UOT: 330; 331; JEL: J21; J24; O33; O15; E24

Əli Faiq oğlu SƏLİMLİ
Azərbaycan Dövlət İqtisad Universitetinin
Dünya İqtisadiyyatı üzrə doktorantı
E-mail: salimli.ali.faig@unec.edu.az
https://doi.org/10.30546/4.71.73001.2025.004.370

İNKİŞAF ETMİŞ ÖLKƏLƏRDƏ ƏMƏK BAZARININ RƏQƏMSALLAŞMASI: BEYNƏLXALQ TƏCRÜBƏLƏRİN TƏHLİLİ

Xülasə

Tədqiqatın məqsədi inkişaf etmiş ölkələrdə əmək bazarının rəqəmsallaşması təcrübəsini sistemli şəkildə araşdırmaq, bu prosesin strukturunu, platforma əsaslı məşğulluğun yayılma dinamikasını, həmçinin işçi və işəgötürənlər üçün yaratdığı imkanlar və riskləri təhlil etməkdir. Eyni zamanda, beynəlxalq təcrübənin müqayisəli təhlili vasitəsilə Azərbaycanda rəqəmsal əmək bazarının inkişaf perspektivlərinə dair elmi əsaslı tövsiyələr formalaşdırmaqdır.

Tədqiqatın metodologiyası əmək bazarının rəqəmsallaşması və platforma əsaslı məşğulluq təcrübələrinin öyrənilməsi üçün müxtəlif metodlardan ibarətdir. Mövcud elmi ədəbiyyat və beynəlxalq təşkilatların hesabatları təhlil edilmiş, inkişaf etmiş ölkələrin rəqəmsal əmək bazarı modelləri müqayisəli üsulla araşdırılmışdır. Analitik və statistik üsullar işçi və işəgötürənlərin iştirakı, gəlir səviyyəsi və risklərini qiymətləndirmək üçün tətbiq olunmuş, nəticədə Azərbaycanda rəqəmsal əmək bazarının inkişafı üçün elmi əsaslı tövsiyələr formalaşdırılmışdır.

Tədqiqatın tətbiqi əhəmiyyəti inkişaf etmiş ölkələrin əmək bazarının rəqəmsallaşması təcrübəsinin öyrənilməsi və nəticələrin Azərbaycanda tətbiqinə imkan yaratmasındadır. Araşdırma platforma əsaslı iş modellərinin effektiv tətbiqi və rəqəmsal məşğulluğun inkişafı üçün praktik tövsiyələr təqdim edir.

Tədqiqatın nəticələri inkişaf etmiş ölkələrdə əmək bazarının rəqəmsallaşması platforma əsaslı məşğulluğun genişlənməsinə və işçilərin çevik məşğulluq imkanlarının artmasına şərait yaradır. Müqayisəli təhlil isə Azərbaycanda rəqəmsal əmək bazarının inkişaf perspektivlərini müəyyən etməyə və praktik tövsiyələr hazırlamağa imkan verir.

Tədqiqatın orijinallığı və elmi yeniliyi baxımından qeyd etməliyik ki, tədqiqatın orijinallığı onun inkişaf etmiş ölkələrdə əmək bazarının rəqəmsallaşması təcrübəsini sistemli şəkildə araşdırması və bu təcrübəni Azərbaycanda tətbiq imkanları kontekstində qiymətləndirməsindədir. Elmi yenilik isə platforma əsaslı məşğulluğun üstünlükləri və risklərini işçi, işəgötürən və dövlət üçün nəzərə alan müqayisəli yanaşmanın işlənməsidir.

Açar sözlər: Rəqəmsal əmək bazarı, Gig economy, frilans işlər, platforma əsaslı məşğulluq, beynəlxalq təcrübə.

Giriş

Son onilliklərdə qloballaşma, texnoloji inqilab və rəqəmsal transformasiya prosesləri dünya iqtisadiyyatının bütün sahələrinə, xüsusilə də əmək bazarına ciddi təsir göstərmişdir. Ənənəvi iqtisadi münasibətlərin tədricən rəqəmsal formaya keçməsi, işçi qüvvəsinin fəaliyyət strukturunda, işin təşkili və idarə olunma mexanizmlərində əsaslı dəyişikliklərə yol açmışdır. İnformasiya-kommunikasiya texnologiyalarının (İKT) geniş tətbiqi nəticəsində əmək bazarında çeviklik, uzaqdan işləmə (remote work), platforma əsaslı məşğulluq və frilans kimi yeni iş formaları meydana gəlmişdir. Artıq bir çox ölkələrdə əmək münasibətləri yalnız fiziki əməkdaşlıq və ofis əsaslı fəaliyyətlə məhdudlaşmır; rəqəmsal platformalar vasitəsilə fərqli coğrafi məkanlarda yaşayan insanlar eyni zamanda əmək bazarında aktiv iştirak edə bilirlər.

