

ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДОСТОЙНОГО ТРУДА В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

Нурматов Дилшадбек Набижанович¹,

канд. экон. наук, профессор,

e-mail: dnn220371@gmail.com

¹Андижанский государственный университет имени Захириддина Мухаммада Бабура,
г. Андижан, Узбекистан

В статье рассматривается проблема формирования организационно-экономического механизма обеспечения достойного труда в условиях цифровой трансформации экономики. Показано, что развитие цифровых платформ, дистанционной занятости и алгоритмического управления меняет содержание трудовых отношений и требует уточнения инструментов регулирования качества занятости. Цель исследования состоит в обосновании механизма, соединяющего базовые трудовые гарантии, цифровую включенность работников и институциональную координацию субъектов рынка труда. На основе системного и институционального подходов предложена трехконтурная модель, включающая базовый, цифровой и институционально-координационный контуры. Уточнено, что механизм ориентирован на диагностику цифровых рисков, повышение устойчивости доходов и согласование интересов работников, работодателей, государства и платформ. В работе также определены направления практического применения модели для региональной диагностики качества занятости, оценки цифровой включенности работников и адаптации мер социальной защиты к новым формам труда в условиях цифровой экономики на региональном уровне.

Ключевые слова: достойный труд, цифровая экономика, рынок труда, качество занятости, социальная защита, цифровая занятость, региональная экономика, институциональный механизм, Узбекистан

ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC MECHANISM FOR ENSURING DECENT WORK IN THE DIGITAL ECONOMY

Nurmatov D.N.¹,

candidate of economic sciences, professor,

e-mail: dnn220371@gmail.com

¹Andijan State University named after Zahiriddin Muhammad Babur, Andijan, Uzbekistan

The article examines the formation of an organizational and economic mechanism for ensuring decent work under the conditions of digital transformation of the economy. It shows that the development of digital platforms, remote employment, and algorithmic management is changing the content of labor relations and calls for refining the instruments for regulating employment quality. The purpose of the study is to substantiate a mechanism that links basic labor guarantees, digital inclusion of workers, and institutional coordination of labor market actors. Based on systemic and institutional approaches, a three-contour model is proposed, comprising basic, digital, and institutional coordination contours. The mechanism is designed to diagnose digital risks, enhance income stability, and align the interests of workers, employers, the state, and platforms. The research also identifies practical applications of the model for regional diagnostics of employment quality, assessment of workers' digital inclusion, and adaptation of social protection measures to new forms of work in the digital economy at the regional level.

Keywords: decent work, digital economy, labor market, employment quality, social protection, digital employment, regional economy, institutional mechanism, Uzbekistan

Введение

Цифровая трансформация экономики постепенно меняет не только технологическую основу производства, но и само содержание труда. Расширение цифровых сервисов, платформенной занятости, дистанционного труда, электронных систем управления персоналом и онлайн-каналов трудоустройства приводит к тому, что рынок труда становится более гибким, но одновременно более сложным и неоднородным. Для одних работников цифровизация открывает доступ к новым источникам дохода, профессиональному росту и гибкому графику. Для других она сопровождается нестабильностью занятости, зависимостью от цифровых посредников, ограниченным доступом к социальной защите и снижением прозрачности трудовых отношений.

В современных исследованиях цифрового труда показано, что платформенная занятость одновременно расширяет автономию работников и создает новые формы алгоритмического контроля [1, с. 56–75]. С позиции управления персоналом цифровые платформы формируют особую экосистему, в которой функции подбора, оценки, распределения заданий и контроля частично переносятся в технологическую среду [2, с. 214–232]. В исследованиях платформенной экономики также подчеркивается, что цифровые платформы не являются нейтральным посредником: они задают правила доступа к заказам, структуру стимулов, режим конкуренции и степень зависимости работников от цифровой инфраструктуры [3, с. 273–294].

В этих условиях концепция достойного труда приобретает новое значение. Если в традиционной экономике она, прежде всего, связывалась с наличием продуктивной занятости, справедливой оплатой, безопасными условиями труда, социальными гарантиями и социальным диалогом, то в цифровой экономике к этим характеристикам добавляются новые параметры. К ним относятся цифровая доступность рабочих мест, развитие цифровых навыков, защищенность персональных данных работников, прозрачность алгоритмического управления, устойчивость доходов в нестандартных формах занятости, а также возможность включения самозанятых и платформенных работников в систему социальной защиты.

