагандинской и Павлодарской областях показатели находятся на среднем уровне (I8 ≈ 0,06, Kg ≈ 0,05). Это говорит о постепенных изменениях в

структуре занятости. Промышленность сохраняет главную роль. Новые рабочие места в основном появляются в сфере услуг, которая связана с обслуживанием производства.

В области Абай промышленность и сфера услуг развиваются одновременно. Индекс Сальваи здесь выше среднего по Казахстану (I8 = 0,105). Это показывает заметные изменения в структуре занятости. Промышленность сохраняет ведущую роль. Рост занятости связан с развитием промышленных объектов Семея. При этом вслед за промышленностью растёт и сфера услуг.

В области Ұлытау изменения происходят медленно (Kg = 0,053). Это связано с большой ролью горнодобывающей промышленности. В Жезказгане и Сатпаеве промышленность ограничивает развитие других отраслей, в том числе сферы услуг. Развитие разных отраслей и поддержка новых форм занятости важны для стабильности рынка труда.

Рост сферы услуг в новых областях связан с развитием государства, социальных учреждений и инфраструктуры. В Жетісуской и Абайской областях это вызывает вопрос о качестве рабочих мест. Также нестабильная и неофициальная занятость может сопровождать рост в сфере услуг. В связи с этим работникам цифровых платформ нужны более сильные социальные гарантии и страхование.

Астана имеет особую модель изменения занятости. Темп изменений высокий (Kg = 0,114 и I8 = 0,138). В Астане высокий индекс Сальваи связан с занятостью в государственном управлении, образовании и сфере услуг. Коэффициент Гатева показывает масштаб этих изменений. Город становится крупным центром услуг. В Алматы основными сферами занятости являются торговля и креативная деятельность. При этом разрыв между региональными рынками труда растёт.

Также важно оценить человеческий потенциал, особенно молодёжь и группу NEET. Они чаще заняты в теневом секторе и гиг-работе из-за нехватки других рабочих мест [142].

Значимым индикатором выступает удельный вес молодежи группы NEET, отражающий уровень ее вовлеченности в образовательный процесс и экономическую жизнь. Прослеживание этого показателя дает возможность прогнозировать угрозы распространения неустойчивого найма. В данной работе проанализированы сведения по возрастной группе 15–34 лет в Казахстане за период 2015–2025 годов (Приложение Г). По полученным данным, доля NEET снизилась с 8,8% в 2015 году до ожидаемых 5,8% в 2025 году. Однако это снижение не означает, что проблемы молодёжной занятости полностью решены. Это связано с тем, что молодёжь всё чаще выбирает гибкую работу, в том числе через онлайн-платформы. В результате открытая безработица может просто скрываться. Вместо неё появляется работа с низкой стабильностью и слабой социальной защитой. Поэтому снижение доли NEET необходимо рассматривать вместе с показателями качества и формализации занятости молодежи.

Региональный анализ показывает заметные различия в динамике NEET. В Жамбылской и Туркестанской областях снижение доли NEET может быть

связано с переходом части молодежи из сельского хозяйства в сферу услуг и с переездом в города. При этом выход из категории NEET не всегда означает получение стабильной и формальной работы.

В Карагандинской области доля NEET изменялась от 14,3% до 6,7%. Такая динамика может указывать на проблемы соответствия образования потребностям рынка труда.

В таких городах как Алматы и Астана, доля NEET составляет 5,3% и 6,0%. Низкая доля NEET показывает, что крупные города лучше обеспечивают молодёжь работой. Такая работа может быть временной или проектной.

К 2025 году нестандартная занятость стала важной частью рынка труда Казахстана. Снижение безработицы происходит одновременно с ростом гибких и нестандартных форм работы. Поэтому важно рассмотреть молодёжную безработицу среди населения 15–34 лет. Данные Приложения Д позволяют оценить её изменения по регионам до 2025 года. Это также поможет определить особенности участия молодёжи в меняющемся рынке труда.

В Казахстане за 2015–2025 гг. молодежная безработица сократилась с 4,4% до 3,1%. При этом структура занятости заметно изменилась, что видно по индексам Гатева и Салаи. Падение безработицы может объясняться не только появлением новых рабочих мест, но и ростом нестандартных и гибких форм занятости. Поэтому этот показатель стоит анализировать вместе с качественными характеристиками рынка труда. В разных регионах ситуация складывается по-разному. В Алматы молодежная безработица упала с 7,4% до 4,1%, вероятно, благодаря росту сферы услуг и появлению большего числа возможностей для гибкой занятости. В Астане также наблюдается снижение показателя. В Карагандинской области безработица сократилась с 5,3% до 2,8%, что происходит на фоне изменений в организации труда и развития аутсорсинга.

В Жетiсу и Туркестанской области прогнозируемое снижение молодежной безработицы до 2,0–2,4% необходимо оценивать с учетом структуры региональной экономики. Низкий показатель безработицы здесь может сочетаться с высокой долей неформальной самозанятости и трудовой мобильностью населения. Поэтому снижение официальной безработицы не всегда означает повышение качества и устойчивости занятости.

Следовательно, анализ молодежной безработицы показывает ее общее снижение при значительных региональных различиях. Для оценки реального положения молодежи необходимо одновременно учитывать безработицу, неформальную и нестандартную занятость, доходы и доступ к социальной защите.

Тем самым, к 2025 году ожидается дальнейшее снижение молодежной безработицы. Однако этот показатель сам по себе не отражает качество занятости. Низкая безработица при распространении нестандартных форм труда может означать, что часть молодежи выходит из безработицы за счет временной, низкооплачиваемой или недостаточно защищенной работы. Это требует корректировки государственной политики занятости и социальной защиты.

Молодежь относится к группам, наиболее быстро адаптирующимся к новым формам труда. Поэтому дестандартизация может одновременно снижать уровень открытой безработицы и повышать нестабильность занятости. В связи с этим оценка рынка труда должна учитывать не только количество рабочих мест, но и их качество. Сочетание снижения безработицы с ростом показателей Гатева и Сальваи свидетельствует о значительных структурных изменениях на рынке труда Казахстана. Гибкие формы занятости могут способствовать экономической активности, но при отсутствии достаточной социальной защиты повышают риск прекаризации [143].

Вместе с тем дестандартизация имеет и положительные стороны. Она расширяет возможности для самозанятости, микропредпринимательства, фриланса и работы через цифровые платформы. Поэтому основной задачей государственной политики становится не ограничение гибких форм занятости, а их институциональное регулирование, обеспечивающее сочетание экономической гибкости, социальной защиты и развития человеческого капитала.

Устойчивость рынка труда требует развития механизмов социальной защиты работников, занятых в гибких формах. В частности, необходимы адаптированные системы социального и пенсионного страхования. Государственная политика должна учитывать изменения рынка труда и заранее формировать соответствующие правовые нормы для цифровой экономики.

С неоклассической точки зрения дестандартизация занятости связана с рациональным поведением работодателей и работников. Нестандартные формы занятости делают рынок труда более гибким и помогают снизить издержки, но при этом в Казахстане сохраняется потребность в социальной защите, что делает институциональный подход наиболее подходящим для анализа этих процессов. Данный подход рассматривает рынок труда через новые правила. Обновление законов для платформ и самозанятых выводит гибкую занятость из тени и поддерживает развитие цифровой экономики.

Законы теряют эффективность из-за теневой занятости, особенно в строительстве, семейном бизнесе и сфере частных услуг. В итоге формальные нормы не всегда соответствуют реальности. И соответственно правила нужно постепенно приводить в соответствие с реальными условиями труда.

На отечественном рынке труда часть работников не имеет пенсионного и медицинского страхования. Доступные данные показывают, что до 89% работников платформенной занятости не имеют обязательного медицинского страхования, а около 41% самозанятых не участвуют в накопительной пенсионной системе. Такая ситуация создаёт социальные риски. В Казахстане цифровая занятость сочетается с неформальной работой, особенно в строительстве и на платформах. Рынок труда меняется под влиянием цифровых технологий и неформальных форм занятости. На платформах алгоритмы управляют работой, а работники несут основные риски. Например, такие платформы, как Yandex.Taxi, меняют тарифы в зависимости от спроса. Это сказывается на нагрузке и реальном доходе водителей. Хотя формально они

считаются независимыми исполнителями, их возможности самостоятельно принимать решения ограничены.

Региональный разрыв только усложняет дело. В мегаполисах (Алматы, Астана) уход от обычной занятости связан прежде всего с развитием интернет-платформ и сектора услуг. В небольших и монопрофильных городах она чаще выражается в виде традиционной неформальной занятости. В итоге рынок труда остаётся разнородным, а условия работы сильно отличаются в разных регионах.

В современной казахстанской научной литературе дестандартизация понимается как сложный социально-экономический процесс. Она связана с изменением структуры экономики [144]. В основе оценки лежат неоклассический и институциональный методы, что дает возможность сочетать разбор мировых технологических сдвигов с особенностями национальной среды [145]. Большой вклад вносит подход гибкой специализации [146]. По этому подходу гибкая организация труда может повысить эффективность и конкурентоспособность экономики. Однако в Казахстане этот процесс несет дополнительные социальные риски из-за особенностей развития институтов. Слабое развитие некоторых регуляторных механизмов затрудняет защиту работников в условиях роста нестандартной занятости. В Казахстане переход от традиционной занятости имеет две стороны. Гибкий график даёт больше свободы, но требует от государства усилить защиту работников и регулирование рынка [145].

Изучение теоретической базы дает возможность сгруппировать исследования нестандартного найма по трем основным направлениям:

Во-первых, прекаризация связана с изменениями в экономике и организации труда. Г. Стэндинг связывает её с ростом нестабильной занятости и снижением социальной защиты. Положение в Казахстане усложняет и то, что люди в частных компаниях слабо защищены коллективно. В профсоюзах здесь состоят только около 18% работников, в то время как в России — 32%, а в Беларуси — 65%.

Во-вторых, процесс цифровизации объясняют через платформенный капитализм Н. Срничека. Онлайн-платформы дают больше свободы самозанятым, но при этом жестко подчиняют людей своим алгоритмам. В Казахстане около 2,2 млн. самозанятых. При работе через многие онлайн-платформы они часто не получают полный объём государственных социальных гарантий.

В-третьих, брать во внимание разницу между регионами помогает теория пространственной сегментации Дж. Пека. В крупных городах гибкая занятость в основном развивается через фриланс и удалённую работу. В моногородах, таких как Жезказган и Кентау, по-прежнему преобладает неформальная занятость. Это показывает, что в разных регионах классическая занятость меняется под влиянием разных условий. В итоге гибкий наем проявляет себя сразу на нескольких уровнях. Поэтому и правила для него нужно подстраивать под конкретные отрасли и регионы, а не применять общий подход.

На рынке труда Казахстана есть противоречие. Число официальных рабочих мест растёт, но часть людей по-прежнему работает неофициально или без письменного договора. Возникает ситуация, когда официальный статус работы не всегда означает наличие надёжных социальных гарантий. По данным анализа, около 44% работников малого и среднего бизнеса получают доходы неофициально.

Большое внимание также нужно уделять тому, как нестандартная работа затрагивает мужчин и женщин. В соответствии с подходом Н. Фрейзер [148], женщины чаще представлены в низкооплачиваемых и нестандартных видах занятости. Их положение дополнительно осложняется высокой нагрузкой неоплачиваемого домашнего труда и ограниченным доступом к отдельным механизмам социальной защиты.

В целом дестандаризация в Казахстане формируется под воздействием экономических, технологических и институциональных факторов. Поэтому ее оценка требует одновременного учета характера занятости, уровня социальной защиты, региональных различий и положения отдельных социальных групп. Еще одним важным проявлением выступает молодежная прекаризация. Доля NEET (6,5%) и низкое трудоустройство выпускников по специальности (12%) отражают разрыв между системой образования и требованиями цифровой экономики, а также ослабление социальных лифтов в условиях дестандартизации.

Завершающий вывод исследования связан с критической переоценкой макроэкономических подходов, тезис МВФ о том, что дерегуляция и гибкость автоматически стимулируют рост, не подтверждается в условиях Казахстана. Эмпирические данные за 2015–2025 гг. указывают, что форсированная либерализация при институциональной хрупкости способствует формированию «ловушки среднего дохода» [149].

Данные таблицы 21 показывают значительный разрыв между темпами экономического роста и реальным благосостоянием граждан. Показательным был 2022 год. Экономика выросла на 3,2%, но реальные доходы населения снизились на 1,1%. Это произошло из-за резкого роста инфляции до 20,3%. Подъем ВВП в 2024–2025 годах на уровне 5,0% и 6,5% при слабом увеличении доходов (3,2% и 4,2%) и двузначной инфляции (12,3% к 2025 году) вступает вразрез с теорией модернизации У. Ростоу [150]. Вместо ожидаемого постепенного роста в Казахстане наблюдается «фрагментарный рост». Эта модель соединяет в себе рост ВВП и модернизацию (таблица 20), которые сопровождаются распространением нестабильного найма и обеднением части работников. Из-за инфляции, разогнавшейся до 12,3% в 2025 году, люди практически не ощущают на себе пользу от экономического подъема. Это показывает необходимость дальнейшего совершенствования механизмов регулирования рынка труда.

Выявленные проблемы требуют формирования социально ориентированной модели регулирования, которая позволит сочетать экономические интересы государства с защитой работников в условиях

цифровизации. Динамика основных макроэкономических показателей Казахстана за 2015–2025 гг. представлена в таблице 33. Теоретической основой такой модели является анализ процессов дестандартизации занятости. Для Казахстана необходимы механизмы, учитывающие различия между регионами и уровень развития местных рынков труда. Поэтому современные изменения следует рассматривать не только как результат технологического развития, но и как изменение принципов регулирования трудовых отношений в условиях цифровой экономики.

Таблица 33 - Динамика макроэкономических показателей Республики Казахстан (2017–2025 гг.)

| Год | Рост ВВП (ИФО), в % пред. Году | Рост реальных денежных доходов, в % к пред. году | Инфляция (ИПЦ), декабрь к декабрю, % |
|---|---|---|---|
| 2015 | 1,2 | –0,7 | 13,6 |
| 2016 | 1,1 | 0,7 | 8,5 |
| 2017 | 4,1 | 1,6 | 7,1 |
| 2018 | 4,1 | 4,3 | 5,3 |
| 2019 | 4,5 | 6,4 | 5,4 |
| 2020 | –2,5 | 4,3 | 7,5 |
| 2021 | 4,3 | 4,1 | 8,4 |
| 2022 | 3,2 | –1,1 | 20,3 |
| 2023 | 5,1 | 3,8 | 9,8 |
| 2024 | 5,0 | 3,2 | 8,6 |
| 2025 | 6,5 | 4,2 | 12,3 |

Примечание – Составлено автором

Текущие изменения показывают не только рост гибкости, но и постепенное ослабление традиционного трудового стандарта. На практике официальный и неофициальный найм сближаются, а люди все чаще переходят на временные договоры и работу на себя. В итоге гибкие формы занятости становятся всё более распространёнными. Анализ их социально-экономических последствий показывает, что дестандартизация занятости напрямую усиливает социальное неравенство. Нестабильные формы занятости часто приводят к нестабильным доходам, снижению качества рабочих мест и слабой социальной защите работников [151].

В Казахстане современные экономические изменения сочетаются с особенностями сложившегося рынка труда. В итоге степень распространения нестандартной работы сильно отличается в отдельных регионах. Главная проблема тут в том, что все риски и неудобства такой неустойчивой работы падают напрямую на самих людей. Ситуация становится еще хуже, когда работники просто не до конца понимают, какие у них вообще есть права и как их защитить.

Для решения стратегических задач нужен новый подход. Вместо отдельных изменений в законах необходимо менять всю систему регулирования рынка труда. Для этого потребуется усилить социальное страхование. Также нужно наладить реальное партнерство между государством, бизнесом и

работниками. Помимо этого, важно внедрить эффективные программы переобучения кадров [152]. В изменившихся реалиях государство обязано не просто контролировать сферу занятости, но и жестко следить за защитой базовых прав каждого сотрудника. Для стабильного развития казахстанского рынка труда крайне важно найти баланс между гибкостью для бизнеса и надежными социальными гарантиями для граждан. Правильный баланс в регулировании помогает снизить социальные последствия нестабильной работы. Но чрезмерная гибкость при слабой защите работников повышает риск нестабильных доходов, социального недовольства и снижения качества человеческого капитала.

Прямо сейчас казахстанский рынок труда сильно меняется из-за внутренних перестроек. За последнее десятилетие доля людей, работающих по найму, заметно снизилась. Если в 2010-х годах она держалась около отметки в 80%, то уже к 2024 году сократилась до 76,1%. Это связано с ростом платформенной экономики, малого бизнеса и других нестандартных форм занятости. При этом сохраняется угроза нестабильной занятости. Например, 15,8% молодых специалистов трудятся в тени, а около 6,5% ребят вообще не учатся и нигде не работают. Ситуация в регионах заметно отличается друг от друга. Например, в моногородах вроде Жезказгана доля неофициальной работы остается высокой. В Алматы и Астане, наоборот, активно растут фриланс, удалённая работа и другие гибкие формы занятости. Это свидетельствует о неравномерном характере дестандартизации занятости в Казахстане, которая определяется структурой экономики и уровнем социально-экономического развития регионов.

Рост нестабильной занятости только подстегивает разрыв в обществе и увеличивает пропасть между официальным сектором (где занято 76,6%) и теневым. В результате развитие среднего класса замедляется, а имущественное неравенство усиливается [153]. К группе риска относятся самозанятые, их доля составляет 23,8%. Часть из них не имеет полного доступа к пенсионному и медицинскому страхованию. Это повышает риск бедности и снижает социальную защиту. Хотелось бы отметить и гендерное неравенство. До 78% женщин заняты на низкооплачиваемой и неформальной работе, включая домашний труд и уход. В будущем нужно снижать неформальную занятость и усиливать социальную защиту. Для защиты самозанятых можно создавать цифровые профсоюзы [154].

Чтобы уменьшить различия между регионами, нужно обновить программы переобучения в моногородах. Основное внимание следует уделить развитию новых навыков у работников сырьевых отраслей. Дополнительным направлением может стать цифровизация учёта трудовых отношений, включая применение распределённых информационных систем. Это позволит повысить прозрачность трудовых соглашений, упростить учёт стажа и социальных отчислений и лучше учитывать мобильную и нестандартную занятость.

В целом предложенные меры могут способствовать формализации занятости, развитию гибких форм труда и усилению социальной защиты. Это позволит адаптировать рынок труда Казахстана к структурным и

технологическим изменениям. Перспективной представляется модель, сочетающая принципы флексикьюрити, то есть гибкость занятости и социальную защиту, с социальным партнёрством [155]. Её развитие может осуществляться по трём основным направлениям:

- институциональная адаптация. Официальное признание новых форм занятости и создание цифрового профиля работника для учёта его трудовой деятельности;

- социальная защита. Нужно расширять меры поддержки для тех, кто работает на себя, опираясь на реальные результаты региональных пилотных проектов;

- регуляторный баланс, который предполагает установление понятных правил социальных отчислений для платформенных компаний и работников. В предложенной модели переход от традиционных форм занятости рассматривается не как случайный процесс, а как результат изменений в экономике и системе государственного регулирования. Поэтому зарубежный опыт не может быть применён напрямую. Его положения необходимо адаптировать с учётом социально-экономических и институциональных особенностей Казахстана. Это особенно важно с учетом нашей специфики и привычки опираться на коллективные решения, оставшиеся со времен постсоветской экономики.

В дальнейшем нужно изучить институты, которые определяют отношения между работниками, бизнесом и государством и которые двигают вперед новые форматы занятости.

Современные исследования показывают, что развитие рынка труда Казахстана происходит под влиянием двух основных подходов. Первый основан на традиционной системе социальной защиты. Второй связан с рыночными механизмами регулирования занятости. Всё это создает системные противоречия, делает реформы дороже для общества и тормозит развитие гибкой занятостиОдним из проявлений этой проблемы является низкий уровень регистрации самозанятых после введения специального налогового режима в 2024 г. В итоге официально регистрироваться захотели всего около 12% самозанятых. Это наглядно показывает, что планы чиновников сильно расходятся с реальной жизнью.

Ситуация сильно отличается и от региона к региону. В моногородах, включая Жезказган и Актау по-прежнему высок уровень неформальной занятости. В городах Алматы и Астане растёт платформенная занятость. Соответственно меры регулирования должны учитывать особенности регионов. В крупных городах важно защищать работников платформ. В небольших городах нужно развивать обучение, формализовывать занятость и сокращать теневую работу [156]. По приведённым данным, около 89% курьеров Glovo не имеют обязательного медицинского страхования. Это повышает риск социальной незащищённости работников. Изменения в трудовом законодательстве, включая легализацию платформенной занятости в 2024 г., создали правовую основу для новых форм работы. Однако отдельные пробелы в

их регулировании сохраняются. Дополнительной проблемой остаются неформальные практики, включая устные договорённости в малом бизнесе. Разрыв между требованиями закона и реальными трудовыми отношениями снижает эффективность регулирования и повышает уязвимость работников.

По результатам исследования нами выделены три основных положения. Во-первых, легализация новых форм занятости имеет двойственный характер. Она расширяет возможности трудоустройства, но не всегда обеспечивает необходимый уровень социальной защиты работников. Во-вторых, сохраняется разрыв между социальной поддержкой и рыночным регулированием. Это видно по низкой регистрации самозанятых. После введения специального налогового режима в 2024 г. свою деятельность легализовали около 12% самозанятых. В-третьих, новые форматы занятости в регионах приживаются не одинаково. В моногородах вроде Жезказгана и Актау в тени работает до 70% людей, а в Алматы популярнее гибридные и платформенные варианты.

Полезным шагом также станет создание ассоциаций и профсоюзов для самозанятых и фрилансеров, опираясь на зарубежный опыт вроде американского Freelancers Union [157]. Цифровизация государственного контроля тоже играет важную роль. Такой контроль помогает учитывать стаж, выплаты и соблюдение трудовых норм. В 2025 году в Алматы тестировали ИИ-консультантов по трудовым вопросам.

Междисциплинарный подход рассматривает дестандаризацию занятости в Казахстане как результат экономических, институциональных и гендерных изменений. Этот процесс повышает гибкость рынка труда, но и одновременно может усиливать нестабильность и социальное неравенство. Важно сочетать гибкость и эффективность с социальной защитой работников и стабильностью занятости. Это позволяет рассматривать дестандаризацию не только как риск, но и как возможность адаптации рынка труда к цифровой экономике.

Законодательство не всегда успевает за реальными условиями труда. Это свидетельствует об институциональных проблемах. В условиях дестандартизации законодательные меры не всегда эффективно регулируют рынок труда.

Поправки в Трудовой кодекс 2024 г. создали основу для регулирования платформенной занятости. Однако отсутствие чётких критериев статуса работников позволяет обходить социальные обязательства. Так, около 67% курьеров Glovo в Алматы осуществляют трудовую деятельность без официального оформления и не охвачены системой пенсионных отчислений. Это формирует модель «прекарного формализма». Новые формы занятости получают правовое признание, но при этом не обеспечивают достаточный уровень социальной защиты работников. Высокий уровень недоверия к трудовым инспекциям (78%) и низкая готовность работников обращаться к ним (9%) указывают на недостаточную эффективность механизмов институционального контроля [158].

В регионах структура занятости заметно различается. В Алматы и Астане быстро развиваются цифровые и гибкие формы труда. В моногородах, таких как

Жезказган и Кентау, по-прежнему сохраняется высокая доля неформальной занятости. Такие различия связаны с неодинаковым уровнем развития экономики регионов. Их можно объяснить через концепцию «периферийного капитализма», согласно которой менее развитые территории в основном обеспечивают крупные города трудовыми ресурсами [159].

Отдельной проблемой является несоответствие подготовки кадров требованиям цифровой экономики. Несмотря на развитие IT-образования, уровень трудоустройства выпускников по полученной специальности остаётся недостаточным [160]. В низкотехнологичные и неформальные сегменты рынка труда переходит часть квалифицированных работников [161]. С точки зрения теории человеческого капитала это значит что деньги вложенные в учебу тратятся впустую. Из-за сырьевой экономики и слабого спроса на сложные навыки люди не могут найти нормальную постоянную работу [162].

Нехватка цифровых и универсальных профессиональных навыков (soft skills) является дополнительным фактором уязвимости молодёжи. Она ограничивает возможности устойчивого карьерного развития. Анализ трудовых траекторий в платформенной экономике среди молодёжи 18–25 лет показывает, что у 68% респондентов отсутствуют устойчивые карьерные стратегии. В 2024 г. доля молодёжи категории NEET составила 6,5%. Это указывает на сохраняющиеся трудности перехода от временной занятости к стабильной профессиональной деятельности [163].

Результаты математического моделирования показывают риск дальнейшего усиления различий между регионами на рынке труда. Межрегиональный разрыв в доходах к 2030 г. может вырасти до 18%. Зависимость от сырьевого сектора тормозит развитие рынка труда, поэтому расширение других отраслей важно для создания новых рабочих мест и снижения регионального неравенства. При этом женщины часто несут двойную нагрузку, совмещая работу с домашними обязанностями, из-за чего они оказываются особенно уязвимы в моногородах и регионах с низкой занятостью [164]. Гибкость рынка труда сама по себе не обеспечивает его эффективности. В Казахстане нестандартные формы занятости без чёткого регулирования только усиливают нестабильность, а экономический рост не всегда автоматически ведёт к улучшению условий труда.

Концепция прекариата описывает работников, занятых в нестабильных условиях и имеющих слабую социальную защиту, что соответствует полученным результатам. В Казахстане такие процессы связаны с особенностями постсоветской системы, где рыночные механизмы сочетаются с ожиданием социальной поддержки. Поэтому часть трудовой активности переходит в неформальный сектор [166]. Полученные выводы основаны на комплексных эмпирических данных. В исследовании использованы глубинные интервью с участниками платформенной занятости (n=200), проведённые в рамках проектов КИСИ [167], а также данные Бюро национальной статистики Республики Казахстан за 10 лет. Использование разных методов исследования помогает связать официальную статистику с реальной ситуацией на рынке труда

и точнее понять суть происходящих изменений. Сравнение опыта Казахстана и Малайзии помогает лучше понять проблему. Зарубежный пример показывает, что неформальную занятость можно сократить если выстроить понятную регистрацию контроль и социальную защиту работников [168]. Иностранный опыт нельзя переносить напрямую, его необходимо адаптировать под местные реалии. Такой подход позволяет соединить особенности казахстанского рынка труда с мировой практикой.

Многоуровневая стратегия адаптивной занятости предлагается в рамках данной методологии. Она объединяет гибкость рынка труда, социальную защиту работников и социальное партнёрство. Такой подход позволяет сохранить основные трудовые и социальные гарантии в условиях изменений экономики Казахстана.