Rəqəmsal əmək bazarının yaranması və inkişafı müasir iqtisadi sistemin çevikliyini artırmaqla yanaşı, yeni iqtisadi münasibətlər formalaşdırmışdır. “Gig economy” və frilans kimi modellər işçi

və işəgötürən arasında birbaşa əlaqəni təmin edən, qısamüddətli, tapşırıq əsaslı əmək münasibətlərinə üstünlük verən yeni platforma əsaslı iş mexanizmlərini ön plana çıxarmışdır. Bu proses bir tərəfdən iqtisadi fəaliyyətin dinamikliyini artırır, digər tərəfdən isə sosial təminat, əmək hüquqları və gəlir bölgüsü kimi məsələlərdə yeni problemlər doğurur. Nəticədə, dövlətlər və beynəlxalq təşkilatlar qarşısında həm normativ-hüquqi tənzimləmə, həm də sosial müdafiə sistemlərinin adaptasiyası baxımından mühüm çağırışlar yaranır.

Statistik məlumatlara əsasən, qlobal rəqəmsal əmək bazarı son illərdə rekord səviyyədə artım nümayiş etdirir. 2024-cü ildə bazarın dəyəri 4,84 milyard dollar təşkil etmiş, 2034-cü ilə qədər isə bu göstəricinin təxminən 23,7 milyard dollara yüksələcəyi proqnozlaşdırılır. Bu artım illik orta hesabla 17,2%-lik dinamik inkişaf tempi deməkdir. Bu, bir tərəfdən rəqəmsallaşmanın iqtisadi fəaliyyətə gətirdiyi innovasiyaları, digər tərəfdən əmək bazarının struktur dəyişikliklərinə uyğunlaşma ehtiyacını əks etdirir. Şimali Amerika bu bazarda əsas paya malik olmaqla, xüsusilə ABŞ-da çevik iş modellərinin geniş yayılması və güclü texnoloji infrastrukturun mövcudluğu ilə fərqlənir. Avropa ölkələri sosial müdafiə və əmək hüquqlarının qorunması istiqamətində fərqli strategiyalar tətbiq edir, Asiya regionunda isə rəqəmsal iqtisadiyyatın inkişafı və texnoloji innovasiyaların tətbiqi prioritet istiqamətlərdən sayılır.

Bu məqalənin əsas məqsədi qlobal rəqəmsal əmək bazarının formalaşma mexanizmini, onun inkişaf tendensiyalarını, regionlar üzrə xüsusiyyətlərini və sosial-iqtisadi təsirlərini elmi baxımdan təhlil etməkdir. Tədqiqatda ABŞ, Avropa İttifaqı, Yaponiya və Almaniya kimi aparıcı ölkələrin təcrübələri müqayisəli şəkildə araşdırılacaq, rəqəmsallaşmanın işçi hüquqları, gəlir bölgüsü, sosial təminat və əmək münasibətləri sisteminə təsirləri elmi əsaslarla qiymətləndiriləcəkdir.