В ранее опубликованных исследованиях автора раскрыт генезис концепции достойного труда и показано, что переход к цифровой экономике требует расширения традиционных представлений о качестве занятости [4, с. 122–142]. В другой работе автора обоснована необходимость адаптации индикаторов достойного труда к условиям цифровизации, включая учет цифровой включенности, устойчивости доходов и институциональной защищенности работников новых форм занятости [5, с. 300–307]. Национальный контекст Узбекистана был рассмотрен через анализ состояния и тенденций достойного труда, что позволило выявить значимость региональных различий, неформальности и качества рабочих мест [6, с. 74–86].

Вместе с тем в научных исследованиях сохраняется определенный пробел. Достаточно подробно изучены теоретические основы достойного труда, отдельные методики его оценки и правовые аспекты регулирования занятости. Однако менее разработан вопрос о том, каким должен быть организационно-экономический механизм обеспечения достойного труда в условиях цифровой трансформации. Недостаточно раскрыта связь между базовыми трудовыми гарантиями, цифровыми рисками, региональной спецификой рынка труда и институциональной координацией государства, работодателей, работников, образовательных организаций и цифровых платформ.

Цель статьи состоит в обосновании организационно-экономического механизма обеспечения достойного труда в условиях цифровой трансформации экономики. Для достижения поставленной цели решаются следующие задачи: раскрыть особенности достойного труда как объекта государственного и институционального регулирования рынка труда; определить основные вызовы цифровой трансформации для качества занятости; предложить структурную модель организационно-экономического механизма обеспечения достойного труда; показать направления ее практического применения в региональной экономике Узбекистана.

Исследование выполнено на основе системного и институционального подходов. Системный подход позволяет рассматривать достойный труд не как отдельный показатель рынка труда, а как результат взаимодействия занятости, доходов, социальной защиты, безопасности труда, профессионального развития, цифровой включенности и социального диалога. Институциональный подход необхо-

дим потому, что качество труда формируется не автоматически, а через деятельность государства, работодателей, профсоюзов, образовательных организаций, цифровых платформ, органов статистики и региональных институтов развития. Организационно-экономический механизм обеспечения достойного труда в настоящей статье понимается как система взаимосвязанных институтов, инструментов, показателей и управленческих решений, направленных на обеспечение качества занятости, социальной защищенности работников и адаптации рынка труда к условиям цифровой экономики.

Достойный труд как объект государственного и институционального регулирования рынка труда

Достойный труд является комплексной категорией, которая не сводится только к наличию рабочего места. Рабочее место может формально обеспечивать занятость, но не соответствовать критериям достойного труда, если оно характеризуется низкой оплатой, отсутствием социальной защиты, небезопасными условиями, неопределенностью трудового статуса или ограниченными возможностями профессионального развития. Поэтому в современной экономике важно различать занятость как факт участия в трудовой деятельности и достойный труд как качественное состояние занятости.

С экономической точки зрения достойный труд связан с продуктивностью, устойчивостью доходов и возможностью воспроизводства человеческого капитала. Работник должен не только получать доход, но и иметь возможность поддерживать и развивать свои знания, навыки, здоровье и профессиональный потенциал. С социальной точки зрения достойный труд предполагает защищенность, недискриминационный доступ к трудовым возможностям, соблюдение прав и участие работников в согласовании условий труда. С институциональной точки зрения он требует наличия правил, организаций и механизмов контроля, которые обеспечивают реализацию этих принципов на практике.

Цифровая трансформация усиливает значимость именно организационно-экономического подхода. Исследования алгоритмического управления показывают, что цифровые технологии способны не только координировать трудовые процессы, но и формировать новые режимы контроля, оценки и дисциплинирования работников [7, с. 114–132]. В более широком плане алгоритмы в организациях выступают как инструмент распределения, оценки и стимулирования труда, поэтому вопрос их прозрачности становится частью проблемы достойного труда [8, с. 366–410].

Новые формы занятости часто развиваются быстрее, чем правовые и статистические инструменты их регулирования. Например, платформенная занятость может создавать дополнительные источники дохода, но одновременно ставить вопрос о статусе работника, доступе к социальному страхованию, ответственности платформы, прозрачности алгоритмов распределения заказов и возможности защиты трудовых прав. В результате достойный труд становится не только вопросом социальной политики, но и вопросом качества экономической организации цифрового рынка труда.