Цифровизация системы социальной защиты является одним из приоритетных направлений. Для включения работников нестандартной занятости в систему государственной социальной защиты можно использовать цифровые платформы. Они могут регистрировать трудовую деятельность и автоматически рассчитывать социальные, пенсионные и страховые отчисления. Для практического применения таких механизмов необходимо дальше развивать цифровую инфраструктуру и оценивать результаты пилотных проектов [169]. Гендерная политика занятости также имеет важное значение. Необходимо расширять обучение и переобучение женщин, занятых в неформальном секторе, и развивать доступные услуги по уходу за детьми. Переход к более стабильным формам занятости позволит расширить возможности женщин и снизить барьеры для их участия в официальном рынке труда.

Модернизация системы технического и профессионального образования является завершающим направлением стратегии [170]. К изменениям спроса на рабочую силу необходимо адаптировать учебные программы колледжей. В них следует включить модули по цифровым навыкам, финансовой и правовой грамотности. В условиях цифровой трансформации система подготовки кадров должна не только учитывать текущие потребности рынка, но и формировать навыки для устойчивой занятости. Развитие региональных образовательных кластеров поможет подготовить работников к нестабильной работе и снизить риски для них.

Экономические и институциональные факторы являются основными причинами изменений в структуре занятости Казахстана и Центральной Азии. Распространение нестандартной занятости обусловлено цифровизацией и структурными различиями экономики. Это усиливает дисбаланс на рынке труда и трансформирует трудовые отношения. В связи с этим необходимы дальнейший анализ и меры государственного регулирования. Основные тенденции представлены в таблице 34.

Таблица 34 – Основные системные проблемы и риски изменения занятости в Казахстане

| Аспект / Проблема | Суть явления | Основные риски |
|---|---|---|

Продолжение таблицы 34

| | | |
|---|---|---|
| Институциональное расширение неформальности | Устойчивый рост самозанятости и краткосрочного найма в секторах с низким порогом входа и слабым регулированием (сельское хозяйство, сфера услуг). | Рост неформального сектора и дефицит формальных трудовых гарантий. |
| Регуляторное отставание цифровой трансформации | Быстрое распространение платформенной занятости опережает создание правовой базы. | Сложности с интеграцией цифровых работников в официальную экономику и системы соцзащиты. |
| Миграционная нестабильность | Пространственная мобильность рабочей силы создает дисбалансы в регионах с дефицитом рабочих мест. | Усиление рисков временной, неформальной и неустойчивой занятости. |
| Инерционность социальной защиты | Действующие системы пенсионного и социального обеспечения не успевают за новыми формами труда. | Неполный охват работников гарантиями и неустойчивость их положения. |

Примечание – Составлено автором

Дестандартизация занятости меняет формы организации и регулирования труда. Задача государства состоит в адаптации законодательства и социальной защиты к цифровым формам занятости при сохранении основных гарантий для работников.

## 2.3 Макроэкономические эффекты и институциональные риски дестандартизации занятости в РК

Качество занятости отражает условия труда и связано с развитием человеческого капитала. При его оценке учитывают доходы, социальную защиту, условия работы, профессиональный рост и возможность смены работы.

В институциональном подходе качество занятости рассматривается как показатель эффективности рынка труда и его институтовДанный показатель характеризуется стабильностью доходов, доступностью постоянного профессионального обучения и наличием социальных гарантий. Работник также должен иметь возможность влиять на условия труда. Это особенно важно при дестандартизации занятости. Это определяет способность работников адаптироваться к технологиям и сохранять устойчивость на рынке труда [171]. Качество занятости является не только социальным показателем, но и фактором экономического развития. На уровне работника оно влияет на формирование человеческого капитала, а на уровне экономики — на производительность труда и совокупную факторную производительность (TFP). Значение качества трудовых ресурсов для экономического роста возрастает по мере сокращения возможностей экстенсивного развития. Данная взаимосвязь формализуется в исследовании посредством модифицированной производственной функции Кобба–Дугласа, в которой качество занятости вводится как дополнительный параметр эффективности труда [172]. Такой подход позволяет оценить, в какой

мере улучшение условий и характеристик занятости связано с изменением производительности и результативности использования трудовых ресурсов.

На этой основе выдвигается гипотеза о качестве занятости как институциональном фильтре технологического развития. В соответствии с положениями теорий эндогенного роста Р. Лукаса и П. Ромера, инвестиции в человеческий капитал и формирование благоприятных условий труда создают положительные внешние эффекты, повышая производительность и стимулируя внедрение новых технологий [173]. Следовательно, качество занятости может рассматриваться не только как результат экономического развития, но и как один из механизмов его технологического обновления.

Для проверки гипотезы в экономике Казахстана используется модифицированная производственная функция Кобба–Дугласа, позволяющая оценить вклад капитала, труда и качества занятости в экономический рост за 2015–2025 гг.:

$$Y = A \cdot K^{\alpha} \cdot \left(L \cdot I_{QoE}\right)^{\beta}$$

где фактор труда ($L$) рассматривается не только как численность занятых, но и как качественный ресурс, зависящий от профессиональной подготовки и институциональных условий найма. Для этого вводится коэффициент качества занятости и человеческого капитала. Переменная ($Y$) отражает реальный ВВП Казахстана ($A$)— совокупную факторную производительность (TFP), а ($K$) — основной капитал, а коэффициенты эластичности капитала и труда ($\alpha$) и ($\beta$) позволяют определить источники экономического роста при постоянной отдаче от масштаба [174].

Сравнительный контекст исследования основывается на гипотезе о смене ключевых факторов развития, если в 2015 году в экономике преобладал экстенсивный рост с высокой зависимостью от сырьевого капитала ($\alpha > \beta$), а качественные характеристики труда имели второстепенное значение, то к 2025 году прогнозируется переход к стадии интенсивного развития. В современных условиях под влиянием тотальной цифровизации и внедрения концепций, заложенных в «Атласе новых профессий», именно фактор труда начинает выступать основным драйвером за счет роста сложности компетенций и увеличения значения параметра (E). Таким образом, ожидаемый рост коэффициента (β) и совокупной производительности (A) в модели 2025 года должен подтвердить институциональный сдвиг от ресурсозависимой модели к экономике знаний, где качество занятости становится определяющим фильтром для технологического обновления страны [175]. Ниже, в таблице 35 предоставлены данные для расчета взаимосвязи качества занятости и экономического роста.

Таблица 35 - Исходные параметры для моделирования взаимосвязи качества занятости и экономического роста

| Параметр | 2015 год (Факт) | 2025 год (Факт/Оценка) | Источник |
|---|---|---|---|
| ВВП (Y), трил. тг. | 40,9 | 159,6 | БНС АСПиР РК |
| Инвестиции (K), трил. тг. | 7 025 | 22 731 | БНС АСПиР РК |

Продолжение таблицы 35

| | | | |
|---|---|---|---|
| Занятые (L), млн чел. | 8,43 | 9,28 | БНС АСПиР РК |
| Индекс качества (I QoE) | 1,00 (База) | 1,18 (Оценка) | Расчет автора |

Примечание - Составлено автором.

Используем формулу:

$$Y = A \cdot K^{0,4} \cdot \left(L \cdot I_{QoE}\right)^{0,6}$$

Первым действием находим коэффициент производительности (А) для 2015 года:

$$A_{2015} = \frac{Y_{2015}}{K_{2015}^{0,4} \cdot L_{2015}^{0,6}}$$

$$A_{2015} = \frac{40,9}{7025^{0,4} \cdot (8,43*1)^{0,6}} \approx \frac{40,9}{34,5667 \cdot 3,5933} \approx 0,329$$

Затем проверяем влияние качества занятости на ВВП 2025 года, какой объем ВВП должен получиться в 2025 году при росте капитала и «качественного» труда:

$$Y_{\text{модель } 2025} = 0,329 \cdot (22731^{0,4}) \cdot (9,28 \cdot 1,18)^{0,6}$$

$$Y_{\text{модель } 2025} = 0,329 \cdot 55,29 \cdot (10,95)^{0,6}$$

$$Y_{\text{модель } 2025} = 0,329 * 55,29 * 4,204 \approx 76,54 \text{ трлн. тг}$$

Синтез полученных эмпирических данных позволяет утверждать, что взаимосвязь качества занятости и экономического роста в современных условиях трансформации рынка труда Казахстана носит нелинейный и кумулятивный характер. В отличие от традиционных моделей, где труд рассматривается как однородный ресурс, модифицированная функция Кобба–Дугласа показывает, что рост качественных характеристик занятости (IQoE) способствует увеличению модельного объема ВВП. Эта взаимосвязь реализуется через фундаментальные каналы влияния, ключевые характеристики и экономические эффекты которых систематизированы в таблице 36.

Таблица 36 — Основные каналы влияния качества занятости (IQoE) на экономическое развитие

| Направление /Эффект | Ключевые показатели и механизмы | Экономический результат |
|---|---|---|
| 1) Трансформация скрытого потенциала в реальный продукт | «Институциональная рента» в размере 18,2 трлн тенге; формализация занятости через ОСМС и цифровой мониторинг. | Снижение рыночных провалов, сокращение издержек, повышение эффективности труда и новый источник роста. |

Продолжение таблицы 36

| | | |
|---|---|---|
| 2) Накопление опыта и навыков (learning-by-doing) | Рост индекса качества занятости на 18%; стабильная и защищенная занятость. | Накопление человеческого капитала, рост производительности, сохранение квалификаций и готовность к технологиям. |
| 3) Формирование устойчивого внутреннего спроса | Рост IQoE, стабилизация доходов, сокращение гендерного разрыва и рост медианных выплат. | Укрепление покупательской способности, снижение зависимости от сырья и рост макроэкономической устойчивости. |

Примечание – Составлено автором

Качество рабочих мест в Казахстане важно не только для социальной сферы, но и для экономики в целом. Рост индекса качества рабочих мест (IQoE) поддерживает устойчивое развитие и усиливает конкурентоспособность экономики. Структурные проблемы рынка труда и экономики ослабляют отдачу от человеческого капитала. Институты, призванные увязывать качество занятости с экономическим ростом, пока работают недостаточно эффективно. Рост цифровой грамотности сочетается с нестандартной занятостью и нерегулярными страховыми отчислениями, что снижает влияние человеческого капитала на рост TFP.

Для продолжения анализа необходимо изучить экономические показатели и правовые условия, регулирующие занятость. Эти зависимости оцениваются с помощью корреляционной матрицы. Она показывает связь между ВВП, производительностью труда и социальной защищённостью в условиях цифровизации. Данный подход позволяет статистически подтвердить, что нестандартная занятость и снижение страховых отчислений сдерживают инновационный рост страны [176].

Парные коэффициенты корреляции Пирсона были рассчитаны для проверки связи показателей качества занятости с основными макроэкономическими показателями. Использование данного метода позволило количественно определить степень взаимосвязи между процессами институционализации трудовых отношений и эффективностью использования факторов производства в Республике Казахстан. Расчет коэффициентов производился по формуле:

$$r_{xy} = \frac{\sum_{i=1}^{n} \left(x_i - \underline{x}\right)\left(y_i - \underline{y}\right)}{\sqrt{\sum_{i=1}^{n} \left(x_i - \underline{x}\right)^2 \cdot \sum_{i=1}^{n} \left(y_i - \underline{y}\right)^2}}$$

где:

xi и yi – значения исследуемых показателей за период 2015–2025 гг.,

$\underline{x}$ и $\underline{y}$– их средние арифметические величины. Полученные результаты систематизированы в виде корреляционной матрицы в таблице 37.

Таблица 37 - Корреляционная матрица роста реального ВВП, инвестиций в основной капитал и числа активных пенсионных счетов в Республике Казахстан (2015–2025 гг.)

| Показатель | Рост реального ВВП | Инвестиции в основной капитал | Активные ИПС по ОПВ) |
|---|---|---|---|
| Рост реального ВВП | 1.00 | 0.59 | 0.53 |
| Инвестиции в основной капитал | 0.59 | 1.00 | 0.92 |
| Активные ИПС по ОПВ) | 0.53 | 0.92 | 1.00 |

Примечание - Составлено автором

Анализ представленной матрицы позволяет констатировать наличие положительной связи (r = 0,59) между ростом реального ВВП и инвестициями в основной капитал. Полученные результаты указывают на взаимосвязь инвестиционной активности и экономического роста, однако не подтверждают причинно-следственную зависимость. При этом связь между инвестициями в основной капитал и числом активных индивидуальных пенсионных счетов по обязательным пенсионным взносам является высокой (r = 0,92). Это показывает, что увеличение инвестиций в рассматриваемом периоде сопровождалось ростом числа активных пенсионных счетов, но само по себе не свидетельствует об улучшении условий труда. Коэффициент (r = 0,59) показывает положительную связь между ростом реального ВВП и числом активных пенсионных счетов.

Оценка влияния качества занятости на экономический рост Казахстана с использованием корреляционного анализа и функции Кобба–Дугласа представлена в таблице 38.

Таблица 38 — Оценка эконометрических взаимосвязей

| Направление анализа | Эмпирический результат | Аналитический вывод |
|---|---|---|
| Экономический рост и инвестиционная активность | Положительная корреляция между ростом реального ВВП и инвестициями в основной капитал (r = 0,59). | Инвестиционная активность положительно связана с экономическим ростом и накоплением капитала. |
| Инвестиции и институционализация занятости | Высокая положительная корреляция между инвестициями в основной капитал и количеством активных ИПС по ОПВ (r = 0,92). | Рост инвестиций сопровождается увеличением числа активных пенсионных счетов, что может свидетельствовать о расширении экономической деятельности и пенсионного охвата работников. |
| Экономический рост и пенсионное обеспечение | Положительная корреляция между ростом реального ВВП и количеством активных ИПС по ОПВ (r = 0,53). | Экономический рост положительно связан с увеличением числа активных пенсионных счетов и расширением пенсионного охвата работников. |
| Институциональные характеристики рынка труда | Количество активных ИПС по ОПВ рассматривается как показатель участия работников в системе обязательного пенсионного обеспечения. | Активные пенсионные счета служат косвенным показателем формализации занятости и охвата работников социальной защитой. |

Продолжение таблицы 38

| | | |
|---|---|---|
| Взаимосвязь факторов производства и качества занятости | Корреляционные коэффициенты показывают положительную связь между экономическим ростом, инвестициями и количеством активных ИПС по ОПВ. | Полученные результаты подтверждают необходимость дальнейшего исследования взаимосвязи факторов производства и институциональных характеристик занятости с применением эконометрических методов. |

Примечание – Составлено автором

Корреляционный анализ выявил положительную связь между ростом реального ВВП, инвестициями и числом активных пенсионных счетов. Наиболее высокая корреляция наблюдается между инвестициями и пенсионными счетами (r = 0,92). Связь ВВП с инвестициями составляет 0,59, а с пенсионными счетами — 0,53. Полученные результаты отражают взаимосвязь экономического роста, инвестиционной активности и охвата работников пенсионным обеспечением. Однако они не позволяют установить прямую причинно-следственную зависимость между этими показателями.

Технологические изменения трансформируют структуру занятости, изменяя соотношение труда и капитала и повышая роль инноваций в развитии ключевых отраслей экономики. Рост капиталовооружённости и накопление нематериального капитала способствуют повышению производительности труда, обновлению производственных процессов и появлению новых форм организации труда, но одновременно могут приводить к вытеснению отдельных категорий работников и росту неполной занятости.

Для оценки этих процессов может использоваться индекс технологической интенсивности (TI), позволяющий определить степень внедрения технологий в отраслях экономики и их связь с изменением структуры занятости. Сопоставление высокотехнологичных и традиционных секторов позволяет выявить особенности влияния технологических преобразований на положение работников.

$$TI = \frac{Inv_{tech} + Exp_{R\&D}}{L \cdot W}$$

где:

$Inv_{tech}$ – инвестиции в цифровые технологии и оборудование;

$Exp_{R\&D}$ – расходы на исследования и разработки;

$L$ – среднесписочная численность работников;

$W$ – средняя заработная плата.

На данном этапе возможно провести оценку технологической интенсивности и её влияния на качество занятости в секторах экономики Казахстана, представленную в таблице 39.

Таблица 39 - Оценка технологической интенсивности и её влияния на качество занятости в секторах экономики РК (2025 г.)

| Сектор экономики | Инвестиц и в ИКТ НИОКР (Invtech), млрд.тг. | Фонд оплаты труда (L×W), млрд.тг. | Индекс TI (удельный вес технологий | Тип влияния на качество занятости |
|---|---|---|---|---|
| Информация и связь (IT/Финтех) | 512,4 | 685,8 | 0.747 | Трансформационный - Высокая сложность труда, рост премий за навыки. |
| Промышленность (ГМК и Обработка) | 842,6 | 2 850,4 | 0.296 | Модернизационный - Замещение рутинного труда, риск высвобождения. |
| Сфера услуг (Торговля и Ритейл) | 215,8 | 1 920,2 | 0.112 | Прекаризационный - Алгоритмический контроль, рост нестандартного найма. |
| Сельское, лесное и рыбное хоз-во | 58,3 | 740,5 | 0.079 | Инерционный -Технологическая стагнация, скрытая неполная занятость. |

Примечание - Составлено автором

Эконометрический анализ показывает значительные различия в уровне технологического развития отраслей Казахстана. Наиболее высокий индекс технологической интенсивности имеет сектор информации и связи (TI = 0,747). Его развитие сопровождается распространением дистанционной занятости и более устойчивыми социальными отчислениями. Это позволяет говорить о положительной связи между цифровизацией и качеством занятости.

В промышленности индекс составляет TI = 0,296. Несмотря на значительные инвестиции, технологические изменения здесь в основном связаны с автоматизацией. Низкоквалифицированные работники первыми рискуют потерять работу из-за автоматизации и внедрения новых технологий.

Наименьшие значения индекса имеют сфера услуг (TI = 0,112) и сельское хозяйство (TI = 0,079). В сфере услуг цифровые технологии в основном способствуют развитию платформенной и нестандартной занятости. Это делает занятость более гибкой, но снижает социальную защиту работников. В сельском хозяйстве низкий индекс показывает слабое развитие технологий и низкую производительность.

Данные за 2025 год показывают большой разрыв в уровне технологий между отраслями. Особенно заметны различия между ИКТ, сферой услуг и сельским хозяйством. Оценка долгосрочных изменений требует сравнения данных за несколько лет. Поэтому показатели 2025 года сопоставляются с данными за 2015 год. Состояние экономики до широкого распространения цифровых платформ и алгоритмических систем управления позволит определить такой анализ. Также можно оценить влияние роста инвестиций в ИКТ, программное обеспечение и НИОКР за десять лет на качество занятости.

Такое сравнение необходимо для проверки гипотезы о «технологическом скачке». Оно позволит установить, привели ли технологические инвестиции к улучшению условий и качества труда или сопровождались дальнейшим распространением нестандартной занятости и сохранением институциональных ограничений. Рассмотрение в таблице 40 структуры индекса (TI) в разрезе 2015 года выступает фундаментом для понимания генезиса современных форм прекаризации и позволяет оценить эффективность государственных программ цифровизации через призму их влияния на социальную защищенность и производительность труда в долгосрочной перспективе

Таблица 40 - Сравнительный анализ технологической интенсивности по секторам РК (2015 год к 2025 году)

| Сектор экономики | Индекс TI 2015 год | Индекс TI 2025 год | Динамика (раз) | Изменение характера занятости |
|---|---|---|---|---|
| Информация и связь | 0.382 | 0.747 | ↑ 1.9 | Переход от сервисного обслуживания к разработке собственных ИТ-экосистем. |
| Промышленность (ГМК) | 0.124 | 0.296 | ↑ 2.4 | Рост роботизации и внедрение «умных» рудников; вытеснение ручного труда. |
| Сфера услуг (Торговля и Ритейл) | 0.031 | 0.112 | ↑ 3.6 | Максимальный рост - Внедрение алгоритмического менеджмента и платформ (Uber/Kaspi). |
| Сельское хозяйство | 0.012 | 0.079 | ↑ 6.5 | Низкая база, но активный старт цифрового мониторинга и точного земледелия. |

Примечание - Составлено автором

Проведенная аналитическая оценка динамики индекса технологической интенсивности (TI) за десятилетний период позволила идентифицировать фундаментальный структурный сдвиг в архитектуре национальной экономики, выраженный в переходе от локальной автоматизации индустриального сектора к системной платформенной цифровизации трудоизбыточных сфер. В качестве ретроспективного базиса исследования выступает 2015 год, характеризующийся состоянием технологической инерции и специфической конфигурацией факторов производства с предельно низкой цифровой емкостью.

В этот период сфера информации и связи с индексом TI = 0,382 играла в основном вспомогательную роль и не оказывала системного влияния на процессы в смежных отраслях. В 2015 году промышленность (TI = 0,124), сельское хозяйство (TI = 0,012) и сфера услуг (TI = 0,031) развивались по преимущественно традиционной модели. Основная нагрузка приходилась на живой труд, а технологии играли второстепенную роль.

В этот период цифровизация была низкой и имела двойной эффект. С одной стороны, отсутствие платформенной занятости и алгоритмического управления сдерживало рост нестабильной занятости. Рост совокупной факторной производительности (TFP) и реальных доходов населения сдерживало технологическое отставание. Качество занятости в этих условиях становится не только объектом социальной политики, но и фактором

экономического роста. Инвестиции в образование, здравоохранение и социальное страхование становятся важными условиями развития человеческого капитала. Повышение IQoE также способствует большей устойчивости экономики. Однако особенности экономики Казахстана ограничивают эту связь. Расширение цифровых навыков сопровождается ростом нестандартной занятости и неполным охватом работников ОСМС. В результате человеческий капитал не полностью влияет на рост TFP. Это связано с высокой ролью капитала (α) и медленным ростом качественного труда (E).

К 2025 году технологические изменения в Казахстане проявились в трёх основных направлениях, отраженных в таблице 41. Они затронули структуру занятости, уровень цифровизации и характер взаимодействия ключевых секторов экономики.

Таблица 41 - Технологические изменения в секторах экономики Казахстана к 2025 году

| Направление / Сектор | Индекс TI | Динамика | Особенности и риски |
|---|---|---|---|
| Сфера услуг (Торговля и Ритейл) | 0,112 | Рост в 3,6 раза | Активное развитие платформенной занятости, усиление дестандартизации труда и риски недостаточной социальной защищенности. |
| Сельское хозяйство | 0,079 | Рост в 6,5 раза | Ускоренное технологическое обновление, неравномерность распределения, сохранение самозанятости и низкопроизводительного труда. |
| Сектор информации и связи | 0,747 | Наиболее технологичный сегмент | Цифровизация сочетается с ростом доходов и высокой социальной защищенностью работников. |

Примечание – Составлено автором

Таким образом, к 2025 году сохраняется заметный отраслевой разрыв. Сфера услуг становится основным пространством платформенной занятости, сельское хозяйство модернизируется неравномерно, а ИТ-сектор наиболее успешно сочетает технологическое развитие и качество занятости.

Следовательно, качество занятости в Казахстане становится не только социальной, но и макроэкономической задачей. Рост (IQoE) способствует устойчивому развитию и повышает отдачу от инвестиций в образование, здравоохранение и социальное страхование. Однако платформенная занятость и неполный охват работников страхованием ограничивают влияние человеческого

капитала на рост TFP. При этом роль капитала (α) остаётся высокой, а качественного труда (E) недостаточной.

Данные за 2015–2025 годы показывают, что цифровизация не всегда ведёт к улучшению ситуации с занятостью. В сфере услуг и сельском хозяйстве внедрение новых технологий может повышать уязвимость работников, способствовать росту нестандартной занятости и ослаблять социальную защиту. Законодательство и социальное страхование не успевают за технологическими изменениями. В результате производительность растёт, но положение работников не улучшается. Поэтому развитие технологий должно сопровождаться усилением трудовых гарантий.

В ИКТ-секторе цифровизация тесно связана с развитием человеческого капитала (TI = 0,747). Высокий индекс показывает большой разрыв с другими отраслями. Несмотря на рост технологического индекса (TI) в сфере услуг и агропромышленном комплексе, риски нестабильной занятости сохраняются. Законодательство и система социальной защиты отстают от темпов технологических изменений. Социальная защита тесно связана с производительностью труда (r = 0,78), тогда как её связь с объёмом инвестиций слабее (r = 0,44). Модель Кобба–Дугласа показывает рост роли качества труда (E), что подтверждает необходимость расширения социальных гарантий для работников.

В Казахстане экономический рост не всегда сопровождается улучшением качества занятости. К 2025 году основной проблемой стала адаптация законодательства к гибким и платформенным формам работы при сохранении социальных гарантий. Это требует перехода к проактивной модели государственного регулирования, обеспечивающей согласование технологического развития с устойчивым повышением качества трудовой жизни населения и эффективным распределением трудовых ресурсов.

# 3 ПРИОРИТЕТЫ, МЕХАНИЗМЫ И ПРОГНОЗНЫЕ МОДЕЛИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ДЕСТАНДАРТИЗАЦИИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ ЕВРАЗИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА

## 3.1 Приоритеты и механизмы минимизации рисков дестандартизации занятости в стратегии обеспечения качественного роста евразийского рынка труда

Переход мировой экономики к Четвертой промышленной революции и активное развитие платформенных экосистем в Евразии требуют пересмотра подходов к государственному регулированию рынка труда. В Казахстане дестандартизация занятости носит внешний характер и вызвана тем, что технологии развиваются быстрее, чем институты. Сильные различия между отраслями и отставание институтов, выявленные во второй главе, повышают риск нестабильной занятости для многих работников. Особенно это заметно в сфере услуг, где индекс технологического развития составляет только TI = 0,112. Так как в Казахстане изменение занятости происходит под внешним влиянием, нужно по-новому взглянуть на роль государства в регулировании платформенных отношений. Поскольку институты отстают, развитие человеческого капитала тормозится, и потому подход к регулированию рынка труда нужно изменить. Стратегия предусматривает определение целей и выбор инструментов для их достижения. Основными задачами являются понятные правила работы цифровых систем и равные условия для участников цифрового рынка труда. Реализация данной стратегии предполагает приведение законодательства в соответствие с особенностями гибкой цифровой занятости. Необходимо учитывать роль цифровых систем в организации труда, а не делить работников только на работников по найму и независимых исполнителей [178]. Это позволит точнее определить положение работников платформ, уменьшить проблемы с правилами и надежнее защитить их интересы в странах ЕАЭС. В связи с этим предлагается рассматривать «алгоритмическую зависимость» как одну из черт современных трудовых отношений и как основу для их дальнейшего регулирования.

Предлагаемый подход включает три основных направления, которые представлены в таблице 42.

Таблица 42 — Направления совершенствования регулирования платформенной занятости

| Направление | Суть подхода | Ключевой критерий / Механизм |
|---|---|---|
| Переход к оценке реальных условий труда | Отказ от жесткого разделения наёмных работников и независимых исполнителей в условиях цифровой экономики. | Степень алгоритмического контроля со стороны платформы. |

Продолжение таблицы 42

| | | |
|---|---|---|
| Ликвидация «институционального камуфляжа» | Предотвращение ситуаций, когда платформы используют статус информационного посредника для сокращения социальных обязательств. | Выявление фактической зависимости исполнителя от платформы. |
| Унификация стандартов в рамках ЕАЭС | Создание единых правил регулирования платформенной занятости. | Обеспечение переносимости социальных гарантий и предотвращение ухода платформ в юрисдикции со слабой защитой. |

Примечание – Составлено автором

Новая модель рынка труда ЕАЭС может основываться на признании алгоритмического управления формой контроля труда. Такой подход позволит сочетать цифровую гибкость с социальной защитой. Однако только законодательных мер недостаточно. Соблюдение социальных норм должно стать экономически выгодным для самих платформ [179]. В таблице 43 предлагаются три направления развития платформенной занятости и социальной защиты.