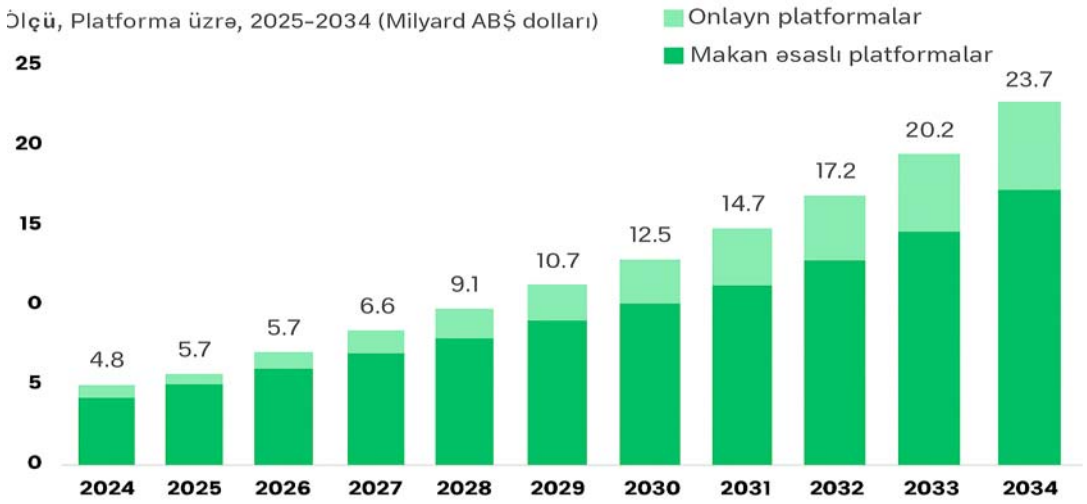
Beləliklə, məqalənin aktuallığı ondan ibarətdir ki, rəqəmsal əmək bazarının inkişafı yalnız iqtisadi artımın deyil, həm də sosial sabitliyin, işçi qüvvəsinin adaptasiya bacarığının və peşə hazırlığının əsas göstəricilərindən birinə çevrilmişdir. Bu istiqamətdə aparılan elmi təhlillər, gələcəkdə əmək bazarının rəqəmsallaşması ilə bağlı milli və beynəlxalq siyasətlərin formalaşmasında mühüm nəzəri və praktiki baza rolunu oynayacaqdır.

Əmək bazarının rəqəmsallaşması

Qlobal rəqəmsal əmək bazarı müasir iqtisadiyyatın ən dinamik inkişaf edən sahələrindən biri hesab olunur və bu tendensiya yaxın onilliklərdə də davam edəcəyi proqnozlaşdırılır. Rəqəmsal texnologiyaların sürətli inkişafı, internetin qlobal miqyasda əlçatan olması və süni intellektin əmək proseslərinə inteqrasiyası nəticəsində əmək münasibətləri köklü şəkildə dəyişməkdədir. Ənənəvi iş yerlərinin yerini getdikcə daha çox onlayn platformalar üzərində qurulan əmək münasibətləri tutur. Bu proses yeni iqtisadi dəyərlər yaradır, eyni zamanda işçilərin məşğulluq strukturunu, gəlir bölgüsünü və sosial müdafiə sistemlərini yenidən formalaşdırır.

Proqnozlara əsasən, qlobal rəqəmsal əmək bazarının dəyəri 2024-cü ildəki 4,84 milyard ABŞ dollarından 2034-cü ildə təxminən 23,7 milyard dollara qədər yüksələcək. Bu, illik orta artım tempi (CAGR) 17,2% olan güclü və sabit inkişaf dinamikasını əks etdirir. Belə bir artım tempi göstərir ki, rəqəmsallaşma artıq iqtisadiyyatın təkcə bir komponenti deyil, onun əsas hərəkətverici qüvvəsinə çevrilmişdir. Əmək münasibətlərində rəqəmsal transformasiya həm məhsuldarlığın artmasına, həm də iş modellərinin çevikləşməsinə şərait yaradır.

Frilans (freelance) fəaliyyəti və “gig economy” – yəni qısamüddətli, tapşırıq əsaslı iş formaları – bu transformasiyanın əsas nəticələrindəndir. Bu modellər sayəsində işçilər coğrafi məhdudiyyətlərdən azad olaraq dünya bazarına çıxış əldə edir, fərdi bacarıqlarını qlobal səviyyədə təqdim edə bilirlər. Bu proses, xüsusilə, rəqəmsal xidmətlər, dizayn, proqramlaşdırma, tərcümə, kontent istehsalı, onlayn tədris və konsaltinq kimi sahələrdə özünü daha qabarıq şəkildə göstərir. Həmçinin, pandemiya dövründə uzaqdan iş mədəniyyətinin genişlənməsi bu trendlərin daha da möhkəmlənməsinə səbəb olmuşdur. Bu üstünlük əsasən ABŞ-ın güclü texnoloji infrastrukturu, rəqəmsal platformaların geniş istifadəsi və işçi qüvvəsinin çevik məşğulluq formalarına uyğunlaşması ilə bağlıdır. Avropa və Asiya ölkələri də bazarda aktiv iştirak etsələr də, innovasiya və maliyyə imkanları Şimali Amerikanı lider mövqedə saxlayır.