В условиях цифровой экономики можно выделить три уровня достойного труда. Первый уровень образует базовое ядро: занятость, оплата труда, безопасность, социальная защита и трудовые права. Второй уровень включает цифровые условия труда: доступ к цифровой инфраструктуре, цифровые навыки, защиту данных, прозрачность цифрового управления и снижение цифрового неравенства. Третий уровень связан с институциональной координацией: согласованием действий государства, бизнеса, образовательной системы, профсоюзов, цифровых платформ и региональных органов управления.

Цифровая трансформация и вызовы качества занятости

Цифровизация рынка труда имеет двойственный характер. С одной стороны, она расширяет возможности трудоустройства. Электронные платформы, цифровые сервисы вакансий, дистанционные формы работы и онлайн-обучение позволяют быстрее соединять спрос и предложение труда. Работники получают больше информации о вакансиях, работодателях, условиях занятости и возможностях профессионального развития. Для регионов цифровые технологии могут снижать территориальные ограничения и открывать доступ к новым рынкам труда.

Первый вызов связан с формализацией занятости без достаточной социальной защищенности. Цифровые сервисы могут облегчать регистрацию трудовой активности, расширять каналы занятости и повышать прозрачность взаимодействия между работником и заказчиком. Однако сама по себе цифровая фиксация занятости не гарантирует достойного труда, если работник не получает доступа к социальному страхованию, профессиональному обучению, правовой защите и устойчивым доходам. Поэтому формализация новых форм труда должна сопровождаться институциональными гарантиями, а не ограничиваться только административным учетом трудовой активности.

Исследование J.B. Schor и соавторов показывает, что зависимость работников от платформ усиливает риски precariousности даже при сохранении внешней гибкости занятости [9, с. 833–861].

Второй вызов связан с цифровым неравенством. Доступ к цифровой занятости зависит от качества интернет-инфраструктуры, уровня образования, цифровых навыков, возраста, места проживания и отраслевой структуры экономики. Поэтому цифровая трансформация может усиливать различия между регионами и социальными группами. Для развивающихся стран этот риск особенно заметен, поскольку платформенный труд часто сочетает гибкость с низкой предсказуемостью доходов и ограниченным влиянием работника на правила выполнения заданий [10, с. 212–236].

Третий вызов касается алгоритмического управления. В цифровых платформах распределение заказов, оценка качества работы, рейтинг исполнителей и доступ к будущим заданиям часто зависят от алгоритмов. Если эти алгоритмы непрозрачны, работник не всегда понимает, почему он получает меньше заказов, теряет рейтинг или исключается из платформы. Практики работников, направленные на приспособление к предполагаемым требованиям алгоритма, описываются в современной литературе как «предвосхищающее соответствие» цифровым правилам платформы [11, с. 44–67].

Четвертый вызов связан со статистической невидимостью новых форм занятости. Официальная статистика традиционно фиксирует занятость, безработицу, заработную плату, отраслевую структуру и другие базовые показатели. Однако платформенная занятость, гибридные формы работы, множественная занятость, нестабильные доходы и цифровая зависимость работников требуют более тонких инструментов наблюдения. Без таких данных государственная политика может не видеть реальные проблемы качества труда.

Следовательно, цифровая трансформация требует расширения самого предмета регулирования рынка труда. Объектом политики должна быть не только занятость как количественный показатель, но и качество занятости как система экономических, социальных, цифровых и институциональных характеристик.

Структура организационно-экономического механизма обеспечения достойного труда

Организационно-экономический механизм обеспечения достойного труда в цифровой экономике представляет собой систему, в которой цели, субъекты, инструменты и показатели регулирования соединены в единую управленческую логику. Его главная задача состоит в том, чтобы обеспечить переход от фрагментарного реагирования на отдельные проблемы рынка труда к комплексному управлению качеством занятости.

Предлагаемый механизм включает три взаимосвязанных контура: базовый, цифровой и институционально-координационный. Каждый из них имеет собственное содержание, но они не могут эффективно функционировать изолированно друг от друга. В таблице 1 представлена структура такого механизма.

Таблица 1 – Структура организационно-экономического механизма обеспечения достойного труда¹

Контур механизма	Содержание	Основные инструменты	Ожидаемый результат
Базовый контур	Занятость, оплата труда, безопасность, социальная защита, трудовые права	Программы занятости; регулирование условий труда; охрана труда; социальное страхование	Повышение качества рабочих мест

¹ Составлено автором.

