

Байгубатова Назира Мукамбетовна

к.э.н., доцент кафедры «Экономика и управление на предприятии»
Кыргызский государственный технический университет им. И.Раззакова
г. Бишкек, Кыргызская Республика

ORCID: <https://orcid.org/my-orcid?orcid=0009-0008-8291-8187>

Эволюция и теоретические концепции трансформации рынка труда Кыргызской Республики в условиях цифровизации

Аннотация. В статье рассматриваются процессы трансформации современного рынка труда в условиях цифровизации и четвёртой промышленной революции. Проанализированы исторические этапы эволюции рынка труда – от аграрного и индустриального укладов к постиндустриальному и цифровому. Особое внимание уделено теоретическим подходам к исследованию цифровизации занятости, включая теорию человеческого капитала, институциональную теорию, концепцию гибкой защищённости, теорию сегментированного рынка труда и концепцию цифрового разрыва. Выявлены ключевые характеристики цифрового уклада: рост платформенной и дистанционной занятости, автоматизация труда, увеличение спроса на цифровые компетенции и усиление неустойчивости занятости. Отдельно рассмотрены вызовы цифровой трансформации для Кыргызской Республики, включая цифровое неравенство, недостаточную институциональную адаптацию и высокий уровень неформальной занятости. Обоснована необходимость формирования комплексной государственной политики, направленной на развитие цифровых навыков, модернизацию трудового законодательства и обеспечение социальной защищённости работников в условиях цифровой экономики.

Ключевые слова: рынок труда; цифровизация; цифровая экономика; человеческий капитал; гибкая занятость; платформенная занятость; цифровой разрыв; автоматизация; инклюзивное развитие.

Baigubatova Nazira Mukambetovna

Ph.D. in Economics

Associate Professor of the Department of Economics and Management for the Benefit
Kyrgyz State Technical University named after I.Razzakov
Bishkek, Kyrgyz Republic

ORCID: <https://orcid.org/my-orcid?orcid=0009-0008-8291-8187>

Evolution and theoretical concepts of transformation of the labor market of the Kyrgyz Republic in the context of digitalization

Abstract. This article examines the transformation of the modern labor market in the context of digitalization and the Fourth Industrial Revolution. It analyzes the historical stages of labor market evolution – from the agrarian and industrial to the post-industrial and digital. Particular attention is paid to theoretical approaches to studying the digitalization of employment, including human capital theory, institutional theory, the concept of flexible security, the theory of a segmented labor market, and the concept of the digital divide. Key characteristics of the digital paradigm are identified: the growth of platform and remote employment, labor automation, increased demand for digital skills, and increasing job instability. The challenges of digital transformation for the Kyrgyz Republic are examined separately, including digital inequality, insufficient institutional adaptation, and a high level of informal employment. The need for a comprehensive public policy aimed at developing digital skills, modernizing labor legislation, and ensuring social security for workers in the digital economy is substantiated.

Keywords: labor market; digitalization; digital economy; human capital; flexible employment; platform employment; digital divide; automation; inclusive development.

Современный рынок труда находится в состоянии глубокой трансформации, обусловленной глобальными процессами цифровизации и интеграции информационно-коммуникационных технологий во все сферы экономической и социальной жизни. Переход от индустриального к цифровому укладу сопровождается коренными изменениями в структуре занятости, формах трудовых отношений, механизмах регулирования и профессиональных компетенциях работников. Эта трансформация отражает общую направленность развития мирового хозяйства в русле так называемой четвёртой промышленной революции, с её акцентом на автоматизацию, искусственный интеллект, платформенную экономику и гибкую занятость¹.

Современная теория рынка труда в условиях цифровизации опирается на междисциплинарный подход, объединяя экономические, социологические и технологические концепции. Ведущими теоретическими основаниями являются:

1. Теория человеческого капитала (Г. Беккер, Т. Шульц)² – рассматривает инвестиции в образование, профессиональную подготовку и здоровье как ключевые факторы повышения производительности труда и адаптации к цифровым вызовам. В цифровой экономике особое внимание уделяется развитию digital skills, soft skills и lifelong learning³.

2. Институциональная теория занятости (Д. Норт, О. Уильямсон)⁴ – подчеркивает роль институтов в регулировании трудовых отношений, формировании правовой базы гибких и дистанционных форм занятости. С точки зрения этой теории, институциональная адаптация необходима для преодоления цифрового неравенства и правовой вакуумности платформенной занятости⁵.

3. Концепция гибкой защищённости (flexicurity) – предложена ЕС как компромисс между гибкостью найма и устойчивостью занятости. Подразумевает реформирование трудового законодательства, создание механизмов быстрой переквалификации и системы социальной поддержки для работников платформенной экономики⁶.

