

УДК 331.101.37:004.9

DOI: <https://doi.org/10.18799/26584956/2026/3/2137>

Шифр специальности ВАК: 5.2.3



Трансформация индикаторов достойного труда в условиях цифровой экономики

Д.Н. Нурматов ^{1✉}, О.П. Недоспасова²

¹ Андижанский государственный университет, Республика Узбекистан, г. Андижан

² Национальный исследовательский Томский государственный университет,
Российская Федерация, г. Томск

✉ dnn220371@gmail.com

Аннотация. Цифровизация экономики сопровождается изменением организационных форм труда, расширением платформенной занятости, гибридных режимов работы и алгоритмического управления. Это требует пересмотра способов измерения достойного труда, поскольку традиционные индикаторы, созданные для преимущественно стандартной занятости, не всегда позволяют выявить устойчивость занятости, регулярность доходов, степень зависимости работника от цифровой платформы и реальный объем доступа к социальным гарантиям. **Цель:** разработать уточнённый подход к оценке достойного труда в условиях цифровой экономики и обосновать состав показателей, позволяющих совместить статистическую сопоставимость и анализ новых цифровых рисков. **Методы:** сравнительный анализ подходов Международной организации труда, системный и структурный анализ, а также обобщение отечественных и зарубежных публикаций по проблемам качества занятости, нестандартного труда и социальной защиты. Научная новизна работы заключается в уточнении содержания гибридного подхода: он трактуется не как отказ от базовой статистики, а как её дополнение системой цифровых и институциональных индикаторов, имеющих конкретные источники данных и прикладную интерпретацию. Показано, что базовые показатели занятости, дохода и рабочего времени должны дополняться оценкой вариативности доходов, платформенной зависимости, алгоритмического контроля, доступа к социальному страхованию и механизмам коллективного представительства. Предложена трёхуровневая модель оценки, включающая базовый, цифровой и институциональный уровни, а также приведён пример её применения модели при анализе платформенной занятости. **Выводы:** гибридная модель позволяет точнее фиксировать скрытые формы трудовой уязвимости и может использоваться для совершенствования мониторинга рынка труда и государственной политики в сфере достойного труда.

Ключевые слова: достойный труд, цифровизация экономики, рынок труда, платформенная занятость, качество занятости, социальная защита, алгоритмическое управление

Конфликт интересов: отсутствует.

Вклад авторов: Нурматов Д.Н. – разработка концепции исследования, анализ литературы, выработка авторского подхода к адаптации индикаторов достойного труда в условиях цифровой экономики и подготовка текста рукописи; Недоспасова О.П. – проработка методологии статьи, анализ результатов, редактирование текста.

Использование средств ИИ: при подготовке статьи применялись средства искусственного интеллекта для языкового и стилистического редактирования, проверки структуры текста. Все полученные варианты были критически оценены, отредактированы и полностью верифицированы авторами.

Для цитирования: Нурматов Д.Н., Недоспасова О.П. Трансформация индикаторов достойного труда в условиях цифровой экономики. *Векторы благополучия: экономика и социум*, 2026, Т. 54, № 3, С. 39–46. DOI: <https://doi.org/10.18799/26584956/2026/3/2137>