Контур механизма	Содержание	Основные инструменты	Ожидаемый результат
Цифровой контур	Цифровые навыки; платформенная занятость; цифровые сервисы; алгоритмическое управление	Обучение цифровым навыкам; регулирование цифровых платформ; защита данных; мониторинг цифрового неравенства	Адаптация работников к цифровой экономике
Институционально-координационный контур	Взаимодействие государства, бизнеса, работников, образования и платформ	Социальное партнерство; региональные программы; статистический мониторинг; межведомственная координация	Согласованное управление качеством занятости

Базовый контур отражает традиционные элементы достойного труда: продуктивную занятость, справедливую оплату, безопасность труда, социальную защиту, соблюдение трудовых прав и недискриминационный доступ к трудовым возможностям. Этот контур является основой всей системы, поскольку без него цифровизация может повысить технологическую эффективность, но не обязательно улучшить качество жизни работников.

Цифровой контур включает новые элементы, возникшие под влиянием цифровой трансформации. К ним относятся цифровая включенность населения, доступ к цифровым навыкам, регулирование платформенной занятости, защита персональных данных, прозрачность алгоритмического управления и снижение цифрового неравенства. Современные исследования платформенной занятости показывают, что ключевым вопросом становится не только наличие работы, но и степень зависимости работника от платформы, алгоритма и цифровых правил доступа к доходу [12, с. 35–54].

Институционально-координационный контур обеспечивает согласование действий субъектов рынка труда. Он включает государственные органы, работодателей, профсоюзы, образовательные организации, цифровые платформы, органы статистики и региональные институты развития. Его задача состоит в том, чтобы превратить отдельные меры поддержки занятости в устойчивую систему мониторинга, диагностики и управленческого воздействия. В обобщенном виде трехконтурная модель представлена на рисунке 1.



Рисунок 1 – Трехконтурная модель организационно-экономического механизма обеспечения достойного труда²

Предложенная структура показывает, что достойный труд в цифровой экономике не может обеспечиваться только одним инструментом. Повышение заработной платы без развития цифровых навыков не решает проблему адаптации работников к новым требованиям. Регистрация самозанятости без

² Составлено автором.

социальной защиты не устраняет уязвимость занятых. Развитие цифровых платформ без прозрачных правил может привести к новым формам зависимости работников. Поэтому механизм должен быть комплексным.

Важным элементом механизма является система индикаторов. Она должна включать не только традиционные показатели рынка труда, но и цифровые параметры качества занятости. К традиционным индикаторам относятся уровень занятости, безработицы, оплаты труда, охват социальной защитой, условия труда и профессиональное обучение. К цифровым индикаторам можно отнести доступ к интернету, цифровые навыки работников, распространение дистанционной занятости, долю работников, использующих цифровые платформы, доступ к онлайн-обучению и наличие механизмов защиты данных. Логика такой диагностики представлена в таблице 2.

Таблица 2 – Индикаторы диагностики достойного труда в цифровой экономике³

Блок диагностики	Возможные индикаторы	Управленческое значение
Экономическое качество занятости	Уровень занятости; устойчивость доходов; соотношение заработной платы и производительности	Оценка способности занятости обеспечивать устойчивый доход
Социальная защищенность	Охват социальным страхованием; соблюдение трудовых прав; безопасность труда	Выявление уязвимых групп работников
Цифровая включенность	Доступ к интернету; цифровые навыки; участие в онлайн-обучении	Оценка готовности работников к цифровой экономике
Новые формы занятости	Самозанятость; платформенная занятость; дистанционная работа	Определение зон нестабильности и правовой неопределенности
Институциональная координация	Наличие региональных программ; участие социальных партнеров; качество статистического мониторинга	Оценка способности институтов управлять изменениями рынка труда

Данная система индикаторов не претендует на завершенность. Ее значение состоит в том, что она задает направление перехода от узкого анализа рынка труда к оценке качества занятости в условиях цифровой трансформации. Для практического применения она может быть адаптирована к данным национальной статистики, административных источников, выборочных обследований и регионального мониторинга.

Качество труда не может измеряться только формальным наличием занятости. В цифровой экономике работник может быть постоянно включен в трудовую активность, но оставаться в зоне высокой нестабильности доходов и слабой социальной защищенности. Поэтому диагностика достойного труда должна фиксировать не только количество занятых, но и устойчивость условий их труда.