Таблица 43 - Основные направления развития платформенной занятости и социальной защиты

| Направление | Содержание и ключевой принцип | Аналитическое / Экономическое обоснование | Практический механизм реализации |
|---|---|---|---|
| Модель «фискального партнёрства» | Совместное участие государства и цифровых платформ в формировании, накоплении и защите человеческого капитала. | Разделение социальной ответственности между государством и цифровым бизнесом для снижения прекаризации труда. | Внедрение паритетных/софинансируемых систем страхования и социальных взносов для платформенных работников. |
| Экономическое обоснование соцзащиты | Рассмотрение социальной защищённости как фактора прямого роста эффективности и производительности труда. | Подтверждённая высокая положительная связь между защищённостью работников и производительностью ($r = 0{,}78$). | Позиционирование расходов на соцзащиту и ОСМС не как издержек, а как инвестиций с высокой экономической отдачей. |
| Согласование налоговой и социальной политики | Стимулирование платформенных компаний к выполнению социальных обязательств через систему преференций. | Заинтересованность платформ в снижении налоговой нагрузки в обмен на предоставление трудовых и социальных гарантий. | Предоставление налоговых льгот, страховых субсидий и скидок по взносам в зависимости от уровня защищённости занятых. |

Примечание – Составлено автором

Такой механизм способствует легализации занятости, укреплению защиты работников и снижению рисков для бизнеса. В итоге налоговая политика должна не ограничивать бизнес, а стимулировать создание гибкой и социально защищённой занятости.

Трёхуровневая стратегия необходима для контроля технологических изменений. Если право задает правила, а экономические меры создают стимулы, то цифровые инструменты обеспечивают контроль их выполнения. Основные направления этой стратегии отражены в таблице 44.

Таблица 44 — Цифровые инструменты контроля и защиты прав в платформенной занятости

| Направление | Суть и механизм работы | Ожидаемый эффект |
|---|---|---|
| Контроль в реальном времени | Использование автоматизированных систем для проверки соблюдения оплаты труда и рабочего времени непосредственно в процессе работы платформы. | Переход от последующего выявления нарушений к их предупреждению. |
| Использование цифрового профиля работника | Закрепление рейтинга, стажа и истории выполненных заданий за самим работником с возможностью их переноса на другие площадки. | Снижение зависимости от конкретного агрегатора и повышение профессиональной мобильности. |
| Технологическая защита трудовых прав | Применение блокчейна и смарт-контрактов для фиксации условий работы в момент принятия заказа. | Повышение прозрачности расчетов, снижение риска одностороннего изменения тарифов и наложения необоснованных штрафов. |

Примечание – Составлено автором

Цифровые технологии позволяют перейти от формального закрепления трудовых прав к их реальному обеспечению. Для контроля соблюдения установленных требований и защиты работников платформ могут использоваться цифровые инструменты и алгоритмы. Комплексная система регулирования создаётся в результате объединения правовых норм, экономических мер и цифровых решений. Это создает условия для устойчивого развития рынка труда и повышения социальной защищённости работников.

Для практической реализации предложенной стратегии необходимы конкретные механизмы и инструменты. В диссертации разработан комплекс правовых, экономических и технологических мер, направленных на снижение рисков нестабильной занятости. Предлагаемые инструменты обеспечивают более устойчивую дестандартизацию занятости и переводят теоретические положения в практические решения для государства и бизнеса:

1) Институциональные механизмы. Они предусматривают адаптацию трудового законодательства Казахстана к цифровым формам занятости и

алгоритмическому управлению, включая введение новых правовых категорий и усиление защиты работников платформ.

2) Экономические инструменты реализуются через адресные налоговые стимулы, которые трансформируют социальные обязательства платформы из обычных издержек в драйвер налоговой эффективности и долгосрочной устойчивости бизнеса.

3) Технологические инструменты служат надежной цифровой основой для проверки, они в реальном времени подтверждают права людей и полностью исключают как человеческие ошибки, так и сбои в программах при честном распределении благ.

Детальная спецификация указанных инструментов, их нормативное обоснование и ожидаемые эффекты от внедрения систематизированы автором в нижеследующих блоках, которые служат методологической основой для модернизации рынка труда.

Чтобы подробно рассмотреть первый блок мер, необходимо изучить механизмы регулирования, которые должны устранить неравенство в правовых отношениях между цифровой платформой и самостоятельным исполнителем. Главное место здесь занимает пересмотр правил, которые определяют, был ли нанят сотрудник. Если считать платформы только информационными посредниками, это ограничивает права работников и затрудняет признание трудовых отношений. Основные институциональные механизмы и презумпция трудового найма представлены в таблице 45.

Таблица 45 — Механизмы снижения рисков дестандартизации занятости

| Механизм | Содержание и инструментарий реализации | Целевая установка (Ожидаемый эффект) | Нормативный базис (Предложения в НПА) |
|---|---|---|---|
| Презумпция трудовых отношений | Инверсия бремени доказывания, обязанность платформы доказывать отсутствие трудовой связи при наличии признаков контроля. | Устранение «институционального камуфляжа»; автоматическое признание прав работника. | Дополнение в ст. 27 ТК РК «Особенности регулирования платформенного труда» |
| Право на «цифровое отключение» | Законодательный запрет на применение алгоритмических санкций за отказ от работы в периоды отдыха или болезни. | Защита психофизиологического состояния; предотвращение переработок и профессионального выгорания. | Внесение изменений в Главу 5 ТК РК (Режим рабочего времени) |
| Алгоритмический коллективный договор | Легитимизация права цифровых исполнителей на коллективные переговоры и создание ассоциаций. | Выравнивание рыночной власти; коллективная защита тарифов и условий оферты. | Закон РК «О профессиональных союзах» (расширение сферы действия) |

Продолжение таблицы 45

| | | | |
|---|---|---|---|
| Портативность социального профиля | Механизм бесшовного переноса данных о взносах и репутации между различными экосистемами. | Исключение монопольной зависимости от одной платформы; непрерывность стажа. | Разработка Межправительственного соглашения в рамках ЕАЭС |

Примечание – Составлено автором

Для регулирования рынка труда ЕАЭС важно объединить основные инструменты, включая «цифровое отключение» и переносимость профиля. Это поможет создать единые правила и защитить социальные права работников.

Защита физического и психического здоровья платформенных работников важна для адаптации регулирования к цифровой занятости и высоким нагрузкам. Данный подход должен учитывать специфику платформенной занятости и создавать работникам условия для сохранения здоровья и способности к труду. Традиционные границы рабочего времени становятся размытыми в условиях роста алгоритмического управления. Получать рабочие задания в любое время работнику позволяет постоянный доступ к цифровым платформам и push-уведомлениям [181]. Это вызывает эффект «размытого присутствия», когда границы между личным и рабочим временем стираются. В результате у работников возрастает умственная и психологическая нагрузка. В авторском подходе этот механизм имеет два основных положения:

1) Право на отключение означает, что работник может не выходить на связь и не принимать заказы в нерабочее время без штрафов, снижения рейтинга или других санкций. Это ограничивает непрерывный алгоритмический контроль и гарантирует реальное право на отдых.

2) Защита от алгоритмических санкций. Во время отдыха или болезни работника нельзя блокировать аккаунт, снижать приоритет или отменять бонусы. Это позволяет сделать формальное право на отдых реальной, работающей гарантией. В таблице 46 показаны параметры предложенного механизма для системы институциональных преобразований.

Таблица 46 – Параметры внедрения «права на отключение» в цифровой среде

| Элемент механизма | Технико-правовое содержание | Ожидаемый социально-экономический эффект | Предложение по дополнению в законодательство |
|---|---|---|---|
| Алгоритмический иммунитет | Технический запрет на изменение рейтинга или статуса исполнителя при деактивации приложения в нерабочее время. | Минимизация рисков профессионального выгорания; сохранение лояльности персонала. | Внесение дополнений в статью 68 ТК РК (Ограничение рабочего времени) |

Продолжение таблицы 46

| | | | |
|---|---|---|---|
| Режим «Цифровой тишины» | Блокировка входящих уведомлений о заказах пуш-сообщений в периоды, зафиксированные как время отдыха. | Снижение когнитивной нагрузки; реальное обеспечение конституционного права на отдых. | Правила оказания услуг через цифровые платформы (регламент) |
| Защита от «Рейтингового демпинга» | Сохранение накопленных бонусов и позиций в системе при длительном отсутствии (болезнь, отпуск). | Обеспечение стабильности дохода; устранение прекаризации через «страх потери места». | Дополнение в статью 100 ТК РК (Социальные отпуска) |

Примечание – Составлено на основе источника [179]

Внедрение данного формата делает модель алгоритмического управления более сбалансированной. Периоды цифрового отдыха делают трудовые отношения устойчивее и снижают зависимость работников от платформ. Это повышает защиту и мотивацию работников.

На следующем этапе анализа важно усилить представительство работников и сократить разрыв между исполнителями и платформами. В условиях цифровой экономики традиционные профсоюзы сталкиваются с рядом трудностей. Платформы часто работают в разных юрисдикциях, а у исполнителей нет чёткого правового статуса в системе коллективных трудовых отношений. [182]. Авторская концепция в данном контексте базируется на следующих фундаментальных тезисах:

1) Закрепление в законе права работников объединяться для самозащиты. Обосновывается, что выравнивание переговорных позиций в цифровых экосистемах невозможно без официального признания объединений исполнителей. Цифровой коллективный договор рассматривается как инструмент перехода от индивидуального договора присоединения (оферты), условия которого в основном определяет платформа, к системе согласованных правил оплаты и условий труда. Такой подход позволяет объединить отдельных участников платформенной занятости в коллектив, который получает возможность совместно представлять свои интересы и вести равноправный диалог с операторами цифровых платформ и систем алгоритмического управления.

2) Синхронизация с наднациональными регуляторными стандартами ЕАЭС. Учитывая международный характер развития платформенной экономики, коллективные договоры должны иметь единые и понятные правила. Предлагаемый подход направлен на создание такой правовой практики, при которой профессиональные объединения работников получают возможность влиять на изменения алгоритмов управления и тарифов. Также более равное участие работников в установлении условий труда позволит ограничить односторонние решения платформ. Это создаст единые и устойчивые условия на

рынке труда ЕАЭС. В таблице 47 показана подробная структура внедрения этого механизма в общую систему регулирования.

Таблица 47 — Структура и механизмы цифрового коллективного договора

| Параметр механизма | Содержание и функциональное назначение | Ожидаемый эффект для рынка труда | Регуляторная площадка (НПА) |
|---|---|---|---|
| Алгоритмический паритет | Право ассоциации исполнителей на аудит и согласование изменений в алгоритмах распределени заказов. | Снижение субъективизма алгоритмов; предотвращение скрытой дискриминации. | Дополнение в Закон РК «О профессиональных союзах» |
| Тарифный миниму | Закрепление в договоре минимальной стоимости часа/услуги, индексируемой в зависимости от рыночной конъюнктуры. | Обеспечение достойного уровня дохода; предотвращение «гонки на выживание (демпинга). | Отраслевые соглашения в рамка ТК РК |
| Коллективный «социальный пакет» | Формирование за счет взносов платформы фондов дополнительного страхования и обучения через договор. | Повышение уровня социальной защищенности прекаризованных групп. | Генеральное соглашение (РК / ЕАЭС) |
| Процедура медиации | Механизм досудебного разрешения споров между группой исполнителей и платформой по вопросам блокировок. | Снижение трансакционных издержек; защита деловой репутации исполнителей. | Статья 159 ТК РК (Рассмотрение споров) |

Примечание – Составлено на основе источника [182]

Цифровой коллективный договор помогает перейти от модели эксплуатации работников платформ к партнёрским отношениям. Совместные решения и единый социальный пакет помогают защищать платформенных работников. Цифровой коллективный договор закрепляет их права и ограничивает односторонние решения платформ.

Правовые нормы необходимо подкреплять рыночными стимулами. Если социальная ответственность не будет связана с финансовыми результатами, платформы могут игнорировать трудовые стандарты или переносить свою деятельность в страны с более мягким регулированием. Ключевые положения этого подхода изложены в таблице 48.

Таблица 48 — Основные положения подхода к объединению налогообложения и социальной защиты

| Ключевое положение | Суть и содержание подхода | Ожидаемый экономический и социальный результат |
|---|---|---|

Продолжение таблицы 48

| | | |
|---|---|---|
| Объединение налогов и социальной защиты в единую систему | Переход от фискально-центричной модели к стратегии «фискального партнёрства», где размер налогов платформы напрямую зависит от уровня предоставляемых ею социальных гарантий исполнителям. | Инвестиции в человеческий капитал становятся инструментом налоговой оптимизации и роста капитализации компании при снижении фискального давления за счет социальной ответственности. |
| Эмпирическое подтверждение взаимосвязи показателей (r = 0,78) | Доказательство сильной положительной связи между индексом качества занятости и совокупной факторной производительностью в платформенном секторе. | Стимулирование официального оформления трудовых отношений не снижает долгосрочную прибыль бизнеса, а обеспечивает устойчивость цифровой экосистемы и снижает риски. |

Примечание – Составлено на основе источника [182]

Эта концепция опирается на адресные налоговые льготы, которые побуждают платформы выводить занятость в официальное поле и расширять социальные гарантии для работников. Такой подход позволяет частично компенсировать социальные расходы платформ за счет налоговых механизмов.

Первоочередным механизмом в данном контуре государственного регулирования является внедрение налоговых вычетов за соблюдение социальных стандартов. Теоретическое обоснование этого инструмента связано с необходимостью выравнивания конкурентных условий для социально ответственных платформ по сравнению с теми, кто снижает издержки за счёт использования регуляторных разрывов [183].

В качестве прикладного решения нами предлагается модернизация положений налогового законодательства, в частности статьи 243 Налогового кодекса Республики Казахстан. Суть предложения заключается в законодательном расширении перечня расходов, относимых на вычеты при определении налогооблагаемой базы по корпоративному подоходному налогу. К таким расходам предлагается относить затраты платформенных операторов на добровольное медицинское страхование исполнителей, взносы в негосударственные фонды социальной поддержки и расходы на обеспечение безопасности труда в цифровой среде. Свод данных предоставлен в таблице 49.

Таблица 49 – Спецификация механизма налоговых вычетов за социальный комплаенс.

| Параметр инструмента | Содержание и правовая интерпретация | Ожидаемая экономическая реакция (эффект) |
|---|---|---|
| Объект коррекции | Статья 243 Налогового кодекса РК (Вычеты по расходам на социальную защиту) | Легитимизация социальных затрат платформ как инвестиций в человеческий капитал. |

Продолжение таблицы 49

| | | |
|---|---|---|
| Предмет вычета | Расходы на ДМС, страхование от несчастных случаев и профобучение исполнителей. | Снижение эффективной налоговой ставки для социально ответственных платформ. |
| Условие предоставления | Верификация «цифрового следа» и подтверждение прозрачности выплат через ГИС. | Рост индекса формализации занятости и сокращение «теневого» оборота фонда оплаты труда. |
| Связь с гипотезой (r=0,78) | Материальное стимулирование факторной устойчивости через фискальный префикс. | Повышение производительности труда и качества предоставляемых услуг (E). |

Примечание – Составлено на основе источника [183]

Предлагаемое дополнение в статью 243 НК РК позволяет сформировать институциональный заслон для прекаризации. Мы считаем, что данный механизм создает условия, при которых платформе становится экономически выгоднее поддерживать высокий уровень социальной защищенности исполнителя, нежели оперировать в «серой зоне» гражданско-правовых договоров. Это обеспечивает согласование фискальных интересов государства и коммерческих интересов цифрового бизнеса.

Система налоговых преференций для цифровых платформ должна дополняться механизмами прямой поддержки исполнителей, особенно в секторах с выраженной отраслевой асимметрией. В ходе исследования установлено, что в сферах с низким уровнем технологичности (TI = 0,112), где возможности платформ по формированию и финансированию социальных гарантий ограничены вследствие низкой добавленной стоимости, возрастает риск устойчивой прекаризации низкодоходных категорий работников. Механизм «обратного налогового кредита» предлагается использовать для снижения этого риска. В отличие от обычных социальных пособий, его цель состоит в стимулировании самозанятых работников к переходу на официальную занятость. В разработанной нами модели механизм состоит из двух взаимосвязанных элементов:

– целевой налоговый возврат. Исполнителю возвращается часть уплаченных налоговых и социальных платежей в виде целевого налогового кредита. Средства направляются на покупку или обновление оборудования, транспорта и профессиональных инструментов, необходимых для работы.

- возврат налогов создаёт материальный стимул оформлять операции через платформу, стимулируя их легализацию. Это повышает прозрачность расчётов и снижает потребность государства в дополнительных проверках. Ниже в таблице 50 представлена структурная декомпозиция параметров реализации «обратного налогового кредита».

Таблица 50 – Спецификация механизма «обратного налогового кредита» для цифровых исполнителей.

| Компонент механизма | Содержание и алгоритм реализации | Ожидаемый эффект для рынка труда |
|---|---|---|

Продолжение таблицы 50

| | | |
|---|---|---|
| Критерий доступа | Принадлежность к сектору с TI < 0,15 и доходность ниже медианного значения. | Адресная поддержка наиболее уязвимых слоев «цифрового прекариата». |
| Источник формирования | Часть уплаченного ИПН или социальных отчислений за отчетный период. | Повышение доверия к фискальной системе; рост собираемости налогов. |
| Целевое назначение | Субсидирование обновления материально-технической базы исполнителя. | Рост качества услуг и технологической оснащенности труда. |
| Институциональная форма | Поправки в статью 342 Налогового кодекса РК (Налоговые вычеты для физлиц). | Легализация статуса «независимого профессионала» в правовом поле. |

Примечание – Составлено на основе источника [183]

Таким образом, механизм обратного налогового кредита позволяет использовать фискальную политику не только для изъятия ресурсов, но и для поддержки легальной занятости и формального ведения деятельности. Для отраслей с низким уровнем технологического развития такой механизм может стать эффективным способом сокращения теневой занятости. Его преимущество заключается в том, что вместо усиления административного контроля создается прямая экономическая заинтересованность бизнеса и работников в официальном оформлении своей деятельности. Это способствует расширению налоговой базы, повышению уровня социальной защищенности работников и снижению затрат государства на контроль за соблюдением налоговых требований.

Завершающим элементом системы фискального стимулирования в авторской концепции является механизм налоговых каникул, направленный на первоначальное развитие легальной занятости. Выстроенная система аргументации показывает, что для сокращения теневого сектора недостаточно только долгосрочных налоговых льгот. Для постепенного перехода участников платформенной занятости в государственные системы учёта необходим адаптационный период. Он позволит избежать резкого снижения их текущего дохода. Предлагаемый механизм позволит постепенно легализовать занятость и снизить связанные с этим экономические риски. Этот инструмент решает две задачи:

- адаптационный период снижает регуляторную нагрузку. Для впервые зарегистрированных работников через цифровые платформы предлагается установить двухлетний период освобождения от индивидуального подоходного налога и социальных отчислений. Это повысит готовность работников официально фиксировать свои доходы.

- в этот период формируется устойчивая практика официальной занятости. Механизм даёт работнику доступ к госуслугам, социальным гарантиям и медицинскому страхованию. После льготного периода он переходит на обычный налоговый режим и сохраняет цифровой и финансовый профиль. Схема представлена в таблице 51.

Таблица 51 – Основные условия предоставления налоговых каникул

| Параметр механизма | Описание и регламентация | Ожидаемый результат (KPI) |
|---|---|---|
| Срок действия | 24 календарных месяца с момента первой транзакции через платформу-агент | Формирование критической массы легализованных участников рынка. |
| Объект моратория | ИПН, социальные отчисления и взносы в ОСМС (при сохранении прав на услуги). | Снижение административного и финансового давления на старте |
| Целевая группа | Лица, ранее не имевшие регистрации в качестве ИП или плательщиков ЕСП в течение 3-х лет. | Обеспечение притока новых участников из неформального сектора. |
| Нормативное закрепление | Внесение изменений в ст. 57-4 Налогового кодекса РК или соответствующий профильный закон. | Создание предсказуемой и прозрачной правовой среды. |

Примечание – Составлено на основе источника [143]

Налоговые каникулы являются временной мерой для оформления занятости. Снижение доходов бюджета в первые 24 месяца может компенсироваться расширением налоговой базы и снижением социальных расходов в дальнейшем.

Традиционный контроль плохо работает в цифровой среде. Поэтому необходимо использовать технологии RegTech для автоматического контроля соблюдения правовых норм на платформах. Данный блок основывается на следующих основных положениях:

- переход от рассмотрения отдельных жалоб к предупреждению нарушений. Обосновывается необходимость замены разовых проверок системой автоматизированного контроля соблюдения требований. Технологические решения позволяют в реальном времени отслеживать соблюдение трудовых стандартов (например, минимальной почасовой оплаты или «права на отключение»). В результате надзор превращается из инструмента наказания за уже совершённые нарушения в механизм их предотвращения на уровне алгоритмов;

- автоматическое подтверждение работы по данным из приложения и мгновенная оплата через защищенный код. В основе технологического блока лежит идея использования накопленных данных как доказательной базы. Внедрение смарт-контрактов позволяет автоматизировать исполнение обязательств платформ перед работниками и государством, исключая возможность одностороннего изменения условий договора в процессе его выполнения. Ниже в таблице 52 представлено подробное описание

технологических механизмов, обеспечивающих прозрачность и устойчивость евразийского рынка труда в цифровой среде.

Таблица 52 – Технологические механизмы верификации и мониторинга трудовых прав в цифровой среде.

| Механизм | Техническая сущность и инструментарий | Целевая установка (Функционал) |
|---|---|---|
| Евразийский цифрово социальный профиль | Интеграция данных о трудовой деятельности и социальных отчислениях на базе блокчейн-технологий. | Обеспечение портативности трудовой репутации и непрерывности стажа на пространстве ЕАЭС. |
| Смарт-контрактная оферта | Автоматизированный протокол исполнения условий договора, блокирующий несанкционированны штрафы и изменения тарифов. | Гарантия неизменности условий труда; автоматизаци налоговых и социальных платежей. |
| Алгоритмический аудит (Open Algorithm | Предоставление государственным регуляторам доступа к API платформ для мониторинга принципов распределения заказов. | Ликвидация «черного ящика» алгоритмического менеджмента; борьба со скрытой дискриминацией. |
| Цифровой арбитраж (E-Dispute) | Автоматизированная система досудебного разрешения споров на основе объективных данных лог-файлов платформы. | Снижение трансакционных издержек на защиту прав; ускорение процесса медиации. |

Примечание – Составлено на основе источника [168]

Обобщение результатов позволяет сформулировать итоговый вывод о том, что технологические механизмы выступают гарантом жизнеспособности всей стратегии. Конвертация цифрового следа из инструмента контроля в полноценный актив работника позволяет не только сбалансировать рыночную власть участников, но и сформировать новую культуру доверия в цифровых экосистемах. Таким образом, технологическая верификация становится необходимым условием перехода от нестабильных форм занятости к модели устойчивого человеческого развития в условиях Четвёртой промышленной революции.

Реализация технологической части стратегии начинается с создания единого проверенного источника данных, такого как Евразийского цифрового социального профиля (ЕЦСП). Мы формулируем положение о том, что в условиях трансграничного развития цифровых платформ национальные системы учёта трудовых прав сталкиваются с проблемой «институциональной фрагментации», не позволяющей обеспечить непрерывность социальной защиты мобильных работников. Логика внедрения данного механизма определяется следующими авторскими положениями:

- устранение различий в доступе к информации с помощью технологии блокчейн. ЕЦСП предлагается рассматривать не только как базу данных, но и как распределённый реестр (DLT), обеспечивающий сохранность и

достоверность сведений о трудовой деятельности. Это позволит закрепить «цифровой след» за работником, а не за платформой. Рейтинг, история занятости и социальные отчисления смогут переноситься между платформами, снижая зависимость работника от конкретного агрегатора;

- трансграничная портативность прав в ЕАЭС. ЕЦСП может обеспечить автоматизированный учёт стажа, квалификации, пенсионных и страховых отчислений при переходе работника между странами Союза. Это особенно важно для краткосрочной и фрагментированной занятости, поскольку снижает риск потери социальных прав при трансграничной мобильности. Ниже в таблице 53 представлена структурная декомпозиция параметров Евразийского цифрового социального профиля.

Таблица 53 – Архитектура и функциональные модули Евразийского цифрового социального профиля.

| Модуль механизма | Технико-правовое содержание | Стратегическое назначение |
|---|---|---|
| Репозиторий репутации | Хранение агрегированных данных о рейтингах и опыте из различных платформ. | Ликвидация «цифрового рабства»; возможность перехода между платформами без потери статуса. |
| Транзакционный фискальный шлюз | Автоматическая фиксация социальных и налоговых отчислений по каждой микро-транзакции. | Обеспечение полноты поступлений в бюджеты стран ЕАЭС; минимизация теневого оборота. |
| Верификатор квалификации | Цифровой реестр сертификатов и подтвержденных компетенций исполнителя. | Сокращение издержек на подбор персонала и проверку навыков в цифровой среде. |
| Смарт-мониторинг прав | Алгоритм сверки фактических условий труда (время, оплата) с нормативами статьи 27 ТК РК. | Проактивное выявление нарушений без прямого участия инспекции труда. |

Примечание - Составлено автором

Резюмируя вышеизложенное, можно констатировать, что Евразийский цифровой социальный профиль является институциональным ядром новой архитектуры рынка труда, обеспечивающим переход от модели «закрытых данных» цифровых платформ к открытой, но защищенной системе социального страхования.

В рамках исследования была предложена авторская концепция, в которой обозначенные технологические приоритеты, задающие вектор социальной защиты человеческого капитала, в то время как описанные механизмы обеспечивают их практическую имплементацию в действующее законодательство (в частности, в Трудовой и Налоговый кодексы Республики Казахстан) и цифровую архитектуру платформ.

Такое взаимодействие создаёт основу для преодоления прекаризации за счёт превращения профессиональной репутации работника в ресурс и

автоматизации трудовых гарантий независимо от географии деятельности платформ. В условиях глобальной трансформации занятости цифровой профиль становится ключевым элементом управления рисками Для реализации предложенной модели необходимо перейти от общих положений к конкретным правовым и организационным мерам. Выявленные экономические, технологические и институциональные механизмы необходимо закрепить в законодательных нормах и управленческих процедурах. Основные принципы включают:

- ясность законодательства. Необходимо закрыть правовые пробелы и установить точное определение платформенной занятости в Трудовом и Налоговом кодексах РК. Это поможет определить права и обязанности всех участников;

- интеграция технологий в единую систему. Предлагаемые цифровые инструменты должны работать вместе и образовывать единую систему регулирования занятости.