УДК 331.101.37:004.9

DOI: <https://doi.org/10.18799/26584956/2026/3/2137>

Transformation of decent work indicators in the digital economy

Dilshadbek N. Nurmatov ^{1✉}, Olga P. Nedospasova ²

¹ Andijan State University, Andijan, Uzbekistan

² National Research Tomsk State University, Tomsk, Russian Federation

✉ dnn220371@gmail.com

Abstract. Digitalization of the economy is changing employment structures through the spread of platform work, hybrid work arrangements and algorithmic management. These shifts require a revision of the methods used to assess decent work, because traditional indicators developed for predominantly standard employment do not always capture employment stability, income regularity, workers' dependence on digital platforms and actual access to social protection. **Aim.** To develop a refined approach to the assessment of decent work in the digital economy and to justify a system of indicators capable of combining statistical comparability with the analysis of new digital risks. **Methodology.** Comparative analysis of International Labour Organization approaches, systemic and structural analysis, and a synthesis of Russian and international studies on job quality, non-standard employment and social protection. The scientific novelty of the article lies in clarifying the hybrid approach: it is interpreted not as a rejection of basic statistics, but as their extension through digital and institutional indicators with clearly identified data sources and policy relevance. The paper demonstrates that the basic indicators of employment, income and working time should be supplemented with measures of income volatility, platform dependence, algorithmic control, access to social insurance and collective representation. The authors proposed a three-level model, including basic, digital and provided institutional dimensions, and an illustrative example of its application to platform employment. **Conclusions.** Hybrid model makes it possible to identify hidden forms of labour vulnerability more accurately and can be used to improve labour market monitoring and public policy aimed at promoting decent work.

Keywords: decent work, digital economy, labour market, platform employment, job quality, social protection, algorithmic management

Conflict of interest: none.

Authors' contributions: D.N. Nurmatov – development of the research concept, literature analysis, formulation of the authors' approach to adapting decent work indicators to the digital economy, and preparation of the manuscript; O.P. Nedospasova – elaboration of the article methodology, analysis of the results, editing of the manuscript.

Use of AI: Artificial intelligence tools were used when preparing the article for linguistic and stylistic editing and for checking the text structure. All resulting versions were evaluated, edited, and fully verified by the authors.

For citation: Nurmatov D.N., Nedospasova O.P. Transformation of decent work indicators in the digital economy. *Journal of Wellbeing Technologies*, 2026, vol. 54, no. 3, pp. 39–46. DOI: <https://doi.org/10.18799/26584956/2026/3/2137>

Введение

Цифровая трансформация экономики в последние десятилетия стала одним из ключевых факторов изменения характера занятости и содержания социально-трудовых отношений. Развитие цифровых платформ, распространение дистанционных и гибких форм занятости, внедрение алгоритмического управления и рост нестандартных форм труда привели к существенной трансформации традиционной модели рынка труда [1, 2]. Влияние цифровых технологий на структуру занятости и характер труда подтверждается исследованиями, посвящёнными автоматизации и технологическим изменениям на рынке труда [2–4].

Концепция достойного труда, разработанная Международной организацией труда (МОТ), долгое время опиралась на предпосылки относительно устойчивой занятости, более или менее предсказуемого рабочего времени и формализованных механизмов социальной защиты [5, 6]. В цифровой экономике эти предпосылки сохраняют значение, однако уже не охватывают всего спектра трудовых практик, которые возникают в платформенном и проектном сегментах занятости [7, 8].

Современные исследования цифровой трансформации показывают, что изменения затрагивают не только технологическую организацию труда, но и институциональную среду воспроизводства занятости, механизмы координации экономических субъектов и формы включения работников в цифровые экосистемы [9]. Одновременно возрастает роль нестандартных и неформальных трудовых практик, в рамках которых статус формальной занятости сам по себе не гарантирует устойчивого дохода и полного доступа к мерам социальной защиты [10].

Актуальность исследования определяется тем, что традиционные индикаторы достойного труда позволяют фиксировать базовые параметры рынка труда, но недостаточно чувствительны к таким характеристикам цифровой занятости, как вариативность доходов, платформенная зависимость, степень алгоритмического контроля и доступ к институциональным механизмам защиты работников. Поэтому задача статьи состоит не в отказе от существующей системы показателей, а в её методологическом расширении. Отечественные исследования также подтверждают необходимость адаптации концепции достойного труда к условиям цифровизации, включая уточнение состава индикаторов, подходов к интерпретации качества занятости и характера связи между нестандартной занятостью и социальной защищённостью работников [11–13].

Ограничения традиционных индикаторов в цифровой среде проявляются по четырём взаимосвязанным направлениям:

1. *Ограничения традиционных индикаторов достойного труда в условиях цифровой занятости.* Традиционная система индикаторов достойного труда строилась вокруг измерения занятости, безработицы, заработной платы, рабочего времени, условий труда и охвата социальной защитой [6, 14–16]. Эти показатели сохраняют аналитическую значимость, поскольку обеспечивают сопоставимость межстрановых и межвременных оценок. Однако их интерпретация в цифровой экономике требует уточнения.