Прикладное значение механизма для региональной экономики Узбекистана

Для Узбекистана предложенный механизм может иметь прикладное значение в нескольких направлениях. Первое направление связано с развитием регионального мониторинга достойного труда. В условиях территориальной дифференциации важно оценивать не только общенациональные показатели, но и различия между регионами по занятости, оплате труда, цифровой инфраструктуре, доступу к обучению и социальной защите. Такой мониторинг позволит выявлять регионы, где цифровизация создает новые возможности, и регионы, где она может усилить социально-экономические разрывы.

Второе направление связано с адаптацией политики занятости к новым формам труда. Самозанятость, дистанционная работа и платформенная занятость не должны рассматриваться только как способ расширения экономической активности населения. Они должны быть включены в более широкую систему обеспечения достойного труда. Это означает необходимость развития механизмов страхования, профессионального обучения, правового консультирования и учета нестабильности доходов.

Третье направление касается цифровых навыков. В цифровой экономике способность работника использовать технологии становится одним из условий доступа к качественной занятости. Поэтому программы занятости должны быть связаны не только с созданием рабочих мест, но и с повышением

³ Составлено автором.

цифровой грамотности, переобучением, поддержкой молодежи, женщин, работников старших возрастов и населения регионов с более слабой цифровой инфраструктурой.

Четвертое направление связано с усилением социального партнерства. В традиционной модели социальный диалог строится вокруг отношений между работниками, работодателями и государством. В цифровой экономике к этой системе фактически добавляются цифровые платформы и технологические посредники. Поэтому социальное партнерство должно постепенно расширяться и включать обсуждение правил платформенной занятости, прозрачности алгоритмов, условий доступа к заказам и механизмов разрешения трудовых споров.

Исследование А. Tassinari и V. Massarone показывает, что коллективная солидарность работников платформенной экономики может выступать ответом на нестабильность условий труда и ограниченность традиционных каналов представительства интересов [13, с. 237–258].

Пятое направление связано с совершенствованием статистического наблюдения. Новые формы занятости требуют более гибких инструментов учета. Для принятия управленческих решений важно понимать не только сколько людей занято, но и в каких условиях они работают, насколько устойчив их доход, имеют ли они социальную защиту, используют ли цифровые технологии и какие риски возникают в их трудовой деятельности.

Практическое применение модели в региональной экономике Узбекистана может быть организовано поэтапно. На первом этапе целесообразно определить региональные группы риска по параметрам занятости, цифровой доступности и социальной защищенности. На втором этапе необходимо сопоставить эти группы с программами профессионального обучения, поддержки самозанятых и развития цифровых сервисов трудоустройства. На третьем этапе модель может использоваться для оценки эффективности региональных мер: насколько они повышают устойчивость доходов, расширяют доступ к социальным гарантиям и уменьшают разрыв между цифровизацией экономики и качеством рабочих мест.

В этом отношении предложенная модель может использоваться как связующее звено между стратегическими целями цифровизации и социально-трудовой политикой. Она позволяет ставить вопрос не только о росте числа цифровых сервисов, но и о том, как эти сервисы влияют на качество рабочих мест, защищенность работников и устойчивость регионального развития. Подход, при котором технологические решения рассматриваются вместе с трудовыми гарантиями, соответствует современным исследованиям регулирования платформенного труда и роли алгоритмов в организации занятости [14, с. 1–190].

L.D. Cameron и H. Rahman раскрывают взаимосвязь между цифровым контролем и формами сопротивления работников в платформенной экономике, что подтверждает необходимость институционального учета интересов занятых в новых формах труда [15, с. 38–58].

Монографическое исследование J.B. Schor и соавторов показывает, что развитие экономики совместного потребления постепенно смещается в сторону платформенной коммерциализации труда, поэтому региональная политика занятости должна заранее учитывать социальные последствия цифрового посредничества [16, с. 1–264].

Заключение

Проведенное исследование позволило сформулировать следующие выводы и результаты непосредственно по теме организационно-экономического механизма обеспечения достойного труда в цифровой экономике.

Во-первых, уточнено, что достойный труд в цифровой экономике является не только социально-трудовой, но и организационно-экономической категорией. Его содержание включает занятость, оплату и социальную защиту, а также цифровую включенность работников, устойчивость доходов, прозрачность алгоритмического управления и институциональную защищенность новых форм занятости.