Практические рекомендации предусматривают не только изменение действующих законов, но и формирование системы цифрового правоприменения. Это предполагает использование современных технологий для контроля за соблюдением установленных требований. Предлагаемые меры должны учитывать алгоритмическую прозрачность, автоматизацию социальных гарантий и повышение ответственности цифровых платформ. В таблице 54 представлена разработанная система предложений, распределённая по основным уровням государственного регулирования. Она направлена на последовательную модернизацию евразийского рынка труда и адаптацию его регулирования к условиям цифровой экономики.

Таблица 54 – Комплексная система механизмов минимизации рисков прекаризации и обеспечения качественного роста рынка труда.

| Вектор стратегии | Инструмент / Механизм | Объект коррекции (НПА / Технология) | Содержание и целевое назначение предложения |
|---|---|---|---|
| Институциональный (Защитный каркас) | Презумпция трудовых отношений | Ст. 1, 27 ТК РК | Законодательное закрепление дефиниций «алгоритмическое управление» и «оператор |
| | | | платформы». Если платформа осуществляет жесткий контроль, она обязана доказывать отсутствие найма. |
| | Информационная прозрачность | Ст. 22, 23 ТК РК | Право работника знать критерии автоматизированных оценок и алгоритмов, влияющих на его доход. |
| | Гарантия минимального дохода | Ст. 103 ТК РК | Императив - доход исполнителя за отработанное время не может быть ниже МЗП, что критично для секторов с TI = 0,112$. |
| | Право на отключение | Ст. 68, 81 ТК РК | Запрет на алгоритмические санкции за нахождение вне сети; ограничение времени «на линии» для предотвращения эксплуатации. |

Продолжение таблицы 54

| | | | |
|---|---|---|---|
| | Цифровой арбитраж | Ст. 155 ТК РК | Создание комиссий для оперативного досудебного обжалования блокировок и штрафов. |
| | Коллективная защита | Ст. 156 ТК РК | Легализация цифровых коллективных договоров между ассоциациями самозанятых и операторами платформ. |
| Экономический (Материальная мотивация) | Налоговые вычеты за комплаенс | Ст. 243 НК РК | Отнесение расходов на добровольное страхование исполнителей на вычеты по КПН. |
| | Дифференцированная ставка соцналога | Глава 55 НК РК | Пониженный коэффициент для платформ, внедривших прозрачные «цифровые профили». |
| | Налоговое каникулирование | Закон «О соцстраховании» | Мораторий (24 месяца) на соцотчисления для лиц, впервые проходящих формализацию. |
| | Обратный налоговый кредит | НК РК (ИПН) | Возврат части налогов исполнителю на покупку средств производства (самокаты, девайсы). |
| | Инвестиционный префикс | НК РК (Инвест. преференции) | 100% вычет затрат на разработку ПО для мониторинга прав и систем «цифрового арбитража». |
| | Льготный НДС для агентов | НК РК (НДС) | Упрощенный зачет НДС для платформ, автоматически удерживающих налоги с самозанятых. |
| Технологический (Автоматизированный контроль) | Смарт-контракты | Статьи 27, 35 ТК РК | Автоматическое начисление страховых взносов при достижении объема выработки. |
| | Репутационный шлюз (Data Portability) | Статья 1 ТК РК | Инструмент переноса рейтинга между платформами для ликвидации «цифровой привязанности». |
| | Объяснимый ИИ (Explainable AI) | Статьи 125, 155 ТК РК | Любое решение алгоритма (штраф, блок) должно сопровождаться детальным логом на естественном языке. |
| | Алгоритмический аудит | Статьи 6, 22 ТК Р | Независимая сертификация кода на отсутствие дискриминационных фильтров. |
| | Блокчейн-депонирование | Статья 155 ТК РК | Фиксация условий оферты в момент заказа для исключения изменений «задним числом». |
| | API-интеграция | Smart Data Ukime | Автоматическая верификация доходов и соответствия выплат уровню МЗП через госшлюзы. |

Примечание - Составлено автором

В работе прослеживается логическая последовательность, подтверждающая, что трехкомпонентная архитектура обосновывает переход от

фрагментарного реагирования к системному социальному инжинирингу. Эффективность предложенных мер подтверждается корреляцией (r = 0,78) между уровнем социальной защиты и производительностью труда. Закрепление этих положений в Трудовом и Налоговом кодексах РК позволит сформировать модель «цифрового социального государства» и создать основу для сближения законодательства стран ЕАЭС.

Следующим этапом является уточнение правового статуса участников цифровой занятости. Традиционное разделение на наёмного работника и независимого исполнителя не всегда отражает реальные отношения на платформе. Поэтому предлагается применять принцип приоритета содержания над формой (Content over Form). При определении статуса исполнителя следует учитывать фактические условия труда и степень алгоритмического контроля, а не только вид заключённого договора. Это позволит выявлять фактические трудовые отношения и устанавливать соответствующие права и обязанности сторон [184].

Центральным механизмом защиты прав цифровых работников предлагается тест «функциональной зависимости». В рамках изменения статьи 27 Трудового кодекса РК целесообразно закрепить пять критериев алгоритмического контроля, наличие которых может служить основанием для признания отношений трудовыми:

- фиксированное ценообразование, при котором исполнитель не определяет стоимость услуг;
- геолокационный и временной контроль со стороны платформы;
- автоматические санкции в виде штрафов, снижения рейтинга или блокировки аккаунта;
- установление платформой требований к способу выполнения работы;
- запрет передачи работы третьим лицам. Эти критерии позволяют оценивать не только вид договора, но и реальные условия труда. Совокупность этих критериев может указывать на наличие фактических трудовых отношений, даже если сотрудничество оформлено как гражданско-правовое.

Для практического применения эти критерии необходимо систематизировать и сопоставить с конкретными юридическими категориями. Это позволит использовать их в работе трудовых инспекций и судов. Для систематизации авторских предложений в диссертации критерии теста на «функциональную зависимость» целесообразно представить в виде таблицы 55.

Таблица 55 – Матрица критериев детерминации функциональной зависимости и их юридическая квалификация

| Критерий зависимости | Технико-алгоритмический индикатор | Юридическая интерпретация (согласно ТК РК) | Опыт стран ЕАЭС (РФ, РБ, РК) |
|---|---|---|---|
| Алгоритмический директив | Блокировка возможности торга; динамическое ценообразование на основе Big Data. | Отсутствие экономическо самостоятельности и предпринимательского риска. | Признание зависимости при невозможности установления собственной цены услуги. |

Продолжение таблицы 55

| | | | |
|---|---|---|---|
| Цифровой надзор | Требование включенной геолокации; контроль времени отклика на заказ. | Элемент дисциплинарного контроля и пространственной детерминации труда. | Использование данных GPS как доказательства подчиненности графику платформы. |
| Репрессивный рейтинг | Снижение приоритета или деактивация за низкий процент принятия заказов. | Скрытая форма дисциплинарной ответственности (увольнение через алгоритм). | Квалификация блокировки как незаконного расторжения трудовых отношений. |
| Стандартизация процесса | Фотоконтроль экипировки; обязательное использование термокоробов и форм | Интеграция работника в организационную структуру и бренд-среду заказчика. | Обязательное брендирование как признак отсутствия независимого статуса. |
| Личный характер | FaceID-верификация; запрет на передачу аккаунта помощникам | Соблюдение принципа личного выполнения работы (статья 1 ТК РК). | Технологический запре на субституцию как ключевой маркер трудового договора. |

Примечание - Составлено автором

Данные таблицы 44 показывают, что предложенные механизмы помогают устранить разрыв между официальным статусом платформенного работника и фактическим характером его занятости. Новизна подхода состоит в автоматическом выявлении фактических трудовых отношений. Суды и трудовые инспекции смогут оценивать характер занятости по данным платформ, включая геолокацию, рейтинги и биометрию. Этот подход снижает теневую занятость и прекаризацию, сохраняя возможности для легального бизнеса. Тест функциональной зависимости помогает учитывать интересы работников и платформ. Для его реализации нужны экономические стимулы. Они должны поддерживать соблюдение трудовых стандартов, делая социальную ответственность выгодной для бизнеса [185].

Фискальные и инвестиционные инструменты необходимы для развития человеческого капитала и формализации платформенной занятости. Особое значение это имеет для секторов с низкой технологической интенсивностью (TI = 0,112). При этом фискальную нейтральность предлагаемых мер необходимо сочетать со стимулированием платформ к повышению уровня социальной защиты работников. Реализация стратегии предполагает переход к более гибким налоговым инструментам, учитывающим особенности платформенной занятости. При низкой технологической интенсивности (TI = 0,112) действующие механизмы недостаточно стимулируют легализацию, что требует новых регуляторных решений.

Предлагаемые меры основаны на концепции «экономического комплаенса» Довженко Д., согласно которой финансовая устойчивость платформ связана с прозрачностью алгоритмов и уровнем защиты работников. Поэтому налоговые инструменты должны не только увеличивать бюджетные

поступления, но и стимулировать платформы к устойчивой и социально ответственной модели развития [186]. Центральным элементом предлагаемой системы выступает внедрение в статью 243 Налогового кодекса РК повышающего коэффициента социального комплаенса (Ksc). Для обеспечения математической точности и объективности данной меры нами разработана методика определения оптимальной величины стимулирующего множителя, базирующаяся на необходимости ликвидации технологического разрыва:

$$K_{sc} = 1 + (TI_{target} - TI_{current}) + \alpha$$

где:

$K_{sc}$ - авторский коэффициент социального комплаенса;

$TI_{target}$ - целевой ориентир технологической интенсивности (0,35);

$TI_{current}$ - текущий индекс по Казахстану (0,112);

$\alpha$ - поправка на административные издержки (0,008).

Расчетный показатель составил 1,246 (Приложение Е), что позволило целях соблюдения принципа фискальной нейтральности зафиксировать значение коэффициента на уровне 1,23 (подробная декомпозиция и экономическая логика агрегирования компонентов коэффициента представлена в Приложении Ж). Данный «фискальный рычаг» создает условия, при которых инвестиции в человеческий капитал становятся экономически более эффективными, чем сохранение статус - кво в «серой» зоне.

Ниже в таблице 56 представлена детализация авторских экономических предложений по модернизации фискальной и инвестиционной политики в сфере платформенного труда, обладающих признаками новизны и адаптированных к реалиям цифровой экосистемы Казахстана и Евразийского экономического союза.

Таблица 56 – Инновационные механизмы регулирования платформенной занятости

| Оригинальное предложение | Механизм реализации (РК) | Евразийский вектор интеграции (ЕАЭС) | Научная новизна и эффект |
|---|---|---|---|
| Коэффициент социального комплаенса (1,23) | Изменения в статью 243 НК РК, вычет расходов на соцпакет исполнителей с коэффициентом 1,23. | Разработка Модельног кодекса ЕАЭС по социальным стандарта платформенного труда | Стимулирование «социальных инвестиций» платформ рост защищенности трудовых мигрантов. |
| Система «Smart-Tax Rebate» | Автоматизированный возврат части ИПН исполнителю за повышение квалификации. | Внедрение единых образовательных ваучеров ЕАЭС для бесшовного обучения на всем пространстве Союза. | Повышение индекса технологической интенсивности (TI) с 0,112 до целевых значений. |

Продолжение таблицы 56

| | | | |
|---|---|---|---|
| Цифровой акциз (Transparency Fee) | Дифференцированный налог для платформ с «закрытым» кодом управления. | Унификация требований к прозрачности алгоритмов (Explainabl AI) в рамках Технических регламентов ЕАЭС. | Экономическое принуждение к подотчетности ИИ и снижению «институционального камуфляжа». |
| Портативный страховой ваучер | Право на целевой налоговый вычет затрат на амортизацию личных средств производства. | Система взаимного признания страховых и пенсионных прав через Евразийский социальный профиль. | Юридическое признани гаджетов средствами производства; портативность прав при смене страны внутри Союза. |

Примечание - Составлено автором

Налоговая нагрузка на платформы может зависеть от их социальной ответственности и коэффициента социального соответствия (1,23). «Цифровой акциз» и Smart-Tax Rebate могут стимулировать социальную ответственность платформ и повысить прозрачность ИИ-алгоритмов в низкотехнологичных отраслях (TI = 0,112). Для внедрения Евразийского солидарного взноса (ESC) и переносимых страховых ваучеров в ЕАЭС необходимо закрепить их в статье 243 НК РК и актах ЕЭК. Это позволит сохранять социальные права работников при трудовой мобильности. Связать фискальные стимулы с технологическими механизмами контроля важно для обеспечения единства научного исследования. Соответственно, акцент переносится с материальных стимулов на цифровую проверку соблюдения установленных норм. Созданная система экономических инструментов формирует финансовую базу стратегии «качественной дестандартизации» и помогает снизить прекаризацию труда на платформах. Устойчивость этой модели напрямую зависит от эффективности технологического контроля.

Создание современной системы контроля становится завершающим этапом стратегии «качественной дестандартизации». Такая система должна обеспечивать автоматическое соблюдение правовых и экономических норм. В условиях цифровой экономики операции выполняются быстро. При этом решения платформ не всегда прозрачны. Поэтому традиционные методы проверки труда становятся менее эффективными и не всегда позволяют своевременно выявлять нарушения. В связи с этим предлагается использовать регуляторные технологии (RegTech), при которых контроль и мониторинг осуществляются непосредственно в цифровой среде [187]. Предложенные технологические решения направлены на раскрытие «институционального камуфляжа» платформ и основаны на принципах неизменности данных (immutability) и алгоритмической прозрачности. В этой логике технологический контроль рассматривается не как административное ограничение, а как необходимый инструмент подтверждения социальных обязательств, без которого реализация экономических стимулов (в частности коэффициента 1,23) становится невозможной.

Ниже в таблице 57 представлена авторская система технологического регулирования, адаптированная к требованиям цифровой повестки ЕАЭС.

Таблица 57 – Матрица технологической верификации и алгоритмического контроля платформенных экосистем в контуре РК и ЕАЭС.

| Технологическая доминанта | Инструмент реализации | Евразийский компонент (наднациональный уровень) | Ожидаемый институциональный эффект |
|---|---|---|---|
| Алгоритмический аудит (Cert-Algo) | Ежегодная независимая сертификация программного кода на отсутствие дискриминации. | Создание Единого реестра сертифицированных алгоритмов платформ, действующих на рынке ЕАЭС. | Нейтрализация «черных ящиков» управления; защита мобильных трудовых ресурсов Союза. |
| Blockchain-репозиторий оферт | Обязательная регистрация всех версий публичных договоров в блокчейн-реестре. | Синхронизация национальных репозиториев через Интегрированную информационную систему (ИИС) ЕАЭС. | Исключение волатильности условий оплаты труда и несанкционированных изменений оферт «задним числом». |
| Smart-Contract Compliance | Самоисполняемые контракты для автоматического распределения вычетов по коэффициенту 1,23. | Разработка типовых смарт-контрактов ЕАЭС для трансграничного социального страхования. | Автоматизация фискальных стимулов; мгновенная верификация социальных транзакций мигрантов. |
| Labor-Data API Gateway | Стандартизированный протокол передачи данных в ИС министерств труда. | Внедрение общего стандарта обмена данными о трудовой активности внутри Евразийского шлюза. | Технологическое обеспечение портативности пенсионных и социальных прав в режиме реального времени. |
| Протокол Explainable AI (XA | Интерфейсы, разъясняющие логику автоматизированных решений (блокировки, штрафы). | Унификация требований к «объяснимому ИИ» в рамках Технических регламентов ЕАЭС. | Рост доверия к цифровым экосистемам; минимизация правовых конфликтов в союзном пространстве. |

Примечание – Составлено на основе источника [159]

Обобщение результатов проектирования системы технологического контроля позволяет сформулировать следующие концептуальные выводы, представленные в таблице 58.

Таблица 58 – Выводы реализации системы технологического контроля платформенной занятости

| Концептуальное положение | Суть и институциональный смысл | Технологический инструмент / Механизм реализации | Практический эффект и результаты |
|---|---|---|---|

Продолжение таблицы 58

| | | | |
|---|---|---|---|
| Переход к превентивной модели регулирования (RegTech) | Замена классического надзора инспекционных органов моделью алгоритмической подотчётности и предварительного контроля. | Внедрение «Алгоритмического аудита» (Cert-Algo) для проверки программного кода платформ до возникновения нарушений. | Предотвращение сокрытия реальных условий труда, выявление скрытой дискриминации и цифрового неравноправия. |
| Технологическое обеспечение фискальных стимулов | Автоматизация применения льгот и преференций (включая авторский коэффициент $1{,}23$) для добросовестных платформ. | Использование смарт-контрактов (самоисполняемых алгоритмов) для верификации выполнения социальных обязательств. | Автоматическое предоставление налоговых вычетов (при подтверждении страховки/обучения), снижение бюрократии и коррупционных рисков. |
| Формирование доверенной цифровой среды | Фиксация условий цифровых договоров в неизменяемом виде для устранения правовой неопределённости. | Создание Единого государственного реестра трудовых предложений на базе распределённого реестра (блокчейн). | Защита работников от одностороннего изменения условий контрактов платформами, повышение юридической прозрачности. |
| Интеграция в рамках ЕАЭС | Создание бесшовного цифрового пространства и сохранение социальных прав мигрирующих платформенных трудящихся. | Разработка и внедрение единого Labor-Data API для межгосударственного обмена данными. | Сохранение пенсионных и страховых прав при внешней трудовой миграции в ЕАЭС, формирование единого цифрового рынка труда. |

Примечание – Составлено автором

Технологический контроль поддерживает концепцию качественной дестандартизации. Сочетание RegTech и налоговых стимулов помогает согласовать интересы участников рынка и повысить устойчивость цифровой занятости. Таким образом, технологии RegTech и Explainable AI снижают информационный разрыв и ограничивают одностороннее влияние платформ на условия труда.

Евразийская значимость исследования связана с разработкой Единого программного интерфейса трудовых данных (Unified Labor API) и общих стандартов страхования. Это позволит сохранять социальные права граждан ЕАЭС при перемещении между странами в режиме реального времени. Реализация данной системы создает основу для единого трудового пространства

Союза, предотвращая «регуляторный демпинг» и обеспечивая расширенное воспроизводство человеческого капитала. Практическая ценность стратегии заключается в достижении комплексного положительного эффекта. Для государства в виде легализации занятости и роста налоговых поступлений без избыточного административного давления, а для бизнеса, в снижении регуляторных рисков и получении прямой финансовой выгоды от капитализации социальных инвестиций и для исполнителей, в преодолении прекаризации и обретении доступа к системам социального обеспечения [188].

Итоговым предложением является создание Интегрированной системы мониторинга качественной дестандартизации, которая объединит налоговые данные и показатели условий труда. Предлагаемая модель сочетает цифровое развитие с принципами достойного труда и социальной защиты. Это может усилить роль Казахстана в формировании общих правил регулирования платформенной занятости в ЕАЭС.

Для оценки дальнейших изменений проведён прогноз на примере рынка труда Казахстана до 2030 года. Рассмотрены три сценария, базовый, оптимистичный и пессимистичный. Пессимистичный сценарий учитывает возможное влияние геополитической нестабильности, санкций и связанных с ними изменений экономики и занятости. Сценарный подход позволяет оценить не только возможное изменение масштабов самостоятельной и других нестандартных форм занятости, но и различия в характере происходящих процессов. При благоприятных условиях дестандартизация может сопровождаться формализацией занятости и расширением социальных гарантий. При сохранении текущих тенденций ожидается умеренное увеличение гибких форм занятости. В условиях усиления внешних экономических рисков, напротив, возможно ускоренное распространение самостоятельной и платформенной занятости вследствие сокращения возможностей стандартного трудоустройства.

В качестве количественного показателя для сценарной оценки используется коэффициент дестандаризации занятости (КДЗ), рассчитанный как отношение численности самостоятельно занятых к общей численности занятого населения [189]. Следует подчеркнуть, что КДЗ не является интегральным индексом всех форм дестандаризации. Он отражает только долю самостоятельной занятости в общей численности занятого населения и используется в качестве базового количественного индикатора. Другие формы дестандаризации такие как платформенная, временная, дистанционная, проектная и заемная занятость, могут иметь самостоятельную динамику и поэтому дополнительно учитываются в содержательном анализе.

Исходные данные для расчета получены из статистической таблицы 59 показателей рынка труда за 2021–2026 гг. В ней представлены сведения о рабочей силе, занятом населении, наемных и самостоятельно занятых работниках.

Таблица 59 - Статистические индикаторы рынка труда РК на 2025 год

| | Рабочая сила, человек | Занятое население, человек | В том числе | | Безработное население, человек |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | наемные работники | самостоятельно занятые работники | |
| 2021 | 9 256 757 | 8 807 113 | 6 710 206 | 2 096 907 | 449 644 |
| 2022 | 9 429 809 | 8 971 539 | 6 847 300 | 2 124 239 | 458 270 |
| 2023 | 9 534 114 | 9 081 920 | 6 893 429 | 2 188 491 | 452 194 |
| 2024 | 9 663 991 | 9 214 184 | 7 015 108 | 2 199 076 | 449 807 |
| 2025 | | | | | |
| I квартал | 9 735 019 | 9 283 504 | 7 140 979 | 2 142 525 | 451 515 |
| II квартал | 9 749 205 | 9 300 414 | 7 139 335 | 2 161 079 | 448 791 |
| III квартал | 9 778 691 | 9 330 135 | 7 155 420 | 2 174 715 | 448 556 |
| IV квартал | 9 724 603 | 9 278 903 | 7 142 074 | 2 136 829 | 445 700 |
| 2026 | | | | | |
| I квартал | 9 838 074 | 9 392 025 | 7 290 446 | 2 101 579 | 446 049 |

Примечание - Составлено автором

На основе этих данных рассчитана динамика КДЗ представленная в таблице 60.

Таблица 60 — Динамика коэффициента дестандаризации занятости в Республике Казахстан в 2021–2026 гг.

| Период | Занятое население, тыс. чел. | Самостоятельно занятые, тыс. чел. | КДЗ % |
|---|---|---|---|
| 2021 | 8 807,1 | 2 096,9 | 23,81 |
| 2022 | 8 971 ,5 | 2 124,2 | 23,68 |
| 2023 | 9 081,9 | 2 188,5 | 24,10 |
| 2024 | 9214,2 | 2 199,1 | 23,87 |
| 2025 | 9298,2 | 2 153,8 | 23,16 |
| 2026, I кв. | 9392,0 | 2 101,6 | 22,38 |

Примечание — рассчитано на основе данных бюро национальной статистики АСПиР РК (stat.gov.kz)

Расчеты показывают, что в 2021–2024 гг. доля самостоятельно занятых в общей численности занятого населения оставалась относительно стабильной, в пределах 23,68–24,10%. Максимальное значение КДЗ было зафиксировано в 2023 г. и составило 24,10%. В 2024 г. показатель снизился до 23,87%, а в 2025 г.

— до 23,16%. Снижение КДЗ в первом квартале до 22,38% при росте занятости и сокращении числа самозанятых показывает рост доли наёмной занятости.

Данные за 2021–2024 годы показывают снижение доли самозанятых. Прогноз до 2030 года должен учитывать рост гибкой занятости и её последующее оформление. Оптимистичный, базовый и пессимистичный сценарии дестандартизации занятости в Казахстане имеют аналитический характер и показывают возможные изменения рынка труда. Они показывают возможные направления изменения КДЗ при разных экономических и институциональных условиях.

Оптимистичный сценарий предполагает улучшение качества занятости, рост официальной занятости и включение новых форм труда в систему регулирования. Цифровизация при этом не приводит к массовому сокращению стандартных рабочих мест. Государственная политика способствует легализации доходов, расширению социальных гарантий и включению самозанятых и платформенных работников в систему социального страхования. При таком развитии самостоятельная занятость может продолжить сокращаться в общей структуре занятости. Это будет свидетельствовать не о снижении гибкости рынка труда, а о сокращении вынужденной самостоятельной занятости и расширении официальных форм трудовых отношений. Согласно расчетной траектории, КДЗ может снизиться с 22,38% в I квартале 2026 г. до примерно 20,5% к 2030 г.

Следующий базовый сценарий предполагает сохранение основных тенденций 2021–2026 гг. Цифровизация будет способствовать развитию платформенной, удаленной и проектной занятости, при сохранении спроса на традиционные трудовые отношения. Государственное регулирование будет постепенно адаптироваться к новым формам занятости. В этих условиях КДЗ после снижения в 2025–2026 гг. стабилизируется и начнет постепенно расти. К 2030 г. показатель может достичь около 23,5%**,** что соответствует значениям 2021–2024 гг.

Пессимистичный сценарий учитывает усиление геополитической нестабильности, санкционных ограничений и внешнеэкономических рисков. Их последствиями могут стать снижение внешнего спроса и инвестиций, рост стоимости технологий и нарушение отдельных логистических связей. В таких условиях предприятия могут сокращать постоянные трудовые затраты и чаще использовать временную, проектную и платформенную занятость. Одновременно часть работников может переходить к самостоятельной занятости из-за сокращения возможностей стандартного трудоустройства. Такая вынужденная дестандаризация будет сопровождаться ростом нестабильности доходов и снижением доступа к социальным гарантиям.

С учетом указанных факторов в пессимистичном сценарии предполагается ускорение роста КДЗ после 2026 г. и достижение им порядка 27,0% к 2030 г. Данный вариант не означает автоматического ухудшения положения всех самостоятельно занятых работников, однако повышает вероятность того, что рост самостоятельной занятости будет происходить за счет

работников, вытесняемых из стандартного сектора. В таблице 61 представлены сценарии изменения коэффициента дестандаризации занятости.

Таблица 61 — Прогноз изменения дестандаризации занятости в Казахстане до 2030 года, %

| Год | Оптимистичный сценарий | Базовый сценарий | Пессимистичный сценарий |
|---|---|---|---|
| 2027 | 21,9 | 22,6 | 23,5 |
| 2028 | 21,4 | 22,9 | 24,6 |
| 2029 | 20,9 | 23,2 | 25,8 |
| 2030 | 20,5 | 23,5 | 27,0 |

Примечание — Составлено автором

При оптимистичном сценарии показатель снизится до 20,5% благодаря легализации занятости и развитию институтов. В базовом сценарии он останется на уровне 23–24% при сохранении самозанятости. А в пессимистичном показатель вырастет до 27,0% из-за внешних экономических рисков и сокращения стандартной занятости. При этом важно учитывать характер самозанятости. Добровольная самозанятость снижает напряжённость на рынке труда, а вынужденная повышает риск прекариатизации. Поэтому важно учитывать не только масштаб дестандаризации, но и её содержание.

КДЗ показывает только один аспект этого процесса, поэтому его снижение не всегда означает уменьшение нестандартной занятости. Одновременно могут расти платформенная, временная и дистанционная занятость. Поэтому вместе с КДЗ следует учитывать и другие показатели: распространённость платформенной занятости, структуру трудовых договоров, удалённую работу и уровень социальной защиты. Для сравнения разных периодов и сценариев КДЗ можно использовать как основной статистический показатель. Преимущество состоит в простом расчёте по данным официальной статистики. Качественную сторону дестандаризации следует оценивать дополнительно по стабильности доходов, социальным гарантиям, продолжительности рабочего времени, зависимости от платформ и профессиональной мобильности.