Şəkil 1: Qlobal rəqəmsal əmək bazarının payı proqnozu
Mənbə: *https://market.us/report/digital-labor-market/*

Rəqəmsal əmək bazarı müasir dövrdə əmək münasibətlərinin mahiyyətini köklü şəkildə dəyişən, sürətlə böyüyən və qlobal iqtisadiyyatın mühüm hissəsinə çevrilən bir fenomendir. Bu bazar həm onlayn (məsələn, uzaqdan görülən xidmətlər, proqramlaşdırma, tərcümə, dizayn və s.) formatda, həm də məkan əsaslı (məsələn, çatdırılma, nəqliyyat, xidmət sektoru və s.) fəaliyyət göstərən platformaları əhatə edir. Belə platformalar işçilərlə xidmət istehlakçılarını birbaşa əlaqələndirərək, ənənəvi vasitəçi strukturları aradan qaldırır və əmək münasibətlərində daha çevik, dinamik bir model yaradır.

Bu sistemin ən mühüm xüsusiyyətlərindən biri əmək bazarının qlobal səviyyədə açılmasıdır. Artıq bir çox peşə sahibləri üçün coğrafi məsafə əhəmiyyətini itirir – Azərbaycan, Hindistan və ya Filippində yaşayan bir frilanser ABŞ və ya Avropa şirkətləri üçün eyni anda işləyə bilir. Bu da rəqəmsal platformaların yaratdığı yeni iqtisadi dəyərlərin və transsərhəd əmək münasibətlərinin formalaşmasına səbəb olur.

Bununla belə, rəqəmsal əmək bazarının inkişafı bir sıra sosial və hüquqi problemləri də gündəmə gətirir. Platforma əsaslı işlər çox vaxt qeyri-sabit xarakter daşıyır, yəni işçilər daimi müqavilələrdən və sosial təminatlardan məhrum qalırlar. Frilans və “gig economy” modellərində fəaliyyət göstərən şəxslərin əksəriyyəti tibbi sığorta, pensiya fondu, əmək məzuniyyəti və işsizlik müavinəti kimi hüquqlardan istifadə edə bilmir. Bu, bir tərəfdən çevik işləmə imkanları yaratsa da, digər tərəfdən lazımi sosial müdafiə mexanizmlərinin olmaması kimi ciddi problemlərə gətirib çıxarır.

Rəqəmsallaşmanın əsas hərəkətverici qüvvəsi süni intellekt (AI), avtomatlaşdırma və bulud texnologiyalarıdır. Bu texnoloji dəyişikliklər əmək bazarını köklü şəkildə transformasiya edərək, yeni bacarıqların tələb olunmasına, bəzi ənənəvi peşələrin isə tədricən sıradan çıxmasına səbəb olur. Məsələn, süni intellektin tətbiqi mühasibat, hüquq, tərcümə, hətta tibbi analiz kimi sahələrdə insan əməyinin bir hissəsini əvəz edir. Eyni zamanda, bu proses rəqəmsal bacarıqlara malik yeni işçi qüvvəsinə olan tələbi artırır.

Beynəlxalq təcrübələrin təhlili

ABŞ nümunəsi rəqəmsal əmək bazarının miqyasını açıq şəkildə göstərir. 2023-cü ildə təxminən 64 milyon amerikalı – yəni işçi qüvvəsinin 38 faizi – frilans və qısamüddətli müqavilələr əsasında çalışaraq 1,27 trilyon dollar əlavə dəyər yaratmışdır [8; 9]. Alternativ məşğulluq formaları ümumi işçi qüvvəsinin 10 faizindən çoxunu təşkil edir [2]. Bundan başqa, ölkədə qeyri-məşğul müəssisələrin böyük əksəriyyəti fərdi fəaliyyət göstərir [9]. Bu göstəricilər ABŞ-da rəqəmsal əmək bazarının təkcə məşğulluq mexanizmlərini deyil, həm də iqtisadi strukturu köklü şəkildə dəyişdirdiyini sübut edir.

Cədvəl 1.

ABŞ-da rəqəmsal əmək bazarı statistikası

Göstərici	Statistika
Frilans və gig işçilərin sayı (2023)	64 milyon nəfər
Gig işçilərin payı (%)	38%
Gig işlərdən əldə olunan ümumi gəlir (2023)	1,27 trilyon ABŞ dolları
Alternativ məşğulluq formaları (BLS, 2023)	15,5 milyon nəfər (10,2%)
Platforma əsaslı işçilərin sayı (2024)	7,3 milyon nəfər
Platforma əsaslı işçilərin payı (%)	4,3%
Washington D.C.-də platforma əsaslı işçi payı	9%
Florida ştatında platforma əsaslı işçi payı	6,4%
Nevada ştatında platforma əsaslı işçi payı	6%
Georgia ştatında platforma əsaslı işçi payı	5,9%
Nonemployer müəssisələrin soloprodüktor payı (2025)	86,4%