Во-первых, показатель занятости фиксирует сам факт включённости лица в трудовую деятельность, но не отражает устойчивость такого участия. Для занятого через цифровую платформу доступ к заказам может быть нерегулярным и зависеть от алгоритма их распределения, рейтинговых механизмов и колебаний спроса, что характерно для моделей on-demand work и gig economy [17]. Следовательно, статус занятости не тождественен качеству занятости.

Во-вторых, традиционные данные о доходах не позволяют оценить их вариативность и предсказуемость. Для платформенной и проектной занятости характерны высокая волатильность заработка, наличие периодов неоплачиваемого ожидания и перенос части производственных расходов на самого работника. Именно поэтому в цифровой экономике важно учитывать не только уровень дохода, но и его стабильность. Такой подход согласуется с исследованиями прекаризации занятости, показывающими, что нестабильность доходов и неопределённость трудового статуса становятся ключевыми характеристиками современных рынков труда [18].

В-третьих, даже при наличии данных об охвате социальной защитой они не всегда раскрывают реальную доступность страховых механизмов, оплачиваемых отпусков, больничных и коллективного представительства. Дополнительную сложность создаёт растущая доля работников уязвимых категорий, для которых формальные признаки занятости не описывают полноту ограничений доступа к труду, доходам и защите [19]. В этом смысле цифровая занятость в ряде случаев воспроизводит черты прекариата: наличие оплачиваемой деятельности не устраняет структурной неустойчивости положения занятого [20].

Таким образом, ограниченность традиционных индикаторов проявляется не в их бесполезности, а в недостаточности для анализа новых цифровых рисков. Это обстоятельство и обуславливает переход к расширенной модели оценки, сочетающей статистическую сопоставимость и более глубокое описание качества занятости.

2. *Авторский гибридный подход: содержание, новизна и отличие от существующих моделей.* Научная новизна предлагаемого подхода состоит в трёх позициях. Во-первых, уточняется предмет оценки: в фокус включается не только факт занятости, но и устойчивость участия в труде, предсказуемость дохода и степень зависимости от цифровой инфраструктуры занятости. Такая постановка вопроса опирается на предшествующие исследования эволюции концепции достойного труда и её адаптации к цифровой среде [12, 13]. Во-вторых, предложен конкретный перечень гибридных показателей с указанием возможных источников данных. В-третьих, показано, каким образом эти показатели могут быть использованы в прикладном анализе платформенной занятости.

В отличие от исходной бинарной оппозиции «традиционные показатели – новые качественные параметры», гибридный подход рассматривает систему оценки как трёхуровневую: базовый уровень отвечает за статистическую сопоставимость; цифровой – за выявление особенностей платформенной, проектной и дистанционной занятости; институциональный – за интерпретацию различий в доступе к социальной защите, договорам и представительству интересов работников.

Такое понимание позволяет снять замечание о том, что статистический анализ не может именоваться «минималистским» в оценочном смысле. В статье не утверждается, что базовая статистика неполноценна – напротив, она рассматривается как необходимое основание, которое требует аналитического дополнения при изучении цифровой занятости. Сравнительная характеристика рассмотренных подходов представлена в табл. 1.

Таблица 1. Подходы к оценке достойного труда
Table 1. Approaches to decent work assessment

Подход Approach	Содержание Content	Преимущества Advantages	Ограничения Restrictions
Базовый статистический Basic statistics	Оценка занятости, доходов, рабочего времени, условий труда и социальной защиты Assessment of employment, income, working hours, working conditions and social protection	Обеспечивает высокую сопоставимость данных и регулярность статистического наблюдения Ensures high data comparability and regular statistical monitoring	Недостаточно учитывает специфику цифровой занятости Insufficiently accounts for the specifics of digital employment
Расширенный качественный Advanced quality	Дополнение статистики характеристиками автономии, стабильности доходов, типа договора и субъективной оценки условий труда Supplementing statistics with characteristics of autonomy, income stability, contract type, and subjective assessment of working conditions	Позволяет выявлять скрытые формы трудовой уязвимости Allows to identify hidden forms of labour vulnerability	Часть показателей сложна для регулярного измерения Some indicators are difficult to measure regularly
Гибридный Hybrid	Интеграция статистических, цифровых и институциональных индикаторов в единую аналитическую схему Integration of statistical, digital and institutional indicators into a single analytical framework	Сочетает сопоставимость, прикладную интерпретацию и учет цифровых рисков Combines comparability, applied interpretation and digital risk accounting	Требуется координации разных источников данных Requires coordination of different data sources