До 2030 г. рынок труда Казахстана может развиваться по разным сценариям. При благоприятных условиях возможны снижение самостоятельной занятости и рост формализации труда. При сохранении текущих тенденций её доля может существенно не измениться. В условиях геополитической нестабильности и санкционных ограничений нестандартная занятость, напротив, может расширяться из-за сокращения стандартных рабочих мест. Поэтому основным критерием государственной политики должно быть не изменение КДЗ само по себе, а качество дестандаризации.

Прогноз до 2030 года подтвердил авторскую стратегию. Внешние шоки могут привести к росту вынужденной прекариатизации. В связи с этим государству важно не запрещать гибкую занятость, а сохранять социальные гарантии при её развитии.

## 3.2 Модель адаптивного институционального регулирования «цифрового труда» и платформенной занятости

Рост платформенной занятости и цифрового управления в Казахстане создал проблемы для регулирования труда. Это называют «кризисом бинарной парадигмы занятости» [190]. Его сущность заключается в несоответствии традиционного деления «наёмный работник – независимый предприниматель» реальным моделям гиг-экономики.

В действующем правовом поле РК такое деление основано на двух полюсах, трудовой договор с полным набором социальных гарантий либо гражданско-правовой контракт с предполагаемой автономией исполнителя. Однако эмпирические данные по секторам услуг и логистики показывают, что значительная часть цифровых исполнителей (курьеры, водители агрегаторов, фрилансеры) фактически находится в состоянии «ложной автономии». Формально они исключены из системы трудовых гарантий, однако при этом подвергаются алгоритмическому контролю, включающему регулирование доступа к заказам, ценообразования и дисциплинарных санкций. Это приводит к их фактической экономической зависимости при отсутствии соответствующего правового статуса [191].

Институциональная неопределенность данного сегмента ведет к накоплению системных рисков:

1. Разрушение социального обеспечения. Фрагментарность отчислений в систему ОСМС и ЕНПФ создает угрозу формирования «социальной воронки», когда значительная часть трудоспособного населения оказывается вне периметра государственной защиты.
2. Снижение качества труда. Отсутствие ограничений для алгоритмической прекаризации может привести к снижению индекса IQoE, что, согласно авторской модели, отрицательно влияет на долгосрочную динамику ВВП.
3. Нарушение конкурентных условий. Замена трудовых отношений гражданско-правовыми договорами позволяет платформам снижать налоговые и социальные обязательства. Это формирует неравные конкурентные условия для традиционного бизнеса, инвестирующего в развитие человеческого капитала [192].

Жесткое разделение занятых на наемных работников и независимых исполнителей в рамках Стратегии «Казахстан-2050» способно сдерживать рост цифровой экономики. Поэтому необходимо гибкое регулирование, которое сочетает свободу платформ в использовании технологий с базовыми трудовыми гарантиями. Одним из возможных решений является введение промежуточного статуса «зависимого подрядчика». Такой статус позволит учитывать особенности новых форм занятости, расширить социальные гарантии работников и сохранить гибкость цифрового рынка труда. Для реализации этой модели нужно обновить нормативно-правовую базу. В основном действующее регулирование ориентировано на традиционные формы занятости и не всегда учитывает специфику платформенной экономики. Существующие трудовые

нормы не всегда соответствуют потребности цифрового рынка в гибкости. Это создаёт противоречие между ними. Проблема связана с тем, что законодательство в основном сформировано на основе индустриальной модели занятости XX века. Она предполагает непосредственный контроль работодателя и подчинение работника. В условиях цифровой занятости эти отношения изменяются. Как отмечает Б. Роджерс, традиционные нормы трудового права недостаточно учитывают распределённый характер цифрового труда [193]. Недостаток гибких правовых норм создаёт выбор между слабой защитой исполнителей и высокой нагрузкой на платформы. В результате часть отношений может уходить в неформальный сектор. Дж. Берман отмечает, что в переходных экономиках механическое применение старых правовых норм к платформенной занятости способно расширять неформальный сектор [194]. В Казахстане это проявляется в сохранении высокой роли капитала при недостаточном росте качественных характеристик труда, что ограничивает повышение совокупной факторной производительности (TFP) [195]. Поэтому модернизация Трудового кодекса РК должна предусматривать переход от формального определения статуса работника к оценке фактических условий и степени зависимости от платформы.

Дальнейшее развитие модели цифрового регулирования требует устранения барьера, связанного с привязкой социальных гарантий к статусу штатного работника. Разделение занятости на две формы «работник» и «независимый подрядчик» может приводить к ошибочному определению статуса работников и ограничивать гибкость рынка труда. Опыт Калифорнии с законом AB5 показал противоречие между социальной защитой и гибкостью занятости. Это потребовало сбалансированного решения через Proposition 22 [196]. Кейс испанского Ley Riders показывает риски слишком жёсткого регулирования платформ. Такие требования могут сокращать рынок и снижать инвестиции и технологическое развитие [197].

Рынку труда Казахстана нужно гибкое регулирование, которое сохраняет социальные гарантии и возможности нестандартной занятости. Основным критерием должна быть фактическая зависимость работника от платформы, а не автоматическое признание его наёмным работником. Принудительный перевод платформенных работников в штат может привести к росту себестоимости услуг на 25–40% и повысить риск ухода цифрового сектора в теневую экономику [198]. Также жёсткое регулирование может ограничивать доступ молодёжи и уязвимых групп к рынку труда, что требует введения промежуточного правового статуса. При этом сохраняется риск «ложной самостоятельности», когда платформы перекладывают часть своих рисков на исполнителей [199]. Фиктивная самозанятость может сдерживать рост TFP из-за использования низкоквалифицированного труда. Недостаток социальных гарантий, включая ОСМС и больничные, также снижает качество человеческого капитала [200]. Ещё одной проблемой является алгоритмический контроль, который снижает самостоятельность работников. Пробелы в выявлении скрытого подчинения ухудшают качество труда, сокращают бюджетные поступления и сдерживают

устойчивый рост. Проблему между наёмной работой и ложной самозанятостью можно решить через введение промежуточного статуса. Он позволит сохранить гибкость платформенной занятости и обеспечить социальные гарантии. Данное противоречие проявляется и на уровне работников. Они несут предпринимательские риски, но не имеют полного доступа к ресурсам и социальной защите, которые получают наёмные работники. С институциональной точки зрения это означает, что издержки бизнеса перекладываются на исполнителя. Формально он является независимым предпринимателем, но фактически не имеет достаточной самостоятельности в принятии решений. Платформа контролирует процесс труда через алгоритмы, не принимая полной ответственности за его условия [191, с. 46]. Исполнитель самостоятельно оплачивает оборудование, связь и социальное страхование, но не влияет на тарифы и доступ к заказам. Отсутствие обучения, медицинского страхования и правовой поддержки повышает нестабильность занятости и риск прекариатизации. Как следствие, формальная независимость ограничивает доступ к механизмам развития человеческого капитала. Фиктивное предпринимательство снижает социальную защищённость и сохраняет низкопроизводительные формы занятости.

Бинарный подход не учитывает особенности цифровой занятости. Поэтому предлагается закрепить в законодательстве РК промежуточный статус «зависимого подрядчика» для лиц, работающих по гражданско-правовому договору, но фактически зависимых от платформы.

Для определения такого статуса предлагаются следующие критерии:

- экономическая зависимость (Income Dependency), получение более 75% дохода от одной цифровой платформы [201].
- отсутствие тарифной самостоятельности (Price-setting Power), при котором цена услуг определяется платформой через алгоритм [197, с.112].
- алгоритмический контроль, используются геолокация, рейтинги и другие инструменты контроля за работником [199, с. 52].
- инфраструктурная зависимость, исполнитель обязан использовать бренд и инфраструктуру платформы.

Закрепление этих критериев в Трудовом и Гражданском кодексах РК позволит применять модель flexicurity, которая сочетает гибкость платформ с базовыми гарантиями для работников. Таким образом зависимые подрядчики получат доступ к ОСМС и основным социальным гарантиям, а платформы сохранят гибкую организацию труда. Проведённые расчёты показывают положительный эффект легализации этой категории. Она повышает институциональную защищённость (Iinst), улучшает качество занятости и укрепляет устойчивость экономики. Только законодательного статуса недостаточно для решения проблемы. Нужно одновременно закрепить основные права и обязанности зависимых подрядчиков. В таблице 62 представлен предлагаемый пакет из трёх основных мер таких как, минимального дохода, регулирования рабочего времени и переносимого социального страхования.

Таблица 62 - Комплексный пакет мер регулирования платформенной занятости

| Элемент регулирования | Сущность и механизм реализации | Ожидаемый эффект и цели |
|---|---|---|
| Гарантированный минимальный доход (Iinc) | Установление почасовой оплаты труда на уровне не ниже минимальной заработной платы (МЗП) в пересчёте на фактически отработанное время. | Снижение рисков работающей бедности и поддержание стабильного уровня доходов исполнителей. |
| Регулирование рабочего времени | Введение автоматических ограничений на переработку (например, блокировка доступа к новым заказам после 10 часов непрерывной работы). | Предотвращение профессионального выгорания и перегрузки, соответствие принципам охраны труда МОТ. |
| Переносимое социальное страхование | Автоматическое удержание микровзносов с каждой транзакции через платформу как финансового посредника. | Обеспечение непрерывности обязательного социального медицинского страхования (ОСМС) и пенсионных прав независимо от смены платформ. |

Примечание – Составлено на основе источника [202, 203, 204]

В совокупности эти меры формируют основу устойчивого человеческого капитала и поддерживают модель инклюзивного роста. Их реализация, однако, ограничена проблемой технологической непрозрачности платформенного управления, где ключевые функции распределения труда и контроля переданы алгоритмам.

Алгоритмический менеджмент как форма управления на основе больших данных усиливает асимметрию информации и лишает исполнителей возможности оспаривать автоматизированные решения. Как отмечает Антонио Алоизи, это формирует «цифровой паноптикум», в котором работник находится под постоянным мониторингом при отсутствии прозрачных критериев оценки [205]. Для снижения указанных рисков обосновывается внедрение обязательного государственного аудита алгоритмов, используемых системно значимыми платформами в Республике Казахстан, с акцентом на прозрачность принятия решений (Explainability). Исполнитель должен иметь право получать информацию о формировании рейтинга и установлении тарифов. С учётом подходов ЕС предлагается ограничить автоматическую блокировку аккаунтов без обязательного участия человека (Human-in-the-loop) [206]. Повышение институциональной защищенности (Iinst) и преодоление цифрового неравенства достигается сочетанием промежуточного статуса и обязательного аудита алгоритмов на предмет систематической предвзятости [207]. Такой подход поможет обеспечить равный доступ к цифровому рынку труда и поддержать гендерное равенство (Igen). Баланс между технологическим развитием и защитой работников обеспечивается прозрачностью алгоритмов. Платформы должны раскрывать правила ценообразования, начисления бонусов и распределения заказов. Работники должны иметь право получать объяснение решений и требовать независимой проверки алгоритмов [208].

Платформы должны заранее сообщать работникам об изменениях алгоритмов, влияющих на доход [209]. Государственная проверка алгоритмов необходима для выявления ошибок и цифрового неравенства. В Казахстане предлагается регулярно проверять алгоритмы на наличие систематических ошибок. При этом проверять нужно результаты их работы, а не исходный код [210].

Кроме того, расширение доступа к новым формам занятости помогает вовлекать уязвимые группы в экономическую деятельность. Особое значение имеют работники старшего возраста. Их опыт можно использовать в цифровой занятости через удалённую, проектную и консультационную работу. Демографические изменения в Казахстане требуют сохранять старших работников в составе рабочей силы и создавать условия для их постепенного перехода к гибким формам занятости. Цифровая занятость при этом должна быть не вынужденной заменой, а дополнительной возможностью сохранить доход, профессиональные навыки и социальную активность.

Отдельное направление связано с расширением занятости женщин, имеющих семейные обязанности. Гибкий график, дистанционная и гибридная работа, а также проектная занятость позволяют лучше сочетать профессиональную деятельность с выполнением семейных функций. Однако реальная доступность таких форм занятости зависит не только от их формального закрепления, но и от наличия цифровых навыков, доступа к необходимой инфраструктуре и отсутствия дискриминационных практик со стороны работодателей и цифровых платформ.

В связи с этим предлагается сформировать комплексную систему поддержки «серебряных кадров» и женщин с семейными обязанностями, включающую три взаимосвязанных элемента - переобучение, цифровую инклюзию и институциональное обеспечение гибкой занятости. Переобучение должно быть ориентировано не только на получение новых профессий, но и на формирование базовых цифровых компетенций, необходимых для поиска работы, регистрации на цифровых платформах, выполнения удалённых заданий, использования электронных государственных и финансовых сервисов. Для работников старших возрастов целесообразно применять модульные и практико-ориентированные программы обучения, позволяющие осваивать цифровые инструменты постепенно, с учётом имеющегося профессионального опыта.

Доступ к цифровому рынку труда обеспечивается развитием связи, техники и консультационных центров, а также сотрудничеством государства, образования и цифровых платформ. Политика занятости должна переходить от формального контроля к поддержке работников. Вовлечение старших работников и женщин через гибкую занятость и переобучение поможет лучше использовать человеческий капитал и снизить социальное неравенство. В этой связи Министерству труда и социальной защиты населения РК целесообразно

выделить развитие гибкой занятости в отдельное направление политики занятости. Оно должно включать меры цифровой адаптации и трудовой интеграции работников старших возрастов и лиц с высокой семейной нагрузкой. Такой подход позволит перейти от реагирования на последствия дестандартизации к созданию условий, при которых новые формы занятости расширяют экономические возможности населения. При этом расширение цифровой занятости усиливает зависимость работников от алгоритмов, которые определяют доступ к заказам, рейтинг, доход и возможность продолжения работы на платформе. Поэтому одной прозрачности и аудита алгоритмов недостаточно. Необходим механизм защиты работников от ошибочных, необоснованных или дискриминационных автоматизированных решений.

В связи с этим третьим компонентом регулирования предлагается система человеческого арбитража (Human-in-the-loop). Она предполагает обязательное право исполнителя на обжалование автоматизированных решений, включая блокировки аккаунтов и снижение рейтинга, которые не могут приниматься без последующего пересмотра человеком-оператором.

Как отмечает М. Черри, передача дисциплинарной власти алгоритмам без права апелляции противоречит принципам справедливого разбирательства. Внедрение человеческого арбитража в правовую систему РК превращает алгоритм из окончательного решения в инструмент первичной фильтрации, при котором финальная оценка последствий осуществляется человеком с учётом контекстных факторов [211].

Реализация принципа Human-in-the-loop предполагает создание прозрачных процедур внутренней апелляции на уровне платформ, синхронизированных с государственными стандартами досудебного урегулирования споров. Как отмечает А. Розенблат, алгоритмический менеджмент нередко игнорирует форс-мажорные обстоятельства (технические сбои, ошибки клиентов), что приводит к необоснованной прекаризации добросовестных исполнителей [212]. Обязательное право на обжалование позволяет восстановить баланс в отношениях «платформа–исполнитель», защищая от цифрового произвола и повышая устойчивость индекса институциональной защищенности (I inst). В результате человеческий арбитраж становится критическим предохранителем, трансформируя алгоритмический рынок труда в более предсказуемую и этичную систему, ориентированную на развитие человеческого капитала Казахстана.

Индивидуальных механизмов защиты недостаточно для выравнивания рыночной власти. Определение статуса исполнителя обеспечивает личные гарантии, но не устраняет неравенство между крупными цифровыми платформами и отдельными работниками. Ослабление традиционных профсоюзов в условиях платформенной занятости требует новых форм коллективного представительства. В связи с этим предлагается создать «цифровые профсоюзы» как сетевые объединения цифровых работников. Они смогут представлять интересы работников, в том числе при трансграничной

занятости, и снижать существующий правовой вакуум. Предоставление им права на коллективные переговоры и заключение цифровых соглашений независимо от вида договора позволит переводить трудовые споры в формат социального диалога. Это будет способствовать сохранению трудовых стандартов и более сбалансированному развитию рынка труда в рамках ЕАЭС. Практическая реализация данных мер опирается на авторскую архитектуру взаимодействия, интегрирующую национальные правовые новеллы с механизмами Союза. Функциональная структура «цифровых профсоюзов» представлена в таблице 63.

Таблица 63 – Функциональная модель «цифрового профсоюза» в системе платформенного труда - национальный и евразийский аспекты.

| Параметр института | Содержание и правова новелла (РК) | Евразийский вектор интеграции (ЕАЭС) | Ожидаемый институциональный эффект |
|---|---|---|---|
| Правовой статус | Наделение ассоциаций правом на коллективные переговоры (статья 15 ТК РК). | Участие в разработке модельных соглашений ЕЭК по защите прав платформенных занятых. | Легитимизация самозанятых как субъектов коллективног права на всем пространстве Союза. |
| Предмет диалога | Согласование тарифных сеток и алгоритмических стандартов оферт. | Гармонизация минимальных стандартов оплаты и условий труда для предотвращения «регуляторного демпинга». | Формирование справедливой стоимост цифрового труда и единых «правил игры» для агрегаторов. |
| Механизм влияния | Инициирование «алгоритмического аудита» и участие в цифровом арбитраже. | Создание системы трансграничного мониторинг соблюдения прав трудовых мигрантов в цифровой среде. | Ликвидация «скрытой дискриминации» по национальному признак в алгоритмах платформ. |
| Технологич ская связка | Мониторинг отчислений через интеграцию с государственными ИС | Использование Евразийского социального профиля для портативности репутации и стажа между странами. | Обеспечение непрерывности социальной защиты работника при смене страны деятельности в рамках ЕАЭС. |

Примечание – Составлено на основе источника [210, 211 ,212]

Институционализация «цифровых профсоюзов» является ключевым условием снижения асимметрии рыночной власти в платформенных экосистемах. Участие работников усиливает их роль в регулировании рисков, связанных с алгоритмами.

Модель «двойного контура» объединяет ст. 156 ТК РК и нормы ЕАЭС. Она предусматривает цифровые соглашения, трансграничные переговоры и проверку алгоритмов. Это помогает ассоциациям работников защищать доходы и оспаривать решения платформ. В ЕАЭС эта модель снижает риски нестабильной занятости и помогает сохранять социальные права работников. «Цифровые профсоюзы» усиливают их защиту. Статус «зависимого

подрядчика», социальный пакет и прозрачность алгоритмов позволяют сочетать гибкость платформенной занятости с трудовыми гарантиями.

Оформление самозанятых по принципу flexicurity может увеличить поступления в ЕНПФ и ОСМС на 15–20%. Снижение «ложной самозанятости» также может повысить производительность труда и качество человеческого капитала [213]. Повышение качества занятости (IQoE) и инновационный рост экономики Казахстана достигаются через статус «зависимого подрядчика», прозрачность алгоритмов и адаптацию ОСМС и социального страхования к платформенной занятости.

Развитие гиг-экономики показало, что система социальной защиты Казахстана недостаточно учитывает новые формы занятости. Она в основном ориентирована на штатных работников, поэтому гиг-исполнители часто не имеют защиты при болезни, травме или потере трудоспособности [214]. Сокращение дефицита страховых средств и усиление социальной защиты возможно через переносимые социальные гарантии. Социальные права сохраняются за работником при смене места и формы занятости. Отчисления от разных источников дохода объединяются, что позволяет сохранять страховой стаж. Автоматические отчисления в ОСМС с каждого заказа снижают нагрузку на работников и задолженность по взносам. Это повышает качество занятости (IQoE) и поддерживает финансирование социальной защиты. Эффективность модели портативных социальных гарантий (Portable Benefits) зависит от слаженных расчётов между платформами и государственными фондами.

Закрепление социальных обязательств за счётом работника, а не за платформой позволяет сохранять страховой стаж при работе на нескольких платформах [215]. Автоматизация удержания взносов в ЕНПФ и ОСМС через API-интеграцию платформ с единым расчетным центром гарантирует непрерывность соцзащиты работников и устойчивость госфондов [216].

«Цифровой реестр прав» на базе Enbek.kz объединяет данные о стаже и взносах работников, занятых на нескольких платформах, в одном профиле. Такой реестр позволит сохранять социальные права независимо от места и количества платформ, на которых работает человек. При этом трудовые данные могут использоваться для повышения социальной и профессиональной мобильности работников [217].

Реестр упростит учёт платежей и подтверждение страхового стажа, поскольку работнику не потребуется самостоятельно собирать эти данные. Система будет показывать статус страхования и информацию о поступивших взносах. Это повысит прозрачность и поможет вовремя выявлять нарушения. Согласно концепции «архитектуры выбора», удобный цифровой интерфейс может побуждать работников к легальной занятости. Отображение накопленных социальных баллов также может повысить их участие в системе страхования [218]. Интеграция с Enbek.kz также позволит подбирать программы переобучения и повышения квалификации на основе накопленных баллов. Это будет способствовать росту институциональной защищённости работников и поддержит развитие человеческого потенциала в условиях цифровизации рынка

труда РК. Тем не менее, устойчивость функционирования «Цифрового реестра прав» и портативной модели страхования в конечном итоге зависит от экономической архитектуры формирования взносов. Создание технологической платформы требует подкрепления в виде справедливого распределения фискальных обязательств, что диктует необходимость перехода к рассмотрению модели паритетного софинансирования как инструмента балансировки интересов бизнеса, государства и исполнителей в условиях казахстанской экономики. Предлагаемая модель распределения нагрузки базируется на принципе разделенной ответственности, где фиксированная часть взноса оплачивается платформой как потребителем и организатором использования трудового ресурса, а переменная часть удерживается из дохода самого исполнителя. Для Казахстана такой подход позволит снизить уклонение от налогов и сократить риск «фрирайдерства» цифровых платформ. Как отмечает Дж. Кеннеди, участие платформ в социальных расходах позволяет учитывать их реальные издержки и повышает ответственность бизнеса [219].

Паритетное софинансирование также снижает нагрузку на небольшие платформы и обеспечивает стабильные поступления в систему социальной защиты. По концепции «социального контракта 2.0» Д. Мулгана, участие платформ в социальных платежах повышает заинтересованность работников в легальной занятости [220]. Для Казахстана предлагается возложить на платформы оплату страхования от несчастных случаев и базовых взносов ОСМС. Закрепление пенсионных взносов за работником выравнивает условия платформенной и штатной занятости. Автоматическое распределение дохода через API платформ и банков упрощает расчёты с государственными фондами. Этот подход снижает затраты на расчёты и позволяет быстро оформить страховое покрытие. По мнению Р. Бухера, прозрачность системы помогает государству своевременно выявлять дефицит социальных фондов и корректировать социальную политику [221].

Расчёт взносов в ОСМС как процента от суммы каждой платформенной сделки вместо фиксированного платежа учитывает нестабильность доходов и помогает сохранять страховой статус работников [222]. Временная государственная поддержка взносов в ОСМС для новых платформенных работников, включая молодёжь и женщин после декрета, снижает риск их перехода в неформальную занятость. Такая поддержка может предоставляться в течение первых 6–12 месяцев при условии официальной регистрации деятельности в цифровом реестре. Временная субсидия снизит затраты на вход в формальную экономику и повысит заинтересованность в легальной занятости и страховании. По данным Т. Бесли, поддержка страхования на раннем этапе способствует расширению числа плательщиков и в дальнейшем снижает нагрузку на бюджет [223].

В результате, сочетание динамических взносов для действующих работников и льготного периода для новых участников позволит сделать ОСМС более доступной и повысить институциональную защищённость работников.

Завершающим элементом реформы ОСМС должно стать не только снижение финансовой нагрузки, но и упрощение доступа к медицинским услугам. Для этого нами предлагается внедрить цифровой медицинский ваучер. В приложении платформы или банка ваучер будет отражать страховой статус работника и доступные ему медицинские услуги. Это позволит сразу получать информацию и пользоваться страховыми правами без лишних дополнительных процедур. Уведомления о доступных обследованиях и медицинской помощи помогут работникам лучше понимать свои права и больше доверять системе ОСМС.

Цифровой медицинский ваучер делает социальные гарантии более понятными и доступными. Он также снижает административные затраты и улучшает социальную защиту платформенных работников. Совместное применение предложенных мер, от признания статуса «зависимого подрядчика» до введения переносимых социальных гарантий, создаёт условия для устойчивого развития экономики. Эти меры позволяют учитывать новые формы занятости, повысить социальную защиту работников и улучшить качество трудовых ресурсов. Для оценки влияния предложенных мер на экономический рост нами в исследовании применяется модифицированная производственная функция Кобба–Дугласа с учётом качества занятости:

$$Y = A \cdot K^{\alpha} \cdot (L \cdot Q)^{\beta} \cdot e^{\gamma \cdot I_{inst}}$$

где:

$Y$ - объем валового внутреннего продукта (ВВП);

$A$ - общая факторная производительность (TFP);

$K$ - объем основного капитала;

$L$ - количественный показатель трудовых ресурсов;

$Q$ - индекс качества человеческого капитала;

$I_{inst}$ - авторский субиндекс институциональной защищенности;

$\alpha, \beta$ - коэффициенты эластичности по капиталу и труду ($\alpha + \beta = 1$);

$\gamma$ - коэффициент чувствительности выпуска к изменению институциональной среды.

Расчёты показывают, что совместное финансирование и переносимое страхование повышают уровень институциональной защищённости (Iinst). Это оказывает положительное влияние на экономический рост. Прирост ВВП (Delta Y) от легализации платформенной занятости рассчитывается через расширение налоговой базы и социальных фондов:

$$\Delta Y_{form} = \sum_{t=1}^{n} (N_{leg} \cdot \underline{\omega} \cdot \tau) \cdot m$$

где:

N_leg – количество легализованных исполнителей;

ω – средний доход в гиг-экономике;

τ – кумулятивная ставка социальных отчислений (предложенная на уровне 12–15%);

m – мультипликатор государственных расходов, отражающий эффект от снижения нагрузки на бюджет по линии экстренной социальной помощи.

Для оценки кумулятивного эффекта предлагаемых мер на устойчивость системы медицинского страхования необходимо формализовать функцию совокупных поступлений (Stotal) в ФСМС от платформенного сектора. В отличие от статичных моделей, данная функция учитывает динамический характер цифрового труда и эластичность собираемости платежей:

$$S_{total} = \int_0^T \left( \sum_{j=1}^{N} \rho \cdot d_{j(t)} \cdot \lambda \right) dt$$

где:

$\rho$ - установленная адвалорная ставка ОСМС (2%);

$d_{j(t)}$ - поток микро-доходов $j$ -го исполнителя в момент времени $t$;

$N$ - общее число активных участников платформенного рынка;

$\lambda$ - коэффициент технологической полноты сбора (собираемости), который в условиях автоматизации через банковские API стремится к единице ($\lambda \to 1$).

Прогнозная сравнительная эффективность текущей и предлагаемой моделей на основе функции Stotal представлена в таблице 64.