4. Теория сегментированного рынка труда (Д. Дуэнс, П. Доринджер) – объясняет существование первичного (стабильного) и вторичного (неустойчивого) секторов занятости. В цифровую эпоху усиливается поляризация между высококвалифицированной цифровой элитой и фрагментированными занятыми в gig-экономике⁷.

5. Концепция цифрового разрыва – исследует неравенство доступа к ИКТ по региональному, социальному и гендерному признаку. Поддержка цифровой инклюзии рассматривается как основа формирования справедливого цифрового рынка труда⁸.

Таким образом, теоретические подходы к цифровизации рынка труда демонстрируют необходимость комплексного анализа экономических, институциональных и социальных факторов. Для Кыргызстана интеграция этих теорий в стратегию развития

¹Schwab K. The Fourth Industrial Revolution. – Geneva: World Economic Forum, 2017. – 176 p.

² Шульц Т. Инвестиции в человека: к теории распределения доходов. – М.: Прогресс, 2013. – 234 с.

³ Беккер Г. Человеческий капитал. Теоретический и эмпирический анализ с особым акцентом на образование. – М.: ГУ ВШЭ, 2015. – 272 с.

⁴ Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. – М.: Фонд экономической книги «Начала», 2017. – 180 с.

⁵ Уильямсон О. Экономические институты капитализма: фирмы, рынки, «контрактные отношения». – СПб.: Лениздат, 2016. – 528 с.

⁶ Standing G. The Precariat: The New Dangerous Class. – London: Bloomsbury Academic, 2021. – 192 p.

⁷ Дуэнс Р., Доринджер П. Внутрифирменные рынки труда. // Экономическая социология. – 2014. – Т. 5. – № 3. – С. 54–72.

⁸ Международная организация труда. Digital labour platforms and the future of work. – Geneva: ILO, 2021. – [Электронный ресурс]. URL: https://www.ilo.org/global/research/publications/WCMS_771749/lang--en/index.htm

рынка труда может способствовать повышению инклюзивности, адаптивности и устойчивости трудовых отношений.

Исторически рынок труда прошёл этапы аграрного, индустриального и постиндустриального укладов, каждый из которых формировал определённые институциональные и производственные основы занятости. Современный этап – цифровой – характеризуется переходом к сетевым структурам труда, востребованностью цифровых и междисциплинарных навыков, расширением фриланса и дистанционной занятости, а также изменением роли государства в обеспечении трудовых гарантий. Особенно остро эти процессы проявляются в странах с переходной экономикой, таких как Кыргызская Республика, где цифровая трансформация сопровождается как прогрессивными сдвигами, так и серьёзными вызовами институционального, социального и нормативного характера⁹.

Таблица 1.– Этапы исторической трансформации рынка труда¹⁰

Уклад	Основные характеристики	Период
Аграрный	Ручной труд, феодальные отношения, низкая мобильность	до XVIII века
Индустриальный	Механизация, массовая занятость, фабричная система	XVIII–XIX века
Постиндустриальный	Рост услуг, гибкая занятость, интеллектуальный труд	XX век
Цифровой	Фриланс, платформы, автоматизация, ИИ	XXI век

1. Этапы исторической трансформации рынка труда¹¹:

Рынок труда представляет собой динамично развивающуюся социально-экономическую систему, эволюция которой тесно связана с этапами технологического и производственного прогресса. Его трансформация проходила через последовательные уклады – от аграрного и индустриального до постиндустриального и, в настоящее время, цифрового.

Аграрный уклад, доминировавший до XVIII века, характеризовался натуральной формой хозяйства, ручным трудом, слабой мобильностью рабочей силы и почти полным отсутствием института формализованной занятости. Основные трудовые отношения строились на семейной и феодальной зависимости, а сам труд не имел товарной формы.

Индустриальный этап, зародившийся в ходе промышленной революции XVIII–XIX веков, ознаменовал собой формирование массового наёмного труда, появление фабричного производства, специализации и урбанизации. Появился институт работодателя, были заложены основы системы трудовых договоров и профессионального регулирования труда. Ключевыми признаками этого уклада стали механизация, стандартизация труда и рост производительности.

Постиндустриальный уклад, утвердившийся во второй половине XX века, характеризуется ростом сектора услуг, усилением значения человеческого капитала, переходом к гибким формам занятости и расширением сферы интеллектуального труда.

⁹ Министерство цифрового развития КР. Санарип Кыргызстан 2019–2023: Доклад о реализации. – Бишкек: Минцифры КР, 2023

¹⁰ Schwab K. The Fourth Industrial Revolution. – Geneva: World Economic Forum, 2017. – 176 p.