Mənbə: *Upwork (2023), Bloomberg (2024)*

ABŞ-da rəqəmsallaşmanın coğrafi bölgüsü diqqətəlayiqdir. Məsələn, Washington D.C.-də işçi qüvvəsinin 9%-i, Florida, Nevada və Georgia kimi ştatlarda isə təxminən 6%-i platforma əsaslı işlərlə məşğuldur [1]. Bu fakt göstərir ki, rəqəmsal əmək bazarı yalnız texnoloji mərkəzlərdə deyil, həm də regional iqtisadiyyata təsir göstərir. ABŞ təcrübəsi İEÖ-lərdə çevik və geniş yayılmış model kimi öyrənilə bilər.

Avropa İttifaqında bu proses daha yavaş inkişaf etsə də, strateji əhəmiyyət kəsb edir. Eurostatın 2022-ci il məlumatına görə, 15–64 yaş arası əhalinin 3%-i rəqəmsal platformalarda işləyib. Ali təhsillilər arasında bu göstərici 4,3%, aşağı təhsillilər arasında isə cəmi 1,8%-dir. Gender fərqləri də mövcuddur: kişilərin 3,2%-i, qadınların isə 2,8%-i bu sahəyə cəlb olunub.

Əsas problem sosial müdafiənin zəifliyidir: platforma işçilərinin yarıdan çoxu işsizlik, xəstəlik və istehsalat qəzalarına qarşı sığortasızdır. Təxminən 25%-i yalnız başqa işlərdən əldə edilən sığorta ilə müəyyən təminata malikdir. Bu, Aİ-də dayanıqlı inkişaf üçün sosial təminat sistemlərinin yenilənməsini vacib edir.

Rəqəmsal transformasiya yüksək ixtisaslı işçi qüvvəsinə tələbi artırır. 2021-ci ildə İKT mütəxəssisləri əmək bazarının 3%-ni, orta səviyyəli rəqəmsal bacarıq tələb edən peşələr isə 7%-ni təşkil edirdi. Təxminən 90% işlər isə hələ də minimal rəqəmsal bacarıqlarla icra olunur. Bu, gələcəkdə yüksək ixtisaslı işlərin artacağını, ənənəvi işlərin isə azalacağını göstərir və təhsil sisteminin modernləşdirilməsini zəruri edir.

Qanunvericilik səviyyəsində Aİ Platforma İşləri Direktivi ilə hüquqi boşluqları aradan qaldırmağa çalışır. Direktivə əsasən, işçilər avtomatik “işçi” statusu qazanacaq, yalnız platforma onların müstəqil podratçı olduğunu sübut edə biləcək. Bundan əlavə, algoritmik idarəetmənin şəffaflığı təmin olunacaq və işçilərin hüquqları qorunacaq. Bu dəyişikliklər nəticəsində təxminən 28 milyon platforma işçisi ödənişli məzuniyyət, sığorta və minimum əməkhaqqı kimi fundamental hüquqlara sahib olacaq.

2022-ci ildə Aİ-də 28,3 milyon nəfər platforma işi ilə məşğul idi, 2025-ci ildə bu rəqəmin 43 milyona çatacağı proqnozlaşdırılır. Bu, bazarın sürətli genişlənməsini göstərir. Struktur baxımından əsasən aşağı və orta ixtisaslı fəaliyyətlər üstünlük təşkil edir: taksi və nəqliyyat (39%), çatdırılma (24%), ev xidmətləri (19%), peşəkar xidmətlər (7%), kreativ frilans (6%), ev işləri (3%) və mikro-tapşırıqlar (2%). Bu bölgü rəqəmsal əmək bazarında yüksək ixtisaslı işlərin hələ ki, kiçik paya malik olduğunu göstərir.