Во-вторых, выявлены ключевые вызовы цифровой трансформации для качества занятости: формализация трудовой активности без достаточных гарантий, цифровое неравенство, непрозрачность алгоритмического управления, статистическая невидимость платформенной и гибридной занятости, а также ограниченность коллективного представительства работников цифрового сектора.

В-третьих, предложена трехконтурная модель организационно-экономического механизма обеспечения достойного труда. Базовый контур отражает традиционные трудовые гарантии; цифровой контур фиксирует новые условия и риски занятости; институционально-координационный контур обеспечивает согласование действий государства, работодателей, работников, образовательных организаций, цифровых платформ и региональных институтов.

В-четвертых, определены направления практического применения модели в региональной экономике Узбекистана. Механизм может использоваться при разработке региональных программ занятости, мониторинге цифровой включенности работников, оценке новых форм занятости, развитии программ переобучения и адаптации социальной защиты к условиям цифровой экономики.

Научный результат статьи состоит в обосновании достойного труда как объекта комплексного организационно-экономического регулирования, объединяющего базовые трудовые гарантии, цифровые условия занятости и институциональную координацию субъектов рынка труда.

Практическое значение полученных результатов заключается в возможности применения предложенного механизма для региональной диагностики качества занятости, выявления цифровых и социальных рисков работников и разработки адресных мер по повышению устойчивости рынка труда в условиях цифровой трансформации.

Список литературы

1. Wood A.J., Graham M., Lehdonvirta V., Hjorth I. Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy // *Work, Employment and Society*. – 2019. – Vol. 33, No. 1. – P. 56–75.
2. Meijerink J., Keegan A. Conceptualizing human resource management in the gig economy: toward a platform ecosystem perspective // *Journal of Managerial Psychology*. – 2019. – Vol. 34, No. 4. – P. 214–232.
3. Vallas S., Schor J.B. What do platforms do? Understanding the gig economy // *Annual Review of Sociology*. – 2020. – Vol. 46. – P. 273–294.
4. Нурматов Д.Н., Недоспасова О.П. Генезис концепции достойного труда: от индустриализма к цифровой эпохе // *Вестник Томского государственного университета. Экономика*. – 2025. – № 72. – С. 122–142.
5. Нурматов Д.Н. Методология достойного труда: эволюция, индикаторы и адаптация в эпоху цифровизации // *Векторы благополучия: экономика и социум*. – 2025. – Т. 53, № 4. – С. 300–307.
6. Нурматов Д.Н. Оценка состояния и тенденций достойного труда в Республике Узбекистан // *Уровень жизни населения регионов России*. – 2026. – Т. 22, № 1. – С. 74–86.
7. Duggan J., Sherman U., Carbery R., McDonnell A. Algorithmic management and app-work in the gig economy: a research agenda for employment relations and HRM // *Human Resource Management Journal*. – 2020. – Vol. 30, No. 1. – P. 114–132.
8. Kellogg K.C., Valentine M.A., Christin A. Algorithms at work: the new contested terrain of control // *Academy of Management Annals*. – 2020. – Vol. 14, No. 1. – P. 366–410.
9. Schor J.B., Attwood-Charles W., Cansoy M., Ladegaard I., Wengronowitz R. Dependence and precarity in the platform economy // *Theory and Society*. – 2020. – Vol. 49, No. 5–6. – P. 833–861.
10. Rani U., Furrer M. Digital labour platforms and new forms of flexible work in developing countries: algorithmic management of work and workers // *Competition & Change*. – 2021. – Vol. 25, No. 2. – P. 212–236.
11. Bucher E.L., Schou P.K., Waldkirch M. Pacifying the algorithm: anticipatory compliance in the face of algorithmic management in the gig economy // *Organization*. – 2021. – Vol. 28, No. 1. – P. 44–67.
12. Anwar M.A., Graham M. Between a rock and a hard place: freedom, flexibility, precarity and vulnerability in the gig economy in Africa // *Competition & Change*. – 2021. – Vol. 25, No. 2. – P. 237–258.
13. Tassinari A., Maccarrone V. Riders on the storm: workplace solidarity among gig economy couriers in Italy and the UK // *Work, Employment and Society*. – 2020. – Vol. 34, No. 1. – P. 35–54.
14. Aloisi A., De Stefano V. Your boss is an algorithm: artificial intelligence, platform work and labour. – Oxford: Hart Publishing, 2022. – 190 p.
15. Cameron L.D., Rahman H. Expanding the locus of resistance: understanding the co-constitution of control and resistance in the gig economy // *Organization Science*. – 2022. – Vol. 33, No. 1. – P. 38–58.