¹¹ Schwab K. The Fourth Industrial Revolution. – Geneva: World Economic Forum, 2017. – 176 p.

Появление телекоммуникаций и информационных технологий начинает подрывать традиционные модели занятости, подготавливая почву для нового – цифрового – уклада.

2. Цифровой уклад и трансформация рынка труда:

Цифровая экономика, являющаяся ядром четвёртой промышленной революции (Industry 4.0), основана на широком внедрении информационно-коммуникационных технологий, искусственного интеллекта, автоматизации, облачных платформ, больших данных (Big Data) и интернета вещей (IoT). Это радикально изменяет не только формы труда, но и саму структуру занятости.

Таблица 2 – Основные характеристики цифрового уклада¹²

Характеристика	Описание
Дистанционная занятость	Удалённая работа, гибкие графики, домашний офис
Платформенная занятость	Фриланс и временные задания через цифровые платформы
Рост цифровых навыков	Спрос на ИТ, аналитику, коммуникации, самоменеджмент
Автоматизация	Замещение рутинного труда алгоритмами и роботами
Неустойчивость	Рост проектной и временной занятости

Ключевыми характеристиками цифрового уклада на рынке труда являются:

Деконцентрация занятости – рост дистанционных форм труда, фриланса и платформенной занятости, что нарушает привычные модели офисной и индустриальной работы;

Рост значения цифровых и междисциплинарных навыков – на первый план выходят компетенции в области ИТ, аналитики, цифровой коммуникации и самоменеджмента;

Автоматизация – постепенное вытеснение труда в сферах, связанных с рутинными и повторяющимися операциями;

Рост самозанятости – платформы (Uber, Upwork, Glovo, etc.) создают новые формы занятости, обходящие традиционные трудовые контракты;

Неустойчивость занятости – исчезновение стабильных рабочих мест сопровождается ростом временной, проектной и контрактной работы¹³.

3. Современные концепции развития рынка труда в цифровую эпоху

Современные исследовательские школы и международные организации выдвигают различные подходы к интерпретации изменений на рынке труда в условиях цифровизации. Основные из них:

Концепция «гибкой занятости» (flexicurity) – предполагает гибкость условий найма и одновременно обеспечение социальной защищённости работников через переквалификацию, гарантии занятости и цифровую инклюзию. Разработана и реализуется в ЕС.

Теория человеческого капитала (Becker, Schultz) – акцент делает на инвестициях в образование, навыки и здоровье как главные детерминанты успеха работника в условиях цифровой экономики. В цифровую эпоху акцентируется развитие soft и digital skills¹⁴.

¹² Международная организация труда. Будущее сферы труда: Глобальный доклад. – Женева: МОТ, 2019. – 98 с.

¹³ Международная организация труда. Будущее сферы труда: Глобальный доклад. – Женева: МОТ, 2019. – 98 с.

¹⁴ Becker G. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. – Chicago: University of Chicago Press, 2017. – 390 p.

Концепция «будущего труда» (Future of Work), разработанная МОТ и ВЭФ, рассматривает влияние технологий на занятость, обращая внимание на необходимость социальной адаптации, цифровой грамотности и переосмысления трудового законодательства¹⁵.

Модель платформенной экономики – базируется на идее децентрализованных, цифрово-опосредованных форм занятости, где труд выступает в виде сервисов, а не в рамках традиционного института работодателя.

Инклюзивная модель рынка труда – подчёркивает необходимость вовлечения уязвимых групп (женщин, молодёжи, инвалидов) в цифровую экономику через обучение, доступ к технологиям и адаптированную инфраструктуру¹⁶.

4. Вызовы и противоречия перехода к цифровому рынку труда¹⁷:

Несмотря на очевидные преимущества, цифровая трансформация трудовых отношений сопряжена с рядом проблем:

Рост неравенства – цифровой разрыв между регионами, социальными группами, странами усиливает маргинализацию малообеспеченного и сельского населения;

Стирание границ между работой и личной жизнью – работник всё чаще оказывается в состоянии перманентной включённости;

Дефицит регулирования – нормативно-правовая база во многих странах не поспевает за ростом гибких и платформенных форм занятости;

Риск технологической безработицы – автоматизация создаёт угрозу утраты рабочих мест в низкоквалифицированных секторах.

5. Значение цифрового уклада для Кыргызской Республики:

Для Кыргызской Республики, находящейся на переходной стадии цифрового развития, формирование цифрового рынка труда имеет особую значимость. С одной стороны, цифровизация открывает новые формы занятости, увеличивает доступ к региональной и глобальной экономике, способствует сокращению уровня безработицы среди молодёжи. С другой стороны, слабость цифровой инфраструктуры, неравномерность охвата интернетом, высокий уровень неформальной занятости и недостаточная цифровая грамотность населения требуют системных преобразований в институциональной и образовательной сферах.