Источник: составлено авторами/Source: compiled by the authors.

3. *Система гибридных показателей и источники данных.* Предлагаемая модель включает базовый, цифровой и институциональный уровни. Для каждого уровня необходимо указать не только сам показатель, но и аналитическую задачу его использования, а также вероятный источник данных. Конкретизация показателей и источников данных позволяет перейти от концептуального описания модели к её операционализации.

Базовый уровень включает показатели занятости, безработицы, рабочего времени, среднемесячного дохода, охвата социальным страхованием и производственного травматизма. Их источниками выступают официальная статистика, обследования рабочей силы, административные данные пенсионных и страховых систем. Цифровой уровень объединяет показатели вариативности доходов, доли платформенно занятых, зависимости от одной платформы, наличия неоплачиваемого времени ожидания заказа, использования рейтинговых систем и интенсивности алгоритмического контроля. Такие данные могут собираться на основе специальных обследований работников платформ, модулей в обследованиях занятости, административных данных цифровых платформ и качественных интервью.

Таблица 2. Система гибридных показателей оценки достойного труда
Table 2. Hybrid system of indicators for decent work assessment

Уровень Level	Показатель Indicator	Объект измерения Object of measurement	Источник данных Data source
Базовый Basic	Уровень занятости и безработицы Employment and unemployment rates	Масштабы участия населения в труде Scale of population participation in labour	Официальная статистика, ОРС Official statistics, ORS
	Средний доход и рабочее время Average income and working hours	Базовые параметры материального вознаграждения и трудовой нагрузки Basic parameters of material remuneration and workload	Официальная статистика, обследования домохозяйств Official statistics, household surveys
	Охват социальным страхованием Social security coverage	Наличие формальной защиты Availability of formal protection	Административные данные, госстатистика Administrative data, state statistics
Цифровой Digital	Вариативность доходов Income variability	Стабильность заработка по периодам Stability of earnings by periods	Специальные опросы, налоговые и платформенные данные Special surveys, tax and platform data
	Зависимость от одной платформы Dependence on one platform	Степень экономической зависимости работника Degree of economic dependence of the worker	Опросы платформенно занятых Surveys of platform-employed people
	Алгоритмический контроль Algorithmic control	Влияние рейтингов, автоматического распределения заказов и санкций Impact of ratings, automatic order distribution, and sanctions	Опросы, интервью, регламенты платформ Surveys, interviews, platform regulations
	Неоплачиваемое время ожидания Unpaid waiting time	Скрытые затраты труда Hidden labour costs	Дневниковые обследования, опросы Diary surveys, questionnaires
Институциональный Institutional	Тип договора и порядок обжалования Type of contract and appeal procedure	Формализация отношений и защищённость работника Formalization of relations and employee protection	Нормативный анализ, документы платформ Regulatory analysis, platform documents
	Доступ к социальным гарантиям Access to social guarantees	Наличие больничных, отпусков, страхования Availability of sick leave, vacations, insurance	Административные данные, опросы Administrative data, surveys
	Коллективное представительство Collective representation	Возможность защиты интересов работников Possibility of protecting the interests of workers	Опросы, профсоюзные и экспертные данные Surveys, trade union and expert data

Источник: составлено авторами/Source: compiled by the authors.

Институциональный уровень охватывает наличие трудового или гражданско-правового договора, доступ к больничным, отпускам и страхованию, участие в профсоюзных или иных формах коллективного представительства, а также наличие механизмов обжалования решений платформы. Здесь используются нормативно-правовой анализ, административные данные и целевые опросы работников. Предлагаемый состав показателей, их аналитическое назначение и возможные источники данных систематизированы в табл. 2.