Таблица 64 - Расчет прогнозных показателей системы ОСМС в условиях 2026 года (при МЗП = 85 000 тенге)

| Параметр сравнения | Текущая модель (ИП/ГПХ) | Динамическая модель (Проект) |
|---|---|---|
| База исчисления | Фикс. (от 85 000 тг) | Факт. доход (от 0 тг) |
| Ежемесячный взнос ОСМС (при доходе 60 000 тг) | 5 950 тг (эфф. ставка ~10%) | 1 200 тг (эфф. ставка 2%) |
| Ежемесячный взнос ОСМС (при доходе 300 00 тг) | 5 950 тг (эфф. ставка ~2%) | 6 000 тг (эфф. ставка 2%) |
| Коэффициент доступности | Низкий | Высокий |

Продолжение таблицы 64

| | | |
|---|---|---|
| Прогнозная собираемость (S total) | ~ 75.0 млрд тг/год | ~ 151.1 млрд тг/год |

Примечание – Составлено автором

Как показывают расчеты, использование динамической функции S total позволяет доказать, что двукратный рост доходов фонда достигается не через увеличение налогового бремени на отдельного субъекта, а за счет радикального повышения коэффициента $\lambda$ и расширения налогооблагаемой базы через вовлечение низкодоходных групп, для которых текущий фиксированный платеж является запретительным. Предложенный механизм снижает риск потери страхового статуса после отмены ЕСП и создаёт устойчивую основу для финансирования здравоохранения.

Опыт стран ОЭСР показывает переход к переносимым социальным гарантиям при росте нестандартной занятости (глава 1, табл. 2, 3). Это подтверждает целесообразность предлагаемой системы социальных взносов. Вместе с тем прямое заимствование жестких регуляторных мер ОЭСР, таких как обязательное оформление платформенных работников в штат (опыт Испании и Калифорнии), в условиях Казахстана может привести к сокращению легального сектора услуг и росту теневой занятости. Для оценки возможности применения зарубежного опыта автором разработана матрица сопоставления подходов ОЭСР с предлагаемой адаптивной моделью регулирования для Республики Казахстан представленных в таблице 65.

Таблица 65 – Адаптивная модель регулирования платформенной занятости в Республике Казахстан

| Зарубежный подход | Ограничения прямого применения в РК | Авторское адаптивное решение | Направление совершенствования законодательства РК | Обеспечение цифрового суверенитета и трудовых прав |
|---|---|---|---|---|
| Модель flexicurity (Дания): сочетание гибкости найма и социальной защищённости работников | Заимствование модели потребует дополнительных бюджетных затрат и изменения трудовых отношений | Раздельное регулирование: гарантии наёмным работникам и защита платформенных исполнителей | Определение статуса платформенных исполнителей и минимальных гарантий занятости | Обеспечение непрерывности социальных гарантий при смене формы занятости. |
| Противодействие ложной самозанятости (Испания): правовая квалификация отношений с учётом фактического характера труда | Признание всех платформенных исполнителей наёмными работниками не учитывает разнообразие платформенной занятости | Критерии экономической зависимости и контроля платформы: доля дохода, тарифная автономия и алгоритмическое управление | Определение критериев разграничения трудовой, самостоятельной и экономически зависимой платформенной занятости | Право исполнителя на определение статуса, получение гарантий и обжалование решений платформы |

Продолжение таблицы 65

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Принцип равной оплаты за равный труд: ограничение необоснованных различий в оплате труда | Непрозрачное алгоритмическое ценообразование затрудняет оценку справедливости вознаграждения и условий его изменения | Прозрачность оплаты, уведомление об изменении тарифов и минимальные гарантии вознаграждения | Установление требований к прозрачности расчёта вознаграждения, изменению тарифов и обжалованию решений | Понимание расчёта дохода, причин его изменения и способов защиты экономических интересов |
| Модель переносимых социальных гарантий (Portable Benefits): привязка социальных прав к человеку, а не к одному работодателю | Разные источники дохода и смена платформ затрудняют учёт взносов и сохранение социальных гарантий | Создание цифрового учёта социальных прав и взносов с их сохранением при смене платформы или формы занятости | чёт социальных отчислений и межведомственный обмен данными с защитой персональных данных | Хранение данных о стаже, взносах и социальных правах в едином цифровом профиле работника |
| Пропорциональное социальное страхование: соотнесение страховой нагрузки с фактическим доходом | Минимальные платежи могут быть чрезмерной нагрузкой для исполнителей с низкими и нестабильными доходами | Рассмотрение механизма пропорциональных отчислений с учётом фактического дохода и особенностей платформенной занятости | Определение порядка расчёта социальных платежей, включая базу, ставку, плательщика и механизм администрирования | Доступность социальной защиты для работников с нестабильным и доходами |

Примечание - Составлено автором

На основе сформулированного вывода о необходимости синтеза гибких платформенных транзакций и гарантированной социальной защищенности, финальным этапом разработки экономического механизма регулирования стала концепция цифрового медицинского ваучера, которая трансформирует социальные обязательства в осязаемый цифровой актив. Визуализация медицинских прав через пользовательские интерфейсы платформ способствует росту доверия граждан к государственным институтам и стимулирует долгосрочную лояльность к системе социального обеспечения. Проведенный макроэкономический прогноз на базе модифицированной функции Кобба-Дугласа показал, что стабилизация качественных параметров занятости через предложенные меры способна обеспечить ежегодный прирост ВВП Республики Казахстан на уровне 0,7–1,1%. И совокупность представленных в главе институциональных преобразований формирует базу для нового «цифрового социального контракта», гарантирующего устойчивое воспроизводство человеческого капитала и долгосрочную конкурентоспособность экономики Казахстана в условиях глобальной цифровизации.

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате проведённого диссертационного исследования на тему «Дестандартизация занятости на евразийском пространстве: факторы, масштабы, риски» получены результаты, подтверждающие решение поставленных задач и обоснованность положений, выносимых на защиту. Связь полученных результатов с поставленными задачами и положениями, выносимыми на защиту, систематизирована в таблице 66.

Таблица 66 - Матрица основных результатов диссертационного исследования

| Блок / Направление исследования | Ключевые научные и прикладные результаты | Институциональный инструмент / Инновация | Практический эффект и защищаемые положения |
|---|---|---|---|
| Теоретико-методологический блок | Разработан уточнённый, инклюзивный термин «дестандартизация занятости» (включая zero-hour contracts).<br><br>Создана авторская классификация занятых по правовому статусу.<br><br>Трехуровневая систематизация факторов (национальный, отраслевой, индивидуальный). | Концептуализация алгоритмического управления (algorithmic management).<br><br>Обоснование требований прозрачности платформ и алгоритмов. | Рассмотрение дестандартизации как целостного процесса трансформации системы найма; обеспечение цифровой самостоятельности и правовой защиты работников. |
| Анализ евразийского рынка труда | Выявлена мутация неформальности в платформенную прекаризацию.<br><br>Доказан риск возникновения «ловушки незащищенной эффективности».<br><br>Разработан методический подход к оценке социально-трудовых рисков на основе индекса технологической интенсивности отраслей. | Диагностический инструментарий оценки масштабов дестандартизации занятости в ЕАЭС и ОЭСР.<br><br>Верификация технологической интенсивности секторов экономики. | Обоснование необходимости институционального сопровождения цифровизации; построение проактивной модели государственного регулирования для предупреждения «провалов» в законах. |

Продолжение таблицы 66

| | | | |
|---|---|---|---|
| Механизмы регулирования и защиты прав | Концепция адаптивной трансформации трудового законодательства.<br><br>Формирование механизмов сбалансированного регулирования нестандартных форм найма.<br><br>Согласование предложений с Конституцией Республики Казахстан (от 15 марта 2026 г.). | Внедрение институтов «права на отключение» (right to disconnect) и цифровых коллективных договоров.<br><br>Введение статуса «зависимый подрядчик».<br><br>Цифровые профсоюзы с возможностью консультативного голоса при Курултае. | Предотвращение цифрового выгорания и режима «24/7»; восстановление паритета в переговорах с платформами; предоставление социальных гарантий платформенным трудящимся. |
| Полнота решений и практическая значимость | Доказана необходимость единой наднациональной модели регулирования в ЕАЭС для устранения правового вакуума при трансграничной работе.<br><br>Обоснован 24-месячный мораторий на соцвзносы для легализации занятых. | Наднациональная модель гармонизации социальных гарантий в ЕАЭС.<br><br>Временные налогово-фискальные преференции для выхода из тени. | Устранение «регуляторного арбитража»; расширение налогооблагаемой базы и снижение долгосрочной нагрузки на систему государственного соцобеспечения. |

Примечание – Составлено автором.

Разработанная модель сбалансированного контроля для рынка ЕАЭС отличается новизной и не имеет аналогов среди отечественных научных разработок. Данная концепция учитывает современные мировые тенденции, нормы Международной организации труда (МОТ) и основные директивы Европейского Союза. Предложенные меры по совершенствованию рынка труда направлены на реализацию норм Конституции Республики Казахстан 2026 года. Реализация принципов сбалансированного контроля помогает обеспечить конституционные гарантии социальной справедливости и цифровых прав граждан. Это позволяет перейти от стихийной гибкости к устойчивому правовому регулированию, при котором цифровое развитие не снижает уровень социальных гарантий. Главным преимуществом разработанной концепции является её соответствие социально-экономическим условиям Казахстана и действующей правовой системе. Полученные выводы создают теоретическую основу для совершенствования государственной политики занятости. Она должна учитывать мировые тенденции цифровизации и принципы достойного труда.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ


1 Біріккен ұлттар ұйымы тұрақты даму мақсатындағы ынтымақтастықтың негіздемелік бағдарламасы Қазақстан 2021-2025 ж. Қазақстан Республикасының үкіметі мен біріккен ұлттар ұйымы тұрақты даму мақсатындағы ынтымақтастықтың негіздемелік бағдарламасы. – Қазақстан. – 2020. - 12 тамыз. - 117 б.

2 Токаев К.К. Конструктивный общественный диалог – основа стабильности и процветания Казахстана. Послание Главы государства народу Казахстана от 2 сентября 2019 года. 2012. – Астана: РГП на ПХВ Республиканский центр правовой информации Министерства юстиции Республики, 2012. – 37 с.

3 Аникин А.В. Становление классической школы // Юность науки: Жизнь и идеи мыслителей-экономистов до Маркса. 2-е изд. – М.: Политиздат, 1975. – 384 с.

4 Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Том 1 Процесс производства капитала. Перевод И.И. Степанова-Скворцова. – М.: Государственное издательство политической литературы, 1952. – 797 с.

5 Кейнс Дж.М.. Общая теория занятости, процента и денег. – Нью-Йорк, 1935. – 315 с.

6 Hicks J.R. (1937). «Mr. Keynes and the 'Classics': A Suggested Interpretation /Econometrica. – 1937. – Vol.5. – No.2. – P. 147-159.

7 Milton Friedman a giant among economists. //The Economist. – 2006. – November 23. – P. 1-30.

8 Veblen T. The Theory of Leisure Class, An Economic Study of Institutions, 1899. Торстейн Веблен: Теория праздного класса: экономическое исследование институций. (Перевод с английского). Общая редакция д.э.н. В.В. Мотылёва. – М., 1984. – 344 с.

9 Walton R. Innovating to Compete: Lessons for Diffusing and Managing Change in the Workplace (Jossey Bass Business & Management Series)/ - Jossey-Bass. 1987. 384 p.

10 Standing, G. The Precariat: The New Dangerous Class. - Moscow: Ad Marginem Press; Garage Museum of Contemporary Art, 2020. 368 p.

11 Supiot A. A legal perspective on the economic crisis of 2008 // International labour rev. – Geneva, 2010. – Vol. 149, N 2. – P. 151–162.

12 Schmid G. Transitional Labour Markets: Theoretical Foundations and Policy Strategies. // The New Palgrave Dictionary of Economics. – 2017. -P.1-15.

13 Beck U., Grande E. Varieties of second modernity: the cosmopolitan turn in social and political theory and research. // The British Journal of Sociology. – 2010. – Vol. 61, Issue 3. P. 409-443.

14 Castells M. The Rise of the Network Society. Information Age, vol. 1; 2nd Edition with a New Preface edition. - Wiley-Blackwell, 2009. – 625 p.

15 Бобков В.Н., Вередюк О.В. Дестандартизация занятости: вызов или решение? // Уровень жизни населения регионов России. 2024. Том 20. № 2. С. 196–210.

16 Калиева С.А., Садыков И.М. Факторы прекаризации занятости населения Казахстана в условиях модернизации экономики // Известия НАН РК. Серия общественных и гуманитарных наук. – 2017. – № 6. С. 33-43.

17 Дрожжина, Е. В. Генезис теоретических основ формирования рынка труда / Е. В. Дрожжина // Вестник Майкопского государственного технологического университета, 2015. С.7-11

18 Маршалл, А. Принципы экономической науки. Книга IV. Факторы производства. Земля, труд, капитал, Москва, Прогресс, 1993. — Т. 1, Кн. 4. — С. 165–280.

19 Пигу А. Экономическая теория благосостояния: пер. с англ.: в 2 т. / под общ. ред. С. П. Аукуционек. – М.: Прогресс, 1985. – Т. 1. – 512 с.; Т. 2. – 454 с

20 Кларк Дж. Б. Распределение богатства, Москва, Экономика, 1992. — С. 45–98.

21 Конституция Республики Казахстан (принята на республиканском референдуме 15 марта 2026 г.) –https://prg.kz/document/?doc_id=35502996

22 Трудовой кодекс Республики Казахстан, Астана, Параграф, 2015. — № 414-V. — С. 1–150. URL: Трудовой кодекс Республики Казахстан URL: https://online.zakon.kz/document/?doc_id=38910832

23 Кодекс Республики Казахстан «О налогах и других обязательных платежах в бюджет», Астана, Параграф, 2017. — № 120-VI. — С. 1–350

24 Социальный кодекс Республики Казахстан, Астана, Параграф, 2023. — № 224-VII. — С. 1–180. URL: https://prg.kz/document/?doc_id=37777973

25 Об утверждении Национального плана развития Республики Казахстан до 2029 года: Указ Президента Республики Казахстан от 30 июля 2024 года № 611 // Информационная система «Параграф». — URL: https://prg.kz/document/?doc_id=32327039

26 О Концепции развития рынка труда Республики Казахстан на 2024–2029 годы: Постановление Правительства Республики Казахстан от 29 ноября 2023 года № 1050 // Информационная система «Параграф». — URL: https://prg.kz/document/?doc_id=36870278

27 Договор о Евразийском экономическом союзе (г. Астана, 29 мая 2014 года) (с изменениями и дополнениями) // Информационная система «Параграф». — URL: https://prg.kz/document/?doc_id=31565247&pos=8;223

28 Соглашение о пенсионном обеспечении трудящихся государств – членов Евразийского экономического союза (Санкт-Петербург, 20 декабря 2019 года) // Информационная система «Параграф». — URL: https://prg.kz/document/?doc_id=33587966

29 Евразийский экономический путь: Декларация о дальнейшем развитии экономических процессов в рамках Евразийского экономического союза до 2030 года и на период до 2045 года. — URL: https://prg.kz/document/?doc_id=35766947

30 Решение Высшего Евразийского экономического совета от 21 декабря 2025 года № 15 «Об Основных направлениях международной деятельности Евразийского экономического союза на 2026 год». — URL: https://docs.eaeunion.org/?utm_source=chatgpt.com

31 О занятости населения в Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации от 12 декабря 2023 года № 565-ФЗ // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». — URL: https:/ /www.consultant.ru /document/ cons_doc_LAW_464093

32 О применении специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» (или фактическое название публикации на сайте ФНС России) // Федеральная налоговая служба Российской Федерации. — URL: https://www.nalog.gov.ru/rn09/news/activities_fts/16628058

33 Указ Президента Российской Федерации от 9 мая 2017 года № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы» // СПС «ГАРАНТ». — URL: https://base.garant.ru/71670570

34 Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 года № 296-З (с изменениями и дополнениями) // Информационная система «Параграф». — URL: https://prg.kz/document/?doc_id=30414859

35 Закон Республики Беларусь «О занятости населения» № 36-З Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 26.06.2026. — URL: https:// www.belstat.gov.by/o-belstate_2/ novosti-i-meropriyatiya/ novosti/ o_zanyatosti_naseleniya_v_mae_2026_g

36 Национальная стратегия устойчивого развития Республики Беларусь на период до 2035 года. Утверждена протоколом заседания Президиума Совета Министров Республики Беларусь от 4 февраля 2020 года № 3 // Министерство экономики Республики Беларусь. — URL: https:// economy.gov.by/ uploads/files /ObsugdaemNPA /NSUR-2035-1.pdf

37 Государственная программа «Цифровая Беларусь» на 2026–2030 годы: как будет формироваться экосистема цифровых решений для граждан, бизнеса и государства // Министерство связи и информатизации Республики Беларусь. — URL: https://www.mpt.gov.by/ru/gosprogramma-cifrovaya-belarus-na-2026-2030-gody-kak-budet-formirovatsya-ekosistema-cifrovykh

38 Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 23 января 2025 года № 23 (с изменениями и дополнениями) // Информационная система «Параграф». — URL: https://prg.kz/document/?doc_id=39188508

39 Закон Кыргызской Республики от 17 июня 1996 года № 20 О государственном социальном страховании (с изменениями и дополнениями) // Информационная система «Параграф». — URL: https: //prg.kz/ document/ ?doc_id=30212110

40 О государственном пенсионном социальном страховании: Закон Кыргызской Республики от 21 июля 1997 года № 57 (с изменениями и дополнениями) // Централизованный банк данных правовой информации Кыргызской Республики. — URL: https://cbd.minjust.gov.kg/557/edition/3016/ru

41 Трудовой кодекс Республики Армения от 9 ноября 2004 года № НО-124-N (с изменениями и дополнениями). — URL: https: //www.arlis.am/ hy/acts /205582

42 О занятости населения и его социальной защите при безработице: Закон Республики Армения от 24 октября 2005 года (с изменениями и

дополнениями) // Армянская правовая информационная система (ARLIS). — URL: https://www.arlis.am/hy/acts/83717

43 Стратегический план занятости Республики Армения на 2025–2031 годы (Armenia Employment Strategic Plan 2025–2031) // Правительство Республики Армения. — URL: https://www.inff.org/resources/armenia-employment-strategic-plan-2025-2031

44 Рекомендация Международной организации труда № 198 «О трудовом правоотношении» (Женева, 15 июня 2006 года) // Международная организация труда (МОТ). — URL: https: //normativ.kontur.ru/ document?moduleId= 1&documentId=278310

45 Декларация столетия МОТ о будущем сферы труда: принята на 108-й сессии Международной конференции труда, Женева, 21 июня 2019 года // Международная организация труда (МОТ)

46 Цифровые платформы меняют рынок труда и усиливают необходимость социальной защиты работников // Служба новостей ООН. — 2026. — URL: https://news.un.org/ru/story/2026/01/1467176

47 OECD. Good Jobs for All in a Changing World of Work: The OECD Jobs Strategy. — Paris: OECD Publishing, 2018. — URL: https: //www.oecd.org/ en/publications/good-jobs-for-all-in-a-changing-world-of-work_9789264308817-en.html

48 Kroet C. Новые правила для цифровых трудовых платформ в Евросоюзе // Euronews. — 11.03.2024. — URL: https://ru.euronews.com/my-europe/2024/03/11/eu-platform-workers-deal

49 OECD, International Labour Organization, European Union. Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work. — Paris: OECD Publishing, 2023. — 142 p. — URL: https: //www.oecd.org /content/dam/oecd/en/ publications/ reports/2023/03/handbook-on-measuring-digital-platform-employment-and-work_f4c975ea/0ddcac3b-en.pdf

50 Закон Франции № 2016-1088 от 8 августа 2016 г. «О труде, модернизации социального диалога и обеспечении профессиональных траекторий» («Закон Эль-Хомри») // Официальный вестник Французской Республики. — URL: https: //www.legifrance.gouv.fr /jorf /id/ JORFTEXT000032983213

51 Federal Ministry of Labour and Social Affairs of Germany. Re-Imagining Work: White Paper Work 4.0. — Berlin: BMAS, 2017. — URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B0_4.0

52 Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales (Ley de Riders) // Boletín Oficial del Estado (BOE). — URL: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-7840

53 Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA), Pub. L. 113–128, 22 July 2014 // U.S. Department of Labor. — URL: https://www.dol.gov/agencies/eta/wioa

54 Бартенев С.А. История экономических учений**:** учебник**.** – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Магистр: ИНФРА-М, 2024. – 480 с.

55 Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / Эксмо – Москва, 2007. – 960 с. – (Антология экономической мысли). – С. 112.

56 Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения // Сочинения : в 5 т. – 2-е изд. – М. : Госполитиздат, 1955. – Т. 1. – 360 с.

57 Ахметьянова А. И. Концептуальные основы трансформации современного рынка труда // Вестник Сургутского государственного университета. – 2026. – Т. 14, № 3. – С. 8–19.

58 Фридмен М. Количественная теория денег : пер. с англ. – М. : Эльф пресс, 1996. – 131 с.

59 Becker G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. – New York : Columbia University Press, 1964.)

60 Commons J. R. Institutional Economics: Its Place in Political Economy. – New York : Macmillan, 1934.

61 Webb, Sidney, and Beatrice Webb. The History of Trade Unionism. Revised edition extended to 1920. London: Longmans, Green and Co., 1920. xv, 784 p.

62 Doeringer, P. B., & Piore, M. J. Internal Labor Markets and Manpower Analysis. Lexington, MA: D. C. Heath and Company, 1971.

63 Pissarides, C. A. Equilibrium Unemployment Theory. 2nd ed. Cambridge, MA: MIT Press, 2000. 252 p.

64 Gibbons, R., Waldman, M. Internal and External Labor Markets: A Personnel Economics Approach // Labour Economics. – 2004. – Vol. 11, No. 5. – P. 527–554.

65 Федченко А. А., Дорохова Н. В., Дашкова Е. С. Гибкая занятость: глобальный, российский и региональный аспекты // Мировая экономика и международные отношения. — 2018. — Т. 62, № 1. — С. 16–24.

66 Atkinson, J. Manpower Strategies for Flexible Organisations // Personnel Management. 1984. Vol. 16, No. 8. P. 28–31.

67 Уалтаева А.С., Уалтаев М.Д. Проблемы и перспективы новых форм занятости в условиях цифровизации // Отан тарихы. 2022. № 3 (99). С. 165–173.

68 Тощенко Ж.Т. Феномен прекариата: теоретические и методологические основания исследования // Социологические исследования. – 2019. – № 9. – С. 52–61.

69 Schmid, G. Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy. Discussion Paper FS I 98-206. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, 1998.

70 Hyers, D., Kovacova, M. The Economics of the Online Gig Economy: Algorithmic Hiring Practices, Digital Labor-Market Intermediation, and Rights for Platform Workers. Psychosociological Issues in Human Resource Management, 6(1), 2018. P. 160–165

71 Liang, Y., Aroles, J., Brandl, B. Charting platform capitalism: Definitions, concepts and ideologies // New Technology, Work and Employment. 2022. Vol. 37. No. 2. P. 308–327

72 Graham, M. Digital Labor and Development: Impacts of Global Digital Labor Platforms and the Gig Economy on Worker Livelihoods // Digital Economies at Global Margins. Cambridge, MA: MIT Press, 2019

73 Srnicek, N. Platform Capitalism. Cambridge: Polity Press. 2016. 120 p.

74 Wood, A. J. Algorithmic Management: Consequences for Work Organisation and Working Conditions. JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology, Seville: European Commission. 2021

75 Fuchs, C.Digital Labour and Karl Marx. New York: Routledge. 2014.424 p.

76 Scholz, T. Uberworked and Underpaid: How Workers Are Disrupting the Digital Economy. Cambridge: Polity Press. 2017. 242 p.

77 Brynjolfsson E., McAfee A. The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies. New York: W. W. Norton & Company, 2014.

78 Baldwin, R. E. The Globotics Upheaval: Globalization, Robotics, and the Future of Work. New York: Oxford University Press. 2019. 292 p.

79 Изюмникова С.А. Влияние искусственного интеллекта на рынок труда // Russian Economic Bulletin. – 2025. – Том 8, № 2. – С. 263–267.

80 Acemoglu, D., Restrepo, P. (2020). Unpacking Skill Bias: Automation and New Tasks. AEA Papers and Proceedings, Vol. 110, P. 356–361.

81 Autor, D. H. (2015). Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation. Journal of Economic Perspectives, 29(3), P. 3–30.

82 Cook S., Rani U. Platform work in developing economies: Can digitalisation drive structural transformation? ILO Working Paper. Geneva: International Labour Organization, 2023.

83 Янченко Е. В. Рынок труда в условиях цифровизации: возможные риски субъектов трудовых отношений // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2020. – No 51. – С. 110−128.

84 Чудиновских М. В. Особенности дистанционной женской занятости в сфере дополнительного профессионального образования // e-FORUM. – 2019. – No 3 (8). – С.1-9.

85 International Classifications of Status at Work and Status in Employment /Concepts and definitions. – URL: https://ilostat.ilo.org/methods/concepts-and-definitions/classification-status-at-work

86 Калашникова И. В., Филиппова К. В. Трудовые отношения в эпоху гигономики // Вестник Тихоокеанского государственного университета. – 2020. – No 3 (58). – С. 33−42.

87 Статкомитет СНГ. Обзор практики статистического измерения занятости в неформальном секторе в государствах – участниках СНГ: аналитический доклад. – Москва : Статкомитет СНГ, 2024. – 180 с.

88 Шигапова Д. К. Рынок труда: конспект лекций по курсу / авт.-разраб. Д. К. Шигапова. – Казань: Казанский федеральный университет, [б. г.]

89 OECD. OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work. Paris: OECD Publishing, 2019.

90 Kalleberg, A. L., Vallas, S. P. (2018). Probing Precarious Work: Its Dimensions and Bases. Research in the Sociology of Work, Vol. 31, pp. 1–30.

91 European Commission. The definition of a worker in the platform economy – Brussels: European Commission, 2020

92 Eurofound. New Forms of Employment: 2020 Update. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020.

93 Дашкова Е.С., Дорохова Н.В., Петенко И.В., Бунтовская Л.Л., Балтачеева Н.А. Региональные особенности диверсификации форм нестандартной занятости населения в новых экономических условиях // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. – 2025. – № 1. – С. 5–18.

94 Майнулова А. Нестандартная занятость берёт своё // Российская ежедневная общественно-политическая газета с усиленным деловым блоком. – 2020. – 17 октября.

95 Blanchard O. European Unemployment: The Evolution of Facts and Ideas // Economic Policy. – 2006. January. – P. 5-59.

96 Phelps E. Structural Slumps: The Modern Equilibrium theory of Unemployment, Interest and Assets. – Cambridge, MA., 1994. – 452 p.

97 Bruno M. and Sachs J. The Economics of Worldwide Stagflation. – Oxford, 1985. 346 p.

98 OECD Employment Outlook 2025. – Paris: OECD Publishing, 2025. OECD Employment Outlook 2025 OECD

99 Layard R., Nickell S. and Jackman R. Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market. – Oxford, 1992. – 223 p.

100 Вишневская Н.Т. Безработица в странах ОЭСР – эволюция взглядов и политики // Мировая экономика и международные отношения. – 2012. – №8. – С. 14-26.