Cədvəl 2

Avropa İttifaqında rəqəmsal əmək bazarının statistikası

Göstərici	Statistika / Pay (%)	Mənbə
Platforma əsaslı işləyənlərin ümumi sayı (2022)	28,3 milyon nəfər	EC, 2022
Proqnoz olunan işçi sayı (2025)	43 milyon nəfər	EC, 2022
Platforma iş bazarının böyümə tempi (2022–2025)	+52%	EC, 2022
Ən çox paya sahib sektor – nəqliyyat/taksi	39%	JRC, 2023
Çatdırılma xidmətləri payı	24%	JRC, 2023
Evdə görülən xidmətlər	19%	JRC, 2023
Peşəkar xidmətlər	7%	JRC, 2023
Kreativ frilans (qrafika, media və s.)	6%	JRC, 2023
Ev işləri	3%	JRC, 2023
Mikro-tapşırıqlar (crowdwork)	2%	JRC, 2023
Aşağı bacarıqlı işlərin payı	70%	JRC, 2023
Yüksək ixtisas tələb edən işlərin payı	6%	JRC, 2023
Platforma işçilərinin min. əməkhaqqından aşağı gəlir əldə edənləri	55%	EC/JRC, 2023
Platforma işçilərinin vaxtının ödənişsiz hissəsi	41% (tapşırıq axtarışı, gözləmə və s.)	EC/JRC, 2023
Sosial müdafiədən məhrum işçilər (işsizlik, xəstəlik, qəza)	>55%	Eurostat, 2022
Platforma İşləri Direktivi ilə əhatə olunacaq işçilər	~28 milyon nəfər	EC, 2024

Rəqəmsal əmək bazarında əsas problemlərdən biri gəlirlərin qeyri-bərabər paylanmasıdır. Platforma işçilərinin 55%-i minimum əməkhaqqından az qazanır, vaxtlarının isə 41%-i ödənişsiz fəaliyyətlərə sərf olunur (https://www.consilium.europa.eu/en/infographics/digital-platform-workers/). Almaniyada təxminən 2,8 milyon nəfər bu sahədə çalışır ki, bu da işçi qüvvəsinin 5,7%-ni təşkil edir. Ən geniş yayılmış sahələr çatdırılma, ev xidmətləri və mikro-frilans işləridir. 2022-ci ildə yalnız 18%-i sosial sığorta ilə əhatə olunub, 36%-i isə minimum əməkhaqqından aşağı qazanıb [10].

Eyni zamanda, 2025-ci ilə qədər Almaniya şirkətlərinin dörddə biri süni intellektin tətbiqi ilə iş yerlərinin azalacağını gözləyir [11]. Hökumət bu problemləri azaltmaq üçün Arbeitsschutzkontrollgesetz Qanununu qəbul edib, lakin platforma işçilərinin çoxu hələ də “özözünə məşğul” sayıldığı üçün sosial təminatdan kənarda qalır.

Fransada rəqəmsal əmək bazarı son on ildə sürətlə genişlənərək 2024–2025-ci illərdə həm kəmiyyət, həm də keyfiyyət baxımından yeni mərhələyə keçib. Məşğulluq göstəriciləri tarixi maksimuma çatıb (68,8%), əhalinin 59,7%-i əsas rəqəmsal bacarıqlara malikdir ki, bu da Aİ ortalamasından yüksəkdir. Rəqəmsal xidmətlərdə bulud texnologiyaları, böyük verilənlər və kibertəhlükəsizlik sahələrində artım müşahidə olunur, şirkətlərin yarıdan çoxu İT xərclərini artırıb. Bu dinamika rəqəmsal bazarda həm yeni imkanlar yaradır, həm də gəlir bölgüsü və sosial təminat baxımından çağırışlar formalaşdırır. Aİ isə sosial müdafiəni gücləndirərək uzunmüddətli dövrdə dayanıqlı və balanslı rəqəmsal əmək bazarı qurmağı hədəfləyir.

Yaponiya əmək bazarında son on ildə “gig economy” sürətlə yayılıb. 2018-ci ildə 7,44 milyon nəfər, yəni işçi qüvvəsinin 11%-i həm ənənəvi, həm də rəqəmsal işləri birləşdirirdi. 2025-ci ilə qədər “spot work” platforması Timee-nin istifadəçiləri 7 milyona çatıb və bazarın 2028-ci ilə qədər 100 milyard yen (təqribən 636 milyon dollar) dəyərində olacağı proqnozlaşdırılır.

Cədvəl 3.

Yaponiyada rəqəmsal əmək bazarı göstəriciləri

Göstərici	Statistika	İl
Birdən çox işdə çalışanların sayı	7,44 milyon nəfər (ümumi məşğulların 11%-i)	2018
Yan işçilərin sayı	3,05 milyon nəfər	2022
Yan işçilərin yayılma dərəcəsi	4,8% (qeyri-k/t məşğullar arasında)	2022
Timee platformasının istifadəçiləri	7,0 milyon nəfər	2025 (yanvar)
Timee bazar həcmi (proqnoz)	100 milyard yen (~636 milyon ABŞ dolları)	2028
Telework istifadə dərəcəsi	24,6%	2024
Frilanserlərin crowdsourcing istifadə payı	23,8%	2021