4. *Иллюстративный пример применения гибридного подхода.* В качестве иллюстрации можно рассмотреть труд курьеров и водителей цифровых платформ. По базовым показателям они могут быть отнесены к занятым, осуществляющим оплачиваемую деятельность. Однако этого недостаточно для вывода о достойном характере труда.

Анализ по цифровому уровню модели позволяет выявить дополнительные обстоятельства: размер дохода существенно меняется в зависимости от времени суток, сезона и алгоритмического распределения заказов; часть рабочего времени не оплачивается, поскольку связана с ожиданием; доступ к заказам определяется рейтингом, который формируется платформой без полноценной переговорной процедуры. Следовательно, даже при формальном статусе занятости работник может находиться в зоне повышенной трудовой уязвимости.

На институциональном уровне становится важным, имеет ли работник доступ к больничным выплатам, страхованию от несчастных случаев, механизму обжалования блокировки аккаунта и каналам коллективного представительства. Именно сочетание этих трёх уровней позволяет обоснованно оценить качество занятости, а не ограничиваться лишь констатацией факта трудовой активности. Специфика нестандартной и неформальной занятости проявляется здесь особенно отчётливо [10, 21].

Заключение

Проведённое исследование показало, что в цифровой экономике проблема оценки достойного труда заключается не в замене существующих статистических индикаторов, а в их методологическом дополнении. Базовые показатели сохраняют значение как инструмент статистической сопоставимости, однако без цифровых и институциональных индикаторов они не раскрывают устойчивость занятости, вариативность доходов и степень защищённости работников.

В статье уточнено содержание гибридного подхода к оценке достойного труда и обоснован перечень показателей, которые позволяют связать статистический анализ с новыми характеристиками цифровой занятости. Практическая применимость модели обеспечивается включением конкретных показателей, возможных источников данных и иллюстративного примера их применения.

Практическая значимость результатов определяется возможностью включения гибридной системы показателей при разработке мониторинга платформенной занятости, оценке качества новых форм труда и адаптации государственной политики в сфере занятости и социальной защиты. Это особенно важно применительно к так называемым «новым» занятым, для которых традиционные индикаторы занятости и социальной защиты оказываются недостаточно чувствительными [11]. Перспективы дальнейших исследований связаны с эмпирической апробацией предложенной системы на материалах национальных рынков труда и с разработкой специализированных модулей статистического наблюдения за цифровой занятостью.

Список литературы

1. *Measuring the digital transformation: a roadmap for the future.* Paris: OECD Publ., 2019. DOI: <https://doi.org/10.1787/9789264311992-en>.
2. Schwab K. The fourth industrial revolution. *World Economic Forum*. Geneva, 2016. 172 p.
3. Acemoglu D., Restrepo P. Robots and jobs: evidence from US labor markets. *Journal of Political Economy*, 2020, vol. 128, no. 6, pp. 2188–2244. DOI: <https://doi.org/10.1086/705716>. EDN: SUEWLL.
4. Autor D.H. Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. *Journal of Economic Perspectives*. 2015, vol. 29, no. 3, pp. 3–30. DOI: <https://doi.org/10.1257/jep.29.3.3>.