Наиболее перспективными направлениями цифровой трансформации рынка труда в Кыргызстане являются¹⁸:

- развитие платформенного сектора и фриланса;
- поддержка ИТ-парков и стартап-инкубаторов;
- расширение программ цифрового обучения и переквалификации;
- внедрение электронной регистрации трудовой деятельности и дистанционного трудоустройства;
- модернизация законодательства о гибких и дистанционных формах занятости.

Эволюция рынка труда от индустриального к цифровому укладу представляет собой не только технологический, но и социальный сдвиг, затрагивающий все элементы занятости, квалификации и социальной защиты. Для Кыргызской Республики переход к цифровой модели требует стратегической трансформации государственной политики в сфере занятости, образования и цифрового развития. Только при условии баланса между технологическим прогрессом и социальной устойчивостью возможно формирование инклюзивного, продуктивного и справедливого рынка труда в эпоху цифровизации.

Эволюция рынка труда от индустриального к цифровому укладу представляет собой сложный и многогранный процесс, отражающий глобальные изменения в

¹⁵ Международная организация труда. Будущее сферы труда: Глобальный доклад. – Женева: МОТ, 2019. – 98 с.

¹⁶ Министерство цифрового развития КР. Санарип Кыргызстан 2019–2023. – Бишкек, 2023.

¹⁷ Министерство цифрового развития КР. Санарип Кыргызстан 2019–2023. – Бишкек, 2023.

¹⁸ Международная организация труда. Будущее сферы труда: Глобальный доклад. – Женева: МОТ, 2019

производительных силах, формах занятости и институтах социальной защиты. Современные концепции, такие как flexicurity, теория человеческого капитала и модель платформенной занятости, позволяют более глубоко понять механизмы адаптации трудовых отношений к условиям цифровой экономики¹⁹.

Для Кыргызской Республики цифровизация открывает значительный потенциал роста: увеличение доступности трудовых ресурсов, развитие удалённых форм занятости, формирование цифровых сервисов и ИТ-кластеров. Вместе с тем, необходимо учитывать такие риски, как цифровое и гендерное неравенство, высокий уровень неформальной занятости и слабая нормативно-правовая база. Устойчивое развитие рынка труда возможно лишь при условии комплексной государственной политики, ориентированной на инклюзивность, профессиональную адаптацию населения и цифровую трансформацию системы трудовых отношений.

Список литературы

1. Becker G. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. – Chicago: University of Chicago Press, 2017. – 390 p.
2. European Commission. Flexicurity Pathways: Turning Hurdles into Stepping Stones. – Brussels, 2007.
3. International Labour Organization. World Employment and Social Outlook: The Changing Nature of Jobs. – Geneva, 2015.
4. Schwab K. The Fourth Industrial Revolution. – Geneva: World Economic Forum, 2017. – 176 p.
5. Standing G. The Precariat: The New Dangerous Class. – London: Bloomsbury Academic, 2021. – 192 p.
6. The Fourth Industrial Revolution / Schwab Klaus. – Geneva: World Economic Forum, 2016.
7. World Economic Forum. The Future of Jobs Report. – Geneva, 2020.
8. Беккер Г. Человеческий капитал. Теоретический и эмпирический анализ с особым акцентом на образование. – М.: ГУ ВШЭ, 2015. – 272 с.
9. Дуэнс Р., Доринджер П. Внутрифирменные рынки труда. // Экономическая социология. – 2014. – Т. 5. – № 3. – С. 54–72.
10. Международная организация труда. Digital labour platforms and the future of work. – Geneva: ILO, 2021. – [Электронный ресурс]. URL: https://www.ilo.org/global/research/publications/WCMS_771749/lang--en/index.htm
11. Международная организация труда. Будущее сферы труда: Глобальный доклад. – Женева: МОТ, 2019. – 98 с.
12. Министерство цифрового развития КР. Санарип Кыргызстан 2019–2023: Доклад о реализации. – Бишкек: Минцифры КР, 2023
13. Национальная стратегия цифровой трансформации Кыргызской Республики на 2019–2023 годы. – Бишкек, 2019.
14. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. – М.: Фонд экономической книги «Начала», 2017. – 180 с.
15. Уильямсон О. Экономические институты капитализма: фирмы, рынки, «контрактные отношения». – СПб.: Лениздат, 2016. – 528 с.
16. Шульц Т. Инвестиции в человека: к теории распределения доходов. М.: Прогресс, 2013. – 234 с.

¹⁹ Международная организация труда. Будущее сферы труда: Глобальный доклад. – Женева: МОТ, 2019.