Mənbə: *Japan Institute for Labour Policy and Training (2018), Statistics Bureau of Japan (2022), Reuters (2024), Japan Telework Association (2024), Japan Freelance Association (2021).*

Yaponiyada rəqəmsal əmək bazarı həm ənənəvi işlərə əlavə gəlir imkanı verən yan işlərlə, həm də “spot work” platformaları ilə sürətlə inkişaf edir. Birdən çox işdə çalışanların sayı milyonlarla ölçülür, Timee kimi platformaların yayılması bazarın iqtisadi dəyərini artırır və telework ilə crowdsourcing-in artması rəqəmsal məşğulluğun iş mədəniyyətinə nüfuz etdiyini göstərir. Gig və platforma işləri əsasən xidmət (restoran, pərakəndə satış, logistika) və texnoloji sahələrdə yayılıb, gənclər və yarımsənaye işçiləri əlavə gəlir üçün bu imkanlara maraq göstərirlər.

Nəticə

Yekun nəticə olaraq qeyd etmək olar ki, qlobal rəqəmsal əmək bazarı son illərdə sürətlə inkişaf edərək ənənəvi məşğulluq modellərini köklü şəkildə dəyişdirib. ABŞ, Avropa və Yaponiya kimi aparıcı ölkələrdə frilans, “gig economy” və platforma əsaslı iş formaları geniş yayılır, bu isə həm iqtisadi, həm də sosial strukturlara təsir göstərir. ABŞ nümunəsi rəqəmsal əmək bazarının böyük miqyasını və iqtisadi dəyərini nümayiş etdirir, Avropa İttifaqı isə sosial müdafiənin gücləndirilməsi və işçilərin hüquqlarının qorunmasına diqqət yetirir. Yaponiya isə “spot work” və telework kimi yeni məşğulluq formalarının yayılması ilə rəqəmsal əmək bazarının çevikliyini göstərir.

Rəqəmsal transformasiya işçilərin ixtisas tələblərini artırır, yüksək ixtisaslı işlərin artmasını və ənənəvi işlərin azalmasını sürətləndirir. Eyni zamanda, gəlirlərin qeyri-bərabər paylanması, sosial müdafiənin zəifliyi və algoritmik idarəetmənin şəffaflığının təmin olunmaması kimi çağırışlar mövcuddur. Bu baxımdan, ölkələr rəqəmsal əmək bazarının potensialını tam istifadə etmək üçün qanunvericilik, sosial təminat və təhsil sistemlərini modernləşdirməli, həmçinin yüksək ixtisaslı işçi qüvvəsinin hazırlanmasına önəm verməlidirlər.

Nəticədə, qlobal rəqəmsal əmək bazarı yalnız yeni məşğulluq və gəlir imkanları yaratmaqla kifayətlənmir, həm də iqtisadi inkişaf, sosial bərabərlik və əmək hüquqlarının qorunması baxımından strateji əhəmiyyət kəsb edir. Rəqəmsal transformasiya dövründə ölkələr bu bazarı həm iqtisadi dinamika, həm də sosial dayanıqlılıq üçün balanslı şəkildə inkişaf etdirməlidirlər.

ƏDƏBİYYAT

1. Axios (2024, 2 aprel). US app-based work hotspots: Uber, DoorDash, Lyft. https://www.axios.com/2024/04/02/us-app-work-hotspots-uber-doordash-lyft
2. Bloomberg (2024, 8 noyabr). America’s gig economy workforce holds steady around 10%. https://www.bloomberg.com/news/articles/2024-11-08/america-s-gig-economy-workforce-holds-steady-around-10-of-total
3. Census Bureau (2025, 1 iyul). Nonemployer Statistics and the Gig Economy. https://www.census.gov/library/stories/2025/07/nes-gig-economy.html
4. Japan Freelance Association. (2021). Freelance survey results. https://freelance-jp.org

5. Japan Institute for Labour Policy and Training (2018), Statistics Bureau of Japan (2022), Reuters (2024), Japan Telework Association (2024), Japan Freelance Association (2021).
6. Japan Institute for Labour Policy and Training (JILPT). (2018). Survey on side jobs, https://www.jil.go.jp/english/index.html
7. Japan Telework Association. (2024). Telework survey report. https://japan-telework.or.jp
8. The Guardian (2025, 8 fevral). Gig economy workforce in the US rises to 64 million. https://www.theguardian.com/business/2025/feb/08/gig-workers-independent-contract-freelance
9. Upwork (2023). Freelance Forward: 2023. https://www.upwork.com/resources/gig-economy-
10. https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2022/04/Fairwork-Germany-Report-ENG-accessible.pdf
11. https://market.us/report/digital-labor-market/
12. https://www.consilium.europa.eu/en/infographics/digital-platform-workers/
13. https://www.ifo.de/en/press-release/2025-06-05/quarter-companies-germany-expect-job-cuts-due-artificial-intelligence