5. *International Labour Organization. Decent work: report of the director-general.* URL: <https://webapps.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm> (дата обращения 19.01.2026).
6. *International Labour Organization. Decent work indicators: concepts and definitions.* URL: <https://www.ilo.org/publications/decent-work-indicators-concepts-and-definitions> (дата обращения 19.01.2026).
7. Berg J., Furrer M., Harmon E., Rani U., Silberman M. *Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world.* Geneva: International Labour Office, 2018. 137 p.
8. *International Labour Organization. World employment and social outlook: the role of digital labour platforms in transforming the world of work.* Geneva, 2021. 282 p.
9. Харитоновна Е.В., Черемисина Т.Н. Цифровая трансформация хозяйственных систем: возможности и риски социально-экономического развития. *Векторы благополучия: экономика и социум*, 2023, Т. 51, № 4. С. 223–236. DOI: 10.18799/26584956/2023/4/1694. EDN: RFFDLK.
10. Лушникова О.Л. Неформальные трудовые практики сельского населения (на примере Хакасии). *Векторы благополучия: экономика и социум*, 2023, Т. 48, № 1, С. 15–23. DOI: 10.18799/26584956/2023/1/1490. EDN: VNBVJX.
11. Нехода Е.В., Недоспасова О.П., Демидова Д.К. Как обеспечить достойный труд для «новых» занятых. *Вестник Томского государственного университета*, 2025, № 517, С. 100–116. DOI: <https://doi.org/10.17223/15617793/517/11>. EDN: BLQRKH.
12. 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. DOI: <https://doi.org/10.18799/26584956/2025/4/2043>. EDN: LEVLHN.
13. 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. DOI: <https://doi.org/10.17223/19988648/72/6>. EDN: RBVYLF.
14. Bescond D., Châtaignier A., Mehran F. Seven indicators to measure decent work: An international comparison. *International Labour Review*, 2003, Vol. 142, Iss. 2, P. 179–212. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00258.x>.
15. Bonnet F., Figueiredo J.B., Standing G. A family of decent work indexes. *International Labour Review*, 2003, Vol. 142, Iss. 2, P. 213–238. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00259.x>.
16. Ghai D. Decent work: concept and indicators. *International Labour Review*, 2003, Vol. 142, Iss. 2, P. 113–145. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00256.x>.
17. De Stefano V. The rise of the 'Just-in-time workforce': on-demand work, crowd work and labour protection in the 'Gig-economy'. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2015, art. 2682602 DOI: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2682602>.
18. Kalleberg A.L. *Good jobs, bad jobs: the rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s to 2000s.* New York: Russell Sage Foundation, 2011. 292 p.
19. Некипелова Д.В. Аспекты социально-экономического положения граждан с инвалидностью в России. *Векторы благополучия: экономика и социум*, 2025, Т. 53, № 2, С. 86–98. DOI: 10.18799/26584956/2025/2/1977. EDN: KZSZGY.
20. Standing G. *The precariat: the new dangerous class.* London: Bloomsbury Academic, 2011. 352 p.
21. *International Labour Organization. World employment and social outlook: trends 2024.* Geneva: ILO, 2024. 113 p. DOI: <https://doi.org/10.54394/HQAE1085>.

Информация об авторах

Нурматов Дилшадбек Набижанович, кандидат экономических наук, профессор, профессор кафедры «Финансы и экономика» Андижанского государственного университета, Республика Узбекистан, 170100, г. Андижан, ул. Университетская, 129; dnn220371@gmail.com; ORCID: 0009-0007-1592-6120.

Недоспасова Ольга Павловна, доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой организационного поведения и управления персоналом Института экономики и менеджмента Национального исследовательского Томского государственного университета, Российская Федерация, 634050, г. Томск, пр. Ленина, 36; olgaeconomy@mail.ru; ORCID: 0000-0001-8272-4616.

Поступила в редакцию: 19.02.2026

Поступила после рецензирования: 23. 04.2026

Принята к публикации: 22.09.2026

References

1. *Measuring the digital transformation: a roadmap for the future.* Paris, OECD Publ., 2019. DOI: <https://doi.org/10.1787/9789264311992-en>.
2. Schwab K. The fourth industrial revolution. *World Economic Forum.* Geneva, 2016. 172 p.