16. Schor J.B., Attwood-Charles W., Cansoy M., Carfagna L.B., Eddy S., Fitzmaurice C.J., Ladegaard I., Wengronowitz R. After the gig: how the sharing economy got hijacked and how to win it back. – Oakland: University of California Press, 2020. – 264 p.

References

1. Wood A.J., Graham M., Lehdonvirta V., Hjorth I. Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy // *Work, Employment and Society*. – 2019. – Vol. 33, No. 1. – P. 56–75.
2. Meijerink J., Keegan A. Conceptualizing human resource management in the gig economy: toward a platform ecosystem perspective // *Journal of Managerial Psychology*. – 2019. – Vol. 34, No. 4. – P. 214–232.
3. Vallas S., Schor J.B. What do platforms do? Understanding the gig economy // *Annual Review of Sociology*. – 2020. – Vol. 46. – P. 273–294.
4. Nurmatov D.N., Nedospasova O.P. Genezis koncepcii dostojnogo truda: ot industrializma k cifrovoj epohe // *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika*. – 2025. – № 72. – S. 122–142.
5. Nurmatov D.N. Metodologiya dostojnogo truda: evolyuciya, indikatory i adaptaciya v epohu cifrovizacii // *Vektory blagopoluchiya: ekonomika i socium*. – 2025. – T. 53, № 4. – S. 300–307.
6. Nurmatov D.N. Ocenka sostoyaniya i tendencij dostojnogo truda v Respublike Uzbekistan // *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii*. – 2026. – T. 22, № 1. – S. 74–86.
7. Duggan J., Sherman U., Carbery R., McDonnell A. Algorithmic management and app-work in the gig economy: a research agenda for employment relations and HRM // *Human Resource Management Journal*. – 2020. – Vol. 30, No. 1. – P. 114–132.
8. Kellogg K.C., Valentine M.A., Christin A. Algorithms at work: the new contested terrain of control // *Academy of Management Annals*. – 2020. – Vol. 14, No. 1. – P. 366–410.
9. Schor J.B., Attwood-Charles W., Cansoy M., Ladegaard I., Wengronowitz R. Dependence and precarity in the platform economy // *Theory and Society*. – 2020. – Vol. 49, No. 5–6. – P. 833–861.
10. Rani U., Furrer M. Digital labour platforms and new forms of flexible work in developing countries: algorithmic management of work and workers // *Competition & Change*. – 2021. – Vol. 25, No. 2. – P. 212–236.
11. Bucher E.L., Schou P.K., Walckirch M. Pacifying the algorithm: anticipatory compliance in the face of algorithmic management in the gig economy // *Organization*. – 2021. – Vol. 28, No. 1. – P. 44–67.
12. Anwar M.A., Graham M. Between a rock and a hard place: freedom, flexibility, precarity and vulnerability in the gig economy in Africa // *Competition & Change*. – 2021. – Vol. 25, No. 2. – P. 237–258.
13. Tassinari A., Maccarrone V. Riders on the storm: workplace solidarity among gig economy couriers in Italy and the UK // *Work, Employment and Society*. – 2020. – Vol. 34, No. 1. – P. 35–54.
14. Aloisi A., De Stefano V. Your boss is an algorithm: artificial intelligence, platform work and labour. – Oxford: Hart Publishing, 2022. – 190 p.
15. Cameron L.D., Rahman H. Expanding the locus of resistance: understanding the co-constitution of control and resistance in the gig economy // *Organization Science*. – 2022. – Vol. 33, No. 1. – P. 38–58.
16. Schor J.B., Attwood-Charles W., Cansoy M., Carfagna L.B., Eddy S., Fitzmaurice C.J., Ladegaard I., Wengronowitz R. After the gig: how the sharing economy got hijacked and how to win it back. – Oakland: University of California Press, 2020. – 264 p.

Статья поступила в редакцию: 19.06.2026

Статья принята к публикации: 04.07.2026

Received: 19.06.2026

Accepted: 04.07.2026