101 Blanchard O. and Summers L. Perspectives on High World Real Interest Rates // Brooking Papers on Economic Activity. – 1984. – N 2. – C 273-324.

102 Lindbeck A. and Snower D. The Insider Theory of Employment and Unemployment. Cambridge, MA, 1989; Blanchard O. and Summers L. Hysteresis and the European Unemployment Problem // NBER Macroeconomic Annual. Cambridge, MA. – 1986. – N 1. – P. 15-78.

103 Панкратова А.А. Гистерезис в экономике: исследование взаимосвязи бизнес-циклов, экономического роста и экономической политики. //Вестник Пермского университета. – 2024. – Том 19. – № 1. – С. 16-40.

104 Мишель Л. Восстановление позиций работников // Финансы и развитие. – 2020. – Р.45.

105 The OECD Jobs Study: Facts, Analysis, Strategies. P. The OECD Jobs Study: Evidence and Explanations. Part 1: Labour Market Trends and Underlying Forces of Change. – 1994. – P. 325.

106 Hall P. Soskice D. An Introduction to Varieties of Capitalism. Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage. (eds.). – Oxford, 2003. – 572 p.

107 ECONOMY. ОЭСР: событие № 3082. https: // economy.kz /ru/ OESR/ Sobytija_OESR/id = 3082

108 В июле безработица в ОЭСР осталась на уровне 4,9%. / Финмаркет. – 2025. – 11 сентябрь. URL: https://www.finmarket.ru/database/news/6472300

109 The Regulation of Remote Work. Seeking Balance Through the Articulation of Labour Law Sources: A Comparative Appraisal // International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. — 2024. — URL: https://kluwerlawonline.com/journalarticle/International+Journal+of+Comparative+Labour+Law+and+Industrial+Relations/40.4/IJCL202

110 Non-standard employment // European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. – URL: https://www.eu-rofound.europa.eu/topic/non-standard-employment#:~:text=Read%20more-,Non%2Dstandard%20employment%20is%20an%20umbrella%20term%20for%20different%20employment,employment%20and%20dependent%20self%2Demployment

111 Kalleberg A. L. Job Quality and Precarious Work: Clarifications, Controversies, and Challenges // Work and Occupations. — 2012. — Т. 39. — № 4. — P. 427–448.

112 Одинцова Е.В. Реализация трудового потенциала работников в качестве их **занятости** и уровне жизни домохозяйств // Уровень жизни населения регионов России. – 2023. – Т. 19, № 1. – С. 99–111.

113 Статистический ежегодник Евразийского экономического союза; Евразийская экономическая комиссия. – М.: Изд-во ЕЭК, 2024. – 414 с.

114 Ualtayev, M.D., Ualtayeva, A.S., Kaliyeva, S.A., Laszlo, V. (2024). New Insights on Social Cohesion and Economic Development. Transformations in Business & Economics, Vol. 23, No. 3(63), pp. 327–343

115 Global Innovation Index 2025 / World Intellectual Property Organization. – Geneva: WIPO, 2025. – 200 p.

116 World Employment and Social Outlook: Trends 2025 / International Labour Organization. – Geneva: ILO, 2025. – 120 p.

117 The State of Food and Agriculture 2024: Leveraging automation in agriculture for transforming agrifood systems / Food and Agriculture Organization of the United Nations. – Rome: FAO, 2024. – 186 p.

118 Калиева, С.А., Максютова А.Ф., Рахметова Р.У., Альпеисова С.Е. Оценка влияния цифровой экономики на трансформацию трудовых ресурсов в Казахстане // Экономика: стратегия и практика. – 2025. – Т. 20, № 1. – С. 19–30.

119 Industrial Development Report 2025: Digitalizing the Industrial Core and Labor Absorption / United Nations Industrial Development Organization. – Vienna: UNIDO, 2025. – 216 p.

120 Галас М.Л. Правовое регулирование статуса трудящегося государств – членов ЕАЭС. //Экономика. Налоги. Право. – 2020.

121 Nickel S., Layard R. Labour Market Institutions and Economic Performance. // Handbook of Labor Economics. – 1999. – Vol. 3. – P. 3029-3084.

122 Тесленко И.Б., Муравьева Н.В. Новые формы занятости в современных условиях // Экономика 2020: актуальные вопросы и современные аспекты: сб. ст. II Междунар. науч.-практ. конф. (Пенза, 17 апреля 2020 г.). – Пенза: Наука и просвещение, 2020. – С. 115−119.

123 Rodrik D. The Economics of New Industrial Policy. – Princeton: Princeton University Press, 2024. – 240 p.

124 Belgibayeva K.K., Bayeva Yu.V., Alimbayev F.T. Structural differences and economic growth of the countries of the Eurasian Economic Union. //Economy: Strategy and Practice – 2024. – 19(4). – P. 104-116.

125 Варшавский А.Е. Цифровая трансформация и платформенная занятость: вызовы для социально-экономического развития // Экономика и математические методы. – 2025. – Т. 61, № 1. – С. 15–28.

126 World Bank. Informal Economy and Growth Triggers: Global Trends 2025 /World Bank. – Washington, DC: World Bank, 2025. – 184 p.

127 Калиева С.А., Сейсенбаева С.Р., Шерхан Ш.Е. Развитие человеческого капитала и трансформация трудовых ресурсов в Казахстане. // Qainar Journal of Social Science. – 2025. – 4(4). – С.82-101.

128 Цифровая повестка ЕАЭС 2025: перспективы и рекомендации / Евразийская экономическая комиссия, Группа Всемирного банка. — Москва, 2018. — 86 с. — URL: https: //eec.eaeunion.org/upload /files/ paos/library/ digital_agenda_eaeu.pdf

129 Гимпельсон В. Е. Рынок труда в тени пандемии // Вопросы экономики. – 2020. – № 8. – С. 5–29.

130 Рязанцев С.В., Вартанова М.Л., Омуралиев Н.А., Юдина Т.Н. Социально-демографические аспекты интеграционных процессов в ЕАЭС // ДЕМИС. Демографические исследования. – 2025. – Т. 5. – № 2. – С. 198-208.

131 Бобков, В.Н., Вердюк О.В. Дестандартизация занятости в условиях переформатирования экономики: состояние научного дискурса // Уровень жизни населения регионов России. – 2023. – № 7. – С. 542-555.

132 Садовая Е.С. Современные механизмы регулирования социально-трудовых отношений: опыт развитых стран и России // Исследования экономического развития России. Проблемы прогнозирования. – 2010. – Вып. 5. – С. 107-123.

133 Бобков В.Н. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения: научная монография. - М.: КНОРУС, 2019. 342 с.

134 Садовая, Е.С. Особенности регулирования социально-трудовых отношений в условиях цифровой экономики / Е. С. Садовая // Труд и социальные отношения. – 2022. – Т. 33, № 5. – С. 37-51.

135 Забелина, О.В. Новации зарубежного опыта нормативно-правового регулирования платформенной занятости. // Экономика труда. – 2024. – Т. 11. – № 10. – С. 1563–1574.

136 Уалтаева А.С., Уалтаев М.Д. Анализ рынка труда Казахстана: неформальная занятость // Scientific Journal of Pedagogy and Economics. – 2023. – С. 557-590.

137 Insebayeva, S. Digital Platform Employment in Kazakhstan: Can New Technologies Solve Old Problems in the Labor Market? / S. Insebayeva, S. Beissembayev // International Labor and Working-Class History. – 2023. – Vol. 103. – P. 62–80.

138 Khasenov, M. Employment relationship and platform work: global trends and case of Kazakhstan / M. Khasenov // Ежегодник трудового права. – 2023. – Т. 13. – С. 113–133

139 Сивелькин, В.А. Статистический анализ структуры социально-экономических процессов и явлений: учебное пособие / В. А. Сивелькин, В. Е. Кузнецова. – Оренбург: ОГУ, 2002. – 163 с.

140 Белова Е.Н. Индексный метод оценки структурных сдвигов в экономике: вопросы теории и практики // Статистика и Экономика. – 2024. – № 1. – С. 4-14.

141 Бобков В.Н., Вередюк О.В. Влияние дестандартизации занятости на её качество: размышления по итогам академической дискуссии на VI Санкт-Петербургском международном форуме труда // Уровень жизни населения регионов России. – 2022. – Т. 18. – № 3. – С. 308-318.

142 Бобков В.Н., Вередюк О.В. Занятость и рынок труда: контуры Академическая дискуссия на V Санкт-Петербургском международном форуме труда // Уровень жизни населения регионов России. – 2021. – Т. 17. – № 2. – С. 274-285.

143 Мубараков, Е. Е. Гендерное равенство в условиях гиг-экономики: опыт Казахстана // Вестник КазНУ. Серия экономическая. – 2025. – Т. 414. – № 2. – С. 502–517.

144 Кулумбетова Д.Б., Уашов Г.К., Токарева Е.Г. Особенности казахстанского рынка труда: за рамками официальной статистики. Central Asian Economic Review. – 2025. – С.62-75.

145 Аймагамбетов Е.Б., Тажбаева А.М. Нестандартные формы занятости населения: мировой опыт, проблемы и перспективы. //Вестник университета «Туран». – 2022. – №1. – С.227-237.

146 Michael J. Piore, Charles F. Sabel. The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity //Reviews in American History. – 1985. – Vol. 13. – No. 4 – P. 612-615.

147 Ералина Э.М., Алшанов Р.А., Изгуттиева К.Е., Онюшева И.В. Анализ принципа сегментирования рынка труда Казахстана по видам экономической деятельности и подверженность безработицы цикличности. //Вестник университета «Туран». – 2024. – №2. – С. 65-78.

148 Fraser N. Cannibal Capitalism: How Our System Is Devouring Democracy, Care, and the Planet – and What We Can Do About It / N. Fraser. – London: Verso Books, 2022. – 224 p.

149 Токаев К.-Ж. Казахстан вступил в новый этап модернизации. // Туркістан. Наша Газета. – 2026. – 4 янв. – С.1.

150 Rostow W.W. The Stages of Economic Growth: A Non-Communist Manifesto. – Cambridge: Cambridge University Press, 1960. – 178 с.

151 Калиева С.А. Основные тенденции и проблемы прекаризации занятости в странах-членах Евразийского экономического союза // Уровень жизни населения регионов России. – 2017. – № 4. – С. 60–71.

152 Global Commission on the Future of Work. Work for a brighter future / International Labour Office. – Geneva: ILO, 2019..

153 Ситуация на рынке труда // Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан. – 2024. – –URL: https: //stat.gov.kz/ ru/industries /labor-and-income/stat-empt-unempl/ publications/341240

154 Xhauflair V., Huybrechts B., Pichault F. A freelancers' cooperative as a case of democratic institutional experimentation for better work: a case study of SMart-Belgium // British Journal of Industrial Relations. – 2017. – №56 (2). – P.370-394.

155 Капелюшников Р. И. FLEXICURITY, или как обеспечить сочетание гибкости и защищенности на рынке труда // Человек и труд. – 2007. – № 10. – С. 26–29.

156 Рынок труда Казахстана: на пути к цифровой реальности: национальный доклад / Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан. АО «Центр развития трудовых ресурсов». – Нур-Султан, 2022. – 11 с.

157 Рахметулина, Д. Фриланс на рынке Казахстана: новые возможности // Central Asian Economic Review. – 2023. – № 2. – С. 45–56.

158 North, D.C. Understanding the Process of Economic Change – 1st ed. – New York: Cambridge University Press, 2005. – 200 p.

159 Жұмағұл Т.Т., Бимендиева Л.А., Шуренов Н.Б., Товма Н.А. Анализ демографических тенденций в моногородах и меры государственной поддержки // Вестник университета «Туран». – 2023. – № 2. – С. 248–258.

160 Молдабекова, Г.Ю. Социально-экономические проблемы депрессивных регионов Казахстана: эмпирический анализ // Economics: the Strategy and Practice. – 2022. – Vol. – 17. – No 3. – С. 214-137.

161 Трансформация рынка труда// Официальный информационный ресурс Премьер-министра Республики Казахстан. – URL: https:/ /primeminister.kz/ru/news/transformatsiya-rynka-truda-olzhas-bektenov-poruchil-vnedrit-kpi-akimov-i-razrabotat-edinuyu-tsifrovuyu-sistemu-po-sozdaniyu-novykh-rabochikh-mest

162 Новые формы труда и платформенная занятость в Центральной Азии: отчёт по Казахстану – Европейский фонд для стран Восточной Европы и Центральной Азии (ETF). – 2024. – 112 с.

163 Альшанская А. Молодёжь на рынке труда в Казахстане // Казахстанский институт стратегических исследований при Президенте

Республики Казахстан. – 2024. – 29 июль. – URL: https://kisi.kz/ru/molodezh-na-rynke-truda-v-kazahstane

164 Торекулова А.Н. Человеческий капитал Республики Казахстан: особенности формирования и возможности роста конкурентоспособности // CAER (Kazakhstan Institute of Management, Economics and Forecasting). – 2023. – No 5. – С. 61-71.

165 Среднедушевые номинальные денежные доходы населения по регионам Республики Казахстан // Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан. – 2025.

166 Бектурганова М. С. Гендерные различия на рынке труда Казахстана и их влияние на экономический рост // Вестник Университета «Кайнар». – 2025. – Т. 4. – № 3. С 79-94.

167 Рынок труда Казахстана в 2024 году: макроэкономический обзор / Аналитический центр Halyk Finance. – Алматы, 2024. – URL: https://halykfinance.kz/download/files/analytics/macro2024_.pdf

168 Исраилов М.В. Современные технологии противодействия неформальной занятости: зарубежный опыт и российская практика // Экономическая политика и национальная безопасность. – 2025. – № 2. – С. 64–74.

169 Пенсионные услуги – в цифровом формате: автоматическое открытие счетов для платформенных работников // Акимат Костанайского района Костанайской области. – 2026. –URL: https: //www.gov.kz /memleket/entities/kostanai-bmalin-audany-akimat/press/article/details/169972

170 Альшанская А. Новые тренды на рынке труда в Казахстане: рост платформенной занятости и социальная уязвимость / Казахстанский институт стратегических исследований при Президенте РК. – 2025. – 17 февраль. – URL: https://kisi.kz/ru/novye-trendy-na-rynke-truda-v-kazahstane/

171 Вередюк О.В., Черных Е.А. Качество занятости работников в России: измерение на основе индексного подхода // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2024. – № 2. – С. 258-276/

172 Юсим В.Н., Филиппов В.С. Анализ производственной функции Кобба-Дугласа для экономик России и ряда стран // Вестник РЭУ им. Г. В. Плеханова. – 2018. – №2.– С.105-114.

173 Карагулян Е.А. Новые эндогенные модели экономического роста // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. – 2006. – № 3. – С. 155–163.

174 Авдеева Д.А. Вклад человеческого капитала в рост российской экономики // Экономический журнал Высшей школы экономики. – 2024. – Т. 28, № 1. – С. 9–43.

175 Мырзалиева Г.А., Исахметова А.Н., Абилкасым А.Б. и др. Технологический прогресс и его влияние на рынок труда // Вестник Карагандинского университета. Серия «Экономика». – 2024. – № 29, 3(115) – С. 162-169.

176 Утегулова Б.С., Мажитов С.Ф., Толымбек А., Уалтаев М.Д., Эмир С. Основные факторы-барьеры развития технологических и высокотехнологичных предприятий // Вестник Национальной академии наук Республики Казахстан. — 2024. — Т. 408, № 2. — С. 611–626

177 Вередюк О.В. Дестандартизация занятости: от практики к теории и наоборот (по итогам круглого стола в рамках IX Санкт-Петербургского международного форума труда) // Уровень жизни населения регионов России. – 2025. – № 3. – С 480-490.

178 Скавитин А.В. О субсидиарности в социально-трудовых отношениях // Известия ИГЭА. – 2009. – № 6 (68). – С. 98–101.

179 Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан. О регулировании платформенной занятости // GOV.KZ. 2022. https://www.gov.kz/memleket/entities/enbek/press/news/details/615237?lang=ru

180 Нургалиева Е.Н., Баймаханова А.С. Проблемы правового регулирования платформенной занятости в Республике Казахстан // Вестник серии юридических изданий Евразийского национального университета им. Л.Н. Гумилёва. – 2024. – С.49-65.

181 Антонова Н. В. Цифровая трансформация организации и психологическое благополучие сотрудников // Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. – 2022. – Т. 7. – № 3 (27). – С. 201–233.

182 Дюжева М.Б., Парпура А.В. Цифровая трансформация профсоюзов на основе экосистемного подхода: теоретико-методологические аспекты // Инновационная экономика и общество. – 2022. – № 2 (36). – С. 54-61.

183 Луценко Г. Регуляторный арбитраж – где граница оптимизации и риска. – https://coredo.eu/ru/regulyatornyj-arbitrazh-gde-granicza-optimizaczii-i-riska/

184 Лушникова М.В. Вопросы эффективности норм трудового права в рамках межотраслевых правоотношений // Вестник Евразийского национального университета имени Л.Н. Гумилева. Серия Право. – 2022. – № 2 (139). – С.69-75.

185 Нехода Е.В., Пань Ли. Трансформация рынка труда и занятости в цифровую эпоху // Экономика труда. 2021. Т. 8. № 9. С. 897–916.

186 Довженко Д. // Курсив. 2025. https:// kz.kursiv.media/ special/ freedom-spotlight/dmitry-dovzhenko.

187 Шамонова К.Р., Музалев С.В. Возможности применения regtech в системе противодействия финансовым преступлениям// RUSSIAN JOURNAL OF MANAGEMENT, 2025 – Том 13 (1). – С.126-136.

188 Трудовая миграция и социальное обеспечение трудящихся в ЕАЭС // Евразийская экономическая комиссия. – М., 2016. – 119 с.

189 Уалтаев М.Д., Уалтаева А.С. Неформальная занятость: методы исследования и оценки // Вестник Университета «Туран». – 2024. – № 3. – С. 113–127

190 De Stefano V. The rise of the «platform» economy and the issue of the middle-tier of worker protection: Conditions of Work and Employment Series No. 71 / V. De Stefano; International Labour Office (ILO). – Geneva: ILO, 2016. – 34 p.

191 Сафиуллина Ф. Р. Алгоритмическое управление трудом в цифровой экономике: социологический анализ трансформации контроля, автономии и трудовых практик работников // Социология и право. – 2026. – Т. 18, № 3. – С. 357–371

192 International Labour Organization (ILO). World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. – Geneva: ILO, 2021. – 178 p.

193 Rogers B. Employment Rights in the Platform Economy: Getting Back to Basics // Harvard Law & Policy Review. – 2016. – Vol. 10, № 2. – P. 479–520.

194 Правовое регулирование платформенной занятости в странах БРИКС: проблемы регуляторного дуализма // Право в современном мире. – 2024. – № 1 том 18. – С. 247-279.

195 World Bank. World Development Report 2023: Migrants, Refugees, and Societies / World Bank. – Washington, DC: World Bank, 2023.

196 Cherry M.A. Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work // Comparative Labor Law & Policy Journal. – 2016. – Vol. 37, № 2. – P. 577–595.

197 Todolí-Signes, A., et al. The times, are they changing? Examining platform companies' chameleonic labour process as a response to the Spanish Ley Rider // Socio-Economic Review. – 2025. – Vol. 23, No. 2. – P. 877– 898.

198 EBRD. Transition Report 2023-24: Business Unusual / European Bank for Reconstruction and Development. – London: EBRD, 2023. – 200 p.

199 Prassl J. Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy / J. Prassl. – Oxford : Oxford University Press, 2018. – 224 p.

200 International Labour Organization. Disguised employment / Dependent self-employment // International Labour Organization. – 2016. – 11 November.

201 De Groen, W. P., Maselli, I., Fabo, B. The Social Protection of Workers in the Platform Economy // European Parliament, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies. – 2017.

202 Adams A., Prassl J. Systemic Unfairness, Access to Justice, and Futility: A Framework // Oxford Journal of Legal Studies. – 2020. – Vol. 40, № 3. – P. 561–590.

203 International Labour Organization. Конвенция № 1 «О времени отдыха (торговля и сферы обслуживания)» от 28 ноября 1921 г. // Международные акты о труде. – Женева: ILO, 1921. – 30 с.

204 OECD. OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market / OECD. – Paris: OECD Publishing, 2023. – 220 p.

205 Aloisi A., De Stefano V. Your Boss Is an Algorithm: Artificial Intelligence, Platform Work and Labour / A. Aloisi, V. De Stefano. – Oxford: Hart Publishing, 2022. – 272 p.

206 European Parliament and Council of the European Union. Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 13 December 2024 on improving working conditions in platform work // Official Journal of the European Union. – 2024. – L Series, 11 Nov.

207 Dubal V.B. On Algorithmic Wage Discrimination // Columbia Law Review. – 2023. – Vol. 123, № 8. – P. 1929–2011.

208 O'Neil C. Weapons of Math Destruction: How Big Data Increases Inequality and Threatens Democracy / C. O'Neil. – New York: Crown, 2016. – 255 p.

209 Wachter S., Mittelstadt B., Russell C. Counterfactual Explanations without Opening the Black Box: Automated Decisions and the GDPR // Harvard Journal of Law & Technology. – 2018. – Vol. 31, № 2. – P. 841–887.

210 Barocas S. Big Data's End Run around Anonymity and Consent / S. Barocas, H. Nissenbaum // Privacy, Big Data, and the Public Good: Frameworks for Engagement / eds.: J. Lane [et al.]. – Cambridge: Cambridge University Press, 2014. – P. 44–75.

211 Cherry M. A. Proposition 22: A Vote on Gig Worker Status in California / M. A. Cherry // Comparative Labor Law & Policy Journal. – 2021. – Dispatch No. 31. – P. 1–5.

212 Rosenblat A. Uberland: How Algorithms Are Rewriting the Rules of Work / A. Rosenblat. – Berkeley: University of California Press, 2018. – 288 p.

213 Frey, C.B., & Osborne, M.A. The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? //Technological Forecasting and Social Change. – 2017. – P. 254–280

214 Olivier M. Social Protection for 4IR Workers: A Future-Proof Policy Response. International Journal of Social Security and Workers' Compensation, 2021. 10(1). – P.1–25

215 Hays J. Portable Benefits and the Future of Social Protection in the Digital Age. Journal of Social Policy and Administration, 2022. 56(3). – P. 412–428

216 Dogan R. Algorithmic Tax and Social Security Compliance in the Platform Economy. International Tax and Public Finance Review, 2023. – 15(2). –P.184–205.

217 Choudary S.P. Platform Scale: For a Post-Pandemic World. Platformation Labs / Penguin Random House India. – 2021. – 320 p

218 Thaler R.H., & Sunstein, C.R. Nudge: The Final Edition. – Yale University Press, 2021. – 384 p.

219 Kennedy J.V. Sharing the Burden: A Tripartite Model for Social Security in the Gig Economy. //Journal of Labor Policy. – 2021. – 12(1). – P. 45–68.

220 Mulgan D. Social Innovation: How Societies Find the Power to Change. Policy Press, 2020. – 272 p.

221 Bucher R., & Fuster A. Automation of Social Security Contributions in the Gig Economy: A Fintech Perspective. //Journal of Financial Regulation. – 2020. – № 8(2), P.215–234.

222 Musgrave R. A. The Theory of Public Finance: A Study in Public Economy. // McGraw-Hill Education. – 2019. – 640 p.

223 Besley T. State Capacity, Taxation and Development. //Annual Review of Economics. – 2020. – №12. – P. 635–668.

224 Jamal M. Healthcare 4.0: Integrating Platform Work into National Health Systems. // Health Policy and Technology. – 2023. – № 12(1). – P. 455-463.

Приложение А

Эмпирические макростатистические и социологические параметры рынков труда Дании и США (2024–2025 гг.)

| Компонент интегрального индекса | Расчетный параметр (переменная) | Первичная метрика / Абсолютное значение: Дания | Первичная метрика / Абсолютное значение: США | Итоговый коэфф. | Официальный ведомственный источник (база данных / модуль) | Методологическая интерпретация абсолютных величин для диссертации |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Паритет доходов | $\frac{Inc_{nst}}{Inc_{std}}$ | 193 DKK/час *(база: 235 DKK/час)* | 575 USD/нед. *(база: 875 USD/нед.)* | 0,8 0,66 | *Danmarks Statistik (LONS)* / *Eurofound (EWCS).U.S. BLS (CPS CAE)* / *Federal Reserve (SHED).* | Отношение медианного заработка гиг-персонала к штатному. В США рассчитывается как *чистый* доход за вычетом комиссий (10–30%) и амортизации; в Дании – на основе минимальных почасовых ставок по соглашениям профсоюза *3F*. |
| 2. Волатильность доходов | $CV = \frac{\sigma}{\mu}$ | Среднеквадр. откл. ($\sigma$) – 28 DKK *(при среднем $\mu$ = 200 DKK)* | Среднеквадр. откл. ($\sigma$) – 204 USD *(при среднем $\mu$ = 600 USD)* | 0,14 | *Danmarks Statistik (Incomes register).* | Коэффициент вариации годового дохода. Низкая волатильность в Дании обусловлена компенсациями касс *A-kasser*; высокая в США – стихийным спросом и отсутствием тарифных минимумов для подрядчиков *1099*. |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 0,34 | *Federal Reserve Board (SHED, Informal work module).* | |
| 3. Пространственная автономия | $\frac{E_{remote}}{E_{total_nst}}$ | 420 тыс. чел. *(из 1,0 млн нестандартно занятых)* | 7,6 млн чел. *(из 20,0 млн нестандартно занятых)* | 0,42 0,38 | *OECD Employment Outlook* / *OECD Labor Force Statistics (Flexible work arrangements).* | Абсолютная численность и удельный вес лиц с гибкими контрактами, имеющих де-факто возможность самостоятельно определять пространственную локацию выполнения задач (удаленная работа). |
| 4. Сверхурочная нагрузка | $\frac{T_{over}}{T_{total}}$ | 2,4 часа/нед. *(при общем бюджете 40 ч/нед.)* | 11,0 часов/нед. *(при общем бюджете 50 ч/нед.)* | 0,06 0,22 | *OECD Labour Force Statistics (Database on usual and actual hours worked).* | Среднее количество часов переработок (свыше 48 ч/неделю). В США высокая переработка выступает компенсаторным механизмом подрядчиков ради максимизации низкого недельного чека. |
| 5. Вынужденность формата | $\frac{E_{invol}}{E_{total_nst}}$ | 110 тыс. чел. | 5,6 млн чел. | 0,11 | *OECD Database on Involuntary Temporary and Part-time Employment*. | Общее количество лиц, занятых на платформах или по временным контрактам вынужденно (из-за дефицита вакансий в стандартном |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | *(из 1,0 млн нестандартно занятых)* | *(из 20,0 млн нестандартно занятых)* | 0,28 | | секторе). В Дании барьером выступает щедрое пособие. |
| 6. Карьерный трамплин | $\frac{E_{upgr} + E_{edu}}{E_{total_nst}}$ | 720 тыс. чел.<br><br>*(400 тыс. – транзит, 320 тыс. – обучение)* | 7,6 млн чел.<br><br>*(4,2 млн – транзит, 3,4 млн – обучение)* | 0,72<br><br>0,38 | *OECD Skills Outlook* / *U.S. Bureau of Labor Statistics (NLSY panels).* | Суммарная численность лиц, совершивших восходящий транзит в штат/бизнес за 2 года (E upgr) и прошедших обучение за счет платформ/госпрограмм (E edu). В Дании поддерживается программами АПРТ. |
| 7. Социальная защищенность | $I_{sec}$ | Доля охваченных соцпакетом фрилансеров – 86% | Доля охваченных соцпакетом фрилансеров – 18% | 0,86<br><br>0,18 | *OECD Social Benefit Recipients Database (SOCR)* / Панели *OECD EPL*. | Доля нестандартно занятых, имеющих безусловный доступ к больничным, отпускам и декрету. Значение субиндекса получено нормированием данных долей по методу Min-Max. |

Разработано автором.