Али Фаиг оглы САЛИМЛИ
Докторант по мировой экономике
Азербайджанского Экономического Университета
E-mail: salimli.ali.faig@unec.edu.az

Цифровизация рынка труда в развитых странах: анализ международного опыта

Резюме

Цель исследования системное изучение опыта цифровизации рынка труда в развитых странах, анализ структуры этого процесса, динамики распространения платформенной занятости, а также возможностей и рисков, которые она создает для работников и работодателей. В то же время, посредством сравнительного анализа международного опыта, формулирование научно обоснованных рекомендаций относительно перспектив развития цифрового рынка труда в Азербайджане.

Методология исследования включает в себя различные методы изучения цифровизации рынка труда и практики платформенной занятости. Проведен анализ существующей научной литературы и отчетов международных организаций, а также сравнительное исследование моделей цифрового рынка труда развитых стран. Для оценки участия, уровня доходов и рисков работников и работодателей были применены аналитические и статистические методы, в результате чего были сформулированы научно обоснованные рекомендации по развитию цифрового рынка труда в Азербайджане. Прикладная значимость исследования заключается в изучении опыта цифровизации рынка труда в развитых странах и возможности применения полученных результатов в Азербайджане. В исследовании даны практические рекомендации по эффективному применению платформенных бизнес-моделей и развитию цифровой занятости.

Результаты исследования свидетельствуют о том, что цифровизация рынка труда в развитых странах создает условия для расширения платформенной занятости и увеличения возможностей гибкого трудоустройства работников. Сравнительный анализ позволяет выявить перспективы развития цифрового рынка труда в Азербайджане и подготовить практические рекомендации.

С точки зрения оригинальности и научной новизны исследования, следует отметить, что оригинальность исследования заключается в системном изучении опыта цифровизации рынка труда в развитых странах и оценке этого опыта в контексте его применения в

Азербайджане. Научная новизна заключается в разработке сравнительного подхода, учитывающего преимущества и риски платформенной занятости для работника, работодателя и государства.

Ключевые слова: *Цифровой рынок труда, гиг-экономика, фриланс, платформенная занятость, международный опыт.*

Ali Faig Salimli
PhD Candidate in World Economy,
Azerbaijan State University of Economics (UNEC)
E-mail: salimli.ali.faig@unec.edu.az

DIGITALIZATION OF THE LABOR MARKET IN DEVELOPED COUNTRIES: ANALYSIS OF INTERNATIONAL EXPERIENCES

Summary

The purpose of the study is to systematically examine the experience of digitalization of the labor market in developed countries, analyze the structure of this process, the dynamics of the spread of platform-based employment, as well as the opportunities and risks it creates for employees and employers. At the same time, through a comparative analysis of international experience, it is to formulate scientifically based recommendations on the prospects for the development of the digital labor market in Azerbaijan.

The methodology of the study consists of various methods for studying the digitalization of the labor market and platform-based employment practices. The existing scientific literature and reports of international organizations were analyzed, and digital labor market models of developed countries were studied in a comparative manner. Analytical and statistical methods were applied to assess the participation, income level and risks of employees and employers, and as a result, scientifically based recommendations were formulated for the development of the digital labor market in Azerbaijan.

The applied significance of the study lies in the study of the experience of digitalization of the labor market in developed countries and the opportunity to apply the results in Azerbaijan. The study provides practical recommendations for the effective application of platform-based business models and the development of digital employment.

The results of the study indicate that the digitalization of the labor market in developed countries creates conditions for the expansion of platform-based employment and the increase in flexible employment opportunities for employees. Comparative analysis allows us to identify the prospects for the development of the digital labor market in Azerbaijan and to prepare practical recommendations.

In terms of the originality and scientific novelty of the study, we should note that the originality of the study lies in its systematic study of the experience of digitalization of the labor market in developed countries and its assessment of this experience in the context of its application in Azerbaijan. The scientific novelty is the development of a comparative approach that takes into account the advantages and risks of platform-based employment for the employee, employer and state.

Keywords: Digital labor market, Gig economy, freelance work, platform-based employment, international experience.