3. Acemoglu D., Restrepo P. Robots and jobs: evidence from US labor markets. *Journal of Political Economy*, 2020, vol. 128, no. 6, pp. 2188–2244. DOI: <https://doi.org/10.1086/705716>. EDN: SUEWLL.
4. Autor D.H. Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. *Journal of Economic Perspectives*, 2015, vol. 29, no. 3, pp. 3–30. DOI: <https://doi.org/10.1257/jep.29.3.3>.
5. International Labour Organization. *Decent work: report of the director-general*. Available at: <https://webapps.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm> (accessed 19 January 2026).
6. International Labour Organization. *Decent work indicators: concepts and definitions*. Available at: <https://www.ilo.org/publications/decent-work-indicators-concepts-and-definitions> (accessed 19 January 2026).
7. Berg J., Furrer M., Harmon E., Rani U., Silberman M. *Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world*. Geneva, International Labour Office, 2018. 137 p.
8. International Labour Organization. *World employment and social outlook: the role of digital labour platforms in transforming the world of work*. Geneva, ILO, 2021. 282 p.
9. Kharitonova E.V., Cheremisina T.N. Digital transformation of economic systems: opportunities and risks of socio-economic development. *Journal of Wellbeing Technologies*, 2023, vol. 51, no. 4, pp. 223–236. (In Russ.). DOI: 10.18799/26584956/2023/4/1694. EDN: RFFDLK.
10. Lushnikova O.L. Informal rural labor practices (on the example of Khakassia). *Journal of Wellbeing Technologies*, 2023, vol. 48, no. 1, pp. 15–23. (In Russ.) DOI: 10.18799/26584956/2023/1/1490. EDN: VNBJVX.
11. Nekhoda E.V., Nedospasova O.P., Demidova D.K. How to ensure decent work for the "newly" employed. *Tomsk state university journal*, 2025, no. 517, pp. 100–116. (In Russ.) DOI: 10.17223/15617793/517/11. EDN: BLQRKH.
12. Nurmatov D.N. Decent work methodology: evolution, indicators and adaptation in the age of digitalization. *Journal of Wellbeing Technologies*, 2025, vol. 53, no. 4, pp. 300–307. (In Russ.) DOI: 10.18799/26584956/2025/4/2043. EDN: LEVLHH.
13. Nurmatov D.N., Nedospasova O.P. The genesis of the concept of decent work: from industrialism to the digital era. *Tomsk state university journal of economics*, 2025, no. 72, pp. 122–142. (In Russ.) DOI: 10.17223/19988648/72/6. EDN: RBVYLF.
14. Bescond D., Châtaignier A., Mehran F. Seven indicators to measure decent work: an international comparison. *International Labour Review*, 2003, vol. 142, Iss. 2, pp. 179–212. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00258.x>.
15. Bonnet F., Figueiredo J.B., Standing G. A family of decent work indexes. *International Labour Review*, 2003, vol. 142, Iss. 2, pp. 213–238. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00259.x>.
16. Ghai D. Decent work: concept and indicators. *International Labour Review*, 2003, vol. 142, Iss. 2, pp. 113–145. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00256.x>.
17. De Stefano V. The rise of the 'Just-in-time workforce': on-demand work, crowd work and labour protection in the 'Gig-economy'. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2015, art. 2682602 DOI: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2682602>.
18. Kalleberg A.L. *Good jobs, bad jobs: the rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s to 2000s*. New York, Russell Sage Foundation, 2011. 292 p.
19. Nekipelova D.V. Aspects of the socio-economic situation of disabled people in Russia. *Journal of Wellbeing Technologies*, 2025, vol. 53, no. 2, pp. 86–98. (In Russ.) DOI: 10.18799/26584956/2025/2/1977. EDN: KZSZGY.
20. Standing G. *The precariat: the new dangerous class*. London, Bloomsbury Academic, 2011. 352 p.
21. International Labour Organization. *World employment and social outlook: trends 2024*. Geneva, ILO, 2024. 113 p. DOI: <https://doi.org/10.54394/HQAE1085>.

Information about the authors

Dilshadbek N. Nurmatov, Cand. Sci. (Econ.), Professor, Andijan State University, 129, Universitetskaya street, Andijan, 170100, Uzbekistan; dnn220371@gmail.com; <https://orcid.org/0009-0007-1592-6120>.

Olga P. Nedospasova, Dr. Sci. (Econ.), Professor, Head of the Department of Organizational Behavior and Personnel Management, Tomsk State University, 36, Lenin avenue, Tomsk, 634050, Russian Federation; olgaeconomy@mail.ru; <https://orcid.org/0000-0001-8272-4616>.

Received: 19.02.2026

Revised: 23. 04.2026

Accepted: 22.09.2026