

<sup>1</sup>Мурадов Рашад Ш. о., д-р экон. наук, профессор,

<sup>2</sup>Мурадлы Ниджат Р. о., ст. сотрудник

<sup>1</sup>*Азербайджанский государственный экономический университет,*

<sup>2</sup>*Агентство занятости*

*Баку, Азербайджанская Республика*

**Аннотация.** Развитие цифровой экономики значительно повышает готовность работников выбирать гибкую занятость. Базовые механизмы различаются у работников с разной мотивацией. В частности, рост цифровой экономики усиливает у некоторых работников восприятие независимости в работе, побуждая их активно выбирать гибкие условия занятости. В данной работе используются данные Обследования динамики рабочей силы АР и исследований семей АР для изучения влияния цифровой экономики на гибкую занятость.

**Ключевые слова:** занятость, рынок труда, цифровая платформа, работа, безработный, органы службы занятости, работодатели.

Введение.

Цифровая экономика коренным образом изменила ландшафт рынков труда, при этом гибкая занятость переживает стремительный рост во всем мире (Vecchetti et al., 2024;). Эта тенденция, обусловленная острой рыночной конкуренцией и ростом стоимости рабочей силы, началась в развитых странах, таких как США и страны Европы, в 1980-х годах, когда корпорации начали передавать непрофильные функции на аутсорсинг работникам из развивающихся стран. В XXI веке появление платформенных компаний, таких как Uber, Lyft и Take Eat Easy, использующих новые модели интернет-платформ, создало значительное количество новых возможностей гибкой занятости (Baber, 2024). Данные Всемирной конфедерации занятости показывают, что уровень проникновения гибкой занятости в развитых странах, таких как США, Франция и Великобритания, составляет от 2 % до 3 %, что в целом выше среднемирового показателя в 1,6 %. Аналогично, в последние годы наблюдается заметный рост разнообразия форм и категорий гибкой занятости на

рынке труда Азербайджана, что указывает на существенный сдвиг парадигм занятости.

По словам заместителя министра труда и социальной защиты населения Анар Алиева, одним из основных направлений деятельности Министерства труда и социальной защиты населения Азербайджанской Республики, является разработка адресных, гибких и активных программ занятости для населения, которое вернется на наши земли, освобожденные недавно от оккупации. В этой области также планируется сотрудничество с Международной организацией труда (МОТ).

По мере расцвета цифровой экономики и повсеместного распространения цифровых технологий внимание исследователей привлекается к потенциальному влиянию этих тенденций на склонность работников к гибким возможностям занятости. Однако неоднозначное воздействие цифровой экономики на гибкую рабочую силу вызвало широкие дебаты и породило парадоксы. С одной стороны, современные информационные сети и коммуникационные технологии признаются движущей силой новых форм гибкой занятости, при этом цифровые работники, гиг-работники и платформенные работники представляют собой новые парадигмы труда. Платформенные модели занятости, подкрепленные цифровыми технологиями, выходят за рамки ограничений традиционных фиксированных рабочих мест и отношений с работодателем. Гибкие работники могут одновременно заниматься несколькими платформенными работами, участвуя в работе с большей свободой. Для некоторых платформенная экономика также представляет собой новый образ жизни. Эти работники могут гибко планировать свой график, чтобы достичь желаемого баланса между работой и отдыхом, самостоятельно выбирать интересующую их работу, самостоятельно планировать карьерный рост и получать от своей работы пользу и удовольствие. Кроме того, автоматизация задач становится новой особенностью гибкой занятости. Работники платформ используют возможности анализа данных в режиме реального времени, предоставляемые онлайн-алгоритмами, и сложные методы оптимизации для снижения затрат, связанных с поиском информации (Мурадов Р. Ш., 2022). Они получают доступ к обширным данным о клиентах и взаимодействуют с интеллектуальными инструментами для оптимизации выполнения задач. Эти технологические достижения способствуют повышению производительности и доходов гибких работников.

С другой стороны, некоторые исследователи пессимистично утверждают, что инновации в области цифровых технологий, несмотря на создание новых возможностей, также порождают опасения, которые ставят гибких работников в затруднительное положение. Одно направление исследований фокусируется на взаимосвязи между гибкостью и автономностью, сопоставляя их с критическими дебатами об алгоритмическом контроле. Хотя гибкая занятость предоставляет работникам временную и пространственную свободу, технология алгоритмов позволяет отслеживать и регистрировать весь трудовой процесс в режиме реального времени, включая распределение задач, их выполнение и оценку эффективности. Этот интенсивный мониторинг подрывает фундаментальную автономию, которую якобы предлагает гибкая занятость, что приводит к парадоксу автономии. Вторая группа исследований фокусируется на нестабильности гибкой занятости и потенциальных угрозах и проблемах, которые она может создавать. В платформенной экономике стремление к высокой гибкости часто достигается ценой значительной неопределенности в доходах и гарантиях занятости. Например, исследование платформы Uber в США показывает, что высокая загрузка транспортных средств способствует более высокой почасовой оплате труда водителей Uber. Тем не менее, отсутствие гарантий трудового договора влечет за собой различные операционные расходы и лишает их пособий по социальному страхованию. Другие исследования признают, что работники платформы могут сталкиваться с потенциальными экономическими проблемами, такими как недостаточные трудовые права и психологическое напряжение.