Примечание: Субиндекс социально-правовой защищенности ($I_{sec}$) рассчитан методом линейного масштабирования Min-Max на основе доли нестандартно занятых работников, имеющих де-факто доступ к оплачиваемым больничным листам, отпускам и медицинскому страхованию, не привязанному к постоянному штатному контракту.

Пошаговый математический расчет субиндексов и интегрального индекса IQDE. На основе эмпирических данных таблицы 13 произведем последовательное развертывание математических уравнений.

1. Расчет для Дании (Модель Flexicurity)

- Субиндекс дохода ($I_{inc}$):

$I_{inc}(DK) = 0{,}82 * (1 - 0{,}14) = 0{,}82 * 0{,}86 = 0{,}7052$

- Субиндекс автономии ($I_{aut}$):

$I_{aut}(DK) = 0{,}42 * (1 - 0{,}06) = 0{,}42 * 0{,}94 = 0{,}3948$

- Субиндекс добровольности ($I_{vol}$):

$I_{vol}(DK) = 1 - 0{,}11 = 0{,}8900$

- Субиндекс мобильности ($I_{mob}$):

$I_{mob}(DK) = 0{,}7200$

- Субиндекс защищенности ($I_{sec}$):

$I_{sec}(DK) = 0{,}86$

Расчет индексов качества дестандартизированной занятости

Интегральный индекс качества дестандартизированной занятости для Дании ($IQDE_{DK}$):

$$IQDE_{DK} = \sqrt[5]{0{,}7052 * 0{,}8600 * 0{,}3948 * 0{,}8900 * 0{,}7200} = \sqrt[5]{0{,}1533} \approx 0{,}689$$

2. Расчет для США (Либеральная рыночная модель)

- Субиндекс дохода ($I_{inc}$):

$I_{inc}(USA) = 0{,}66 * (1 - 0{,}34) = 0{,}66 * 0{,}66 = 0{,}4356$

- Субиндекс автономии ($I_{aut}$):

$I_{aut}(USA) = 0{,}38 * (1 - 0{,}22) = 0{,}38 * 0{,}78 = 0{,}2964$

- Субиндекс добровольности ($I_{vol}$):

$I_{vol}(USA) = 1 - 0{,}28 = 0{,}72$

- Субиндекс мобильности ($I_{mob}$):

$I_{mob}(USA) = 0{,}3800$

- Субиндекс защищенности ($I_{sec}$):

$I_{sec}(USA) = 0{,}18$

Интегральный индекс качества дестандартизированной занятости для США ($IQDE_{USA}$)

$$IQDE_{USA} = \sqrt[5]{0{,}4356 * 0{,}1800 * 0{,}2964 * 0{,}7200 * 0{,}3800} = \sqrt[5]{0{,}00636} \approx 0{,}361$$

Сравнительный квантитативный анализ, выполненный на основе реальных статистических массивов, позволяет сформулировать следующие положения для диссертационного исследования:

1) Институциональная устойчивость датской модели ($IQDE_{DK} = 0{,}689$). Дания демонстрирует сбалансированные и высокие значения по осям доходов, добровольности и защищенности. Сильная социальная поддержка ($I_{sec} = 0{,}86$) и коллективные тарифные соглашения сглаживают негативные эффекты гибкости. Относительно невысокое значение субиндекса автономии ($0{,}3948$) обусловлено строгими национальными стандартами учета рабочего времени, ограничивающими стихийное размывание графиков, что защищает человеческий капитал от выгорания.

2) Прекаризационные риски американской модели ($IQDE_{USA} = 0{,}361$). Значение индекса США находится в критической зоне (значительно ниже 0,5), что математически подтверждает факт деструктивной дестандартизации. Мультипликативная природа индекса ярко подсвечивает «узкое горлышко» либеральной системы – провал в социально-правовой защищенности($I_{sec} = 0{,}18$). Из-за отсутствия законодательного закрепления социальных гарантий за независимыми подрядчиками, высокая номинальная гибкость оборачивается экономической уязвимостью, вынужденной сверхурочной работой ($\frac{T_{over}}{T_{total}} = 0{,}22$) и высокой волатильностью доходов.

Таким образом, результаты расчета строго доказывают, что рыночные механизмы сами по себе, без активного государственного и коллективно-договорного регулирования, не способны обеспечить переход к качественной дестандартизации, превращая гибкие формы занятости в инструмент генерации «работающих бедных» (working poor).

Приложение Б

Занятое население по основным видам экономической деятельности (2015-2025 годы)

| Наименование | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Занято в экономике, всего | 8433,3 | 8553,4 | 8585,2 | 8695,0 | 8780,8 | 8732,0 | 8807,1 | 8971,5 | 9081,9 | 9 214,2 | 9 278,9 |
| Сельское, лесное и рыбное хозяйство | 1362,9 | 1385,5 | 1319,0 | 1228,2 | 1184,7 | 1175,1 | 1176,4 | 1108,9 | 1078,7 | 1 027,9 | 955,7 |
| Промышленость | 1083,7 | 1087,2 | 1090,4 | 1097,8 | 1094,9 | 1089,2 | 1098,0 | 1121,2 | 1121,5 | 1 157,8 | 1 160,5 |
| Горнодобывающая промышленность и разработка карьеров | 284,2 | 277,6 | 283,7 | 286,2 | 279,9 | 276,9 | 277,9 | 274,8 | 277,5 | 284,3 | 290,3 |
| Обрабатывающая промышленность | 552,6 | 568,2 | 581,6 | 580,5 | 583,6 | 581,8 | 585,6 | 613,7 | 605,6 | 625,9 | 626,7 |
| Снабжение электроэнергией, газом, паром, горячей водой и кондиционированным воздухом | 165,1 | 161,2 | 151,0 | 150,6 | 150,2 | 149,0 | 150,1 | 148,1 | 148,9 | 155,1 | 153,3 |
| Водоснабжение; сбор, обработка и удаление отходов, деятельность по ликвидации загрязнений | 81,9 | 80,2 | 74,2 | 80,4 | 81,2 | 81,5 | 84,3 | 84,6 | 89,6 | 92,5 | 90,2 |
| Строительство | 689,5 | 679,1 | 614,0 | 629,1 | 635,6 | 630,9 | 641,4 | 658,9 | 642,3 | 665,5 | 628,7 |
| Оптовая и розничная торговля; ремонт автомобилей и мотоциклов | 1260,9 | 1305,9 | 1334,9 | 1396,7 | 1431,1 | 1421,3 | 1451,9 | 1497,9 | 1515,1 | 1 529,0 | 1 581,0 |
| Транспорт и складирование | 619,5 | 619,5 | 608,0 | 624,7 | 637,9 | 617,5 | 609,5 | 640,6 | 647,7 | 670,1 | 674,7 |
| Предоставление услуг по проживанию и питанию | 174,2 | 170,9 | 192,0 | 187,7 | 196,9 | 193,7 | 190,9 | 198,4 | 214,3 | 232,5 | 226,2 |
| Информация и связь | 151,7 | 160,1 | 156,1 | 166,5 | 161,7 | 159,7 | 161,7 | 166,5 | 187,8 | 188,5 | 201,0 |
| Финансовая и страховая деятельность | 195,1 | 180,1 | 175,0 | 180,3 | 190,5 | 189,0 | 184,9 | 186,3 | 201,7 | 202,5 | 203,2 |
| Операции с недвижимым имуществом | 94,2 | 114,8 | 162,5 | 157,6 | 154,5 | 158,4 | 168,4 | 166,1 | 151,1 | 162,9 | 182,5 |
| Профессиональная, научная и техническая деятельность | 221,3 | 240,2 | 239,1 | 248,9 | 256,4 | 254,7 | 247,3 | 253,7 | 265,0 | 263,6 | 272,1 |
| Деятельность в области административного и вспомогательного обслуживания | 234,3 | 255,5 | 279,7 | 288,3 | 292,3 | 285,5 | 287,5 | 280,8 | 272,8 | 277,2 | 279,4 |
| Государственное управление и оборона; обязательное социальное обеспечение | 470,8 | 472,8 | 479,3 | 500,5 | 495,3 | 489,3 | 484,1 | 508,5 | 523,7 | 517,0 | 525,2 |
| Образование | 1012,8 | 1032,8 | 1056,1 | 1095,8 | 1108,7 | 1109,5 | 1120,1 | 1142,3 | 1183,0 | 1 198,4 | 1 222,4 |
| Здравоохранение и социальное обслуживание населения | 455,3 | 469,7 | 482,4 | 498,8 | 502,7 | 512,4 | 526,0 | 561,2 | 577,5 | 583,9 | 617,6 |
| Искусство, развлечения и отдых | 127,3 | 132,6 | 133,8 | 145,6 | 142,0 | 138,4 | 134,7 | 137,9 | 139,4 | 154,2 | 157,6 |
| Предоставление прочих видов услуг | 279,7 | 246,7 | 263,0 | 248,6 | 295,8 | 307,5 | 324,4 | 342,5 | 360,2 | 383,3 | 391,0 |

Разработано автором. Источники: Бюро национальной статистики АСПиР РК (stat.gov.kz)

Приложение В

Результаты оценки структурных сдвигов и дестандартизации занятости в регионах Республики Казахстан (2015–2025 гг.)

| Регион | Сельское хоз-во (Δ %)* | Пром-ть (Δ %)* | Строительство (Δ %)* | Сфера услуг (Δ %)* | Торговля (Δ %)* | Коэф. Гатева (Kg) | Индекс Сальваи (Is) | Тип трансформации структуры занятости |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| РК (в среднем) | -4,2 | -1,1 | 0,8 | 4,5 | 2,4 | 0,064 | 0,092 | Интенсивная сервитизация |
| Абай | -3,1 | 1,4 | 0,7 | 3,8 | 2,2 | 0,082 | 0,105 | Индустриально-сервисный |
| Акмолинская обл. | -5,1 | 0,4 | 0,5 | 4,2 | 1,3 | 0,038 | 0,049 | Агро-индустриальный инерционный |
| Актюбинская обл. | -2,4 | -1,4 | 1,1 | 2,7 | 2,2 | 0,044 | 0,057 | Умеренно-сервисный |
| Алматинская обл. | -6,2 | 1,1 | 0,9 | 4,2 | 2,5 | 0,034 | 0,043 | Субурбанизационный дрейф |
| Атырауская обл. | -0,3 | -0,9 | 3,4 | -2,2** | 1,2 | 0,042 | 0,061 | Проектно-индустриальный |
| ЗКО | -2,8 | -1 | 1,2 | 2,6 | 1,8 | 0,039 | 0,051 | Умеренная трансформация |
| Жамбылская обл. | -4,8 | -0,3 | 0,7 | 4,4 | 2,1 | 0,032 | 0,041 | Аграрно-консервативный |
| Жетiсу | -4,6 | 0,5 | 1,5 | 5,2 | 4,1 | 0,098 | 0,118 | Аграрно-транзитный |
| Карагандинская обл. | -0,8 | -1,9 | 0,4 | 2,3 | 1,8 | 0,051 | 0,064 | Индустриально-адаптивный |
| Костанайская обл. | -5,4 | 0,8 | 0,3 | 4,3 | 1,1 | 0,036 | 0,047 | Агро-индустриальный инерционный |
| Кызылординская обл. | -2,1 | -2,5 | 1 | 3,6 | 1,7 | 0,035 | 0,044 | Социально-ориентированный |
| Мангистауская обл. | -0,2 | -2,1 | 2,8 | -0,5** | 2 | 0,046 | 0,068 | Ресурсно-диверсифицированный |
| Павлодарская обл. | -1,2 | -1,5 | 0,2 | 2,5 | 1,4 | 0,048 | 0,059 | Стабильно-индустриальный |
| СКО | -6,8 | 0,5 | 0,2 | 6,1 | 1 | 0,029 | 0,038 | Аграрно-стагнационный |
| Туркестанская обл. | -7,1 | 0,2 | 1,3 | 5,6 | 3,4 | 0,028 | 0,036 | Латентная дестандартизация |
| Ұлытау | -0,9 | 0,4 | 0,6 | 2,4 | 1,2 | 0,053 | 0,079 | Консервативно-промышленный |
| ВКО | -3,5 | -1,2 | 0,6 | 4,1 | 1,9 | 0,041 | 0,052 | Адаптивная трансформация |
| г. Алматы | -0,1 | -2,4 | -1,2 | 3,7 | 3,1 | 0,128 | 0,145 | Постиндустриально-цифровой |
| г. Астана | -0,2 | -1,8 | 2,1 | 5,9 | 4,5 | 0,114 | 0,138 | Административно-сервисный |
| г. Шымкент | -3,1 | -0,5 | 1,4 | 2,2 | 5,2 | 0,089 | 0,102 | Урбанистический транзит |

* Δ % – изменение доли отрасли в общей численности занятых региона за 10 лет (в процентных пунктах).

* В нефтедобывающих регионах снижение доли услуг в пользу строительства объясняется завершением крупных инвестпроектов и перетоком рабочих в строительно-монтажные секторы

Разработано автором. Источники: Бюро национальной статистики АСПиР РК (stat.gov.kz)

Приложение Г

Доля NEET в общем числе молодежи в возрасте 15-34 года Республики Казахстан с 2015-2025 год

| в процентах | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Республика Казахстан | 8,8 | 10,0 | 8,3 | 7,0 | 7,0 | 6,9 | 6,9 | 6,3 | 7,1 | 6,6 | 5,8 |
| Абай | - | - | - | - | - | - | - | 4,6 | 3,7 | 4,3 | 2,5 |
| Акмолинская | 5,0 | 7,9 | 7,6 | 5,9 | 6,4 | 6,9 | 7,7 | 4,8 | 6,1 | 4,6 | 5,1 |
| Актюбинская | 7,6 | 9,6 | 9,1 | 6,9 | 7,2 | 6,8 | 7,1 | 7,0 | 6,7 | 6,2 | 6,5 |
| Алматинская | 7,6 | 8,2 | 7,9 | 5,6 | 7,0 | 7,1 | 6,9 | 7,6 | 7,9 | 6,5 | 6,5 |
| Атырауская | 6,9 | 9,4 | 9,4 | 6,0 | 5,1 | 5,5 | 5,5 | 5,6 | 5,4 | 5,5 | 5,8 |
| Западно-Казахстанская | 3,2 | 3,5 | 2,6 | 2,8 | 2,9 | 3,1 | 2,9 | 2,7 | 5,6 | 4,2 | 4,4 |
| Жамбылская | 14,9 | 17,0 | 10,1 | 7,9 | 7,5 | 6,9 | 6,6 | 6,6 | 6,0 | 6,7 | 6,4 |
| Жетiсу | - | - | - | - | - | - | - | 6,4 | 6,8 | 10,5 | 7,4 |
| Карагандинская | 10,7 | 14,3 | 9,5 | 11,8 | 12,4 | 10,0 | 10,5 | 7,5 | 8,9 | 12,3 | 6,7 |
| Костанайская | 3,6 | 5,4 | 4,7 | 4,9 | 4,7 | 5,1 | 4,8 | 4,5 | 5,0 | 5,2 | 5,2 |
| Кызылординская | 12,5 | 12,0 | 9,5 | 7,0 | 7,9 | 7,6 | 7,2 | 7,8 | 7,2 | 7,2 | 6,7 |
| Мангистауская | 15,7 | 17,1 | 10,6 | 7,0 | 7,4 | 7,1 | 6,5 | 7,4 | 10,7 | 10,1 | 9,8 |
| Южно-Казахстанская | 9,7 | 12,5 | 10,6 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Павлодарская | 5,4 | 7,6 | 5,0 | 4,2 | 4,9 | 4,8 | 4,9 | 4,7 | 5,5 | 5,6 | 5,6 |
| Северо-Казахстанская | 10,3 | 11,0 | 8,9 | 7,9 | 5,0 | 7,3 | 6,6 | 6,6 | 8,1 | 8,9 | 6,6 |
| Туркестанская | - | - | - | 10,3 | 7,7 | 9,9 | 7,7 | 7,4 | 10,5 | 5,5 | 5,0 |
| Улытау | - | - | - | - | - | - | - | 9,7 | 8,9 | 10,5 | 8,0 |
| Восточно-Казахстанская | 8,4 | 8,1 | 6,2 | 4,8 | 6,9 | 5,4 | 7,7 | 3,9 | 4,2 | 3,8 | 3,9 |
| г.Астана | 7,8 | 6,2 | 7,1 | 7,0 | 6,7 | 7,0 | 7,0 | 6,9 | 5,9 | 6,1 | 6,0 |
| г.Алматы | 8,7 | 7,7 | 7,6 | 6,4 | 6,1 | 5,8 | 6,6 | 5,9 | 7,1 | 6,4 | 5,3 |
| г.Шымкент | - | - | - | 8,2 | 8,5 | 7,6 | 6,7 | 6,0 | 5,7 | 5,6 | 5,4 |

Разработано автором. Источники: Бюро национальной статистики АСПиР РК (stat.gov.kz)

Приложение Д

Уровень молодежной безработицы (в возрасте 15-34 лет) за 2015-2025 год.

| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Республика Казахстан | 4,4 | 4,1 | 3,9 | 3,8 | 3,7 | 3,8 | 3,8 | 3,8 | 3,5 | 3,1 | 3,1 |
| Абай | - | - | - | - | - | - | - | 2,9 | 2,7 | 2,6 | 2,4 |
| Акмолинская | 3,1 | 3,3 | 3,0 | 2,9 | 3,0 | 3,2 | 3,1 | 3,0 | 3,3 | 3,1 | 3,0 |
| Актюбинская | 3,3 | 2,9 | 2,9 | 2,9 | 3,2 | 2,9 | 2,8 | 2,8 | 2,5 | 2,2 | 3,2 |
| Алматинская | 2,6 | 3,1 | 3,0 | 2,9 | 3,0 | 3,4 | 3,4 | 3,3 | 3,1 | 3,0 | 3,1 |
| Атырауская | 2,4 | 2,2 | 2,2 | 2,4 | 2,4 | 2,4 | 2,4 | 2,4 | 2,6 | 2,5 | 2,3 |
| З-Казахстанская | 4,2 | 4,0 | 3,9 | 3,8 | 3,8 | 3,9 | 3,9 | 4,0 | 3,8 | 3,8 | 3,9 |
| Жамбылская | 5,0 | 4,3 | 2,5 | 2,9 | 2,8 | 2,9 | 2,8 | 3,0 | 3,1 | 3,0 | 3,1 |
| Жетiсу | - | - | - | - | - | - | - | 4,2 | 3,8 | 2,7 | 2,0 |
| Карагандинская | 5,3 | 5,1 | 4,9 | 4,9 | 4,8 | 5,0 | 4,7 | 4,5 | 3,0 | 3,1 | 2,8 |
| Костанайская | 3,3 | 3,2 | 3,0 | 3,1 | 3,3 | 3,2 | 3,0 | 2,8 | 3,1 | 2,8 | 2,3 |
| Кызылординская | 4,6 | 4,8 | 4,3 | 4,2 | 4,2 | 4,3 | 4,1 | 4,0 | 3,5 | 3,4 | 3,4 |
| Мангистауская | 4,2 | 4,4 | 3,7 | 2,9 | 3,1 | 3,6 | 3,7 | 3,4 | 4,1 | 3,1 | 3,1 |
| Ю-Казахстанская | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Павлодарская | 3,4 | 3,0 | 3,3 | 3,6 | 3,0 | 3,0 | 2,8 | 2,7 | 2,6 | 2,7 | 2,6 |
| С-Казахстанская | 3,0 | 3,0 | 2,7 | 3,0 | 3,0 | 3,9 | 2,9 | 3,6 | 4,8 | 3,7 | 3,2 |
| Туркестанская[3)] | 4,2 | 3,8 | 4,3 | 3,2 | 3,2 | 3,4 | 3,6 | 3,9 | 2,8 | 2,0 | 2,4 |
| Ұлытау | - | - | - | - | - | - | - | 4,3 | 3,7 | 3,4 | 3,1 |
| В-Казахстанская | 4,4 | 3,1 | 3,9 | 3,8 | 3,4 | 3,2 | 3,0 | 3,9 | 3,4 | 3,3 | 3,2 |
| г. Астана | 5,8 | 4,8 | 4,5 | 4,5 | 4,5 | 4,6 | 4,6 | 4,6 | 4,0 | 3,9 | 3,8 |
| г.Алматы | 7,4 | 6,9 | 6,7 | 6,4 | 6,1 | 5,9 | 5,8 | 5,5 | 5,2 | 4,4 | 4,1 |
| г.Шымкент[3)] | 4,2 | 4,4 | 3,8 | 4,2 | 3,9 | 3,7 | 3,7 | 3,7 | 3,7 | 3,4 | 2,3 |

Разработано автором. Источники: Бюро национальной статистики АСПиР РК (stat.gov.kz)

ПРИЛОЖЕНИЕ Е

Методика расчета и обоснования авторского коэффициента социального комплаенса ($K_{sc}$) для платформ цифрового труда.

1) Цель и назначение методики. Методика предназначена для определения величины стимулирующего повышающего коэффициента к налоговым вычетам по корпоративному подоходному налогу (статья 243 НК РК) для субъектов платформенной экономики, внедряющих расширенные социальные стандарты и алгоритмическую прозрачность.

2) Математическая модель расчета. Определение коэффициента $K_{sc}$ базируется на принципе компенсации технологического разрыва и покрытия транзакционных издержек перехода к инклюзивной модели платформенного труда:

$$K_{sc} = 1 + \left(TI_{target} - TI_{current}\right) + \alpha$$

Обоснование параметров модели

| Параметр | Значение | Обоснование и источник данных |
|---|---|---|
| $TI_{target}$ | 0,35 | Целевой ориентир технологической интенсивности. Соответствует среднеотраслевому значению для развитых цифровых экосистем стран ОЭСР (Digital Economy Outlook). Является порогом перехода к Индустрии 4.0. |
| $TI_{current}$ | 0,112 | Текущий индекс РК. Рассчитан автором в Главе 2 как отношение инвестиций в ИКТ и НИОКР к фонду оплаты труда. Значение используется для оценки соотношения технологических вложений и затрат на труд в соответствующем секторе экономики.. |
| $\alpha$ | 0,008 | Коэффициент административной нагрузки. Отражает удельные транзакционные издержки платформы на внедрение систем алгоритмического аудита и API-интеграции с государственными ИС (на основе методологии World Bank). |

Этапы расчета:

1) Определение дефицита технологической интенсивности: $\delta TI = TI_{target} - TI_{current}$ = 0,35 - 0,112 = 0,238

2) Агрегирование стимулирующей составляющей: $K_{calc}$ = 1 + 0,238 + 0,008 = 1,246

3) Корректировка на фискальную нейтральность. С целью минимизации рисков для государственного бюджета и соблюдения принципа консервативного планирования, расчетное значение 1,246 округляется в меньшую сторону до итогового значения 1,23.

4) Экономическая интерпретация результата Применение коэффициента 1,23 означает, что на каждые 100 единиц затрат на социальную защиту исполнителей (страхование, обучение, безопасность) платформа получает право уменьшить налогооблагаемую базу на 123 единицы. Данная дельта (23%) выступает прямой субсидией государства на преодоление «технологической ловушки» и формализацию самозанятого населения.

5) Ожидаемый эффект от имплементации в РК и ЕАЭС. Повышение уровня легализации доходов платформенных исполнителей на 18–22% в течение первых 24 месяцев.

Синхронизация национальных фискальных стимулов с наднациональными целями цифровой повестки ЕАЭС до 2030 года.

ПРИЛОЖЕНИЕ Ж

Научно-экономическое обоснование алгоритма агрегирования стимулирующего коэффициента ($K_{sc}$).

1) Концептуальные основы агрегирования Логика формирования итогового значения стимулирующего коэффициента $K_{calc}$ базируется на переходе от модели «пассивного возмещения затрат» к модели «активного инвестиционного стимулирования». Процесс агрегирования представляет собой интеграцию трех функционально детерминированных компонентов, каждый из которых несет специфическую регуляторную нагрузку в рамках фискальной политики государства.

2) Компонентный состав математической модели. Расчет агрегированного показателя осуществляется по формуле:

$$K_{calc} = 1 + \Delta TI + \alpha$$

Где каждое слагаемое интерпретируется в контексте социально-экономического компромисса между государственным регулятором и субъектом платформенной экономики:

- базисный компонент (1,0): Принцип прямого возмещения. Данная константа обеспечивает платформе гарантированный возврат фактически понесенных расходов на социальную защиту и профессиональное развитие исполнителей. Значение, равное единице, фиксирует «нулевой порог» стимулирования, при котором бизнес не несет дополнительных убытков от формализации отношений, но и не получает инвестиционного импульса;

- стимулирующий компонент ($\delta TI$ = 0,238): Компенсация технологического и социального разрыва. Данная величина является ключевой научной составляющей агрегирования, рассчитанной как разность между целевым международным стандартом технологической интенсивности (0,35) и текущим расчетным показателем по Республике Казахстан (0,112). Экономический смысл дельты заключается в предоставлении платформе дополнительного налогового щита в размере 23,8%, который должен быть реинвестирован в человеческий капитал для преодоления выявленной «технологической ловушки»;

- адаптивный компонент ($\alpha$ = 0,008): Премия за институциональную трансформацию и покрытие транзакционных издержек. Значение детерминировано на основе методологии World Bank по оценке административных барьеров. Оно компенсирует затраты платформы на внедрение систем алгоритмического аудита, API-интеграции и блокчейн-регистрации оферт.

3) Процедура сборки и итоговой корректировки показателя Агрегирование всех функциональных компонентов позволяет получить расчетный максимум:

1 (базис) + 0,238 (стимул) + 0,008 (издержки) = 1,246

В целях обеспечения практической имплементации данной нормы в налоговое законодательство РК и минимизации рисков для государственного бюджета, автором

применен принцип фискальной консервативности. Итоговое значение коэффициента скорректировано (округлено в меньшую сторону) до уровня 1,23.

4) Резюме научной значимости методики Предложенный метод агрегирования переводит процесс установления налоговых льгот из плоскости субъективных оценок в плоскость математически обоснованного проектирования. Значение 1,23 выступает «точкой институционального равновесия», оно является достаточно высоким для стимулирования качественной трансформации занятости и, одновременно, безопасным для устойчивости государственного бюджета. Таким образом, агрегирование служит механизмом «фискального принуждения» к повышению качества платформенного труда в контуре Казахстана и Евразийского экономического союза.