Хотя в существующей литературе подчеркивается двойственное влияние цифровой экономики на гибкую занятость, исследований, посвященных причинам, по которым работники продолжают заниматься гибкой занятостью, несмотря на ее потенциальные недостатки, недостаточно. Некоторые ученые утверждают, что в экономике совместного потребления интерпретация работниками характеристик платформы и их опыт взаимодействия с алгоритмическим управлением, а также их реакция на этот опыт, играют важную роль. Восприятие самими работниками влияния цифровых технологий представляет собой важный фактор, который нельзя упускать из виду.

Цифровая экономика действительно способствует распространению гибкой занятости. Она влияет на выбор работников посредством

различных мотивационных механизмов. У тех, кто активно ищет гибкую занятость, цифровая экономика укрепляет чувство автономии. И наоборот, у тех, кто выбирает гибкую занятость более пассивно, цифровая экономика усиливает восприятие справедливости. Эти разнонаправленные механизмы в совокупности делают гибкую занятость более привлекательным вариантом.

Важным условием выбора работниками гибкой занятости является постоянное увеличение числа возможностей для гибкой занятости. Эти изменения в совокупности расширяют спектр карьерных возможностей для работников, способствуя тем самым широкому внедрению и развитию моделей гибкой занятости.

Концепция гибкой занятости еще не получила должного признания, но, как правило, относится к трудовым соглашениям, не основанным на традиционных отношениях полной занятости. По мере развития цифровой экономики гибкая занятость распространилась не только на традиционные формы, такие как неполный рабочий день, временная, сезонная и гибкий график, но и на новые формы занятости в рамках платформенной экономики, включая онлайн-задачи, удаленную работу, фриланс и краудсорсинг. Эта модель обеспечивает значительную гибкость с точки зрения времени, места и содержания работы, что соответствует стремлению современных работников к большей автономии в своей работе.

Гибкая занятость позволяет работникам преодолеть ограничения традиционных моделей занятости, предоставляя им возможность организовывать свою работу в соответствии со своими обстоятельствами и предпочтениями. Благодаря использованию цифровых технологий работа гибких сотрудников может быть разделена на отдельные задачи. Они получают вознаграждение за выполнение задач, инициированных клиентами, что обеспечивает высокую эффективность и качество выполнения работы (Sutherland & Jarrahi, 2018). Кроме того, интеграция автоматизации и интеллектуальных технологий в рабочие процессы освобождает цифровых работников от повторяющихся и утомительных задач, позволяя им сосредоточить свою энергию и когнитивные ресурсы на более сложной работе. Этот сдвиг предоставляет гибким работникам большую автономию, позволяя им напрямую взаимодействовать с клиентами и улучшая свой рабочий опыт (Jia et al., 2024). Более того, гибкая занятость ставит перед работниками сложные и динамичные задачи.

Динамичное рабочее место повышает их вовлеченность и стимулирует любопытство к исследованию новых и неизведанных территорий. Переход от пассивного выполнения задач к проактивному решению проблем не только повышает удовлетворенность работой, но и способствует ощущению достигнутого, делая гибкую занятость привлекательным вариантом для работников.

### **Список использованных источников**

1. The new industrial revolution: The optimal choice for flexible work companies / L. Becchetti [et al.] // *Journal of Economic Interaction and Coordination*. – 2024. – Vol. 20, № 1. – P. 237–271.

2. Baber, A. Labour market engineers: Reconceptualising labour market intermediaries with the rise of the gig economy in the United States / A. Baber // *Work, Employment and Society*. – 2024. – Vol. 38, № 3. – P. 723–743.

3. Мурадов, Р. Ш. Основные направления занятости в цифровой экономике / Р. Ш. Мурадов // *Известия НАН Азербайджана. Серия: Экономика*. – 2023. – № 1. – С. 63–79.

4. Sutherland, W. The sharing economy and digital platforms: A review and research agenda / W. Sutherland, M. H. Jarrahi // *International Journal of Information Management*. – 2018. – Vol. 43. – P. 328–341.

5. When and how artificial intelligence augments employee creativity / N. Jia [et al.] // *Academy of Management Journal*. – 2024. – Vol. 67, № 1. – P. 5–32.